

Module 6

Het eigen functioneren evalueren

Competentie 3.5

Deelkwalificatie 3. Kwaliteit

*'Evaring is niet wat er met je gebeurt, het is wat jij doet met wat er met je gebeurt' .
(Aldous Huxley)*

© Orion Onderwijsontwikkeling.

Luiten Ambachtstraat 29 4944 AS Raamsdonk.

Alle rechten voorbehouden.

Kopiëren en verspreiden voor onderwijskundige doeleinden binnen het eigen opleidingsinstituut is de opdrachtgever toegestaan.

Opdrachtgever:

Homeopathie Academie Nederland.

Inhoudsopgave

Inleiding op de module (inhoudelijk)	blz. 4
Eindtermen	blz. 5
Module overzicht	blz. 6
Competentie 1	blz. 8
Opdracht 1 Evalueer je eigen functioneren als student. Geef inzage in de resultaten van je zelfevaluatie. Geef aan welke leerstijl mix je bent. Wat dat betekent voor je studie en het volgen van de lessen en hoe je hier mee omgaat. Geef aan hoe jij de begeleiding ervaart, waar je behoefte aan hebt en hoe je dat kenbaar gemaakt hebt.	
Opdracht 2	blz. 13
Laat je functioneren door collega's evalueren en doe hetzelfde voor hun. Doe dit met respect voor elkaars anders zijn.	
Opdracht 3	blz. 17
Houd ontwikkelingen in de maatschappij bij en vertaal deze naar je eigen Vakgebied.	
Opdracht 4	blz. 20
Pas intervisie toe bij het bespreken van enkele beroepsgerelateerde dilemma's.	
Syllabus	blz. 23

Inleiding op de module

Een homeopaat beschikt strikt genomen over een zeer beperkt instrumentarium. Zeker Hahnemann heeft ons de benodigde literatuur nagelaten om te weten, wat we moeten doen en hoe we dat moeten doen. Er zijn repertoria en zelfs computerprogramma's ontwikkeld om ons te helpen ons vak uit te oefenen.

Maar tijdens het consult die allereerste en belangrijke fase waarin de interactie tussen de patiënt en jou plaatsvindt, waar de toon gezet wordt voor de verdere contacten, waar de patiënt zich vrij en vertrouwd genoeg moet voelen om ook de pijnlijkste of intiemste details bloot te geven, daar ben je helemaal alleen. En het enige instrument dat je tijdens die belangrijke fase ter beschikking staat ben jezelf. Jouw beroepshouding bepaalt hoe de patiënt op jouw zal reageren en hoe het gesprek zal verlopen.

Het is van cruciaal belang dat je in staat en bereid bent je eigen functioneren voortdurend kritisch te bezien en aan te passen om jezelf optimaal als instrument in te kunnen blijven zetten. We noemen dat 'zelfhantering'. Jezelf hanteren als instrument en dus kritisch blijven op je eigen functioneren is een cruciaal onderdeel van je beroepshouding.

Die kritische houding naar jezelf toe willen we je hier op school al aanleren als zijnde vanzelfsprekend. Alleen passen we dit nu toe op je leerproces en naar je rol in de groep, je houding t.o.v. docenten, stagebegeleiders. Kortom dat je bewust bezig bent jezelf te hanteren als instrument in contacten met anderen.

In deze module reiken we je een aantal vaardigheden aan die je daarbij kunnen helpen. Alhoewel dit een hele belangrijke module is, is er heel weinig tijd voor uitgetrokken. Dat komt omdat voortaan de stof van deze module terug komt in elke andere module aan het einde van een opdacht. Namelijk in de reflectiefase.

Deze module bevat stof die je zelfstandig kunt bestuderen. Je gaat door het werken aan de oefeningen van deze module, meer zicht krijgen op hoe jezelf in elkaar zit, wat je sterke en wat je zwakkere punten zijn. Hierdoor ben je steeds beter in staat jezelf te hanteren als instrument en zul je hetgeen je nu leert straks ook toe kunnen passen in je beroepspraktijk.

Eindtermen

In deze module worden aan de volgende eindtermen gewerkt

1.03.07	evalueert de eigen behandeling trekt hieruit conclusies t.a.v. het eigen therapeutisch handelen;	P/c
2.07.01	zijn eigen vakbekwaamheid bevorderen. Dat betekent: -regelmatig vakliteratuur lezen; - bij en nascholing volgen; -het inzicht in het eigen therapeutisch handelen; vergroten door een kritische houding t.o.v. het eigen handelen, zelftoetsing, of intercollegiale toetsing;	R/c R/c R/c R/c
2.07.02	zijn kwaliteit van handelen op peil houden en verbeteren door: -ontwikkelingen in het vakgebied volgen; -ontwikkelingen in de maatschappij die van invloed zijn op het vakgebied volgen;	R/c R/c R/c
2.07.03	de kwaliteit van zijn praktijkvoering verbeteren door: - evaluatie(met patiënten, collegae, ed.); -ontwikkelingen op het gebied van praktijkvoering volgen;	R/c R/c/i R/c

Module overzicht

Competenties	Opdrachten	Contacturen	SBU 84
Competentie 3.5	1. Evalueer je eigen functioneren als student	3,5 uur	21
	2. Laat je functioneren door collega's kritisch evalueren en doe hetzelfde voor hun	3,5 uur	21
	3. Houd ontwikkelingen in de maatschappij en in je vakgebied bij en vertaal deze naar je eigen vakgebied en naar je eigen praktijk	3,5 uur	21
	4. Pas intervisie toe op een beroep gerelateerd dilemma	3,5 uur	21

Competentie 3.5. Het eigen functioneren evalueren

Vakken die een bijdrage leveren aan deze competentie:

Psychologie

Overzicht lesinhoud

- Zelfevaluatie, zelfreflectie, supervisie, intervisie , coaching;
- Leerstijlen van Kolb en Vermunt, teamrollen;
- Ontwikkelingen in de maatschappij;
- Intervisie en incidentmethode.

