

‘REFLECTEREN KAN JE LEREN’

“Een instrument dat niet gestemd is, kan vals klinken
hoe goed de muziek ook is.”

Inhoud

- Mentimeter;
- Theorie;
 - *Wat is reflecteren?*
 - *Beeldvorming*
 - *Attributie fouten*
- Interview rondes (5);
- Opschrijven concreet leerdoel op de flipover.



Even voorstellen

- Chris Meijnen (51 jaar);
- Learning & Development Officer bij AWL Techniek;
- Trainer, Coach en L&D- adviseur bij Orbit Training & Advies;
 - *Veelal in de maakindustrie.*
 - *Softskill Ontwikkeling:*
 - Communicatie trainingen;
 - Train de Trainer (werkplekleren);
 - Omgaan met Neurodiversiteit;
 - Conflicthantering;
 - Leiderschapsontwikkeling;
 - ...

Mijn Motto's

- Motto: 'In iedere eikel, schuilt een eik!'
- Motto: 'Ik bent het instrument!'
- Motto: 'Een plant gaat niet harder groeien door er aan te trekken;



We gaan hoofdrekenen (optellen)



1000

40

1000

30

1000

20

1000

10

ANTWOORD!

....
+
?

ANTWOORD

1000

40

1000

30

1000

20

1000

10

—————+

4100

Paradigma Effect of Pygmalion Effect

Ons Luie Brein!



Paradigma Effect or Pygmalion Effect

Ons Luie Brein;

“Het gaat er niet om waar je naar kijkt, maar om wat je ziet!”

