



Het Interview

In deze rubriek worden spraakmakende supervisors en coaches uitgenodigd om hun visie op het vak, een ontwikkeling daarbinnen of een aspect daarvan nader te belichten. De tekst van het interview wordt voorafgegaan door een korte inleiding op de geïnterviewde en het thema. Suggesties voor deze rubriek kunnen aan de redactie voorgelegd worden.

Fred Korthagen over kernreflectie

‘Kernreflectie is niet over te dragen. Je kunt het leren door het persoonlijk te ervaren.’

Inleiding

Prof. dr. Fred Korthagen¹ is bijzonder hoogleraar aan de Vrije Universiteit en de Universiteit Utrecht. Hij is medeoprichter van het Instituut voor Multi-Level Learning te Amsterdam, inhoudelijk directeur en senior-trainer, onderwijsontwikkelaar, adviseur en onderzoeker. Voorts heeft hij ervaring als gestalttherapeut en personal coach. Zijn specialismen zijn reflectie en zelfsturing als centrale aspecten van professionele ontwikkeling en de integratie van theorie en praktijk. Daarover heeft hij in binnen- en buitenland veel gepubliceerd en lezingen gegeven. Informatie over zijn werk is te vinden op internet (zie www.ivlos.uu.nl/deorganisatie/wiewatwaar/medewerkers/korthagen/6795main.html; voor specifieke informatie over kernreflectie, cursussen voor supervisors en achtergrondartikelen zie www.kernreflectie.nl).

In onze voorbereiding op het gesprek hebben we onze vragen gegroepeerd rond de volgende thema's.

- *Leren en reflecteren.* Is reflecteren een houding, vaardigheid, competentie of taak? Waarom reflecteren? Kan iedereen leren reflecteren?
- *Kernreflectie.* Waarom is het oorspronkelijke spiraalmodel voor reflectie doorontwikkeld naar kernreflectie? Wat is de toegevoegde waarde van kernreflectie in vergelijking met dat spiraalmodel? Voor wie is kernreflectie geschikt en aan welke voorwaarden moet worden voldaan om het effectief te kunnen inzetten? Is deze methode van reflecteren geschikt voor alle beroepscontexten en -groepen? Zijn er contra-indicaties? Hoe verhoudt kernreflectie zich tot de leerstijltheorie van Kolb?

¹ E-mail: f.korthagen@kernreflectie.nl.

- Kun je op elk moment in de leercirkel insteken of begint het voor iedereen altijd bij ervaringen?
- *Samenhang met competentieontwikkeling.* Is er een samenhang tussen de ontwikkeling van kernreflectie en de invoering van competentiegericht leren? Is er weerstand vanuit het werkveld tegen kernreflectie?
- *LVSb-competentieprofiel.* Hoe ziet u het profiel van de supervisor 2007?

Eind 2007 troffen de interviewers Fred Korthagen voor een gesprek in Utrecht.

Leren reflecteren

Korthagen: ‘Kernreflectie heeft te maken met het bevorderen van “flow”. Dit door Csikzentmihalyi (1999a, 1999b) aangereikte begrip verwijst naar iets dat van binnenuit ontstaat. Je merkt het als je lekker bezig bent en opgaat in wat je doet. Je vergeet bijvoorbeeld op de klok te kijken. De beleving van “flow” voegt een essentiële dimensie toe aan de vier functies denken, voelen, willen en handelen. Eenmaal in “flow” stijgt je als het ware boven die processen uit: je voelt je persoonlijk en tot in de kern van de zaak betrokken bij wat je doet. In één beweging, die zich als het ware van binnen naar buiten voltrekt, vindt een diepgaande vorm van leren plaats. Een supervisiegesprek bijvoorbeeld verloopt dan vanzelf. Een belangrijke stimulans om vanuit “flow” te kunnen werken, is dat je regelmatig bij jezelf onderzoekt: waar hoop ik op, wat is mijn ideaal, wat zie ik vóór me?’