Leerdoelen

- Je kunt na het doorwerken van deze competentie:
- Het verschil uitleggen tussen evalueren , reflecteren en zelfreflectie;
- Het verschil uitleggen tussen intervisie en supervisie;
- Het verschil uitleggen tussen begeleiden en coachen;
- Het eigen functioneren evalueren;
- De feedback regels toepassen;
- Aangeven wat jouw leerstijl(mix) is en wat dat voor je studie betekent;
- Je eigen teamrol aangeven en uitleggen wat dat voor samenwerken in een groep betekent;
- Duidelijk maken hoe je omgaat met mensen die een andere teamrol vervullen;
- Ontwikkelingen in de maatschappij naar het eigen vakgebied vertalen Intervisie toepassen;
- De incidentmethode toepassen.

Opdracht 1

Evalueer je eigen functioneren als student

Geef inzage in de resultaten van je zelfevaluatie. Geef aan welke leerstijl mix je bent. Wat dat betekent voor je studie en het volgen van de lessen en hoe je hier mee omgaat. Geef aan hoe jij de begeleiding ervaart, waar je behoefte aan hebt en hoe je dat kenbaar maakt hebt.

Situatieschets

N.v.t.

Oriëntatie

Oriëntatie op de opdracht.

Gegevens verzamelen.

Literatuurstudie.

Beginsituatie

Bewust vaststellen welke voorkennis en ervaring reeds aanwezig is.

Persoonlijke leerdoelen

Student legt tevoren de persoonlijke leerdoelen vast.

Leeractiviteiten

Overzicht leeractiviteiten

Categorie/ nr	Soort	Waar	Met wie	Begeleiding	Duur
A 1	Lees-, doetaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
A 2	Lees-, doetaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
A 3	Lees-, doetaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
A4	doetaak	thuis	Indiv.	geen	Naar behoefte
A5	doetaak	thuis	Indiv.	geen	Naar behoefte

B 1	inventarisatie	School	Groep	Docent	Max. 1 uur
B2	Les	school	groep	docent	1 uur
C1	nabespreking	school	groep	docent	½ uur
C2	nabespreking	school	groep	docent	½ uur

Leeractiviteit A1

- Lees in de syllabus hoofdstuk 1 evalueren, reflecteren en zelfreflectie goed door zodat je vertrouwd bent met de termen en de inhoud ervan.
- Beantwoord de volgende vragen:
 - Wat is het verschil tussen evalueren, reflecteren en zelf reflectie?
 - Wat is het doel van reflecteren?
 - Wat is de STARR methode en hoe gaat die in zijn werk?

Leeractiviteit A2

- Lees hoofdstuk 2 van de syllabus over het verschil tussen supervisie en intervisie goed door en beantwoord de volgende vragen:
 - Wat is het verschil tussen intervisie en supervisie?
 - Wat wordt er onder coaching verstaan?
 - Wat zijn kenmerken van coaching?
 - Wat zijn voorwaarden voor coaching?
 - Hoe gaat coaching in zijn werk?
 - Met welk doel wordt coaching ingezet?

Leeractiviteit A3

- Lees hoofdstuk 4 over de leerstijlen goed door en beantwoord de volgende vragen:
 - In welke leerstijl(en) van Kolb herken jij jezelf?
 - In welke leerstijl(en) van Vermunt herken jij jezelf?
- Wat is jou leerstijl (mix)? Op welke manier ga je hiermee om in de les,- sub,- werkgroep en welke aandachtspunten komen hieruit voort in de uitoefening van je vak van Klassiek Homeopaat?

Leeractiviteit A 4

- Beantwoord de volgende vragen :

1. Wie ben ik?

Beschrijf aan de hand van persoonlijke gegevens wie je bent. Bijvoorbeeld leeftijd, geboorteplaats, belangrijke gebeurtenissen in je leven, vooropleiding, werkervaring, affiniteit met homeopathie, wat je belangstelling heeft enz.

2. Wat wil ik?

Beschrijf wat je ambities zijn, welke plek de homeopathie in je leven heeft, wat past bij je en leg uit waarom.

3. Waarom wil ik homeopaat worden?

Leg uit waarom je homeopaat wilt worden, wat zo aantrekkelijk is in dat beroep, wat je niet aantrekkelijk lijkt, wat voor soort homeopaat je wilt worden.

4. Waar sta ik nu?

Beschrijf hoe het met je studie gaat: behaalde studiepunten, welke achterstanden heb je, hoe ga je die wegwerken, hoe bevalt de opleiding, wat vind je moeilijk?
Wat zijn voor jou voorbeeld homeopaten. Waarom?

Leeractiviteit A5

- Hieronder tref je een aantal items aan uit het beroepsprofiel Klassiek Homeopaat. Het is de bedoeling dat je jezelf beoordeelt op de mate waarin je denkt over deze vaardigheden te beschikken. Je kunt scoren van 1-3.
Beoordeel je eigen niveau door middel van aan kruisen van het juiste vakje.
1 = voldoende, 2 = goed, 3 = uitstekend

1. Vakmatig methodisch	1	2	3
1.1 Mijn anamnese gesprekken zijn			
1.2 Mijn anamneseprotocollen zijn			
1.3 Mijn analyses zijn			
1.4 Mijn differentiaal diagnoses zijn			
1.5 Mijn kennis van de MM is			

2. Beroepscompetenties	1	2	3
2.1 Ik ken mijn eigen grenzen			
2.2 Mijn verantwoordelijkheidsgevoel is			
2.3 Het vertrouwelijk behandelen van de gegevens gaat mijaf			
2.4 Mijn emotionele stabiliteit is			
2.5 Ik kan plannen			
2.6 Ik kan goed omgaan met stress			
2.7 Ik kan pluis/niet pluis situaties inschatten			
2.8 Representativiteit (kleding, hygiëne, taalgebruik)			
2.9 Zelfreflectie. Ik kan kritisch naar mezelf kijken			
2.9.1 Ik kan informatie ordenen op basis van relevantie			
2.9.2 Ik kan hoofdzaken van bijzaken onderscheiden			

3. Sociaal communicatief	1	2	3
3.1 Contacten leggen en onderhouden met de patiënten			
3.2 Ik kan samen werken met andere zorg- en hulpverleners			
3.3 Ik sta open voor coaching			
3.4 Ik neem actief deel aan werkgroepen			
3.5 Ik heb inzicht in mijn sterke en zwakke kanten			
3.6 Ik toon inzet en initiatief			
3.7 Ik ben betrouwbaar en houd me aan afspraken			
3.8 Ik beschik over sociale vaardigheden			

Leeractiviteit B1

- Neem deel aan het klassikale inventarisatie. Stel alle vragen die je in je literatuurstudie bent tegen gekomen. Bespreek de fasen oriëntatie, beginsituatie, gewenst resultaat. Vraag onduidelijkheden vanuit de literatuurstudie na.
- Stel samen met je docent de volgorde van de leeractiviteiten vast.

