

Notities gesprekstechnieken

Les 1

Les 2

Het samenwerkingsmodel

1. Hoe wil de psycholoog dat mensen leven? Eigen verantwoordelijkheid dragen, zelf keuzes maken, het gaat hier meer over hoe hij de beslissing maakt dan over de inhoudt van het besluit.
2. Hoe wil hij/zij dit bereiken? (= rolopvatting) Geeft zelf geen meningen, omdat de GP zelf inzicht moet krijgen in zijn eigen denk- en gevoelswereld door na te denken over kritische vragen.
3. Wat is het belang voor GP en GL? Het belang voor de GP is dat zijn problemen mogelijk opgelost raken. Voor de GL is het belang vaak een goede GL te zijn.

Het verschil met het diagnose-receptmodel is dat de psycholoog de cliënt laat uitspreken, de GP moet zelf nadenken over zijn problemen en zelf een oplossing kiezen.

<u>Kenmerken samenwerkingsmodel</u>	<u>Kenmerken diagnose-receptmodel</u>
Stelt vragen (zoekt referentiekader GP)	Geeft oplossingen (dringt eigen referentiekader op)
GP : subject	GP: object
GP aan het woord	GL aan het woord
GL geeft geen eigen mening	GL geeft wel een eigen mening

Een goede hulpverlener manipuleert met goede doeleinden! We noemen dit geraffineerde manipulatie. Hierin komt het samenwerkingsmodel toch een beetje overeen met het diagnose-receptmodel, omdat de eigen mening van de GL subtiel aan bod komt.

H2: Cliëntgerichte benadering

De persoon staat centraal (zoals in het samenwerkingsmodel). De persoonlijke kant van de GP. De cliëntgerichte benadering kijkt naar de complexe mens. Het is ontwikkeld door Rogers. De verschillen tussen mens en dier is de basis van zijn theorie.

Theorie! Rogers' theorie berust op 2 fundamentele elementen:

- Zelfactualisatie: Groeien door keuzes te maken. Het is een blijvend proces, dat dient om een identiteit te ontwikkelen. Daarvoor is ook nood aan gunstige omstandigheden.
- Onvoorwaardelijke acceptatie: De gunstige omstanigheden uit bovenstaande uitleg.

Volgens Rogers kan je pas 100% jezelf worden als er onvoorwaardelijke acceptatie is. Er ontstaan problemen wanneer er sprake is van incongruentie. Met dat laatste bedoelen we het verschil tussen 'zijn' en 'moeten zijn'. Dit vormt de basis voor psychische problemen.

Methode! In de praktijk proberen we de schade in relaties te compenseren door onvoorwaardelijke liefde te bieden, zodanig dat de GP kan zelfactualiseren. Dit doen we door onvoorwaardelijke positieve waardering (*dit is niet hetzelfde als onvoorwaardelijke acceptatie, we spreken van onvoorwaardelijke acceptatie in de theorie*), echtheid en empathie te verwerken in ons zijnswijzen als GL.

Onvoorwaardelijke positieve waardering: Vooroordelen aan de kant zetten, erop vertrouwen dat de GP een goede beslissing neemt vanuit zijn eigen referentiekader. Betekend niet dat we akkoord

moeten gaan (vb: een persoon die aan automutilatie doet ga je niet afbreken wanneer die opnieuw gesneden heeft. Maar je gaat anderzijds ook niet akkoord met het gedrag.)

Echtheid: Transparant zijn. Je moet weten wie jij als GL bent, hoe je over komt en wat je uitstraalt.

Hiervoor moet je ook je lichaamstaal onder controle kunnen houden. Nadenken over wat een ander zegt, gevoelens daarbij erkennen en dit uitdrukken.

Empathie: Om empathisch te zijn moet je je eigen referentiekader aan de kant schuiven en die van de GP aannemen om die beter te begrijpen. Toch is het ook belangrijk een bepaalde afstand te houden! Empathisch zijn kan op verschillende manieren : spiegelen van gevoelens, non-verbale gedragingen (gelaatsuitdrukkingen bijvoorbeeld), metaforen gebruiken en toetsen van gevoelens door ernaar te vragen.

