



Annemiek Grootendorst

Professionele Identiteit ontwikkelen gedurende de hbo-opleiding

EEN HANDREIKING VOOR HBO-OPLEIDINGEN DIE
LOOPBAANGERICHT WILLEN OPLEIDEN

Professionele Identiteit ontwikkelen gedurende de hbo-opleiding

EEN HANDREIKING VOOR HBO-OPLEIDINGEN DIE
LOOPBAANGERICHT WILLEN OPLEIDEN



Colofon

Eerste druk: 2019

Uitgever: Hogeschool Rotterdam

Tekstredactie: Charlotte van der Veen

Vormgeving: Brent Wouda, Vanbrent

Illustraties en figuren: One Line Man, Brent Wouda

Foto's: Natasa Adzic, Rene Jansa, Art Rachen, Amorn Sukumamat (Shutterstock)

Illustratie voorzijde: Brent Wouda

Foto auteur: Hans Reitzema- Snel

ISBN: 9789493012073

Copyright: Annemiek Grootendorst 2019

Daar waar hij staat is ook zij te lezen.





Woord vooraf

Professionele identiteit is een begrip dat refereert naar eigenschappen en kernwaarden van een persoon. Daarbij denken we aan de visie op, en opvattingen over voor de persoon betekenisvol werk. In een optimale situatie, zien we dat er een match bestaat tussen de normen en waarden van de professional, en de cultuur van de professionele context waarin hij/zij opereert.

Veel jongeren staan aan de start van een studie, als voorbereiding op hun loopbaan. De meeste van hen hebben nog geringe kans gehad om te reflecteren op de werkervaringen die zij hebben opgedaan. Belangrijker nog, velen zijn nog niet bewust van de impliciete waarden die hun emoties bepalen, en hun handelen richt. Het is dan ook lastig te bepalen welke professionele context bij hen past.

Werkervaringen, waaronder stages, bieden bij uitstek een omgeving waarin beroep gedaan wordt op die onderliggende emoties; vind ik iets leuk of niet, levert het werk mij voldoening op, vind ik het zinvol en waardevol. En waarom dan eigenlijk? Het stellen van deze vragen kan de jongere verleiden tot zelfonderzoek, en na te gaan welke waarde ten grondslag ligt aan de emotie.

In deze publicatie doet Annemiek Grootendorst voorstellen om die vragen een plek te geven in het traject van studie- en loopbaanbegeleiding, vanuit het perspectief van de professionele identiteitsontwikkeling. Het boek biedt handvatten voor teams en docenten om hun studenten daarin te begeleiden. Het doet derhalve ook beroep op de professionele identiteit van de begeleidende docent zelf. We zien dit terug als centraal concept binnen het conceptuele Bloemmodel voor kwalitatief goed beroepsonderwijs (Klatter, 2015). De professionele identiteit van de docent vormt immers het hart van onderwijsontwikkeling en -uitvoering. De gepresenteerde handvatten bieden dan de mogelijkheid om in betekenisvolle samenspraak tussen student en docent, samen verder te komen in de volgende ontwikkelstap tot betekenisvol leren en werken.

Dr. Ellen Klatter

(lector Versterking Beroepsonderwijs en lector Studiesucces aan Hogeschool Rotterdam)

Inhoudsopgave

Woord vooraf	5
Inleiding	11
0. Het verhaal achter dit PI-boek	13
1. PI ontwikkeling; realisatie per opleiding	17
1.1 PI-ontwikkeling en de Onderwijsvisie	17
1.2 Nut voor de student van PI-ontwikkeling	19
1.3 Kader voor het operationaliseren van PI-ontwikkeling	22
1.4 Het eigen-aardige leerproces bij PI-ontwikkeling	25
2. Integrale ontwikkeling van PI-onderwijs per opleiding	33
2.1 Niveaus van de onderwijsontwikkeling voor PI-onderwijs	33
2.2 Een gedragen visie op de toekomst van het werkveld	35
2.3 Een gemeenschappelijke visie op het onderwijs	36
2.4 Een opleidingscultuur die PI-ontwikkeling ondersteunt	38
2.5 Voldoende professionaliteit bij de (PI-)docenten	40
2.6 Een herkenbare samenhang in het hele curriculum	47
2.7 Een herkenbare en inspirerende PI-leerlijn	49
3. Een opleiding specifieke leerlijn inrichten	51
3.1 Realiseer een doorlopend leertraject	51
3.2 Maak een goede combinatie van resultaat- en ontwikkelingsgericht leren	55
3.3 Richt een betekenisvolle reflectielijn in	56
3.4 Richt een transparante constructieve alignment in	57
3.5 Kies een goede afwisseling tussen groeps- en individuele bijeenkomsten	62
3.6 Geef kaders waarbinnen de PI-docent het onderwijs vorm geeft	63
3.7 Toekennen van studiepunten en compensatiemogelijkheden	66
4. Feedback en reflectie wezenlijke elementen van PI-onderwijs	69
4.1 Invloed van feedback en reflectie op het leerproces	69
4.2 Feedback	74
4.3 Reflectie	77
4.3.1 Leer studenten reflecteren	78
4.3.2 Begeleid het reflectieproces	80
4.3.3 Richt het reflectieproces cyclisch in	83
4.4 Bepaal het doel niveau van reflecteren	86
4.5 Formuleer goede reflectieopdrachten	91
4.5.1 Gebruik een goede reflectiemethode goed	94

5. Implementatie van PI-ontwikkeling in het onderwijs	101
5.1 Betrokken partijen	101
5.2 Instrumentele en creatieve rationaliteit bij PI-implementatie	103
5.3 Fasen in de onderwijsverandering bij PI-implementatie	104
5.4 Voorbereiden van de onderwijsverandering	104
5.4.1 Een betekenisvolle invulling van het concept professionele identiteit	104
5.4.2 Helder beeld van de startsituatie	105
5.4.3 Duidelijkheid bij docenten over de zin en betekenis van PI-ontwikkeling	105
5.4.4 Een heldere veranderopdracht en een ingericht implementatieproces	106
5.4.5 De projectgroep	107
5.4.6 Een bindende uitspraak over de manier waarop besluiten genomen worden	107
5.5 Ontwerpen van de onderwijsverandering	109
5.6 Realiseren, evalueren en bijstellen van de onderwijsverandering	110
5.6.1 Visie op het beroep	111
5.6.2 Onderwijsvisie	111
5.6.3 Opleidingscultuur	112
5.6.4 Professionaliteit	113
5.6.5 Curriculum	114
5.6.6 PI-leerlijn	115
5.7 Samenvatting van de betrokkenen en resultaten in het veranderingsproces	116
5.8 Professionalisering bij de (PI-)docenten	119
 6. Tot slot	 123
 Bijlagen	 125
I. Positieve waardering in het accreditatierapport	125
II. Het intensieve coachgesprek	127
III. 'Dit ben ik op dit moment' - uitwerking van een PI-opdracht	131
IV. Voorbeeld van PI-jaardoelen	136
V. PI-inhouden passend bij de PI-jaardoelen	137
VI. De startsituatie in beeld brengen	139
VII. Bronnenlijst	140
VIII. Lijst met illustraties	143

Voor:

*Alle professionals in opleiding
die hun studie en loopbaan
vorm willen geven vanuit hun
eigen professionele identiteit*



Inleiding

'Niet voor school maar voor het leven leren wij' (Seneca)

In deze tijd bereiden de hbo-studenten zich voor op een 'fluide loopbaan', dat wil zeggen: een loopbaan waarbij niemand zich een voorstelling kan maken van de vraagstukken, contexten en middelen die het professionele handelen over tien jaar zullen bepalen. Onzekerheid lijkt de enige zekerheid te zijn. Wat betekent dit voor het onderwijs? Hoe bereiden instellingen voor hoger onderwijs studenten voor op deze toekomst? Hogeschool Rotterdam vindt het belangrijk dat studenten als voorbereiding op deze toekomst, tijdens de opleiding hun eigen professionele identiteit (PI) leren ontdekken en expliciteren. In haar Onderwijsvisie (2016) verwoordt Hogeschool Rotterdam dit als volgt:

‘Professionele identiteit – Studenten ontwikkelen meer inzicht in wie zij zijn als persoon en leren zich te verhouden tot hun beroep en omgeving. Op basis van ervaringen die zij opdoen in de beroepspraktijk en reflectie daarop, vormen studenten hun professionele identiteit. Dit stuurt het maken van bewuste keuzes in hun leerroute, gericht op de latere loopbaan.’

Zo leren studenten gedurende de opleiding hun eigen antwoorden te geven op de vragen:

- › Wat kan ik?
- › Wat wil ik?
- › In welke omgeving wil ik dit het liefst doen?
- › Hoe voer ik regie over mijn (studie) loopbaan?
- › Hoe participeer ik in een goed netwerk?

De professionele identiteit die studenten hiermee ontwikkelen, zal een kompas vormen waarmee ze tijdens hun studie en later in hun professionele leven bewust keuzes kunnen maken. Op die manier doen deze keuzes zoveel mogelijk recht aan de eigen kwaliteiten en motieven van de student of werknemer. Ook helpt het inzicht in de eigen professionele identiteit hen om de regie te voeren over de eigen loopbaan in een wereld die steeds in beweging is. Studenten begeleiden bij het ontwikkelen van deze professionele identiteit is een stevige uitdaging, die diverse opleidingen inmiddels zijn aangegaan. Positieve effecten zijn voorzichtig zichtbaar: veel studenten waarderen de aandacht voor hun eigenheid en lijken meer leermotivatatie te ontwikkelen. Docenten ervaren meer werkplezier doordat zij meer gerichte aandacht aan de persoon en de ontwikkeling van de studenten kunnen geven. Duidelijk is ook dat Hogeschool Rotterdam nog steeds aan het leren is hoe zij PI-ontwikkeling goed kan verankeren in haar onderwijs. Ondanks de uitdaging groeit de motivatie en belangstelling voor implementatie van PI-ontwikkeling in het hbo.

Dit boek is gebaseerd op de kennis en ervaring die opleidingen de afgelopen vijf jaar hebben opgedaan en het is bedoeld als handreiking voor alle opleidingen die PI-ontwikkeling willen opzetten. In hoofdstuk 1 belicht ik het concept professionele identiteit en het nut hiervan voor hbo-studenten. In hoofdstuk 2 is te lezen welke aanpassing in het onderwijs nodig is om PI-ontwikkeling te realiseren. Hoofdstuk 3 geeft een puntsgewijze handreiking voor het inrichten van een opleiding specifieke PI-leerlijn. In hoofdstuk 4 worden de onderwerpen feedback en reflecteren belicht. Hoofdstuk 5 biedt een kader waarbinnen het implementatieproces ingericht kan worden. Voorbeelden, achtergronden, tips en weetjes maken zichtbaar welke ervaring opleidingen hebben met de invoering van PI-ontwikkeling. Dit boek kan ook zomaar de aanleiding zijn om in collegiaal overleg onze ervaringen met PI-onderwijs te delen.

0. Het verhaal achter dit PI-boek

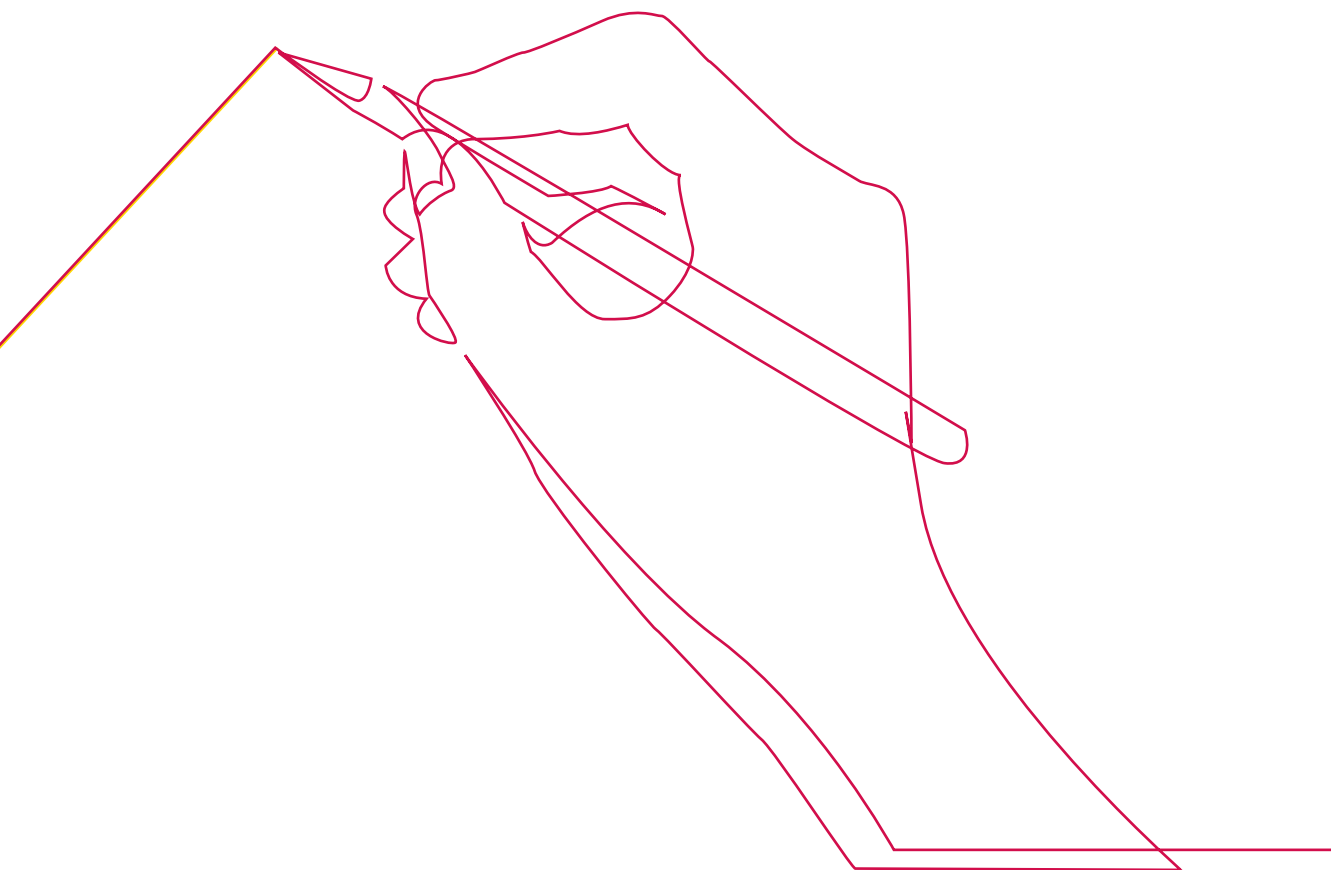
Achter elke persoon en gebeurtenis schuilt een verhaal, zo ook achter dit PI-boek.

Dit boek is bijzonder. Net zo bijzonder als jij, de studenten en het onderwijs. Vanaf de buitenkant lijkt het niet zo. Maar door het verhaal achter jou, de studenten en het onderwijs worden jij, de studenten en het onderwijs uniek en daarmee bijzonder. Ik geloof hierin.

Daarom ben ik zeer gemotiveerd PI-ontwikkeling in het alledaagse onderwijs een plaats te geven. Door PI-ontwikkeling wordt het verhaal van de opleiding, de docent en de student duidelijk. Hiermee wordt het onderwijs persoonlijker en kunnen studenten meer regie voeren over hun opleiding en zich beter voorbereiden op hun professionele toekomst. Omdat ik zie dat het werkt, heb ik de moeite, veel moeite genomen, om dit boek te schrijven. Het verhaal achter dit boek deel ik graag.

Ieder Verhaal kent de volgende acht stappen (Bouman, 2015):

1. Er was eens
2. Op een dag
3. Tegenwerking
4. Hulp
5. Onzekerheid
6. Actie
7. Ommekeer
8. Uitkomst: geluk of tragedie



Ik volg de acht stappen voor het Verhaal van het PI-boek:

1. **Er was eens een jonge vrouw.** Zij ging in het hbo werken. Eerder was zij verpleegkundige geweest, had onderwijskunde gestudeerd en diverse coaching- en counselingsopleidingen gedaan. Uit ervaring wist zij dat anderen jouw geluk niet kunnen bepalen. Iemand kan alleen door oprecht zoeken, met de nodige doorzetting en met hulp van anderen zijn eigen weg in het leven vinden; een echte speurtocht. Deze speurtocht, wist de vrouw, was niet altijd gemakkelijk, soms eenzaam, maar meestal uitdagend en opwindend. In het hbo zag zij veel studenten die nog niet wisten dat zij deze speurtocht ook te gaan hebben. Sommige dachten simpelweg dat het enige doel van een hbo-opleiding is het halen van een diploma! En ondertussen zaten deze studenten zich vaak te vervelen en vonden ze het onderwijs saai. Dit kan toch anders, dacht de vrouw.
2. **Op een dag werd de commissie Kuijpers ingesteld.** De vrouw maakte deel uit van deze commissie en werkte mee aan het schrijven van tien adviezen zodat opleidingen studenten beter kunnen voorbereiden op hun loopbaan. In diezelfde tijd wortelde bij onderwijsvisionairs, het ministerie van Onderwijs en ook bij Hogeschool Rotterdam het inzicht dat het hbo de taak heeft om studenten loopbaangericht op te leiden. De vrouw ging zeer geëngageerd aan het werk en kreeg van Hogeschool Rotterdam de ruimte om samen met opleidingen te werken aan het loopbaangericht maken van hun onderwijs: PI-ontwikkeling. Dit houdt in: studenten tijdens de opleiding zo te begeleiden dat ze tijdens hun opleiding ontdekken wie zij als professional willen zijn. Door de jaren heen deed de vrouw ervaring op met steeds meer opleidingen en ontdekte zij de verschillen maar ook de overeenkomsten in de manier waarop opleidingen loopbaangericht opleiden vormgaven. Deze ervaring deelde zij wel met anderen, maar dit gebeurde altijd gefragmenteerd. Op een dag, na een heerlijke zomervakantie dacht zij: ik moet mijn ervaring op papier zetten, zodat andere opleidingen hier gemakkelijk kennis van kunnen nemen.
3. **Tegenwerking.** Enthousiast ging de vrouw aan de slag. Zij had ervaring met het ontwikkelen van trainingen, onderwijs en onderwijsprogramma's en vond het een uitdaging om haar ervaringen te systematiseren en op te schrijven. Maar het gewone werklevens legde beslag op al haar tijd en ze ontdekte dat een boek schrijven toch echt iets anders is dan onderwijs of trainingen ontwikkelen. Help, een boek schrijven... hoe doe ik dat?! En: waar haal ik de tijd vandaan?!
4. **Hulp.** De vrouw realiseerde zich dat zij hulp van anderen nodig had. Zij vroeg collega's uit de doelgroep voor wie zij het boek schreef, om feedback. Naast een aantal nuttige adviezen en aanmoedigingen van enkele docenten, kwam er van drie mensen heel aandachtige en zorgvuldige feedback, die zeer waardevol was voor het boek. Deze drie mensen waren Mariska, Telke en Ineke. De vrouw gaat hen later bedanken.
5. **Onzekerheid.** De vrouw twijfelde regelmatig: Waar ben ik mee bezig? Wie zit op dit boek te wachten? Er zijn al zoveel boeken en wie heeft nu eigenlijk tijd om dit boek te lezen? Ook moest ze uitvinden hoe ze de lezer overzicht en houvast kon bieden zonder hen iets voor te schrijven. Immers, iedere opleiding zou PI-ontwikkeling toch op eigen manier vorm moeten geven.

- 6. Actie.** Op een geven moment zeiden twee mensen in wie de vrouw veel vertrouwen had: 'Je moet doorgaan, dit boek zal docenten en teams echt helpen om loopbaangericht opleiden vorm te geven.'
- 7. Ommakeer.** Na een periode van onzekerheid, nogmaals proberen en nogmaals feedback vragen besloot de vrouw dat dit boek er moest komen. Ze zette haar eigen criticaster opzij en maakte tijd vrij in het weekend om door te kunnen schrijven. Ze verwachtte niet dat het een perfect boek zou worden, er zou zeker kritiek op komen, maar ongetwijfeld ook waardering. Haar ervaring met PI-ontwikkeling moest echt gedeeld worden met anderen.
- 8. Uitkomst: geluk of tragedie?**
Tja, wat zal het worden? De toekomst zal het leren.

Beste lezer,

Je begrijpt het wel, de vrouw ben ik, Annemiek Grootendorst en ik ben heel benieuwd wat de uitkomst van het verhaal van dit PI-boek gaat worden. Wat het ook gaat worden, ik bedank:

- *alle docenten en opleidingsteams met wie ik samenwerk in het waarmaken van deze mooie ambitie;*
- *Jan Willem Bakker en Monique van den Heuvel voor de feedback die zij op de eerste versie van het boek gegeven hebben;*
- *Mariska Wit voor haar steun en vertrouwen in de goede afloop en de feedback die zij gegeven heeft;*
- *Ineke Miltenburg voor de consciëntieuze feedback op de tekst en de inhoudelijke, weldoordachte kritische vragen die mij stevig aan het denken hebben gezet;*
- *Telke Ruhe voor haar opbouwende feedback, waarin haar kennis van en liefde voor het onderwijs steeds weer doorklinkt;*
- *Charlotte van der Veen voor haar taalkennis waarmee de leesbaarheid verbeterd is;*
- *Brent Wouda voor de mooie illustraties en fijne samenwerking;*
- *Mirjam Dekker die in de fase van 'de laatste loodjes' een fijn maatje is geweest.*

Wat ik nog met jou als lezer wil delen, is dat mijn passie voor loopbaangericht opleiden mij gaande heeft gehouden in dit schrijfproces en ik me meer dan ooit bewust ben geworden dat ik meer een onderwijsadviseur dan auteur ben. Toch heeft het schrijven van dit boek mij ook uitgedaagd en heb ik zeker ook plezier beleefd tijdens dit avontuur. Mijn professionele identiteit heeft zich verdiept en verrijkt, een goede basis voor professionele keuzes.

Ik wens jou plezier met het lezen en hoop dat het je op gedachten brengt of en zo ja, hoe jij samen met je collega's PI-ontwikkeling in jullie opleiding vorm kunnen geven. Ik ben heel benieuwd naar jullie verhaal.

*Rotterdam, april 2019
Annemiek Grootendorst*



1. PI ontwikkeling; realisatie per opleiding

Hogeschool Rotterdam staat voor onderwijs dat kwalitatief hoogwaardig en inclusief is en dat studenten voorbereidt op een steeds veranderend werkveld en een steeds veranderende samenleving. Om dit te realiseren, heeft studieloopbaancoaching (SLC) een eigentijds vervolg gekregen: het begeleiden van het ontwikkelen van de professionele identiteit van de studenten (kortweg: PI-ontwikkeling).

In dit hoofdstuk lees je op welke manier PI-ontwikkeling onderdeel is van de Onderwijsvisie van Hogeschool Rotterdam en wat voor studenten het belang is van een eigen professionele identiteit. Ook geef ik een kader waarmee iedere opleiding op eigen wijze PI-ontwikkeling kan vertalen in concreet onderwijs.

1.1 PI-ontwikkeling en de Onderwijsvisie

De Onderwijsvisie van Hogeschool Rotterdam bevat *vier bouwstenen voor het onderwijs*, waarmee iedere opleiding geïntegreerd en in samenhang haar onderwijs ontwikkelt. Deze bouwstenen zijn:

1. kennisbasis;
2. handelen in de beroepspraktijk;
3. professionele identiteit;
4. kwalificerende beoordeling & permanente, ontwikkelingsgerichte feedback.

De derde bouwsteen, professionele identiteit, is geïnspireerd door het advies van de commissie Kuijpers (2015b) en is als volgt verwoord:

‘Studenten ontwikkelen meer inzicht in wie zij zijn als persoon en leren zich te verhouden tot hun beroep en omgeving. Op basis van ervaringen die zij opdoen in de beroepspraktijk en reflectie daarop, vormen studenten hun professionele identiteit. Dit stuurt het maken van bewuste keuzes in hun leerroute, gericht op de latere loopbaan.’

Met deze bouwsteen geeft Hogeschool Rotterdam zichzelf de uitdagende opdracht om studenten loopbaangericht op te leiden: een uitdaging die ze niet onderschat en die ze zeker niet naast zich neer kan of wil leggen.

VERDIEPING Advies van commissie kuipers

In 2015 stelde het college van bestuur (CvB) van Hogeschool Rotterdam een onderzoekscommissie in onder leiding van prof. dr. Marinka Kuijpers (commissie Kuijpers). De opdracht aan deze commissie was om tot een advies te komen over de wijze waarop studieloopbaancoaching (SLC) vormgegeven en uitgevoerd kon worden, zodat SLC optimaal zou bijdragen aan het bevorderen van leerprocessen en sociale en professionele binding van de studenten en zou aansluiten op de zogenaamde 21st century skills. Het advies, het verloop van het onderzoek en de theoretische onderbouwing zijn na te lezen in het rapport *Verander SLC. Maak het nuttig, maak het persoonlijk!* (Kuijpers, 2015).

In het rapport geeft de commissie Kuijpers tien adviezen, die het CvB heeft overgenomen:

1. Leid als Hogeschool Rotterdam op voor studie en loopbaan.
2. Maak loopbaanleren mogelijk.
3. Verbind leren op school met leren in de praktijk.
4. Integreer loopbaan en studie.
5. Vorm en leef naar een visie op loopbaanleren.
6. Ontwikkel deskundigheid bij docenten in coachen op loopbaan.
7. Laat de professionalisering plaatsvinden vanuit een eigen loopbaanperspectief van de docenten.
8. Ontwikkel de vaardigheid in collectief werken en netwerken.
9. Maak werkzame bestanddelen werkzaam.
10. Fungeer als een rolmodel.

