

Leerlingen kunnen zowel op een vaardigheid als op een persoonlijke kwaliteit reflecteren.

Een vaardigheid **kun je aanleren**, vanuit een nul-situatie. Voor de reflectie valt goed de reflectie-cirkel van Korthagen te gebruiken (zie het schema Reflecteren op een vaardigheid).

Over een kwaliteit **beschik je**¹, maar je kunt deze wel ontwikkelen tot een hoger niveau. Dat zou op de volgende manier kunnen:

1. Inzicht krijgen in de mate waarin je over een bepaalde kwaliteit beschikt. Bijvoorbeeld: hoe zelfstandig ben je?

In het algemeen kun je inzicht krijgen in je persoonlijke kwaliteiten door testen of door feedback van anderen (bv. door het spelen van het Kwaliteitenspel van Gerrickens).

Je krijgt dan inzicht in jouw specifieke, onvervreembare persoonlijke kwaliteiten, waarvan ieder mens er ca. zes heeft.

Als het gaat om een specifieke, gevraagde kwaliteit (bv. in een baan of bij groepswork), kun je anderen vragen om feedback op gedrag waarin deze kwaliteit ingezet wordt. Hierbij kan het STARR-model gebruikt worden.

Situatie: we hadden een groepsopdracht, waarbij elk groepslid een taak kreeg toebedeeld.

Taak: een deel van de opdracht, die ik alleen moest doen.

Actie: toen ik mijn taak afhad, durfde ik deze niet goed aan de anderen te laten zien. Ik heb eerst aan een klasgenote gevraagd of ik het goed gedaan had. Zij vond dat ik het goed gedaan had, maar zei wel dat ik het ook zonder haar oordeel moest durven inleveren.

Resultaat: nu durfde ik mijn deel naar de groepsgenoten te sturen.

Reflectie: ik begon me af te vragen waarom ik mijn deel niet gewoon had durven opsturen. Ik kan natuurlijk niet altijd bij alles eerst aan iemand anders vragen om naar mijn werk te kijken.

Een ander mooi instrument is het kernkwadrant van Ofman (kwaliteit, vervorming, allergie en uitdaging).

2. Als je weet in hoeverre je over de bepaalde kwaliteit beschikt, kun je een doel stellen om deze kwaliteit te ontwikkelen: een persoonlijk leerdoel. Je bedenkt daar ook een oefensituatie bij. In dit voorbeeld: een volgende keer maak ik gewoon mijn opdracht, lees deze zelf kritisch na en lever deze dan in. Wanneer je voor een bepaalde periode meerdere leerdoelen en oefensituaties hebt vastgesteld, spreken we van een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP).
3. Je kunt van tevoren je leerdoel aan anderen kenbaar maken, dan kunnen zij er speciaal op letten. Maar dat hoeft niet persé. Wel is het belangrijk om na afloop van de oefensituatie anderen om feedback te vragen. Wat vonden zij van jouw kwaliteit 'zelfstandigheid' bij deze specifieke taak? Welke tips hebben ze voor je?
4. Als je deze feedback hebt ontvangen kun je voor deze kwaliteit ook nog de cirkel van Korthagen invullen, om er systematisch op te reflecteren.

NB: als groep kun je ook een gezamenlijk Team Ontwikkelplan (TOP) maken, waarin de leerdoelen van het team als geheel worden geformuleerd. Door het maken van een TOP worden kwesties uitgesproken en daardoor helderder. Dit werkt vaak goed.

¹ *Mensen hebben ook 'zwakke punten', een gebrek aan bepaalde kwaliteiten. Het is vrijwel niet mogelijk om van een zwak punt een sterk punt te maken. Zwakke punten zou men moeten ontwikkelen tot op een aanvaardbaar niveau, d.w.z. zodanig dat ze ons geen schade berokkenen.*