

## Reflectie

Tijdens de opleiding wordt veelvuldig een beroep gedaan op reflectie: het zelf systematisch terugblikken op de uitvoering van de opdracht. Van deze reflectie wordt een verslag gemaakt, dat onderdeel uitmaakt van het portfolio.

Wat is het doel?

Een zelfreflectie-instrument is een lijst met aandachtspunten die betrekking hebben op het leerproces dat iemand heeft doorgemaakt. Door deze lijst door te nemen, te evalueren, kan op basis daarvan besloten worden in een volgende situatie anders te reageren of te handelen.

Onderstaande dia's

([http://www.wecraad.nl/ppt/Reflectietools%20Marielle%20Rutten.ppt#256,1,Reflectie vaardigheden en instrumenten](http://www.wecraad.nl/ppt/Reflectietools%20Marielle%20Rutten.ppt#256,1,Reflectie%20vaardigheden%20en%20instrumenten)) laten zien dat je door reflectie tot een hoger niveau van beroepsuitoefening komt.

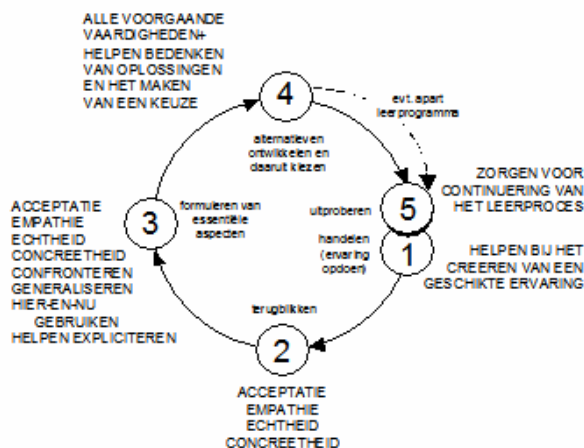
### Reflecteren – verbreden en verdiepen van competent gedrag



**Reflecteren:**  
Herinterpreteren en structureren van ervaringen om te komen tot een hoger niveau van beroepsuitoefening



### Begeleiding: aansluiten bij de spiraal



Een veel gebruikt model voor reflectie is het STARR model.

### Reflectie gesprek stap 2 en 3: STARR model

<b>Situatie</b>	<b>Wat was de situatie?</b> Wat was de aanleiding? Wie waren er bij betrokken? Waar? Wanneer?
<b>Taak</b>	<b>Wat was in deze situatie jouw taak/doel?</b> Wat werd er van je verwacht? Wat verwachtte je zelf van deze situatie? Wat wilde je bereiken? Wat vond je dat moest gebeuren?
<b>Actie</b>	<b>Wat heb je concreet gezegd of gedaan?</b> Wat heb je gedaan? Wat dacht je? Wat voelde je? Wat deden de leerlingen? Wat denk je dat de leerlingen wilden, dachten of voelden? En toen? (herhalen totdat alle acties in deze situatie zijn doorlopen)
<b>Resultaat</b>	<b>Wat was het resultaat?</b> Hoe is het afgelopen? Hoe reageerden de andere betrokkenen?
<b>Reflectie</b>	<b>Wat leer je uit deze situatie?</b> Wat is de essentie? Hoe staat dat wat je zelf deed, dacht en voelde in verhouding tot wat de leerling deed?



Op internet

(<http://dwp.svdt.org/pagina/downloads/Het%20STARRmodel%20toegelicht%20en%200voorbeeldvragen.doc>) staat het volgende stuk over dit STARR-model.

## Het STARR- model toegelicht.

Er zijn verschillende fasen in het coachingsproces waarin je de student met verschillende interventietechnieken kunt benaderen.

Situatie analyseren	<b>S</b>
Taken of Targets formuleren	<b>T</b>
Acties plannen en afspreken	<b>A</b>
Resultaten	<b>R</b>
Reflectie op.	<b>R</b>

### 1. Situatie analyseren.

Centrale vraag: Gaat het goed? Wat gaat goed? Wat kan beter?

**Enkele mogelijke vaardigheden** die je als coach kunt inzetten:

- Observatietechnieken.
- Afstemmen op de leerling verbaal , non-verbaal
- Feedback geven, samenvatten.
- Positieve energie geven.
- Vraagtechnieken om informatie te krijgen.
- Vraagtechnieken om de student dichterbij de ervaring te brengen.
- Technieken om belemmerende overtuigingen uit te dagen.

Voorbeeld: "Het gaat goed, we kunnen goed met elkaar opschieten." Is vaak een gewenst antwoord en geeft vage informatie. Vragen als: Wat precies gaat dan goed? Noem eens 3 momenten die erg goed gingen? Hoe zag dat er dan uit? Wat was daar goed aan? Wie vond dat goed gaan? Enz... moeten de student dichterbij de werkelijkheid terug brengen.

### **S** Vragen om het probleem of de huidige **situatie** helder te maken:

- wat gebeurt er op het moment?
- wanneer komt die situatie voor?
- waar gebeurt het?
- wie zijn de personen in die situatie?
- wat heb je daar tot dusver voor oplossingen voor bedacht?
- welke resultaten heb je behaald?
- wat zijn de belangrijkste knelpunten?

stel geen 'waarom' vragen, dit wordt gauw geassocieerd met kritiek en de ander duikt in de verdediging

## 2. Taken of Targets formuleren

---

Centrale vraag: Wat wil je bereiken? Welke **leerdoelen** wil je bereiken? Wat moet je leren vanuit de opleiding om dat beroep te kunnen uitoefenen?