Voor een toelichting en onderbouwing van deze adviezen:

Lees het adviesrapport *Verander SLC. Maak het nuttig, maak het persoonlijk!* (Kuijpers, 2015b)

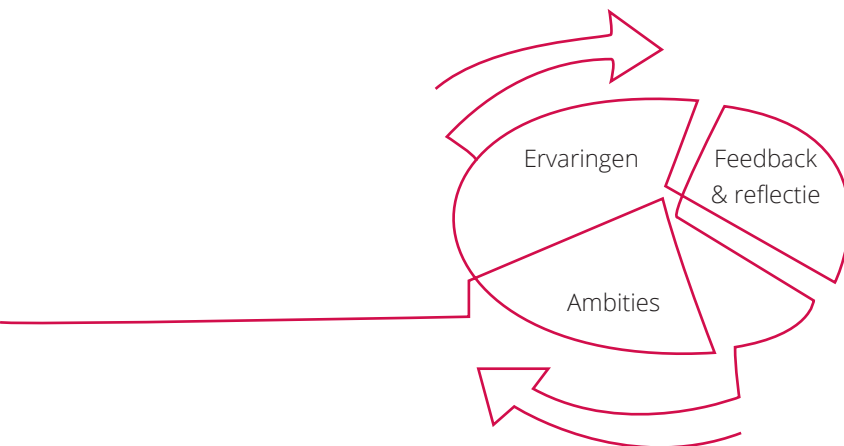
1.2 Nut voor de student van PI-ontwikkeling

Scholen leiden studenten op voor een onvoorspelbare professionele toekomst. De Organisation for Economic CO-Operation and Development (OECD) omschrijft de uitdaging voor het onderwijs daarbij als volgt:

'Students should become self-directed, lifelong learners, especially as they are preparing for jobs that do not yet exist, to use technologies that have not yet been invented, and to solve problems that are not yet even recognized as problems.'

In het licht van deze toekomst is het voor studenten van belang een bewuste professionele identiteit te ontwikkelen, om tijdens hun studie en loopbaan steeds de best passende keus te kunnen maken. *Tijdens de opleiding* kunnen studenten de keuzeruimte gebruiken om te ontdekken welke kwaliteiten en motieven zij hebben en welke werkcontexten hen het best passen. *Na afronding van de opleiding* helpt de professionele identiteit hen om de best passende vervolgstap te kiezen. *Gedurende de loopbaan* helpt professionele identiteit hen om regie te voeren over de eigen loopbaanontwikkeling.

Het ontwikkelen van de eigen professionele identiteit is een levenslang, cyclisch leerproces (zie ook figuur 1.1): door feedback en reflectie op concrete ervaringen ontdekken mensen elementen van de eigen professionele identiteit; op grond hiervan en in combinatie met de eigen ambities maken zij passende vervolgstappen. Deze stappen leveren weer nieuwe ervaringen en ontdekkingen op. Op deze manier wordt de professionele identiteit steeds scherper en rijker en moet zij regelmatig bijgesteld worden of zelfs op onderdelen ter discussie gesteld worden.



Figuur 1.1 PI-ontwikkeling: een levenslang, cyclisch leerproces

Zoals de voorbeelden op de volgende pagina laten zien, vormt de professionele identiteit niet een blauwdruk voor de studie en loopbaan. Ontwikkeling van eigen waarden, concrete omstandigheden en onverwachte kansen kunnen uitnodigen tot keuzes die eerder nooit overwogen zijn. Wel biedt een bewuste professionele identiteit houvast om binnen de gegeven situatie een zo goed mogelijke keus te maken.

Voorbeeld Kwaliteiten en motieven afstemmen

Tijdens de PI-leerlijn ontdekte Fatima al een spanning tussen haar kwaliteiten en ambitie enerzijds en haar behoefte aan vrije tijd anderzijds. In haar loopbaan werd ze hiermee weer geconfronteerd.

Fatima rondt haar opleiding Management, Economie en Recht én haar master Rechten cum laude af. Gedreven door dit resultaat en de verwachtingen vanuit haar omgeving, zoekt en vindt zij al snel een uitdagende baan bij een gerenommeerd accountantsbureau. Na twee jaar merkt ze dat de motivatie voor haar werk en haar levensplezier weg zijn, ondanks de goede resultaten die zij boekt. Tijdens een gesprek met een vriendin ontdekt zij dat zij vanuit haar ambitie heeft geaccepteerd dat ze voor deze baan al haar vrije tijd moest inleveren, waardoor zij geen tijd heeft voor de ontspanning die zij zo nodig heeft. Als zij deze realiteit heeft geaccepteerd, voelt zij ruimte om een beter passende baan te zoeken. Fatima vindt een minder hectische baan. Hiermee herstelt zij de balans tussen werk en privé en ervaart zij weer werk- en levensplezier.

Doordat Fatima zich tijdens de opleiding bewust was geworden van haar professionele identiteit en de spanning die deze in zich draagt reflecteerde Fatima op tijd op haar welbevinden in haar werk. Zo kon zij op tijd haar loopbaankeuzes bijstellen. Fatima werkt nu in een andere context zodat zij haar kwaliteiten en motieven langdurig goed kan inzetten.

Vinden van passende werkcontext

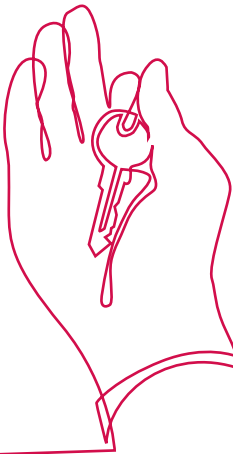
Joachim (ambitieuze en in voor onvoorspelbare situaties) heeft jarenlang toegewerkt naar zijn huidige leidinggevende functie bij een maatschappelijk verantwoorde bank. De laatste tien jaar van zijn carrière is hij echter stiekem jaloers geweest op een vriend die als leraar in het onderwijs werkt. Zijn goede salaris en de (door hem ervaren) status maakten dat Joachim toch bij de bank is blijven werken. Op zijn 45^e moet hij toegeven dat hij weinig zin ontleent aan zijn werk. Hij ziet een vacature in het hbo en waagt de stap. Hij wordt aangenomen, accepteert de (door hem ervaren) veranderde status en gewijzigde arbeidsvoorwaarden en werkt nu naar volle tevredenheid in het onderwijs.

Met de keus voor een carrière bij deze bank, dacht Joachim zijn kwaliteiten en motieven goed te kunnen combineren. Tijdens zijn carrière ontdekte hij dat de cultuur in het bankwezen hem niet beviel; de dynamiek in het onderwijs, waarin geen dag hetzelfde is, past beter bij Joachim.

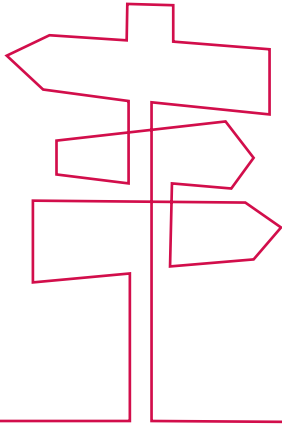
VERDIEPING Waarom kiest een opleiding voor PI-ontwikkeling?

- PI-ontwikkeling helpt studenten:
 - tijdens de studie eigenaar te worden van de eigen studieloopbaan
 - op de middellange termijn een goede aansluiting met de arbeidsmarkt te realiseren
 - op de langere termijn regie te voeren over de eigen loopbaan.
- Gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het toenemend aantal dertigers met een burn-out, is het voor studenten van belang dat zij al tijdens hun beroepsopleiding hun professionele identiteit ontdekken en expliciteren.

ACHTERGRONDINFORMATIE



Uit onderzoek van Gallup (2013) blijkt dat in Nederland slechts negen procent van de werknemers zich betrokken voelt bij zijn werk, tachtig procent zich niet betrokken voelt en elf procent actief onbetrokken is. Schwartz (2016) reageert hierop als volgt: 'Denk eens aan de maatschappelijke, emotionele en mogelijk ook economische verspilling die dit cijfer vertegenwoordigt. 90 procent van de volwassenen brengt de helft van hun actieve leven door met zaken die ze liever niet zouden doen, op plekken waar ze liever niet zouden zijn'.
(Vrij naar Ruijters, 2018)



Afbeelding: 1.1 Tijdens de loopbaan zijn vele keuzes te maken

1.3 Kader voor het operationaliseren van PI-ontwikkeling

Voor het operationaliseren van het concept van PI-ontwikkeling vormen de vijf loopbaancompetenties van Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) een goed kader:

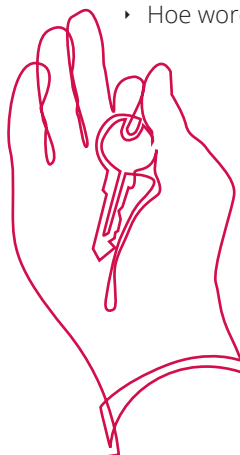
1. **Kwaliteitenreflectie.** Dit is de competentie van het bewust worden van je sterke kanten die van belang zijn voor je loopbaanontwikkeling, door na te denken en te praten over succesvolle of soms teleurstellende ervaringen.
2. **Motievenreflectie.** Dit is de competentie van het bewust worden van je wensen en waarden die van belang zijn voor je loopbaan, na te denken en te praten over ervaringen die een positieve of negatieve emotie hebben opgeroepen.
3. **Werkexploratie.** Dit is de competentie om werk, werkplek en werkveld te onderzoeken om zicht te krijgen op taken, uitdagingen, ontwikkelingen en culturen die daar van toepassing zijn. Op grond van de ontdekte kwaliteiten en motieven kan je zo een optimale keus voor een werkplek maken.
4. **Loopbaansturing.** Dit is de competentie van proactief acties ondernemen om meer kans te hebben op werk waarin je je kwaliteiten en waarden kunt realiseren en kwaliteiten kunt ontwikkelen en benutten. Studenten leren zelf verantwoordelijkheid te nemen door loopbaanacties in leren, experimenteren, organiseren en profileren.
5. **Netwerken.** Dit is de competentie van het opbouwen, gebruiken en onderhouden van contacten die van belang zijn voor het ontwikkelen van de loopbaan.

De student ontwikkelt zijn professionele identiteit door steeds weer, gedurende de hele (studie)loopbaan, de volgende stappen met betrekking tot de vijf loopbaancompetenties te doorlopen:

- Door feedback en reflectie op concrete ervaringen ontdekken de studenten hun *kwaliteiten* en *motieven*.
- Door *verkennen van het werkveld* ontwikkelen de studenten een gedifferentieerd beeld van dit werkveld. Daarna begint de zoektocht naar een optimale verbinding tussen kwaliteiten, motieven en meest optimale werkcontext.
- Met het ontwikkelen van *loopbaansturing* leren de studenten om steeds meer de regie te nemen over hun (studie)loopbaanontwikkeling.
- Middels *netwerken* leren de studenten niet alleen een goed netwerk op te bouwen, maar ook een goede bijdrage te leveren aan dit netwerk.

De vijf loopbaancompetenties zijn te vertalen naar vijf loopbaanvragen:

1. **Wat kan ik (goed)?** Dit betreft zowel *vakinhouden* (bijvoorbeeld mechanica, gespreksvoering of een specifieke opdracht in een project) als *rollen* (bijvoorbeeld de trekker, de verbinder of de inhoudelijke specialist).
2. **Wat doe ik graag?** Ook hier gaat het om vakinhouden en rollen. Hier is het belangrijk dat de student zich bewust wordt van het onderscheid tussen kunnen (horend bij vraag 1) en willen (horend bij deze vraag 2). Ook gaat het hier om de vraag: waar zet ik me graag voor in (bijvoorbeeld veel geld verdienen, een goede balans tussen werk en privé, een bijdrage aan CO2- reductie, vermindering van de files, armoedebestrijding, aanzien bij ouders en peers)?
3. **In welke omgeving doe ik dit het liefst?** Hier gaat het om de kenmerken van de context (bijvoorbeeld (non)profit, (inter)nationaal, zzp'er, groot bedrijf of projectorganisatie, een lang- of kortlopend proces, pionieren, onderzoeken).
4. **Hoe voer ik regie?** Tijdens de opleiding gaat het erom steeds meer de regie te leren voeren over het eigen leerproces (bijvoorbeeld ontwikkelen van efficiënte studeervaardigheden, kansen zien en benutten, zoeken en gebruikmaken van rolmodellen, een goede balans opbouwen tussen school, werk, sport, vrienden en familie).
5. **Hoe participeer ik in een goed netwerk?** Hierbij kijkt de student naar de volgende vragen:
 - Wie is al onderdeel van mijn netwerk?
 - Wie kan ik aan mijn netwerk toevoegen?
 - Hoe maak ik gebruik van mijn netwerk?
 - Hoe word of blijf ik interessant voor mijn netwerk?



HOE DOE JIJ DAT?

Als je liever luistert en kijkt dan leest, ga dan naar 'Hoe doe jij dat?' op <https://hoedoejijdat.hr.nl/>

De vijf loopbaancompetenties met bijbehorende loopbaanvraag zijn verbeeld in figuur 1.2.



Figuur 1.2 Loopbaancompetenties met bijbehorende loopbaanvragen (Loopbaangroep).

Voorbeeld Afstemmen van loopbaancompetenties: een zoekproces

De vijf loopbaancompetenties op elkaar afstemmen is voor bijna iedereen een zoekproces.

Milan (student Fysiotherapie) heeft een zeer goede beoordeling gekregen voor zijn stage in het verpleeghuis. Zijn geduld en humor werden daar zeer gewaardeerd. Milan zelf genoot van de patiënten en de sfeer in het verpleeghuis, maar het werk zelf vond hij niet zo uitdagend. Hij gaat nu alles op alles zetten om zijn volgende stage te doen in een inhoudelijk voor hem meer uitdagende omgeving. Na die stage wil hij een keus maken betreffende zijn afstuderen als opmaat naar een passende werkplek na zijn opleiding.

Saar (student Facility Management) haalt op school goede resultaten, maar is onzichtbaar tijdens groepswork en -gesprekken. Tijdens een PI-gesprek vertelt zij vol trots dat zij op haar werk teamleider is geworden. De PI-docent vraagt hierop door en in dit gesprek ontdekken Saar en haar docent hoe zij zich duidelijk zichtbaar maakt op haar werk. De docent stimuleert Saar deze kwaliteiten ook in de school te laten zien.

De antwoorden op deze vragen kunnen ook aanleiding zijn tot switchen van opleiding.

Yessin (student Autotechniek) haalt redelijke resultaten tijdens het eerste jaar. Door reflectie op zijn kwaliteiten en motieven ontdekt Yessin dat hij de techniek wel leuk vindt, maar dat hij steeds bedenkt: hoe kan ik een business opzetten met wat ik leer? Op advies van zijn PI- docent onderzoekt Yessin het werkveld waarvoor hij wordt opgeleid. Hierin ziet hij te weinig mogelijkheden om zijn ondernemerschap te combineren met hetgeen hij leert in de opleiding. Yessin besluit over te stappen naar de opleiding Small Business.

1.4 Het eigen-aardige leerproces bij PI-ontwikkeling

Het ontwikkelen van een professionele identiteit tijdens een hbo-opleiding is een uitdaging voor zowel de student als de docent. Instellingen in het hbo-onderwijs hebben veel ervaring in het realiseren van leerprocessen waarin studenten zich de *beroepscompetenties* eigen moeten maken (kwalificatie). De beroepscompetenties betreffen de kennis, houding en vaardigheden die in doelen vertaald zijn door de opleiding. Wanneer de student middels assessments heeft aangetoond dat hij deze op voldoende niveau beheerst, is hij gekwalificeerd als startende hbo-professional.

Bij het ontwikkelen van de professionele identiteit (persoonsvorming) gaat het om een ander soort leerproces dan bij het ontwikkelen van beroepscompetenties.

Zoals gezegd, staan bij PI-ontwikkeling de vijf loopbaanvragen centraal: Wat kan ik (goed)? Wat doe ik graag? In welke omgeving doe ik dit het liefst? Hoe voer ik de regie? Hoe participeer ik in een goed netwerk? De uitdaging voor de docent is studenten te helpen hun eigen antwoorden te vinden op deze vragen. Deze antwoorden zijn meestal niet snel en makkelijk te vinden. Het meest kenmerkende van dit leerproces is dat alleen de student zelf tot het goede antwoord kan komen, door dit antwoord actief te zoeken. De PI-docent, in de rol van coach, beschikt niet over 'het goede antwoord'. De docent kan niet voor de student invullen wat hij het liefst doet, in welke omgeving enzovoort. Dit is voor veel docenten en studenten een nieuwe ervaring!

Het ontwikkelen van de professionele identiteit door de student vraagt specifieke interventies van zowel de PI-docent/coach als de student. PI-ontwikkeling is gebaat bij:

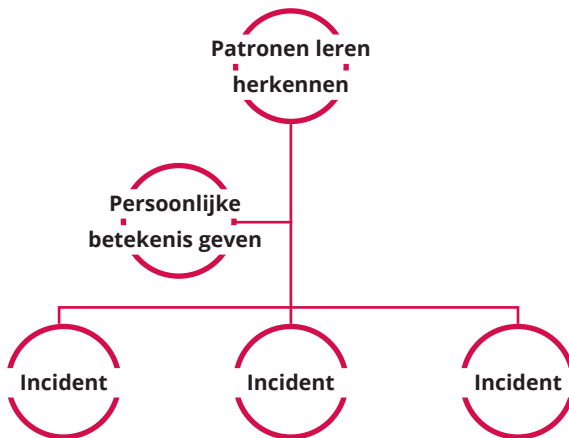
- goede feedback van zowel docenten als studenten, werkgevers en privérelaties;
- goede reflectieopdrachten, om waardevolle (voorlopige) conclusies te kunnen trekken;
- goede reflectie door de student op concrete ervaringen vanuit de vijf loopbaanvragen;
- ontdekken van patronen in de antwoorden op deze vijf loopbaanvragen;
- geduld en vertrouwen van zowel (PI-)docenten als studenten;
- lef en durf bij studenten om eigenheid te tonen;
- goede vragen van (PI-)docenten en peers, die de student aan het denken zetten;
- een veilige leeromgeving waarin studenten kunnen onderzoeken, dilemma's en even-niet-weten kunnen verdragen en successen gevierd kunnen worden.

In het proces van PI-ontwikkeling is *eigen betekenisgeving* een belangrijk principe. Dit doet de student door eigen antwoorden te vinden op de vijf loopbaanvragen. Het gaat er hierbij niet in de eerste plaats om de vraag waar je goed in bent, maar om de vraag in welke richting je je wilt ontwikkelen.

In eerste instantie geeft de student betekenis (middels de antwoorden op de vijf loopbaanvragen) aan losse incidenten, maar na verloop van tijd kan de student samen met de PI-docent patronen ontdekken in deze betekenissen.

Om patronen te kunnen ontdekken, is het noodzakelijk dat het ontwikkelen van de professionele identiteit een proces is dat door de jaren heen doorgaat. Dit betekent dat alle onderdelen van het PI-programma inhoudelijk met elkaar verbonden moeten worden. Naarmate de patronen helderder worden, wordt de professionele identiteit robuuster en is de kans groter dat de student passende (studie)loopbaankeuzes maakt.

Dit proces is te verbeelden als in figuur 1.3.



Figuur 1.3 Proces van het beleven van incidenten naar het herkennen van patronen

Vanzelfsprekend betreft het ontdekken van patronen niet een lineair proces. In eerste instantie zullen de antwoorden op de vijf loopbaanvragen steeds voorlopig zijn. Gevonden antwoorden moeten mogelijk naderhand bijgesteld worden, nieuwe vragen kunnen ontstaan en dilemma's kunnen zich voordoen. Het ontwikkelen van de professionele identiteit is dan ook een proces dat tijd, doorlooptijd en aandacht vraagt:

1. **Tijd.** De opleiding moet expliciet ruimte voor de student inroosteren waarin hij bij de vijf vragen stil kan staan.
2. **Doorlooptijd.** De student heeft vier jaar de tijd om zijn eigen antwoorden te vinden. In deze jaren vindt de student steeds voorlopige antwoorden, totdat hij patronen ontdekt waarin hij zichzelf herkent.
3. **Aandacht.** De student moet gesprekspartners hebben die samen met hem geduldig, nieuwsgierig en open zoeken naar het best passende antwoord op het betreffende moment. Deze gesprekspartners kunnen PI-docenten maar ook medestudenten zijn.

Bij het ontwikkelen van een professionele identiteit zijn dilemma's en half-beantwoorde vragen minstens zo waardevol als 'zeker weten'. De (PI-)docent kan nooit te veel aandacht besteden aan het verhelderen van dilemma's die zich voordoen tijdens het ontwikkelen van de professionele identiteit. Juist in een dilemma's schuilt de eigenheid van de student.



Afbeelding 1.2 Juist in dilemma's schuilt de eigenheid van de student

Voorbeeld Bewuste keuzes maken

Het vraagt alertheid en moed om trouw te zijn aan je eigenheid.

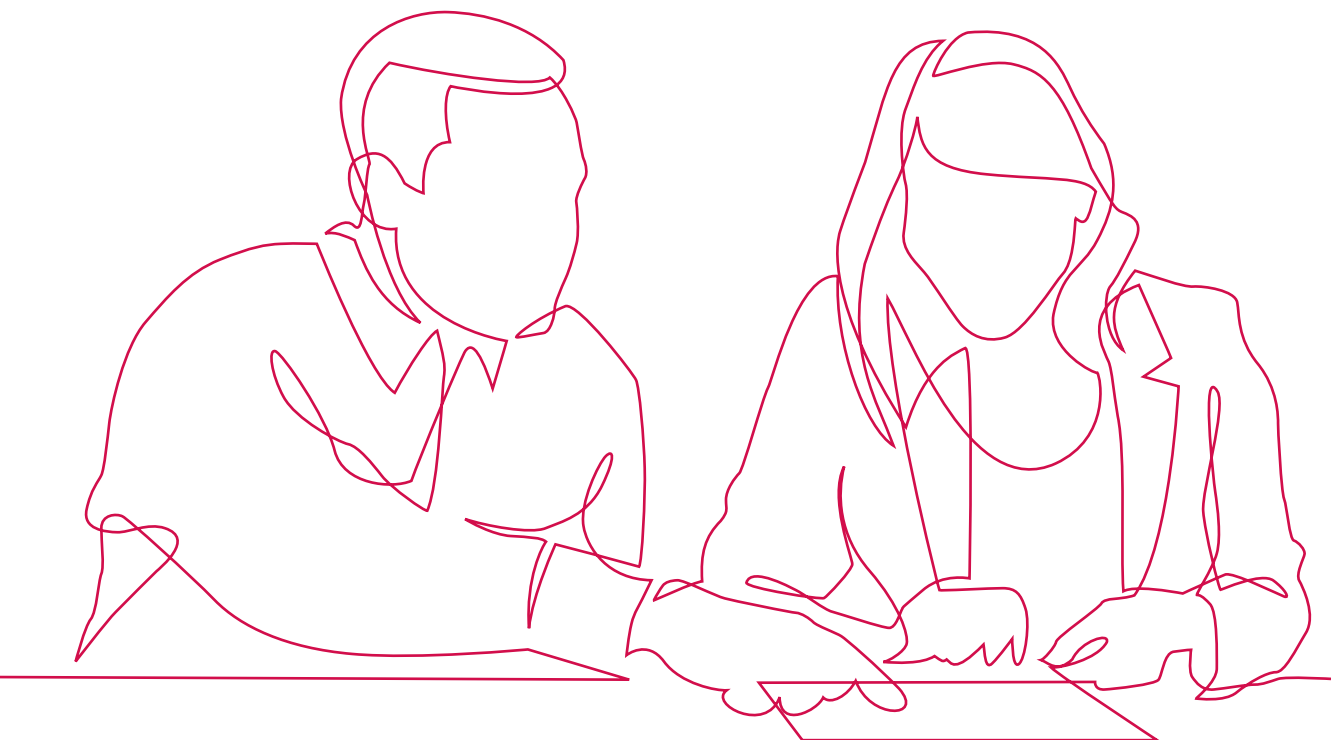
Besim (student Civiele Techniek) is goed in het maken van berekeningen. Tijdens een project voelt hij druk van zijn medestudenten om het maken van de berekeningen op zich te nemen. Besim weerstaat deze druk en legt uit dat hij wil experimenteren met de rol van voorzitter. Hij wil ervaren hoe hij dit vindt en of hij dit kan, omdat hij denkt graag de spin in het web te zijn.

Eva (student Accountancy) is excellent en wordt geadviseerd bij een van de grote accountancybureaus te gaan solliciteren. Inhoudelijk lijkt het haar een geweldige uitdaging, maar vanuit haar werkwaarden (bijdrage aan een betere verdeling van de rijkdom) heeft zij grote moeite met deze spelers op de markt. Zij voelt een stevig dilemma: 'Welke stap zal ik zetten?'

Zainab (student Verpleegkunde) heeft goede technische vaardigheden. Specialisatie richting Intensive Care lijkt aantrekkelijk, maar Zainab ervaart vooral veel plezier in situaties waarin hij langdurige klantrelaties heeft. Maar ja, in welke context kan ze deze kwaliteit en dit motief met elkaar verbinden?

Patronen ontdekken

Tim (student Social Work) ontdekt in het tweede jaar van zijn studie aan de hand van de vijf loopbaanvragen dat hij gemotiveerd is voor alle aspecten van het werkveld. Door reflectie op zijn ervaringen in diverse settings, ontdekt hij een patroon: hij heeft vooral veel plezier in situaties die hectisch en onvoorspelbaar zijn.



Voorbeeld Persoonlijke waarden als basis voor loopbaankeuzes

Van jongs af aan weet Naomi (deeltijdstudent aan de pabo) al dat zij zich wil inzetten voor het verbeteren van de mogelijkheden voor kansarme kinderen. Als stagiaire heeft zij het super naar haar zin gehad in Afrika en zij zou daar wel willen gaan werken en wonen. Haar vriend Paul heeft kinderen uit een eerdere relatie, die een deel van de tijd bij hen wonen. Naomi en Paul willen een thuis blijven bieden aan de kinderen van Paul en dromen ook van een eigen gezin. Welke loopbaankeus past het best bij Naomi?