Leeractiviteit B2

- Neem deel aan de les (+ uitleg intervisie).

Leeractiviteit C1

- Neem deel aan de klassikale nabespreking van de leeractiviteiten A1, A2 en A3.
- Wat heb je geantwoord en waarom?

Leeractiviteit C2

- Neem deel aan het nabespreken van de leeractiviteiten A4 en A5.
- Wat heb je geleerd van deze twee leeractiviteiten. Bewaar de gegevens van A4 en A5 goed. Je gaat deze leeractiviteit in het derde, vierde en vijfde jaar herhalen. Als je die resultaten dan naast elkaar legt zie je jezelf in je vak 'in' groeien.

Reflectie

Inhoudelijke en procesmatige zelfreflectie van de studenten.

Evalueer je bijdrage aan deze opdracht dmv de STARR methode.

Transfer

Het geleerde wordt losgekoppeld uit de context en er wordt bewust gezocht naar andere toepassingsmogelijkheden.

Opdracht 2

Laat je functioneren door collega's evalueren en doe hetzelfde voor hun.
 Doe dit met respect voor elkaars anders zijn.

Situatieschets

In je werkgroep zit een collega die je vreselijk irriteert. Je kunt niet met haar overweg. Zaken die jij belangrijk acht ziet zij helemaal niet zo en omgekeerd. Jullie zitten duidelijk op een andere golf lengte. Hoe stel jij je op naar je collega. Hoe ga jij er voor zorgen dat jullie toch samen kunnen werken.

Oriëntatie

Oriëntatie op de opdracht.

Gegevens verzamelen.

Literatuurstudie.

Beginsituatie

Bewust vaststellen welke voorkennis en ervaring reeds aanwezig is.

Persoonlijke leerdoelen

Student legt tevoren de persoonlijke leerdoelen vast.

Leeractiviteiten

Overzicht leeractiviteiten

Categorie	Soort	Waar	Met wie	Begeleiding	Duur
A 1	Leestaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
A 2	Doetaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
A 3	Doeltaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
B 1	Inventarisatie	School	Groep	Docent	Max. 1 uur
B2	Les	School	Groep	Docent	1 uur

C1	Doetaak	School	Sub-groep	Docent	½ uur
C2	Doetaak	School	Sub-groep	Docent	½ uur
D1	Opdracht / rollenspel	School	Sub-groepen	Docent	1 uur

Leeractiviteit A1

- Lees hoofdstuk 5 over de teamrollen goed door en zoek uit in welke teamrol(len) jij jezelf herkent. Noteer dit en neem mee naar leeractiviteit C1.
- lees hoofdstuk 7 feedback regels. We spreken af dat je deze regels vanaf nu *altijd* toepast.

Leeractiviteit A2

- Welke teamrol(len) speel jij in een groep? Op welke manier uit zich dat in je opleiding, en welke aandachtspunten brengt dit met zich mee in de uitoefening van je vak als Klassiek Homeopaat?

Leeractiviteit A3

- Google op de volgende zoektermen:
Manipulatie en emotionele chantage, Zelfvertrouwen, Sterke persoonlijkheid, Assertiviteit, Omgaan met irritatie, Omgaan met spanning, Omgaan met conflicten.
- Schrijf een kort verslag over wat je uit deze literatuurstudie hebt geleerd.

Leeractiviteit B1

- Neem deel aan de klassikale inventarisatie. Stel alle vragen die je in je literatuurstudie bent tegen gekomen. Bespreek de fasen oriëntatie, beginsituatie, gewenst resultaat. Vraag onduidelijkheden vanuit de literatuurstudie na.
- Stel samen met je docent de volgorde van de leeractiviteiten vast.

Leeractiviteit B2

- Neem deel aan de les over samenwerken en functioneren in de groep.

Leeractiviteit C1

- Ieder legt een vel papier met zijn naam erop voor zich op tafel. De eerste regel blijft vrij. Elke klasgenoot zet op ieders papier de teamrol die hij herkent in de betreffende persoon.
- Als iedereen bij iedereen een teamrol op zijn papier heeft gezet. Schrijf je op de bovenste regel van je eigen papier de teamrol waarin jij jezelf het meest herkent. Turf vervolgens de andere teamrollen.
- Bespreek de resultaten met elkaar en realiseer je wat dit voor jou in de (les)groep en ook straks bij de uitoefening van je beroep betekent.

Leeractiviteit C2

- Ga met tweetallen bijeen zitten, zoek hiervoor iemand waar je niet zo goed mee overweg kunt, waarmee je niet op een lijn zit of iemand die je nog niet zo goed kent.
- Als je, je kwetsbaar op durft te stellen boek je het meeste succes met deze leeractiviteit.
- Bespreek samen aan de hand van de teamrollen jullie verschillen en overeenkomsten.
- Realiseer je dat in een groep elke teamrol zijn eigen bijdrage levert en zoek uit wat jullie in de toekomst voor elkaar kunnen betekenen.

