

*In deze rubriek gaat het om verhalen over en/of reflecties op de ervaring met methodische, praktische, politieke, morele en wie weet esthetische problemen waar onderzoekers in de praktijk mee te maken krijgen. Redacteurs voor deze rubriek zijn Griet Verschelden: griet.verschelden@ugent.be en AnneLoes van Staa: a.van.staa@hro.nl.*

## Zelfconfrontatie als onderzoeksmethode

*Dieuwertje Bakker*

In de jaren zeventig ontwikkelde Hermans zowel de waarderingstheorie als de zelfconfrontatiemethode: een dialogische methode voor begeleid zelfonderzoek. De methode kent inmiddels talloze variaties en aangepaste toepassingen voor individuele of teambegeleiding en inspireert nog dagelijks vele coaches en therapeuten (1995).

Minder bekend is dat de zelfconfrontatiemethode ook gebruikt wordt als onderzoeksmethode. De zelfconfrontatiemethode is vooral toepasbaar bij onderzoeksvragen die betrekking hebben op persoonlijke ervaringen en bij vragen waar respondenten alleen via een begeleid, intensief zelfonderzoek antwoord op kunnen geven. Dit kan zijn omdat de antwoorden niet zomaar te formuleren zijn of naar diepere lagen verwijzen die met gevoelens of persoonlijke betekenisgeving te maken hebben. Het gaat dan om vragen naar religieuze ontwikkeling, betekenis van symbolen, opvoedingswaarden, professionele identiteit, leven met beperkingen (Gerritsen, 1994; Van Loon, 1996; Bakker, 2004; Vloet, 2008; Fuchs, 2008).

Een onderzoek met behulp van de zelfconfrontatiemethode levert verbale en getalsmatige gegevens op die apart én in relatie tot elkaar informatie geven over de onderzoeksvraag. In dit artikel wordt een proeve gegeven van de manier waarop de zelfconfrontatiemethode als onderzoeksmethode kan worden gebruikt. In dit geval gaat het om de vraag hoe normatieve professionalisering van docenten er in de praktijk uitziet. Het betreft hier docenten levensbeschouwelijke vorming of ethiek die zijn opgeleid aan de Universiteit voor Humanistiek/HumanistischVormingsOnderwijs (UvH/HVO).

### **Normatieve professionalisering**

Het concept normatieve professionalisering is sinds de jaren negentig met name op de UvH theoretisch en praktisch verder ontwikkeld om de normativiteit van mensgerichte beroepen te benadrukken. Echter, normatieve professionalisering is ‘an essentially contested concept’, aldus Horstman en Houtepen (2008: 116). Dit houdt in dat het een belangrijk begrip gevonden wordt, maar dat de betekenis ervan niet vastligt en onderwerp is van voortdurende discussie. Dat laatste klopt en is ook vruchtbaar gebleken, maar stelt wel eisen aan de onderzoeksmethode.

Normatieve professionalisering wordt omschreven als ‘het expliciteren, reflectief beschouwen, argumentatief verantwoorden en realiseren van een normatieve oriëntatie in een krachtenveld van verschillende normen’. Onderzoek bij afgestudeerden van de

UvH die werkzaam zijn bij defensie, ouderenzorg en onderzoek, toont aan dat ervaringen rond normatieve professionalisering gepaard gaan met emotionele ladingen die niet tot argumentaties zijn te herleiden (Van den Ende 2007: 17). Het onderzoek bij de docenten sluit hierop aan. Vanwege de abstractheid en omstredenheid van het concept en de geconstateerde emotionele lading is gebruikgemaakt van de zelfconfrontatiemethode.