**Enkele mogelijke vaardigheden** die je als coach kunt inzetten:

- Naast afstemmen, observeren, positieve energie geven, feedback geven enz...
- Doelvragen stellen.
- Doelen en doelsituatie uit elkaar houden.
- Concretiseren van de doelen.
- De doelen toetsen op haalbaarheid en meetbaarheid.
- 

Voorbeeld: "De presentatie was niet goed, ik ga een nieuwe en betere maken." Is geen bruikbaar doel. Te vaag. De coach zal de student uitdagen dit doel concreet te maken door zijn vraagstelling: Wat is beter? Hoe ziet dat er uit? Wanneer weet je dat het beter is?

### **T** Vragen om de doelen of doelsituatie helder te krijgen. **Taak of Target**

- Wat wil je op de lange termijn bereiken? (Beperk je niet tot wat mogelijk is. Je hoeft nog niet te weten hoe je het kunt realiseren.)
- Hoe ziet de werkelijkheid eruit als je je doel bereikt hebt?
- Kun je je toekomstbeeld schetsen?
- Hoe weet je dat je je doel bereikt hebt?
- Hoe ga je meten dat je je doel bereikt hebt?
- Hoe ziet de situatie eruit als het probleem is opgelost?
- Hoe uitdagend is dit doel voor jou?
- Sta je jezelf toe om het als probleem/doel te zien?
- Hoe realistisch is je doel?
- Hoeveel tijd, energie, middelen heb je nodig om het doel te realiseren? Heb je die, heb je die ervoor over?
- Wanneer wil je je idee gerealiseerd hebben of je vraagstuk hebben opgelost?

## 3. Acties plannen en afspreken

---

Centrale vraag: Hoe wil je de gestelde doelen bereiken?

**Enkele mogelijke vaardigheden** die je als coach kunt inzetten:

- Naast afstemmen, observeren, positieve energie geven, feedback geven enz...
- De doelen toetsen op haalbaarheid en meetbaarheid. (SMART)
- Vraagtechnieken en concretiseren van de gestelde actie.
- Belemmerende overtuigingen uitdagen.

Voorbeeld: "Ik kan nou eenmaal niet telefoneren, dat moet de ander maar doen." is een overtuiging die de student belemmert. De coach zal de belemmering uitdagen door te bevragen: Zijn er ook telefoongesprekken die wel erg goed lopen? Wat kan je dan wel goed door de telefoon? Met wie kan je wel goed telefoneren? Enz...

### 3. **A** Vragen om het **actieplan** te formuleren

In deze fase kan de coach vragen stellen in de trant van:

- Wat voor mogelijke activiteiten zie je?
- Kun je beschrijven welke dingen je allemaal zou moeten doen?
- Wat zijn daarvan de voors en tegens?
- Welke alternatieven brengen het resultaat het meest dichterbij?
- Welke stappen moet je achtereenvolgens doen?
- Zijn de stappen in een logische volgorde geplaatst?
- Wanneer ga je een en ander doen?
- Leiden die acties tot het gewenste resultaat?
- Welke obstakels moet je omzeilen?
- Welke ondersteuning heb je nodig?
- welke voor- en nadelen kleven hier aan?
- Hoe zeker ben je dat je de voorgenomen acties op tijd en succesvol zal volbrengen?
- denk je dat dit plan je een antwoord geeft op het probleem?
- hoeveel kans geef je het plan om te slagen?

soms is het noodzakelijk aan te geven waarom de procesbegeleider bepaalde vragen stelt:

---

## 4 en 5 Resultaten en Reflectie

---

Centrale vraag: Heb ik de gestelde doelen bereikt? Wat wel en wat niet? Wat kan ik de volgende keer anders doen?

**Enkele mogelijke vaardigheden** die je als coach kunt inzetten:

- Naast afstemmen, observeren, positieve energie geven, feedback geven enz...
- Situationeel leiding geven: afgestemd op de bekwaamheid of onzekerheid van de leerling.
- Vraagtechnieken en concretiseren van de gestelde actie.
- Belemmerende overtuigingen uitdagen.
- Intervisietechnieken doorgeven.
- Kwaliteitenkwadranten kunnen hanteren.

Voorbeeld: "Ik ben nou eenmaal een slordig type" kan belemmerend zijn, maar heeft ook een andere kant. Slordigheid is misschien de valkuil van creativiteit. De coach zal de onderliggende kwaliteit benoemen alvorens door te gaan op hoe de student er mee om zou kunnen gaan.

### 4. **R** **Resultaten** bespreken

- Beantwoord het resultaat aan de afgesproken criteria uit 2
  - o Hoe ziet de werkelijkheid eruit als je je doel bereikt hebt?
  - o Kun je je toekomstbeeld schetsen?
  - o Hoe weet je dat je je doel bereikt hebt?
  - o Hoe ga je meten dat je je doel bereikt hebt?
  - o Hoe ziet de situatie eruit als het probleem is opgelost?
- Hoeveel tijd en energie heb je erin gestoken in relatie tot de geplande tijd en energie?
- Op welke manier verschilde jouw bijdrage aan het project van die van anderen?
- Hoe vaak bel je een moeilijk te bereiken bedrijf op voordat je afhaakt?



**5. R** **Reflectie**

- Wat kan je nog leren?
- Wat ga je de volgende keer anders doen?
- Wanneer ga je dat doen?