

# Evaluëren, reflecteren en zelfreflectie

Dit is een compleet theoretisch artikel, enkele formulieren en mogelijke vragen die gebruikt kunnen worden om te reflecteren op de trainingen die erbij StiBCO gevolgd worden.



## Inhoudsopgave:

Reflecteren?.....	1
Ondersteunende vragen .....	4
Reflecteren, wat is dat eigenlijk? .....	6
STARR.....	8
Met Edward De bono → de 6 hoeden.....	9
Reflectiemodel van Korthagen.....	10
Het ABCD model .....	11
Weerstand tegen reflecteren .....	12
Bronnen .....	12
Bijlage Reflectiemodel Korthagen .....	13
Reflectievragen van Korthagen .....	15
Beter denken: op niveaus van Bateson .....	16
Vragen om te leren van <i>succeservaringen</i> .....	17
Vragen om te leren van <i>faalervaringen</i> .....	18
Kwaliteitsvol reflecteren!.....	19

## Reflecteren?<sup>1</sup>

Dit is een extra paper en kan absoluut niet losgezien van alle informatie die gegeven is door de HvU/SvO op SharePoint m.b.t. (zelf/kern)reflectie!



1. Reflecteren betekent dat je jezelf een spiegel voorhoudt om zo stil te staan bij hoe je werkt, welke keuzes je daarbinnen maakt, welke vaardigheden je inzet en hoe dat voelt.
2. Om als professionele begeleider bewust te kunnen leren van eigen werkervaringen is de bekwaamheid tot systematische reflectie essentieel. Onder reflectievermogen verstaan we de bekwaamheid om op een doelgerichte en gestructureerde wijze terug te kijken op een ervaring, daar conclusies uit te trekken en acties aan te verbinden voor toekomstig handelen.

## Wat is reflecteren?

Om als professionele begeleider *bewust* te kunnen leren van eigen werkervaringen is de bekwaamheid tot systematische reflectie essentieel. Onder reflectievermogen verstaan we de bekwaamheid om op een doelgerichte en gestructureerde wijze terug te kijken op een ervaring, daar conclusies uit te trekken en acties aan te verbinden voor toekomstig handelen.

<sup>1</sup> Dit is een zeer onvolledige samenvatting EvD

- met behulp van een aantal coachingsgesprekken en/of gesprekken met collega's/partners/vrienden maak je een zelfanalyse op grond van je werk- en leerervaringen en omschrijf je je sterke en zwakke kanten op het gebied van alle gevraagde competenties
- op grond van deze analyse bepaal je je leervragen en leerdoelen
- je maakt een keus voor leeractiviteiten waarmee je je leerdoelen kunt realiseren
- je voert de gekozen leeractiviteiten uit in je werkpraktijk
- daarna blik je terug op je ervaringen met deze leeractiviteiten, je trekt conclusies over je leren, formuleert weer (nieuwe) leervragen en leerdoelen
- je neemt in je portfolio het materiaal op waarmee je aantoont wat je hebt geleerd, waarvan je je bewust bent geworden en tot welke veranderingen dat kan leiden
- je maakt een keus voor leeractiviteiten waarmee je je doelen kunt realiseren

### **Doelen**

*Doelen van reflecteren zijn:*

- je hebt grip op je eigen professionele leerontwikkeling
- je bent trots op deze ontwikkeling

*Het stimuleert je om:*

- doelgericht te leren jezelf binnen de kaders van je werk te ontwikkelen
- rendement van je inspanning te zien en te laten zien
- zichtbaar te maken wat je doet en wat de effecten daarvan zijn
- bewust om te gaan met eigen leerdoelen en acties
- effectief met jezelf en anderen om te gaan

### **Het reflectieproces is cyclisch.**

Als de cyclus is doorlopen ga je als het ware in een spiraalvorm omhoog. Met nieuwe leerdoelen en leerervaringen doorloop je weer dezelfde cyclus.

*Elke cyclus bestaat uit vijf fasen.*

1. Er gebeurt iets tijdens het werk
2. Terugblikken op die gebeurtenis en je bewust worden van je eigen wijze van reageren in de praktijk
3. Belangrijke factoren in kaart brengen
4. Alternatieve werkwijzen zoeken en kiezen (eventueel met behulp van anderen)
5. Aan het werk gaan om deze uit te proberen

Zo wordt fase 5 de nieuwe fase 1. En kom je steeds hoger in de spiraal van je eigen professionele ontwikkeling. Een begeleider die op deze manier systematisch reflecteert is een loopbaan-langlerende-begeleider geworden.

### **Reflecties**

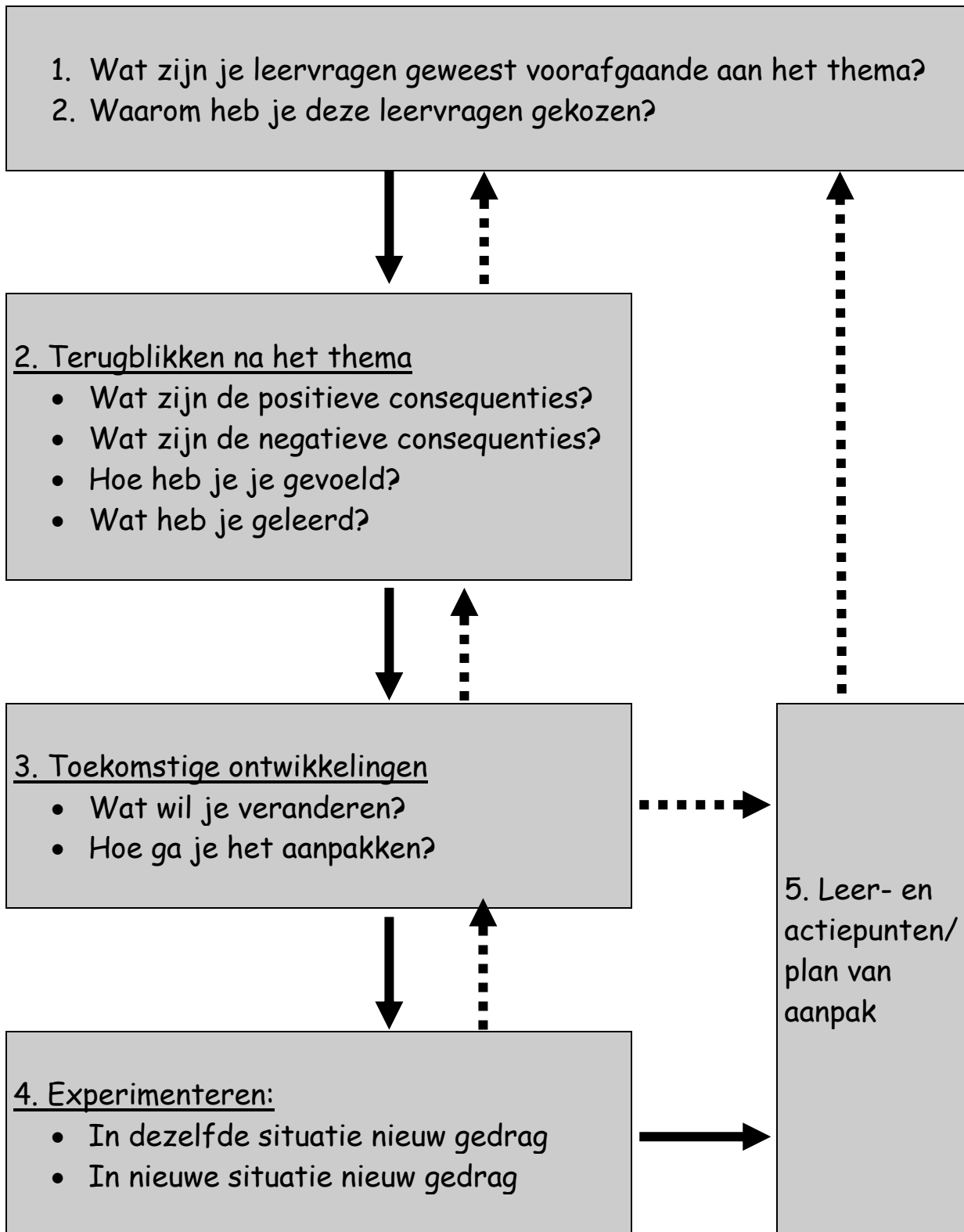
*Reflecties kenmerken zich door:*

- een duidelijke relatie tussen leervragen, leerdoelen, leeractiviteiten en leerervaringen
- een duidelijk beschrijving van de situatie
- evaluatieve opmerkingen ten aanzien van eigen beleving, waarden en gedrag, zowel in positieve als in negatieve zin
- evaluatieve opmerkingen ten aanzien van het effect op anderen
- de eigen zoektocht naar oorzaken
- de overweging van alternatieven en de verantwoording van keuzes
- het aanduiden van leerpunten in competenties
- de leerpunten zijn concreet en uitdagend geformuleerd met een relatie naar eigen kwaliteiten, valkuilen en motivatie
- de plannen voor verandering en acties

Het motto bij al deze kenmerken is "hoe concreter hoe beter"

## Reflectiemodel

Te gebruiken om de reflectie zo concreet mogelijk voor je te maken.