### **De zelfconfrontatiemethode**

Bij de toepassing van de zelfconfrontatiemethode als begeleidingsinstrument gaat een persoon in samenspraak met een begeleider op zoek naar wat voor hem/haar op dat moment in het leven aan de hand is. De aanleiding voor een zelfonderzoek is gewoonlijk een vraag, een beslissing of keuze waar de persoon helderheid over wil krijgen. Gebaseerd op de waarderingstheorie is een standaardset open vragen (ontlokkers) ontwikkeld die de begeleider aan de persoon voorlegt. Afhankelijk van doelgroep en situatie zijn er verschillende ontlokkersets. Een aantal elementen komt vrijwel altijd terug. Zo beginnen de ontlokkers meestal met drie tijdsperspectieven, namelijk verleden, heden en toekomst. Bijvoorbeeld: Is er iets (iemand) uit je verleden dat (die) nu nog van grote invloed op jou is? De persoon reageert hierop hardop associërend totdat hij/zij bij de kern komt. In principe bepaalt de persoon zelf wat de kern is en ondersteunt de begeleider het zoekproces met luisteren, doorvragen en samenvatten. De kern, waardering genoemd, kan op allerlei soorten ervaringen betrekking hebben, een heugelijk feit, een zorg, herinnering, relatie of materie. Voorwaarde is dat de persoon er gevoelsmatig bij betrokken is. De waardering heeft meestal het format van een zin, die de persoon op een kaartje schrijft. De formulering is van de persoon zelf en in ervaringstaal geschreven. Een zelfonderzoek duurt drie à vier uur en levert gewoonlijk tussen de 25-35 waarderingen op.

Vervolgens geeft de persoon op een standaardlijst van 20-24 gevoelens op een zespuntschaal aan in welke mate hij elk gevoel in relatie tot een bepaalde waardering ervaart. Dat doet hij zonder de begeleider. Dit resulteert in een gevoelsmodaliteit van de waardering: een scala van gevoelens die horen bij de geverbaliseerde ervaring.

De gevoelslijsten zijn psychometrisch bepaald en opgebouwd rond vier soorten gevoelens (Van Geel, 2000). In de eerste plaats zijn er positieve gevoelens als vreugde en veiligheid en negatieve gevoelens als machteloosheid en irritatie. In de tweede plaats zijn er gevoelens die verwijzen naar de grondmotieven van het bestaan. Dit zijn latent aanwezige krachten in de persoon die in meerdere of mindere mate aan al het handelen ten grondslag liggen. De grondmotieven zijn een maat voor de zinvolheid of zinloosheid van ervaringen. In aansluiting op bestaande indelingen onderscheidt Hermans twee grondmotieven, namelijk het Z-motief en het A-motief. Het Z-motief staat voor zelfbevestiging: dit houdt een gerichtheid op het zelf in en wordt uitgedrukt in gevoelens als eigenwaarde en zelfverzekerdheid. Het A-motief staat voor verbondenheid, dat wil zeggen een gerichtheid op een ander of het andere. Hierbij horen gevoelens van verbondenheid en liefde.

In de waarderingstheorie worden zes typologieën van grondmotieven onderscheiden. Wanneer beide motieven, zelfbevestiging (Z) en verbondenheid (A) in een waardering in hoge mate aanwezig zijn en samengaan met positieve gevoelens, spreekt men van

integratie van kracht en eenheid (type  $ZA^{+/+}$ ): autonomie gaat hand in hand met overgave. Een dergelijke combinatie ervaart een persoon meestal als vervullend en zinvol. Bij afwezigheid van beide motieven en tevens van positieve en negatieve gevoelens is er sprake van machteloosheid en isolement ( $ZA^{-/-}$ ). Zo'n combinatie heeft meestal een verlamdend effect en levert vervreemding op. Het Z-motief en het A-motief kunnen ook afzonderlijk sterk aanwezig zijn en gepaard gaan met positieve gevoelens. Dan is er sprake van zelfstandigheid en succes ( $Z^+$ ) of van vervulde liefde ( $A^+$ ). Verzet en agressie typeren een waardering waarin negatieve gevoelens een hoge mate van zelfprofilering vergezellen ( $Z^-$ ). Men spreekt van onvervulde liefde ( $A^-$ ) wanneer hoge betrokkenheid samengaat met negatieve gevoelens.

