



“Reflectie revisited”

*Een actuele kijk op de zin en onzin
van reflecteren in de context van
(academisch) onderwijs & opleiding*

Carlijne Ceulemans & Jelle Geyskens



- Reflectie leidt wel tot nieuwe inzichten maar dit betekent doorgaans niet dat er verandering in gedrag optreedt (Cochran-Smith, 2005; Korthagen, 2012)
- Diepgaande reflecties zijn eerder uitzondering dan regel (Körkkö et al., 2016, 198)
- Studenten zijn niet allergisch aan reflecteren; ze worden allergisch gemaakt (Korthagen, 2012, 6)
- Reflectie heeft ook ongewenste gevolgen (zie o.m. Bombeke et al., 2010; Yuan, 2016)
- Reflectie is subjectief en daardoor moeilijk te evalueren (bij monde van collega's die reflectie begeleiden)

Overzicht

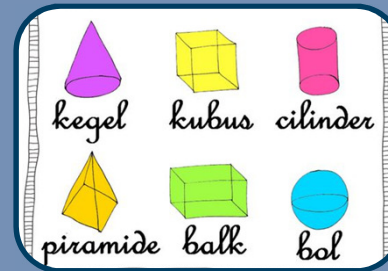
1. Waarom reflecteren (en waarom niet)?
2. Hoe doe je dat, (studenten doen) reflecteren?
 - Modellen
 - Randvoorwaarden
 - Toepassingen
4. De rol van de begeleider: een coachende houding
5. Stof tot nadenken
6. Samengevat: wat maakt reflectie krachtig
7. Meer weten? Leeswijzer

Casus 1: Interprofessioneel Samenwerken in de Gezondheidszorg

contactpersoon: erik.franck@uantwerpen.be; olaf.timmermans@uantwerpen.be;
giannoula.tsakitzidis@uantwerpen.be



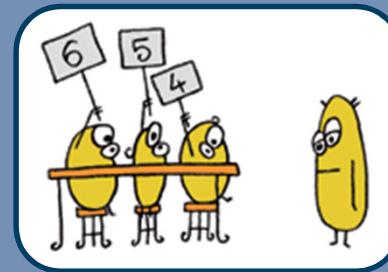
Doel



Vorm



Begeleiding



Beoordeling



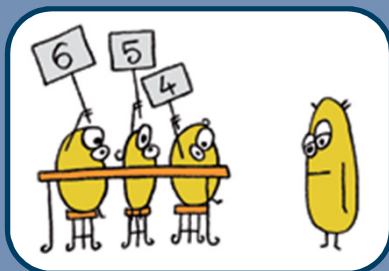
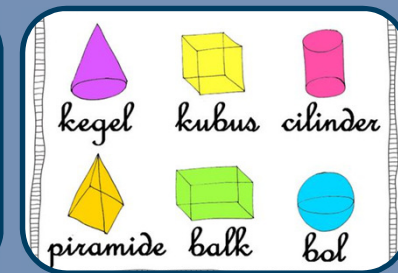
Wat?
Waarom?

Leergoepen samengesteld uit **≠ studierichtingen**
Leren van & met elkaar in interprofessionele teams

- *via dialoog, discussie & debat*
- *zicht krijgen op eigen leerproces & sterktes/ zwaktes binnen het team*

Wie?
Wanneer?
Hoe?

Groepen van **max 14 studenten met 1 tutor**
Opbouwende modules over verschillende bachelor- & masterjaren heen
Casus uit medische praktijk

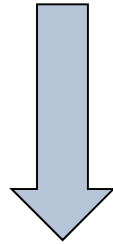


Beoordeling via een **portfolio, groepsevaluatie, peer- en selfassessment**

- *Beoordelen van het proces & van het werken in groep*
- *Zichzelf & elkaar beoordelen op de kerncompetenties (summatieve evaluatie)*

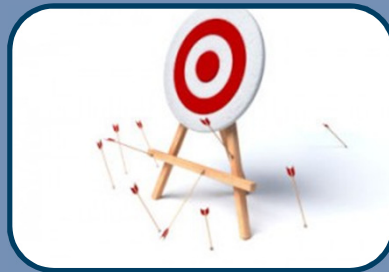
2. Waarom reflecteren (en waarom niet)?