## Ondersteunende vragen

*Ondersteunende vragen bij het reflecteren zijn:*

1. **Vooruitkijken onder het motto " begin met het eind voor ogen"**
  - In welke situaties wil ik iets verbeteren?
  - Op welke competentie(s) wil ik me dan richten?
  - Wat vind ik belangrijk in deze situatie?
  - Wat wil ik leren?
  - Waarop wil ik letten in die situatie?
  - Wat wil ik waar uitproberen?
  - Welke activiteit ga ik ondernemen? Wanneer?
2. **Terugkijken onder het motto "in leren bestaat geen mislukking, alleen feedback"**
  - Wat precies is er gebeurd?
  - Wat is mijn inbreng of aandeel daarin geweest?
  - Hoe deed ik het?
  - Wat was het effect op de anderen ?
  - Wat is effectief geweest? Wat niet?
  - Wat heb ik geleerd?
  - Wat zijn belangrijke factoren om in de gaten te houden?
3. **Conclusies onder het motto "chaos is het begin van leren"**
  - Wat voor betekenis heeft dit voor mijn leerdoelen?
  - Wat is relevant voor mijn persoonlijk leren/verslaglegging/portfolio?
  - Tot welke nieuwe of anders geformuleerde leerdoelen leidt deze leerervaring?

## ZELFREFLECTIE

- Als je je wilt ontwikkelen moet je een richting hebben waar je naar toe wilt. Vervolgens moet je evalueren, meten hoe het proces gaat. De methode om jezelf te meten is zelfreflectie.
- Je persoonlijke groei kan je meten door te leren jezelf gewaar te zijn in wat je doet, waarom je het doet met welk effect voor de ander en jezelf.
- Het is het kritisch kijken naar jezelf in de context van de omgeving waarin je functioneert, zowel wat je doet vanuit jezelf als wat je opgedragen wordt.
- Hou bij de reflectie op de groepssamenwerking rekening met de sfeer waarin het samenwerken plaats vond en vergeet niet de eigenheid van ieder mens.
- Zelfreflectie kan soms erg confronterend zijn, probeer dit te voorkomen, hou het bij je functioneren binnen de context waarin je het moet doen.
- Eventueel kun je natuurlijk vragen aan een medeleerling of docent wat hij van je functioneren vond.
- Wees eerlijk tegen jezelf.



### De menselijke zelfreflectie heeft betrekking op vier niveaus van reflectie:

1. denken,
2. voelen
3. willen
4. handelen

Dit zijn plastic woorden, maar het is de bedoeling dat je invulling geeft aan deze 4 niveaus, als hulpmiddel hieronder een aantal voorbeeldvragen.

**Beantwoord bijvoorbeeld de volgende vragen (geen volgorde):**

- a) Heb je bereikt wat je wilde bereiken met deze trainingsdag/onderwerp/training/thema (inclusief je impliciete verwachtingen)?
- b) Heb je je gezien en gehoord in deze trainingsdag/onderwerp/training/thema en wat was jouw eigen inzet hierbij om gezien of gehoord te voelen?
- c) Wat heb je voor jezelf als heel belangrijk gevonden binnen deze trainingsdag/onderwerp/training/thema?
- d) Welk gevoel heb je bij je eigen functioneren in deze trainingsdag/onderwerp/training/ thema ?
- e) Waar ben je tevreden over en waarom en waardoor is het jou als persoon gelukt wat je wilde of moest bereiken?
- f) Welke factoren binnen je eigen inzet heeft geleid tot je goede resultaat of je goede gevoel bij deze trainingsdag/onderwerp/training/thema ?
- g) Wat ging minder goed?
- h) Hoe denk je dat je het de volgende keer beter kan doen?
- i) Waren er zaken die je emotioneel raakten, hoe kwam dat en hoe heb je erop gereageerd?
- j) Wat heb je geleerd, waar heb je jezelf in ontwikkeld?
- k) Wat voor effect heeft jouw handelen gehad op je collega's, leerlingen, kinderen?
- l) Wat vind je van je eigen bijdrage aan de ontwikkeling van je (school)team?
- m) Hoe kijk je aan tegen het functioneren van je medecursisten en wat betekenen ze voor je?
- n) Hoe kijk je aan tegen het functioneren van je collega's/directie en wat betekenen ze voor je?
- o) Wat vraagt m.b.t. het eigen functioneren in de toekomst meer aandacht, zowel m.b.t. het functioneren in je werksituatie als je persoonlijk functioneren?
- p) Wat zijn voor jou belangrijke zaken waaraan een werkplek moet voldoen om het maximale uit jezelf te halen? Wat heb je gedaan om te zorgen dat deze zaken voor jou aanwezig zijn of geregeld zijn?
- q) Wat wil je anders doen, los van de vraag of je in de komende trainingsdag/onderwerp/ training/thema daaraan toe komt?
- r) Wat zijn je leervragen voor de volgende trainingsdag/onderwerp/training/thema ?
- s) Wat heb je van je docent/begeleider, medecursisten nodig om maximaal te functioneren?
- t) Wat verlang je m.b.t. je eigen functioneren van je eigen organisatie?
- u) Wat wil je de komende periode op basis van je deze zelfreflectie uitproberen?
- v) Etc.
- w)

## Reflecteren, wat is dat eigenlijk?

Er zijn veel verschillende definities van reflectie. Bij de meeste draait het om het terugkijken op eigen ervaringen om daarvan te kunnen leren.

Reflecteren betekent dat je jezelf een spiegel voorhoudt om zo stil te staan bij hoe je bijvoorbeeld werkt, welke keuzes je daarbinnen maakt, welke vaardigheden je inzet en hoe dat voelt.

### Er zijn drie vormen van reflectie:

1. Reflecteren op **persoonlijk** functioneren. Daarbij sta je vooral stil bij wie jij bent, wat je motivatie en je doelen zijn. Deze vorm van reflectie kan je helpen bij je persoonlijkheidsontwikkeling.
2. Reflecteren op **beroepsmatig handelen**. Deze vorm van reflecteren richt zich vooral op het methodisch handelen. Je kunt zo onderzoeken wat het effect is van de methoden die jij inzet.
3. Reflecteren op **persoonlijk beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context**. Bij deze vorm van reflecteren kijk je ook naar de context van jouw functioneren en handelen. Hierbij vraag je je af wat het effect is op de omgeving, de maatschappij en in hoeverre jij hier verantwoordelijk voor bent.

### Jijzelf als middelpunt

Bij reflecteren onderzoek je je manier van handelen, maar ook hoe je reageert op een bepaalde situatie en hoe dat voelt. Dat laatste, je gevoel, is een thema waarbij je uitgebreid stil moet staan in je manier van reflecteren. Vaak reageren we uit een eerste impuls op een situatie. Dat betekent dat je niet eerst nadenkt voor je iets doet, maar handelt op basis van je eigen emoties. Ook kan het zijn dat je werkt vanuit vooringenomen standpunten of overtuigingen zonder dat je dit zelf in de gaten hebt. Je gaat er bijvoorbeeld vanuit dat een collega met wie je samenwerkt iets niet kan, en zonder er echt over na te denken heb je zijn taken daarom overgenomen.

### Door te reflecteren:

1. Vergroot je je zelfkennis.
2. Ben je je bewust van de emoties die in bepaalde situaties bij jou een rol spelen.
3. Krijg je inzicht in hoe je daarnaar handelt.

### Reflecteren is een manier van leren

Leren kan op veel verschillende manieren. Veel mensen associëren leren met studeren uit boeken. Dit is kennisleren. Maar er zijn nog meer vormen van leren:

1. Bij kennisleren gaat het dus om het opnemen van informatie en het leggen van verbanden.
2. Vaardigheidsleren gaat om het verbeteren van acties.
3. Houdingsleren gaat om het inzicht in eigen gedrag. Normen en waarden worden ontwikkeld, de omgang met anderen wordt onderzocht.
4. Reflecteren is een vorm van houdingsleren; het is een manier om over jezelf te leren. Het kan je bijvoorbeeld helpen om een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) te maken. Door te reflecteren weet je wie je bent, wat je motiveert, wat je gemakkelijk afgaat en waar nog uitdagingen voor jou liggen.

In veel hbo/wo-opleidingen wordt daarom gewerkt met het STARR-model. Dit staat voor:

- Situatie
- Taak
- Actie
- Resultaat
- Reflectie

De STARR-methode werkt als volgt:

Je beschrijft een concrete situatie en geeft daarbij aan wat jouw taak of rol hierbij is. Dan beschrijf je welke acties je hebt ondernomen en wat hiervan het resultaat was. Tot slot doe je de werkelijke reflectie. Het is hierbij wel belangrijk eerst onderzoek te doen, dat wil zeggen jezelf vragen te stellen, voordat je conclusies trekt voor een volgende, vergelijkbare situatie.

Het is belangrijk om open vragen te stellen, want open vragen geven ruimte voor onderzoek. Het zijn geen vragen die je alleen maar met ja of nee kunt beantwoorden. Open vragen beginnen meestal met:

- Wat
- Waar
- Wanneer
- Waarom
- Hoe

Reflecteren is niet hetzelfde als evalueren

- Het gaat er bij **reflecteren** dus om steeds terug te kijken op, en jezelf vragen te stellen over hoe jij aan het werk bent en wat daar de achtergronden van zijn.
- Het gaat er dan niet zozeer om of je het werk goed of juist niet goed hebt gedaan. Dat is evalueren. Het is juist belangrijk het beoordelen (evalueren) van je eigen handelen uit te stellen. Dit geeft ruimte voor zelfonderzoek, waardoor je meer leert over je eigen handelen.
- Bij **evalueren** gaat het ook veel meer om het beoordelen van je voorgenomen werkplan. Iemand die evalueert vergelijkt de verwachting die hij van te voren had met de feitelijke gang van zaken.
- Na reflectie kan evaluatie plaatsvinden.
- Dan kun je conclusies trekken en doelen stellen voor een volgende keer.

Bij evalueren:

- Beoordeel je de resultaten van je acties.
- Kijk je welke eventuele storende factoren een rol hebben gespeeld.
- Trek je conclusies voor de werkwijze in soortgelijke situaties.

Bij reflecteren:

- Omschrijf je de situatie en omgeving.
- Onderzoek je je gedrag.
- Stel je vragen over je eigen vaardigheden.
- Achterhaal je je motivatie of overtuigingen.
- Sta je stil bij je identiteit.
- Is er oog voor je dieperliggende drijfveren.