In samenspraak met medestudenten wordt Naomi zich bewust dat het hebben en realiseren van 'geborgenheid' voor haar heel belangrijk is. Dit bewust zijn heeft haar geholpen afscheid te nemen van een toekomst in Afrika. Vol overtuiging kiest zij voor een loopbaan in Nederland zodat zij haar werk, relatie en zorg voor de kinderen kan combineren.

Loopbaanvragen zijn voor zowel studenten als docenten relevant

Student Johan kiest voor een stage bij een startend, jong en dynamisch communicatiebureau. Zijn doel is enerzijds het verder ontwikkelen van zijn beroepscompetenties, anderzijds het uitzoeken of het werk en de omgeving bij hem passen. Op grond van regelmatig reflecteren tijdens deze stage ontdekt Johan dat hij het werk inhoudelijk leuk vindt, maar dat zijn kwaliteiten niet goed naar voren komen omdat hij een duidelijke taakopdracht mist en omdat het werktempo te hoog ligt. Zijn eerste reactie is er een van teleurstelling. Johan dreigt daardoor zijn motivatie voor de studie te verliezen. Door deze ervaring, in combinatie met goede gesprekken met zijn PI-docent, vader en vriendin, ontdekt Johan dat hij zijn zelfbeeld moet bijstellen. Anders dan hij hoopte, is hij niet de 'snelle' jongen en gedijt hij beter bij een gedefinieerde taakopdracht. Dit inzicht geeft hem meer waardering voor de kwaliteiten die hij wel heeft en geeft hem richting voor het vinden van een passende werkcontext. Hierdoor gesterkt vindt hij via zijn netwerk een bevredigende afstudeerstage op de afdeling Communicatie aan een universiteit.

Docent Norbert is al jarenlang trekker van een succesvolle minor waarin hij werkt met een nieuw onderwijsconcept. De laatste twee jaar ervaart hij duidelijk minder plezier in zijn werk aan Hogeschool Rotterdam. Door stil te staan bij de PI-vragen ontdekt hij dat hij het pionieren mist. Via zijn netwerk binnen de hogeschool vindt Norbert een opleiding die dit nieuwe onderwijsconcept graag wil invoeren. In overleg met zijn onderwijsmanager wordt Norbert voor een jaar gedetacheerd naar deze opleiding om samen met dit team het onderwijsconcept in te voeren.

HOE ONTDEK JIJ ALS LEZER JE PROFESSIONELE IDENTITEIT?

Door tijdens de studie en loopbaan steeds je eigen antwoorden te vinden op de 5 loopbaanvragen:

1. Welke *kwaliteiten* dragen bij aan mijn succes of gevoel van competent zijn?
2. Wat motiveert mij/ aan welke vraagstukken werk ik graag/ wat wil ik dat mijn werk oplevert voor de wereld/ wat moet het werk mij opleveren?
3. Welke rol past mij het best?
4. Hoe houd ik regie over mijn loopbaan en mijn welbevinden?
5. Wat is de kwaliteit van mijn netwerk en welke bijdrage lever ik aan mijn netwerk?

Neem even een moment om stil te staan bij je eigen professionele identiteit:

Denk eens aan een moment in de afgelopen 2 weken waarvan je achteraf denkt: "Ja, hier doe ik het voor" of "Hieraan merk ik dat ik op de goede plek werk" en beantwoord de volgende vragen:

- In welke situatie was dat, wie waren erbij betrokken?
- Wat was jouw rol?
- Met welk vraagstuk was je bezig?
- Welke kwaliteiten zette jij in?
- Wat motiveerde jou in deze situatie?
- Welke rol had jij in deze situatie?
- Kan je vergelijkbare situaties creëren, zodat je dit gevoel van voldoening vaker kan ervaren?
- Hoe kan je je netwerk hierbij betrekken?





2. Integrale ontwikkeling van PI-onderwijs per opleiding

'De onderwijsvisie benoemt normatieve uitgangspunten voor ons onderwijs. Het wat en hoe laten we over aan de professionele ruimte van docententeams, passend bij hun studenten, de beroepscontext waarvoor ze opleiden en de eigen opleidingsidentiteit. Zij kunnen zich verantwoorden voor gemaakte keuzes en resultaten in het licht van deze hogeschoolvisie.'

Onderwijsvisie Hogeschool Rotterdam; 2015

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de aanpassing in het onderwijs die nodig zijn om PI-ontwikkeling te realiseren. Ik onderscheid hierin 6 niveaus; PI-ontwikkeling vraagt hiermee om een integrale onderwijsontwikkeling.

2.1 Niveaus van de onderwijsontwikkeling voor PI-onderwijs

PI-ontwikkeling vindt plaats in het licht van een concrete beroepscontext. Verschillende beroepscontexten bieden verschillende keuzemogelijkheden aan de professional (in opleiding).

- In het technisch domein heeft de professional bijvoorbeeld de keus om zich te ontwikkelen tot inhoudelijk specialist of tot projectleider.
- In de financiële sector kan de professional bijvoorbeeld kiezen voor de commerciële of voor de non-profitsector.
- In de gezondheidszorg kan de professional bijvoorbeeld kiezen voor een inhoudelijk specialisme of voor de intra- of extramurale zorg.

Deze kenmerken van de beroepscontexten geven richting aan de concretisering van PI-ontwikkeling per opleiding. Op basis daarvan ontwikkelt de student zijn professionele identiteit richting de beroepscontext waarvoor hij wordt opgeleid.

De manier waarop het onderwijs voor PI-ontwikkeling specifiek geconcretiseerd wordt, is dan ook per opleiding verschillend, maar altijd gebaseerd op:

- A. een gedragen visie op de toekomst van het werkveld;
- B. een gemeenschappelijke visie op het onderwijs;
- C. een opleidingscultuur die PI-ontwikkeling ondersteunt;
- D. voldoende professionaliteit bij de (PI-)docenten;
- E. een herkenbare samenhang in het hele curriculum;
- F. een herkenbare en inspirerende PI-leerlijn.

Het realiseren van PI-ontwikkeling bij studenten vraagt hiermee om een integrale ontwikkeling van het onderwijs op de hogeschool, langs de niveaus van A tot en met F. Zie ook figuur 2.1.



Figuur 2.1 Niveaus van de integrale ontwikkeling van PI-onderwijs

Uitgaand van deze niveaus kan de student zijn professionele identiteit ontwikkelen. Hiervoor is nodig dat docenten vanuit een gedragen visie op het beroep en het onderwijs een opleidingscultuur realiseren die PI-ontwikkeling ondersteunt. Ook is het van belang dat docenten voldoende professionaliteit hebben de studenten in hun PI-ontwikkeling te begeleiden en de PI-leerlijn een inhoudelijke verbinding heeft met de rest van het curriculum.

De aanleiding om PI-ontwikkeling op te pakken, verschilt per opleiding. Veranderingen in het werkveld, nieuwe inzichten in het onderwijs, ontwikkelingen in het curriculum of bevlogen (PI-) docenten kunnen een startpunt zijn. Wat het startpunt ook is, in alle gevallen is het belangrijk dat de onderwijsverandering op alle zes niveaus (A t/m F) wordt doorgevoerd en dat zowel de inhoud van de verandering als de manier van veranderen aansluit bij het werkveld waarvoor wordt opgeleid en bij de eigenheid van de specifieke opleiding.

voorbeeld Beroepscontexten

Verskillende beroepscontexten stellen specifieke eisen aan alle professionals (in opleiding).

- Een ergotherapeut moet ondernemend zijn.
- Een facility manager moet een verbinder zijn.
- Een financieel adviseur moet ethisch handelen.

2.2 Een gedragen visie op de toekomst van het werkveld

De sterke en onvoorspelbare bewegingen die de huidige tijdgeest kenmerken (zie ook hoofdstuk 1), hebben specifieke effecten op de diverse werkvelden. Afhankelijk van de beroepscontext zijn (combinaties van) onderwerpen als automatisering, digitalisering, internationalisering, duurzaamheid, integriteit, regievoering, multidisciplinair werken, ondernemerschap en zelfsturing kritische succesfactoren voor de professionals die in de betreffende context werken.

Kijk samen met vertegenwoordigers van het werkveld welke elementen van professionele identiteit van belang zijn om in de toekomst een succesvolle professional te zijn en benoem dit in termen die passen bij dit werkveld.

Sommige beroepscontexten stellen eisen aan de professionele identiteit van de toekomstige professional (bijvoorbeeld ondernemerschap, regie nemen, integer handelen). Andere beroepscontexten stellen geen eisen maar bieden keuzes die de toekomstig professional wel moet maken (bijvoorbeeld ontwikkelen tot specialist of generalist, in de profit- of in de non-profitsector werken, het gezicht buiten of binnen de organisatie zijn).

Voor iedere opleiding is het een uitdaging deze visie helder en ook voor studenten aansprekend te verwoorden in *het Verhaal*. Dit Verhaal vertelt waarom het ontwikkelen van de professionele identiteit van belang is voor het succesvol zijn in het werkveld waarvoor de student wordt opgeleid en op welke wijze dit moet gebeuren. Dit Verhaal helpt de studenten te begrijpen wat het nut is van de soms ongemakkelijke inspanningen die het ontwikkelen van een professionele identiteit nu eenmaal van hen vraagt en docenten hebben hiermee een houvast bij het ontwikkelen en realiseren van (PI-)onderwijs.

PI-ontwikkeling wordt door de NVAO gewaardeerd

PI-ontwikkeling integreren op alle zes niveaus van het onderwijs levert waardering van het accreditatiepanel op. Dit panel formuleert dit als volgt voor de opleiding ergotherapie in haar accreditatierapport (2019).

‘Het panel waardeert de wijze waarop studenten door docenten in de leerlijn SLC (Studieloopbaancoaching) worden begeleid. De houding van de SLC-docenten past bij de attitude die ze van de studenten in hun rol als zorgprofessional verwachten: de verantwoordelijkheid wordt bij de student gelegd, zoals ook de cliënt de regie moet houden, maar de docenten zijn altijd beschikbaar als het nodig is. Dit is een mooi parallel proces. De studenten worden door docenten ook benaderd als aspirant collega's. De opleiding is goed studeerbaar en er is een veilig leerklimaat. De feedback van studenten wordt actief benut voor continue verbetering van het onderwijs.’

In bijlage 1 is de verdere toelichting in het rapport te lezen.



2.3 Een gemeenschappelijke visie op het onderwijs

De (PI) docent maakt per dag vele didactische, pedagogische en organisatorische keuzes. Met deze keuzes maakt hij aan de studenten duidelijk wat van hen wordt verwacht. Op grond waarvan maakt iedere docent deze keuzes? Wanneer het docententeam handelt vanuit een zelfde fundament wordt voor studenten duidelijk wat van hen verwacht wordt. Zo komt de onderwijsvisie in de praktijk tot leven en geeft werkelijk richting aan het leerproces van de studenten.

In het opleidingsprofiel kan de via het goede gesprek geformuleerde visie vastgelegd worden op een zodanige manier dat het docententeam zich in de formulering herkent. Om de visie actueel en levend te houden is het noodzakelijk dat het docententeam de visie regelmatig afstemt op de dilemma's die zich in de onderwijspraktijk voordoen.

De praktijk wijst uit dat dit laatste voor iedere opleiding een stevige uitdaging is!

In het licht van PI-ontwikkeling kan de onderwijsvisie een fundament bieden voor de uitdaging van hoe *de vijf loopbaancompetenties te verbinden met het onderwijs* en een *meer persoonlijke relatie met alle studenten* op te bouwen.

Voorbeeld Onderwijsvisie

De onderwijsvisie biedt werkelijk houvast voor het handelen van de docent wanneer het team een gezamenlijk antwoord heeft op kritische onderwijssituaties zoals bijvoorbeeld:

- *Hoe gaan we om met studenten die zich niet hebben voorbereid op de les?*
- *Hoe besteden we in het onderwijs aandacht aan het leerproces en het leerresultaat?*
- *Op welke manier besteden we aandacht aan de ontwikkeling en het welbevinden van de studenten?*
- *Hoe bereiden we studenten voor op hun professionele toekomst?*

Hoe wordt onze onderwijsvisie een fundament voor ons handelen?

Om tot een gedragen visie te komen is het 'goede gesprek' tussen docenten onderling en met (voormalig) studenten belangrijk. In dit goede gesprek bevragen de aanwezigen elkaar op de vragen: *Wanneer doen wij het goed? Welke dilemma's komen wij in de praktijk hierin tegen?*

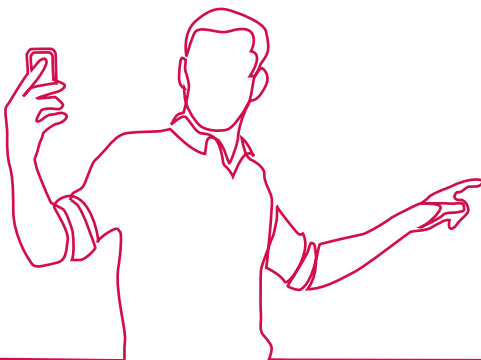
Visie op de ontwikkeling van het beroep, visie op leren en onderwijzen, best practices, de onderwijsvisie van Hogeschool Rotterdam en de beroeps- en loopbaancompetenties geven mede inhoud aan dit goede gesprek.

Aan te raden is om hier een extern begeleider bij te betrekken om te voorkomen dat de discussie over de inhoud het gesprek gaat bepalen.

REFLECTIE

- Wanneer dacht jij: ik ben trots op de manier waarop wij opleiden?
- Met welk professioneel dilemma had jij afgelopen maand te maken?
- Op welke manier was jullie onderwijsvisie in het geding?
- Hoe geven jullie in onze onderwijsvisie voldoende aandacht aan de pedagogiek?

Laat je inspireren door Max van Manen en Wouter Pols



2.4 Een opleidingscultuur die PI-ontwikkeling ondersteunt

De opleidingscultuur bepaalt in belangrijke mate of studenten hun professionele identiteit kunnen ontwikkelen. PI-ontwikkeling moet worden ondersteund door een opleidingscultuur waarin ruimte is voor de eigenheid van studenten en docenten (inclusiviteit) en waarin het zoeken naar antwoorden net zo gewaardeerd wordt als het (goede) antwoord zelf; een cultuur waarin het ontwikkelen van een *growth mindset* (Dweck, 2016) gestimuleerd wordt. Kortom, PI-ontwikkeling vraagt om een cultuur waarin:

- het belang van PI-ontwikkeling door alle docenten wordt uitgedragen;
- er werkelijk aandacht is voor het leren van ieder individu;
- leerprocessen centraal staan;
- de docent liefde heeft voor het vak en de studenten;
- de studenten zichzelf serieus nemen in hun leerproces;
- er waardering is voor de eigenheid van de student;
- iedereen erbij hoort, niemand anoniem kan blijven;
- iedere docent en iedere student verantwoordelijkheid toont voor de onderlinge binding.

Nieuwsgierig, verantwoordelijk, positief kritisch en humorvol gedrag typeren hierbij het dagelijks handelen.

Met het voldoen aan al deze genoemde elementen realiseert de opleiding de onderwijscultuur van Hogeschool Rotterdam, die gekenmerkt wordt door: inclusiviteit, differentiatie, verbinding en activerende interactie.

Hoe verleidt je mensen tot leren

Een gevoel van competentie, verbondenheid en autonomie is nodig om je te kunnen ontwikkelen.

(Deci & Ryan, 2002)

CITAAT

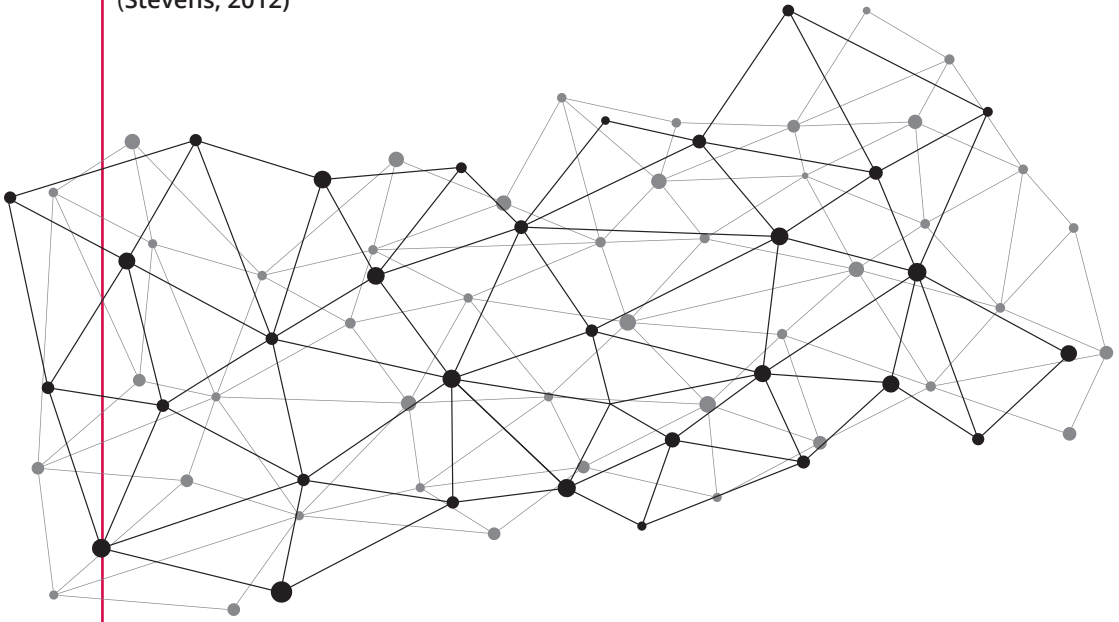
'Knowledge speaks, but wisdom listens.'
(Jimi Hendrix)



VERDIEPING Zonder relatie geen prestatie

'Ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie.' Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie ('anderen waarderen mij en willen met mij omgaan'), aan de behoefte aan autonomie ('ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen') en aan de behoefte aan competentie ('ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen') is er sprake van welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren. Wordt hierin door opvoeders (ook leraren!) tekortgedaan, dan ontstaan voorspelbaar taakhoudings- en motivatieproblemen op school.

(Stevens, 2012)



Afbeelding 2.1 Zonder relatie geen prestatie (Luc Stevens)

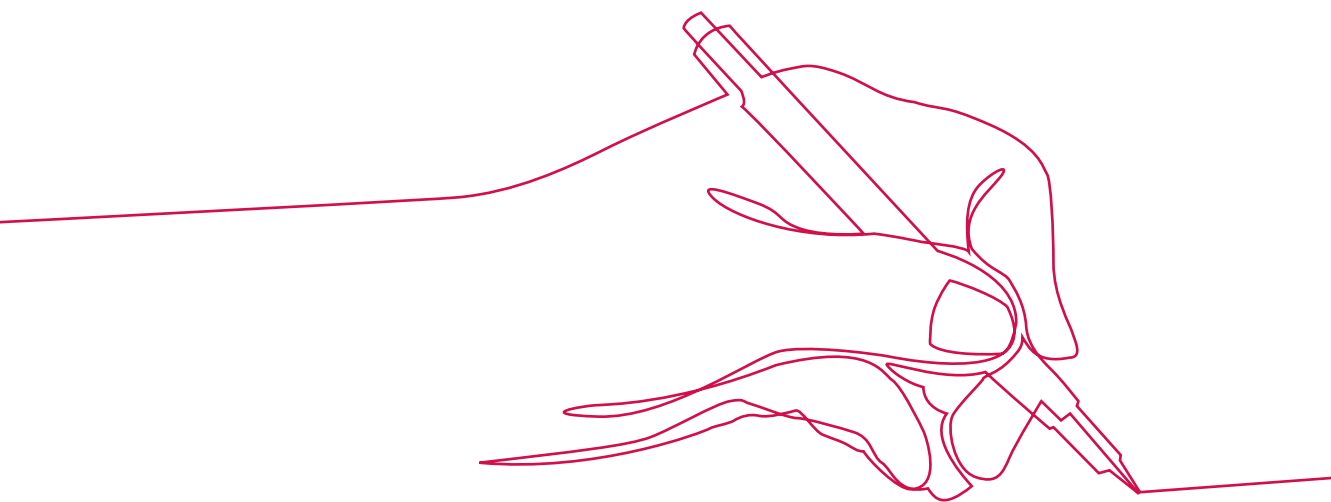
2.5 Voldoende professionaliteit bij de (PI-)docenten

In het dagelijks handelen van docenten komen de onderwijsvisie en de opleidingscultuur tot leven. Dit stelt eisen aan de docent: naast vakken, voldoende didactische en pedagogische vaardigheden moet hij nu ook *de vijf loopbaancompetenties kunnen verbinden met het onderwijs* en een *meer persoonlijke relatie met alle studenten* kunnen opbouwen.

Iedere docent kan de *vijf loopbaancompetenties verbinden* met het onderwijs door zoveel als mogelijk steeds weer de verbinding te leggen tussen de onderwijshoud, het gedrag van de student en de loopbaancompetenties. Het geven van individuele aandacht aan de studenten is vanzelfsprekend niet mogelijk bij iedere onderwijsactiviteit, vooral kleinschalig onderwijs leent zich hiervoor. Wel is het van belang dat iedere student per kwartaal bij zoveel mogelijk onderwijsonderdelen deze aandacht krijgt. Dit vraagt van iedere docent aandacht voor de eigenheid van iedere student. Voor veel docenten is het een uitdaging om deze aandacht te combineren met de onderwijsactiviteiten en om zijn observaties van de student te vertalen in constructieve feedback.

Het begeleiden van de PI-ontwikkeling vraagt ook om *een relatief persoonlijke relatie tussen docent en student*. Kenmerken van deze relatie zijn: veiligheid, oprechte nieuwsgierigheid, ruimte voor 'niet' weten of dilemma's, ontmoeten, liefdevol confronteren, uitdagen, positief bekrachtigen en vertrouwen. De kunst is om binnen de professionele kaders een persoonlijke relatie op te bouwen waarin de ontwikkeling van de student centraal staat. De docent toont hierbij de eigen professionele uniciteit voor zover dit de ontwikkeling van de student dient. Het vinden van een goede balans tussen afstand en nabijheid is hierin een uitdaging die niet onderschat moet worden.

Professionalisering op maat is in bijna alle teams noodzakelijk, met als doel dat alle docenten een bijdrage kunnen leveren aan de PI-ontwikkeling en deze ontwikkeling voor de student ervaarbaar verbonden wordt met het curriculum.



Afbeelding 2.2 Docenten en PI-docenten hebben ieder een eigen professionaliteit.

Bij de invoering van SLC was de ambitie dat alle docenten ook SLC-docent zouden zijn. Ervaring leert dat dit in de praktijk niet werkt. Op grond van deze ervaring maakt de hogeschool onderscheid tussen twee typen docenten, die ieder op eigen wijze een bijdrage leveren aan de PI-ontwikkeling van de student: PI-docenten en overige docenten.

PI-docenten:

- coachen de studenten in de PI-leerlijn en stimuleren hen hun professionele identiteit te ontdekken, te expliciteren en te ontwikkelen. Zij helpen de studenten:
 - de gekregen feedback en voor-, binnen- en buitenschoolse ervaringen met elkaar te verbinden en hier een eigen betekenis aan te geven;
 - patronen te ontdekken in de antwoorden op de vijf loopbaanvragen;
 - hun waarden, normen, overtuigingen, ambities en kwaliteiten te ontdekken en discrepanties hierin te expliciteren;
 - op basis van deze waarden, ambities enzovoort keuzes te maken;
- kunnen samen met de groep een veilig leerklimaat realiseren;
- hebben een modus gevonden om de persoonsgebonden relatie met de student te combineren met beoordelen;
- kunnen de PI-kaders specifiek per groep inkleuren;
- zijn vaardig in het kritisch bevragen, positief bekrachtigen en uitdagen van studenten;
- weten dat zijzelf 'de goede antwoorden' niet hebben en alleen dan succesvol zijn als zij de student(engroep) helpen tot 'eigen goede antwoorden' te komen.

Overige docenten:

- zijn gericht op zowel de leerdoelen (resultaatgericht leren) als de ontwikkeling (ontwikkelingsgericht leren) van de studenten;
- realiseren samen met de studenten een veilig leerklimaat;
- geven studenten regelmatig feedback op zowel leerinhoud als leeractiviteiten en -houding. Hiermee worden voor de individuele student zijn kwaliteiten en motieven expliciet. Vanzelfsprekend is dit binnen een kleinere onderwijssetting gemakkelijker uit te voeren dan tijdens hoorcolleges.

Het (leren) begeleiden van de PI-ontwikkeling past de ene docent beter dan de andere, dit raakt namelijk de professionele identiteit en de professionaliteit van de individuele docent. Hiermee geeft PI-ontwikkeling in het onderwijs kansen voor functiedifferentiatie.

CITAAT



'Het is mijn stelling dat binnen de triadische structuur (de leerling, de leraar en de lesstof) van het onderwijs de leraar cruciaal is: hij is het die via de relatie die hij met zijn leerlingen onderhoudt, hen toegang tot de leerstof verschaft.'
(Pols, 2013)

Om de geformuleerde visie op onderwijs en PI-ontwikkeling bij de student én de opleidingscultuur tot leven te brengen in het dagelijks handelen, is het van belang dat:

- docenten vaardig zijn in het reflecteren op hun eigen handelen in relatie tot leerprocessen van studenten en eigen werkprocessen;
- docenten de ruimte krijgen hun eigen professionele identiteit te ontdekken en te verbinden met hun handelen. Op deze manier worden docenten zichtbaar in hun eigenheid en kunnen ze een rolmodel zijn voor studenten en collega's;
- docenten vaardig zijn in het op een goede manier bespreekbaar maken van knelpunten in hun werk en het vermogen hebben deze knelpunten (samen met anderen) op te lossen;
- op teamniveau tijd vrij gemaakt wordt om de opleidingsvisie en -cultuur expliciet te evalueren, de successen te vieren en knelpunten op te lossen.