Op grond van de gevoelsscores kunnen de waarderingen van een persoon of een groep in deze typologie worden geplaatst. In schema:

<b>Grondmotief</b>	<b>Typering</b>
za+/+	Kracht en eenheid
za-/-	Machteloos en isolement
Z+	Zelfstandigheid en succes
Z-	Agressie en verzet
A+	Eenheid en vervulde liefde
A-	Onvervulde liefde

Na afname van de zelfconfrontatiemethode en het invullen van de gevoelslijst worden een aantal kwantitatieve maten per persoon berekend, zoals de gevoelsmatige kwaliteit van elke waardering. De begeleider analyseert de gevoelsscores en bespreekt de uitkomsten met de persoon, mede in het licht van de grondmotieven. Een zelfonderzoek met de zelfconfrontatiemethode levert kwalitatieve én kwantitatieve gegevens op: waarderingen (geheel eigen verwoordingen van de persoon) én gevoelsscores (eigen gevoelsbepaling op een gestandaardiseerde gevoelslijst). In het nagesprek worden de waarderingen gekoppeld aan de gevoelsscores, hetgeen tot nieuwe inzichten en verdieping kan leiden, bijvoorbeeld als de tekst een andere indruk geeft dan de gevoelsscores. De gevoelsmodaliteit kan informatie opleveren die in de geformuleerde waardering niet onmiddellijk zichtbaar is. Zo formuleerde een vrouw de volgende waardering: *'Ik werk in de zorg om mensen gelukkig te maken'*.

Haar gevoelsscores lieten zien dat deze waardering vooral gevoelens van eigenwaarde, zelfverzekerdheid en kracht opriep, terwijl uit haar formulering een hoge betrokkenheid op de ander spreekt. Een dergelijk contrast kan input vormen in het nagesprek en zicht geven op een nog niet geëxpliciteerde kant van deze ervaring, namelijk dat ze aan haar werk ook veel zelfbevestiging ontleent.

Het gebruik van de zelfconfrontatiemethode voor onderzoeksdoeleinden gaat volgens dezelfde werkwijze. Het belangrijkste verschil is dat het nu een vraag van de onderzoeker betreft waar meerdere personen zich in een zelfonderzoek over buigen. Voorwaarde om mee te doen aan een onderzoek is dat de respondent zelf ook geïnteresseerd is in de

betreffende onderzoeksvraag en daarnaast bereid en in staat is tot zelfreflectie. De respondenten zijn als medeonderzoekers betrokken bij het onderzoek en worden aangesproken op hun expertise met betrekking tot de onderzoeksvraag. Zo deden in een onderzoek naar levensbeschouwelijke opvoeding ouders mee die zelf benieuwd waren naar waar het hen in de opvoeding nu om te doen was of waar hun echte opvoedingsvragen lagen (Bakker, 2004). Er is sprake van een intensieve samenwerkingsrelatie waarbij beide partijen een eigen inbreng en interesse hebben.

Het analyseren van de gegevens kan langs verschillende wegen lopen, afhankelijk van de onderzoeksvraag. Zo kunnen de waarderungen inhoudelijk worden geanalyseerd en kunnen berekeningen gedaan worden met de gevoelsscores. Er kunnen uitspraken over de groep en over een casus worden gedaan, zowel inhoudelijk als getalsmatig. En inhoudelijke en getalsmatige uitkomsten kunnen aan elkaar worden gerelateerd. Deze laatste mogelijkheid wordt aan de hand van het onderzoek bij docenten gedemonstreerd.

### **Onderzoek bij docenten**

Voor het onderzoek naar normatieve professionalisering bij docenten is, uitgaande van de standaardset, een ontlokset van tien ontlokken ontwikkeld die geheel gericht is op het docentschap in het algemeen, met één ontlokker die specifiek naar ervaringen met betrekking tot normatieve professionalisering vraagt. Uit onderzoek is gebleken dat een indirecte benadering tot realistische en op ervaringen gebaseerde informatie over een dergelijk 'essentially contested' begrip leidt (Bakker, 2004).

Een eerste exploratieve studie naar normatieve professionalisering is verricht in samenwerking met zes docenten die zijn opgeleid aan de UvH/HVO. Ze zijn werkzaam in het voortgezet en hoger beroepsonderwijs en hebben twee tot acht jaar ervaring als docent ethiek en levensbeschouwelijke vorming. In totaal hebben de docenten 120 waarderungen geformuleerd, variërend van 12 tot 25 per persoon. De gebruikte gevoelslijst bevat twintig gevoelens die gelijk verdeeld zijn over de vier soorten gevoelens: positief, negatief, zelf en ander.