Als Fred Korthagen deze vraag al vrij in het begin van het interview ook aan ons stelt (‘Wat is jullie ideaal voor dit gesprek?’), verandert onze focus in het gesprek. We willen de essentie begrijpen van kernreflectie. Beiden zijn we zijn dagelijks bezig met het begeleiden van reflectieprocessen. De beroepen van maatschappelijk werker en van docent zijn niet uitsluitend in objectieve competenties uit

te drukken, maar ook geënt op de persoon van de werker. Het principe van kernreflectie is veelbelovend, juist omdat dit het leren mede zo persoonlijk maakt.

Kernreflectie

Kernreflectie kan worden voorgesteld in de vorm van een uimodel, dat gebaseerd is op de theorie van de logische niveaus van Gregory Bateson, die door Robert Dilts werd uitgewerkt in de context van het neurolinguïstisch programmeren (NLP).

In het binnenste van de ui treffen we de lagen aan van 'identiteit' en 'betrokkenheid'. Dáár ligt dus de directe uitdaging voor supervisors: het reflectieproces van supervisanten helpen richten op die binnenste lagen. In het gesprek met Korthagen willen wij graag concrete handreikingen krijgen. Hoe kunnen we de reeds bekende en door ons gehanteerde stappen van het oorspronkelijke reflectiemodel verrijken met de principes van kernreflectie?

Korthagen: 'Sinds de publicatie van het spiraalmodel van reflectie hebben wij dit model verder doorzocht. Het spiraalmodel focust te veel op het doorlopen van fasen en het beantwoorden van vragen. Tegenwoordig ga ik daar niet te diep meer op in, maar vraag vrij snel: "Wat is je ideaal?" Dat doe ik omdat de wijze waarop iemand bezig is met de vragen in zijn reflectieproces, sterk beïnvloed wordt door zijn idealen en overtuigingen. Dit is een essentieel verschil tussen reflectie en kernreflectie. In begeleidingssituaties ligt de nadruk vaak te veel op reflectie als cognitieve activiteit, een tamelijk technische opvatting over reflectie. Maar leren is geen "kunstje" van het hoofd!

Diepgaander leren, in de betekenis van je iets toe-eigenen, kent een zogenaamde zijnsdimensie. (Ik kom daar later nog uitvoeriger op terug.) Als je deze dimensie over het hoofd ziet, blijft het leren door reflectie meer een soort "single-loop"-bezigheid. De toegevoegde waarde van kernreflectie is dan ook, dat je een ideaal voor ogen hebt en jouw persoonlijke kracht gaat ervaren, die besloten ligt in dat ideaal. Het zijn je eigen kernkwaliteiten, die je vervolgens in de richting van dat ideaal kunnen brengen. Ben je je ervan bewust welke kwaliteiten dat zijn en ben je betrokken bij je eigen kwaliteiten? Het helpt heel erg om dat te onderzoeken. Dan ga je ook voelen wanneer je belemmerd wordt in het werken met

deze kwaliteiten, waardoor je je ideaal niet kunt verwezenlijken. Op zo'n moment waarin die belemmering voelbaar wordt - bijvoorbeeld als een gesprek niet zo lekker loopt, of als iemand zich ergens door beperkt voelt - is het belangrijk dat iemand weer even teruggaat naar zichzelf en de verbinding met zijn kernkwaliteiten herstelt én zich gewaar is van de keuze die hij of zij heeft om in de belemmering mee te gaan of niet.

Als begeleider van dit proces van kernreflectie is het belangrijk dat je je die vorm van gewaar zijn en die betrokkenheid bij je eigen kernkwaliteiten eerst zelf eigen maakt. Vervolgens kun je ook de ander daartoe uitdagen. Laten we dat in dit interview trouwens ook voor ogen blijven houden! Wat zijn jullie eigen kernkwaliteiten? Wat is je ideaal?

