



Reflecteren, FeedBack en FeedForward

Visualisatie Lemotest



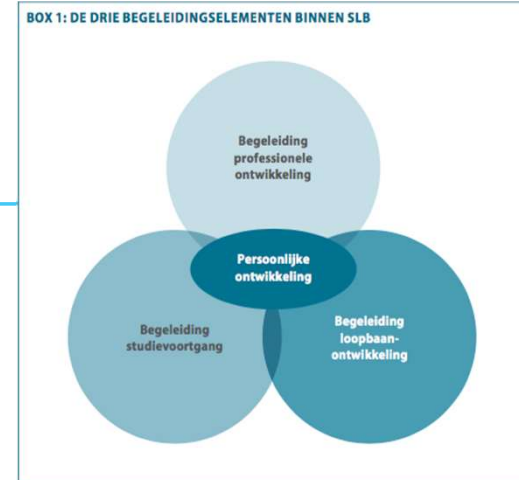
Wat te verwachten

1. De visie van Howest rond studentenbegeleiding
 - 1.1 Leerlijn Leven Lang Leren
 - 1.2 Studentenbegeleiding
2. De link naar de Lemotest
 - 2.1 Mijn resultaten
 - 2.2 Opstellen van (SMART)doelen
3. De begrippen reflecteren, feedback en feedforward
 - 3.1 Reflecteren
 - 3.2 Feedback en feedforward
4. Afsluit

1. Visie

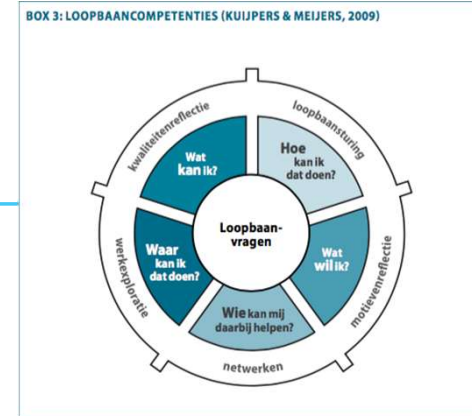
1.1 Leerlijn Leven Lang Leren

- **Professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling:** gericht op de inhoud van de studie, het curriculum.
- **Studievoortgang:** de randvoorwaarden/proces om opleiding succesvol te maken
- **Elke opleiding** hecht belang aan Leven Lang Leren, de omschrijving is soms wat anders:
 - Portfolio
 - Leerlijn Professionele Identiteit
 - ...
- En is meestal **module-overkoepelend**



1. Visie

1.2 Studentenbegeleiding:



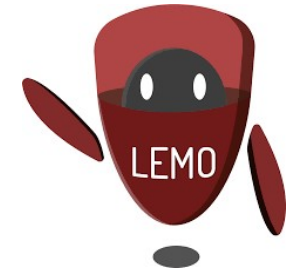
- de ontwikkeling van studenten tot professionals in de beroepspraktijk die weten wat ze willen en waar ze goed in zijn.
- de reflecties op ervaringen en de verbinding met persoonlijke doelen
- bewustwordingsproces tot professional die ze willen worden.
- de student wordt begeleid:
 - bij het maken van keuzes en het ontwikkelen van competenties:
 - Reflecteren op eigen talenten, motieven, kwaliteiten en ambities, loopbaanexploratie, loopbaansturing en netwerken.
 - op eigen handelen, feedback op taken, vragen rond normen en waarden

2. De link met de Lemotest

2.1 Mijn Resultaten

Na het invullen van de Lemotest: jouw **individueel 'feedback'rapport**

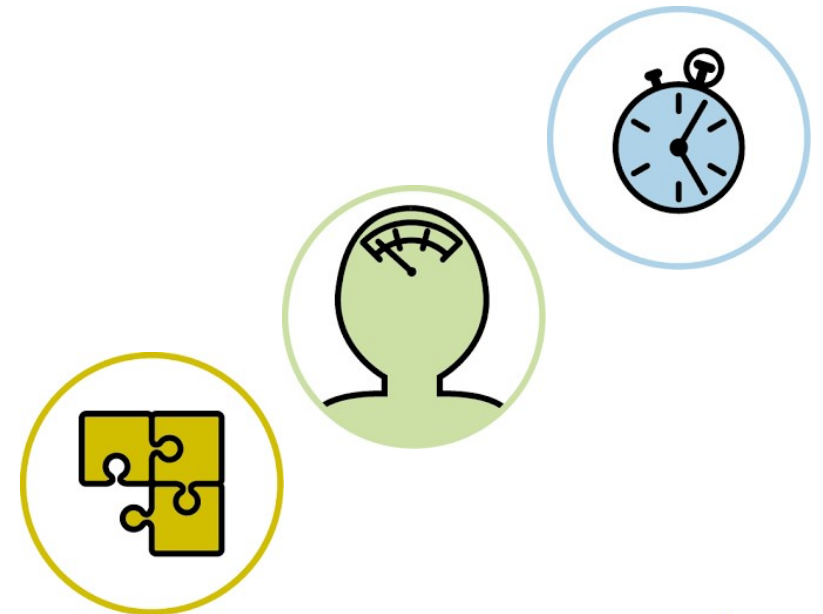
Wat doe je hiermee? Hoe **interpreteer** is mijn resultaten?