Volgens Rogers heeft zijn benadering positieve gevolgen voor de cliënt. Ze ontdekt verborgen aspecten van zichzelf, krijgt meer zelfvertrouwen, durft eigen meningen en gedachten te volgen, is in staat echter en transparanter te zijn,

Rogers' theorie kende ook veel kritiek, die ook zeker terecht was, maar Rogers vormt de basis voor de hulpverlening. Daarom gebruiken we vandaag de dag Rogers' theorie in combinatie met andere theorieën.

Als hulpverleners werken we volgens een principe van het minimale ingrijpen. Daarmee bedoelen we dat Rogers methode toepassen op de GP kan groeien, en we pas overstappen naar Werlers theorie (volgende fase in de hulpverlening) waar de GP anders leert denken als de cliëntgerichte benadering van Rogers nog niet genoeg was voor de GP.

Les 3

H3: De cognitieve theorie

Deze theorie kent 2 kanten: die van Rogers en die van Wexler. Volgens Rogers zal empathie, echtheid en onvoorwaardelijke positieve waardering het proces van ontplooiing en experiencing in goede banen leiden. Wexler denkt dat we als hulpverlener een beter beeld moeten krijgen van het proces van denken en dit bekijken vanuit de cognitieve psychologie.

Het verschil zit in de beleving. Bij Rogers spreken we van het tot zelfontplooiing komen door middel van experiencing. Maar experiencing is een passief proces, je stelt je gewoon open voor wat op je af komt.

Volgens Wexler is 'beleven' een veel actiever proces: om niet overprikkeld te raken selecteren en ordenen we prikkels. Vanuit ons referentiekader geven we deze info ook betekenis (= interpretatie). Maar ook interpretatie is beïnvloedbaar, men kan anders leren denken!

Dit selecteren en ordenen van prikkels om de wereld overzichtelijk te maken steunt op 2 aspecten:

- Taal: Verwoording brengt helderheid, duidelijkheid.
- Differentiatie en integratie: Differentiatie = nuanceren, verfijning. Het biedt een volledig beeld van de werkelijkheid. Integratie = het maken van of opnemen in een geheel. Dit doen we door samen te vatten, verbanden te leggen,... 'Overzicht krijgen'.

Er ontstaan problemen wanneer we niet genoeg kunnen selecteren, differentiëren of integreren.

Dan wordt het even teveel, en zien we het bos door de bomen niet meer. Daarom moeten we als hulpverlener helpen de info te ordenen op een manier dat het leven van de cliënt zal veranderen.

Ook het concept 'gevoelens' is voor Rogers en Wexler iets anders. Volgens Rogers komen ze naar boven wanneer we ons daar voor open stellen. Volgens Wexler zijn ze het gevolg van het verwerken van informatie en dus verbonden aan cognitieve processen. Het belang van gevoelens voor de hulpverlener is hoe dan ook dat ze een **signaalfunctie** hebben.

Les 4

H4: De sociale leertheorie van Bandura

We maken eerst en vooral een belangrijk onderscheid tussen de persoon (P), het gedrag (G) en de omgeving (O).

P: Niet observeerbare eigenschappen.

G: Waarneembaar gedrag.

O: Omgevingsinvloeden.

Filmpje 'as good as it gets': We zien in dit filmpje van één en dezelfde persoon 3 maal andere persoonlijkheidskenmerken. In het eerste filmpje is hij heel grof, terwijl hij in het tweede filmpje aangedaan is en in het laatste filmpje een romanticus. Met dit filmpje tonen we aan waarom de sociale leertheorie zich de vraag stelt 'of mensen wel eigenschappen hebben'. Volgens de sociale leertheorie zijn eigenschappen louter situatiegebonden. Uiteraard gaan wij niet voor de volle 100% akkoord met deze stelling, maar we vinden wel dat we moeten opletten met het toekennen van eigenschappen aan mensen.

