



Goede vragen stellen

# Beter reflecteren met het G-model

Of het nu om studenten op een ALO of om collega-docenten bewegingsonderwijs gaat, voor beiden is zelfreflectie enorm belangrijk om continue te blijven ontwikkelen (zie Denison, 2007). In dit artikel wordt er ingegaan op hoe reflecteren ondersteund en gestimuleerd kan worden met behulp van het G-model van Knaus (1974).

TEKST ANNE LUDERUS EN FRANK JACOBS

**D**ocenten bewegingsonderwijs gebruiken opleidingen en cursussen om hun kennis en vaardigheden omtrent de uitvoer van hun vak te vergroten. De meeste van die opleidingen en cursussen zijn gebouwd op de aanname dat docenten de aangeboden kennis en vaardigheden gebruiken (implementeren) in hun dagelijkse praktijk van het lesgeven. Zo veranderen (transformeren) docenten door opleidingen en cursussen hun

lesgeefpraktijk en ervaren de leerlingen vervolgens de positieve resultaten van die verandering (zie ook Denison, 2007). Echter het idee dat docenten bewegingsonderwijs zich ontwikkelen door het kritiekloos implementeren van de aangeboden kennis en vaardigheden door opleidingen en cursussen wordt in de literatuur niet ondersteund (zie bijvoorbeeld Taylor & Garratt, 2010). Immers, er zijn verschillen tussen docenten bewegingsonderwijs, ook al hebben

ze dezelfde opleiding gevolgd. We kunnen door opleidingen en cursussen het werken als docent bewegingsonderwijs niet 'normaliseren', er is geen 'one size fits all'.

### Leren reflecteren

Verschillende wetenschappers geven aan dat de focus niet alleen moet liggen op het aanbod van kennis en vaardigheden maar ook op het leren reflecteren. Door op de nieuwe kennis en vaardigheden te reflecteren vanuit de referentie van hun praktijk van het lesgeven en hun persoonlijkheid krijgt die kennis en vaardigheid individueel meer betekenis (zie bijvoorbeeld ook Peel, Cropley, Hanton & Fleming, 2013). Door kritisch te reflecteren, construeren docenten bewegingsonderwijs bijvoorbeeld persoonlijke oplossingen voor hun eigen, specifieke praktijksituatie en/ of praktijkproblemen. Reflecteren is daarmee een essentieel onderdeel voor de verdere ontwikkeling van docenten. Docenten die kritisch reflecteren, stellen zichzelf herhaaldelijk vragen over bijvoorbeeld kennis en vaardigheden, maar ook over praktijksituaties die niet lopen zoals gewenst. Dit reflecteren gaat uiteraard ook over vragen betreffende persoonlijke overtuigingen (bestaande onder andere uit normen en waarden), vragen over de visie die ze op het vak hebben, waarom ze het vak zo uitoefenen zoals ze doen, of welk primair doel ze met ons vak nastreven. Dit reflecteren kan daarmee gezien worden als een noodzakelijke basis voor een continue ontwikkeling, immers docenten blijven in hun werk nieuwe gebeurtenissen/ situaties in de gymzaal tegenkomen waar ze kritisch op dienen te reflecteren en daarmee staat hun ontwikkeling niet meer stil.

### **Het blijkt dat kritisch reflecteren een proces is dat vraagt om het oefenen om de juiste (kritische) vragen te (leren te) stellen**

De vraag komt naar voren of iedereen zomaar van nature kritisch kan reflecteren? Het blijkt dat kritisch reflecteren een proces is dat vraagt om het oefenen om de juiste (kritische) vragen te (leren te) stellen. Het gaat, onder andere, om het durven twifelen aan jezelf, om je eigen handelen en denken ter discussie te stellen. Dat stellen van kritische vragen kan aangeleerd en gestimuleerd worden vanuit een model (zie ook Leduc, Culver & Werthner, 2012). In dit artikel wordt het G-model van Knaus (1974) ingezet om het proces van het kritisch reflecteren te stimuleren door richting te geven aan het stellen