- reflecteren zorgt voor een **krachtig leereffect**, op voorwaarde dat het goed gebeurt

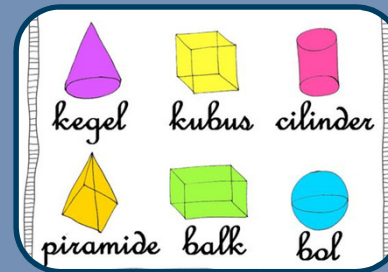


Hoe doe je dat, (studenten doen) reflecteren?

Casus 2: Stagebegeleiding via supervisie in de lerarenopleiding



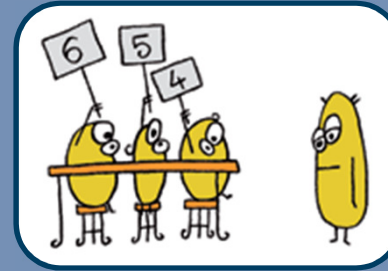
Doel



Vorm



Begeleiding



Beoordeling



Wat?

Waarom?

Supervisie als begeleiding bij **groeistage**

Via reflectie op en analyse van praktijkervaringen

- *inzicht krijgen in persoonlijke onderwijsstijl & opvattingen*
- *alternatieve handelingswijzen zoeken*
- *bouwen aan onderwijsgedrag*



Wie?

Groepen van **7 à 8 studenten met 1 supervisor**

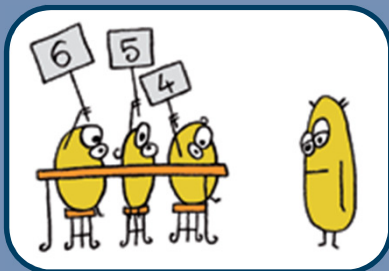
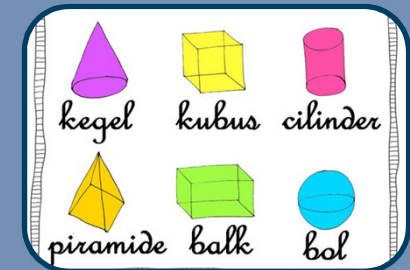
Wanneer?

8 bijeenkomsten van telkens 1,5u gelijklopend met groeistages

Hoe?

Bespreking van 1 casus/student

- *relevantie voor de student staat centraal*
- *voorbereiding a.d.h.v. werk- en reflectieverslag*
- *ook minder verbale werkvormen*



Beoordeling door supervisor o.b.v. **groepsbijeenkomsten & schriftelijk materiaal**

- *A.d.h.v. formele, inhoudelijke & groepsdynamische criteria*
- *Supervisoren zijn niet betrokken in beoordeling van de stage*

3. Hoe doe je dat, (studenten doen) reflecteren?

Timing Vindt reflectie plaats voor, tijdens, na het engagement?
Op welke tijdstippen vindt reflectie plaats?
Hoeveel tijd neemt reflectie in binnen het opleidingsonderdeel?

Modellen en werkvormen Welke reflectiemodellen- en werkvormen worden gehanteerd?

Met wie Reflecteren studenten alleen (voorbeeld: dagboek)?
Reflecteren studenten in in groep (voorbeeld: intervisie)?
Reflecteren studenten onder begeleiding van lesgever(s), supervisor(s) uit gemeenschap en/of organisatie, andere?

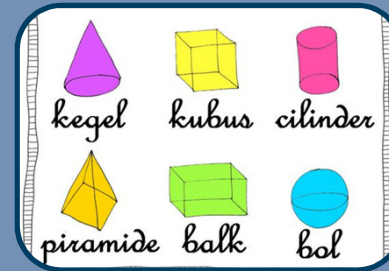
Evaluatie Op basis van welke leerdoelen wordt reflectie geëvalueerd?
Op basis van welke criteria (verbonden met de leerdoelen) wordt reflectie geëvalueerd?
Hoe wordt feedback gegeven op het reflectieproces?
Op basis van welke evaluatievorm (examens, papers, presentaties, ...) worden studenten geëvalueerd op de reflectiecomponent?

Casus 3: Leergroepen als begeleiding bij masterproef OOW

contactpersoon: Jelle.Boeve-dePauw@uantwerpen.be



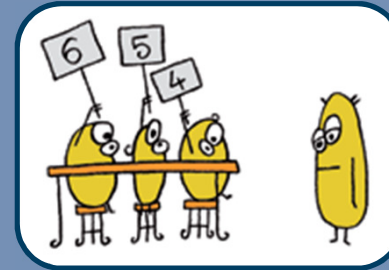
Doel



Vorm



Begeleiding



Beoordeling



Wat?