Om mensen eigenschappen toe te kennen maken we gebruik van bepaalde strategieën:

1. Typen en stereotypen => maken ons ongevoelig voor nuances. Voorbeeld: Lesley-An Poppe zien we misschien allemaal als het typische domme blondje, terwijl zij wel een master in de economie schijnt te bezitten.
2. Attributiefouten (zie sociale psychologie)

Belangrijk is dat jij als hulpverlener op zoek gaat naar de nuances in G,P, en O. Ook moeten we er rekening mee houden dat 'de situatie' niet bestaat! Één en dezelfde situatie kan voor iedere persoon anders geïnterpreteerd en beleefd worden. Een situatie is subjectief: gekleurd door de persoon die ze heeft waargenomen en verwerkt.

Leren

We kunnen leren op 2 manieren: via voorbeelden en via verwachtingen (consequenties => gevolgen op gedragingen scheppen verwachtingen).

1. Leren via voorbeelden: Modeling. Terwijl je kijkt naar je voorbeeld ben je zelf aan het denken, achteraf ga je het ook doen. Er zijn 3 voorwaarden om te kunnen leren via voorbeelden: aandacht richten (afhankelijk van de instructeur en de motivatie), het nieuw gedrag moet je ook kunnen onthouden en het zelf uitvoeren zorgt ervoor dat je zal aanvoelen waar de moeilijkheden zitten.
Vaak is deze vorm van leren (sociaal leren althans) onbewust en afhankelijk van bepaalde dingen zoals het ontwikkelingsstadium waarin je je bevindt, persoonlijke affiniteit en aanleg.
2. Leren via verwachting: Consequenties zijn subjectief! Daarmee moeten we rekening houden. Daarom stellen we ons de vraag welke consequentie bepaald gedrag heeft voor die ene bepaalde persoon!
Gevolgen hebben een informatieve functie en een motiverende functie. Dit noemen we het reguleren van gedrag.

Om op een doeltreffende manier te functioneren gaan mensen vertrouwen op hun verwachtingen en deze toepassen op gebeurtenissen (= doeltreffendheidsverwachting). Er ontstaan gevoelens van afkeer of gevoelens van enthousiasme. Gevoelens van afkeer leidt tot vermijdingsgedrag, daarom is het belangrijk dat dergelijk gedrag gaan bevragen. Het is een vicieuze cirkel.

Naast deze doeltreffendheidsverwachting is er ook zo iets als de resultaatsverwachting. Dit is welk resultaat er komt, of zou moeten komen uit bepaald gedrag. Voorbeeld: Als ik veel blok, zal ik goede

resultaten behalen. **Hier komen de 3 theorieën bij elkaar** ==> Rogers, Wexler en de sociale leertheorie! De KEY TERM hier is 'zelfvertrouwen'! De mate waarin jij jezelf capabel genoeg acht om aan een bepaalde resultaatsverwachting te voldoen, heeft te maken met zelfvertrouwen!

Onder het brede woord zelfvertrouwen kunnen we een volgend belangrijk aspect aanhalen:

Zelfregulering. Je eigen waarden en normen kiezen, zelf initiatief en verantwoordelijkheid nemen.

Zelfregulering kent 2 processen: Zelfmotivering (= doelen koppelen aan beloningen) en beoordeling (= afhankelijk van met wie je je vergelijkt).

Met andere woorden: Afhankelijk van wat jouw norm is, welke prestatie je precies hebt neergelegd en met wie je jezelf vergelijkt ga je zelfvertrouwen kweken.

Een normpatroon ontstaat meestal uit wat je overneemt van een belangrijke andere. Je wil bij de belangrijke andere geaccepteerd worden, en wanneer daar dan de onvoorwaardelijke acceptatie wegvalt ga je je gedrag aanpassen. => Wat ons bij de tirannie van het ideaalbeeld brengt: Vaak hebben mensen een te hoog ideaal. Dit zien we vaak bij GP's.

Les 5

Rollen die de hulpverlener moet vervullen in het hulpverleningsproces

Het doel van de hulpvrager is het oplossen/verminderen van een discrepantie. Het verschil tussen zijn en willen zijn. Daarvoor gaat hij bij de hulpverlener. Door gebruik te maken van het samenwerkingsmodel gaan we dit doel bereiken.