Na de dataverzameling is eerst de inhoud van alle waarderungen geanalyseerd met als focus het niveau waarop de ervaringen van de docenten zich afspelen. Dit sloot aan bij Van den Ende die in haar onderzoek naar normatieve professionalisering een onderscheid maakt tussen het niveau van de persoon, het vak, de organisatie en de maatschappij (2007:16). Vervolgens is gekeken naar de gevoelsscores als maat voor de emotionele ladingen van de waarderungen. Normatieve professionalisering toont zich met name als er sprake is van spanningen tussen verschillende normen en achterliggende waarden. Deze spanningen kunnen blijken uit de verwoordingen en uit de emotionele ladingen. Derhalve bieden gevoelsscores een belangrijk aanknopingspunt om dit zichtbaar te maken. Enkele uitkomsten uit dit onderzoek waren:

- De meeste ervaringen van docenten betreffen de eigen persoon en het vak en pas daarna de organisatie en de maatschappij.
- Hoewel de positieve ervaringen van docenten de overhand hebben, is bijna de helft van alle ervaringen emotioneel negatief of ambivalent gekleurd.
- Het gevoel dat docenten het meest gebruiken is 'betrokkenheid'.

## Plekken der moeite

In onderhavig onderzoek deed zich een onverwachte uitkomst (serendipiteit) voor naar aanleiding van het onderbrengen van de waarderingen in de grondmotieventypologie. Naast de zes beschreven typen van grondmotieven, verscheen een nieuw type. Bij 31 van de 120 waarderingen was sprake van de aanwezigheid van zowel het Z-motief als het A-motief wat gepaard ging met een combinatie van positieve en relatief veel negatieve gevoelens, hetgeen een ambivalente tot negatieve gevoelskleur betekent (ZA+). Alle docenten hadden meerdere van dergelijke waarderingen.

Een dergelijke cijfermatige 'vreemde' uitkomst leidt de onderzoeker onmiddellijk naar de inhoud en naar de vraag welke waarderingen hierachter schuilgaan. Van elke docent volgt een waardering van het nieuwe type:

- *'Bij rapportvergaderingen vind ik mijn inbreng net zo belangrijk (misschien zelfs belangrijker) dan de docent die zegt "hij heeft een 3 voor wiskunde".'*
- *'Ik worstel soms met wat ik vind dat jongeren zouden moeten kunnen en wat ze daadwerkelijk kunnen (het verschil tussen mijn willen en hun kunnen/willen).'*
- *'Op dit moment zit ik op school in een dilemma over hoe ik zelf graag mijn vak zou willen overdragen en wat de leerlingen en de schoolleiding vragen van mij.'*
- *'De excessen die plaatsvinden in de maatschappij vormen ook een voedingsbron voor mijn werk als docent, maar maken me ook kwaad en verbaasd.'*
- *'Soms moet je de dingen gewoon opleggen aan de kinderen: ik ben de baas.'*
- *'Het kan toch niet zo zijn dat wij hier zijn om zo lang mogelijk een economische factor te zijn?'*

Deze selectie, die moeiteeloos aangevuld kan worden, geeft stof voor nadere inspectie. Want vrijwel alle waarderingen van het nieuwe type (ZA<sup>+</sup>) wijzen naar spanningen, waarin een docent zich tégenover iets voelt staan: de status van vakken, onwillige leerlingen, eisen van de schoolleiding en excessen in de samenleving of duiden op iets dat men afwijst: een moeilijke kant van de docentenrol of verderfelijke waarden. Er tonen zich 'plekken der moeite'; dit is de aanduiding van de kern waarover het in normatieve professionalisering gaat. Op de plekken der moeite vindt de botsing plaats tussen waardengeladen tegenstellingen, en liever mijdt men die plekken. In het onderzoek komen deze plekken der moeite te voorschijn in de geformuleerde waarderingen. Nog duidelijker laten de emotionele ladingen zien dat er sprake is van een knelpunt. De docenten maken zich druk om iets of zijn verontwaardigd, maar blijven steken bij de constatering van deze plekken der moeite.

