**Reflectie op vakdidactische overtuigingen en handelen**

**Alice Veldkamp**

**29 september**

*Het ui- model van Korthagen (zie figuur)[[1]](#footnote-1) kan steun geven bij het maken van je vakdidactisch profiel (visie).*

*Om vragen te beantwoorden als:*

*Wie ben ik als vakdocent? Wat zijn mijn vakovertuigingen?*

*Waarom vind ik dat mijn leerlingen dit onderwerp ‘moeten’ leren? Wat verwacht ik van ze en waarom?.*

*Ook kan het zijn dat je bij een reflectie vast loopt (bijv in fase 2 van reflectiecirkel van Korthagen). Je kan dan een laagje dieper zoeken naar je vak(didactische) overtuigingen die achter je handelen zitten. Ook daarvoor kun je alleen of bij intervisie het ui-model met bij behorende vragen gebruiken ter verdieping.*



De ui heeft zes lagen:

**De omgeving** is datgene wat jij tegenkomt in je werk: de leerlingen, je collega’s, de school, maar ook alles wat met de ruimere omgeving te maken heeft: de thuissituatie van de leerlingen, de plaats waar de school staat, de maatschappij. Waarschijnlijk heb je hier bij het maken van je tussenportfolio al het een en ander over opgeschreven, want het gaat hier over de context waarbinnen jij als dio doet wat je doet.

**Jouw gedrag** is bepalend voor wat er in jouw onderwijswerk gebeurt: wat doe je concreet? Ook hierover heb jewaarschijnlijk al heel wat materiaal opgenomen in je portfolio, want in jouw gedrag komen uiteindelijk jouw bekwaamheden tot uiting.

**Jouw bekwaamheden** staan centraal in de beroepsrollen. Ook hierover heb je waarschijnlijk al veel opgeschreven in je portfolio, maar voor het eindportfolio is het van belang dat je systematisch nagaat of je alle bekwaamheden die bij de rollen horen, hebt geïllustreerd met materiaal.

Daarbij gaat het ook om **jouw overtuigingen**: wat vind jij belangrijk in jouw onderwijs en waarom? En hoe komt dat volgens in jouw bekwaamheden tot uitdrukking? Hier gaat het dus om de visie achter jouw handelen als docent, jouw visie op onderwijs. Kun je ook laten zien dat je niet ‘zomaar’ ergens wel of niet in gelooft, maar kun je jouw visie verbinden met theorie?

Meestal wordt het wat gecompliceerd om jouw overtuigingen per beroepsrol te bespreken en kun je hier beter een reflectie opschrijven die de rollen overstijgt, maar die wel een verband legt met jouw functioneren in de diverse rollen.

Jouw (professionele) **identiteit** heeft betrekking op jouw ‘eigenheid’: wat is kenmerkend of bijzonder voor jou als docent, waar liggen jouw persoonlijke kwaliteiten? Voorbeelden van persoonlijke kwaliteiten zijn bijvoorbeeld zorgzaamheid, sensitiviteit, analytisch vermogen, flexibiliteit, doorzettingsvermogen, doelgerichtheid, moed. We noemen dit ook wel kernkwaliteiten.

Bij betrokkenheid gaat het om de vraag ‘ waar doe je het allemaal voor?’ Wat drijft jou in het onderwijs, wat inspireert jou, wat motiveert jou om ’s morgens naar je werk te gaan? Bij deze laag gaat het ook om de vraag hoe je jouw betekenis ziet in een groter geheel: welke rol wil jij graag vervullen voor jouw leerlingen of in de school of in de wereld? Voor mensen met een duidelijke geloofsovertuiging is het een interessante vraag of en hoe die tot uitdrukking komt in het professioneel functioneren als docent.

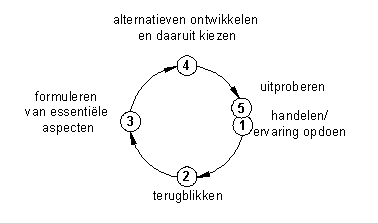
Door de lagen 4 tot en met 6 ook in jouw reflectie te betrekken, kom je tot de kern van wie jij bent als vakdocent en word je je bewust van jouw kernkwaliteiten

Je kunt in dit verband denken aan de uitspraak van de Amerikaanse onderwijskundige Hamachek: Consciously we teach what we know, unconsciously we teach who we are.