Waarom?

Leergroepen als begeleiding bij **masterproef**

Eigen leerproces bewust doorlopen en expliciteren

- *Bevorderen van zelfsturing*
- *Coöperatief leren*

Wie?

Wanneer?

Hoe?

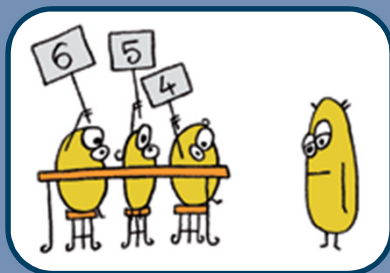
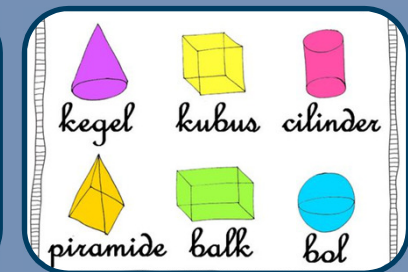
Groepen van **6 studenten met 1 procesbegeleider**

5 bijeenkomsten van telkens 3u gedurende 1 ac.jaar

2 casussen per sessie per sessie (elke student 1 casus)

met schriftelijke neerslag

- *Bv: Vacatures, poster, ...*



Beoordeling door begeleider o.b.v. **groepsbijeenkomsten, eindverslag (& mondelinge verdediging)**

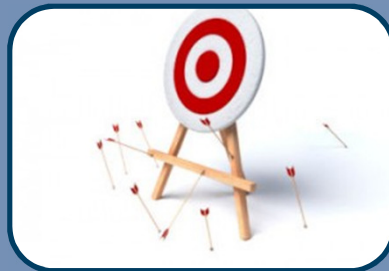
- *Formele criteria*
- *Inhoudelijke criteria*
- *Groepsdynamische criteria*

3. Hoe doe je dat, (studenten doen) reflecteren?

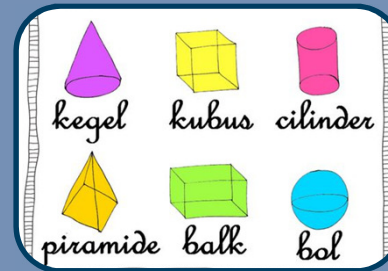
- Randvoorwaarden
 - Veiligheid creëren
 - Duidelijkheid scheppen: waarover wordt er gereflecteerd?
wat wordt er beoordeeld?
wie beoordeelt?
 - Mogelijkheden tot *oefenen* van reflectievaardigheden
- Technieken en werkvormen:
 - verbaal én ruimtelijk
 - schriftelijk én mondeling
- Vaardigheden van de begeleider: een coachende houding

Casus 4: Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) in Ba Interieurarchitectuur

contactpersoon: Michel.Corthaut@uantwerpen.be



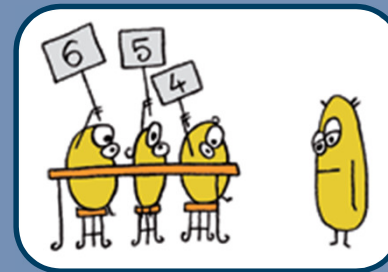
Doel



Vorm



Begeleiding



Beoordeling



Wat?

Waarom?

POP= Instrument voor student, docent & opleiding

Voor de student:

- *Eigen leerproces sturen & stimuleren*
- *Leerresultaten (= vaardigheden en visie als ontwerper) communiceren & remediëren*

Wie?

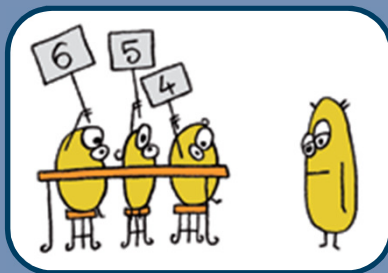
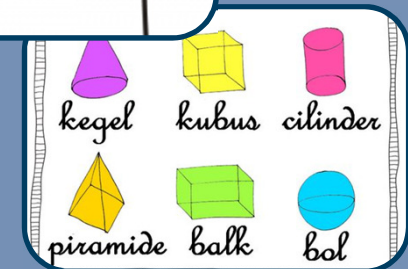
Individueel onder begeleiding van docent/coach

Wanneer?

Integraal opleidingsonderdeel in BA & MA-IA

Hoe?