## Zelfreflectie

- Zelfreflectie is een speciale vorm van reflecteren. Het verschil is dat je zelfreflectie zelfstandig toepast, dat wil zeggen dat je dit op eigen initiatief en alleen doet. Je vergaart op die manier de nodige zelfkennis. Zelfreflectie vraagt daarom wel wat zelfdiscipline. Er is niemand die zegt dat je het moet doen, er is ook niemand die zegt dat je er bijvoorbeeld nog even mee door moet gaan. Toch heeft zelfreflectie ook veel voordelen: je kunt het op ieder moment gebruiken en het zorgt ervoor dat je bewust bezig bent met je eigen ontwikkeling. Zelfreflectie kun je even tussendoor doen, of als je op de fiets naar huis rijdt vanuit je werk.
- Zelfreflectie is ook mogelijk in de vorm van een logboek/portfolio. Je schrijft je reflectie op papier. Dit vertraagt het denkproces, en geeft je tijd om rustig terug te blikken.



## STARR

Eerst goed de situatie beschrijven en onderzoeken. En dan pas reflecteren. Dat is de kern van de STARR methode, die je vooral gebruikt om te reflecteren op jezelf.

### **Situatie**

- Wat was de situatie?
- Wat gebeurde er?
- Wat was de aanleiding?
- Wie waren er bij betrokken?
- Waar speelde het zich af?
- Wanneer?

### **Taak**

- Wat was je taak?
- Wat was je rol?
- Wat wilde je bereiken?
- Wat werd van je verwacht?
- Wat verwachtte je van jezelf van deze situatie?
- Wat vond je dat moest gebeuren?

### **Actie**

- Wat hoorde/ zei/ deed/ voelde je?
- Hoe pakte je het aan?
- Hoe werd op jou gereageerd?
- Wat zei dacht of voelde men volgens jou?
- Wat hoorde/ zei/ deed/ voelde je toen? enz.

### **Resultaat**

- Wat kwam er uit?
- Hoe liep het af?
- Hoe reageerden de anderen op het resultaat?

### **Reflectie**



- Hoe vond je dat je het deed?
- Was je tevreden met de resultaten?
- Wat is de essentie van wat je geleerd hebt?
- Wat zou je de volgende keer eventueel anders doen?
- Wat heb je daar dan voor nodig?
- Kun je met wat je hiervan hebt geleerd ook iets in andere situaties?



## Met Edward De bono → de 6 hoeden







Denken is hard werken!

Gedachten vliegen alle kanten op, want onze hersenen werken immers associatief. Denk bijvoorbeeld aan een vliegtuig en er kan van alles door je heen flitsen: vakantie, avontuur, piloot, zweefvliegtuig, vliegangst, ... Tijdens brainstormen, vergaderen én reflecteren loop je dus het risico af te dwalen. Edward De Bono heeft een hulpmiddel bedacht om je denken te structureren.

Degene die meteen aan vakantie denkt, bekijkt vliegtuigen van de zonnige kant en heeft volgens De Bono  zijn opgezet. Vliegangst? Je denkt met de  op en richt je op de risico's. De Bono heeft zo zes hoeden bedacht met ieder een andere kleur.

Elke kleur staat voor een manier van denken en helpt je om zoveel mogelijk kanten van een zaak te belichten. De opbrengst van je reflectie is dan groter.





Heel in het kort zijn dit de denkstijlen van de 6 hoeden:

	Met deze hoed op zorg je dat het denkproces vlot verloopt en er niet afgedwaald wordt.
	De witte hoed zet je op wanneer je pure feiten wilt benoemen. Alles dus zo objectief en neutraal mogelijk.
	Rood staat voor intuïtie, vermoedens, meningen, gevoelens en emoties, die mogen ook een plek krijgen.
	De groene hoed gaat uitgebreid op zoek naar alternatieven, oplossingen en innovatieve benaderingen.
	Zwart voor wanneer je op zoek bent naar de risico's, valkuilen en redenen waarom het fout is gegaan of kan gaan.
	De gele hoed probeert alles van de positieve en constructieve kant te bekijken.

### Hoe te gebruiken

Natuurlijk gebruik je een stappenplan, dat helpt ook al om structuur aan te brengen in het proces van reflecteren. Zo kun je bij een stap nog eens dieper inzoomen met deze hoeden op.

### Voorbeeld

Ik kan het niet hebben dat de opdrachtgever ons 3 keer of vaker terugstuurt .  Want hij mag Jens dan wel aangetrokken hebben, dat wil niet zeggen dat hij alles voor zoete koek slikt. Ze zijn buitengewoon kritisch op het gebied van de aspecten die de verkoop van de panden bepalen. Zijn er voldoende garages, zijn ze breed genoeg, ligt de tuin op het zuiden, zijn de achtertuinen afgesloten etc.?  Allemaal op zichzelf praktische zaken, maar het gaat natuurlijk om veel meer. En daarin hebben wij stedenbouwkundigen een belangrijke rol, en als we het zelf niet weten, weten we wel de juiste mensen te vinden.  Hoe ga ik hem dat duidelijk maken? 

Een uitgebreide beschrijving van de methode is te vinden in de Bono's boek: "De zes denkende hoofddeksels".

## Reflectiemodel van Korthagen

Het reflectieproces in het model van Korthagen is cyclisch. Als de cyclus is doorlopen ga je als het ware in een spiraalvorm omhoog. Met nieuwe leerdoelen en nieuwe leerervaringen doorloop je weer dezelfde cyclus.

Het reflectiemodel van Korthagen is vooral bruikbaar voor het reflecteren op werkervaringen.

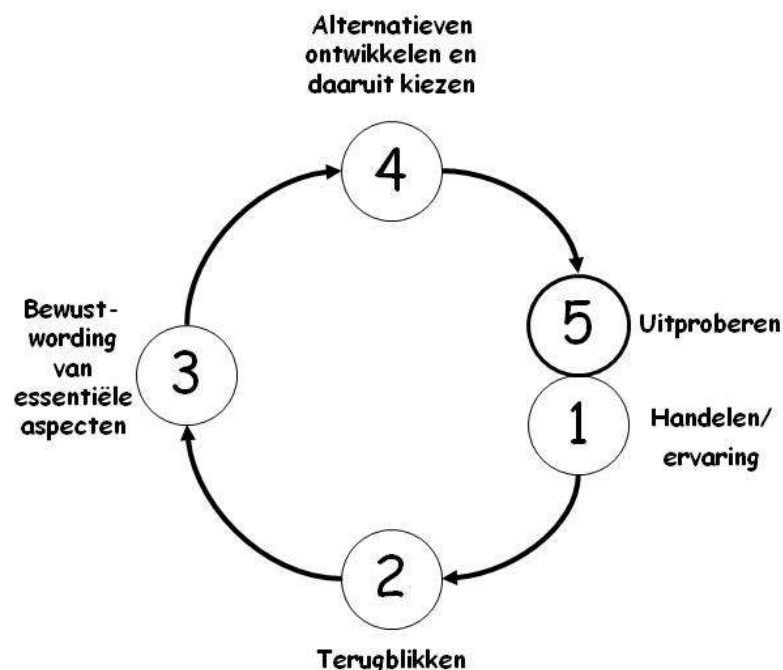
Elke cyclus bestaat uit vijf fasen:

1. Er gebeurt iets tijdens je werk.
2. Je blikt terug op die gebeurtenis en je wordt je bewust van je eigen gedrag en gemaakte keuzen.
3. Vervolgens breng je belangrijke factoren in kaart (Denk hierbij aan: kenmerken van de leerling, randvoorwaarden in de leeromgeving, beschikbaar lesmateriaal, theoretische concepten die bruikbaar zouden kunnen zijn in deze gebeurtenis, jouw beschikbare handelingsrepertoire, gebeurtenissen in het verleden, et cetera.)
4. Daarna zoek je naar alternatieve werkwijzen (dit kun je bijvoorbeeld doen met behulp van je coach) en je kiest er één uit. Je formuleert een voornemen, vervolgvraag of leervraag.
5. Dan ga je deze alternatieven uitproberen. Je brengt je voornemen in praktijk.

Het uitproberen van het gekozen alternatief, kan weer input zijn voor fase 1 in het model. Op deze manier gaat het leren steeds dieper en vormt het een soort spiraal. Daarom wordt dit model van reflectie ook wel de reflectiespiraal genoemd.

## Om leerblokkades te voorkomen

### *Het spiraalmodel van reflectie*



©F. Korthagen en A. Vasalos

## Het ABCD model

Het ABCD model is het meest eenvoudige model voor reflectie. Het ABCD model is met name bruikbaar om te reflecteren op de bijeenkomsten. Bij het reflecteren op werkervaringen raden wij je aan het model van Korthagen te gebruiken.

### Het model bestaat uit vier stappen.

Als je wilt reflecteren op bijeenkomsten, beantwoordt dan de volgende drie vragen:

1. Waar is **Aandacht** aan besteed tijdens de bijeenkomst?  
(welke concepten, werkvormen, onderwerpen, intervisie, opdrachten, et cetera)
2. Wat was daaraan **Belangrijk** voor mij?  
(Wat vond ik vooral interessant? Wat wil ik uitproberen? Wat wil ik nazoeken? Et cetera.)
3. Wat **Concludeer** ik daaruit?  
(Wat is mijn conclusie? Welke boodschap neem ik van deze bijeenkomst mee?)
4. Waar wil ik mee **Doorgaan**? (En hoe?)  
(Wat neem ik mezelf voor om te gaan doen? Kan ik hier iets van gebruiken voor mijn portfolio? Welke vervolgacties ga ik ondernemen?)

