

12 Succesreflectie

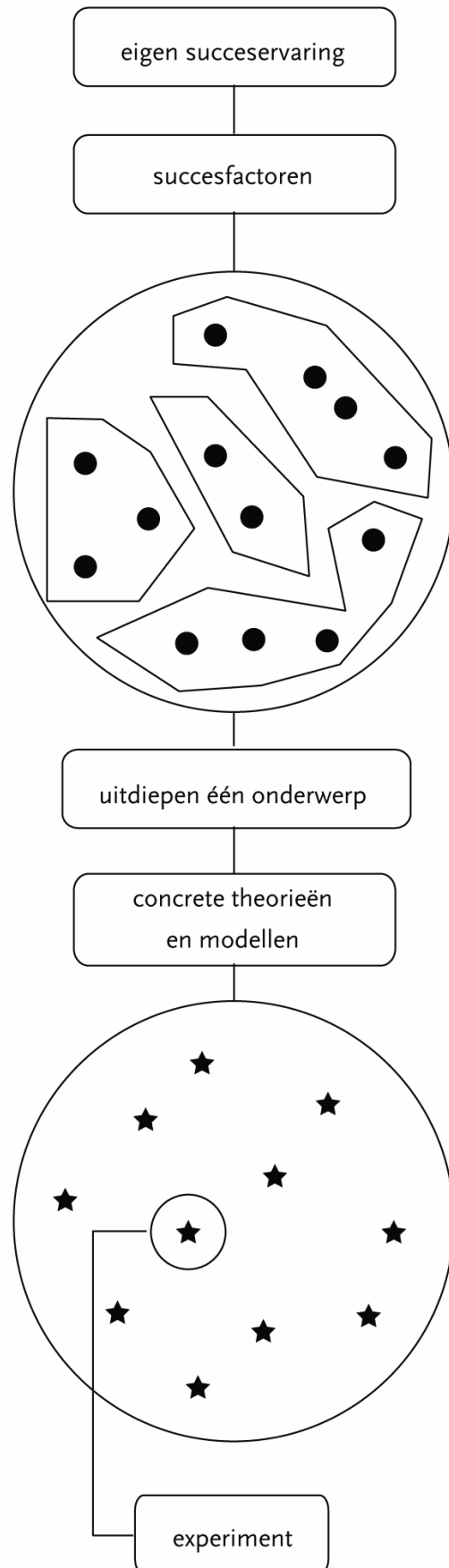
Een groep docenten, vanuit verschillende opleidingen, doet mee aan een training. Zij hebben al een eerste bijeenkomst met elkaar achter de rug. Het aardige is dat iedereen vanuit de eigen opleiding andere ervaringen kan inbrengen. Veel situaties zijn heel herkenbaar. Of het nu gaat om de opleiding Verpleegkunde of Technische Informatica, omgaan met studenten levert dezelfde vragen op. Het wordt tijd om het wat persoonlijker te maken en de deelnemers willen iets van elkaar weten: wat doe jij eigenlijk in een les?

12.1 Beschrijving en gebruik

Bij Succesreflectie is de basis een positieve ervaring. Door een positieve ervaring als startpunt te nemen, raken mensen enthousiast en betrokken en komt de reflectie op gang. Succeservaringen reiken mogelijke oplossingen aan voor andere situaties, genereren energie en dragen bij tot een positief zelfbeeld.

Door op een gestructureerde manier te werken vanuit eigen positieve ervaringen, komt er een bewustwordingsproces op gang en zet de reflectietool vervolgens aan om te experimenteren met veranderingen. In een groep kan kennis worden gedeeld. Samenwerkend leren kan het inzicht en de verdieping van een thema of werkdomein aanmerkelijk vergroten. Succesreflectie is bedoeld om met grotere groepen te reflecteren op praktijkervaringen.

In figuur 12.1 is Succesreflectie gevisualiseerd.