Leeractiviteit D1

- Maak de opdracht. Speel de situatieschets in subgroepen na. Pas de feedback regels toe en probeer tot een analyse te komen en een manier te vinden van waaruit jullie samen verder kunnen.
- Elke subgroep die het rollenspel speelt heeft minstens één observator. Die bewaakt of de feedback regels in acht genomen worden. Het rollenspel wordt meteen onderbroken op het moment dat de feedback regels geschonden worden. De spelers moeten hun communicatie dan aanpassen.
- Herhaal deze opdracht in verschillende rolbezettingen zo vaak als wenselijk.

Reflectie

Inhoudelijke en procesmatige zelfreflectie van de studenten.

Transfer

Het geleerde wordt losgekoppeld uit de context en er wordt bewust gezocht naar andere toepassingsmogelijkheden.

Opdracht 3

Houd ontwikkelingen in de maatschappij bij en vertaal deze naar je eigen vakgebied

Situatieschets 1

In 2009 is de eerste lichter jonge meiden gevaccineerd tegen baarmoederhalskanker. Welke effecten verwacht jij hiervan in je praktijk tegen te komen, van nu, over een jaar, over 5 jaar over 10 jaar ?

Situatieschets 2

De kredietcrisis gaat voor veel mensen gepaard met; financiële onzekerheid, dreigend ontslag, minder te besteden, stress en spanning. Welke weerslag kan dit hebben op jouw praktijk

Situatieschets 3

Wat zijn de gevolgen van het rookverbod in openbare gelegenheden voor jouw praktijk?

Oriëntatie

Oriëntatie op de opdracht.

Gegevens verzamelen.

Literatuurstudie.

Beginsituatie

Bewust vaststellen welke voorkennis en ervaring reeds aanwezig is.

Persoonlijke leerdoelen

Student legt tevoren de persoonlijke leerdoelen vast.

Leeractiviteiten

Overzicht leeractiviteiten

Categorie/ nr	Soort	Waar	Met wie	Begeleiding	Duur
A 1	doetaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
A 2	Doetaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
B 1	inventarisatie	School	Groep	Docent	Max. ½ uur
B2	les	school	groep	docent	1 uur
C1	doetaak	school	groep	docent	1 uur
C2	opdracht	school	Sub-groepen	docent	½ uur

Leeractiviteit A1

- Kies een maatschappelijk actueel onderwerp.
- Zoek hierover informatie (noteer je bronnen).
- Vertaal dit onderwerp naar consequenties voor je vak, je praktijk of je patiënten
- Schrijf hierover een kort verslag.

Leeractiviteit A2

- Op welke wijze denk je als homeopaat op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in je vakgebied. Welke bronnen staan je ter beschikking? Maak een lijst.

Leeractiviteit B1

- Neem deel aan de klassikale inventarisatie. Stel alle vragen die je in je literatuurstudie bent tegen gekomen. Bespreek de fasen oriëntatie, beginsituatie, gewenst resultaat. Vraag onduidelijkheden vanuit de literatuurstudie na.
- Stel samen met je docent de volgorde van de leeractiviteiten vast.

Leeractiviteit B2

- Neem deel aan de les over ontwikkelingen in de maatschappij en ontwikkelingen binnen de homeopathie.

Leeractiviteit C1

- Presenteer je bevindingen van leeractiviteit A1 aan de groep. Ieder max. 10 min.
- Inventariseer klassikaal welke bronnen jullie hebben bedacht en wissel de gegevens uit.

Leeractiviteit C2

- Maak de opdrachten in subgroepjes en presenteer je bevindingen in de grote groep.

Reflectie

Inhoudelijke en procesmatige zelfreflectie van de studenten.

Transfer

Het geleerde wordt losgekoppeld uit de context en er wordt bewust gezocht naar andere toepassingsmogelijkheden.

Opdracht 4

Pas intervisie toe bij het bespreken van enkele beroepsgerelateerde dilemma's

Situatieschets

Studenten krijgen de gelegenheid zelf een praktijkcasus in te brengen.

Oriëntatie

Oriëntatie op de opdracht.

Gegevens verzamelen.

Literatuurstudie.

Beginsituatie

Bewust vaststellen welke voorkennis en ervaring reeds aanwezig is.

Persoonlijke leerdoelen

Student legt tevoren de persoonlijke leerdoelen vast.

Leeractiviteiten

Overzicht leeractiviteiten

Categorie/ nr.	Soort	Waar	Met wie	Begeleiding	Duur
A 1	Leestaak	Thuis	Indiv.	Geen	Naar behoefte
B 1	inventarisatie	School	Groep	Docent	Max. 1 uur
B2	les	school	groep	docent	1 uur
C1	doetaak	thuis	Werkgroep	geen	Naar behoefte
C2	doetaak	Thuis	Werkgroep	Geen	Naar behoefte
D1	Oefening	School	lesgroep	Docent	1 uur

Leeractiviteit A1

- Lees hoofdstuk 3 van de syllabus over intervisie goed door en beantwoord de volgende vragen:
 - Welke twee methoden ken je.
 - Werk de Balint-methode uit.

Leeractiviteit B1

- Neem deel aan de klassikale inventarisatie. Stel alle vragen die je in je literatuurstudie bent tegen gekomen. Bespreek de fasen oriëntatie, beginsituatie, gewenst resultaat. Vraag onduidelijkheden vanuit de literatuurstudie na.
- Stel samen met je docent de volgorde van de leeractiviteiten vast.

Leeractiviteit B2

- Neem deel aan de les over samenwerken en functioneren in de groep.

Leeractiviteit C1

- Oefen in je werkgroep al eens met het toepassen van intervisie. Een vrijwilliger mag een situatie inbrengen. Kies een of enkele mensen uit jullie midden die de taak van procesbewaker op zich nemen. Hun belangrijkste taak bestaat eruit te bewaken dat de spelregels van intervisie toegepast worden. Dus geen oplossingen aandragen maar vragen stellen. De feedback regels in acht nemen.
- Wat is jullie ervaring met dit systeem??

Leeractiviteit C2

- Een stap verder is het toepassen van de incident methode.
- Google op de zoekterm 'incidentmethode' je komt dan niet alleen de spelregels van de incidentmethode tegen maar ook talloze voorbeelden van toepassingen.
- Neem de spelregels over en zet ze op papier. Neem deze mee naar de volgende studietaak.