We geven een antwoord op deze vraag, waarop Korthagen vervolgens een aantal kernkwaliteiten bij dat ideaal benoemt, een essentiële interventiestrategie bij kernreflectie. We verbinden ons in dit gesprek met ons ideaal en met onze eigen kernkwaliteiten. Korthagen: 'Zoals ik al eerder zei, verloopt een goed leerproces in "flow". Je gaat zozeer op in wat je doet, dat je niet in de gaten hebt dat je aan het leren bent. Het kost geen inspanning, het verloopt soepel, het gaat als het ware vanzelf. Om de begeleide in die toestand te brengen, sluit je als begeleider aan bij het directe ervaringsniveau van de ander. In het uimodel is dat de buitenste laag: het omgevingsniveau, het werkniveau. Op dát niveau stem je af. En dan is het van belang om in het hier en nu te blijven, zonder verwachtingen, zonder vooropgezet plan en zonder meteen te streven naar een oplossing. En dus zonder te móeten ... Moeten is ontegenzeggelijk een belemmering van "flow". Ik sluit dus graag aan bij wat iemand al kan, bij ervaringen en bij kwaliteiten die aanwezig zijn; ik stuur iemand in de richting van diens eigen kracht.

Begeleidingsmodellen kunnen helpend zijn voor de begeleide én voor jezelf als begeleider. Maar uiteindelijk zijn modellen niet het meest belangrijk. Het is vooral de ontmoeting tussen begeleider en begeleide die van belang is. Het is de taak van de begeleider om goed af te stemmen op de ander, om ondersteuning te kunnen geven in diens ontwikkeling naar eigen kracht. Dat kan alleen als de begeleider zelf in staat is in zijn eigen kracht te blijven! In mijn opvatting mag de begeleider sturend zijn als de be-

geleide te zeer afdwaalt van de kern van zijn gedachtegang. Ik vind het een verouderd idee dat je iemand almaar moet “volgen”, zelfs nog als die de feitelikheden uit het oog verliest. Door middel van directief optreden kun je de ander een mogelijk alternatief laten zien.’

‘Iedereen kan kernreflectie gebruiken om zich bewust te worden van eigen persoonlijke kwaliteiten en deze vervolgens toepassen in de eigen beroepscontext. Kernreflectie doet een appel op iemands vermogen om te zijn wie hij in de kern is. Dat vermogen zit in iedere mens! Belangrijk zijn de bereidheid en motivatie om de eigen persoonlijke gedragingen te onderzoeken, alsmede de overtuigingen die ten grondslag liggen aan dit gedrag. Daar beginnen mensen meestal niet zomaar aan. De impuls om in actie te komen en open te staan voor een proces van kernreflectie wordt nogal eens gevormd door een frustratie, iets waar mensen in hun werk tegenop lopen.

Dat zijn op zich geen gemakkelijke processen; ze kunnen pijnlijk zijn. Dat is de keerzijde van onze geweldige kwaliteiten. Dat sommige mensen daarvan schrikken, is logisch. Niet iedereen staat ervoor open om door zo’n proces heen te gaan. Het roept weerstand op. Maar uiteindelijk komt de persoon wel bij zijn kracht uit en kan hij echt anders met zijn omgeving omgaan: met minder moeite, een beter gevoel en meer effectiviteit.

Wat wij doen in de Cursus Kernreflectie 1 is: mensen de structuur van dit soort processen laten ervaren en hen leren hoe ze anderen kunnen coachen vanuit kernreflectie. De basis cursus focust nog voor een groot deel op de methodiek van kernreflectie. Daarna komt de Cursus Kernreflectie 2. Daarin gaat het meer om het gewaar zijn van wie je werkelijk bent, te integreren in je ‘zijn’. En dan neemt de professionele kracht toe, omdat die gevoed wordt vanuit het zijn, vanuit wie je bent. Die zijnsdimensie gaat iemands deskundigheid gigantisch beïnvloeden. Dat is wat er tijdens de Cursus Kernreflectie 2 gebeurt. Mensen vertellen ons aan het eind dat zij op alle vlakken van hun werk anders zijn gaan functioneren. Dan krijg je zo’n prachtige reactie als: “Mijn baas kwam laatst naar me toe en zei: wil je die hogere positie nog? Ik snap echt niet wat er gebeurt.” Korthagen vervolgt: ‘Het fascineert mij hoe simpel en krachtig het leren op die manier verloopt. Dit