!! Het is niet omdat de GP aangeeft dat een bepaald iets 'het probleem' is, dat dat ook daadwerkelijk zo is !! Voorbeeld: wanneer iemand komt en zegt dat die zich beter zou voelen als die 5 kg vermagerd, dan zou het probleem het zelfbeeld wel eens kunnen zijn.

We kennen 2 soorten doelen:

- Productdoel: Hiervoor is de GP zelf verantwoordelijk!
- Procesdoel:

Het belang van doelen is 'evalueren' en daardoor te zien of je naar een volgende fase in de hulpverlening moet gaan of niet. We vergeten hierbij niet ons principe van het minimale ingrijpen.

Filmpje: Het procesdoel in dit filmpje is dat de jongedame wil aantonen dat ze bekwaam is => vertrouwen winnen. Daarna is haar procesdoel ook de geschiktheid van de sollicitant testen. Het productdoel van de sollicitant is dat hij een eerlijke kans wil, wanneer zij zijn vertrouwen gewonnen heeft wordt zijn productdoel 'zichzelf zo goed mogelijk presenteren'.

De 4 rollen	Procesdoelen	Stroming
Vertrouwensfiguur	Vertrouwen winnen GP	Rogers
Mededeelzame detectieve	Zoeken naar integratie- en differentiatievermogen	Wexler
Docent	Informatie overbrengen, maar nog geen gedrag aanleren	Wexler
Coach	Gedrag aanleren	Sociale leertheorie

1. Vertrouwenspersoon: Vertrouwen winnen en de GP laten vertellen. Bewustzijn is hier heel belangrijk => zonder bewustzijn kan je niet leren.
2. Mededeelzame detectieve: Zoeken naar het integratie- en differentiatievermogen van de GP. Mededeelzaam = transparant zijn! We vertellen wat we aan het denken zijn. Voorbeeld: Als een vrouw verteld dat ze het gevoel heeft dat ze alles moet doen thuis, vragen naar wie dan de mannentaken op zich neemt. Is dat dan ook de vrouw? Wie rijdt het gras af?

3. Docent: Nieuwe inzichten bieden zonder zijn eigen referentiekader op te dringen. We manipuleren de GP (zie geraffineerde manipulatie). Door empathisch te zijn gaan we in het referentiekader van de GP kijken. Dit heet de superiority of insight. Daarna kan je door de juiste vragen te stellen de GP zelf deze inzichten laten verwerven.
4. Coach: Het is de taak van de coach om anders te reageren dan de omgeving van de GP. We coachen het nieuw gedrag van de GP, maar enkel en alleen als deze klaar is voor zijn/haar nieuw gedrag. Hier komt dan ook de rol van vertrouwenspersoon even terug.

Met dat laatste tonen we aan dat er overlap bestaat in de rollen!

Het model van Egan

Dit model is een gespreksmodel bestaande uit 3 fases: De probleemverhelderingsfase, de probleemnuanceringsfase en de probleembehandelingsfase.

1. Probleemverheldering:
 - Procesdoel: Info verzamelen, een goed contact opbouwen.
 - Productdoel: Vertrouwensband, een luisterend oor.
 - Rol: Vertrouwensfiguur, mededeelzame detectieve.
 - Theorie: Rogers

Opmerking! Nog niet ingaan op het specifieke probleem! Zie het probleem in en geheel!
2. Probleemnuancering:
 - Procesdoel: Differentiëren, nieuwe ideeën en visies meegeven.
 - Productdoel:
 - Rol: Mededeelzame detectieve, docent.
 - Theorie: Rogers (omdat het vertrouwen behouden moet worden), Wexler.

Opmerking! Niet teveel differentiëren, dit is ook een probleem! Vertrouwen moet ook behouden worden.
3. Probleembehandeling:
 - Procesdoel: Ondersteuning bieden bij het nieuw aangeleerd gedrag.
 - Productdoel:
 - Rol: Coach
 - Theorie: Sociale leertheorie

Opmerking! Vraag ook steeds of de GP tevreden is met het nieuwe gedrag!

Deel 2: SoVa en communicatie

Sociale vaardigheden (SoVa) zijn vaardigheden, acties of gedragingen die een persoon nodig heeft en zijn kansen in de maatschappij meebepalen, om op een opbouwende wijze met andere mensen om te kunnen gaan.