Bij vorm van reflectie gaat het erom je (meer) bewust te worden van ‘who you are’ als (vak) docent.

COLUU 2011 bèta cluster

## Reflectiecirkel van Korthagen



**Fase 1: Handelen / ervaring opdoen**

In deze fase ben je aan het handelen.

# Fase 2: Terugblikken

Je kijkt terug op fase 1, waar je aan het handelen was. Je kunt jezelf een aantal vragen stellen:

- Wat wilde ik? Wat wilden leerlingen?

- Wat voelde ik? Wat voelden de leerlingen?

- Wat dacht ik? Wat dachten de leerlingen?

- Wat deed ik? Wat deden de leerlingen?

# Fase 3: Formuleren van essentiële aspecten

Je denkt na over wat je wil veranderen:

- Wat vond ik tijdens het handelen belangrijk?

- Hoe hangen de antwoorden op fase 2 met elkaar samen?

- Wat is daarbij de invloed van de context / de school als geheel?

- Wat betekent dit voor mij?

- Wat is de kern van het probleem?

# Fase 4: Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Hier geef je aan wat je voornemens voor de volgende keer zijn? Stel jezelf de vraag:

Tot welke voornemens of leerwensen leidt dit?

# Fase 5 (en 1): Uitproberen in nieuwe situatie

Voor de volgende keer:

- Wat wil ik bereiken?

- Waar wil ik op letten?

- Wat wil ik uitproberen?

**Incidentmethode**

1. Handelen/ ervaring opdoen

Vertellen en kiezen

1. Het incident beschrijven

Informatieve vragen stellen

1. Analyseren van de situatie
2. Adviezen geven

Conclusie van incident vertellen

Alternatief kiezen

1. Uitproberen

**Fase 1: Handelen / ervaring opdoen**

In deze fase ben je aan het handelen.

Iedereen vertelt een incident, zonder oplossing. Kies 1 op basis van dringendheid of gedeelde interesse

# Fase 2: Terugblikken

Beschrijf het incident uitgebreider, zonder oplossing

Iedereen formuleert en stelt informatieve vragen om de situatie helderder te krijgen.

# Fase 3: Formuleren van essentiële aspecten

Iedereen analyseert individueel waar het in deze situatie eigenlijk om gaat. Wissel daarna met elkaar uit.

# Fase 4: Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Iedereen formuleert en geeft adviezen hoe te reageren in de situatie

Inbrenger vertelt hoe de situatie daadwerkelijk afliep.

Inbrenger vertelt hoe hij een volgende keer zou handelen.

# Fase 5 (en 1): Uitproberen in nieuwe situatie

**Adviesgesprek**

1. Handelen/ ervaring opdoen

Vertellen en kiezen

1. Beschrijf een situatie waar je advies over wilt

Verhelderen/ concretiseren

1. Analyseren van vraag waar advies over gevraagd wordt
2. Adviezen formuleren

Afspraken maken/ evt. oefenen

1. Uitproberen

**Fase 1: Handelen / ervaring opdoen**

In deze fase ben je aan het handelen.

Iedereen vertelt een situatie waar hij een advies over wil. Kies 1 op basis van dringendheid of gedeelde interesse.

# Fase 2: Terugblikken

Beschrijf de situatie uitgebreider.

Iedereen formuleert en stelt informatieve vragen om de situatie helderder te krijgen. Wat is precies de vraag waar de inbrenger advies over wil krijgen?

# Fase 3: Formuleren van essentiële aspecten

Iedereen formuleert individueel de vraag waarover de inbrenger advies wil krijgen. Daarna wordt er uitgewisseld.

# Fase 4: Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen

Iedereen formuleert en geeft adviezen aan de inbrenger.

De inbrenger kiest een advies/ enkele adviezen en maakt afspraken over de toepassing. Eventueel oefen je met elkaar bijvoorbeeld in een rollenspel.

# Fase 5 (en 1): Uitproberen in nieuwe situatie

1. In deze handout hebben we de aanpak van kernreflectie van Fred Korthagen genaamd kernreflectie toegepast op je rol als vakdocent. Fred Korthagen heeft het niet specifiek voor de rol van vakdocent ontwikkeld. [↑](#footnote-ref-1)