zijn mijn opvattingen over leren en reflecteren. Ik denk dat we daar te lang te technisch over gedacht hebben - en daar heb ik zelf misschien wel aan bijgedragen door mijn publicaties. Te veel in de buitenste lagen. En met mij ook andere begeleiders, coaches, supervisors.

Ik heb namelijk iets anders ontdekt. Een van de meest belemmerende collectieve opvattingen over leren houdt in dat het gelijk staat aan hard aan iets werken, je een doel stellen, een persoonlijk ontwikkelingsplan maken, waar je dan mee aan de slag moet ... Maar wezenlijk leren, dat gebeurt momentaan. Er breekt momentaan iets door. En ja, het roept iets op van: er is iets wat ik wel graag wil leren. Nou, daar ga ik komend jaar aan werken ... Maar is dat zo? Waar bestaat dat “werken” dan uit? Ik bedoel: je gaat het gewoon in je gewaar zijn houden en dat is het! Dat is heerlijk om te doen, en het kost ook helemaal niet zoveel moeite.’

Frustratie als bron van leren

Om inzichtelijk te maken hoe een proces van kernreflectie er uit kan zien, werken wij hier een op basis van onze eigen praktijkervaringen geconstrueerd voorbeeld uit (zie kader). Wanneer wordt iemand nu tot op die binnenste laag van de persoonlijkheid geraakt? Hoe kan frustratie dienen als bron van leren?

‘Tot in de kern geraakt’

Jaap, een docent van rond de vijftig, kreeg in de afgelopen jaren - net als zijn collega's - te maken met de ene onderwijsvernieuwing na de andere. Jaap vertelt hoe hij in ging op een aanbod van zijn school om gecoacht te worden, hoe hij aan den lijve heeft ervaren wat dat voor zijn persoon en zijn beroepsuitoefening heeft betekend, en hoe hij op grond daarvan besloot om zelf coach te worden en een opleiding te volgen. Zo gezegd, zo gedaan. En daarmee begint de ellende ...

In zijn enthousiasme praat Jaap op zijn school over coaching, waar hij maar komt. Geïnspireerd door zijn ervaringen wil hij aan de slag, en wijst collega's op de waarde ervan. Bij sommigen slaat dat aan; die staan open voor ver-

Figuur 1
Uimodel (© 2002, Korthagen & Vasalos).



andering en zijn bereid deel te nemen aan activiteiten die door Jaap worden georganiseerd. Maar andere collega's zijn helemaal niet met coaching bezig en willen dat ook niet. Die houden hun hoofd maar net boven water en zien Jaap áánkomen met zijn coaching ... Er worden grappen over gemaakt. Jaap voelt zich niet serieus genomen. Zijn kernkwaliteit 'enthousiasme' wordt zwaar op de proef gesteld door de houding van deze groep collega's. Hij slaagt er in zijn eentje niet in om daar doorheen te breken.

En nu zien we het volgende gebeuren. De weerstand van Jaaps collega's, die begon als een externe belemmering, zet zich in hem uiteindelijk om in een interne belemmering. Hij gaat geloven dat ze tóch niet naar hem luisteren. Hij raakt het contact kwijt met zijn kernkwaliteiten, enthousiasme en inspiratie, het contact met zijn idealen, met de binnenste laag van de ui. En daarmee is niets minder dan zijn identiteit in het geding. Op dat punt gekomen lijkt het alsof hij alleen nog maar kan kiezen uit drie overlevingsopties: 'fight', 'flight' of 'freeze' - de tegenhangers van 'flow'.