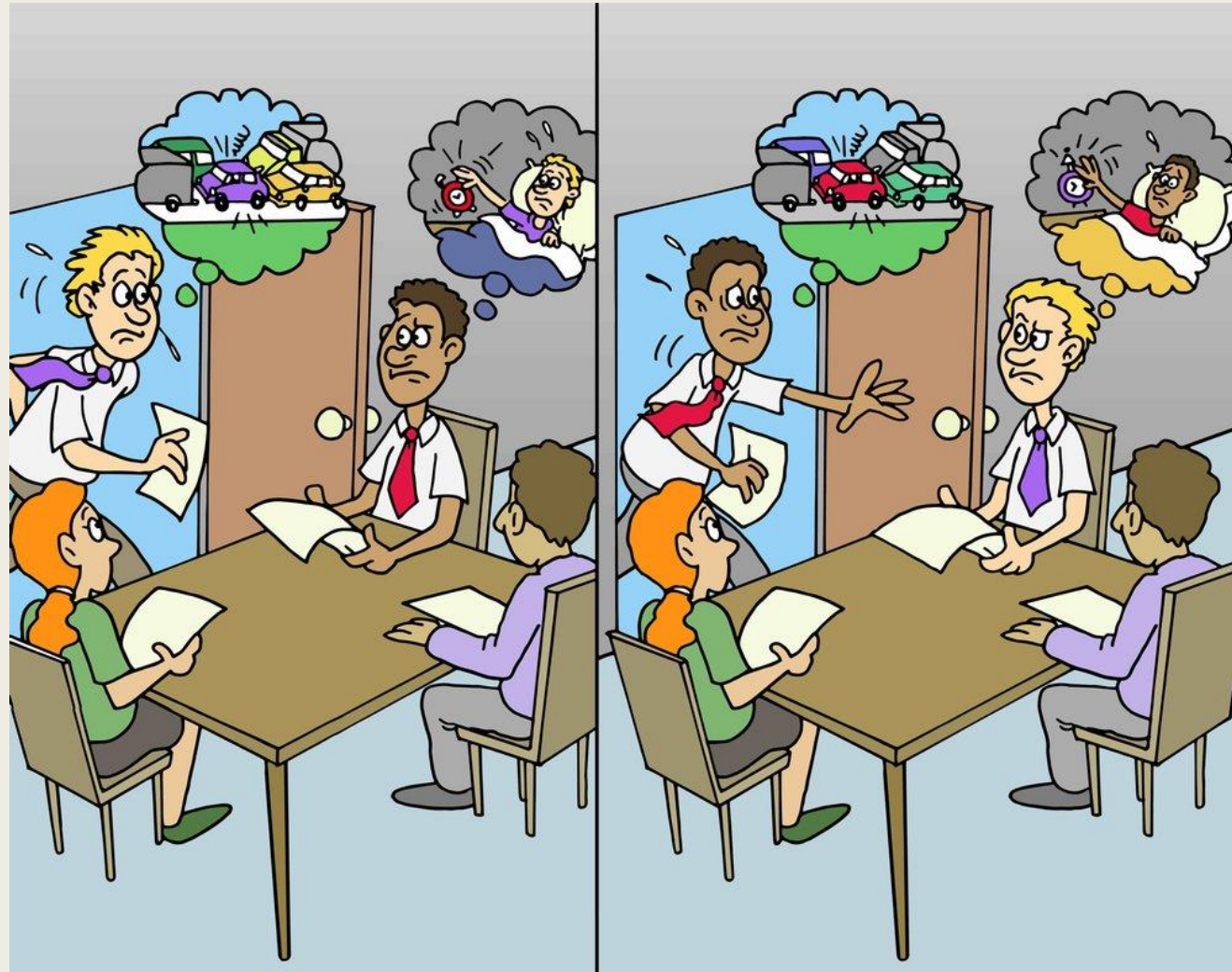
Henry David Thoreau



Het Pygmalion Effect



Fundamentele Attributiefout



- Gedrag van leerling → karakter
- Eigen gedrag → omstandigheden

Voorbeeld:
Leerling te laat:
“onbetrouwbaar”
Jij te laat:
“drukke ochtend”

Fundamentele Attributiefout

De fundamentele attributiefout is de neiging om het gedrag van anderen te wijten aan hun persoonlijkheid (karakter), terwijl we de invloed van de situatie onderschatten. Bij onszelf doen we vaak het omgekeerde: we wijten onze fouten aan de omstandigheden.



Het Halo-effect

Het halo-effect betekent dat één opvallende positieve eigenschap van een leerling je totale oordeel kleurt, waardoor je ook andere eigenschappen positiever inschat dan terecht is.

Voorbeeld in de praktijk. Een leerling:

- Is heel vriendelijk;
- Communiceert prettig met andere collega's;
- Oogt zelfverzekerd.

De praktijkopleider denkt onbewust:

“Dit is een sterke leerling.” Met als gevolg:

- Fouten worden minder snel gezien of benoemd
- Minder kritische feedback
- Moeilijkere taken worden sneller toevertrouwd
- Beoordelingen vallen positiever uit

“Als we iemand aardig vinden, denken we al snel dat hij ook bekwaam is.”

Praktische reflectietip:

Stel jezelf bewust de vraag:

“Waar baseer ik dit oordeel precies op gedrag of gevoel?”

“Welke concrete handelingen laten zien dat deze leerling dit echt kan?”

Het Horn-effect

Het horn-effect is het tegenovergestelde van het halo-effect. Eén negatieve eigenschap of eerste indruk kleurt je totale oordeel negatief. Met andere woorden: één “donkere vlek” verduistert alles.

Voorbeeld in de praktijk. Een leerling:

- Komt een paar keer te laat;
- Oogt onzeker;
- Maakt in het begin fouten.

De praktijkopleider denkt onbewust:

“Dit wordt geen sterke leerling.” Met als Gevolg:

- Minder vertrouwen en verantwoordelijkheid;
- Kritischer of strenger beoordelen;
- Minder positieve feedback;
- Sneller ingrijpen of overnemen;
- Successen worden minder gezien.

“Als we iemand in het begin lastig vinden,
zien we daarna vooral wat niet goed gaat.”

Praktische reflectietips:

“Zie ik deze leerling zoals hij nu is of zoals hij in het begin was?” (pygmalion)

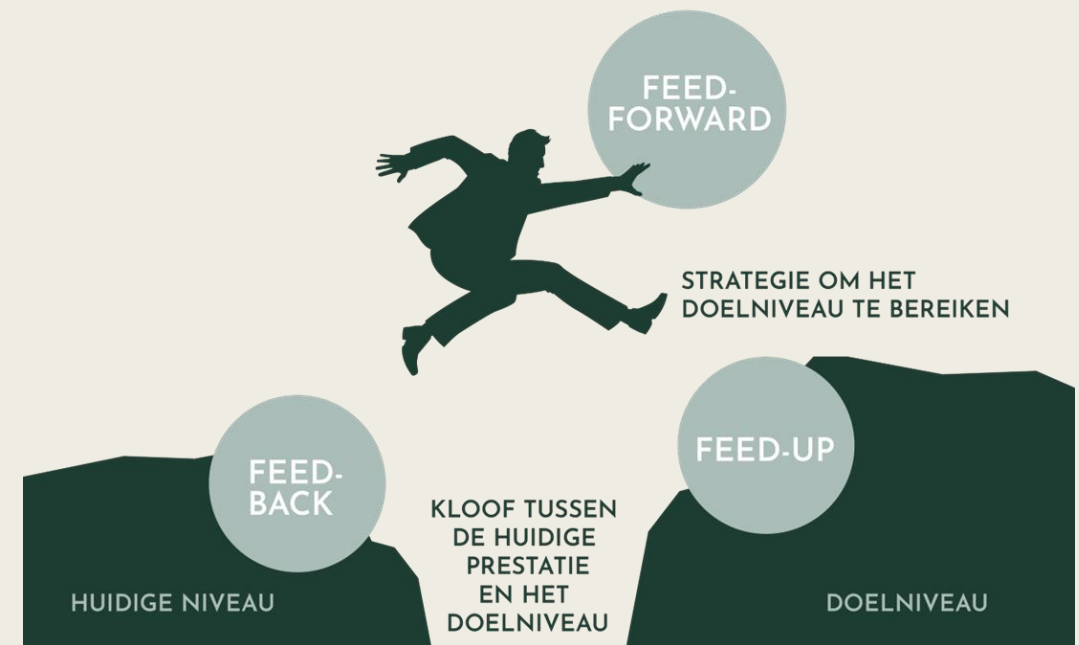
“Welke concrete verbeteringen laat deze leerling wél zien?”