- **Reflectie-** en **Presentatieportfolio** ('showcase')
- Vrije lezingen en tentoonstellingsreeksen
- Persoonlijk ontwikkelingsdoel



Permanente evaluatie a.d.h.v. casestudies en voortgangsgesprekken

- *Beoordeling van inhoud (reflectieniveau, taal, beeld) en lay-out*
- *Opbouw in criteria over jaren heen (bijv. van reflectiedocument per ontwerp in TS1 naar zelfstandige reflectie in TS3)*
- *Richtvragen om na te denken over ontwerpproces en -procedure*



1. discours (over eigen ontwerp)

- presentaties van ontwerpen

- reflecties over ontwerp onderzoek

**A.
PRESENTATIE-
PORTFOLIO**

EXPOSEREN
van visie en
vaardigheden
als ontwerper

richt zich tot
vakspecialisten
en leken

wervend
promotioneel

2. inspiratie en oriëntatie

- vrije lezingen en tentoonstellingen
- workshopweken en studiereizen

**B.
REFLECTIE-
PORTFOLIO**

RAPPORTEREN
van persoonlijke
ontwikkelingen
op professioneel
vlak

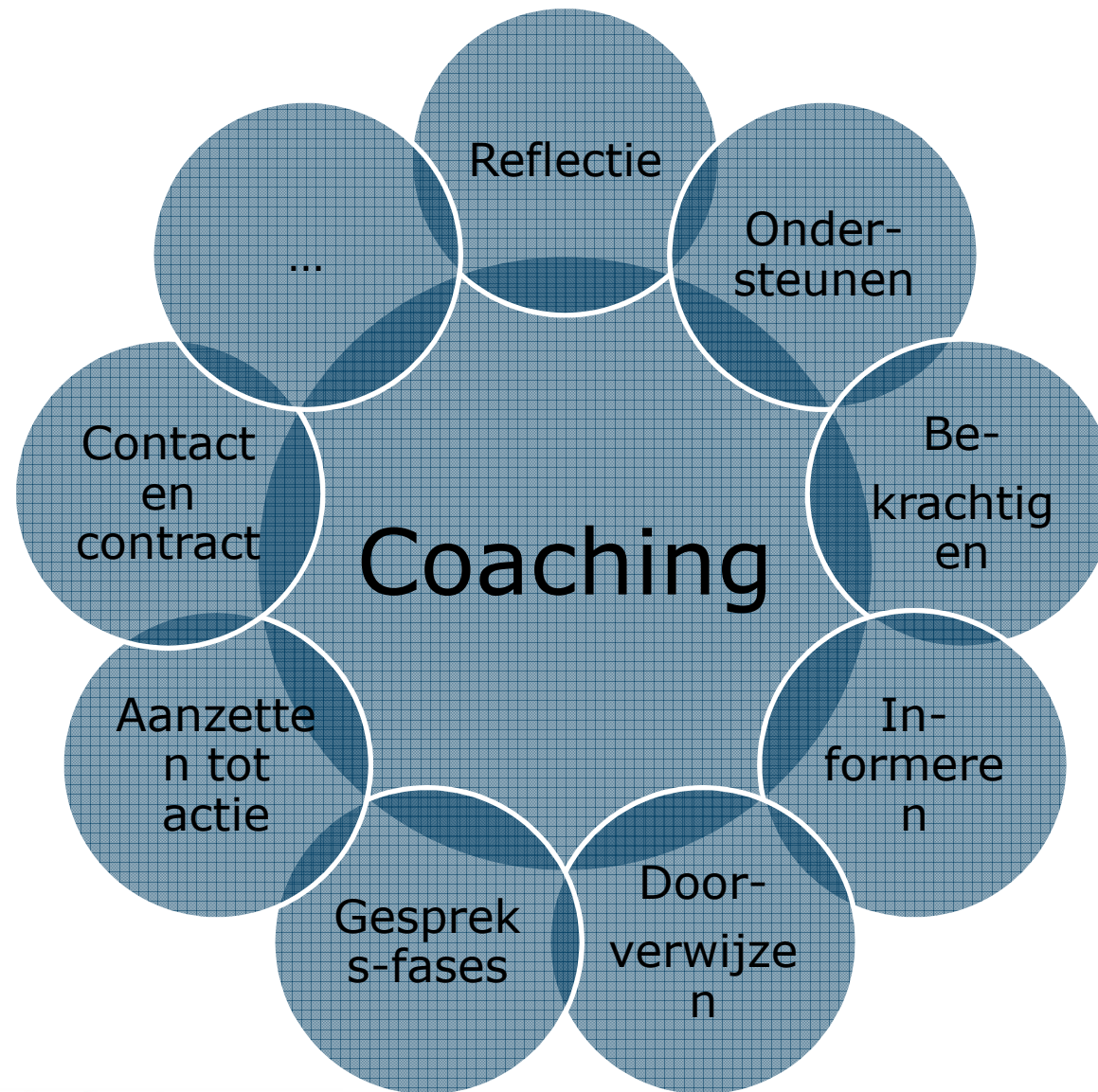
richt zich tot
vakspecialisten

onderzoekend
wetenschap-
pelijk

3. leervermogen en ambities

- persoonlijk ontwikkelingsplan