### Als je wilt reflecteren op werkervaringen, beantwoordt dan de volgende vier vragen:

1. Wat is er gebeurd? Wat is de **Aanleiding**?
2. Wat was daaraan **Belangrijk** voor mij?
3. Tot welke **Conclusie** leidt dit?
4. Wat ga ik nu dus **Doen**?

Hieronder is een format opgenomen dat je kunt gebruiken bij het schrijven van reflectieverslagen volgens het ABCD model.

### **Reflectie volgens ABCD model op bijeenkomsten**

Waar is <b>Aandacht</b> aan besteed tijdens de bijeenkomst?	
Wat was daaraan <b>Belangrijk</b> voor mij?	
Wat <b>Concludeer</b> ik daaruit?	
Waar wil ik mee <b>Doorgaan</b> (en hoe)?	

### **Reflectie volgens ABCD model op werkervaringen**

Wat is er gebeurd? Wat is de <b>Aanleiding</b> ?	
Wat was daaraan <b>Belangrijk</b> voor mij?	
Tot welk voornemen of <b>Conclusie</b> leidt dit?	
Wat ga ik nu dus <b>Doen</b> ?	

## Valkuil

Weerstand tegen reflecteren.

Reflectieverslag kopiëren van de andere projectleden.

Onvoldoende concreet, bijvoorbeeld: "*het liep niet zo lekker*"

Moeilijk vinden om echt naar jezelf te kijken.

De zaak van één kant bekijken, bijvoorbeeld: "*de opdrachtgever trekt.. altijd voor*"

## Tip

Het klinkt heel flauw, maar het beste middel tegen weerstand is er op reflecteren:

- Waar komt het vandaan en wat doe ik er mee? Probeer dat maar eens op deze wijze;
- Of stel het niet uit tot het allerlaatste, maar probeer de salamitechniek: lopende het project sta je al regelmatig kort stil bij wat is gebeurd en noteert dat voor later;
- Of kijk bij motiveren voor tips om jezelf er toe te zetten!

Het is natuurlijk logisch dat reflectieverslagen van medestudenten behoorlijk overlappen, omdat ze op hoofdlijnen over dezelfde gebeurtenissen gaan. De persoonlijke noot moet hem zitten in: wat was jouw specifieke aandeel in het geheel en wat heb jij geleerd.

Denk goed na over wat wel en wat niet lekker liep en waarom je dat vond.

Vraag anderen (teamleden, collega studenten) eens wat zij vinden van jouw optreden en resultaten.

Wat zouden de redenen kunnen zijn dat jij dit zo ervaart? En ga eens in de schoenen van de opdrachtgever staan. Bedenk dat niemand met opzet mensen voortrekt. Waardoor zou het kunnen komen?

## Bronnen

- Stroobants H, P. Chambers en B. Clarke; Reflectieve journeys; A fieldbook for facilitating life-long learning; EU, reflect project isbn 0-906607-09-3 (2007)
- Korthagen F. e.a.; Docenten leren reflecteren, Soest; Nelissen, isbn 90-244-160-78
- Korthagen F. B. Lagerwerf; Een leraar van klasse; Een goede docent worden en blijven; uitgeverij Nelissen, isbn 90-244-1742-2 (2006)
- Korthagen F, B. Lagerwerf; Leren van binnenuit; Onderwijs ontwikkeling van binnenuit; uitgeverij Nelissen, isbn 90-244-1799-5 (2008)
- Poppelen, E. van & L. van Blaaderen, Zelfreflectie binnen de kinderopvang; uitgever Nelissen isbn 9789073460591 (2007)
- Nijgh, L, Zelfreflectie voor sociaal agogische hulpverleners, PM-reeks, uitgever Nelissen, isbn 9789024418237 (2008)
- Nijgh, L. Leren Reflecteren, Boom uitgeverij, isbn 9789024417391 (2006)
- Groen M. Reflecteren de basis, op weg naar bewust en bekwaam handelen; uitgeverij Noordhoff, isbn 9001700004 (2006)
- Bono de E, Zes denkhoeden (Six Thinking Hats), Business Contact, isbn 9789047004097 (2011)
- [www.kernreflectie.nl](http://www.kernreflectie.nl)
- [www.zelfreflectietools.nl](http://www.zelfreflectietools.nl)
- [www.carrieretijger.nl](http://www.carrieretijger.nl)
- [www.hbo.sxills.nl](http://www.hbo.sxills.nl)
- <https://intranet.sharepoint.hu.nl/SearchCenter/Pages/Results.aspx?k=reflecteren&AuthResend1908BC2350124b5095AB75012FA405BA>

## Bijlage Reflectiemodel Korthagen

Naam:

Datum:

Thema/onderwerp:

Docent/begeleider/coach:

<b>Fase:</b>	<b>Reflectie:</b>	
<b>Handelen</b>	Wat wil(de) ik bereiken, uitproberen t.a.v. het thema?	
<b>Terugblikken</b>	Wat gebeurde er met mij?	Wat gebeurde er met de anderen?

<b>Formuleren van essentiële aspecten</b>	Wat betekent dit en wat leer ik hieruit?
<b>Alternatieven en keuzes</b>	Wat kan ik anders doen? Wat neem ik me voor?
<b>Uitproberen</b>	Wat ik ga nu concreet anders doen en hoe?

## Reflectievragen van Korthagen

<p><b>Fase 1</b></p> <p><b>Handelen/ ervaring opdoen</b></p>	<p>LET OP: beantwoord één van de volgende vragen:</p> <p>Wat wilde ik bereiken?</p> <p>of</p> <p>Waar wilde ik op letten?</p> <p>of</p> <p>Wat wilde ik uitproberen?</p> <p><i>(Neem een vraag, die goed aansluit bij de leervragen in je leerwerkplan. Of kijk naar je vorige reflectieverslag(en). Moet je nog iets moet uitzoeken of uitproberen? Breng op deze manier continuïteit aan in je verslaglegging. Je kunt deze verslagen ook gebruiken als basis voor je leerwerkverslag)</i></p>	
<p><b>Fase 2</b></p> <p><b>Terugblikken</b></p>	<p>IK</p> <p><i>Beschrijf zo concreet mogelijk:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wat wilde ik?</li> <li>2. Wat deed ik?</li> <li>3. Wat dacht ik?</li> <li>4. Wat voelde ik?</li> </ol>	<p>DE LEERLINGEN</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wat wilden de leerlingen?</li> <li>2. Wat dachten de leerlingen, denk je?</li> <li>3. Hoe voelden ze zich, denk je?</li> <li>4. Wat deden de leerlingen?</li> </ol>
<p><b>Fase 3</b></p> <p><b>Formuleren van essentiële aspecten</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoe hangen de antwoorden op de vorige vragen met elkaar samen? <i>(Zie je samenhang tussen jouw (re)actie en de reactie van de leerlingen? Je kunt deze eventueel mbv de Roos van Leary verklaren)</i></li> <li>2. Wat is daarbij de invloed van de context / de school als geheel?</li> <li>3. Wat betekent dat nu voor mij? <i>(Betreft 8 en 9 in je antwoord)</i></li> </ol> <p>En /of</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Wat is dus het probleem (of de positieve ontdekking)? <i>(Op basis van je antwoorden op 8, 9 en 10)</i></li> </ol>	
<p><b>Fase 4</b></p> <p><b>Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Welke alternatieven zie ik (welke oplossingen voor het probleem of manieren om gebruik te maken van mijn ontdekking)?</li> <li>6. Welke voor- en nadelen hebben die? <i>(Geef dit per alternatief aan!)</i></li> <li>7. Wat neem ik me nu voor ten aanzien van de volgende keer? <i>(Wees hierbij zo concreet mogelijk!)</i></li> </ol>	

# Beter denken: op niveaus van Bateson

## Je collega ondersteunen bij het reflecteren

### *Hoe kun je denken op een hoger niveau?*

Aan de manier waarop mensen hun verhaal vertellen en hun vragen stellen kun je herkennen op welk niveau iemand zijn probleem beleeft.

Als je vast blijft zitten in een bepaald denkniveau kan een probleem volkomen onoplosbaar lijken. Een coach/medestudent/teamlid kan door middel van vragen het denkniveau van de ander verhogen, zodat er weer perspectief komt.



### ***Omgeving***

De nadruk ligt op vertellen van wat er gebeurde, met wie, wanneer, waar. De verteller legt de oorzaken in het verhaal buiten zichzelf. Veel energie wordt gestoken in het verklaren hoe iets heeft kunnen ontstaan. Ook mopperen valt hieronder.

### ***Gedrag***

De nadruk ligt op wat de verteller zelf heeft gedacht en gedaan en welke invloed de verteller zelf heeft uitgeoefend op de situatie. Ook de gedachten over de eigen mogelijke invloed en wat de verteller had kunnen doen om de situatie te beïnvloeden vallen onder gedrag.

### ***Vaardigheden***

Bij de analyse van de eigen invloed komt de verteller op acties die hij graag had willen uitvoeren, maar die nog niet tot het eigen repertoire behoren. Dan gaat het om vaardigheden die hij graag zou willen beheersen, om beter grip te krijgen op de situatie en op zichzelf.

### ***Overtuiging***

De verteller denkt na over het waarom van het gedrag, de achterliggende normen en waarden. Overtuigingen uit zich in een herkenbaar patroon dat in verschillende situaties optreedt. Belemmerende overtuigingen kunnen verhinderen dat bestaande vaardigheden worden ingezet.

### ***Identiteit***

De verteller exploreert hier persoonlijke zingevingsvragen. Waarom ben ik hier zo uitgeblust, wat is voor mij de moeite waard, waar bloei ik op, wat daagt me uit en waar wil ik voor gaan. Dit niveau speelt vaak een rol bij burn-out en overspanning.