### **Een voorbeeld van dit model uit het dagelijks leven:**

Het stoppen in de auto voor een rood stoplicht. Als je aan komt rijden bij een rood stoplicht dan ben je je meestal niet meer bewust van het feit dat je denkt: 'Bij een rood stoplicht moet ik stoppen'. Het gedrag lijkt vanzelf te komen. Maar het is niet het rode stoplicht (= gebeurtenis) dat je doet stoppen. Immers er zijn ook mensen die door het rode licht rijden. Dit zou jij ook kunnen doen. Het zijn de gedachten die je doen stoppen. Deze gedachten zijn zo vaak herhaald, dat het automatische gedachten zijn geworden. Deze worden ook wel 'automatische draaiboeken' genoemd'.

### **Een voorbeeld uit het bewegingsonderwijs:**

Je hebt lesgegeven en realiseert je dat je de leerlingen weinig autonomie hebt gegeven. Eigenlijk heb je zelf de hele les ingericht en voorgekauwd wat de leerlingen exact moeten uitvoeren (G4). Je gaat na wat voor gevoel je hebt gehad en welke gedachten aan het gedrag en gevoel ten grondslag liggen. Je realiseert je dat je een onzeker gevoel (G3) hebt bij het lesgeven aan deze klas. Je hebt gedacht (G2) de les van A tot Z te structureren en vast te leggen, zodat er geen ordeverstoring kan ontstaan. Je voelt je eigenlijk niet goed bij deze manier van lesgeven (gevoel tweede niveau – onderligger gedachten). Dit is niet waar je zelf voor staat (overtuiging tweede niveau – onderligger gedachten). Je vindt het belangrijk leerlingen te motiveren tot 'eigen bewegen' (of het ontdekken van de eigenheid van bewegen) en wil hen daarom stimuleren steeds meer autonoom te handelen (onderligger G2). Je wilt de leerlingen in alle vorm dus meer ruimte geven. Je neemt je voor de volgende les in ieder geval keuzes voor de leerlingen in te bouwen en de manier van uitvoeren van het bewegen meer aan hen zelf over te laten, zodat jouw eigen handelen meer in lijn is met de overtuigingen (of de visie) die je hebt (waar je voor staat).

van vragen bijvoorbeeld over eigen gedrag.

Tegelijkertijd kan de leraar bewegingsonderwijs het G-model ook hanteren in zijn eigen lessen LO om bij leerlingen meer zelfkennis en inzicht in bewegen en bewegingsvoorkeuren te ontwikkelen. Dit is immers ook een van de doelstellingen van het vakgebied.

Het G-model bestaat uit: Gebeurtenis (G1) + Gedachten (G2) => Gevoel (G3) + Gedrag (G4) + Gevolg (G5)

### **Gedrag wijzigen**

Dit G-model is van oorsprong een model om gedrag te duiden en mogelijkheden te zien om gedrag (indien gewenst) te wijzigen.

Het is dit proces van vragen stellen aan jezelf dat dus inzage geeft in wat er in jezelf afspeelt. Het geeft zicht op eigen gevoelens en gedachten (die je gedrag bepalen), maar geeft ook richting aan het hoe bijvoorbeeld kennis, en opgedane vaardigheden al dan niet een plaats krijgen in die gedachten. Zo wordt dan weer door de gedachten al dan niet te wijzigen het gedrag aangepast.

Als docent vertoon je in een bepaalde situatie (gebeurtenis) bepaald gedrag. Als dat gedrag niet resulteert in gewenst leerlinggedrag dan zou je als docent jezelf kritische vragen kunnen stellen over wat je voelt in de betreffende situatie en vervolgens wat je gedachten zijn in

die situatie. Wat je als docent denkt (dit kan gezien worden als een draaiboek dat de docent aanslaat, een draaiboek van gedachten, vaak een automatisch draaiboek) is bepalend voor het gevoel en voor het gedrag. Door kritische vragen aan zichzelf te stellen en achter het aangeslagen draaiboek te komen, en opties van andere mogelijke draaiboeken (gedachten) af te wegen, is de docent bezig met reflecteren. Als gevolg van dat kritische reflecteren kan de docent de volgende keer een ander draaiboek (andere gedachten) aanslaan om meer in lijn te handelen met eigen overtuiging. Dit kan dus betekenen dat de docent van mening is dat het aanslaan van een ander draaiboek, van andere gedachten, resulteert in ander gedrag wat een nog positievere invloed kan hebben op het leerlinggedrag. Door het oefenen van vragen stellen om achter het gevoel en gedachten en daarmee achter het gedrag te komen, vanuit het model van Knaus (1974), wordt het proces van kritisch reflecteren gestimuleerd.