Leeractiviteit D1

- Oefen in het toepassen van intervisie en in het toepassen van de incidentmethode bij het bespreken van enkele beroepsgerelateerde dilemma's. De docent bewaakt of de spelregels juist toegepast worden.
- Oefen zo vaak als zinvol wordt ervaren.

Syllabus

Module 10

Competentie 3.5

Zelfreflectie en intervisie

Inhoud

Inleiding

1.	Feedback regels	blz.26
2.	Evalueren, reflecteren, zelfreflectie	blz.27
3.	Supervisie, intervisie, coaching	blz.29
4.	Intervisie	blz.31
5.	Leerstijlen Kolb	blz.34
6.	Leerstijlen Vermunt	blz.38
7.	Teamrollen Belbin	blz.39

Inleiding

Zelfhantering en zelfreflectie staan in de onderwijsvisie van de HAN genoemd als onmisbare instrumenten voor de homeopaat die geacht wordt zichzelf te hanteren als instrument. Hij is niet alleen individueel werkend eerstelijns behandelaar, hij is daarnaast ook ondernemer. Beide rollen vragen hun eigen houding en opstelling. Een goede zelfreflectie is essentieel om zich in beide rollen thuis te voelen en het voortbestaan van de praktijk te waarborgen.

Intervisie wordt tijdens de opleiding gezien als een middel om te komen tot zelfreflectie en vervolgens tot een betere zelfhantering. Daarnaast kan intervisie als voorbereiding worden gezien op het functioneren in de werkgroepen met collega homeopaten na afstuderen.

Bij het ontwikkelen van het nieuwe curriculum (leerplan) is gezocht naar een structuur waarbij de zelfreflectie als een rode draad door de opleiding loopt en is ingebouwd in de onderwijsstructuur zelf. Zodat reflecteren voor de aankomende homeopaat naast het methodische denken, tot een tweede natuur wordt.

In het eerste jaar is de invulling van de reflectie fase van de leercyclus vrij gelaten. Nu in het tweede jaar verwachten wij van de cursisten een kritische houding naar het eigen leerproces. Wij verwachten meer op het gebied van zelfreflectie en willen in de loop van het jaar een start maken met intervisie.

Deze syllabus bied je de nodig informatie om dit in de praktijk te gaan brengen.

Hoofdstuk 1

Feedback regels

Voor het geven en ontvangen van feed-back bestaan spelregels die er voor zorgen dat feedback zorgvuldig en met respect voor de ander gegeven wordt. Neem deze regels altijd in acht bij het geven en ontvangen van feed-back

Feedback geven:

1. Geef beschrijvende informatie; zeg wat je ziet / hoort;
2. Geef specifieke informatie (geef voorbeelden);
3. Geef de feedback kort en bondig;
4. Noem pluspunten (tops);
5. Geef tips;
6. Geef ruimte voor reactie.

Feedback ontvangen:

1. Luister naar de feedback;
2. Ga niet direct verdedigen;
3. Vraag om informatie en tips;
4. Maak een keuze wat je met de feedback doet.

Hoofdstuk 2

Evalueren, reflecteren, zelfreflectie

a. Evalueren

Evalueren is terugkijken. Bij evaluatie gaat het erom of iets goed of slecht gegaan is. Bij evaluatie ligt het accent op het beoordelen hoe iets gegaan is. Bij een product evaluatie wordt gekeken of de doelstellingen bereikt zijn. Bij een procesevaluatie wordt gekeken naar de manier waarop die doelstellingen al dan niet bereikt zijn.

b. Reflecteren

Er zijn nogal wat verschillende definities van reflecteren in omloop. De kern komt altijd neer op: terug kijken op eigen ervaringen om daarvan te kunnen leren (zonder te oordelen). Je kunt bijvoorbeeld terug kijken op hoe je leert, welke keuzes je daarbij maakt, welke vaardigheden je daarbij inzet en hoe je, je daarbij voelt.

- Je kunt reflecteren op je persoonlijk functioneren. Hierbij sta je stil bij wie je bent, wat je drijfveren zijn en welke doelen je nastreeft.
- Je kunt ook reflecteren op je beroepsmatig handelen bijvoorbeeld in de stage. Je richt je daarbij voornamelijk op het methodisch handelen en je onderzoekt het effect van de methodiek die jij inzet.
- Tenslotte kun je reflecteren op je persoonlijk beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context. Bij deze vorm kijk je vooral naar het effect van jouw handelen op de omgeving en in hoeverre jij hier verantwoordelijk voor bent.

Door te reflecteren

- Vergroot je, je zelfkennis;
- Ben je, je bewust van je emoties;
- Krijg je inzicht in hoe je daarnaar handelt.

Aanpak bij reflecteren

1. Kies een ervaring die je wilt onderzoeken;
2. Analyseer wat er precies gebeurde. Wat deed jij? Wat deden anderen?
3. Word je bewust van de bepalende aspecten;
4. Hoe zou het ook anders kunnen?
5. Probeer de nieuwe aanpak uit.

Veel toegepast wordt ook de STAR(R)methode

STAR(R) staat voor:

- Situatie;
- Taak;
- Actie;
- Resultaat;
- Reflectie.

Stap 1: Je beschrijft een concrete situatie;

Stap 2: Je geeft aan wat jouw rol daarin was;

Stap 3: Beschrijf de acties die je hebt ondernomen;

Stap 4: Beschrijf wat het resultaat was van je acties;

Stap 5: De werkelijke reflectie.

C Zelfreflectie

Is zelfstandig reflecteren op eigen initiatief en in je eentje. Het vraagt discipline maar ook de nodige zelfkennis. Zelfreflectie is een vorm van leren die je altijd en overal kunt doen. Het zorgt ervoor dat je bewust met je eigen ontwikkeling bezig blijft.