12.2 Inbreng

De begeleider vraagt de deelnemers terug te denken aan een succesvolle les. 'Zo'n les waar je met plezier en voldoening aan terugdenkt, omdat het echt een voltreffer was. Wat is je succesvolste les en waarom?' De deelnemers denken even na en vertellen elkaar vervolgens geanimeerd over hun succesvolste les. Intussen schrijven ze op post-its alle factoren die hebben bijgedragen aan het succes. Er heerst een actieve werksfeer. Iedereen is druk aan het praten. Er wordt gelachen, er wordt gezwaaid met handen om het voorbeeld te benadrukken en er wordt actief geluisterd en doorgevraagd op de aspecten die met het succes te maken hebben. Na een kwartier hangen de deelnemers de post-its op de flap die de begeleider intussen heeft opgehangen. Bovenaan staat de beginvraag: wat is je succesvolste les en waarom?

Stap 1 en 2

In tegenstelling tot de meeste andere reflectietools staat bij Succesreflectie niet één inbrenger centraal, maar gaat het om de succeservaringen van alle aanwezigen. Als begeleider kun je van tevoren een thema benoemen waarbinnen gereflecteerd gaat worden. Het thema kan ook samen met de groep worden bepaald. Vervolgens is de vraag aan de deelnemers om binnen dit thema een succeservaring te benoemen. Het gaat hierbij om een succeservaring uit de beroepspraktijk.

De begeleider zet het reflectieproces in gang door de opdracht te geven om in tweetallen elkaar de succeservaring, van de afgelopen week, met een bepaald thema te vertellen. De tweetallen vertellen om beurten een succeservaring, waarbij de een vertelt en de ander actief luistert en vragen stelt. Als de beide succesverhalen zijn uitgediept, geeft de begeleider de opdracht om te inventariseren welke factoren bijdragen aan dat succes. Wat maakt de gebeurtenis volgens hen tot een succes?



De ervaring leert dat de meeste mensen het ingewikkeld vinden om te benoemen wat er goed gaat en waarom het goed gaat. Het onderzoeken van een succeservaring genereert een positief proces en draagt bij tot een positief zelfbeeld. Het met elkaar uitzoeken van wat er goed gaat, geeft de deelnemers nieuwe mogelijkheden om te experimenteren en stimuleert om hun ervaringen om te zetten in nieuwe vaardigheden.

12.3 Uitvoering

De begeleider leest alle post-its voor. Na enige discussie besluiten de deelnemers de post-its in vier categorieën in te delen, namelijk 'methode', 'docent', 'proces' en de categorie 'anders'. Na het plakken van de post-its in de categorieën, kiezen de deelnemers om verder te gaan met de categorie 'methode'. Hierin staan onder andere opmerkingen als 'goede opbouw' en 'aantrekkelijk'. De deelnemers formuleren naar aanleiding hiervan de vraag: hoe maak ik een les met een goede opbouw en aantrekkelijk voor studenten? De begeleider vraagt de deelnemers naar voorbeelden van de door hen toegepaste theorieën en modellen voor een aantrekkelijke lesopzet.

In hetzelfde tweetal vertellen de deelnemers elkaar hoe ze te werk gaan. De één vertelt iets over hoe zij Kolb in haar lessen verwerkt, een ander vertelt dat hij een succesvolle spelvorm heeft bedacht met de Roos van Leary. Een derde vertelt dat hij, sinds hij een training heeft gevolgd over coaching, vooral gebruik maakt van het situationeel leiderschapsmodel van Hersey en Blanchard. Alle modellen, tips en successen komen terug op de flap-over en worden kort toegelicht.

Stap 3

Na het verzamelen van de succesfactoren komt de volgende stap, namelijk het aanbrengen van structuur. De deelnemers kunnen samen met de begeleider de samenhangende succesfactoren clusteren. Dit clusteren kan bijvoorbeeld door het maken van een *mindmap*, of door de factoren op post-its te schrijven en deze met samenhangende factoren bij elkaar te plakken. Door het structureren ontstaat een overzicht met nieuwe gezichtspunten en/of aanknopingspunten. Nu kan er een keuze worden gemaakt voor een onderwerp waarmee de deelnemers verdergaan.



Als de groep groot is, zijn er veel verschillende factoren. Raak niet in paniek als er voor je gevoel een onsamenhangende massa op de flap-over verschijnt. Door de factoren hardop voor te lezen en door te overleggen met de deelnemers kom je vaak eenvoudig tot een goede clustering. Denk aan een clustering op verschillen en overeenkomsten, of op persoon, methode en proces.

Stap 4

Door in te zoomen op een onderwerp, kan er een verbinding worden gelegd met een theorie die bij dat onderwerp past. Het inzoomen op een onderwerp kan met behulp van een vraag. Bijvoorbeeld: welke theorie of welk model gebruik jij voor dit onderwerp?