Het heeft als doel de autonomie, assertiviteit, communicatievaardigheden en kansen in de maatschappij te vergroten. Ze zijn deels aangeleerd en deels aangeboren => (nature/nurture).

Dat de ene persoon sneller SoVa aanleert dan de ander is een feit. We leren SoVa aan in 4 fasen:

- Onbekwaam – onbewust (fase 1)
- Onbekwaam – bewust (fase 2) => gevaar te blijven hangen in deze fase.
- Bekwaam – bewust (fase 3)
- Bekwaam – onbewust (fase 4)

We kunnen stellen dat communicatie aangeleerd kan worden en weerstand op deze stelling berust op drogredenen (= denkfouten die aannemelijk lijken). Goed communiceren leer je vooral door jezelf goed te kennen. Je moet situaties inschatten en je eraan aanpassen. (zie ook tips & tricks voor een gewoon gesprek p11-12 in de slides).

Communicatie kunnen we definiëren als het uitwisselen van communicatie en valt onder te verdelen in verbale en non-verbale communicatie. Dit doen we met alle vormen van gedrag.

Er is sprake van communicatie als je je bewust bent van de aanwezigheid van de ander, de mogelijkheid er is info te delen/interpreteren en dit alles rechtstreeks of gemedieerd.

Ze wordt beïnvloed door externe ruis (achtergrondgeluiden,...) en interne ruis (referentiekader, persoonlijkheid,...). Je interpretatie van wat je waarneemt wordt ook bepaald door je referentiekader.

Interpreteren heeft zowel voor- als nadelen. De voordelen bestaan eruit dat je vooral tijd bespaart.

De nadelen zijn vooroordelen en een eenzijdige kijk.

De 5 axioma's van Watslawick:

1. De onmogelijkheid niet te communiceren: Er is sprake van communicatie vanaf er sprake is van bewustzijn van de ander zijn aanwezigheid. Dit wil zeggen dat er gewoon geen communicatie is wanneer het bewustzijn bij één van beiden ontbreekt en er dus geen info kan uitgewisseld/geïnterpreteerd worden.
2. De inhouds- en betrekkingniveau's van communicatie: De inhoud is de letterlijke betekenis van wat je zegt. Het betrekkingniveau slaat op wat we ermee bedoelen (appél) => rekeninghoudend met het referentiekader. Verder behoort ook metacommunicatie tot dit axioma omdat het betrekkingniveau dus ook iets wil zeggen over hoe je iets moet interpreteren.
3. Interpunctie: Vanuit een referentiekader een bril opzetten om op een bepaalde wijze naar de werkelijkheid te kijken. Zo kan je verschillende verhalen hebben die allen een stuk van de waarheid bevatten. Voorbeeld: Olifant met 3 blinde mannen.
4. Mensen communiceren digitaal en analoog: Digitale communicatie = abstract, vastgelegd in overeenkomst (conventie), omvat letters en woorden. Analoge communicatie is het verband tussen het object en wat je wil zeggen duidelijk maken. We moeten zowel digitale als analoge communicatie gebruiken om een volledig beeld van de werkelijkheid te krijgen.

5. De communicatie tussen mensen is symmetrisch of complementair: In symmetrische communicatie ligt de nadruk vooral op de gelijkenissen, terwijl bij een complementaire communicatie de nadruk vooral op de verschillen ligt (aanvullend op de ander.)

Hoe interpreteer ik een boodschap dan correct? Hiervoor gaan we af op 3 basisregels:

- Interpreteer gebaren in een cluster
- Let op congruentie, indien discongruentie kijk naar het non-verbale
- Beschouw gebaren en houdingen in hun context

Dit is uiteraard niet zo gemakkelijk! Het vraagt veel oefening door te observeren en feedback te geven/krijgen.

Non-verbaal gedrag is zowel aangeboren als aangeleerd. Zo betekend hetzelfde gebaar in verschillende landen iets anders. Toch weten we dankzij een grootschalig onderzoek van Ekman dat er 6 basisemoties zijn die overal ter wereld hetzelfde zijn.