Deze tekst is een samenvatting uit:

<http://www.carrieretijger.nl/functioneren/ontwikkelen/jezelfontwikkelen/reflectie>

Auteur Lida Hijgh

Hoofdstuk 3

Supervisie, intervisie, coaching

a. Supervisie

Supervisie is een vorm van individueel reflecteren onder leiding van een supervisor. In een, een op een setting of in groepjes van maximaal drie personen wordt methodisch ingegaan op de persoonlijke leervragen.

Aan de orde komen vragen als:

- met welke situaties heb je problemen?
- welke factoren spelen daarbij een rol?
- hoe ga je daar mee om?

De studenten herkennen na verloop van tijd vaste reactiepatronen bij zichzelf en gaan op zoek naar de achterliggende drijfveren. Eenmaal hiervan bewust kunnen ze in volgende situaties beter functioneren.

b. Intervisie

Bij intervisie wordt geen beroep gedaan op een leidinggevende of docent maar wenden studenten of werknemers zich juist tot elkaar om mee te denken over de knelpunten die men wil oplossen. Zij vormen samen met elkaar een intervisiegroep.

Kenmerk van intervisie is dat de groepsgenoten niet helpen door oplossingen aan te dragen maar door het stellen van de juiste vragen. Degene die het probleem heeft ingebracht wordt zo geprikkeld om met behulp van het eigen analytisch en probleemoplossend vermogen inzicht te krijgen in het probleem en zelf de oplossing te bedenken die bij hem of haar past. De deelnemers dienen vertrouwen in elkaar te hebben. Intervisie groepjes zijn dan ook kleine vaste groepjes die voor langere tijd met elkaar samenwerken op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen.

Intervisie kan zelfstandig maar ook onder begeleiding plaatsvinden. In beide situaties is het verstandig vooraf afspraken te maken over de aanpak en de doelstellingen.

c. Coaching

Coaching is een begeleidingsproces op persoonlijke leerdoelen die door de gecoachte zelf in samenspraak met de coach worden vastgesteld. De leerdoelen worden gedurende het traject zn. bijgesteld of aangepast.

Doel van coaching is vooral om te leren afstand te nemen van de eigen situatie en problemen in een breder perspectief te zien. Vervolgens kan er adequaat gedrag worden aangeleerd zodat de gecoachte in concrete situaties beter gaat functioneren .

Hoofdstuk 4

Intervisie

Inleiding

Intervisie is een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij medewerkers een beroep doen op collega's om mee te denken over persoon-, en functiegebonden vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie. Het meedenken gebeurt niet door het aandragen van oplossingen maar door het stellen van vragen om zo met behulp van eigen analytisch en probleemoplossend vermogen zicht te krijgen op het ingebrachte probleem en hoe hierin te handelen.

Een intervisie beslaat een langere periode, met een klein aantal vaste deelnemers.

Vooraf worden afspraken gemaakt over de spelregels, de doelstellingen en de werkwijze van de intervisie.

Het proces vraagt van de deelnemers bepaalde basisvaardigheden.

Binnen een intervisiegroep mag geen sprake zijn van een hiërarchie.

Geschiedenis

Intervisie werd populair in de jaren 70 het idee om met een vaste groep een aantal zittingen te houden met oog voor elkaars leerproces werd zeer positief ervaren. Leren met elkaar in plaats van leren van een deskundige bleek een succesformule. In de jaren negentig ontstond hernieuwde belangstelling. Mede hierdoor vond een enorme opleving plaats van het Human resours-denken met fenomenen als zelfsturende teams, empowerment, lerende organisatie, kortom ontwikkelingen die de mens centraal stelden, ontwikkelingen die vroegen om professionalisering,

Tegenwoordig springen de intervisiegroepen weer als paddestoelen uit de grond, niet alleen in de non-profit maar juist ook in het bedrijfsleven want intervisie heeft onmiskenbaar grote voordelen boven elke ander vorm van leren. Het is gericht op kennisuitwisseling en het versnelt het leervermogen van organisaties

Valkuil

Wanneer mensen in groepje praten over problemen mondt dat niet zelden uit in het elkaar proberen te overtuigen van alle goede oplossingen die iedereen heeft. De antwoorden worden belangrijker, dan dat degene die de vraag heeft gesteld, leert om vragen te beantwoorden. M.a.w. zelf problemen leert op te lossen. Door oplossingen aan te dragen

gooien we als het ware allemaal een vis in zijn emmertje terwijl het er om gaat dat hij zelf leert vissen. Zodat hij morgen als wij er niet met z'n allen omheen staan om, om het hardst vissen aan te bieden, hij ook nog wat te eten heeft en zichzelf kan redden. Dat is de kern van intervisie. Door de juiste vragen te stellen, iemand prikkelen om tot zijn eigen antwoorden te komen. Omdat er geen 'meerdere' aanwezig is, is er ook niemand die de waarheid in pacht heeft.

Bij intervisie gaat het er dus niet om, om antwoorden te geven maar om juist die vragen te stellen, die de student aanzetten zijn eigen antwoord te vinden op zijn eigen vragen.

Methode

Om deze bijeenkomsten van de nodige structuur te voorzien zijn er in de loop van de tijd allerlei methoden ontwikkeld. Ik behandel er hieronder enkele.

a. De Socratische Methode

Stappenplan

1. Bepaal wie de protagonist is. Dit is degene die met een probleem zit of ergens over twijfelt en die dit in wil brengen.
2. De protagonist vertelt zijn verhaal. Dwz hij schetst het verhaal inclusief zijn twijfel of vraag en legt dit voor aan de groep.
3. De luisteraars stellen ieder maximaal 3 open vragen. Die tot doel hebben de protagonist te helpen het probleem te verkennen en te beschrijven.
4. Warme en koude vragen. In plaats van meteen te antwoorden geeft de protagonist de vragen een waardering. Warm, deze vragen werpen een nieuw zicht op de zaak. Neutraal, deze vragen geven geen nieuw inzicht. Of koud, dit zijn vragen die wel relevant zijn maar die iemand al had bedacht.
5. De protagonist geeft antwoord op alle gestelde vragen. Dus ook de neutrale en de koude vragen.
6. Eventueel een tweede vragenronde als daar behoefte aan is, bij luisteraars of protagonist.
7. Het probleem als eigen herformuleren. De luisteraars herformuleren het probleem in één zin alsof het hun eigen probleem is.
8. De herformuleringen krijgen van de protagonist weer de waardering: warm, neutraal of koud.
9. De protagonist herformuleert nu zijn of haar oorspronkelijke probleem. De gespreksleider let op dat alles zijn plek krijgt en er niets overgeslagen wordt.

