

# Refleksion

*Refleksion* er blevet et meget moderne begreb - med rette. Men betydningen udvandes ofte. Dette notat vil forsøge at komme tættere på refleksionens særlige kvaliteter.

Refleksion betyder oprindeligt 'at bøje, kaste eller sno tilbage'. Når det drejer sig om en tankeproces, vil det sige at undres, undersøge, tænke sig om. Målet er forståelse, accept eller at se nye muligheder. Følelser og sansninger er lige så vigtig en erkendelsestilgang som tanker ! Og enhver iagttagelse er krops-, situations-, og kulturbundet.

Refleksionen er en udforskning af indtryk og erfaringer, så der åbnes for nye muligheder. At reflektere er ikke at evaluere, en evaluering lukker, snarere end åbner (ikke at man ikke skal evaluere, men hver ting til sin tid)

Refleksion er at sunde sig, komme ajour med og dele med andre. Men refleksion er ikke diskussion (som søger at overbevise), ikke engang dialog, som består af specifikke spørgsmål og svar.

Refleksion er at formulere i første omgang for sig selv. Eventuelt dele sine overvejelser, anelser. At blive klogere på, hvad man tænker og hvorfor. At tage stilling til egne og andres handlinger og værdier. At give plads for tidligere erfaringer, deres forankringer, deres fordele og ulemper.

Refleksionen giver mulighed for at se sammenhænge og forbindelser mellem forskellige dele af handlinger og dens omstændigheder, forudsætninger, konsekvenser.

Refleksionen er at spørge, snarere end at svare, en mulighed for at bryde med egne eller en organisations vaner og mønstre.

På et vist niveau har vi altid eftertænkter, ofte ubevidst. Det lærer man ikke nødvendigvis af. Baggrunden for ens valg, ens handlinger bliver ikke tydeligere af diffuse eftertænkter. Gennem refleksionen kan oplevelserne blive til spørgsmål og erfaringer, der kan bruges.

Man kan reflektere før, under og efter en handling. Refleksionen efter handlingen kan udvikle evnen til at reflektere i selve handlingen.

## Hvordan

Den konkrete oplevelse man ønsker at reflektere over er udgangspunktet. Opmærksomheden rettes mod oplevelsen – at genkalde sig den med fokus på, hvad der har gjort indtryk. Det kan være et forløb, en enkelt sætning, en følelse, en fornemmelse, en handling, en hændelse.

Det er vigtigt ikke at være bedømmende og vurderende, men beskrivende og konkret. Hvad skete der? Hvad blev sagt og gjort? Vi erfarer som hele mennesker, dvs. med tanker, krop og følelser.

Følelser og følelsesmæssige reaktioner er vigtige kilder i forhold til læring. Men følelser kan også være en hindring – især de vanskelige følelser som vrede, had, misundelse, skyld, skam, flovhed, tristhed og sorg. Også glæde og stolthed er det vigtigt at give plads til.

Udgangspunktet er en konkret beskrivelse af oplevelsen, så detaljeret og personlig som mulig. Undersøgelsen skal ikke være systematisk, men associerende. Den skal være **åbnende**, hvilket vil sige, at der skal lukkes op for associationer, andre vinkler, andre ord, andre udtryk etc. Den åbnende undersøgelse kræver tryghed og accept og giver mulighed for at mærke, hvad der er vigtigt, og hvad der ikke er vigtigt. Mange er meget uvante med disse kompetencer – og vi lever i en fortravlet kultur, som vanskeliggør disse processer. Vi skal ofte hurtigt videre.

Det næste trin i undersøgelserne er at finde **sammenhænge og vigtige begreber, symboler eller metaforer**. I den proces vil noget forsvinde og noget vil stå tilbage som vigtigt. Der skabes nye forbindelser, evt. til andre situationer. Disse sammenhænge kan muligvis forstås, evt. forklares. Der skabes måske en ny forståelse. Noget forstås som vigtigt og tillægges værdi.

Der træffes måske **beslutninger** om, hvad det er vigtigt at arbejde med, som det ses nu. Måske afprøves forståelsen i forestillinger, erindringer om lignende situationer.

### **Udbyttet**

Udbyttet af refleksionen er ikke altid let at stadfæste, idet refleksionen pr. definition er en proces, som ikke kan styres bestemte steder hen. Udbyttet kan være en positiv vurdering i stedet for en negativ, eller det kan være et øget fokus på et fænomen, som giver muligheder eller problemer.

Ændringer i adfærd kan forekomme både praktisk, intellektuelt, følelsesmæssigt og socialt.

Refleksion forpligter ikke nødvendigvis til handling. Hvis man handler på baggrund af en refleksion, kan det ikke nødvendigvis ses af andre, idet handlingen kan relatere sig til ens egen læring, egen forholdemåde, værdier etc.

### **Organisatorisk kontekst**

Refleksion kan foregå individuelt og privat f.eks. ved, at man nedskriver tanker for sig selv i en dagbog. At nedskrive noget kan være første skridt til senere at dele det med andre. Refleksion kan tilsvarende foregå offentligt, hvor andre ser og hører på – og måske bidrager ved at associere videre. Der kan også være tale om en veksling mellem privat og offentlig refleksion. Muligheden for at få modsigelse, anerkendelse, spørgsmål, andres genkendelse eller andres støtte i fremtiden kræver, at refleksionen enten direkte eller efterfølgende deles med andre. Det kræver at dem man dele refleksioner med, møder en med respekt. Ellers kan man ikke vove. Turde formulere det ufærdige, det åbnende, det tvivlende, det paradoksale.

En organisation har brug for et 'produktionsdomæne', hvor idealet er enighed om mål, regler, værdier, m.m. Refleksionsdomænet har et andet rationale: udvikling via forskellighed, at turde og evne at formulere spørgsmål, undren, eftertanke. Udvikling kræver mod til at sætte produktionen i stå for en stund. Ikke at skulle beslutte her-og-nu. En organisation som kun producerer risikerer ikke blot mistriksel og personaleflugt, men også ineffektive produktionsformer.

Men selv refleksionen skal have sit produktionsrum. Der skal være tidspunkter, hvor rammerne muliggør fælles fordybelse.