Wat levert PI-ontwikkeling nog meer op?

Het resultaat van deze inspanning zal zijn dat studenten zich meer verbonden voelen, zich meer competent zullen voelen en van daaruit meer autonomie kunnen ontwikkelen in het sturen van hun leerproces. Deci en Ryan (2002) tonen met hun onderzoek aan dat deze aspecten nodig zijn voor de student om te kunnen floreren en zich te kunnen ontwikkelen (Ruijters, 2018).

Voorbeeld Hoe lastig het kan zijn om je betrokkenheid aan een student te tonen?

Toen Saskia in een PI-gesprek vertelde over haar thuissituatie, wist ik niet wat ik moest zeggen. Mijn neiging was haar te troosten en mee te werken aan een oplossing, maar ik voelde wel dat dit niet gepast was. Ik heb toen maar gevraagd naar haar studiepunten... achteraf vond ik dit een ongepaste vraag en was ik mijzelf aan het redden', zegt een docent.

Hoe kan je de feedback organiseren?

Bij de opleiding Ergotherapie vragen studenten meerdere keren per kwartaal feedback op hun professionele gedrag. Wat professioneel gedrag inhoudt, staat beschreven in een professionele standaard en is uitgewerkt in een feedbackformulier. De feedback die de studenten krijgen, verwerken ze in hun reflectie en deze dient als input voor het criteriumgerichte interview.

REFLECTIE

Voor curriculumcommissie en onderwijsmanager

- Op welke manier zal PI-ontwikkeling jullie studenten nog beter voorbereiden op hun professionele toekomst?
- Op welke manier passen de onderwijsvisie, -cultuur en -organisatie bij PI-ontwikkeling?
- Welke professionaliteit heeft jullie docententeam al om PI-ontwikkeling te realiseren?
- Hoe komen jullie als team tot een goed gesprek om PI-ontwikkeling te overwegen of te realiseren?
- Wie of wat zal jullie hierbij kunnen helpen?



VERDIEPING Wat vraagt PI- ontwikkeling van de PI-docent?

Het begeleiden van de PI-ontwikkeling bij de student vraagt om een houding van betrokken nieuwsgierigheid en de vaardigheid van het stellen van goede vragen door de docent. Ook is het belangrijk dat hij weet te zwijgen als dit gepast is en liefdevol te confronteren wanneer dit helpend is. Bij dit alles moet de docent het kunnen verdragen dat hij 'het goede antwoord' niet heeft, maar dat hij studenten kan helpen hun eigen goede antwoord te ontdekken.

(Grootendorst, 2017).

Hoe motiveer je studenten tot nadenken?

Als de student niet meteen met een antwoord komt, loont het nog even de tijd te geven wat langer na te denken. Deze inspanning kan mooie, nieuwe inzichten opleveren.

In het Nederlandse onderwijs blijken docenten na iedere vraag slechts vijf seconden stilte of denktijd te geven; niet gek dat studenten vaak standaardantwoorden geven.

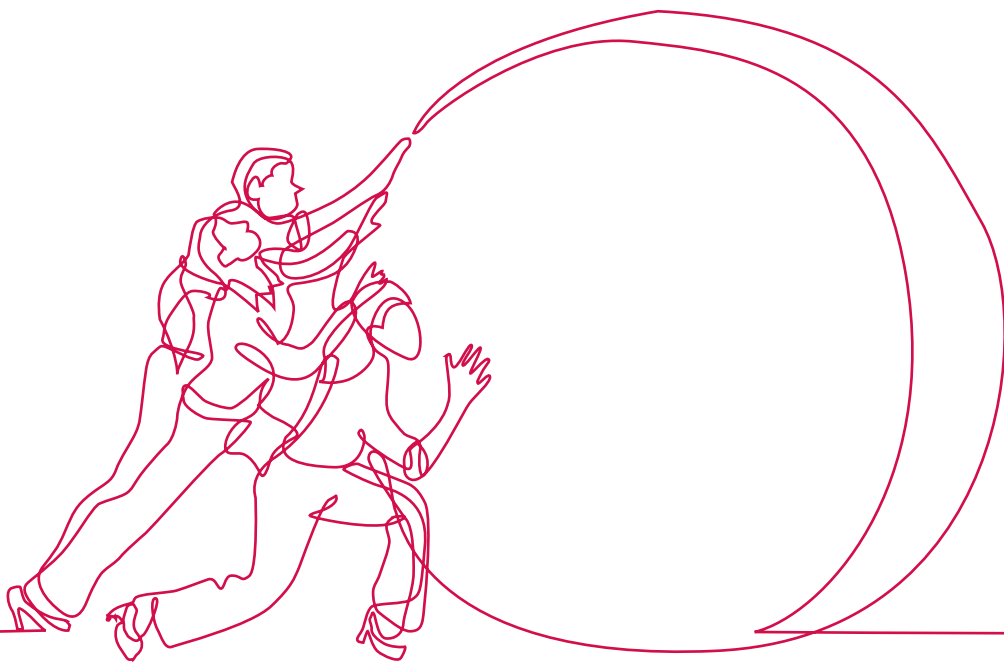
Didactiek? Pedagogiek? Hoe zit het ook alweer?

Er zijn veel verschillende omschrijvingen van deze begrippen. In dit boek ga ik uit van:

- **Didactiek** betreft het ontwerpen van het onderwijs. Afgeleid van de onderwijsvisie en de competenties wordt de constructive alignment ingericht en worden werkvormen gekozen.
- **Pedagogiek** betreft het handelen van de docent in het directe contact met de student(en). Met dit situationele handelen komt het didactisch ontwerp tot leven ten behoeve van het op gang brengen en houden van het leerproces.

ACTIE

- Iedere docent reflecteert op zijn kwaliteiten in en motieven voor het begeleiden van PI-ontwikkeling.
- De onderwijsmanager zet zich samen met een docent in om de meest optimale loopbaan voor iedere docent te realiseren. Zij nemen hierin het organisatiebelang mee, maar besteden ook nadrukkelijk aandacht aan de professionele identiteit van de docent zelf.
- De onderwijsmanager brengt samen met het docententeam de professionaliteit van het docententeam in beeld en past waar wenselijk het professionaliseringsplan hierop aan. Afhankelijk van de fase van realisatie van de PI-ontwikkeling in het onderwijs is deze professionalisering gericht op: visievorming en cultuur-, onderwijs- en/of competentieontwikkeling. De onderwijsadviseur en de P&O-adviseur kunnen hierin meedenken.
- De selectie commissie weegt bij het aannemen van een nieuwe docent mee welke bijdrage deze sollicitant kan leveren aan PI-ontwikkeling.
- Iedere docent houdt voor zichzelf een periode bij wanneer hij het echt naar zijn zin had en droomt af en toe eens over de vraag: 'Als ik het nou helemaal voor het zeggen had: wat zou ik dan over één of twee jaar doen?' En: brengt de uitkomsten hiervan in de gesprekscyclus in!



INSPIRATIE Hoe verdiep ik mijn professionele identiteit?

Laat je voor het verhelderen van je eigen professionele identiteit inspireren door:

- Ellen Klatter: *Professionele identiteit in perspectief* (2015);
- Manon Ruijters: *Je Binnenste Buiten* (2015);
- Telke Ruhe: *Verdiend Leiderschap* (2018).

Hoe blijven PI-docenten betrokken bij PI-ontwikkeling?

Advies van Jan Willem Bakker (onderwijsmanager Ergotherapie):

‘Als onderwijsmanager is het belangrijk PI-docenten te stimuleren en uit te dagen het beste uit zichzelf te halen om studenten te begeleiden bij hun PI-ontwikkeling. Grote uitdaging hierin is docenten te stimuleren positief kritisch te zijn naar zichzelf, elkaar en het PI-programma.’

Hoe kan je de ontwikkeling van studenten stimuleren?

- Coert Visser: *Progressiegericht werken* (2016);
- Voerman en Faber: *Didactisch coachen* (2018).

Wat motiveert een PI-docent?

Uit Interview met Shy Shavit, docent Bouwkunde

Wat motiveert jou studenten te leren reflecteren?

‘Ik vind dat we hen hiermee een middel aanreiken dat ze niet vaak ergens anders krijgen en dat, als ze het goed leren gebruiken, hen de rest van hun leven van dienst zal zijn.’

Welke kwaliteiten heb jij waardoor het je meestal lukt studenten te leren reflecteren?

‘Ik denk dat ik inmiddels vaak kan inzien waar ze niet naar willen kijken en hen ‘moeilijke vragen’ stel. Tegelijkertijd probeer ik dit in een context te doen waar ze veilig een antwoord kunnen geven.’

INSPIRATIE Wat vindt een student hiervan?

Interview met Leoni Baak, tweedejaarsstudente Ergotherapie. Bij deze opleiding ontwikkelen de studenten hun professionele identiteit in de SLC lijn.

Wat heeft SLC/loopbaanleren jou opgeleverd?

'In het eerste jaar begreep ik niet goed wat het nut was, nu in het tweede jaar weet ik door SLC echt beter wat mijn kwaliteiten zijn. Dit vind ik sowieso fijn, maar nu ik een stage moet zoeken is het ook echt belangrijk dit goed te weten van mijzelf.'

Waarom vind je dit belangrijk?

'Zo kan ik beter een goede stageplaats vinden en het helpt mij om op mijn eigen (loopbaan) pad te blijven, zodat ik na de opleiding weet waar ik wil werken.'

Wel is het zo dat dit in de ene fase van de opleiding belangrijker is dan in een andere fase. Als alles goed loopt, vind ik het minder belangrijk, maar regelmatig zijn er toch wel 'issues'; dan is het fijn en belangrijk een plek te hebben waar je dit in vertrouwen kan bespreken.'

Wie of wat helpt bij een goed SLC-programma?

'De kwaliteit van de docent: je moet echt een docent hebben die de wisselwerking met je aangaat en jou echt kent en je vertrouwen geeft. Dat is voor mij heel belangrijk. We hebben nu een SLC-docent die dit goed doet, ik zie wel dat zij meer doet wanneer je je als student ook inzet. Dit vind ik wel eerlijk en motiveert mij wel.'

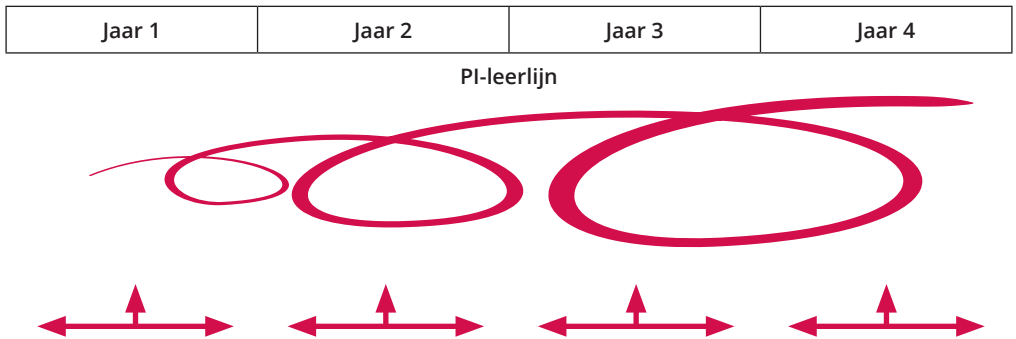
Het programma: je moet wel een goed programma hebben met goede reflectieopdrachten. Soms moeten we wel veel reflectieopdrachten tegelijk maken, dat is vervelend. Wat ook irritant is, is als je een verplicht aantal reflectieopdrachten moet maken, terwijl het eigenlijk wel duidelijk is.

Goed is dat we veel feedback moeten vragen en werken met een uitgewerkt Professioneel Gedrag-formulier. Als je dit regelmatig laat invullen, krijg je echt wel zicht op je ontwikkeling en waar je nog aandacht aan moet besteden. Ook belangrijk is een goede afwisseling tussen groeps- en individueel werk.

Medestudenten: het is fijn om samen te werken en elkaar te helpen en feedback te geven; dit stimuleert mij om mij in te zetten. Jammer is wel dat sommige studenten het nut van SLC niet inzien en zich er ook niet in verdiepen.

Het werkt ook goed als studenten soms de leiding krijgen in een les, dan zet ik me toch meer in dan bij een docent.'

2.6 Een herkenbare samenhang in het hele curriculum



Figuur 2.2 De PI- leerlijn heeft een herkenbare inhoudelijke verbinding met het curriculum

PI-ontwikkeling is voor de meeste studenten geen vanzelfsprekend onderdeel van de studie en in aanvang vaak een ongemakkelijke onderneming. Dit ongemak kan verminderen als de PI-leerlijn inhoudelijk verbonden is met het curriculum. Deze verbinding krijgt vorm:

- door de inhoud van het onderwijs te verbinden met PI-ontwikkeling;
- wanneer alle docenten feedback geven aan individuele studenten ten behoeve van PI-ontwikkeling;
- als studenten elkaar ook feedback geven op hun performance in andere onderwijsonderdelen;
- wanneer studenten de ervaring in het onderwijs gebruiken om de loopbaanvragen te beantwoorden.

In de PI-leerlijn verbindt de student deze reflecties met de gekregen feedback. Door aan deze uitkomsten *eigen betekenis* toe te kennen vindt de student door de tijd heen eigen antwoorden op de vijf loopbaanvragen. Deze antwoorden geven richting aan toekomstige keuzes en toekomstig handelen.

Voorbeeld Antwoorden op loopbaanvragen

- *Lena: 'Het project over wijkzorg vond ik interessant. Ik ga proberen een stage in de wijkzorg te lopen.'*
- *Kristel: 'Mijn PI-docent adviseerde mij in het volgende kwartaal de rol van projectleider op te nemen. Ik was daar verbaasd over, maar ben de uitdaging aangegaan. Ik merkte dat ik het eigenlijk best leuk vond en mijn medestudenten vonden dat ik het goed deed. Daarna ben ik een keuzevak gaan volgen waarin ik meer geleerd heb over leidinggeven. Het was voor mij echt een ontdekking, ik wil me verder gaan ontwikkelen in die richting. Ik had het nooit dan mijzelf gedacht.'*

Reflectievragen in de PI-leerlijn

- *Welke kwaliteiten heb je het afgelopen jaar ontwikkeld of ontdekt bij jezelf?*
- *Welke kwaliteit heb je bij medestudenten gezien, die jij zelf ook wilt ontwikkelen?*
- *Welk onderwerp van afgelopen jaar vind je leuk of over welk onderwerp zou je meer willen weten?*
- *Welke rol of beroepscontext vond je leuk/interessant?*

Met deze vragen wordt de inhoud van het onderwijs verbonden met de PI ontwikkeling.

Loopbaancompetenties opnemen in het competentieprofiel

De relevantie van de PI-leerlijn wordt zichtbaar in de plaats die de loopbaancompetenties krijgen in het competentieprofiel. Afhankelijk van de beroepscompetenties kunnen de loopbaancompetenties:

- *gebruikt worden als de concretisering van een van de beroepscompetenties; ofwel*
- *aan het competentieprofiel worden toegevoegd.*

Actie: *de curriculumcommissie formuleert in samenspraak met de PI-coördinator de loopbaancompetenties in het competentieprofiel.*

Vanaf het jaar 2017–2018 heeft de opleiding Ruimtelijke Ordening en Planologie nieuwe competenties ingevoerd, waarbij competentie 5 naadloos aansluit bij de onderwijsvisie van de hogeschool en het hierboven geschetste beeld.

Competentie 5: Loopbaan sturen

(Hiermee aansluitend bij de Dublin-descriptor Leren leren)

5.1 Is zich bewust van zijn professionele identiteit en overziet zijn positie in het werkveld.

5.2 Heeft zelfregie ontwikkeld op zijn professionele ontwikkeling en is hiermee voorbereid op een leven lang leren.

Dat betekent dat de focus voor Studieloopbaanontwikkeling (SLO) ligt op loopbaansturen; vandaar ook de naamsverandering: van studieloopbaancoaching naar studieloopbaanontwikkeling, de student is in de lead. Daarbij is het belangrijk dat studenten leren reflecteren op wat zij kunnen en wat zij willen. Als ze dat eenmaal weten, kunnen ze gaan onderzoeken waar zij in het werkveld willen werken: waar komen hun talenten het best tot hun recht, waar vinden ze werk dat zij leuk vinden? De taak van de docenten in het geheel is ervoor te zorgen dat studenten een veilige omgeving hebben om zich te ontwikkelen, hen te stimuleren in hun eigen (studie)

loopbaanontwikkeling en de ruimte krijgen om te experimenteren en met elkaar te werken aan hun opleiding. De werkvormen die docenten inzetten, zorgen ervoor dat de studenten hieraan kunnen werken. Door hun studievoortgang met hen te bespreken, zullen studenten zich gezien voelen, houden docenten de vinger aan de pols en krijgen zij inzicht in de knelpunten in de opleiding. Dit kan de kwaliteit van de opleiding weer ten goede komen.

(Uit: Competentieprofiel opleiding Ruimtelijke Ordening en Planologie)

2.7 Een herkenbare en inspirerende PI-leerlijn

Het aanbieden van *een herkenbare PI-leerlijn is beslist aan te raden*. Zoals in paragraaf 1.4 te lezen is, is het ontdekken en expliciteren van de eigen professionele identiteit een doorlopend leerproces voor de student, waarin het ontdekken en expliciteren van zijn eigenheid centraal staat. Reflecteren op eigen kwaliteiten en motieven, verwerken van feedback, oriënteren op beroepscontexten, ontwikkelen van de eigenheid, de regie nemen en netwerken zijn de onderwerpen van deze leerlijn. PI-ontwikkeling vraagt van de student en de docent om even 'uit' het reguliere programma te stappen en overstijgend stil te staan bij de eigenheid van de student in zijn situatie en de te maken keuzes. Deze gerichtheid laat zich slecht combineren met het reguliere onderwijs. Om deze reden is het beter een herkenbare PI-leerlijn in het curriculum op te nemen.

Omdat het ontwerp een groot deel van het succes bepaalt en omdat het ontwerpen van een PI-leerlijn voor de meeste opleidingen een stevige uitdaging is, geef ik in hoofdstuk 3 een puntsgewijze handreiking voor het inrichten van een opleiding specifieke PI-leerlijn.



3. Een opleiding specifieke leerlijn inrichten

Ervaring leert dat het realiseren van een inspirerende PI-leerlijn voor veel opleidingen een uitdaging is maar ook dat hierin successen geboekt worden. Veel studenten zien pas in het derde jaar de meerwaarde van PI-ontwikkeling in, maar er is ook een groeiend aantal eerste en tweedejaarsstudenten enthousiast over de PI-ontwikkeling. Het succes lijkt te zitten in:

- een thuisbasis waar de vragen, successen en zorgen van de student serieus worden genomen;
- een docent die 'er voor je is';
- een programma dat herkenbaar en goed is ingericht;
- gerichte aandacht voor de eigenheid van de studenten.

Met name docenten die plezier hebben in het begeleiden van de PI-ontwikkeling en die hierin bekwaam zijn, scoren hoog in de studentwaardering.

Inrichting van de PI-leerlijn

De volgende punten helpen een kwalitatief goede PI-leerlijn te realiseren:

1. Realiseer en doorlopend leertraject.
2. Maak een goede combinatie van resultaat- en ontwikkelingsgericht leren.
3. Richt een doorgaande reflectielijn in.
4. Richt een transparante constructive alignment in.
5. Kies een goede afwisseling van groeps- en individuele bijeenkomsten.
6. Laat ruimte in de PI-leerlijn om aan te sluiten op de eigenheid van de groep en individuele studenten.

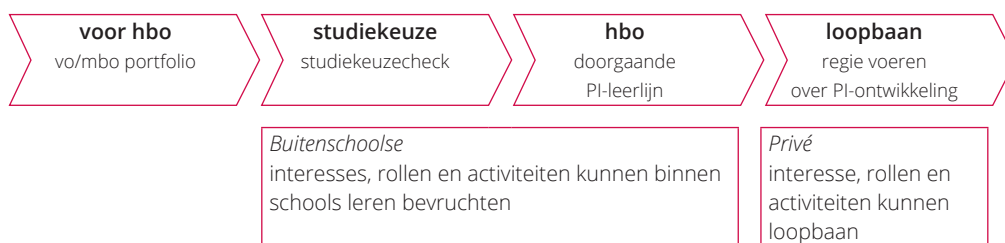
3.1 Realiseer een doorlopend leertraject

Het ontwikkelen van een professionele identiteit is een doorgaand leerproces dat al voor aanvang van de hbo-opleiding begint, tijdens (binnen en ook buiten) de opleiding doorgaat en ook na de opleiding verder gaat. De student ontwikkelt zijn professionele identiteit door met goede begeleiding te reflecteren op *voor-, buiten-, binnen- en naschoolse* ervaringen, deze met elkaar te verbinden en betekenis geven:

1. **Voorschoolse ervaringen.** In het po en vo/mbo hebben studenten al een leergeschiedenis opgebouwd en kennisgemaakt met diverse vakinhouden en beroepsrollen. Veel vo/mbo-scholen helpen de leerlingen hun kwaliteiten en motieven te ontdekken en deze vast te leggen in een LOB-cv. Dit portfolio is een prachtige start voor PI-ontwikkeling in het hbo.
2. **Buitenschoolse ervaringen.** Studenten doen ook buiten school ervaringen op, waarin kwaliteiten en motieven te ontdekken zijn. Sporten, werken, rollen en taken in het gezin, ervaringen in andere landen en culturen bevatten vaak een schat aan (soms verborgen) kwaliteiten; in de waardering van deze ervaring door de student zelf zijn vele motieven te vinden (Reekers, 2017a).

3. **Binnenschoolse ervaringen.** In het hbo-onderwijs maakt de student kennis met diverse vakinhouden en beroepsrollen en -contexten. Hierin ontwikkelt de student (nieuwe) kwaliteiten en zet hij zich met meer of minder enthousiasme in. Hierin worden de kwaliteiten en motieven zichtbaar.
4. **Naschoolse ervaringen.** De PI-ontwikkeling stopt niet met het behalen van het bachelorsdiploma. PI-ontwikkeling is een proces dat een werkleven lang doorgaat en gevoed wordt door nieuwe ervaringen die de persoon als professional opdoet en nieuwe betekenissen die hij hieraan toekent. Deze nieuwe betekenissen zullen beïnvloed worden door successen, teleurstellingen, levensfasen, levensgebeurtenissen, ontwikkelingen in de wereld enzovoort.

PI-ontwikkeling is al gestart voor het hbo en gaat door na het hbo. Tijdens het hbo leert de student regie te voeren over zijn professionele identiteit. Het hbo is hiermee een belangrijke schakel in de PI-ontwikkeling. Dit is verbeeld in figuur 3.1.



Figuur 3.1 Hbo als belangrijke schakel in de PI-ontwikkeling

Als het de opleiding lukt om voor de student al deze ervaringen op een herkenbare en aansprekende manier met elkaar te verbinden, zal dat de student motiveren aan de eigen PI-ontwikkeling te werken. Hiermee legt de student een stevig fundament voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt en de start van een levenslange PI-ontwikkeling.

Voorbeelden Hoe kan je verbinding maken met voorschools leren?

'In het startgesprek vragen wij studenten te onderbouwen wat zij in deze opleiding willen leren. In de SLC-gesprekken evalueren de studenten de voortgang van hun ontwikkeling en verbinden dit met de keuzes die zij in het onderwijs maken.'

(Anja Verbeek-Nederlof, Rotterdam Academy)

Hoe organiseer je focus in de PI-leerlijn?

Bij de opleiding Facility Management werken de studenten gedurende 4 jaar aan het concretiseren en verdiepen van hun Persoonlijk Profiel.

Het kader van dit Persoonlijk Profiel is:

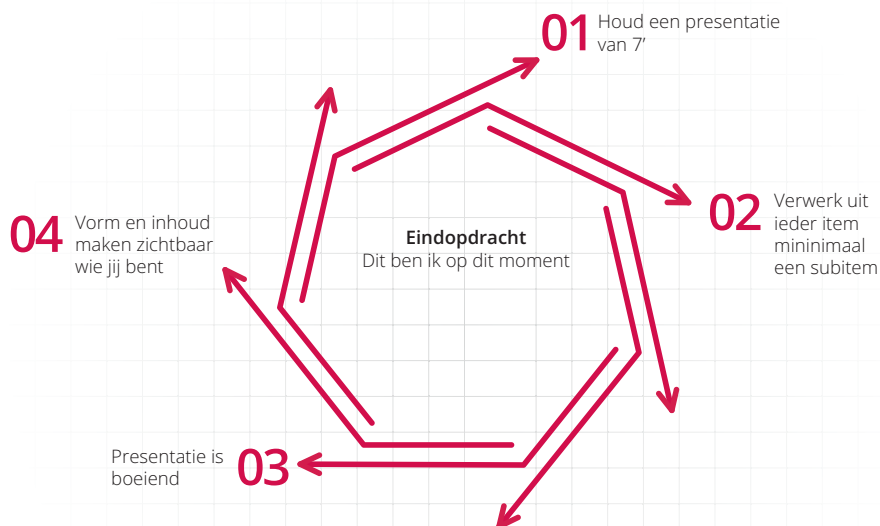
	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4
Kwaliteiten en motieven	Student benoemt meer dan twee kwaliteiten en motieven. Kwaliteiten en motieven worden verbonden met ambities.	Jaar 2 is nog in ontwikkeling	Student geeft minimaal twee bewijzen waaruit eigen kwaliteiten en motieven blijken. Koppeling tussen kwaliteiten en motieven wordt gelegd.	Jaar 4 is nog in ontwikkeling
Keuzes	Student herkent meer dan twee gemaakte relevante keuzes, zowel binnen als buiten school. Keuzes worden gekoppeld aan persoonlijke ontwikkeling.		Student beoordeelt minimaal vier relevante gemaakte keuzes, waarbij drie keer wordt teruggekeken en een keer een toekomstige keuze wordt belicht.	
Persoonlijke ontwikkeling	Student benoemt eigen ontwikkelingen en verwerkt daarin de feedback van het assessment en legt verband met motieven.		Student analyseert eigen ontwikkelingen en verwerkt daarin de feedback van het intensieve coachgesprek.	
Ambities	Student schetst eigen ambitie tot de praktijkstage in het tweedejaar. Student reflecteert op eerste helft van jaar 1 gekoppeld aan gemaakte keuzes.		Student analyseert eigen ontwikkelingen en verwerkt daarin de feedback van het intensieve coachgesprek.	

