

## Competentie 7: Competent in persoonlijke reflectie en ontwikkeling

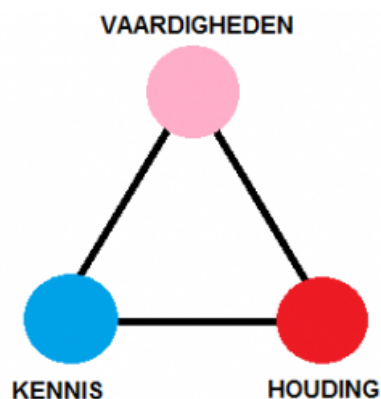
Deze competentie beschrijft het passende gedrag bij de eigen professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de beroepsuitoefening, waarbij (zelf)reflectie bijdraagt aan het kritisch bezien van de persoonlijke concepten.

### Vaardigheden:

*Reflecteren op persoon, proces en product*  
*Eigen portfolio beheren*

### Kennis:

[Reflectie](#)  
[Zelfsturing](#)  
[CAO-vo](#)  
[CAO-po](#)  
[portfolio en competenties](#)  
[portfolio en competenties.\(PDF\)](#)



### Houding:

*Een leven lang blijf ik aantoonbaar leren.*  
*Ik reflecteer telkens op mijn handelen.*

---

### Wat is een professional?

Een professional kenmerkt zich door 'vakmanschap'.

Vakmanschap kenmerkt zich door:

- hoogwaardige kennis ('Ik lees er veel over')
- de goede dingen goed doen ('Ik weet waarom het goed is')
- creativiteit ('Daar zie ik een mogelijkheid in')
- uitstraling van professionaliteit ('Ik ben een goede docent').

Een professionele docent vertoont alle zeven competenties, heeft een gedegen vakinhoudelijke kennis en laat verantwoordelijkheid zien voor de taak.

Hij/zij heeft bijvoorbeeld eigenschappen als:

- Onderwijskundige wendbaarheid
- Innoverend vermogen
- Zelfmanagement
- Relationale sensitiviteit
- Teamplayer

De volgende eigenschappen passen niet bij een professional:

- Eigenwijs zijn ('Zo is het')
- Te specialistisch zijn ('Dat doe ik niet: daar ben ik niet bevoegd voor')
- Solistisch werken ('Ik heb goede resultaten, dus laat me')
- Externe invloeden negeren ('Ze kunnen zo veel zeggen')
- Overschatten van de eigen vaardigheden ('Leerlingen klagen er nooit over').

Ik herinner me de eindeloze loopgravenoorlogen die gevoerd werden in mijn sectie. De één had deze mening en de ander had een andere mening. De 'discussie' bestond uit het herhalen van de eigen standpunten. Telkens weer. Geen onderbouwing, geen interesse in de mening van de ander. De een probeert de ander te overtuigen dat zijn mening de juiste is. Moe word je van zo'n bijeenkomst. Het levert

ook niks op. De grootste armoe vind ik als besloten wordt: 'laten we dan maar stemmen.'  
Er blijft altijd iemand ontevreden achter die toch zijn eigen ding gaat doen. Geen constructivisme, maar destructivisme.

Je kunt het anders aanpakken: meer vragen stellen over de opvatting van de ander. "Hoe past dat binnen ons doel?". 'Heb je daar literatuur over?' 'Welk onderzoek is daar naar gedaan?' 'Welk concept ligt daar achter?' 'Welke andere opvattingen zijn daar over?'. Ik merkte dat eerst irritatie ontstond over de vragen, maar het gaf mij wel andere inzichten en ook bij de ander ontstaat een gevoel: 'Ik ga mijn opvatting wel onderbouwen.' Hierdoor steeg de kwaliteit van de discussie en werden besluiten genomen op grond van gedocumenteerde argumenten.

## Intervisie



Als een team op eigen initiatief regelmatig samenkomt om werkervaringen (werkvraagstukken) met elkaar te bespreken volgens een bepaalde systematiek (= intervisie), ontstaat een autonoom, ervaringsgericht leerproces. Die casus kan ingebracht worden door elk teamlid. De casus kan een observatieverslag zijn of een observatie met een videocamera van een werksituatie. Belangrijk is dat het initiatief voor het vragen van feedback ligt bij het teamlid die feedback wil. Degene die een casus inbrengt, verwacht van de andere teamleden feedback. Feedback heeft als doel de ander te laten groeien ten behoeve van zichzelf en van het bereiken van het gemeenschappelijk doel. Feedback geven is een kunst, maar feedback ontvangen is een grotere kunst.

### De kunst van het feedback geven:

Feedback moet betrekking hebben op waargenomen of aanwijsbaar gedrag en dient een beschrijving te zijn van wat waargenomen is ("Ik zag dat je...", "Ik hoorde je zeggen: ...").