Naargelang je geslacht of opvoeding ga je meer of minder emoties tonen. In Japan is het ongeleefd om je emoties in het openbaar te tonen, en over het algemeen tonen vrouwen meer hun emoties dan mannen.

Ook blijkt dat de interpersoonlijke afstand een belangrijke rol speelt in onze communicatie. Edward T Hall ontdekte hierin 4 zones:

- 0cm -45cm: Intieme zone
- 45cm -1m20: Persoonlijke zone
- 1m20 -3m50: Sociale zone
- 3m50 – 7m50: Publieke zone

We maken van ons lichaam gebruik om dingen duidelijk te maken. Dit gebeurt zowel bewust als onbewust. We nemen verschillende houdingen aan en deze kunnen soms wel meer betekenen dan we zelf beseffen. Een open houding straalt zelfvertrouwen uit terwijl een gesloten houding voor onzekerheid staat. Wanneer we ons onzeker of ongemakkelijk voelen maken we gebruik van barrièregedrag. Dit wil zeggen dat we een object of persoon tussenin onszelf en de bron van 'bedreiging' zullen plaatsen als zijnde een soort barrière.

Verder moeten we ook letten op ons voorkomen. Onze kledij bijvoorbeeld kan ook een indruk bij mensen opwekken. Verder moet oogcontact functioneel zijn. Als dit niet zo is kan het flirterig of bedreigend over komen. En ook de paralinguïstiek speelt een rol. Zo word een hoge stem vaker geassocieerd met labiliteit en een lagere stem met stabiliteit. Vrouwen met een heel hoge stem worden ook minder vaak serieus genomen.

Omtrent feedback kunnen we zeggen dat ze voorkomt onder 2 voorwaarden. Indien er nood is aan een veilige sfeer en indien men bereid is om van elkaar te leren. Ze bestaat in 2 vormen: spontane en evaluatieve feedback.

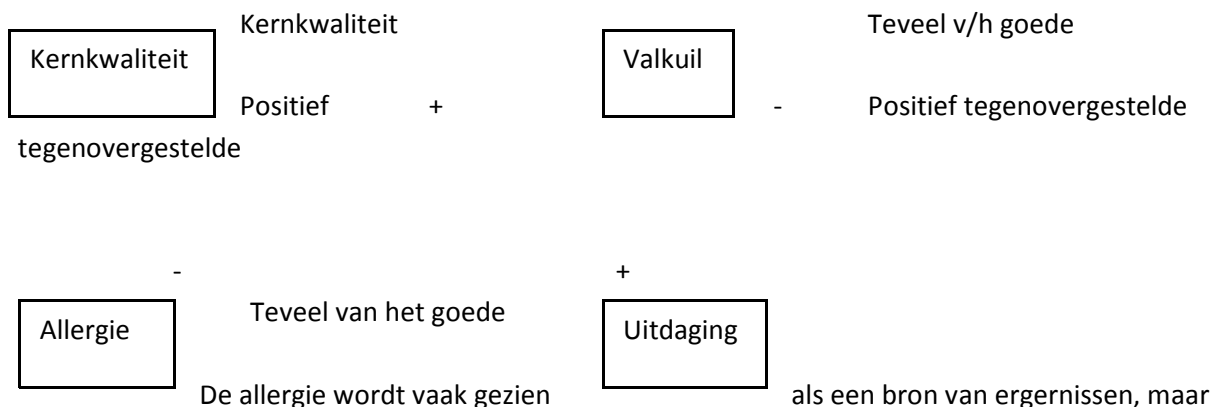
Spontane feedback is feedback op inhoudelijk niveau en heeft een bijstellende functie omdat ze info biedt over hoe de boodschap over komt . Verder kan je houdingen als lichaamshouding, oogcontact,... omschrijven als stimulerende elementen (stimulerende functie) omdat dit signalen zijn van interesse. Ze zetten de ander aan verder te babbelen.

Evaluatieve feedback geeft eerder informatie op relationeel niveau. Ze heeft een eerder lerende functie en zorgt voor het bewustzijn van jezelf. Het Johari venster is zo één van de manieren om bewust te worden van jezelf. Ze omvat een open gedeelte, een verborgen gedeelte (weet alleen jij zelf, de omgeving niet), een blind gedeelte (weet je zelf niets, maar kan de omgeving wel zien) en een ongekend gedeelte.