Figuur 3.2 PI-doelen per jaar van de opleiding Facility Management

In bijlage 2 is de uitwerking hiervan te vinden

Voorbeeld Vliegwiél

Sommige opleidingen hebben goede ervaringen met een (tweejaarlijkse) presentatie in de PI-leerlijn van de opdracht: 'Dit ben ik op dit moment'.



Afbeelding 3.1 Kader voor de opdracht 'Dit ben ik op dit moment'

De uitwerking van deze opdracht is te vinden in bijlage 3.

INSPIRATIE

Hoe organiseer je focus in de PI-leerlijn?

De uitdaging voor iedere opleiding is om dit doorlopend leertraject voor studenten inspirerend en herkenbaar te maken. Aan te raden is om door de hele opleiding heen te werken aan producten ten dienste van de eigen professionele identiteit.

Te denken valt aan het opbouwen van een LinkedIn pagina, een sollicitatieportfolio of een dossier voor een arbeidsbemiddelingsbureau. Het helpt de studenten als gedurende de hele opleiding wordt gewerkt met een herkenbaar format, waarin per jaar iets andere eisen worden gesteld.



3.2 Maak een goede combinatie van resultaat- en ontwikkelingsgericht leren

De uitdaging is om ruimte te laten voor de persoonsgebonden ontwikkeling van de individuele student en tegelijkertijd eisen te stellen aan de kwaliteit van het leerresultaat:

- Recht doen aan de kwaliteit van het resultaat betekent dat het leerresultaat moet voldoen aan geformuleerde doelen en criteria.
- Recht doen aan de ontwikkeling van de individuele student betekent dat de inhoud van het leerresultaat (het antwoord op de vragen: wat kan ik, wat wil ik, in welke omgeving doe ik dit het liefst, hoe voer ik zelf de regie en hoe participeer ik een goed netwerk?) persoonsgebonden is. Ook kunnen nieuwe vragen en dilemma's net zo waardevol zijn als concrete antwoorden. Deze leerresultaten zijn dus niet te beoordelen met goed of fout. Hierin onderscheidt dit PI-leerproces zich van andere leerprocessen en is de rol van de docent ook wezenlijk anders: hij is namelijk niet de eigenaar van 'het goede antwoord'.

Over de inhoud van het leerresultaat hoeft de docent dus geen oordeel te geven, maar wel over de manier waarop de student tot dit antwoord gekomen is. Dit laatste is verwoord in de doelen en de criteria van de PI-leerlijn.

In paragraaf 3.4 ga ik verder in op de concretisering van deze uitdaging.

3.3 Richt een betekenisvolle reflectielijn in

In de praktijk moeten de meeste studenten veel reflectieverslagen schrijven die weinig tot niets bijdragen aan het leerresultaat.

CITAAT

Wat zeggen studenten over reflectie opdrachten die los van elkaar staan?

'[...] reflectieverslagen worden als weinig zinvol ervaren, [...] je gaat maar wat verzinnen.'

(Kuijpers, 2015b)

Fragment van gesprek tussen studenten in de lift:

**"... moeten we vrijdag ook nog een reflectieverslag inleveren.
Heb jij nog iets voor me?"**



Reflectie kan een betekenisvolle impuls aan het leerproces geven wanneer

- deze in de ogen van de student betekenisvol is
Bijvoorbeeld 'Op welke moment dacht je: ja, dit vind ik een interessant onderwerp!' of: 'Aaaah, nu weet ik het echt even niet' of: 'Hoe heb je jezelf toch gemotiveerd om door te gaan?'
- de reflectie op eigen wijze vorm gegeven mag worden
Bijvoorbeeld: maak een blog, poster, Loesje, filmpje, slogan, verhaal waarmee je de opbrengst van de reflectie zichtbaar maakt.
- de reflectie serieus aandacht krijgt
Bijvoorbeeld doordat de reflectie wordt bevestigd, besproken en met betekenisvolle criteria wordt beoordeeld.
- de student ervaart dat de reflectie iets toevoegt aan zijn ontwikkeling en motivatie
Bijvoorbeeld doordat de student zichzelf beter leert kennen en door de tijd heen meer antwoorden vindt op de vijf loopbaanvragen.
- het programma ruimte laat voor flexibilisering van het leerproces
Bijvoorbeeld doordat de student uit verschillende reflectie opdrachten kan kiezen.

Meer over het onderwerp reflecteren in paragraaf 4.3.

Voor het realiseren van de optimale studievoortgang, maakt de docent goed gebruik van de ondersteunend onderwijs en verwijst hij studenten op tijd door naar het decanaat.

Voorbeeld Hoe kan je keuze ruimte in de PI-leerlijn realiseren?

'Studenten van ons RAC-domein kunnen elk semester een keus maken uit vier vaardigheids-modules. Deze keus is onderbouwd en beschreven in hun persoonlijk leerplan. Aan het eind van ieder semester stelt de student op grond van evaluatie zijn persoonlijk leerplan bij.'

(Anja Verbeek-Nederlof, Rotterdam Academy)

INSPIRATIE Personaliseren van de PI-leerlijn

Maak gebruik van een van de volgende methodes:

- *Edubook Studie-loopbaan-begeleiding* (Gerritzen & Edumundo),
- *Professionele Identiteit* (Reekers, 2017b),
- *Social Island* (www.socialisland.nl),
- *100% Jezelf* (Vink, 2017),
- *Nog Slimmer* (Pol, 2016).



3.4 Richt een transparante constructive alignment in

Zoals in alle curriculum-onderdelen heeft ook in de PI-lijn de constructive alignment grote invloed op de kwaliteit van het leerproces: zodra PI-*doelen*, -*toetsing* en -*inhoud* in samenhang omschreven zijn, worden de richting en betekenis van het leerproces duidelijk voor student en docent.

Zoals in paragraaf 3.2 omschreven, is het de uitdaging om in de constructive alignment zowel eisen te stellen aan het resultaat van het leerproces als ruimte te laten voor de eigen ontwikkeling van de student.

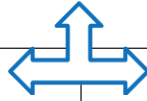
Ik geef hier kaders, gedachten en overwegingen om voor het PI-onderwijs een bij de opleiding passende constructive alignment in te richten. Iedere opleiding kan eigen keuzes maken betreffende de inhoud van deze inrichting. Wat de inhoud ook is, PI-ontwikkeling bij studenten is gebaat bij: een herkenbare PI-leerlijn die inhoudelijk verbonden is met het hele curriculum, past bij de opleidingscultuur, begeleid kan worden door de docenten en samenhangt met de visie op onderwijs en de visie op het beroep. Bovendien moet de gebruikte taal aansluiten bij de professie waarvoor de student wordt opgeleid en de taal van de studenten.

Voordat ik nader inga op de kaders waarbinnen iedere opleiding de eigen constructive alignment voor het PI-onderwijs kan inrichten, geef ik in figuur 3.3 als reminder de operationalisatie van het concept professionele identiteit. Hierbinnen concretiseert iedere opleiding het concept professionele identiteit en vertaalt deze in de constructive alignment.

Professionele identiteit

(een van de vier bouwstenen van de onderwijsvisie van Hogeschool Rotterdam):

'Studenten ontwikkelen meer inzicht in wie zij zijn als persoon en leren zich te verhouden tot hun beroep en omgeving. Op basis van ervaringen die zij opdoen in de beroepspraktijk en reflectie daarop, vormen studenten hun professionele identiteit. Dit stuurt het maken van bewuste keuzes in hun leerroute, gericht op de latere loopbaan.'



Vijf loopbaancompetenties:

1. Kwaliteitenreflectie
2. Motievenreflectie
3. Marktverkenning
4. Loopbaansturing
5. Netwerken

Vijf loopbaanvragen:

1. Wat kan ik?
2. Wat wil ik?
3. Waar doe ik dat het liefst?
4. Hoe voer ik regie over mijn (studie)loopbaan?
5. Hoe bouw ik een goed netwerk op?

Figuur 3.3 Reminder: operationalisatie van het concept professionele identiteit

De constructive alignment voor de PI-leerlijn bevat: PI-doelen, PI-toetsing en PI-inhoud.

De algemene *PI-doelen* houden in dat de student:

- binding met de opleiding en het werkveld ontwikkelt;
- de eigen professionele identiteit kan expliciteren;
- zelf de regie voert over zijn (studie)loopbaan.

Binnen de kaders van deze algemene PI-doelen concretiseert iedere opleiding de eigen PI-doelen.

Om deze algemene kaders te vertalen in concrete PI-doelen, is:

- in bijlage 4 een uitwerking naar jaardoelen gegeven, volgens de taxonomie van Dee Fink;
- in paragraaf 4.4 een toelichting gegeven op de niveaus van de PI-doelen.

Van belang is dat iedere opleiding eigen betekenisvolle PI-doelen formuleert. Deze doelen krijgen betekenis doordat de inhoud gelegitimeerd wordt door een actuele visie op het beroep en verwoord is in een taal die aansluit bij het werkveld waarvoor de student wordt opgeleid.

voorbeeld Hoe kan een PI-leerlijn ingericht worden?

Een voorbeeld van de opleiding Financial Service Management.

Wat is de inhoud van jullie PI-leerlijn?

*De student werkt aan zijn persoonlijk en professionele (loopbaan)ontwikkeling in de rol van **Persoon, Professional** en **Regisseur**. In deze rol staan de volgende vragen centraal:*

- **Willen:** zit ik bij deze opleiding op mijn plek?
- Wat houdt het werk in dat ik met deze opleiding kan doen en vind ik dat boeiend?
- **Kunnen:** Kan ik het niveau aan?
- Behaal ik resultaten als ik veel studeer? Studeer ik slim genoeg?
- **Doen:** Wil ik er voor werken?
- Ben ik gemotiveerd om er vanaf het begin van het blok voldoende energie in te stoppen, zodat ik resultaat kan boeken? En stop ik die energie er dan ook daadwerkelijk in?

Hoe richten jullie deze lijn in?

- **Groepsbijeenkomsten;** hierin werken studenten gezamenlijk aan de PI-doelen
- Leergroep om de binding onderling te versterken
- **Individuele gesprekken** alleen indien gewenst; zowel de student als de docent kan hiertoe het initiatief nemen.

Welke methode gebruiken jullie?

Wij werken met Edubook Studie- en loopbaan; dit maakt gepersonaliseerd leren mogelijk.

Hoe toetsen jullie de PI-leerlijn?

PI-toetsing is een integraal onderdeel van een integraal assessment. Zo verbinden we PI met het inhoudelijk onderwijs. Wel is er ruimte voor gepersonaliseerd leren.

Welke successen hebben jullie tot nu toe bereikt?

- De PI-leerlijn wordt serieus genomen door studenten en docenten. Dit komt onder meer door de integrale toetsing.
- Het P-rendement is omhoog gegaan.
- Er is een sterkere binding tussen studenten onderling en tussen studenten en docenten.
- We hebben een duidelijke samenhangende PI-leerlijn van jaar 1 – 4.

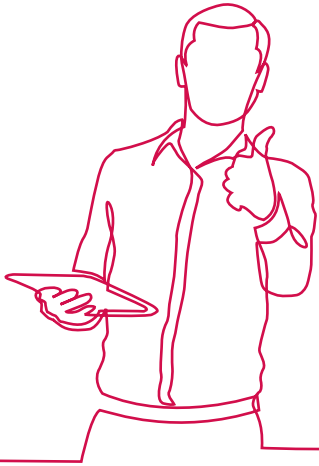
INSPIRATIE

Hoe houdt je reflectiedoelen werkzaam?

Advies van Jan Willem Bakker (onderwijsmanager opleiding Ergotherapie):

‘De uitdaging is steeds de doelen zo te formuleren dat zij richting geven aan het leerproces, maar niet zo ‘dichtgetimmerd’ zijn dat zij het leerproces in de weg gaan staan.

PI-doelen zijn niet helemaal objectief te meten.’



De PI-doelen geven richting aan de PI-leerlijn en bieden kaders voor de beoordeling (*PI-toetsing*). Om recht te doen aan de persoonsgebonden ontwikkeling van de student en ook kwaliteitseisen te stellen aan het leerresultaat, kunnen de leerresultaten beoordeeld worden met de volgende *criteria*:

- De leerresultaten geven antwoord op de gestelde vragen.
- De antwoorden zijn gebaseerd op meerdere methodische reflecties.
- In de antwoorden is de feedback van meerdere personen verwerkt.
- In de antwoorden laat de student zien welke betekenis hij geeft aan gekregen feedback en ervaringen.

De *vorm* van de PI-toetsing moet passen bij het doel, maar zeker ook inspirerend en werkbaar zijn voor alle partijen. Terughoudendheid met reflectieverslagen is geboden! Een assessment aan de hand van een eigen product of presentatie is vaak effectiever en stimuleert de student om zijn eigenheid te expliciteren. De PI-doelen blijven hierbij het richtinggevend kader bieden.

Het *beoordelen* van de PI-resultaten stelt eisen aan de docent-studentrelatie. Immers de criteria voor de beoordeling kunnen alleen gehanteerd worden als de docent de student kent in zijn eigenheid. Om al te grote subjectiviteit uit te sluiten, is het van belang dat docenten hun oordelen (al tijdens het leerproces) onderling toetsen en gedurende het hele proces een open dialoog voeren met de student over diens ontwikkeling in het licht van de doelen en criteria. Ook is het voor sommige docenten een zoektocht deze persoonsgerichte relatie te combineren met het feit dat zij de student ook moeten beoordelen (zie ook paragraaf 2.5). Om hierin een weg te vinden is ook een open relatie met mededocenten van belang.

Toets niet te veel en niet te vaak

Regelmatig een dialoog houden, een jaarlijkse summatieve toets en een enkele formatieve toets afnemen, is voldoende om het reflectieproces gaande te houden. Voor een goede reflectie heeft de student ook ruimte nodig om met afstand naar zichzelf te kijken

Hoe houdt je PI-toetsing werkbaar?

- Plan de toetsing op reflectie niet in een toetsperiode. Voorbereiden op een tentamen of projectafrontering en reflecteren gaan niet samen.
- Laat studenten zich actief inschrijven voor een toets. Dit stimuleert de eigen verantwoordelijkheid en vermindert piekbelasting.

Om de student voor te bereiden op het behalen van de PI-doelen en de PI-toetsing moeten de volgende *PI-inhouden* deel uitmaken van de PI-leerlijn:

- Oriëntatie op de opleiding en het werkveld. In het begin van de opleiding staat oriëntatie op 'hoe werkt het hier in de opleiding' en 'wat kan ik doen met deze opleiding' centraal. Ieder jaar vindt er oriëntatie plaats op het programma. En gedurende de hele opleiding is het van belang dat studenten een bewuste invulling geven aan de keuzeruimtes (keuzevakken, stage, minor en afstuderen). Ook aandacht voor verrijksonderdelen (peercoach, commissiewerk, honoursprogramma) hoort hier thuis.
- Leren steeds meer zelf de regie te nemen over de studievoortgang. In het begin van de opleiding is het wenselijk dat de studenten vaardigheden op maat kunnen aanleren om regie te leren voeren (bijvoorbeeld studeervaardigheden, time management, omgaan met uitstelgedrag). Gedurende de hele opleiding blijft ondersteuning op maat en op het juiste moment noodzakelijk. Ook is het van belang dat studenten met begeleiding leren ontdekken wat de relatie is tussen hun eigen inzet, hun motivatie en hun studieresultaten. Door aandacht voor deze combinatie leert de student steeds beter de regie te voeren over de eigen studieloopbaan.
- (Leren) reflecteren. Reflecteren is een vaardigheid die geleerd moet worden. Het is de moeite waard in het programma ruimte op te nemen om te oefenen met reflecteren. Om studenten te motiveren, is het goed te reflecteren op concrete ervaringen en zichtbaar te maken wat de student heeft aan het resultaat van de reflectie (zie ook paragraaf 4.3.1).
- De eigen professionele identiteit ontdekken en expliciteren. De student leert stap voor stap eigen antwoorden te vinden op de vijf loopbaanvragen. Om zijn professionele identiteit te ontdekken, heeft de student ook ruimte nodig om in gesprek te gaan over deze loopbaanvragen en de uitkomsten van dit gesprek te verwerken. Veel studenten moeten leren om hierin een nieuwsgierige en onderzoekende houding aan te nemen en om te verdragen dat de eigen antwoorden niet altijd meteen te vinden zijn.

Bijlage 5 bevat een overzicht van PI-inhouden passend bij de PI-doelen uit bijlage 4.

TIP Hoe maak je de constructive alignment aansprekend?

Pas zowel inhoud als taalgebruik aan bij het werkveld waarvoor wordt opgeleid.

3.5 Kies een goede afwisseling tussen groeps- en individuele bijeenkomsten

In de SLC-traditie van Hogeschool Rotterdam hebben studenten per jaar vier individuele gesprekken met hun SLC'er en daarnaast enkele groepsbijeenkomsten. In het onderzoek van Kuijpers (2015b) wordt zichtbaar dat de individuele gesprekken wisselend worden gewaardeerd door studenten. Sommigen geven aan het 'luisterend oor' te waarderen. Met name studenten die nominaal studeren zeggen niet veel te leren van deze gesprekken.

Enkele opleidingen hebben positieve ervaringen door groepsbijeenkomsten en individuele gesprekken te combineren.

Doelgerichte, cyclische reflectie gericht op het ontwikkelen van de vijf loopbaancompetenties is een belangrijk onderdeel van de PI-leerlijn. Ervaring wijst uit dat reflecteren in *groepsbijeenkomsten* van acht tot twaalf studenten heel effectief kan zijn. Het verwoorden van eigen reflecties voor medestudenten, het bevragen van elkaar en het delen van de ervaringen hebben veelal een positief effect op de PI-ontwikkeling van de student. Zo maakt de student kennis met vele verschillende uitingsvormen van het concept professionele identiteit, wat een prachtige spiegel vormt voor het ontdekken van de eigen professionele identiteit. Wel zijn een ondersteunende opleidingscultuur, goede PI-opdrachten, een veilig leerklimaat en goede begeleiding door een PI-docent voorwaarden voor succes.



CITAAT

**Wat is de meerwaarde van groepsbijeenkomsten in de PI- leerlijn?
'In de ontmoeting met de ander ontdek je jezelf.'**

Individuele gesprekken zijn geschikt om privacygevoelige onderwerpen te bespreken. Enkele opleidingen voeren alleen nog facultatief individuele gesprekken met studenten. Zowel de student als de PI-docent kan het initiatief nemen voor dit gesprek. Dit lijkt positief uit te pakken. Het maakt de gesprekken betekenisvoller en vermindert de werkdruk van de PI-docent.

3.6 Geef kaders waarbinnen de PI-docent het onderwijs vorm geeft

De PI-leerlijn moet enerzijds genoeg structuur bieden om het leerproces richting te geven, anderzijds moet er voldoende ruimte zijn om aan te sluiten bij *de actualiteit van de groep* en *de eigenheid van de student*. Pas dan zal de PI-leerlijn de PI-ontwikkeling ondersteunen.

De doelen, inhouden, toetsen en opdrachten bieden een helder kader. Binnen dit kader leggen de docent, de groep en individuele studenten eigen accenten. Op groepsniveau kunnen onderwerpen geagendeerd worden die voortkomen uit de *actualiteit in deze groep* (bv: groepsontwikkeling, leerklimaat, peerfeedback, onduidelijkheden in de opleiding, samenwerking, informatie uitwisseling). Op *individueel niveau* kan iedere student binnen de gestelde kaders werken aan de eigen PI-ontwikkeling (bv: inhoudelijke keuzes binnen het onderwijs, reflecteren, beantwoorden van de 5 loopbaanvragen, voorbereiden van PI-toetsing).

De eigenheid van de student wordt zichtbaar in zijn kwaliteiten, motieven, ervaring en persoonlijke omstandigheden en vooral in: *de betekenis* die hij geeft aan alle ervaringen die hij voor, binnen en buiten de school heeft opgedaan.

Om het proces van PI-ontwikkeling te ondersteunen, is het helpend als een paar keer per kwartaal verschillende studenten een tussenversie van het eindproduct presenteert. Studenten worden hiermee gestimuleerd gedurende het hele kwartaal aan hun PI-ontwikkeling te werken, de docent kan feedback geven waardoor de bedoeling voor alle studenten duidelijk wordt en studenten kunnen zich spiegelen aan elkaar.

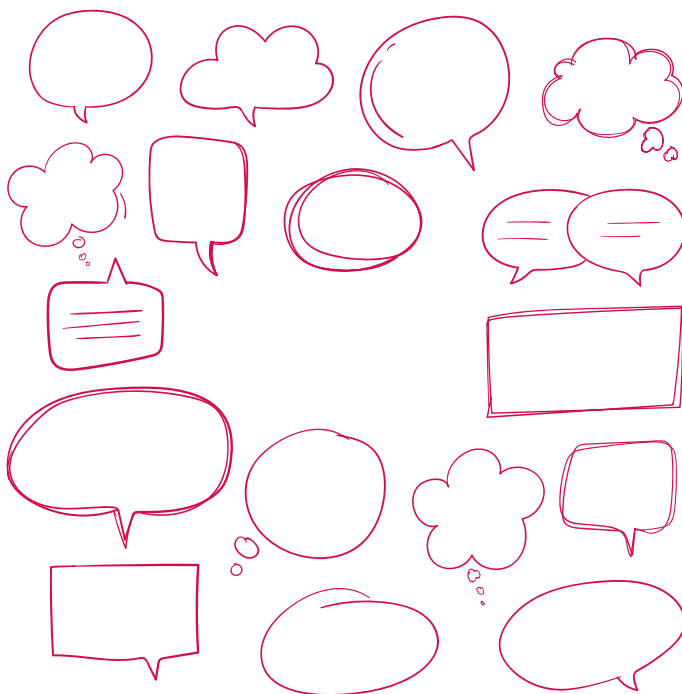
Contact maken met doelen en wensen van studenten en benoemen wat studenten goed doen is een uitdaging in het onderwijs. Studenten zijn zich niet altijd bewust van hun doelen en wensen en tonen niet altijd een positieve leerhouding. Toch zit hierin een belangrijke sleutel om het leerproces op gang te brengen en de student te motiveren eigenaar te worden van zijn eigen leerproces.

Vrijheid zonder richtinggevende kaders (*laisser faire*) leidt tot ongerichte leeracties en levert doorgaans weinig rendement op. Het vaststellen van heldere kaders met minimale, maar heldere afspraken in combinatie met goede begeleiding draagt bij aan een veilig leerklimaat en geeft ruimte aan persoonlijke leerprocessen.



CITAAT

'Verwondering is het begin van alle wijsheid.'
(Aristoteles)



Afbeelding 3.2 De PI-leerlijn biedt voldoende kaders voor het realiseren van de PI-doelen en laat voldoende ruimte om aan te sluiten bij de eigenheid van de studenten en de groep

INSPIRATIE

Hoe motiveer je studenten te werken aan hun PI-ontwikkeling?

- in aansprekende taal uitleggen en laten ervaren wat PI-ontwikkeling hen op korte en middellange termijn oplevert;
- alumni en oudere jaars studenten inschakelen die hun succes ervaringen en geworstel met PI-ontwikkeling vertellen;
- gevoel van regie organiseren door duidelijk te zijn over de op te leveren producten, beoordelingscriteria en planning;
- gevoel van eigenaarschap organiseren door steeds aan te sluiten bij de doelen en wensen van de student en deze te verbinden met de PI-doelen;
- gevoel van competentie organiseren door successen te benoemen;
- gevoel van veiligheid organiseren door samen met studenten te werken aan een veilig leerklimaat;
- alle docenten zijn ambassadeur van PI-ontwikkeling;
- PI-ontwikkeling niet te laten concurreren met het overige onderwijs.



Voorbeelden Individuele PI-opdracht

Voorbeeld van individuele PI-opdracht als voorbereiding op de stage:

- *Maak op je eigen wijze duidelijk waarom juist dit bedrijf voor jou een goede plek zal zijn om je stage te lopen. Benoem: Wat wil je leren? Wat wil je onderzoeken? Op welke vraag wil jij een antwoord vinden?*
- *Verbind deze antwoorden met eerdere reflecties die je gemaakt hebt en dromen of ambities die je geformuleerd hebt.*

In je stagevoorbereidingsgesprek krijg je drie minuten de tijd om deze antwoorden te geven.

Je inbreng wordt beoordeeld op onderbouwing, authenticiteit, uitdagendheid en geloofwaardigheid.

Hoe helpt een docent studenten eigenaar te worden van hun eigen leerproces?

'Beste mensen, we starten deze week een nieuw kwartaal. In de PI-leerlijn hebben we 2 groepsbijeenkomsten en 1 individueel gesprek. Wat wil jij dat er in deze PI- onderdelen aan bod komt, wat het oplevert, zodat jij aan het eind van het kwartaal tevreden kan zijn over de PI-leerlijn. Denk aan stage voorbereiding, effectief studeren, sfeer in de groep, motivatie voor de studie, beeld van het beroep, cultuur en organisatie op school. Denk hier voor jezelf 3 min over na.'