Een andere manier is om deelnemers te vragen op zoek te gaan op internet of in de vakliteratuur naar volgens hen passende theorieën en/of modellen. In een volgende bijeenkomst kan daar dan weer op worden doorgegaan. De theorie blijft concreet. Je kunt hierbij denken aan een theoretisch model of een vuistregel. Het gaat om een praktische invulling van theorie. Door de succeservaring opnieuw te bekijken, maar dan vanuit het theoretische model, krijgen de deelnemers zicht op hun handelen en worden de handelingsmogelijkheden groter. Door de koppeling aan de theorie krijgt de deelnemer concrete aanwijzingen over wat hij op welk moment kan doen.



Om tot verdere verdieping van de ervaringen te komen is de uitwerking van één onderwerp per bijeenkomst voldoende. Andere onderwerpen kunnen bewaard worden voor later.

12.4 Afronding

De praktische voorbeelden leiden tot enthousiasme bij de deelnemers om een en ander eens uit te proberen. Ze besluiten de bijeenkomst met een rondje waarin ieder benoemt waarmee hij in de komende tijd gaat experimenteren.

Stap 5

Deze stap wordt afgesloten door de deelnemers een verbinding te laten maken met de verschillende handelingsmogelijkheden. Daarom vraagt de begeleider aan de deelnemers om in tweetallen met elkaar te bespreken:

- Wat doe je al?
- Wat zou je anders kunnen doen?
- Waarmee ga jij experimenteren?

Wanneer de Succesreflectie met studenten wordt gedaan, vraagt de begeleider de deelnemers hun bevindingen en voornemens vast te leggen en op te nemen in hun portfolio. Door de reflectietool op deze manier af te ronden, maken de deelnemers zich de theorie meer eigen door aan te geven hoe zij verdergaan met hun bevindingen. Vervolgens kan een nieuwe positieve ervaring geformuleerd worden en verder worden uitgewerkt. Het opnemen in een portfolio en/of persoonlijk ontwikkelplan maakt dat iedere deelnemer een 'eigen verhaal' krijgt dat theoretisch onderbouwd is.

12.5 Randvoorwaarden en variant

- Succesreflectie leent zich goed voor groepen van ongeveer twaalf tot twintig deelnemers.
- De Succesreflectie duurt zestig tot negentig minuten.
- Voor de reflectieoefening zijn nodig: een flap-over, post-its en een stiftpen per tweetal.

Een variant bij de inbreng is dat de begeleider de groep vraagt om een succeservaring met het gekozen thema te bedenken. Vervolgens kiest hij één persoon uit om zijn succesverhaal te laten vertellen voor de hele groep. De begeleider stelt dan vragen, diept het voorbeeld uit en laat zien hoe actief luisteren en doorvragen leiden tot verdieping van het verhaal. Daarna geeft de begeleider de opdracht om in tweetallen de ervaringen uit te wisselen en te inventariseren welke factoren bijdragen aan het succes. Elk tweetal maakt een eigen lijstje. De factoren kunnen ook op aparte post-its worden geschreven.

12.6 Bron

Succesreflectie is gebaseerd op het VESit model. Dit model is ontwikkeld door Fred Korthagen, Ko Melief en Anke Tigchelaar.

Succesreflectie verschilt met VESit op de volgende punten:

- Succesreflectie gaat uit van een succeservaring.
- De verschillende fases van het VESit model (Voorstructureren, Ervaringen uitwisselen, Structuur aanbrengen in de ervaringen, Inzoomen en theorie toevoegen) zijn samengevat in vier stappen. Er is een extra stap aan toegevoegd. Stap 5 is het maken van een expliciete verbinding met het handelen, door studenten hun bevindingen en voornemens op te laten nemen in een portfolio.

Korthagen, F., K. Melief & A. Tigchelaar (2002) *De didactiek van praktijkrelevant opleiden*.

Deze brochure is uitgegeven door het Landelijk Programmamanagement Educatief Partnerschap van de hbo-raad en is te vinden op de EPS-website www.educatiefpartnerschap.nl/lero/publicaties. Succesreflectie is eveneens gebaseerd op de theorie van Appreciative Inquiry, zie verder hoofdstuk 13.