- Ten eerste:
 - Ik vulde deze test naar eigen goeddunken in, de resultaten zijn 'betrouwbaar' en richtinggevend ?
- Ten tweede:
 - Ik ben akkoord met mijn 3 sterktes, maar ik kijk ook even naar de kleuren van mijn 3 sterktes, want de test neemt automatisch de 3 beste resultaten,
 - Kan ik nog mijn sterktes nog verder uitdiepen? En hoe doe ik dat? Kijk ik best even naar alle tips ...

2. De link met de Lemotest

- Ten derde:
 - Ik ga akkoord met mijn 3 werkpunten, maar ook hier kijk ik even daar de kleuren
 - Weet ik hoe ik hieraan kan werken? Lees ik best eens alle tips? Maak ik een afspraak met de talentcoach?
- Ik kijk nog even alle andere leervaardigheden na



2. De link met de Lemotest

2.1 Opstellen van (SMART)doelen

Na een verdere 'analyse' van mijn Lemo-rapport, tijd om correcte doelen op te stellen:

- Specifiek
- Meetbaar
- Acceptabel
- Realistisch
- Tijdsgebonden

S	Specifiek	WAT?	Ik weet precies wat ik wil bereiken.
M	Meetbaar	WAARAAN?	Ik weet precies waaraan ik kan merken of het resultaat bereikt is.
A	Acceptabel	WAAROM?	Ik weet waarom ik deze doelstelling wil bereiken.
R	Realistisch	WELKE?	Ik weet welke haalbare acties ik onderneem om mijn doel te bereiken.
T	Tijdsgebonden	WANNEER?	Ik weet duidelijk wanneer ik begin en wanneer mijn doel bereikt moet zijn.

• <https://www.youtube.com/watch?v=1gd9hgejHm0>

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.1 Reflecteren

Reflecteren is **nadenken** over een bepaald gegeven (**handeling, gedachte, gevoel**) met het oog er iets uit te leren voor verbetering in de dichte en verre toekomst

*Hoe zou ik het **anders** doen ?*

Reflectie is **bewust** denken.

Als je reflecteert, denk je bewust over iets na, besteed je er extra aandacht aan. Je staat stil bij een ervaring of bij je handelen en vraagt je af waarom je het op deze manier doet.

Reflectie op een eerder gemaakte planning, eerder gevolgde workshops, opdracht die ik terugkreeg

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward.

3.1 Reflecteren

Reflecteren kan je leren...

reflectie is een proces van bewustwording
de tijd voor nemen, *na de ervaring*
bewust nadenken over je handelen, is afstand nemen van je eigen rol
zo objectief mogelijk naar je eigen acties kijken



3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.1 Reflecteren

- **Eigen ervaringen:** bij het reflecteren vertrek je van eigen ervaringen, nagaan wat jouw handelen teweeg bracht bij de anderen
- **Bewust:** over verschillende aspecten van je handelen, nadenken over het waarom en het hoe van je handelen
- **Inbreng van anderen:** via anderen zicht krijgen op die verschillende aspecten, de inbreng van anderen helpt en is heel belangrijk
- **Verandering teweeg brengen:** doel om handelen te evalueren en alternatieven te zoeken, Op basis van je eigen ervaring en kennis zet je een stap verder

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

Herkennen:

Als lerende het bewust worden van wat er gebeurt en hoe het gebeurt.
Patronen herkennen, de kenmerken van een gebeurtenis doorzien.
Herkenning gebeurt vaak uit onvrede of frustraties.

Erkennen:

Het inzien van je eigen aandeel waardoor patronen tot stand komen.
Verantwoordelijkheid dragen voor zijn of haar patronen.

Verkennen:

Experimenteren met andere mogelijkheden.
Uitproberen van nieuwe gedragsmogelijkheden en strategieën.

Integreren:

Het geleerde nu toepassen in andere (dagdagelijkse) situaties.
Diepgaande verandering of groei komt tot stand.