Na 3 min. inventariseert de PI- docent de wensen van de student en gezamenlijk worden de wensen verzameld, geconcretiseerd en geclusterd. In gezamenlijkheid maakt de PI-docent samen met de groep het programma voor dit kwartaal. Halverwege het kwartaal evalueert de PI-docent met de groep of ieder zijn doelen aan het halen is.

Hoe kan je waardering tonen bij een student die in de weerstand zit?

Gespreksfragment tussen een PI-docent (Elly) en een student (Harold):

Harold komt slungelig en ongeïnteresseerd binnen lopen, ploft op een stoel en wacht onderuitgezakt af wat er gaat gebeuren.

Elly: 'Ha Harold, fijn dat je er bent'

Harold: brom brom

Elly: Harold, je hebt je cijfers binnen, wat vind je ervan?

Harold: mmmm, matig mmmm,

Elly: je bent niet echt tevreden? Kan je een resultaat noemen waar je wel tevreden over bent?

Harold: kijkt verbaasd..... zwijgt

Elly: kan je de lijst nog eens langslopen? Is er een cijfer bij waar je tevreden over bent?

Harold komt langzaam wat overeind en noemt 1 vak.

Elly bevraagt Harold hoe hij dat vak heeft aangepakt en wat maakt dat hij hierin succesvol is geweest.

Harold wordt langzaam aan actiever.

Elly: is er ook een vak wat je beter had willen maken?

Naar aanleiding hiervan verhelderen Harold en Elly wat er voor nodig is om dit vak de volgende keer anders aan te pakken.

VERDIEPING Hoe kan je leren om steeds de kansen en successen te zien ook bij studenten die niet gemotiveerd lijken?

Voorgaand fragment is een manier van benaderen en communiceren die heet Oplossingsgericht Coachen. Als je hier meer van wilt weten laat je dan inspireren door Coert Visser en Irene Lansdaal.

Hoe sluit je aan bij de actualiteit van de groep?

De actualiteit van de groep wordt mede bepaald door:

- de fase van groepsvorming (vorm-, storm-, norm-, prestatie- of afscheidsfase van Tuckman, 1965) van de betreffende groep studenten;
- de groepscultuur;
- de aanwezige kwaliteiten en motieven in de groep.

3.7 Toekennen van studiepunten en compensatiemogelijkheden

Het toekennen van studiepunten aan PI-ontwikkeling leidt vaak tot discussie. Er zijn drie argumenten om wel studiepunten toe te kennen in de PI-leerlijn:

1. Een set goed ontwikkelde loopbaancompetenties is een van de kritische succesfactoren voor een professional. Dit element van loopbaancompetenties mag en moet dus wel op eenzelfde wijze 'beloond' worden als de beroepscompetenties.
2. Voor het kunnen ontwikkelen van loopbaancompetenties moet de student in staat zijn om op een goede manier te reflecteren (zie ook paragraaf 4.3); de kwaliteit van de reflectie moet dan ook onderdeel van de beoordeling zijn.
3. Studenten geven zelf aan dat het toekennen van studiepunten hen (extra) motiveert dit curriculum-onderdeel serieus te nemen.

Belangrijk beslispunt is nog of een onvoldoende voor het onderdeel PI-ontwikkeling gecompenseerd mag worden met een voldoende op een ander studieonderdeel. Dit is typisch een punt waarover iedere opleiding zelf een beslissing moet nemen. Of compensatie mogelijk is, hangt af van het belang van loopbaancompetenties voor succes in het beroep.

ACTIE

- de PI-coördinator verbindt het LOB-cv aan het studiekeuzecheckgesprek en de PI-leerlijn. Deze verbinding moet voor zowel studenten als PI-docenten herkenbaar zijn.
- de PI-coördinator vertaalt zowel het resultaatgerichte leren als het ontwikkelingsgerichte leren in het PI-programma en de PI-toets.
- De curriculumcommissie en PI-coördinator doordenken wat de PI-leerlijn expliciet moet opleveren voor de studenten in het licht van hun professionele toekomst. Zij laten zich hierin adviseren en inspireren door vertegenwoordigers uit het werkveld en (voormalig) studenten. Op grond hiervan kiezen zij een passende definitie en formuleren zij eind- en jaardoelen.
- De PI-coördinator richt in samenspraak met de curriculumcommissie de constructieve alignment voor PI-ontwikkeling in.
- PI-docenten maken zich deze constructieve alignment gezamenlijk eigen.
- De PI-docenten kalibreren de beoordeling van de toetsen om intersubjectiviteit te vergroten.
- De PI-coördinator maakt in samenspraak met een PI-docenten een goede combinatie van individuele gesprekken en groepsbijeenkomsten.
- De onderwijsmanager besteedt aandacht aan de professionaliteit van PI-docenten om PI-ontwikkeling in groepsverband te begeleiden.
- De PI-coördinator en PI-docenten formuleren duidelijke kaders voor de PI-leerlijn, waarbinnen studenten hun eigen keuzes kunnen maken. Voor studenten en PI-docenten moeten deze kaders, inclusief beoordelingscriteria, helder zijn.
- De curriculumcommissie en/of onderwijsmanager bepalen in samenspraak met het beroepenveld in welke mate de loopbaancompetenties het succes van de professional bepalen. Op basis hiervan beslissen zij of een onvoldoende op de loopbaancompetenties wel of niet gecompenseerd kan worden met een voldoende voor een ander vak.
- De PI-coördinator schrijft in nauw overleg met PI-docenten het PI-programma. Regelmatig overlegt hij met:
 - de curriculumcommissie en onderwijsmanager om de inhoud van het PI-leerlijn af te stemmen op het hele curriculum;
 - het docententeam om hen te informeren en gezamenlijk tot een gedragen PI-leerlijn te komen, waardoor alle docenten ambassadeur van PI-ontwikkeling zullen zijn;
 - de klankbordgroep (vertegenwoordigers van studenten en werkveld) om ideeën van hen te verwerken in de PI-leerlijn.

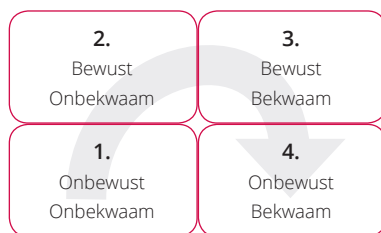


4. Feedback en reflectie wezenlijke elementen van PI-onderwijs

De opleiding ontwerpt een leertraject waarmee de studenten de loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen. Studenten doorlopen dit PI-ontwikkelp proces op een eigen wijze, die voor de docent niet altijd zichtbaar is en waar de student zich niet altijd bewust van is. Feedback van de docenten en medestudenten en reflectie door de student zelf kunnen inzicht geven in de manier waarop de student het leerproces doorloopt en het leerproces positief beïnvloeden. In dit hoofdstuk geef ik handvatten om feedback geven en reflecteren betekenisvol te maken in het onderwijs. Als basis daarvoor ga ik eerst kort in op wat feedback en reflectie kunnen betekenen voor het leerproces bij de student.

4.1 Invloed van feedback en reflectie op het leerproces

In het ontwikkelen van een professionele identiteit doorloopt iedere student op eigen wijze de volgende fasen van het leerproces: onbewust onbekwaam, bewust onbekwaam, bewust bekwaam en onbewust bekwaam. Zie ook figuur 4.1.



Figuur 4.1 Fasen van het leerproces

Veelal start de student de opleiding met een vaag idee van de (studie)loopbaan en heeft hij een globaal beeld van de eigen loopbaancompetenties (onbewust onbekwaam). Tijdens het leerproces ontdekt hij elementen van zijn loopbaancompetenties, leert wat hij nog te ontwikkelen heeft (bewust onbekwaam), maakt hij zich het geleerde eigen en zet dit in. In het begin vraagt het inzetten van deze nieuwe competentie elementen bewuste aandacht (bewust bekwaam). Door oefening maakt hij zich het geleerde eigen en zet hij zonder al te veel moeite het geleerde op het juiste moment in (onbewust bekwaam).

Bij dit leerproces spelen emoties en overtuigingen een belangrijke rol. Dweck (2006) beschrijft hoe de mindset het verloop van een leerproces beïnvloedt. Dweck maakt onderscheid tussen mensen met een *Fixed Mindset* en mensen met een *Growth Mindset*. (Dweck, 2019)

De overtuigingen horend bij de *Fixed Mindset* verwoordt zij als volgt:

‘People who hold these beliefs think that ‘they are the way they are’, but that doesn’t mean that they have less of a desire for a positive self-image than anyone else. So of course they want to perform well and look smart.

De overtuigingen horend bij de *Growth Mindset* verwoordt zij als volgt:
| ‘People who hold the Growth Mindset believe that intelligence can be developed, that the
| brain is like a muscle that can be trained. This leads to the desire to improve.’

Duidelijk zal zijn dat studenten met een Growth Mindset meer vertrouwen hebben in PI-ontwikkeling dan studenten met een Fixed Mindset. Onderzoeken van de eigen Mindset is daarom een goede investering in het eigen leerproces, temeer omdat met goede begeleiding een Fixed Mindset zich kan ontwikkelen tot een Growth Mindset (Dweck, 2006).

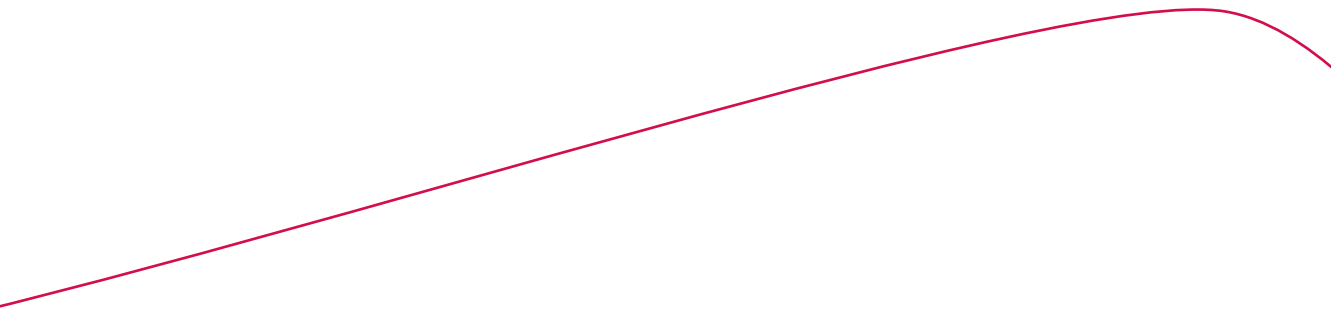
Voerman en Faber (2018) geven een helder overzicht van het effect van emoties op leren. Zij baseren zich op onderzoek van Pekrun, Goetsz en Titz (2002) en geven het overzicht als in afbeelding 4.1.

Afbeelding 4.1 Effect van emoties op leeractiviteiten

Soort emoties	Effect op leeractiviteiten
Positief activerende emoties, zoals vreugde, hoop en trots	Positief
Positieve deactiverende emoties, zoals ontspanning en opluchting	Variabel
Negatieve activerende emoties, zoals boosheid, angst en schaamte	Variabel
Negatieve deactiverende emoties, zoals verveling en wanhoop	Negatief

Bron: Voerman en Faber, 2018

‘Pekrun et al. lieten zien dat positieve activerende emoties als blijdschap, trots en hoop leiden tot leeractiviteiten, terwijl bijvoorbeeld negatieve deactiverende emoties als wanhoop en verveling een negatief effect hebben op leeractiviteiten. Voor het geven van feedback betekent dit dat feedback die positieve activerende emoties oproept meer bevorderend is voor leren, dan feedback die negatieve deactiverende emoties oproept. Uit het onderzoek van Pekrun et al., blijkt ook dat sommige emoties de ene keer het leren activeren en de andere keer juist niet. En dat komt, doordat de reactie op de emotie die door feedback wordt opgeroepen niet alleen afhangt van de boodschap in de feedback. De manier waarop feedback wordt opgevat is ook afhankelijk van de aard van de leerling, de relatie met de leraar, en de manier waarop de omgeving reageert.’ (Voerman en Faber, 2018, p.19)



In het leerproces richt zowel de student als de docent zich in eerste instantie op de leerdoelen en leerinhouden. Het proces van de student wordt zichtbaar in de inbreng in de les en de (tussen)resultaten die hij oplevert. De overtuigingen en emoties die hierbij een rol spelen, worden vaak wel geuit in de vorm van enthousiasme of weerstand, maar zijn zelden expliciet onderwerp van gesprek. Juist het expliciteren en onderzoeken van deze emoties biedt kansen om het leerproces positief te beïnvloeden.

Gaande het leerproces trekt de student conclusies over de inhoud, voortgang en succeskans van het leerproces, die wel vaak, maar lang niet altijd juist zijn. Door in de PI-leerlijn studenten te helpen eigen overtuigingen en emoties te ontdekken, te toetsen en waar nodig bij te stellen ontwikkelt de student meer regie over het eigen leerproces. Zoals Voerman & Faber aangeven, heeft de docent grote invloed op deze overtuigingen. Deze invloed organiseert de docent zowel met de inhoud van zijn feedback als de manier waarop hij deze feedback verwoordt.

De PI-docent kan het leerproces positief beïnvloeden door het inrichten van feedback en door het inrichten en begeleiden van een goed reflectietraject, waarmee de student beter in staat is juiste conclusies te trekken.



Voorbeeld Realistische emoties

De voorbeelden van Naomi en Roos illustreren hoe overtuigingen en emoties realistischer kunnen worden door feedback en reflectie.

Naomi heeft haar mbo afgerond en is gemotiveerd begonnen met de opleiding Bouwkunde. Zij voelt zich vaak onzeker over haar capaciteiten, maar is zich hier maar ten dele van bewust. Zij heeft moeite met het vak constructieer en af te toe zinkt de moed haar in de schoenen. De PI-docent vraagt Naomi hoe zij het leren op het hbo tot nu toe ervaart. Door de oprechte aandacht staat Naomi stil bij haar beleving en vertelt hoe zij regelmatig twijfelt of deze opleiding wel haalbaar voor haar is: ze komt ten slotte van het mbo! De PI-docent luistert naar haar verhaal en erkent haar in haar onzekerheid. Daarnaast geeft hij Naomi een compliment voor de inzet die zij steeds toont en vraagt haar hoe zij zichzelf gaande houdt ondanks dat zij het vak moeilijk vindt en zij zich onzeker voelt. Deze vraag zet Naomi aan tot reflectie. Naomi ontdekt dat zij heel gemotiveerd is om als Bouwkundige te gaan werken en neemt een voorbeeld aan een neef van haar die na een mbo opleiding een bachelor diploma heeft gehaald. De PI-docent complimenteert Naomi voor haar reflectie, motivatie, getoonde inzet en de mooie cijfers die ze tot nu toe heeft gehaald. Daarna helpt de docent Naomi om te concretiseren wat ze precies niet begrijpt van de constructieer. Na dit gesprek gaat Naomi naar de docent constructieer om extra uitleg te vragen over dit onderwerp. Naomi haalt hierdoor een voldoende voor dit vak! In het volgende gesprek met de PI-docent reflecteert Naomi op dit proces. Hierdoor ontdekt zij dat zij leeft met de overtuiging 'als mbo-student zal ik het hbo wel niet aankunnen'. Nu zij zich hiervan bewust is, leert ze zichzelf deze overtuiging te parkeren en meer oog te hebben voor de successen die ze al behaald heeft en haar motivatie voor deze opleiding.

In de PI-leerlijn geeft Roos (student Accountancy) aan feedback te gaan verzamelen over de manier waarop zij communiceert. In de toelichting op deze keus vertelt zij aan de medestudenten en de PI-docent hoe slecht zij zich kan uitdrukken als het over haar eigen ontwikkeling gaat. De PI-docent vraagt Roos om voorbeelden waarop Roos een helder en adequaat antwoord geeft. Een paar medestudent reageren hierop verbaast en illustreren met voorbeelden hoe helder Roos juist is over haar eigen ontwikkeling. Roos kan het haast niet geloven en organiseert meer feedback. In de volgende PI-les vertelt zij hoe zij haar overtuiging over haar communicatie vaardigheden moet bijstellen en hoeveel ontspanning haar dit geeft.

*Je moet niet alles
geloven wat je denkt*



Afbeelding 4.2 Overtuigingen en emoties moet je toetsen op realiteitswaarde

REFLECTIE

- Welke feedback heeft jou een belangrijk inzicht gegeven in je eigen professionaliteit?
- Welke feedback heeft jou een belangrijk inzicht gegeven in je professionele zelfbeeld?
- Welke feedback heeft jou een belangrijk inzicht gegeven in je leer-/werkstrategie?



4.2 Feedback

Feedback krijgen van derden is een effectief middel om het leerproces te bevorderen. Feedback geven is alleen effectief als het op de juiste manier gebeurt. Lia Voerman en Frans Faber (2018) geven een helder kader voor het geven van feedback. Zij onderscheiden vier dimensies van feedback:

1. de inhoud of de taak; dit is de inhoud van het onderwijs;
2. de strategie of aanpak; dit is de manier waarop de student de opdracht aanpakt;
3. de modus van de leerling; dit is de emotie die de student ervaart tijdens het uitvoeren van de taak;
4. de persoonlijke kwaliteit van de leerling; dit is de kwaliteit die de student inzet.

Hattie en Timperley (2007) geven aan dat feedback op strategie nog effectiever is dan feedback op inhoud.

Feedback geven is effectief als deze feedback:

- specifiek, doelgericht en niet te lang is. Tip: kies bewust een element waarop je feedback geeft, wees hier concreet over naar de student en leg altijd een heldere verbinding met het doel.
- gericht is op progressie en/of discrepantie ten opzichte van het doel. Tip: vertel in je feedback op welk deel van het doel de student al voldoende scoort en aan welk deel hij nog moet werken.
- wordt gegeven in een verhouding van 3:1 (positief: negatief). Positieve feedback heeft een positief effect op het leerproces; negatieve feedback heeft over het algemeen een remmend effect op het leerproces. Ook blijft negatieve feedback langer onthouden dan positieve feedback. Aan te raden is daarom meer positieve dan negatieve feedback te geven en deze negatieve feedback zoveel als mogelijk te vertalen in aanwijzingen of concrete effectievere alternatieven.

De dimensies van feedback hebben de volgende link met de loopbaancompetenties:

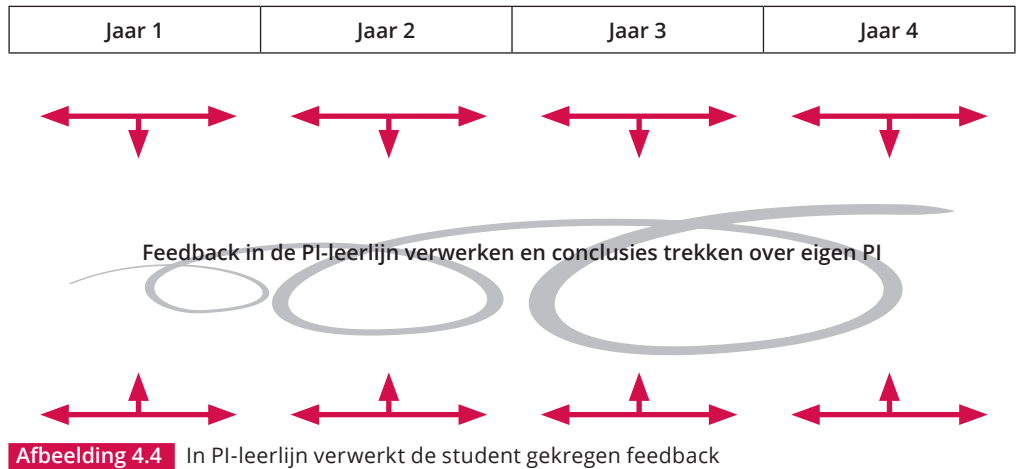
- Feedback op de *strategie* draagt bij aan de *loopbaansturing*.
- Feedback op de *modus* draagt bij aan de *motievenreflectie*.
- Feedback op de *persoonlijke kwaliteiten* draagt bij aan de *kwaliteitenreflectie*.

Docenten kunnen een bijdrage leveren aan de PI-ontwikkeling met de volgende feedback:

Loopbaancompetentie	Actie van de docent In een concrete onderwijssituatie ter ondersteuning van de ontwikkeling van de loopbaancompetenties
Kwaliteitenreflectie	Feedback geven op kwaliteiten die de student laat zien of nog verder moet ontwikkelen
Motievenreflectie	Feedback geven op getoond enthousiasme van de student in een concrete situatie
Marktoriëntatie	Steeds weer duidelijk maken aan de studenten in welke situaties het geleerde kan worden toegepast
Loopbaansturing	Feedback geven op de leerstrategie van de student
Netwerken	Eigen netwerk ontsluiten voor de student en tips geven voor hoe het netwerk uit te breiden of te benutten

Afbeelding 4.3 Voorbeelden van feedback waarmee docenten een bijdrage leveren aan PI-ontwikkeling

Zo begeleiden docenten en PI-docenten de studenten gezamenlijk in hun PI-ontwikkeling en hun leerproces. Immers: als iedere docent in zijn eigen onderwijs feedback geeft op de inhoud, strategie, de modus en de persoonlijke kwaliteiten van de student, geeft dit een positieve impuls aan het leerproces. Wanneer de student deze feedback van de diverse docenten verzamelt, heeft hij waardevolle informatie over zijn ontwikkeling. In de PI-leerlijn kan de student met behulp van goede opdrachten en begeleiding deze informatie verwerken tot inzichten in zijn eigen PI-ontwikkeling. Afbeelding 4.4 geeft dit grafisch weer.



Afbeelding 4.4 In PI-leerlijn verwerkt de student gekregen feedback

Los van deze inhoud is het voor opleidingen een uitdaging om ervoor te zorgen dat:

- a. studenten regelmatig en van diverse docenten en studenten feedback krijgen;
- b. de kwaliteit van de feedback goed is;
- c. studenten iets leren van deze feedback.

Om waardevolle feedback te realiseren is het daarom van belang dat:

- a. docenten de feedback goed inrichten: *wie* geeft *wanneer* feedback en *waarop*?
- b. docenten leren goed feedback te geven;
- c. studenten begeleid worden in het verwerken van de feedback.

Soms helpt het om de feedback te formaliseren.

Voorbeeld Soorten feedback

Feedback op inhoud

- 'Je hebt in je reflectieverslag goed verwoord en onderbouwd waarom jij deze stageplek hebt gekozen.'
- 'Je hebt een goede analyse gemaakt van de feedback die je van diverse docenten hebt gekregen.'

Feedback op strategie

- 'In tegenstelling tot vorig kwartaal heb je nu de lastige opgaven samen met je medestudenten gemaakt en ben je daarna zelf nog gaan oefenen.'
- 'In dit kwartaal heb je zelf om feedback gevraagd en hier ook echt iets mee gedaan.'

Feedback op modus

- 'Door de vragen die je stelt, merk ik dat je echt gemotiveerd bent om door te zetten.'
- 'Dit kwartaal toon je meer plezier in de samenwerking in de PI-groep.'

Feedback op persoonlijke kwaliteit

- 'Tijdens de PI-bijeenkomst had je de moed om de sfeer in de klas bespreekbaar te maken. Daarna vertelden een paar medestudenten hoe zij de sfeer ervaren. Dit heeft geleid tot een goed gesprek over de manier waarop jullie met elkaar omgaan.'
- 'Je creativiteit die je in je hobby toont, zou je ook goed van pas komen in het uitbreiden van je netwerk.'

Negatieve feedback

Dit voorbeeld illustreert hoe positieve en negatieve feedback in een goede verhouding gegeven kan worden. Gesprek tussen 2 PI-docenten: 'in het PI-gesprek met deze student heb je de student goed op haar gemak gesteld, je hebt het doel van het gesprek duidelijk uitgelegd, je hebt goed doorgevraagd op de situatie die zij inbracht. Op het moment dat zij vertelde over een conflict met een docent ging jij haar uitleggen wat haar aandeel in dit conflict was. Het resultaat was dat jullie in een meningsverschil terecht kwamen. Wat je ook had kunnen doen is, haar bevragen op de situatie waardoor zij zelf haar aandeel zou ontdekken. Wat vind je van zo een aanpak?'

Organiseren van feedback

Bij de opleiding Ergotherapie kunnen studenten met een formulier vragen om feedback op hun Professioneel Gedrag. Doordat alle docenten het belang van deze lijst inzien, deze feedback goed kunnen geven, de lijst niet te lang is en de studenten geholpen worden bij het verwerken van deze feedback, is deze georganiseerde feedback heel effectief. Studenten krijgen hierdoor concreet in beeld welke aspecten van hun Professioneel Gedrag zij al tonen en welke aspecten nog om aandacht vragen.

TIP Voorkom 'afvinklijstjes'

Om te voorkomen dat feedback formulieren 'afvinklijstjes' worden is het van belang:

- dat docenten en studenten eigen accenten kunnen leggen in het werken met deze formulieren;
- dat het doel en belang van deze formulieren steeds in de aandacht blijft van zowel docenten als studenten;
- dat voor zowel studenten als docenten steeds zichtbaar blijft wat de feedback oplevert voor het leerproces van de student.

4.3 Reflectie

Luken (2011) praat over 'reflectiedwang in het onderwijs' die niet altijd iets goeds oplevert. De realiteit in veel opleidingen is dat een grote hoeveelheid incidentele, ongerichte reflectieopdrachten het leven van studenten en docenten zwaar maakt. Het effect hiervan is dat studenten een levendige fantasie ontwikkelen in het schrijven van reflectieverslagen, die niet of nauwelijks bijdrage aan hun ontwikkeling. Docenten hebben stapels verslagen te lezen en vragen zich zuchtend af hoe ze deze moeten beoordelen.