De kwantitatieve uitkomsten geven een dieper inzicht in de geverbaliseerde ervaringen van deze docenten. Onderzoeksmatig gezien is het interessant dat juist de gevoelslaag van de waarderingen zicht biedt op thema's die met normatieve professionalisering te maken kunnen hebben. Tegelijk laten de uitkomsten ook zien waar de risico's in de beroepsuitoefening zitten voor deze docenten. De hoge Z-, A- en P-gevoelens duiden op geïnvolveerdheid: de docenten zetten zich met hart en ziel in, maar dat kost hen ook veel gezien de sterke negatieve gevoelens. De vraag is hoe lang dat vol te houden is. In een vervolgonderzoek zou de focus gericht kunnen worden op het traceren van aankno-

pingspunten, met name emotioneel, om de plekken der moeite te betreden. Ook daar zou de zelfconfrontatiemethode, maar dan als begeleidingsinstrument een rol in kunnen spelen.

Als illustratie van de extra en aanvullende informatie die de kwantitatieve gegevens kunnen opleveren, volgt tot slot nog een korte bespreking van een waardering en bijbehorende gevoelens.

*Om het belang van de dialoog duidelijk te maken, leef ik dit voor in mijn lessen en besteed ik tijd en aandacht aan het leren in dialoog te zijn en te blijven.*

Interessant aan deze waardering is dat deze positief geformuleerd is. Gevoelsmatig blijkt het gecompliceerder te liggen. In deze waardering spelen beide grondmotieven een belangrijke rol, wat blijkt uit de gevoelsscores van de docente: ze voelt veel kracht, eigenwaarde, betrokkenheid, saamhorigheid, vreugde en inspiratie, maar ook veel irritatie en machteloosheid, en ze voelt zich niet veilig. Ook deze waardering valt dus onder het nieuwe grondmotieventype. Hieruit blijkt hoe belangrijk het is om de emotionele lading van een geverbaliseerde ervaring erbij te betrekken, zowel voor de persoon als voor het onderzoek.

### **Tot slot**

Onderzoek doen met de zelfconfrontatiemethode vraagt veel tijd, maar levert ook een rijkdom aan gegevens op die verder reiken dan de verwoordingen van ervaringen. De geverbaliseerde ervaringen kunnen op groepsniveau geanalyseerd worden en gerelateerd worden aan de gevoelsscoringen. Voor de respondent kan een zelfonderzoek een waardevolle ervaring zijn die de eigen ontwikkeling stimuleert.

### **Literatuur**

Bakker, D. (2004). Zelfconfrontatie in humanistisch levensbeschouwelijke opvoeding. *Praktische Theologie*, 31, 58-76.

Ende, T. van den (2007). *Waarden aan het werk*. Utrecht: Universiteit van Humanistiek.

Fuchs, C.E. et al. (2008). Self-investigation to explore the impact of juvenile arthritis on adolescent life: A case-study. *Patient Education and Counseling*, 72, 163-167.

Geel, A.L.M. van (2000). *Agency and communion: A psychometric study of the self-confrontation method*. Nijmegen: Nijmegen University Press.

Gerritsen, A. (1984). *Religieuze ontwikkeling*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Hermans, H.J.M. & Hermans-Jansen, E. (1995). *Self-Narratives*. New York: The Guilford Press.

Horstman, K. & Houtepen, R. (2008). 'Van sturen naar leren'. In G. Jacobs et al. (2008). *Goed werk. Verkenningen van normatieve professionalisering* (pp. 106-125). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Loon, E.J.P. van (1996). *Symbolen in het zelfverhaal. Een interpretatiemodel met behulp van de zelfconfrontatiemethode*. Assen: Van Gorcum.

Vloet, K. (2008). 'Bouwen aan professionele identiteit'. In J. van Swet et al. (2008). *Bouwen aan een opleiding als platform*. Apeldoorn: Garant.