Reflecteren kan je leren; de kracht van vragen stellen

Je wilt graag weten waar iemand staat (feedback is meten van het huidige niveau. En daarnaast misschien ook wel wat iemand voor leerdoel heeft.

Om hier achter te komen is het belangrijk dat je vragen leert stellen:

- *Vragen sturen het denken niet jij, maar de ander ontdekt.*



Soorten vragen

Open vragen

- Nodigen uit tot vertellen en reflectie
Beginnen vaak met *wat, hoe, welke, wanneer*

Voorbeeld:

Wat maakt dit moeilijk voor jou als praktijkopleider?

Gesloten vragen

- Leveren korte, concrete antwoorden op
a/nee of feitelijk

Voorbeeld:

Heb je dit al eerder meegemaakt?

- **Suggestieve vragen (niet doen)**
- Sturen het antwoord (pas op!)
Bevestigen jouw aanname

Voorbeeld:

Je vindt dit zeker lastig omdat de leerling ongemotiveerd is?

Techniek voor Verdieping (reflectie) L.S.D.

LSD: Luisteren — Samenvatten — Doorvragen

Laat zien dat je echt hoort wat de ander zegt;
Verdiept het gesprek;
Voorkomt misverstanden.

Voorbeeld:

- *Dus je merkt dat je snel overneemt als het druk wordt?*
- *Wat gebeurt er dan bij jou?*

Interviewrondes



In tweetallen werken.

Belangrijk:

- Eén interviewer, één geïnterviewde;
- Na elke ronde wisselen (ik geef het signaal aan);
- Korte antwoorden, geen discussie;
- Doel = verdiepen, niet oplossen.
 - *Aan het einde heeft iedere praktijkopleider na reflectie een leerdoel meegenomen naar huis. Deze wordt door de andere praktijkopleider op papier geschreven (daarmee checken we of het leerdoel écht helder is geworden)*

Ronde 1

Kennismaking



2 x 2 minuten

Voorbeeldvragen:

1. Waar werk je?
2. Wat doen jullie daar?
3. Wat is jou rol/functie?
4. Heb je hobby's?
5. Etc.

Ronde 2

Vakmanschap en Uitdaging (Reflectie)



2 x 2 minuten

Voorbeeldvragen:

1. Wat maakt jou een goede praktijkopleider?
2. Wat vind je soms moeilijk?
3. Etc.

Ronde 3

Zelfinzicht (Reflectie)



2 x 2 minuten

Voorbeeldvragen:

1. Wat herken je van het Pygmalion-, Halo- en Horn-effect in je rol als Praktijkopleider bij jezelf?
2. Wat zegt dat wat je soms moeilijk vindt in je rol als Praktijkopleider over jou als persoon?
3. Waar belemmert dit, wat je moeilijk vindt, de groei van de leerling?
4. Etc.

Ronde 4

Groei (Reflectie)



2 x 2 minuten

Voorbeeldvragen:

1. Wat zou je kunnen/moeten leren om dat wat je moeilijk vindt toch goed te gaan doen als Praktijkopleider?
2. Wat heb je nodig om te groeien als praktijkopleider in wat je nu moeilijk vindt? (wat stimuleert jouw groei)
3. Wat belemmerd je en hoe neem je dat weg? (wat belemmert jouw groei)
4. Etc.

Ronde 5

Concrete Leervraag



2 x 2 minuten

“Als we hier een concrete leervraag van maken, hoe zou die luiden?”

Ik wil leren om...

Flapover

1. Schrijf de leervraag van de ander groot op op een Flapover;
2. Check of dit de ook klopt bij de lerende praktijkopleider;

Vragen en/of Opmerkingen