- reflecties over studieprogramma

Coaching en reflectie

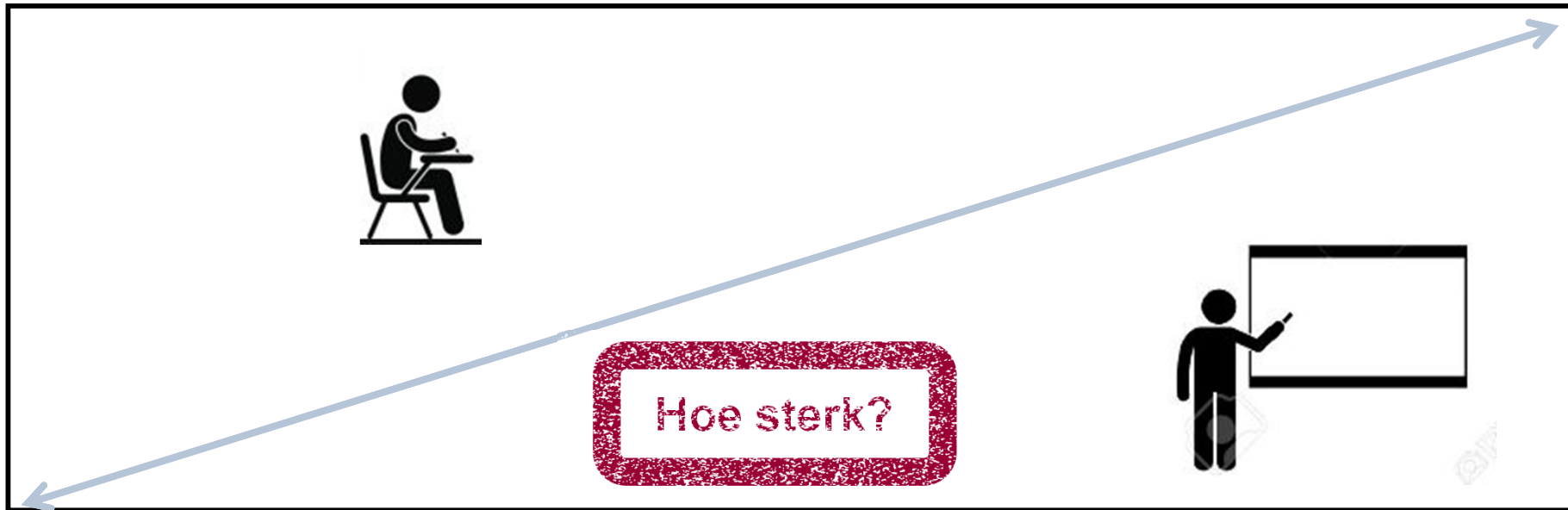




Opdracht coaching en reflectie

- **Instructie**
 - Welke methoden en technieken kan een coach gebruiken om studenten aan te zetten tot reflectie/nadenken over...?
 - Inspiratie? Deze sessie, praktijkvoorbeelden, eigen leeromgeving, intuïtie en ervaring
- **Procedure**
- Zoemsessie met..., plenaire nabespreking
- **Tijd**
- 5 minuten

Gespreksvaardigheden: van minder naar meer input



Non-verbaal actief luisteren vragen stellen samenvatten confronteren uitdagen inspireren

4. Stof tot nadenken

1. Kunnen alle studenten diepgaand reflecteren?
2. Gaat reflectie bij voorkeur over probleemsituaties?
3. Gebeurt reflectie best schriftelijk?
- ...
4. Kan je alleen reflecteren?
5. Wanneer ben je teveel aan het reflecteren? Of nog: wanneer stopt het?
6. Wat als studenten niet willen? Anders gezegd: kan je reflectie verplichten (en heeft dat zin)?
7. Hoe kan je reflectie evalueren zonder dat de evaluatie (of de evaluator) de reflectie in de weg staat?