Veel gebruikte technieken voor het geven van evaluatieve feedback zijn ik-boodschappen en de sandwich-benadering. Een goede ik-boodschap bevat de 3 G's (Gedrag, Gevoel, Gevolg). Dit wil zeggen dat je zin start vanuit het woord 'ik', vervolgens een beschrijving geeft van het bepaald gedrag waar je feedback over geeft. Dit doe je door aan te geven welk gevoel dit gedrag bij je opwekt, en welk gevolg dat heeft.

De sandwich-benadering betekend dat we een punt van kritiek (zeker wanneer dit punt gevoelig kan liggen) gegeven word in een 3-delige boodschap. Deze begint met een compliment, daarna het punt van kritiek en eindigt opnieuw met een positieve noot.

Je leert jezelf met andere woorden beter kennen door evaluatieve feedback. Ook het kwadrant van Ofman kan je hierbij helpen. Het is een middel om je zelfkennis en zelfbewustzijn te vergroten. Het bestaat uit een kernkwaliteit (wat niet gelijk staat met een vaardigheid, want vaardigheden zijn aangeleerd!), een valkuil (geen tegenovergestelde van de kernkwaliteit, een 'teveel van het goede'), een uitdaging (aanvullend op de kernkwaliteit) en een allergie (= vaak een teveel van je eigen uitdaging bij de ander).



heeft ook voordelen! Je kan het gebruiken als leermeester en als voelspriet! De leermeester slaat hier op leren over jezelf door middel van je allergie te kennen, en zo de rest van het kwadrant te kunnen aanvullen. De voelspriet slaat op het opletten om niet in je valkuil te vallen. Dit zie je bijvoorbeeld ook bij stress. Hoe meer stress, hoe meer kans dat je gedrag stelt dat in je valkuil behoort. In een tweede alarmfase stel je gedrag dat tot je allergie behoort, daarna volgt in een laatste fase depressie.

We onderscheiden 3 types kwadranten:

1. Dubbelkwadrant: Hier is de allergie van de één, de valkuil van de ander.
2. Kwadraatkwadrant: 2 personen lijken enorm sterk op elkaar en hun kwadrant overlapt.
3. Spiegelkwadrant: De uitdaging van de één is de kernkwaliteit van de ander. (vb: Opposite attract: verliefd zijn op iemand die jouw uitdaging als kernkwaliteit bezit).

Dan komen we bij zelfreflectie. Het nut van zelfreflectie is uiteraard om aan jezelf te werken. We zien bijvoorbeeld als we kijken naar het Joharivenster dat slechts de blinde en de verborgen plekken verkleinen door feedback, maar slechts in combinatie met zelfreflectie zal ook het ongekende gedeelte verkleinen. Zelfreflectie wordt door Korthagen gedefinieerd als het herstructureren van ervaring en kennis. Het doel van zelfreflectie is dus ook inzicht te verwerven in je eigen handelen en je gedrag eraan aan te passen.

Waarop moet je letten?

- Mensen nemen verschillende rollen aan => Ga niet af op 1 moment
- Selectieve aandacht
- Reflecteer niet alleen als er problemen zijn, ook om ze te voorkomen.

- Werk niet op automatische piloot: aandacht is een onderdeel van bewustzijn (zie algemene psychologie h4 'waarneming') en dus van groot belang bij zelfreflectie.

Het model van Batson beschrijft de verschillende lagen van persoonlijkheid die we door middel van zelfreflectie kunnen onderzoeken en elkaar wederzijds beïnvloeden.

De binnenste laag is de laag van betrokkenheid, met daarboven de laag van de identiteit. Boven de identiteit komt de overtuiging, en een laag daar boven staat voor de bekwaamheden. Dat brengt ons bij de buitenste laag, het gedrag dat door de omgeving gezien wordt en elkaar wederzijds beïnvloeden.

Ook maakte Korthagen zijn cirkel van reflectie.

uitproberen