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.1 Reflecteren

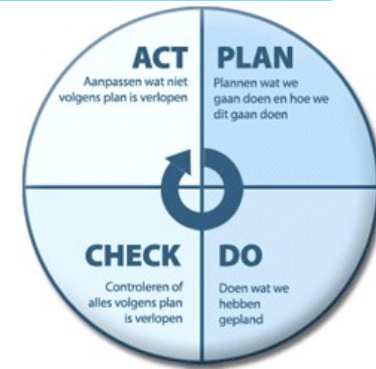
- als onderdeel van (de leercyclus van) **Kolb** (4 fasen)
- in meerdere opleiding ook gekend als **Korthagen** (5 fasen)



3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.2 Reflecteren

- In opleidingen wordt vaak ook de **PDCA-cirkel** gebruikt
 - Is een goeie 'tool' in kader van **(zelf)reflectie**, evenzeer bij **planning**



Intermezzo: <https://www.youtube.com/watch?v=qIa5oSgBWU> “do you dare to dream”



3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.2 Feedback (en feedforward)

- Geeft mij informatie hoe mijn boodschap wordt ontvangen en geïnterpreteerd
 - **Hoe ?**
 - Direct (onmiddellijk) communiceren: *de andere heeft geen boodschap als je terugkeert op een voorval van een week/een maand/een geleden,*
 - ik-boodschappen: *niet aanspreken vanuit 'men'/'we', jijzelf bent diegene die Feedback geeft*
 - gedachten en gevoelens verwoorden: *je geeft aan de andere mee wat jou persoonlijk gedacht en gevoel is bij de handeling/het gedrag dat de andere stelde*
 - Op het gedrag niet op de persoon: *de andere is geen vervelende persoon, maar ik vind het gedrag dat je daarnet stelde in de voorbereiding op het groepswork heel vervelend, ik stoorde mij er aan en ik dacht eraan het verderwerken stop te zetten.*

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.2 Feedback (en feedforward)

- Verbale FB tov non-verbale FB: *beide zijn afgestemd op elkaar, zeggen dat je het werk van een ander bijzonder knap vindt en ondertussen met je ogen draaien, klopt niet.*
 - *Ter info: let op met non-verbale communicatie in mails*



- Er is ook Feed-Forward: *dit betekent dat je voor jouw handelen wat verklaart vooraleer je in actie schiet, je kan aangeven aan je (stage)mentor dat je straks op die manier aan de slag gaat, rekening houdend met de feedback na vorig gesprek.*

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.2 Feedback (en feedforward)

- Voorwaarden :
 - De sfeer en mate van vertrouwen
 - Beseffen dat FB een belangrijk hulpmiddel is
 - Bereidheid tot leren van elkaar
 - Positieve werking omdat :
 - Erkenning van positief gedrag
 - Corrigeert gedrag dat niet constructief
 - Verduidelijkt relaties

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.2 Feedback (en feedforward)

- Regels :
 - Beschrijvend (niet evaluerend, veroordelend, interpreterend)
 - Specifiek
 - Rekening houdend met behoeften en noden
 - Bruikbaar, moet gewenst zijn, op het juiste moment, duidelijk en precies
 - Beschrijf het effect van uw uitspraak

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.2 Feedback (en feedforward)

- Gevaren :
 - Meer of anders bewustzijn, kan pijnlijk ervaren worden
 - Feedback met als eis om te veranderen
 - Blinde vlekken die duidelijk worden kan onzekerheid en ontreddeing veroorzaken
 - Wenselijk op voorhand een inschatting te maken van de gevolgen



3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.2 Feedback (en feedforward)

- Toepassing:
 - Tijdens opdrachten bij modules: feedback op opdracht, eventueel evaluatiecriteria
 - Tijdens monitoraat: aan de lector, inhoudelijke vragen, onduidelijkheden betreffende een module
 - Tijdens mentoraat: in een open gesprek feedback vragen en ontvangen over randvoorwaarden (dus niet gekoppeld aan een module), kan bvb over leervaardigheden zijn (zie Lemotest),
 - Na de examens: tijdens het georganiseerde feedback-moment, wat op dat moment meer is dan enkel het inkijken van het examen.

3. De begrippen: Reflecteren, feedback en feedforward

3.2 Feedback (en feedforward)

- Toepassing:
 - Noteer de feedback die je ontvangt
 - Toon aan de andere dat je rekening houdt met de feedback door feedforward te geven
 - Vraag door wanneer de feedback niet duidelijk is
 - Als de feedback goed gegeven is, dan gaat dit over jouw gedrag/handelen, NIET om wie je bent als persoon
 - Let op met het woordje MAAR:
 - als er eerst een positieve boodschap wordt gegeven, gevolgd door MAAR, dan bestaat de kans dat je de positieve boodschap vergeet
 - als je jouw gedrag wil verklaren en je gebruikt MAAR, dan wordt dit vaak als verdedigend geïnterpreteerd

4. Afsluit

Werken met een metafoor: gebruik van beeldspraak

- Je omschrijft, bespreekt vanuit een dier/persoon/voorwerp de positieve- en mindere eigenschappen van dit dier/persoon/voorwerp en koppel deze aan jezelf...
 - Ik ben als een beer: ik ben heel sterk, om te knuffelen, maar mensen zijn ook wel bang van me, ...
 - Ik ben als een rots...
 - Ik ben als superman...
- En dit als onderdeel van zelfreflectie ...