

## **Reflecteren en reflectiewerkvormen**

Als aanvulling en verdieping op het boek worden hier een aantal reflectiewerkvormen beschreven.

### **1. Het STARR reflectie model**

Het zogenaamde STARR-model is een **gedragsgericht model** om al vragend het gedrag of handelen van iemand te bevragen. Hoewel veel gebruikt in individuele reflectie en coaching kan het model uitstekend door/in tweetallen en een kleine groep worden gebruikt.

STARR staat voor:

- Situatie (context)
- Taak (doel, rol)
- Actie (gedrag, handelen)
- Resultaat
- Reflectie en evaluatie

Hierna volgt stapsgewijs de uitvoering van een STARR groepsbijeenkomst.

#### **Stap 1 Het selecteren van de situatie en vertellen over de situatie**

Het gaat om het selecteren van een concrete situatie, waarin/mee de inbrenger zelf handelend is mee doende is (geweest). Het moet gaan om gedrag of een opdracht die voor het handelen van de inbrenger van belang is, maar ook voor de aanwezige deelnemende groepsleden herkenbaar is en van belang is.

Vragen om daartoe te komen kunnen o.a. zijn:

- Wat vond je de afgelopen periode het lastigste om te doen?
- Wat was een situatie waarbij/waarvoor je jezelf heel erg moest inspannen?

Vervolgens wordt de inbrenger uitgenodigd meer over de situatie te vertellen. Het belangrijkste doel van de situatiebeschrijving is om de betreffende situatie in het verleden weer helder in het heden voor ogen te krijgen. Het vertellen heeft mede als doel de situatie te herbeleven om de situatie zo concreet mogelijk te maken

#### **Stap 2 Het vaststellen van doel, rol of taak die inbrenger/verteller heeft in de situatie**

Tijdens deze stap wordt vastgesteld wat de taak, rol of het doel was van de verteller in/over de situatie.

Hulpvragen daarbij kunnen zijn:

Waarom werd dit handelen/deze activiteit ondernomen?

Aan welke taak of doel van jezelf, of anderen was deze activiteit gekoppeld?

### **Stap 3 Gedragsvragen stellen**

Vervolgens worden gedragsvragen gesteld om het handelen in de benoemde situatie zo concreet mogelijk in kaart te brengen. Het gaat om gedragsgericht doorvragen op een *concrete situatie*:

Wat deed je (precies)? Wat zei je? Wat heb je ondernomen?

### **Stap 4 Het vragen naar het bereikte resultaat**

Tijdens deze stap wordt gekeken naar de afloop van de situatie. Het gaat hier met name om de afloop voor de bij/in de situatie betrokkenen.

Dat kan door hier de inbrenger zelf rechtstreeks naar te vragen:

Hoe is het verder gegaan? En toen? En hoe is het uiteindelijk afgelopen?

Maar ook door te vragen naar reacties van andere actoren in de situatie.

Bij voorbeeld met vragen zoals: wat vonden jou collega's ervan? Hoe is meneer de deur uitgegaan volgens jou?

### **Stap 5 Reflectie en evaluatie**

Hier wordt gevraagd naar wat de inbrenger er zelf van vond.

De vragen bij deze stap zijn gedragsvragen meer, maar vragen gericht op reflectie en evaluatie door de inbrenger/verteller zelf. De vragen dienen om te kijken of en hoe iemand op zijn eigen gedrag reflecteert en evalueert.

Om zichtbaar te maken wat iemand daarvan zelf denkt en of hij lering heeft getrokken uit de situatie kunnen bijvoorbeeld de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe kijk je achteraf op de aanpak terug?
- Hoe heb je deze activiteit ervaren?
- Wat heeft jouw handelen jouw opgeleverd?
- Wat vraagt dit van je/heeft dit van je gevraagd?
- Wat neem je jezelf voor?
- Doe je het een volgende keer weer zo?
- Wat doe een volgende keer anders en op grond waarvan?

## **2.Individuele reflectie**

Hoewel collectieve reflectie of reflectie met een partner in PAO de voorkeur heeft boven individuele reflectie, kan individuele reflectie wel nuttig zijn. Individuele reflectie kan dienen om de persoonlijke reflectieve vermogens aan te scherpen, en het kan dienst doen als individuele voorbereiding van collectieve reflectie.

### **2.1 Basismodel boek**

Voor individuele reflectie kan ook gewerkt worden met het in het boek op pagina 130 beschreven basismodel. De stappen in dit model kunnen

individueel doorgenomen en uitgewerkt worden en indien gewenst daarna voorgelegd worden aan een groep voor gezamenlijke reflectie.

## **2.2 Gestructureerd dagboek**

Een tweede mogelijkheid voor individuele reflectie biedt het Gestructureerd Dagboek ook op deze website. Deze werkvorm is prima geschikt voor zowel individuele reflectie, alsook voor de individuele voorbereiding voor collectieve reflectie.

## **2.3 Zes Stappen Zelfreflectie**

Een derde, wat meer individueel gerichte reflectiewerkvorm is de hierna volgende zes stappen zelfreflectie. In deze eenvoudige, maar effectieve werkvorm kijk je in zes stappen reflecterend terug op een zelf gekozen of door anderen vastgestelde situatie of opdracht waarin je zelfstandig handelend actief was.

In deze werkvorm hanteer je als format voor jezelf de volgende zes vragen, die je na je handelen beantwoordt.

1. Wat doe je precies, wat heb je precies ondernomen?
2. Waarom heb je deze activiteit ondernomen?  
Aan welk persoonlijk doel, taak of competentie is deze activiteit gekoppeld?
3. Wat vraagt dit van je?  
Wat heeft dit van je gevraagd?
4. Hoe heb je deze activiteiten beleefd?
5. Wat is het effect voor jezelf?  
Wat heeft het voor je eigen leerproces opgeleverd?  
Hoe beïnvloedt het jou?
6. Conclusie: wat neem je jezelf als vervolg (verder) voor?