Figuur 4.2 Een grote hoeveelheid reflectieverslagen laten schrijven, schiet zijn doel voorbij

Reflecteren wordt effectief wanneer het *reflecteren als vaardigheid kan worden aangeleerd en het reflectieproces goed is ingericht*. Voor het realiseren van een goed reflectietraject in het onderwijs zijn de volgende aspecten van belang:

1. Leer studenten reflecteren.
2. Begeleid het reflectieproces.
3. Richt het reflectieproces cyclisch in.
4. Bepaal het doel niveau van reflecteren.
5. Formuleer goede reflectieopdrachten.
6. Gebruik een goede reflectiemethode goed.

4.3.1 Leer studenten reflecteren

Er bestaat een wijd verbreid misverstand dat studenten aan het begin van hun studie al kunnen reflecteren. Dit is niet waar! In diverse workshops over dit onderwerp is gebleken dat reflecteren ook voor docenten niet altijd gemakkelijk is. Reflecteren is een samengestelde vaardigheid met de volgende deelvaardigheden: waarnemen, onderscheiden van feiten en emoties, onderscheiden van eigen handelen en reacties van de omgeving, toekennen van betekenis, verwerven van dieper zelfinzicht, trekken van conclusies over jezelf en vertalen van de verkregen inzichten naar de toekomst (Mittendorff, 2014).

De PI-leerlijn moet studenten daarom ruimte bieden te leren reflecteren en hen te laten ervaren wat goede reflectie kan opleveren.

Leren reflecteren moet een onderwerp zijn in de PI-leerlijn. De PI-coördinator maakt een keus voor een beperkt aantal reflectiemethodes. Hij kiest aansprekende onderwerpen voor reflectie waardoor de student de waarde van reflecteren zal ervaren (bijvoorbeeld studeervaardigheden, een succes ervaring, een vaardigheid die de student wil ontwikkelen).

Voorbeeld Hoe kan je het belang van reflecteren erfahrbaar maken voor de student?

Naar aanleiding van de matige studieresultaten van het eerste kwartaal reflecteerde Hans in de PI-leerlijn op de manier waarop hij zich op zijn tentamens had voorbereid (met matig resultaat) en hoe hij dit op de havo deed (met goed resultaat). Hij werd zich bewust dat hij op de havo meer werkdiscipline had, doordat hij daar altijd samen met iemand anders leerde. Op deze opleiding had hij deze contacten nog niet en kon hij het niet opbrengen voldoende tijd aan zijn studie te besteden. Met dit inzicht ging hij op zoek naar een studeermaatje.

Hoe maak je Reflecteren concreet en aansprekend?

Voorbeeld van een reflectieopdracht:

- Kies een gebied uit je leven waarin je het goed naar je zin hebt (vrije tijd met vrienden of familie, sport, werken, een hobby, school).
- Wat maakt dat je dit levensgebied zo leuk vindt?
- Wat doe je hierin nu beter/handiger/leuker dan twee jaar geleden?
- Vertel zo precies mogelijk hoe deze verandering tot stand is gekomen.

VERDIEPING

De docent helpt de student te ontdekken wat hij van deze reflectie kan leren.

Wanneer studenten het nog te spannend vinden om de eigen kwaliteiten en motieven te delen in de groep, kan de volgende opdracht helpen:

- Kies iemand die jij kent en die jij een goede professional vindt.
- Noem drie kwaliteiten en twee motieven die hem tot een goede professional maken.
- Ga zo mogelijk het gesprek met deze professional aan om de kwaliteiten en motieven te achterhalen; als dit niet mogelijk is, bedenk dan zelf welke kwaliteiten en motieven mogelijk een rol spelen.

Bespreek deze opdracht in de groep en leg waar mogelijk hier en daar verbinding met de kwaliteiten en motieven van de studenten zelf.

In het proces van leren reflecteren, is het belangrijk dat er een voor de student herkenbaar onderscheid bestaat tussen het leren reflecteren en de inhoud van de reflectie.

Hoe kunnen 1^e jaars studenten het nut van reflecteren ervaren?

Laat studenten in jaar 1 methodisch reflecteren op hun leergeschiedenis, met als uitkomst: inzicht in hun kracht en ontwikkelpunten in relatie tot de studeervaardigheden. Bied op basis van die inzichten ondersteuning op maat (met behulp van bijvoorbeeld keuzevakken en het aanbod van het decanaat). Herhaal deze reflectie in het volgend kwartaal, op het moment dat de leerresultaten van dat kwartaal bekend zijn. Help de studenten hiermee de relatie te leggen tussen inzet, motivatie en leerresultaten.

Laat je voor het inrichten van het reflectieleerproces inspireren door Mittendorff: *Leren reflecteren* (2014).

4.3.2 Begeleid het reflectieproces

Als docent moet je niet onderschatten hoe lastig het is om een reflectieproces goed te doorlopen. Ook nadat de student een reflectiemethode heeft aangeleerd, blijft goede begeleiding van het reflectieproces noodzakelijk. Deze begeleiding kan in groepsverband en ook in individuele gesprekken gegeven worden. Met deze begeleiding leert de student al doende de methode goed te gebruiken en ook ontdekt hij in contact met anderen pas welke (onbewuste) processen een rol spelen in zijn leerproces (zie ook paragraaf 4.1).

Mensen voeren bewust of onbewust interne dialogen waarin zij betekenis geven aan ervaringen; overtuigingen en emoties spelen hierin een grote rol. Onderzoek wijst uit dat deze interne dialoog veelal bekende waarheden reproduceert en mensen zichzelf blijven bevestigen in wat zij al wisten. Totdat ze geconfronteerd worden met een aanleiding om de eigen overtuigingen te expliciteren en op waarheid te onderzoeken (en wellicht bij te stellen). De PI-leerlijn biedt deze aanleiding in de vorm van oprecht nieuwsgierige, doelgerichte vragen van bijvoorbeeld PI-docenten of medestudenten. De interne dialoog verlegt zich daarmee naar een externe dialoog (Meijers, 2017); die kan leiden tot nieuwe inzichten en herwaardering van bekende betekenissen. In het licht van PI-ontwikkeling wordt deze externe dialoog gevoerd met de PI-doelen voor ogen en op grond van voor de student *concrete, betekenisvolle* ervaringen:

- *Concrete* ervaringen voeden de reflectie, omdat het over reële feiten en gevoelens gaat.
- *Betekenisvolle (emotionele) ervaringen* zijn ervaringen waaraan voor de student uitgesproken positieve of negatieve emoties verbonden zijn; dit kan trots, blijheid, frustratie, spijt of twijfel zijn. Juist deze ervaringen zijn waardevol voor een reflectie, omdat in die situaties de persoon sterk verbonden is met het handelen.

De externe dialoog wint aan effectiviteit wanneer er goede vragen worden gesteld. Lia Voerman en Frans Faber (2018) geven hiervoor praktische aanwijzingen. Zij onderscheiden drie categorieën vragen:

1. De eerste categorie omvat alle vragen die met *ja* of *nee* beantwoord kunnen worden en alle retorische vragen. Voorbeelden van deze categorie vragen zijn:
 - Heb je je op dit PI-gesprek voorbereid?
 - Bereid je je altijd op de lessen voor?
2. De tweede categorie omvat de vragen die gaan over redeneringen ten aanzien van inhoud, strategie en modus. Een voorbeeld van deze categorie vragen is:
 - Wanneer ben je tevreden over de samenwerking?
3. De derde categorie omvat de vragen die betrekking hebben op zelfregulatie, modus en kwaliteiten. Voorbeelden van deze categorie vragen zijn:
 - Op welke manier heb je je deze keer voorbereid op je tentamen?
 - Hoe zorg je voor een goede balans tussen leren, werken en ontspannen?
 - Wat ga je doen om je netwerk uit te breiden?
 - Hoe houd je jezelf gemotiveerd in deze situatie?

Met name de vragen uit de derde categorie zullen de student ondersteunen in zijn PI-ontwikkeling. Deze vragen helpen de student te ontdekken welke (deel)antwoorden hij op de loopbaanvragen al heeft en welke (deel)vragen nog onbeantwoord zijn. Deze vragen helpen de student om meer eigenaarschap te krijgen over de eigen (PI-)ontwikkeling. Zo ontwikkelt de student steeds rijkere antwoorden op de vijf loopbaanvragen:

1. Wat kan ik?
2. Wat wil ik?
3. In welke omgeving doe ik dit het liefst?
4. Hoe voer ik regie?
5. Hoe participeer ik in een goed netwerk?

Voorbeeld Met welke vragen help je studenten hun professionele identiteit te verhelderen?

Ter inspiratie enkele vragen die studenten helpen de vijf loopbaanvragen te beantwoorden:

Loopbaan-competentie	Vragen	
	Gericht op studieloopbaan	Gericht op professionele toekomst
Kwaliteitenreflectie	▶ Welke kwaliteiten wil je in dit project ontwikkelen? ▶ Welke kwaliteiten gebruik je buiten school, die wij hier nog niet gezien hebben? ▶ Welke kwaliteiten waardeer jij in anderen?	▶ Welke kwaliteiten wil jij graag inzetten na afronding van je hbo-opleiding? ▶ Welke kwaliteiten wil jij na je opleiding verder ontwikkelen? ▶ Welke kwaliteiten hoop jij tegen te komen bij je toekomstige collega's of doelgroep?
Motievenreflectie	▶ Wat vind jij leuk aan deze opleiding? ▶ Over welk onderwerp wil jij graag meer leren? ▶ Welke rol neem jij graag in binnen een samenwerking? ▶ Welke rol wil jij graag verder ontwikkelen?	▶ Wat is voor jou een motiverende vervolgstap na je hbo-opleiding? ▶ Wat moet deze stap jou opleveren? ▶ Aan welk onderwerp of voor welke doelgroep wil jij graag werken? ▶ Welke rol wil jij graag innemen of ontwikkelen na je hbo-opleiding?
Werkexploratie	▶ Kan je vertellen waar mensen met deze opleiding werken en wat zij doen?	▶ Welke beroepscontexten spreken jou aan? ▶ In welke beroepscontexten wil je liever niet werken?
Loopbaansturing	▶ Wat heb jij gedaan om je mbo/vo-diploma te halen? ▶ Wat kan je hiervan gebruiken in het hbo? ▶ Wat heb je nog te ontwikkelen om succesvol te zijn in het hbo? ▶ Hoe maak je je keuzes voor keuzevakken, stages, minor en afstuderen? ▶ Hoe zorg je voor een goede balans tussen studie, werk en privé?	▶ Hoe ga je het aanpakken om een goede vervolgstap na het hbo te zetten? ▶ Hoe zorg je voor een goede balans tussen werk en privé?
Netwerken	▶ Wie maken nu onderdeel uit van je netwerk? ▶ Hoe ga je je netwerk uitbreiden? ▶ Hoe maak je gebruik van je netwerk?	▶ Hoe onderhoud je je netwerk? ▶ Hoe maak je jezelf interessant voor je netwerk?

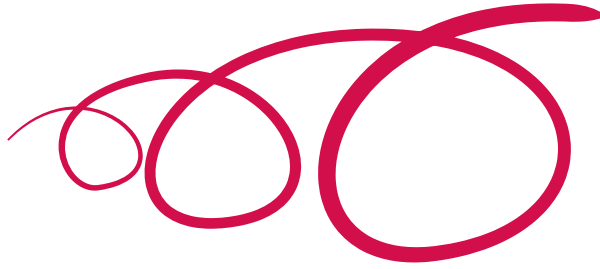
Afbeelding 4.5 Voorbeeldvragen die de student helpen hun vijf loopbaanvragen te beantwoorden.

Voorbeeld Hoe kom je betekenisvolle situaties op het spoor?

De volgende vragen kunnen hierbij helpend zijn:

- *Aan welke situatie denk je met blijdschap, twijfel of trots terug?*
- *Welke situatie zou je graag eens over willen doen?*
- *Wie is op enige wijze een rolmodel voor jou?*
- *Aan welke situatie denk je nog wel eens terug? En waar denk je dan aan?*

4.3.3 Richt het reflectieproces cyclisch in



Figuur 4.3 Richt het reflectieproces cyclisch in

Cyclisch reflecteren ten dienste van PI-ontwikkeling bevat twee dimensies: *reflecteren door de jaren heen* waarbij dezelfde onderwerpen vaker terug keren en het *vertalen van reflectie-opbrengsten in nieuwe keuzes of (ander) handelen*.

Reflecteren door de jaren heen houdt in dat de student gedurende de opleiding meerdere reflectieopdrachten uitvoert over een bepaald onderwerp (bijvoorbeeld studeren, samenwerken, timemanagement, initiatieven nemen, keuzes maken ten aanzien van werkinhouden en -contexten of beloningen). Deze reflectie wordt mede gevoed door gekregen feedback. De uitkomst van de ene reflectie geeft richting aan de volgende reflectie. Als de PI-doelen goed zijn geformuleerd, komt de student tot steeds diepgaandere inzichten. Het advies is hierbij wel het aantal reflectieverslagen te beperken!



Figuur 4.4 Doelgerichte, cyclische reflectie leidt tot dieper inzicht

Het is een uitdaging voor de PI-coördinator een herkenbare en aansprekende verbinding te leggen tussen de reflectie opbrengsten door de jaren heen. 'Warme' overdracht tussen de PI-docenten van de verschillende jaren is hiervoor belangrijk.

Deze vorm van cyclische reflectie moet in 'wijsheid' toegepast worden. Het heeft geen zin de cyclus eindeloos te herhalen. Te lang blijven werken aan een onderwerp kan ten koste gaan van de motivatie van de student; te vroeg stoppen kan ertoe leiden dat de reflectie niets oplevert.

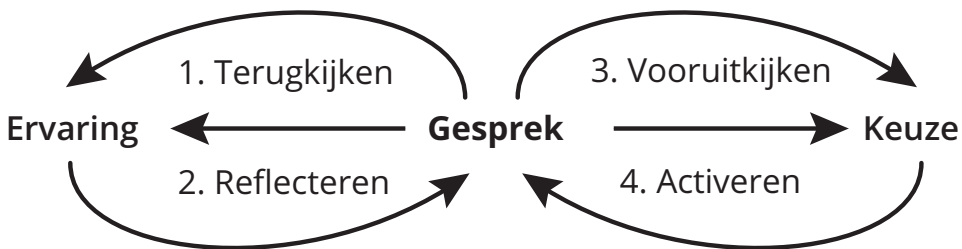
Richtinggevend bij de vraag van stoppen of doorgaan zijn de leerdoelen en het enthousiasme van de student. De docent maakt het bespreekbaar bij de student als hij merkt dat diens enthousiasme voor een reflectieonderwerp weg is. Hij onderzoekt hierbij of het onderwerp aan betekenis verloren heeft of dat de student juist vlak voor een nieuw inzicht staat. Hij probeert de student te allen tijde te motiveren om de reflectie-opbrengst tot dan toe expliciet te maken en laat zich positief uit over de inzet en opbrengst tot dat moment.

De andere dimensie van cyclische reflectie gaat er over de reflectie-opbrengsten te verbinden met toekomstige keuzes of toekomstig handelen.

De gesprekslemniscaat (Loopbaangroep) verbeeldt dit mooi in vier stappen van het reflectieproces (zie afbeelding 4.6):

1. Terugkijken. De student kijkt terug op een concrete ervaring.
2. Reflecteren. Vanuit de reflectieopdracht reflecteert de student op deze ervaring en in een gesprek trekt hij conclusies.
3. Vooruitkijken. De student bedenkt hoe hij deze conclusie kan vertalen in toekomstig keuzes of handelen.
4. Activeren. De voorgenomen handelingen of keuzes voert hij uit.

Met de verkregen reflectie-opbrengst doorloopt hij de volgende cyclus, waarin hij ofwel verder gaat met verkregen inzichten ofwel een nieuw onderwerp oppakt.



Afbeelding 4.6 Gesprekslemniscaat (loopbaangroep)

Voorbeeld Hoe help je studenten eigenaar te worden van hun PI-portfolio?

- Geef studenten kaders waarbinnen zij het PI-portfolio op eigen wijze vorm kunnen geven.
- Laat studenten zichzelf presenteren aan medestudenten en de (nieuwe) PI-docent
- Vraag de student te expliciteren:
 - wat hij op dit moment zeker weet,
 - welke vragen hem bezighouden,
 - welke dilemma's spelen,
 - en waar hij gegeven antwoorden op baseert.
- Begeleid de studenten bij het uitwisselen van ervaringen, feedback, betekenissen en verwachtingen.
- Help studenten dit eigenaarschap te ontwikkelen; zie ook dit als een leerproces.

Hoe verbind je de reflectieopdrachten met elkaar?

De vier stappen van de gesprekslemniscaat moeten steeds weer onderdeel zijn van de reflectieopdrachten.

De vraag: 'Wat ga je concreet met dit inzicht of deze conclusie doen?' mag nooit overgeslagen worden. Ook hierbij is wijsheid en geduld van de docent en de student nodig. Niet iedere reflectie leidt tot een pasklaar antwoord; in dat geval gaat het erom iets creatiefs te bedenken waardoor de opbrengst van de reflectie niet verloren gaat.

Bijvoorbeeld ergens in de PI-opdrachten een ruimte in te bouwen voor: 'Interessante ontdekkingen waar ik nu nog niets mee kan'.

Hoe een reflectie richting kan geven aan toekomstig handelen

'Op grond van mijn reflectie op mijn studeervaardigheden ga ik voor mijn volgende verslag eerst een lijst met onderwerpen maken en daarna pas schrijven.'

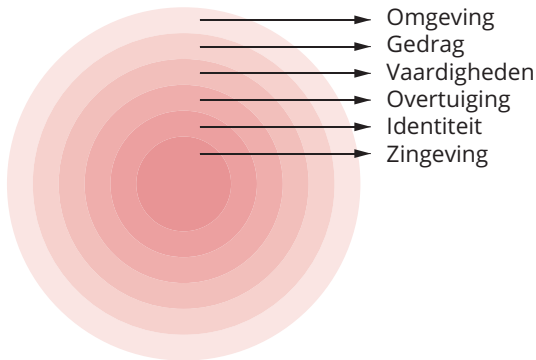
Nog een voorbeeld: 'Op grond van de inzichten uit mijn motievenreflectie ga ik stagelopen bij een bedrijfje in de pioniersfase, om uit te zoeken of ik mijn kwaliteiten kan inzetten in een omgeving met relatief weinig structuur.'

(Grootendorst, 2017)

4.4 Bepaal het doel niveau van reflecteren

Cyclische reflectie intensiveert de PI-ontwikkeling wanneer de reflectie plaatsvindt op meerdere niveaus. Het niveau van reflecteren is in de PI-doelen verwoord. Ik geef een toelichting op de niveaus. Het onderscheid in niveaus kan ook helpen om de constructieve alignment van PI-ontwikkeling goed in te richten.

In navolging van Bateson onderscheidt Korthagen (2002) in zijn ui-model zes niveaus van reflecteren: omgeving, gedrag, vaardigheden, overtuiging, identiteit en zingeving. (Zie figuur 4.5)



Figuur 4.5 Het ui-model van reflectieniveaus

Dit model verbeeldt op welke manier de eigenheid van de student verbonden is met zijn handelen. Van buiten naar binnen verbeelden de zes ringen respectievelijk de fysieke omgeving/concrete situatie waarin de professional handelt, het gedrag dat hij laat zien, de vaardigheden die hij heeft, de overtuigingen die intern bij hem een rol spelen en zijn identiteit; de kern verbeeldt datgene waaraan deze professional zin ontleent. In de buitenste twee ringen is de professional zichtbaar voor de buitenwereld; in de overige ringen is hij onzichtbaar voor de buitenwereld en deze worden pas concreet aan de hand van reflectie en feedback. De student zal meer voldoening krijgen in studie en loopbaan wanneer de elementen uit deze ringen inhoudelijk op elkaar zijn afgestemd; conflicten tussen deze ringen zullen tot onvrede leiden.

Het reguliere onderwijs legt het accent op de buitenste drie ringen. Om zijn professionele identiteit te ontdekken, is het echter voor iedere student van belang dat hij deze buitenste drie ringen leert verbinden met de binnenste drie ringen. Een goede PI- leerlijn met goede reflectie-opdrachten en verwerking van deze reflectie zal hem hierbij helpen.

Wanneer een student zicht heeft op zijn identiteit en zingeving (respectievelijk waarden en missie), kan dit hem helpen keuzes in (studie)loopbaan te maken die meer bevrediging opleveren.

Voor veel opleidingen zal het nieuw zijn om op de niveaus van identiteit en zingeving aandacht te besteden aan de eigenheid van de student. In het licht van de professionele toekomst dringt de urgentie zich echter op om deze uitdaging toch aan te gaan. Ruijters (2018a) verwoordt helder dat in de toekomst professionals nodig zijn 'die kunnen denken vanuit een meervoud aan perspectieven, de eigen mening ter discussie kunnen stellen zonder zichzelf te verliezen'. Het ontdekken van de eigen waarden en missie tijdens de hbo-opleiding kan een fundament bieden om uit te groeien tot een dergelijke professional.

Het is van belang dat de opleiding bij het inrichten en begeleiden van het PI-reflectieproces bewust werkt met deze niveaus. Onwillekeurig en onbewust switchen tussen de verschillende niveaus zal tot verwarring leiden en ten koste gaan van de reflectie-opbrengst.

Voorbeeld Pieter illustreert hoe conflicten tussen de ringen tot onvrede kunnen leiden

Pieter is een succesvolle salesmanager en toch is hij de laatste tijd onrustig. In gesprek met een vriend ontdekt hij dat hij steeds vaker denkt: 'Is dit het nu?' en dat hij aan het trainen van jonge voetballertjes echt plezier heeft. Bijdragen aan de ontwikkeling van jonge mensen, dat vindt hij leuk. Na enige reflectie besluit Pieter de overstap naar het onderwijs te maken en daar is hij heel tevreden.

In het werk als sales manager botste de binnenste schil, de zingeving, van Pieter met de andere vijf schillen. In zijn werk als leraar zal Pieter nieuwe overtuigingen, vaardigheden en gedrag ontwikkelen en zal zijn identiteit op onderdelen ook veranderen. Omdat deze ontwikkeling in lijn ligt met de zaken die voor hem van wezenlijk belang zijn (de zin), zullen deze veranderingen hem waarschijnlijk voldoening bieden.

Voorbeeld van een goede reflectieopdracht

- Kies een beroeps kritische, betekenisvolle situatie waarin je onlangs gehandeld hebt.
- Reflecteer op je handelen vanuit de volgende vragen:
 - Omgeving: in welke omgeving/situatie heb je gehandeld en waar reageerde je op in deze omgeving?
 - Gedrag: wat heb je gedaan in deze situatie?
 - Vaardigheden: welke vaardigheden heb je ingezet?

Bovenstaande vragen betreffen de drie niveaus die voor een buitenstaander zichtbaar zijn; de volgende drie vragen betreffen de binnenwereld van de student; voor het beantwoorden van deze vragen moet de student verder 'inzoomen':

- Overtuigingen: welke overtuigingen speelden een rol in de betreffende situatie (wat maakte dat je de keus hebt gemaakt om te doen wat je deed)?
- Identiteit: op welke manier wordt jouw eigenheid in deze keus zichtbaar (wat hield jou persoonlijk vooral bezig in deze situatie)?
- Zingeving: welke waarde ken jij toe aan je handelen in deze situatie, bekeken vanuit je eigen perspectief van zingeving (gaat je persoonlijke waardering meer in de richting van: 'Ja, dit is wat ik wil doen/dit brengt mij in de richting waarin ik mij wil ontwikkelen' of meer in de richting van: 'Nee, dit wil ik niet!' of: iets hier tussenin)?

Voorbeeld Een goede PI- eindopdracht:

Ik adviseer om het PI-einddoel te formuleren op het niveau van identiteit (waarden), zodat de student steeds beter vanuit zijn eigen kern richting kan geven aan zijn (studie)loopbaan.

De opdracht bij dit einddoel kan als volgt geformuleerd zijn:

- *Verwoord of verbeeld drie professionele waarden.*
- *Verwoord of verbeeld hoe je deze waarden ontdekt hebt.*
- *Illustreer deze waarden met:*
 - *twee situaties waarin je helemaal vanuit deze waarden kon handelen;*
 - *een situatie waarin je in je handelen in conflict kwam met deze waarden;*
 - *een persoonlijk dilemma dat samenhangt met een van deze waarden.*
- *Verwoord of verbeeld op welke manier je sturing hebt gegeven aan je professionele ontwikkeling.*
- *Verwoord of verbeeld je kracht en een ontwikkelpunt in relatie tot Loopbaansturing.*
- *Illustreer dit met:*
 - *twee situaties waarin je succesvol hebt gestuurd aan je professionele ontwikkeling;*
 - *een situatie waarin je achteraf beter anders had kunnen handelen.*
- *Verwoord of verbeeld op welke manier je je zelfsturing gedurende de opleiding ontwikkeld hebt.*
- *Benoem en onderbouw welke loopbaanstap je na je hbo-opleiding gaat zetten.*
- *Motiveer deze stap door de verbinding te leggen met jouw kwaliteiten en motieven.*
- *Verwoord of verbeeld welke keuzes aan deze keus voor je vervolgstap vooraf zijn gegaan (bijvoorbeeld wat is de invloed geweest van ontvangen feedback, keuzevakken, stages, minor en afstuderen op deze vervolgstap?).*
- *Verwoord of verbeeld wat je van deze vervolgstap verwacht en welke vragen of twijfels je eventueel hebt.*

Deze opdracht wint aan waarde wanneer bij deze presentatie twee docenten van de opleiding, een medestudent en een voor de student belangrijk persoon (bijvoorbeeld een familielid, de stagebegeleider, de werkgever) aanwezig zijn. Deze mensen geven de student feedback en -forward op de presentatie van deze eindopdracht. Daarnaast beoordelen de twee docenten de kwaliteit van deze eindopdracht aan de hand van geformuleerde criteria.

Afbeelding 4.7 Door systematisch te reflecteren op meerdere ervaringen komt de professionele identiteit tot bloei



VERDIEPING Hoe hangen de niveaus van reflecteren met elkaar samen?