Gelukkig heeft Jaap op tijd in de gaten dat er iets niet goed loopt. Hij kiest voor 'fight' en gaat de confrontatie aan met wat hem dwars

zit. Onder het gevoel van afwijzing door zijn collega's komt hij een oud verdriet tegen. Het lukt hem om dat verdriet er even helemaal te laten zijn; een indrukwekkend moment. Dat geeft rust, dat geeft een ervaring van 'zijn'. Op zo'n moment zegt hij als het ware tegen zichzelf: ja, ik ben een mens met mooie kwaliteiten en intenties, maar ik kom ook pijnlijke dingen tegen, zoals het niet gezien worden door anderen. En ik zie hoe ik dan in een gedragspatroon schiet dat averechts werkt. Tegelijkertijd kom ik ook iets tegen van een ontmoeting met mijn eigen uniciteit, wie ik ben, dus van mijn kracht als individu. Daar vind ik niet altijd de honderd procent verbinding in die ik met anderen zou willen hebben. Dat is jammer, maar dat is dan maar zo, want ook dit hoort bij mijn leven op dit moment. Ik kan dat voelen als pijn, ik kan dat dragen als pijn, terwijl ik ook de kracht van mijn uniciteit kan blijven voelen. Dan hoef ik niet in 'fight', 'flight' of 'freeze' te schieten, maar kan weer afstemmen op mijn oorspronkelijke kernkwaliteiten enthousiasme en inspiratie.

Korthagen: 'Het is niet zo dat je bij gewaar zijn boven jezelf hangt en zonder emoties toekijkt naar wat er gebeurt. Gewaar zijn is jezelf toe-

stemming geven om volledig te voelen. Je ziet wat er gebeurt, je voelt wat het met je doet. En je voelt tegelijkertijd wie je eigenlijk bent en wat je eigenlijk wilt, maar ook hoe je in een belemmerend patroon schiet. Je verbindt je vervolgens opnieuw met je kernkwaliteit van enthousiasme, van inspiratie, van moed. Dáár wil je voor gaan. Je steekt als het ware een stok in het wiel, om te zien hoe het wiel draait. O, zó werkt dat in mij ... Je bent het je allemaal gewaar in dit moment. En dan zit je op die binnenste laag. Dan ben je bij je kern. En daar zijn we bij het punt waar het om gaat: vanuit welke laag wil je dat iemand zich bewust is van zichzelf? Op welke laag richt je je als begeleider? Op die buitenste laag of die binnenste laag? Voor mij gaat het om de zijnsdimensie, om het doorstralen vanuit de kern naar de buitenste lagen. Daarmee krijgt dus de competentie laag ook meteen een heel andere kleur.'

Samenhang met competentieontwikkeling

Als Korthagen tijdens het gesprek dit punt aansnijdt, vragen de interviewers om daar nader op in te gaan vanwege de discussie die hierover in verschillende beroepsgroepen gaande is. 'Inderdaad, ik heb kritische kanttekeningen geplaatst bij het competentiegericht leren, onder meer in mijn artikel "Zin en onzin van competentiegericht opleiden" (2004). Het op basis van competenties inrichten van het onderwijs stimuleert lang niet altijd het zelfstandig en kritisch nadenken bij studenten. Het kan het afvinken en scoren van productgerichte resultaten in de hand werken. Kernreflectie met oog voor verdieping en zingeving zou hiervan een tegenhanger kunnen zijn en studenten een oriëntatiepunt kunnen bieden. Er is een heldere relatie tussen een competentie en een kernkwaliteit: hoe een student een competentie aanleert en uitvoert, wordt bepaald door diens kernkwaliteiten. Een kernkwaliteit hoort van jongs af aan bij jou als persoon, terwijl iemand zich een competentie binnen een bepaald beroep eigen kan maken. Kernkwaliteiten kleuren als het ware van binnenuit de beroepscompetenties in de buitenste lagen van de beroepsuitoefening. Competentiegericht opleiden kan een beperkte bezigheid worden als er te weinig aandacht is voor de persoonlijke dimensie. In de meeste onderwijs- en begeleidingssituaties wordt gestart met de vraag

naar de leerdoelen, vanuit de achterliggende gedachte: wat kom je tekort ten opzichte van de beroepspraktijk? Maar het is veel motiverender en efficiënter om te beginnen met: waar liggen jouw persoonlijke kwaliteiten? Om van daaruit verder te gaan in een proces van persoonlijke en professionele ontwikkeling. Niet nodig te zeggen dat een en ander wel gericht dient te blijven op de latere beroepspraktijk.