### ***Spiritualiteit***

De verteller legt verbanden met het groter geheel. Dit is wijsheidsniveau. De zin van het bestaan, verantwoordelijkheid voor wereld en komende generaties, diepgevoelde religieuze of spirituele visies. Dit niveau vraagt vaak aandacht in het kader van een (levens)crisis.

Bron: Kessels & Smit, the Learning Company  
©APS 1810.100/02.034

# Vragen bij de niveaus van Bateson

## Vragen om te leren van succeservaringen

### **Omgeving**

Welke succeservaring heb je je voorgesteld?  
Hoe zag die situatie eruit?  
Wat gebeurde er precies?  
Welke consequenties had deze situatie voor jou?

### **Gedrag**

Wat deed jij in die situatie? Hoe deed je dat?  
Op welk punt was je over jezelf het meest tevreden?  
Wat was jouw invloed in de situatie?  
Hoe had je nog meer invloed uit kunnen oefenen?  
Wanneer kreeg je het trotse gevoel?  
Waar denk je aan als je dat trotse gevoel oproept?  
Wat is gemeenschappelijk in de verschillende situaties?

### **Vaardigheden**

Kun je dezelfde invloed ook in andere situaties uitoefenen?  
Hoe komt het dat het lukt die invloed uit te oefenen?  
Wat zou je nodig hebben om in andere situaties ook die invloed uit te oefenen?  
Hoe kun je dat laten lukken?  
Wat zou je dan moeten kunnen of leren?  
Wat is gemeenschappelijk in de verschillende situaties?

### **Overtuigingen**

Waar kreeg je het trotse gevoel van?  
Wat vind je daar eigenlijk van?  
Wat is daar fijn aan? Waarom is dat goed?  
In welke (vergelijkbare) situaties krijg je nog meer datzelfde trotse gevoel?  
Wat is de gemeenschappelijk factor in de verschillende situaties?  
Dus je zegt eigenlijk (overtuiging benoemen)  
Hoe omschrijf jij zelf je overtuiging? Wat is voor jou belangrijk om iets als een succes te ervaren?  
Wat voor winst haal je uit deze overtuiging?  
Hoe denk je dat deze overtuiging is ontstaan?  
Kun je met deze overtuiging voldoende succeservaringen opdoen?  
Wat betekent het feit dat je zicht hebt op je (succes) overtuiging voor je werk en je eigen ontwikkeling?

### **Identiteit**

Waar word je enthousiast van? Waar ga je voor?  
Hoe zie jij jezelf in de situatie? Kom je tot je recht?  
Wil zo blijven leven? Past dat bij je?  
Wat is voor jou het belangrijkste?  
Welke nieuwe uitdagingen zie je?

### **Spiritualiteit**

Wat zie je voor verbanden in het leven?  
Welke ervaringen maken je rijker/wijzer?  
Wat zijn je levenslessen?  
Waar draait het uiteindelijk allemaal om?

Bron: Kessels & Smit, the Learning Company  
©APS 1810.100/02.034

# Vragen bij de niveaus van Bateson

## Vragen om te leren van *faalervaringen*

### **Omgeving**

Waar heb je last van, waar wind je je over op?  
Kun je het wat concreter maken?  
Wat gebeurt er dan precies?  
Welke consequenties heeft dat voor jou?

### **Gedrag**

Wat doe jij in die situatie?  
Hoe doe je dat? Helpt dat?  
Wat had je liever willen doen?  
Wat is jouw invloed op de situatie?  
Wat zou je kunnen doen om invloed uit te oefenen?

### **Vaardigheden**

Kun je dat? Waarom niet?  
Wat zou je nodig hebben om die invloed uit te oefenen?  
Hoe komt het dat je dat nog niet gedaan hebt?  
Hoe kun je dat laten lukken?

### **Overtuigingen**

Wat vind je daar eigenlijk van?  
Wat is daar erg aan?  
Wat zou er kunnen gebeuren?  
Waarom is dat erg?  
Waarom is dat goed/slecht/ondraaglijk?  
Wat houdt deze overtuiging in stand?  
Wat voor winst haal je uit die overtuiging?  
Dus je zegt eigenlijk: (overtuiging benoemen)  
Wat voor nut heeft het om dit te blijven geloven?  
Hoe denk je dat deze overtuiging ontstaan is?  
Zit je eraan vast voor de rest van je leven?

### **Identiteit**

Waar word je enthousiast van, waar ga je voor?  
Hoe zie jij jezelf in die situatie?  
Wil je zo blijven leven? Past dat bij je?  
Wat is voor jou het belangrijkste?

### **Spiritualiteit**

Wat zie je voor verbanden in het leven?  
Welke ervaringen maken je rijk?  
Wat zijn je levenslessen?  
Wie of wat laat je toe in je eigen denkwereld? Waarom?

Bron: Kessels & Smit, the Learning Company  
©APS 1810.100/02.034

# Kwaliteitsvol reflecteren!

(casussen gebaseerd op kinderen in het BAO)



## **Inleiding**

Reflecteren is een typische eigenschap van de mens. Het stelt hem in staat om zijn eigen ontwikkeling voortdurend te bevragen, bij te sturen en in die zin ook te stimuleren. In de huidige terminologie wordt dat een aspect van levenslang leren. In die zin is reflecteren geen luxe, maar een noodzaak. Wat wel eens uit het oog wordt verloren is dat niet iedereen intuïtief tot een diep niveau van reflecteren komt, dat het ook iets is dat oefening vraagt, een bewust leerproces. Deze tekst wil een hulpmiddel zijn om bewuster tot diepere reflectie te komen, zodat je niet alleen oplossingen vindt voor de problemen die zich dagelijks voordoen, maar dat je via reflectie ook komt tot beter inzicht in je eigen functioneren en denken. Pas dan zal ook je leerling, je organisatie en je collega's het volle profijt van jouw reflectieproces kunnen genieten. Succes ermee!

## **1. Wat is reflecteren?**

*'Reflecteren is een algemene term voor die intellectuele en gevoelsmatige activiteiten waarbij mensen zich ertoe brengen om hun ervaringen te onderzoeken, teneinde te komen tot nieuw inzicht en appreciatie.'* (Boud, Keogh and Walker, 1985)

In deze eenvoudige definitie ligt reeds een aantal kenmerken van kwaliteitsvolle reflectie:

- Reflectie is een **onderzoeksproces**.
- Binnen dat onderzoek zijn **ervaringen** het onderzoeksonderwerp.
- Reflectie is **doelgericht**. Het doel is om eigen inzichten, strategieën, attitudes, waarden en normen aan te passen aan je eigen ontwikkelingsvragen en -behoeften.

Voor het tweede kenmerk wil ik de definitie graag uitbreiden. Ook gevoelens, theorieën en overtuigingen zijn mogelijke onderzoeksthema's.

## **2. Vormen van reflectie**

Schön (1983) maakt een onderscheid tussen '**reflection in action**' en '**reflection on action**'. Bij 'reflection in action' ga je reflecteren tijdens het werk; Bij 'reflection on action' denk je achteraf na over het werk.

*Vb 'in action': Je bent soep aan het koken, ze is je wat te flauw, je denkt na over wat je kan doen om ze wat smaakvoller te maken.*

*Vb 'on action': Wanneer je aan tafel zit, merk je dat de soep wat flauw is. Je denkt na over hoe je ze maakte, en bedenkt wat je er volgende keer extra kunt aan toevoegen om ze smaakvoller te maken.*

In het geval van het voorbeeld is reflecteren tijdens de actie zeker de beste vorm. Maar in de reflecties die we verwachten in je portfolio zal het bijna steeds gaan om reflectie na het werk.

### 3. De niveaus van een kwaliteitsvolle reflectie.

We kunnen over de inhoud op verschillende niveaus reflecteren.

Inhoud van reflectie: Een (on)verwachte ervaring		
<p><i>Voorbeeld:</i>            Je hebt je vastgebeten in een leerling die regelmatig leerproblemen vertoont tijdens de taallessen. Vooral zijn communicatie loopt fout. Je weet het zeker: dit wordt de leerling die je wil volgen voor je PGO! Je bespreekt het met je collega/begeleider; Die is heel erg gelukkig dat je dit wil oppakken. Je start je onderzoek met de gevraagde beeldvorming en neemt je voor deze leerling extra te observeren.</p>		
niveau 1	niveau 2	niveau 3
Ik zoek een oplossing voor de (on)verwachte ervaring.	Ik onderzoek mijn gevoelens, strategieën, structuren, veronderstellingen die geleid hebben tot de (on)verwachte ervaring en de oplossing ervoor.	Ik onderzoek mijn eigen waarden, normen en overtuigingen n.a.v. de (on)verwachte ervaring.
<p><i>Voorbeeld:</i></p> <p>1. Je neemt je voor om tijdens de taallessen deze leerling extra te onderzoeken. Dat valt niet mee. De andere leerlingen eisen me ook zoveel op dat, dat er van gerichte observatie niets in huis komt. Ik vraag aan mijn collega of ik een paar taallessen passief aanwezig kan zijn, waardoor ik deze leerling beter gericht kan observeren. Nu lukt het beter.</p> <p>2. Tijdens mijn observatie zie ik allerlei zaken gebeuren. Wat kan ik hiervan gebruiken? Wat heeft te maken met het thema dat ik met deze leerling wil aansnijden? Wat zijn signalen die ik binnen het thema moet plaatsen? Ik besluit dat ik tegen volgende keer al wat wil lezen.</p> <p>3. Terwijl ik mijn boterhammen eet in de personeelskamer, vertelt een collega hoe mijn leerling uit de bocht ging op de speelplaats. Het had blijkbaar met communicatie te maken. Ik wil haar hierover aanspreken om meer details te weten te komen, maar ze wordt voortdurend gestoord door vragen van andere collega's. Ik vraag haar om een afspraak om mijn vragen bij deze casus te kunnen stellen.</p>	<p><i>Voorbeeld:</i></p> <p>Uit de drie praktijkervaringen die ik oploste op niveau 1, leer ik dat observeren voor een goede beeldvorming niet zo maar verloopt tussen andere activiteiten door. Dit vraagt planning en afspraken maken.</p> <p>Ik neem me voor om alles wat ik m.b.t. tot mijn PGO wil doen tijdens het weekend eens goed op te schrijven en de nodige afspraken in de volgende week te maken.</p> <p>Ook wil ik ter voorbereiding van mijn volgend observatiemoment toch eerst wat lezen over communicatieproblemen en de logopediste van de school bevragen.</p> <p>Misschien moet ik dat ook maar eens doen voor mijn master-thema's, want daarmee dreig ik ook in tijdsnood te komen...</p>	<p><i>Voorbeeld:</i></p> <p>Eigenlijk is het niet verwonderlijk dat ik op niveau 1 voortdurend in de problemen kwam. Als ik zie op welke wijze ik mijn leven leid, dan weet ik dat dit ook erg ongepland is. Hoe vaak zit ik om 9:00 uur 's avonds niet zonder eten in mijn werkkamer?</p> <p>Hoeveel SMS'en en telefoontjes moet ik in de weekends niet doen naar mijn familie en vrienden om afgesproken te krijgen? Blijkbaar is planning en voorbereiding niet mijn sterkste kant. Ik doe dat in feite ook niet graag, maar als ik het dan wel eens doe, geniet ik altijd van de soepele wijze waarop de dingen verlopen. Toch voor mezelf eens kijken in welke mate ik deze vaardigheid meer wil inzetten, zonder mijn tegenzin ervoor te overbelasten...</p>