10. Algemene principes. De intervisiegroep gaat nadiscussiëren over welke krachten in de persoon zelf, de omgeving, de organisatie, of het bedrijf meespelen in de situatie van de protagonist. Dit is de eerste keer dat zij hun mening geven. De protagonist geeft regelmatig aan of hij het eens is met de algemene lijn.
11. Beslismoment. De protagonist bepaalt of hij de volgende stap wil maken en of hij het hierbij wil laten.
12. Heroriëntatie. De protagonist vertelt de toehoorders hoe hij het probleem wil gaan aanpakken.
13. Suggesties. Als hij er behoefte aanheeft kan de protagonist aan de luisteraars suggesties vragen.

b. De Balint-methode

Rolverdeling en fasering

	Onderdeel	Tijd	Discussieleider	Probleemsteller	Deelnemers
1	Verzamelen van problemen	10 min.	Inventariseren wie een probleem wil inbrengen Zorgen dat bij meer problemen iedereen gelegenheid krijgt het probleem te 'verkopen'		Probleem inbrengen (wanneer je dat wilt). Bij meer problemen, één voor één de belangstelling van de groep voor je probleem winnen.
2	Probleemkeuze	5 min.	Discussieleider kiezen als dat nog niet gebeurd is. Zorgen dat de groep snel tot een keuze komt		Afwegen welk probleem voor jou voorrang moet krijgen.
3	Probleemstelling	5 min.	Erop letten dat iedereen de Inbrenger goed begrijpt.	Kort vertellen over de situatie waarin het probleem is ontstaan. Eventueel nog eens duidelijk je vraag aan de groep voorleggen/stellen.	Er voor zorgen dat je duidelijk weet waarom het nu precies gaat.
4	Associatie moment	10 min.	Zorgen dat er in stilte gewerkt wordt.		Kort alle associaties opschrijven die door het ingebrachte probleem bij je zijn opgeroepen.
5	Beeldvorming	15 min.	Tijd bewaken	Kort en duidelijk antwoord geven. boel: inzicht geven in belemmerende en bevorderende factoren in het probleem.	Informatie vragen ter verduidelijking van het probleem. Vragen naar concreet gedrag, doeleinden en intenties, mening over eigen gevoelens en gedragingen.
6	Oordeelsvorming	15 min.	Zorgen dat de ideeën en adviezen pas gegeven worden als iedereen klaar is met opschrijven. In subgroepjes ideeën/adviezen laten bespreken	Niet reageren	Je idee/advies opschrijven en direct daarna mondeling geven. Daarna samen met enkele anderen adviezen/ideeën bespreken.
7	Gedrag in de groep	10 min.	Er actief voor waken dat er geen sfeer van aanval en verdediging ontstaat.	Luisteren en (als je wilt) reageren in de zin van dit herken ik en dat juist niet/ hier doe ik iets mee en dat laat ik voor wat het is	Vertellen aan inbrengen wat je van het gedrag in de probleemsituatie herkent in het zin/haar gedrag hier in de groep.
8	Gedrag in vergelijkbare situaties	10 min.	Stimuleren om vergelijkbare ervaringen te delen met anderen		Vertellen over eigen handelen in vergelijkbare situaties
9	Evaluatie	10 Min.	leerpunten van deelnemers inventariseren	Vertellen wat je hebt geleerd van de bespreking	Vertellen wat je hebt geleerd van de bespreking
		90 min.			

Hoofdstuk 5

Leerstijlen van Kolb

Kolb, een psycholoog heeft ontdekt dat leren bestaat uit vier fasen.

1. Je doet een concrete ervaring op (feeling)
2. Waarnemen en overdenken (watching)
3. Abstracte begripsvorming (Thinking)
4. Actief experimenteren (doing)

Hij gaat er vanuit dat dit leren uiteindelijk leidt tot gedragsverandering. De leerfasen hoeven niet altijd bij één te beginnen. Het leren kan bij elk van de vier fasen starten. Niet iedereen is even goed in elk van deze leerfasen. Vaak springt één van de fasen eruit, bij die fase voel je je dan het beste thuis. De een gaat iets proberen en gaat pas nadenken als dat niet lukt. De ander begint met nadenken en gaat het pas proberen als hij het doordacht heeft. Heeft een leerstijl succes dan wordt die verder ontwikkelt en blijft de persoon daarbij.

Op scholen ligt het zwaartepunt traditioneel op de assimilerende leerstijl, dus overdenken en theorievorming. Experimenteren en ervaren kwam tot voor kort veel minder aan bod.

Met de komst van het 'Nieuwe Leren' wordt het onderwijs meer allround gegeven. Toch kan het geen kwaad je bewust te zijn van jouw overheersende leerstijl(en)

Schema leerstijlen Kolb

Leerstijl	Leert dmv.	Kernwoorden	Leert vooral door:
Doener	accommoderen	Ik ben voor alles in	directe ervaring, dingen doen, nieuwe ervaringen , oplossen van problemen, in het diepe gegooid worden met een uitdagende taak
Bezinner	Divergeren	Wil hier even over nadenken	achteraf nadenken over acties, of gelegenheid krijgen vooraf na te denken en dan pas te doen, geen limieten en tijdsdruk
Denker	Assimileren	Hoe moet ik dat in samenhang met elkaar zien?	Gestructureerde situaties met duidelijke doelstellingen, tijd krijgen om relaties te leggen met reeds aanwezige kennis, intellectueel uitgedaagd worden, vragen stellen, basismethodologie, logica achterhalen, theoretische concepten, modellen en systemen
Beslisser	Convergeren	Hoe is dit toepasbaar in de praktijk	Activiteiten waar een duidelijk verband is tussen leren en werken, zich richten op praktische zaken, praktische voorbeelden , uitproberen en oefenen o.l.v. een expert.