In mijn artikel "Kwaliteit van binnenuit als sleutel voor professionele ontwikkeling" (2007) licht ik dit nader toe, en maak duidelijk dat kennis over beroep, theorieën en methoden op deze wijze veel gemakkelijker wordt geïntegreerd dan in theoretisch modulair onderwijs. Het is een andere benadering dan de al genoemde gangbare opvatting over leren, namelijk dat leren betekent: hard aan iets werken, je een doel stellen en een persoonlijk ontwikkelingsplan maken waaraan je dan gaat werken. Leren hoeft echter niet moeilijk te zijn. Als leren aansluit bij iemands niveau en innerlijke capaciteiten, is leren vooral plezierig! Van belang daarbij zijn leren in het hier en nu, gewaar zijn en leren in interactie.'

LVSb-competentieprofiel

Korthagen: 'Het is een duidelijk verhaal. Zoals gezegd, wordt de wijze van uitvoering van een competentie bepaald vanuit de persoonsdimensie. Hoe een supervisor bijvoorbeeld omgaat met fasering in een supervisie traject, wordt gekleurd door iemands persoonlijkheid en capaciteiten, en door beroeps- en levenservaring. Voor supervisors is het wel belangrijk om het onderscheid te zien tussen kernreflectie en therapeutisch bezig zijn. In kernreflectie is het "doorwerken" van jeugdervaringen echter niet van belang.

Dit is vaak tijdrovend en de nawerking kan zeer intens zijn, en het leidt vaak niet tot de gewenste verandering van gedrag en overtuigingen. Kernreflectie daarentegen heeft raakvlakken met de moderne positieve psychologie: aanspreken op kracht. Een beroep doen op iemands kern kan leiden tot het hervinden van plezier in werk, studie of relaties, en diepgang in persoonlijke motivatie.'

Tot besluit

We hebben nog wel meer vragen. Over het begrip metareflectie (reflectie over de eigen wijze van reflecteren) en hoe dat kan worden gestimuleerd. Wat metareflectie te maken heeft met 'leren leren' en of dit een andere competentie is dan reflectie. Wat de toekomst is van (leren) reflecteren.

Ons vooraf geformuleerde doel, de essentie vatten van kernreflectie, hebben we in ieder geval bereikt. We hebben een aantal principes van kernreflectie persoonlijk ervaren, en kijken geïnspireerd en met tevredenheid terug op het gesprek.

Marjolein Bender

(Leer)supervisor, coach en trainer (in het voortgezet onderwijs) te Valkenswaard.
E-mail: m.bender@hetnet.nl.

Ria Lakeman

Docent en (leer)supervisor bij de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening van de Hogeschool van Amsterdam.

E-mail: g.a.m.lakeman@hva.nl.

Bibliografie

Csikzentmihalyi, M. (1999a). *Flow: de psychologie van de optimale ervaring*. Amsterdam: Boom.

Csikzentmihalyi, M. (1999b). *De weg naar flow*. Amsterdam: Boom

Korthagen, F.A.J. (2004). Zin en onzin van competentiegericht opleiden. *VELON*, 25, 13-23.

Korthagen, F., & Vasalos, A. (2002). Niveaus in reflectie: Naar maatwerk in begeleiding. *VELON*, 23, 29-38.

Korthagen, F., & Vasalos, A. (2007). Kwaliteit van binnenuit als sleutel voor professionele ontwikkeling. *VELON*, 28, 17-23.