### 3.1. (On)verwachte ervaring

In de meeste teksten vind je bij onverwachte ervaring de (on) niet tussen haakjes staan. Het is inderdaad een feit dat mensen meestal pas tot reflectie overgaan wanneer er iets fout loopt. Denk maar aan onze soep die te flauw is. Dat willen we met deze tekst toch nuanceren. Ook vanuit geslaagde acties kan een reflectieproces op gang worden getrokken. Bijvoorbeeld: de tomatensoep smaakt heerlijk, zelfs nog iets fijner dan anders. Je beseft dat je er voor de eerste keer een groot stuk pastinaak bijvoegde, en wijt de fijne smaak daaraan. (= reflection on action)

Binnen reflectie gaat het wel steeds om gedachten die verbonden zijn aan een gebeurtenis, aan feiten. Binnen de opleiding is het niet de bedoeling 'los' te gaan filosoferen over bijvoorbeeld de pure vraag 'Is een leerkracht ook een opvoeder?', terwijl je, na een aantal zware confrontaties met een leerling die erg in de knoop ligt met zichzelf, je op het derde niveau van reflecteren jezelf wel de vraag kunt stellen in welke mate je voor deze leerling niet meer opvoeder dan leerkracht moet zijn en hoever je daarin wil, kan en mag gaan. Binnen de opleiding is het daarom belangrijk steeds te vertrekken van ervaringen. Dit kunnen ervaringen zijn uit je dagelijkse praktijk, maar even goed uit de theoretische sessies binnen de opleiding, een gesprek met je partner, of zelfs een (ernstig) cafégesprek dat je had met een vriend(in).

### 3.2. Ik zoek een oplossing voor de (on)verwachte ervaring.

Reflectie beperkt zich meestal tot dit niveau, en dat is vrij logisch. Er loopt wat fout, je denkt erover na en je zoekt een oplossing. Blijkt die oplossing het probleem of te verhelpen of te voorkomen, dan is de kous af.

- *Twee kinderen in je klas maken voortdurend ruzie. Je denkt na over een andere klasschikking, waardoor die twee rivalen elkaar minder 'ontmoeten' in je lokaal.*
- *Het uitdelen van de schriften zorgt steeds voor situaties die de orde dermate verstoren dat je achteraf veel moeite moet doen om terug een leersfeer te creëren. Je zoekt naar oplossingen om die momenten meer gestructureerd en minder verdeeld te laten verlopen.*
- *Het speelgoed op de speelplaats komt moeilijk terug in de daartoe bestemde bakken. Op de personeelsvergadering worden nieuwe regels hieromtrent afgesproken.*
- *Vanaf volgend schooljaar start de school met een agressietraining. Via overleg worden afspraken gemaakt over de vele aspecten die daaraan zijn verbonden, o.a. ook over hoe de agressietraining geborgd wordt.*

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat je dit reflectieniveau op alle geledingen in de school (individueel, klas, school) kunt gebruiken en dat je het waarschijnlijk ook veel gebruikt. Het is het dagdagelijkse formeel of informeel overleggen om bestaande problemen op te lossen of om nieuwe situaties zo goed mogelijk op te starten.

Binnen de opleiding betekent dit dat je, vooral tijdens je dagelijkse werkzaamheden op zoek zult gaan naar oplossingen voor bepaalde problemen, of dat je over bepaalde taken oplossingsgericht zult nadenken.



### 3.3. Ik onderzoek mijn gevoelens, strategieën, structuren, veronderstellingen die geleid hebben tot de (on)verwachte ervaring en de oplossing ervoor.

Het gevaar van alleen reflecteren op het vorige niveau is, dat je regelmatig opnieuw in dezelfde val trapt, en diezelfde denkoefening vaak opnieuw moet maken, zij het telkens over een ander gegeven. Je leert er met andere woorden niets transfereerbaars uit voor jezelf.

- *Uit het voorbeeld met het uitdelen van de schriften trek je geen besluiten over de algemene momenten waarbij het pedagogische klimaat verstoord wordt, zoals ophalen van geld, het nakijken van de agenda's, ...enz, terwijl het hierbij vaak om hetzelfde probleem gaat, nl. de leerlingen die ondertussen geen opdracht hebben.*

Het is m.a.w. belangrijk voor je eigen leerproces dat je een bepaald voorval leert veralgemenen naar een 'principe' dat je op verschillende momenten of in verschillende situaties kunt toepassen.

- *Na de discussie over hoe we er als groep gaan voor zorgen dat het speelgoed op de speelplaats wel op de juiste plaats wordt opgeslagen, trekt de leerkracht L.O. hieruit een aantal besluiten m.b.t. orde houden over zijn eigen materiaal, zowel in de turnzaal als in het zwembad.*
- *De verantwoordelijke van BSO heeft ook vaak moeilijkheden met die twee kemphanen. Ze besluit om ook in de BSO de strategieën van de klas te gebruiken om die twee meer afstand van mekaar te gunnen.*

In de bovenstaande voorbeelden gaat het vooral over strategieën en structuren. Maar ook gevoelens en overtuigingen kunnen onderwerp zijn van reflectie op dit niveau.

- *Ik had met een bepaalde leerling een slecht contact. Het taaltje dat hij sprak, de arrogantie die ik opmerkte, het feit dat zijn taken vaak niet in orde zijn, maakten dat deze leerling mij ergerde. Ik begon dan ook steeds heviger naar hem toe te reageren en overlaadde hem met negatieve opmerkingen. Een collega raadde me aan om zijn dossier eens te lezen, wat ik deed. Daaruit bleek dat deze leerling zich in een erg moeilijke thuissituatie bevond, dat zijn taken maken bijvoorbeeld bijna onmogelijk was daardoor. Daarna kon ik de leerling zien met 'meer menselijke ogen', waardoor onze relatie verbeterde. Ik leerde hieruit dat het lezen van dossiers van leerlingen kan helpen bij de beeldvorming (=strategie), maar ook leerde ik over mezelf dat ik toch verschillende punten van irritatie heb die maken dat ik leerlingen wel eens onrechtvaardig durf bejegenen. Hier zal ik in de toekomst trachten aan te werken.*
- *Ik was ervan overtuigd dat de leerlingen in REC4 uit probleemgezinnen kwamen waarbij de ouders meer schuld hadden aan de problemen van het kind dan het kind zelf. Ik sprak dan ook openlijk negatief over de meeste ouders in termen van 'Als je weet vanwaar dit kind komt'. Op het oudercontact ontmoette ik de ouders van Glenn, die ik toevallig ook kende vanuit de vereniging van de vriendenkring. Deze mensen waren zeer geëngageerd in de dorpsgemeenschap op een constructieve wijze. Het waren mensen voor wie ik een vorm van bewondering en respect koesterde. Ze vertelden heel vrijuit over de problemen met Glenn...*

Binnen de opleiding is het belangrijk om jezelf regelmatig onder de loep te nemen en je eigen strategieën, structuren, overtuigingen en gevoelens te onderzoeken. Dat is een eerste stap. Uit dit onderzoek de juiste gevolgen trekken is de tweede. Dat kan niet na elke sessie, of na elke werkweek, maar doe je toch best op regelmatige tijdstippen of op ogenblikken dat je een geheel wil afronden.

### 3.4. Ik onderzoek mijn eigen waarden, normen en overtuigingen n.a.v. de (on)verwachte ervaring.

Wanneer je na een tijdje merkt dat een bepaald thema regelmatig terug komt, dan is het goed om jezelf hierover te bevragen. Klopt datgene wat je tot nu toe dacht over een aantal dingen wel met de realiteit?