### Verder inzoomen

Dit reflecteren met behulp van het G-model van Knaus (1974) is hierboven beschreven ten aanzien van het gedrag. Als er verder wordt ingezoomd naar bijvoorbeeld waar die gedachten vandaan komen, wat bijvoorbeeld de persoonlijke overtuigingen zijn van de individuele te maken keuzes (zoals bijvoorbeeld bepaalde normen en waarden). Dan moeten hier vervolgens weer individueel kritische vragen gesteld worden om achter de overtuigingen te komen die de gedachten beïnvloeden. De docent kan zich afvragen: 'Is wat ik denk, voel en doe ook wat ik zelf wil, wat ik

zelf vind?' Dit betreft een proces dat 'onder water' ligt; immers gedrag kunnen we zien, maar overtuigingen niet. Toch is reflecteren hierop van belang want overtuigingen kunnen de keuzes van docenten (hun gedrag) sturen. Ook hier geldt dat als meerdere personen naar eenzelfde gebeurtenis kijken, die personen dan verschillend op de situatie reageren. Iedereen heeft overtuigingen maar als je die voor jezelf expliciteert door het stellen van kritische vragen (met behulp van het G-model van Knaus (1974)) krijg je meer zicht op wat jouw overtuigingen zijn die invloed hebben op je gedachten die weer bepalend zijn voor je gedrag.

### Tot slot

Samenvattend heeft reflecteren meerdere niveaus waarvan er in dit artikel twee zijn besproken (gedrag en overtuigingen). Het reflecteren op gedrag en op overtuigingen via het stellen van kritische vragen aan jezelf, is een leerproces dat gestimuleerd kan worden door het gebruik van het G-model. Het G-model kan gezien worden als een katalysator voor het ontwikkelen van een repertoire van kritische vragen die je bij reflecteren aan jezelf stelt. Via reflectie naar jezelf kijken, doet je als persoon vormen/ontwikkelen. Ditzelfde persoonlijke ontwikkelen, zoals aangegeven voor de docent bewegingsonderwijs, geldt ook voor de leerlingen. De docent bewegingsonderwijs kan ook door het G-model zijn leerlingen leren zichzelf kritische vragen te stellen en daarmee meer zelfkennis en inzicht in hun (beweeg)gedrag en voorkeuren te achterhalen.



*Nadenken over de goede houding*

### Literatuur

- Denison, J. (2007). Social theory for coaches: A Foucauldian reading of one athlete's poor performance. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 2(4), 369-383.
- Knaus, W. J. (1974). *Rational-emotive education: A manual for elementary school teachers*. New York: Institute for Rational-Emotive Therapy.
- Leduc, M., Culver, D. M., & Werthner, P. (2012). Following a coach education programme: Coaches' perceptions and reported actions. *Sports Coaching Review*, 1(2), 135-150.
- Peel, J., Cropley, B., Hanton, S., & Fleming, S. (2013). Learning through reflection: Values, conflicts, and role interactions of a youth sport coach. *Reflective Practice*, 14, 729-742.
- Taylor, B., & Garratt, D. (2010). The professionalisation of sports coaching: Relations of power, resistance and compliance. *Sport, Education and Society*, 15(1), 121-139.
- Anne en Frank zijn beide hogeschooldocent op de ALO in Den Haag
- Foto's**  
Anita Riemersma
- Contact**  
a.f.t.luderus@hhs.nl  
f.m.jacobs@hhs.nl
- Kernwoorden**  
reflectie, leren, models-based PE