5. Samengevat: wat maakt reflectie krachtig?

- “Vertrek van het positieve”

vertellen over wat goed gaat geeft energie en zet aan tot verandering (hoe zeer we ook geneigd zijn het te hebben over wat *nog niet* goed gaat)
- “Om na te denken is veiligheid nodig”

zorg voor transparante afspraken & verwachtingen (waar gaat de reflectie wel & niet over, wat wordt er beoordeeld en wie beoordeelt). Dit betekent ook: beoordeel het proces, niet de inhoud.
- “Neem verschillende perspectieven mee”

nadenken begint pas als je loskomt van wat evident is. Door te kijken door de ogen van anderen, zie de dingen anders.

5. Samengevat: wat maakt reflectie krachtig?

- Maak het concreet, dat zet aan tot denken
 - vraag studenten om wat ze vertellen concreet te maken (adhv voorbeelden, situaties, ervaringen, ...); zo blijven zij (en jij) bij de feiten
- Een model werkt maar als het mag worden losgelaten
 - reflectie verwordt al te vaak tot het zo juist mogelijk toepassen van de stapjes uit het model. Dit kan helpen om reflectie op gang te brengen bij studenten die een handvat nodig hebben, maar het staat diepgaande reflectie evengoed in de weg. Modellen zijn dus maar zinvol voor zover een student er ook van mag afwijken om wat voor hem/haar relevant is op een andere manier aan te brengen.
- ...

Meer weten?

Wil je meer lezen over krachtgericht reflecteren en coachen?

- Clement, J. (2015). *Inspirerend coachen. De kunst van dynamisch en uitdagend communiceren*. Leuven: LannooCampus.
- Korthagen, F. (2012). Over opleiden en reflecteren: ongemakkelijke waarheden en wenkende perspectieven. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 33(1), p. 4-11.
- Korthagen, FAJ. & Vasalos, A. (2010). Going to the core: Deepening reflection by connecting person to profession. *Handbook of reflection and reflective inquiry*. Amsterdam: Springer.

Wil je meer weten over onderzoek naar reflectie in een opleidings- en onderwijscontext?

- Ash, S. L., & Clayton, P. H. (2009). Generating, deepening, and documenting learning: The power of critical reflection in applied learning. *Journal of Applied Learning in Higher Education*, 1(1), 25-48.
- Bombeke, K., Van Roosbroeck, S., De Winter, B., Debaene, L., Schol, S., Van hal, G., & Van Royen, P. (2010). Medical students trained in communication skills show a decline in patient-centered attitudes: An observational study comparing two cohorts during clinical clerkships. *Patient Educaion and Counseling*, 84, 310-318.
- Cochran-Smith, M. (2005). Studying teacher education. What we know and need to know. *Journal of Teacher Education*, 56(4), p. 301-306.
- Körkkö, M., Kyrö-Ämmälä, O., & Turunen, T. (2016). Professional development through reflection in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 55, 198-206.

Meer weten? (2)

- Tsakitzidis, G., Timmermans, O., Callewaert, N., Truijen, S., Meulemans, H., & Van Royen, P. (2015). Participant evaluation of an education module on interprofessional collaboration for students in healthcare studies. *Medical Education*, 15(188).
- Yuan, E.R. (2016). The dark side of mentoring on pre-service language teachers' identity formation. *Teaching and Teacher Education*, 55, 188-197.

Wil je meer weten over (werkvormen voor) intervisie & supervisie?

- De Groot, A. & Nobel, G. (2005). *Een pot met goud. Werkboek intervisie in het onderwijs*. Amsterdam: Centraal Boekhuis.
- Rietveld, L. & van Rooijen-Mutsaers, K. (2012). *Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching?* Raadpleegbaar op www.nji.nl.
- Hendriksen, J. & Huizing, J. (2011). *Intervisie werkvormen*. Zaltbommel: Uitgeverij Thema. (een handige waaier met tal van werkvormen en variaties)

Wil je meer weten over het evalueren van proces en product (en het verschil daartussen)?

- Castelijns, J., Segers, M., & Struyven, K. (2011). *Evalueren om te leren*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.