- *De ouders van Glenn doen me stilstaan bij mijn eigen overtuigingen. Blijkbaar zegt een kind dat ernstige problemen heeft met zichzelf en daardoor ernstig probleemgedrag stelt, niet alles over de ouders en omgeving van dit kind. Kunnen er dan nog andere redenen bestaan waarom leerlingen tot dit handelen komen? Wat kunnen die redenen dan wel zijn? Maar ook de vraag hoe het komt dat ik op zeker ogenblik deze negatieve overtuiging had en gebruikte om mensen te beoordelen, ga ik niet uit de weg. Heb ik misschien nog van deze overtuigingen die me parten spelen in mijn kijken naar en omgaan met bepaalde groepen personen? Wat is het onderliggende gevoel dat tot dit soort overtuigingen bij mij leidt?*

Sommige leerlingen, collega's, ouders, of andere mensen in mijn omgeving handelen soms volgens normen die mij kriegelig maken. Maar dat betekent nog niet dat ik het altijd bij het rechte eind heb. Misschien moet ik mijn eigen normen wel in vraag stellen. Dat betekent natuurlijk niet dat ik altijd diegene ben die zijn normen moet aanpassen. Misschien vind ik na een reflectie dat ik ze toch graag wil blijven behouden. Dan is er geen reden om ze te veranderen. Maar de reflectie erover is wel nuttig geweest om mezelf te bevestigen in wat ik wil.

- *De regel in onze school is dat er na de tweede bel na de speeltijd in de rij wordt gezwegen. De meeste van mijn collega's passen deze regel niet toe. Hun leerlingen blijven rustig verder praten, en zij maken er geen opmerking over. Anderen bakken het nog bruiner. Ze beginnen zelf met leerlingen uit hun rij, soms zelfs met die uit een andere rij, een babbeltje te slaan. Dit ergert mij en ik vraag me af of mijn ergernis gegrond is. Uiteindelijk doen ze er niemand kwaad mee. Na een onderzoek bij mezelf, beslis ik om mijn norm, nl. zwijgen na het belteken, te blijven hanteren. Als iedereen de afgesproken regels naast zich neerlegt en zijn eigen zin doet, wordt het voor de leerlingen erg onduidelijk, en liggen problemen hierdoor om de hoek te wachten. Ik besluit de kat te bel aan te binden op de volgende personeelsvergadering.*
- *Eén van de moeilijkste zaken om te hanteren als leerkracht is het begrip 'beleefd'. Wanneer is een leerling beleefd, wanneer onbeleefd? Ik ga zelf naar het einde van mijn loopbaan en denk nog vaak terug aan mijn lagere/basis school waar we in de 'sociale vaardigheidstraining' leerden uit een boekje over beleefdheid. We leerden er zelfs hoe je koningen en prinsen aanspreekt! Deze tijd is echter voorbij en ik merk dat kinderen nu vanuit hun thuissituatie zeer verschillend worden opgevoed m.b.t. beleefdheid. Nadat ik dit thema zelf wat in mijn klas bestudeerde, besluit ik dat beleefdheid nu geen algemene norm meer is, maar afhankelijk is van de eigen opvoedingssituatie van elk kind. Ik beslis om minder streng op te treden en mijn eigen normen niet langer als de enig juiste te beschouwen. Misschien moet ik minder verwachten van de leerlingen en ze meer leren...*

Tot slot kan reflectie er ook toe leiden dat ik mijn eigen waarden in vraag stel. Ook hier is 'in vraag stellen' de enige juiste handeling. Het gaat niet om veranderen om te veranderen, maar wel om steeds mezelf en mijn eigen ontwikkeling onder de loep te nemen.

- *Ik ervaar dat leerlingen die liegen mij door het dak jagen. Daar kan ik echt niet tegen! Anderzijds weet ik dat liegen voor sommige leerlingen een echte overlevingsstrategie is en in die zin voor hen noodzakelijk. Toch maakt deze kennis me niet milder t.a.v. het liegen op zich. Ik stel me de vraag waarom liegen me zo hard raakt. Wanneer een leerling me verbaal uitmaakt, dan heb ik daarmee veel minder problemen...*

## 4. De link van de theorie naar de portfolio

### 4.1. Wanneer reflecteren op de verschillende niveaus?

Reflecteren op niveau 1 zal vaak spontaan gebeuren omdat je nu eenmaal oplossingen wilt zoeken voor je problemen. De reflectie-oefening maken op niveaus 2 en 3 kan je op het einde van een thema en halverwege en op het einde van een opleiding. Op die wijze leer je niet in flarden, maar worden al je leerervaringen een geheel waarin grote lijnen kunnen worden getrokken waaruit je voor en over jezelf en je werk kunt leren.

Concreet betekent dit dat je op regelmatige basis wat ervaringen uit je dagelijkse werk neerschrijft in je portfolio. Dit kunnen ervaringen zijn waarmee je in de knoei kwam, maar even goed ervaringen die je vooruit hielpen, of waarvoor je een complimentje kreeg.

Daarnaast is het goed om ook na elke theoretische sessie even stil te staan bij de nieuwe (of gekende) inhoud die je aangereikt kreeg.

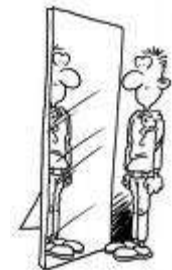
*Dit alles is reflecteren op niveau 1.*

Goede momenten om de ervaringen van niveau 1 naar de niveaus 2 en 3 te brengen zijn:

- Telkens er binnen de theoretische sessies een geheel wordt afgesloten. VB. een thema, een leerteambespreking, coaching, intervisie etc.
- Bij de voorbereiding van je tussentijdse coaching/begeleidingsgesprek en op het einde van je 1<sup>e</sup> jaar van de opleiding
- Je moet natuurlijk niet wachten op deze 'officiële' momenten. Telkens wanneer een ervaring je echt aangrijpt, is het eigenlijk een geschikt moment om er bij stil te staan op de verschillende reflectieniveaus.

### 4.2. En dit in verband met de competentiematrix!

Het uiteindelijke doel van je portfolio is dat je bewijs dat je groeide in de 5 competenties (product) en de wijze waarop je deze groei bereikte (proces). Dat doe je door over jezelf binnen elke competentie te reflecteren op de drie niveaus. Hieronder vind je een voorbeeld van wat dat kan betekenen.



Competentie en wat jij moet bewijzen in je portfolio	Voorbeeld op reflectieniveau 1	Voorbeeld op reflectieniveau 2	Voorbeeld op reflectieniveau 3
<p><b>1. Planmatig begeleider van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeftes</b></p> <p>Je groeit in het leren opstellen van een individueel handelingsplan en een groepswerkplan i.f.v. je doelgroep. Dit betekent o.a. een goede beeldvorming kunnen maken, hulpvragen leren stellen, activiteiten kunnen formuleren, ze kunnen toepassen en evalueren</p>	<p>a) Je stelde als hulpvraag van de leerling met ADHD: 'leer mij rustig te blijven en stil te zitten in de klas'. Je stelt allerlei maatregelen voor om dit te bereiken, maar je mislukt keer op keer. Je beseft dat het niet de hulpvraag van de leerling is, maar die van jou. Misschien wil de leerling wel iets anders...Je bevraagt de leerling zelf naar zijn hulpvraag.</p> <p>b) Je stelde als hulpvraag van de ouder van het verstandelijk beperkt kind: 'Laat mijn kind aansluiten bij de leerstof van zijn leeftijdsgenoten in het gewoon onderwijs'. Daardoor leg je de nadruk op leerstof verwerven. Dit kind is echter een onderpresteerder omwille van te weinig sociale vaardigheden. Je geraakt maar niet vooruit in de leerstof. Tijdens een gesprek met de ouders tijdens het oudercontact vertellen die dat het verbeteren van sociale vaardigheden en het welbevinden van hun kind de redenen waren waarom ze kozen voor het SBO...</p>	<p>Vanuit de voorbeelden op reflectieniveau 1 ga je nadenken over wat er hier gebeurde. Nadat je de beide voorbeelden neerschreef, besef je dat je hier beslissingen nam in de plaats van de anderen, zonder hen eerst te bevragen. Je beseft dat ouders en leerlingen zeker goede partners zijn in het proces dat leidt naar een goede hulpvraag. Je besluit om de volgende keer dat je een hulpvraag moet stellen, hierbij zeker de betrokkenen te bevragen.</p>	<p>Je vindt het zelf raar. Je denkt van jezelf dat je zeer sterk gericht bent op zelfstandigheid, en ondertussen zit je beslissingen te nemen in andere mensen hun plaats, terwijl die zelf de mogelijkheden hebben om zelf die beslissingen te nemen. Zit je beeld over jezelf dan fout? Ben je misschien eerder betuttelend (zorgsyndroom?) naar mensen met zorgbehoeften? Nadat je inderdaad moet toegeven dat je dat inderdaad bent, voel je dat het ingaat tegen wat je zelf wil. Je neemt je voor deze valkuil in het oog te houden.</p>
<p><b>2. Vertaler van het onderwijsaanbod, de leerlijnen en inhoud uit diverse leerdomeinen, rekening houdend met de specifieke onderwijsnoden van de leerlingen.</b></p> <p>Je kan vanuit je IOP's/handelingsplanning taken selecteren en indien nodig aanpassen, zodat ze volledig tegemoet komen aan de behoefte van de leerling of de leerlingengroep. Je kunt ze plaatsen in een bredere ontwikkelingslijn.</p>	<p>a) Je werkt in een inclusiemoment met een kind met autisme. Je bent blij dat je in de initiële opleiding een stage speciaal onderwijs in een uitwerking deed. Daar kregen de kinderen aparte hokjes om in te werken en een duidelijke daglijn. Je gaat onmiddellijk aan de slag. Je merkt vlug dat je kind in inclusie erg geholpen is met de daglijn, maar het aparte hokje leidt tot ernstig probleemgedrag. Iedere keer dat je hem erin wil, komt het tot een ernstig conflict. Je laat het hokje voor wat het is. Het duurt wel even, maar na een tijdje, en na het volledig verwijderen van het hokje uit de klas, wordt het kind terug rustiger en verbetert terug je relatie ermee.</p> <p>b) Je andere kind in inclusie is een 5-jarige kleuter met gezichtsproblemen. In de klas zijn er weinig problemen, maar op de speelplaats zijn ze des te groter. Niet alleen loopt het kind overal tegenaan, maar het wordt vaak omver gelopen omdat het onverwacht opduikt in het spel van andere kinderen. Je beslist om tijdens de dag dat jij er bent, het kind</p>	<p>Deze twee voorbeelden uit niveau 1 laten je besluiten dat oplossingen uit het verleden, die voor andere kinderen wel werkten, niet in elke context en voor elk kind toepasbaar zijn. Je besluit om meer gericht naar de noden van deze kinderen te gaan kijken, naar hun mogelijkheden en wensen en op zoek te gaan naar oplossingen die op hun maat gesneden zijn.</p>	<p>Je beseft stilaan wat de fundamentele verschillen zijn tussen wat je leerde in je initiële opleiding en de praktijk van het speciaal onderwijs. Je kunt niet zo maar ervaringen meenemen naar eender welke situatie en voor eender welk kind. Je wordt ervan bewust dat speciaal onderwijs betekent dat je - veel meer dan je verwachtte - nieuwe paden zal moeten zoeken en betreden.</p> <p>Je begrijpt nu ook beter waarom je in je initiële opleiding botste met gezag in je klas. Je gedroeg je toen t.a.v. je leerlingen zoals je dat ook deed in de leiding van de jeugdbeweging. Ook dat werkte niet. Je besluit dat je eerdere ervaringen moet toetsen aan de nieuwe situatie.</p>