Aandachtsgebieden en voorwaarden

Leerstijl	Aandachtsgebied	Voorwaarden
Doener	Werkt doelgericht, is een sociaal persoon en wil tastbare resultaten halen	<ul style="list-style-type: none"> -Humor, plezier en ontspanning -Terugkoppeling op eigen acties -Contact met anderen -Snel mogen reageren -Situaties die uitdagend en spannend zijn en die om keuzes vragen
Bezinner	De heeft een groot voorstellingsvermogen en is bezig met concrete ervaringen De bezinner zal van nature het makkelijkst reflecteren. De andere leerstijlen moeten hiertoe geprikkeld worden.	<ul style="list-style-type: none"> -Mogelijkheid om de andere groepsleden te leren kennen -Tijd en ruimte om gedachten , gevoelens en ervaringen uit te wisselen -Zich veilig voelen
Denker	richt zich op de logisch samenhang van zaken, zuivere logica , abstracte begrippen	<ul style="list-style-type: none"> -Orde en rust -Achtergrond informatie ter beschikking hebben -Complexe vraagstukken -Duidelijk programma en duidelijke leerdoelen
Beslisser	De is de ideale persoon voor het oplossen van een probleem waar één juiste oplossing voor gezocht moet worden.	<ul style="list-style-type: none"> -Duidelijke rode draad in de leerstof -Er moet een relatie tussen theorie en praktijk -Er dienen technieken en aanwijzingen ter beschikking te staan -Zelfbedacht oplossing moeten uitgetprobeerd kunnen worden

Hoofdstuk 6

Leerstijlen volgens Vermunt

Vermunt onderscheidt een drietal leerstijlen:

1. *Reproductiegerichte stijl*

deze student is gericht op memoriseren (dwz stof letterlijk kunnen herhalen)
de stof stapsgewijs analyseren. Deze student werkt diploma en toets en cijfergericht

2. *Betekenisgerichte stijl*

Richt zich op hoofdzaken. Onderzoekt standpunten, ideeën en conclusies, legt verbanden en neemt kritisch stelling. Er wordt geleerd vanuit een persoonlijk interesse.

3. *Toepassingsgerichte stijl*

Student is vooral geïnteresseerd in de toepassingsmogelijkheden van de stof. Is het relevant voor de praktijk. Behoeft aan concrete informatie en voorbeelden. Het leren is vooral beroepsgericht

Hoofdstuk7

Teamrollen Belbin

Niet elk team is een team. Als mensen in een team gaan samenwerken dan zie je dat sommige teams als vanzelf lopen en andere teams een verzameling individuen blijven die elkaar eerder tegenwerken dan aanvullen. Niet elke groep is een goed team. Belbin heeft de verschillende rollen die mensen in een team kunnen vervullen in beeld gebracht.

Hij onderscheidt 8 teamrollen.

Elke teamrol vervult zijn eigen functie in een team. Als een team evenwichtig is samengesteld uit bovengenoemde rollen is dat nog lang geen garantie voor succesvol samenwerken. Wel kunnen de teamrollen van Belbin helpen bij het herkennen van patronen bij jezelf en anderen en zo zorgen voor meer inzicht en begrip voor elkaar.

Teamrol	Kenmerken	Sterk	Zwak	Essentie
Bedrijfsman	Stabiel, beheerst, praktisch, gedisciplineerd organisator, ordelijk systematisch	-Plannen ombouwen tot concrete taken. - Inschatten wat haalbaar is -Kan onder druk presteren	Niet flexibel, niet open voor nieuwe ideeën en kansen Afbrekende kritiek Wil al handelen als de doelen nog niet duidelijk zijn	Niet praten maar poetsen
Onderzoeker	Stabiel Dominant Extrovert ontspannen, sociaal, gezellig, netwerken	Inbrengen van ideeën en Verkennen Verbindingen leggen Onderhandelen Grijpt kansen	Te breed willen, irrelevante zaken Snel verveeld Heeft prikkels nodig	Nieuwsgierige joviale verkenner
Voorzitter	Stabiel, dominant extrovert Kalm realistisch nuchter	Coördineren uiteenlopende belangen samenvoegen natuurlijke leider, haalt het beste uit de groep	Procedurele starheid. Jagen op voorgang Vasthouden aan genomen besluiten	Altijd op zoek naar consensus maar hakt knopen door als de tijd gaat dringen
Waarschuwer	Intelligent Stabiel Introvert analytisch kritisch voorzichtig	Problemen analyseren Bedachtzaam doordenken Afwegen van voors en tegens	Overkritisch Wedijveren halsstarrig oplossingen blijven veroordelen blijven wikken en wegen	Immuun voor enthousiasme behoed je voor verkeerde besluiten
Groepswerker	Stabiel extrovert Stimuleert en	Integreert teambuilder	Vermijd confrontaties gaat	De specie die het team bijeen

	ondersteunt anderen tactvol evenwicht, harmonie	Eenheid, wij- gevoel	allianties aan Samenspannen	houdt
Plant	Dominant, intelligent Introvert eigenzinnig	Inspiratiebron vernieuwer Plotselinge ideeën	Dromer Onpraktisch Snel beledigd Afkeer van domheid	Eén plant in een team is meer dan voldoende
Vormer	Onrustig dominant extrovert Gedreven wilskrachtig Vlot impulsief ongeduldig	Zoekt patronen Geeft richting genereert actie Presteert onder druk met veel risico's	Uitdagend ruziënd gefrustreerd Hard Dwingend platwalsen Onverdraagzaam arrogant	Als er echt veranderingen moeten komen
Zorgdrager	Rustig introvert Contentieus zorgelijk perfectie en detail	geconcentreerd accuraat nauwgezet achter de schermen bewaakt de kwaliteit	Te veel op details Ontmoedigend intolerant tov oppervlakkige houding	Tot in detail volgens plan achter de schermen