Als je feedback geeft, dien je je ervan bewust te zijn dat het altijd een subjectieve interpretatie is van jouw waarnemingen. Je feedback moet zich richten op specifiek omschreven gedrag. Als feedback niet specifiek is, zal de ontvanger er minder mee kunnen.

Vraag voortdurend of de ander je begrijpt. Laat de ander af en toe samenvatten wat je als feedback hebt gegeven. ("Weet je nog wanneer dat was?" "Wat zei ik volgens jou?")

### De kunst van het feedback ontvangen:

Ga je nooit verdedigen of val de ander niet in de rede. Als de feedback in jouw ogen te vaag of te algemeen is, vraag dan naar een specifiekere waarneming. Je kunt ook vragen aan de anderen of ze de waarneming herkennen en of zij een specifiekere voorbeeld hebben waargenomen.

Bedenk ook dat het accepteren van de feedback niet hoeft in te houden dat je het ermee eens bent.

Beschouw het als een advies om ander gedrag te vertonen, maar een advies mag je naast je neerleggen. Je laat altijd aan de ander weten wat je met zijn feedback gaat doen.

Soms werd ik gevraagd om docenten feedback te geven op hun werk. De meest voorkomende feedbackvraag luidde: 'Wil je eens kijken hoeveel leerlingen actief meedoen in mijn les? Ik heb het gevoel dat ik tegen een muur aan het praten ben.'

Dan ga ik gewapend met een video-camera de klas in. De docent heb ik voorzien met een zendermicrofoontje op zijn jasje of trui. Die registreert elk woord van de docent. Ik film dan vooral leerlingen. Wat de docent zegt, ondersteunt dan de beelden van de leerlingen. Wat blijkt meestal? De docent heeft een erg negatief beeld van de activiteiten van de leerling. Na doorpraten blijkt, dat de docent zich heeft aangeleerd te kijken naar de dingen die niet gaan zoals hij verwacht. Dat roept weer een negatief beeld op. Het helpt als je als docent leert te genieten van de dingen die naar wens gaan. Dat er punten zijn die je kunt verbeteren, wist je eigenlijk toch al.

Dan wordt de feedbackvraag ook anders: 'Wil jij eens kijken hoe ik het voor elkaar krijg dat veel leerlingen actief meedoen? Dan kan ik dat inzetten als het eens minder is.' Voor mij krijgt het lesbezoek ook een andere dimensie: ik ga kijken naar de dingen die goed gaan en waarom die goed gaan.

## De kracht van (zelf)reflectie

Reflecteren is het kijken in de 'spiegel' naar je eigen handelen. Je kijkt op een afstand naar wat je deed.

Dat kan zijn op een paar aspecten van je beroep.

Bijvoorbeeld:

- Je persoonlijk functioneren in het team
- Je professionele handelen in de klas
- Je inbreng in werkoverleg
- Je zelfgeschreven teksten van lesmateriaal
- Je zelfgemaakte toetsen.

Je maakt zo je eigen spiegelbeeld.

Dat beeld kan je helpen de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat deed ik goed?
- Waaraan zie ik dat het goed is? (*Bewijs*)
- Wat deed ik waardoor het goed ging?
- Wat kan beter?
- Wat doe ik de volgende keer weer?
- Wat doe ik de volgende keer anders?
- Waaraan zie ik dat het beter kan? (*Bewijs*)



De antwoorden op deze zeven vragen geeft je de zekerheid dat je blijft ontwikkelen.

Je kunt een collega vragen je te helpen bij je reflectie door hem/haar deze zeven vragen te laten stellen en jouw antwoorden scherper te maken. Leg de antwoorden en bewijzen vast. Zo ontstaat van alle aspecten een 'portfolio' van je eigen ontwikkeling. Houd bij reflectie goed in de gaten dat het geen beoordeling is.

## Probleemverhalen

Bij reflectie komen soms probleemverhalen naar voren. Aan de manier waarop je collega zijn/haar verhaal vertelt en daarover vragen stelt, kun je herkennen op welk niveau iemand zijn probleem heeft. Je kan door middel van vragen het denkniveau van de ander verhogen, zodat er weer perspectief komt.

In het *piramide-model* van Gregory Bateson (Uitgewerkt door Robert Dilts), staan de verschillende [logische niveau's](#).



Hoe hoger je het probleem in de piramide kunt plaatsen, hoe dieper de oorzaak van het probleem.

### *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.

## **Gewetensvragen bij competentie 7**

- 1. Laat jij minstens 2x per jaar een ander naar je werkzaamheden kijken om feedback te vragen om daarvan te leren?**
- 2. Neem jij de moeite dagelijks te reflecteren op een aspect van je werk?**
- 3. Wat heb jij tot nu toe gedaan aan je verdere professionalisering?**
- 4. Waar heb je nog veel in te leren?**
- 5. Hou je een persoonlijk ontwikkelingsportfolij bij?**