	<p>binnen te houden en er zelf bij te blijven om samen een spelletje te doen. Na een paar weken vraagt de kleuter huilend waarom hij moet binnen blijven. Hij wil zo graag buiten zijn tijdens de pauze. Je beslist om een programma op te zetten, waarbij de andere kleuters om beurt op met de betrokken kleuter spelen op de speelplaats. Ook de andere kleuters vinden dat erg tof.</p>		
<p>3. <b>Partner van ouders, leerlingen en een ruim team van betrokkenen uit de omgeving van de leerling met specifieke onderwijsvragen/behoefte, vanuit een maatschappelijke verbondenheid.</b></p> <p>Je kunt werken in een breed team, dit betekent met alle mensen die bij je leerlingen zijn betrokken en uiteraard met de leerling zelf. Deze samenwerking verhoogt de kwaliteit van je werk met de leerlingen.</p>	<p>a) Je merkt dat een leerling 2 keer per week door een ander personeelslid wordt uit de klas gehaald. Navraag leert je dat het de psychomotorisch therapeute is. Tijdens de middagpauze spreek je haar aan en vraag je naar wat ze met je leerling doet. De therapeute is blij verrast met je belangstelling en nodigt je uit om een paar therapieën te volgen. Je doet dit en leert er een aantal praktische tips uit die je in de klas ook kan toepassen.</p> <p>b) De sessie over SMOG (spreken met ondersteuning van gebaren) heeft je ideeën gegeven om de communicatie van een aantal kinderen op je eigen school te verbeteren. Je bereidt een les voor met de eerste kleine stapjes in het programma. Je weet dat je daarvoor de vrijheid krijgt van je directie/IB-er, collega's. Wanneer je de les begint, wordt je echter direct door haar onderbroken. In deze school is SMOG uit den boze. Er werd hierover door het hele team een beslissing genomen en daar ging jij niets aan veranderen. Je bevraagt je directie naar de visie van de school m.b.t. communicatiebevorderende maatregelen voor hun leerlingen.</p> <p>c) Je merkt tijdens de evaluatie van het schoolfeest dat het feit dat je op het schoolfeest de hele dag actief meewerkte -hoewel je daartoe niet verplicht werd - veel extra waardering oplevert. Jij vond het ook boeiend om al die mensen eens in een andere context bezig te zien.</p>	<p>Je leert uit beide voorvallen uit niveau 1 dat communiceren met je collega's niet alleen belangrijk is, maar dat ze dat ook erg waarderen. Je beslist om op je school nog meer je ogen en oren open te zetten en om je eigen nieuwe ideeën eerst te toetsen aan wat je collega's erover denken.</p>	<p>Het is niet de eerste keer dat je in een situatie terecht komt zoals in het voorbeeld b). Je speelt graag 'cavalier seul', bruist nu eenmaal van de nieuwe ideeën en verliest veel van je eerste energie wanneer daarover eerst moet worden gediscussieerd. Anderzijds heeft de reactie van de psychomotorisch therapeute je deugd gedaan.</p> <p>Het is ook niet de eerste keer dat je vriend(in) erover klaagt dat je al alles hebt beslist en uitgewerkt vooraleer hij/zij van je plannen op de hoogte wordt gebracht.</p> <p>Je beschouwt het als een uitdaging om een evenwicht te zoeken tussen enerzijds de nodige discussies/overleggen en anderzijds het behouden van de eerste opwindende die zoveel energie geeft.</p>
<p>4. <b>Coach van collega's en coördinator van beleidsondersteunende maatregelen bij de implementatie van het planmatig handelen op klas- en</b></p>	<p>a) Je stapte in de werkgroep 'verkeer', die zich als doel heeft gesteld om op de speelplaats een klein 'verkeerspark' uit te bouwen. Je kent een aantal scholen waar ze dit al deden en gaat er filmen; In de mediatheek van de HU vind je nog een eindwerk van een vroegere collegastudent hierover. Je stelt alles voor op een overleg van de werkgroep. De waardering</p>	<p>Je leert uit beide voorbeelden dat je je steentje kan bijdragen tot een professioneel overleg. Je weet wel dat je veel tijd stak in het bezoeken van die andere scholen, en dat je dat niet voor elke vraag die op je afkomt zal kunnen opbrengen. Maar de inspanning heeft hier zeker geloond, niet alleen naar het resultaat, maar ook naar de relaties die je opbouwde</p>	<p>Dat coachen was je grote onbekende binnen de competentiematrix van de opleiding. Hoe kunnen ze nu verwachten dat je andere mensen die hiërarchisch toch een hogere plaats innemen, kunt coachen. De beide voorvallen geven je vertrouwen. Blijkbaar ben je in staat om je ideeën op een aanvaardbare wijze over te brengen. Dit geeft je een goed gevoel.</p>

<p><b>schoolniveau.</b></p> <p>Je levert een actieve bijdrage tijdens overlegmomenten, MR vergadering, leerlingbesprekingen, teamoverleg en in individuele gesprekken. Je kunt je eigen mening op een aanvaardbare wijze overbrengen en verdedigen naar alle andere betrokkenen.</p>	<p>voor je werk is algemeen.</p> <p>b) Tijdens de supervisie kwam een andere student met een casus die opmerkelijk veel overeenkomsten vertoonde met de problemen van een kind in jouw groep. De volgende dag vertel je dit aan je duopartner. Deze ziet inderdaad overeenkomsten, maar ook nog veel verschillen, veel meer dan jij. Jullie besluiten samen dat de oplossingen die tijdens de supervisie werden voorgesteld, niet van toepassing zijn op onze leerling.</p>	<p>met de mensen met wie je samenwerkt.</p>	<p>Eigenlijk voel je je eigen zelfbewustzijn door deze voorvallen een flinke boost krijgen.</p>
<p>5. <b>Zichzelf sturende en geëngageerde persoon die voortdurend leert uit eigen en andermans ervaringen en uit meerdere bronnen.</b></p> <p>Je leert voortdurend bij over je doelgroep, over inhouden en didactische mogelijkheden.</p> <p>Je reflecteert permanent over jezelf en over de invloed van jou op het ontwikkelingsproces van je leerlingen.</p> <p>Je bent er op gericht om je eigen stijl te bevragen en bij te sturen waar nodig.</p>	<p>a)Tijdens je tussentijdse begeleidingsgesprek vraagt je coach wat je sinds het begin van de thema's zoal hebt gelezen over de problematiek van je leerlingen. Je moet toegeven dat je hiermee nog niet bezig was. Ook de leerlingendossiers heb je nog niet echt vast gehad. Je dacht aan het groepswerkplan genoeg te hebben. Op het verslag komt te staan dat je vanuit je intuïtie best al goed werk levert, maar dat men van jou toch wel verwacht dat je zelf ook op zoek gaat naar meer informatie over je doelgroep.</p> <p>b)De master-opleiding is afgelopen en je weet dat er nu van jou wordt verwacht dat je op verschillende niveaus over dit opleidingsonderdeel moet worden gereflecteerd. Hoe zat dat ook weer met die niveaus? Je neemt er deze tekst nog eens bij. Je bevraagt ook een medestudent hoe die de niveaus interpreteert.</p>	<p>De eerste ervaring geeft je een klap in je gezicht. Je voelt dit aan als een verwijt. Het tweede voorbeeld leert je dat wanneer je je goed informeert, dat inderdaad leidt naar goede resultaten. Je besluit om te beginnen met het lezen van de leerlingendossiers.</p>	<p>Eigenlijk had je na twee maanden buitengewoon onderwijs het gevoel dat het allemaal veel eenvoudiger was dan in het gewoon onderwijs. Als je maar goed bezig was met de kinderen en ervoor zorgde dat hun welbevinden in orde bleef. De opmerking van je begeleider/collega spreekt dit tegen en je beseft dat -als je ooit wil werken in het SBO en voor die leerlingen een meerwaarde wil betekenen -, je nog vele tandjes zal moeten bijzetten. Dit gaat wel over andere vragen dan deze die je jezelf in het gewoon onderwijs stelt. Je stelt je de vraag hoe je je bij dit nieuwe besef voelt en of je die extra inspanning wil leveren.</p>

Albert Janssens, Hogeschool van Leuven/Cesmo, België  
 Emiel van Doorn, Hogeschool van Utrecht/StiBCO, Nederland  
 www.stibco.nl / mail@stibco.nl / 0172-652130