Overtuigingen, identiteit en zingeving geven richting aan iemands vaardigheden en gedrag in een concrete situatie. Maar andersom geeft zijn gedrag in concrete situaties ook richting aan zijn overtuigingen, identiteit en zingeving. Door het toepassen van een meerjarig cyclisch reflectietraject zullen de verschillende niveaus elkaar beïnvloeden en zullen zij inhoudelijk meer op elkaar afgestemd raken. Zo ontdekt de student zijn professionele identiteit.

Wanneer de student voldoening en een gevoel van competentie ervaart, is de kans groot dat de verschillende niveaus met elkaar corresponderen.

Soms zal de student zich niet voldaan én competent voelen, maar voldaan óf competent of zelfs geen van beide. Interessante situaties om te bespreken

Waarom is het van belang alle niveaus te betrekken bij de reflectie?

Wanneer je tevreden bent over je (studie)loopbaan zijn meestal de verschillende niveaus op elkaar afgestemd.

Let wel: dit zijn meestal tijdelijke situaties. In een nieuwe levensfase of veranderingen in de externe omstandigheden kan de beleving van het werk veranderen.

Reflectie op de genoemde niveaus kan dan weer nieuw inzicht opleveren om een volgende stap in de (studie)loopbaan te zetten.

4.5 Formuleer goede reflectieopdrachten

Het formuleren van een goede reflectieopdracht vraagt om het goed doordenken van de opdracht op de volgende punten:

- De student moet goed begrijpen wat hij moet doen en hoe de reflectie-opbrengst hem helpt in zijn PI-ontwikkeling.
- Ook moet de opdracht passen in de beschikbare studietijd van de student; het nakijken van de opdracht moet passen in de beschikbare werktijd van de docent.

Goede reflectie-opdrachten beschrijven concreet de volgende elementen:

- Waarop moet de student reflecteren?
- Vanuit welk niveau moet de student op het object reflecteren?
- Waaruit bestaat het op te leveren product?
- Wat zijn de beoordelingscriteria?
- Hoe betreft de student zijn verleden en zijn toekomst bij deze reflectie? Figuur 4.6 biedt een werkmodel om goede reflectieopdrachten te formuleren.

Voorbeeld Een goede reflectieopdracht

Neem ongeveer 30 min. de tijd voor de volgende reflectie opdracht:

- *Kies uit je stage een ervaring waarin je dacht: ja, ik heb de goede opleiding gekozen/hier voel ik me op mijn plaats/hier wil ik meer van weten/hier wil ik beter in worden. (Waarop moet de student reflecteren?)*
- *Verbeeld of verwoord deze ervaring zodat de essentie voor de lezer duidelijk wordt.*
- *Verbeeld of verwoord zo concreet mogelijk waardoor je dit gevoel kreeg. Heeft dit te maken met de omgeving? Met wat jij deed? Met de reactie van anderen? Met het resultaat van je handelen? Of met nog iets anders? (Vanuit welk perspectief moet de student reflecteren?)*

De uitwerking van deze opdracht omvat 1 à 1½ A4 of een beeldopname van maximaal vijf minuten. (Waaruit bestaat het op te leveren product?)

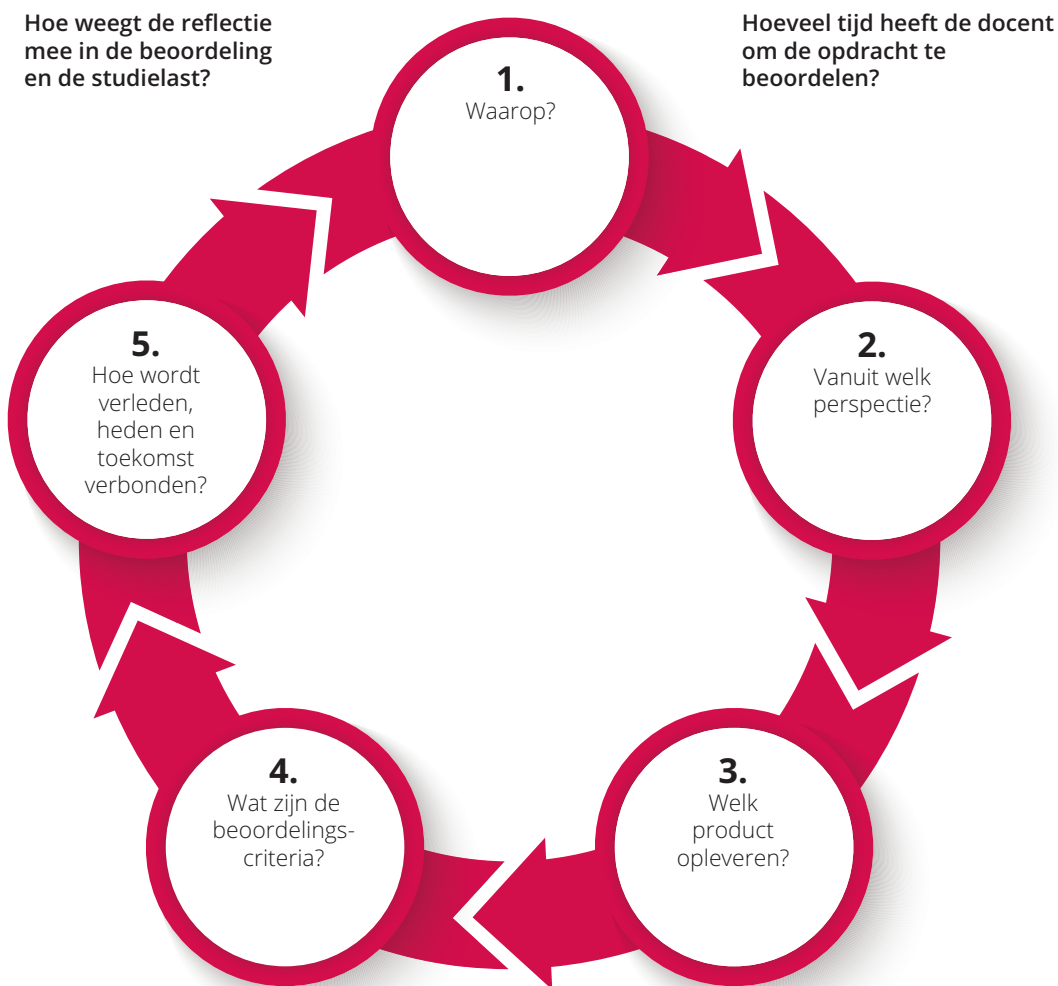
Beoordelingscriteria zijn (Wat zijn de beoordelingscriteria?)

- *De inhoud en omvang zijn overeenkomstig de opdracht.*
- *De inhoud is helder en begrijpelijk.*
- *Jij wordt zichtbaar in je eigenheid.*

Heb je met deze opdracht een bevestiging gevonden van wat je al wist of heb je iets nieuws ontdekt?

Wat ga je in de (nabije) toekomst met de opbrengst van deze opdracht doen? (Hoe betreft de student zijn verleden en zijn toekomst bij deze reflectie?)

Het volgende werkmodel helpt om goede reflectie-opdrachten te maken.



Figuur 4.6 Werkmodel voor het inrichten van goede reflectieopdrachten

Bron: Grootendorst, 2014

Ik bespreek hier de elementen uit het model.

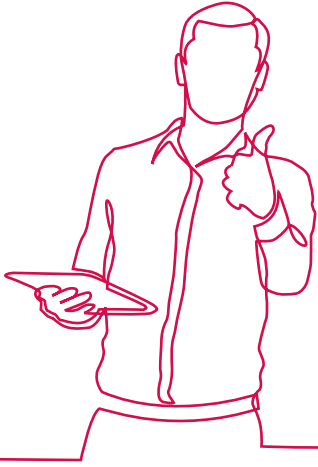
1. Waarop moet de student reflecteren? Dit betreft het object van reflectie, bijvoorbeeld:

- een beroepsproduct;
- een standpunt, een visie;
- een betekenisvolle ervaring;
- eigen handelen, gedachten, gevoelens, mening, visie;
- een concrete samenwerking;
- handelen van derden (medestudent, opdrachtgever, docent, klant, overheid, markt, professional).

2. Op *welk niveau* moet de student op het object reflecteren? Dit niveau kan betreffen:
 - gedrag in relatie met de omgeving;
 - vaardigheden;
 - overtuigingen;
 - identiteit;
 - zingeving.
3. Waaruit bestaat het op te leveren product? Dit betreft het medium waarmee de student het resultaat van de reflectie moet of kan aantonen, bijvoorbeeld:
 - een verslag van een x-aantal woorden;
 - een Loesje, een cartoon, een poster;
 - een pitch, een debat, een stelling, een mindmap;
 - een onderdeel van het eindproduct (portfolio, presentatie, LinkedInpagina, persoonlijk website);
 - een demonstratie, een logboek, een filmpje.
4. Wat zijn de beoordelingscriteria? Dit zijn de elementen op grond waarvan de reflectie wordt beoordeeld:
 - de *presentatie*: omvang, vorm, verbeelding, taalgebruik, overtuigingskracht, mate waarin deze boeiend is, zichtbaarheid van eigenheid, relevantie, doelmatigheid;
 - de *inhoud*: zichtbaarheid van wat gevraagd is, bijvoorbeeld een onderbouwde reflectie op het beroepsproduct vanuit het aangeven niveau;
 - de *methodiek*: juistheid van de toepassing van de methodiek, bijvoorbeeld de STARR, cirkel van Korthagen, careerwriting.
5. Hoe betreft de student zijn verleden en zijn toekomst bij deze reflectie? Met welke vragen laat je de student de verbinding leggen tussen verleden en toekomst:
 - Wat maakte jou op de havo succesvol in het leren voor tentamens? Hoe ga je dit inzetten in het hbo?
 - Bekijk de 360°-feedback van afgelopen projecten. Welk nieuw gedrag ga je in dit project inzetten? Benoem dit concreet.
 - Hoe verbind je jouw kwaliteiten en motieven met de keus voor je stage?

Hoe kan je de professionele identiteit ontdekken?

Betekenisvolle ervaringen bevatten veel elementen van de professionele identiteit. De kunst is om deze ervaringen te ontdekken. Laat je hierbij inspireren door Reekers: *Hoe vang ik een ervaring?* (2017).



4.5.1 Gebruik een goede reflectiemethode goed

Er bestaat een grote variatie aan reflectiemethodes. Bij de keus voor een of meerdere methodes spelen de volgende overwegingen een rol:

- Welke methode past het best bij het doel van de reflectie?
- Welke methode past goed bij de doelgroep?

In het algemeen is het prettig twee of drie reflectiemethodes te gebruiken in de opleiding. Er moet wel steeds ruimte beschikbaar zijn om te leren werken met iedere afzonderlijke methode; dit geldt voor zowel de studenten als de docenten. Ervaring leert dat docenten de neiging hebben hun eigen invulling te geven aan de manier waarop een reflectiemethode gebruikt moet worden. Dit zorgt voor verwarring bij studenten en vermindert de kwaliteit van de reflectie. De studenten zijn dus gebaat bij een uniform gebruik van de methodes die goed worden aangeleerd.

TIP Reflectie

Maak samen met je collega (PI-)docenten individueel eens een reflectieopdracht en vergelijk de uitwerkingen onderling. Benoem overeenkomsten, bediscussieer verschillen en trek conclusies voor het formuleren en beoordelen van de reflectieopdrachten. Zo ontdek je met elkaar of de reflectiemethode op eenzelfde manier wordt gebruikt.

VERDIEPING Hoe komen we tot goede reflectieopdrachten?

Reflecteren en het ontwikkelen van goede reflectieopdrachten is een leerproces dat tijd en doorlooptijd vraagt. Heb als team hoge ambities om het proces van reflecteren goed vorm te geven in de opleiding en ben tevreden met elke stap die jullie in de richting van de ambitie zetten.

Welke stap heb jij vandaag gezet?



Afbeelding 4.8 Heb als team een hoge ambitie en wees blij met iedere stap die jullie zetten

VERDIEPING Hoe gebruik je de STARR methode goed?

Zorg dat je als docenten de methode op eenzelfde manier aanleert en beoordeelt. Hier een voorbeeld hoe de STARR methode gebruikt kan worden.

Situatie	Beschrijf kort en bondig de <i>beroeps kritische situatie</i> waarin je gehandeld hebt. Wat was de context? Wie waren erbij betrokken? Welke factoren speelden een belangrijke rol in deze situatie?
Taak	Beschrijf kort en bondig wat <i>jouw taak</i> was in deze situatie. Wat had jij te doen/wat konden anderen van jou verwachten?
Actie	Beschrijf kort en bondig wat je concreet <i>gedaan</i> hebt in deze situatie. Welke handelingen heb je uitgevoerd? Wat heb je gezegd? Hoe en op wie heb je gereageerd? Wat heb je gelaten?
Resultaat	Wat heeft jouw actie <i>opgeleverd</i> in het licht van je taak?
Reflectie	Hoe waardeer je je acties achteraf en wat kan je ervan leren? 1. Reflecteren: ▶ Deed je het juist/het juiste en om de juiste redenen? ▶ Welke kwaliteiten heb je ingezet, welke overtuiging speelde een rol en vanuit welke waarde heb je gehandeld? 2. Betekenis geven: ▶ <i>Kwaliteiten</i>: welke van de ingezette kwaliteiten is je al eigen en welke kwaliteit heb je nieuw ingezet? ▶ <i>Overtuiging</i>: in hoeverre ben je bevestigd in of juist gaan twijfelen aan je overtuiging? ▶ <i>Waarde</i>: in hoeverre ben je bevestigd in of juist gaan twijfelen aan je waarde? 3. Verbinden: ▶ Wat leer je van deze reflectie over jezelf en hoe vertaal je dit naar toekomstig handelen? 4. Abstraheren: ▶ Welk patroon/thema/dilemma herken je in je professionele handelen? Denk hierbij aan: Waar reageer je sterk op? Welke kwaliteiten, overtuigingen, waarden zijn dominant in je handelen? Welke successen en dilemma's kom je vaak tegen?

Bron: mede geïnspireerd door Reekers (2017b) en reflectiemodel van Mittendorff (2012).

Figuur 4.7 Methodische uitwerking van de STARR methodiek



Opmaat hoofdstuk 5

Het gaat niet alleen om het hebben van een missie maar ook om het op missie zijn

Opleiden voor de loopbaan is niet hetzelfde als opleiden voor het diploma. Op politiek niveau wordt er gepleit voor loopbaangericht onderwijs om betere keuzes te leren maken, om het voorbereiden op een flexibele arbeidsmarkt en een leven lang ontwikkelen te stimuleren. In plaats van studenten *keuzes laten maken* komt er meer aandacht voor het *keuzes leren maken*. De inhoud van werk verandert, bepaald werk verdwijnt en nieuw werk komt op; het kiezen van een baan of beroep biedt geen garantie voor de toekomst.

Werknemers moeten dus flexibel blijven en keuzes blijven maken, om (nieuw) werk te kunnen krijgen of hun bestaande baan te kunnen behouden. Het liefst werk dat past bij hun kwaliteiten en motieven, omdat dit bijdraagt aan levensgeluk en aan het voorkomen van problemen zoals burn out of bore out. Omdat de maatschappij verandert, krijgt het onderwijs, dat voorbereidt op werken in deze veranderende maatschappij, een andere taak. Het onderwijs leidt niet op voor een bepaalde baan, maar voor een loopbaan.

Het invoeren van loopbaangericht opleiden vergt een nieuwe missie in het onderwijs en daarmee een andere invulling. Zoals een filosoof onlangs zei: 'Het gaat niet alleen om het hebben van een missie maar ook om het op missie zijn.' Je zou kunnen zeggen dat de professionele identiteit van het onderwijs aan het veranderen is. Daarnaast blijkt een ontwikkeling in de professionele identiteit van docenten nodig om de professionele identiteit van de studenten te helpen ontdekken en ontwikkelen.

Dit boek kan bijdragen aan de bewustwording en beweging met betrekking tot opleiden voor de toekomst. Het is nu aan opleidingen om te bepalen wat te doen.

Prof. dr. Marinka Kuijpers

Bijzonder hoogleraar 'Leeromgeving en Leerloopbanen in het (V)MBO' aan de Open Universiteit



5. Implementatie van PI-ontwikkeling in het onderwijs

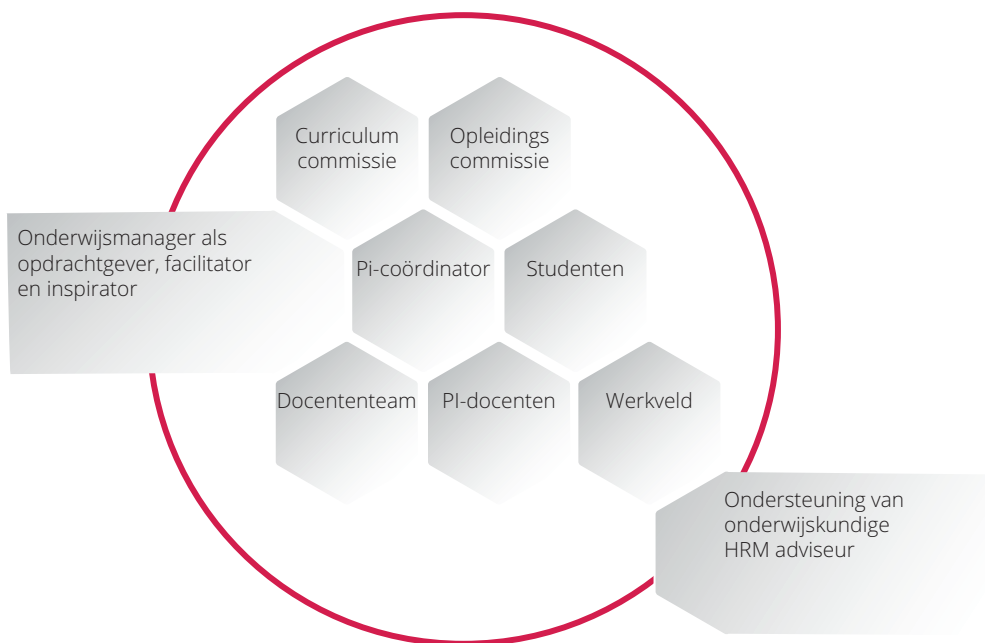
Het realiseren van PI-ontwikkeling in het onderwijs vraagt om een integrale onderwijsverandering over meerdere jaren, waar meerdere partijen bij betrokken zijn. Deze onderwijsverandering noem ik hierna: PI-implementatie. Een goede procesinrichting moet deze verandering ondersteunen. In dit hoofdstuk geef ik een overzicht van de partijen die bij deze verandering betrokken zijn, ga ik kort in op instrumentele en creatieve rationaliteit bij PI-implementatie, benoem ik de fasen van procesinrichting en ga ik in op de professionalisering van de (PI-)docenten.

5.1 Betrokken partijen

Een gedragen en betekenisvolle PI-ontwikkeling in het onderwijs is het resultaat van een samenwerking tussen de volgende partijen (zie ook figuur 5.1):

- De onderwijsmanager. Hij is in ieder geval opdrachtgever en eindverantwoordelijk voor de realisatie van PI-ontwikkeling en PI-implementatie. Sommige onderwijsmanagers participeren hiernaast actief in het vormgeven en inrichten van de PI-implementatie. In alle gevallen is het belangrijk dat de onderwijsmanager de implementatie steeds faciliteert en het belang hiervan blijft uitdragen naar het hele team.
- De PI-coördinator. Deze is opdrachtnemer van het project van de PI-ontwikkeling en PI-implementatie. Hij is de spin in het web en stemt regelmatig af met de onderwijsmanager en de andere genoemde partijen, opdat de PI-ontwikkeling gedurende de hele studie optimaal gefaciliteert en gedragen wordt.
- Vertegenwoordigers van het werkveld, inclusief alumni. Samen met hen wordt het concept van professionele identiteit geconcretiseerd en daarmee opleidingseigen gemaakt. Hierbij wordt taal gebruikt die past bij het werkveld waarvoor de student wordt opgeleid.
- Studenten. Zij denken mee in de vertaling van PI-ontwikkeling naar een aansprekende PI-leerlijn, geven feedback op de uitvoering en suggesties voor verbeteringen.
- De curriculumcommissie. Zij vertaalt het opleidingseigen PI-concept naar het competentieprofiel en het curriculum.
- De opleidingscommissie. Zij kan gevraagd en ongevraagd adviezen geven aan de onderwijsmanager.
- PI-docenten. Zij werken actief mee in het ontwikkelen, realiseren, evalueren en bijstellen van het PI-programma.
- Het docententeam. De teamleden denken actief mee over de manier waarop zij het reguliere onderwijs kunnen verbinden met PI-ontwikkeling.

Ook is aan te raden om partijen bij dit proces te betrekken die onderwijskundig advies en ondersteuning geven.



Figuur 5.1 Partijen die een rol spelen bij PI-ontwikkeling en PI-implementatie

In paragraaf 5.4 - 5.6 is per projectfase beschreven wat ieders aandeel in de PI-implementatie is.

5.2 Instrumentele en creatieve rationaliteit bij PI-implementatie

Ik ga even kort in op het belang van een evenwichtige combinatie van instrumentele en creatieve rationaliteit in het proces van PI-implementatie.

Ruijters (2018) is van mening dat werkelijke veranderingen alleen dan tot stand komen wanneer '*instrumentele rationaliteit*' gecombineerd wordt met '*creatieve rationaliteit*'. Met deze termen baseert zij zich op Verborg (2016). Ruijters typeert *instrumentele rationaliteit* in navolging van Verborg met de termen: efficiëntie, meten is weten, voorspelbaarheid, sturende techniek en objectieve rechtvaardigheid. *Creatieve rationaliteit* typeert zij met de termen: persoonlijke inzet, persoonlijke dialoog, tegenwoordigheid van geest in het hier en nu en zin en betekenis.

Vanuit instrumentele rationaliteit wordt een verandering strak gepland, worden resultaten in cijfers uitgedrukt en worden medewerkers door middel van belonen en straffen gemotiveerd mee te werken aan de verandering. Vanuit creatieve rationaliteit wordt de verandering in gang gezet door docenten aan te spreken op hun eigen zin en betekenis en die zullen daarom mede vormgeven aan de verandering. Kijkend naar PI-implementatie ben ik het helemaal met Ruijters eens: PI-implementatie vraagt om een evenwichtige combinatie van deze twee benaderingen. In de veelzijdige werkelijkheid van het onderwijs zijn afspraken, doelen en plannings helpen om PI-implementatie mogelijk te maken. Deze zullen echter alleen dan tot de gewenste veranderingen leiden wanneer docenten ruimte hebben om vanuit eigen inzichten en idealen handelingskeuzes te maken. Voor een optimale combinatie van de instrumentele en creatieve rationaliteit is het van belang dat individuele docenten de manier waarop zij deze keuzeruimte invullen, met elkaar delen in overleggen. De uitkomsten van deze gesprekken kunnen dan leiden tot bijstellen of aanscherpen van de afspraken, doelen of plannings.

CITAAT

Hoe instrumentele en creatieve rationaliteit verbonden zijn.
'De moderniteit heeft twee kinderen gebaard die als tweeling ter wereld kwamen: de anonieme systeemwereld en het moderne individu. In de systeemwereld geldt de instrumentele rationaliteit. Voor het moderne individu is de creatieve rationaliteit maatgevend. De obsessie van de eerste is controle en beheersing. De obsessie van de tweede is vrijheid en authenticiteit.'
(Verborg, 2016)



5.3 Fasen in de onderwijsverandering bij PI-implementatie

In deze paragraaf geef ik handvatten voor de meer instrumentele kant van de verandering. Mijn ervaring is dat dit kader belangrijk is om de PI-implementatie door de jaren heen aandacht te blijven geven. Bij opleidingen die niet met een dergelijk kader werken, zie ik dat PI-implementatie na verloop van tijd verdrongen wordt door andere urgenties. Tegelijkertijd ken ik geen opleiding die deze stappen lineair doorloopt; de werkelijkheid van het onderwijs laat zich nu eenmaal niet dicteren door een planning. Praktische wijsheid is steeds weer nodig om een goede afweging te maken tussen ambities en de realiteit van elke dag.

Bij de meeste opleidingen vraagt PI-ontwikkeling om een aanpassing van het onderwijs op meerdere niveaus. Deze aanpassing kost, afhankelijk van de startsituatie, meerdere jaren. Een goede fasering in een projectinrichting zal helpen om de verandering door de tijd heen op de agenda te houden. Deze fasen in de onderwijsverandering zijn:

- voorbereiden;
- ontwerpen;
- realiseren, evalueren en bijstellen.

Ik bespreek deze fasen steeds aan de hand van: de partijen die betrokken zijn, het resultaat dat de betreffende fase moet opleveren en de activiteiten die in deze fase passen.

5.4 Voorbereiden van de onderwijsverandering

Betrokkenen

In de fase van voorbereiden zijn betrokken: onderwijsmanager, vertegenwoordigers van het werkveld, docententeam. Onderwijskundig en HRM adviseur worden op vraag betrokken in deze fase.

Resultaat

Aan het einde van de fase is het volgende gerealiseerd:

- a. een betekenisvolle invulling van het concept professionele identiteit;
- b. een helder beeld van de startsituatie;
- c. duidelijkheid bij docenten over de zin en betekenis van PI-ontwikkeling;
- d. een heldere veranderopdracht en een ingericht implementatieproces;
- e. een ingerichte projectgroep;
- f. een bindende uitspraak over de manier waarop besluiten genomen worden.

Het werk in deze fase

Ik geef een omschrijving van de werkzaamheden in de voorbereidingsfase, gekoppeld aan de op te leveren resultaten.

5.4.1 Een betekenisvolle invulling van het concept professionele identiteit

Om PI-ontwikkeling goed in te richten, is het belangrijk dat de opleiding het algemene concept van professionele identiteit concretiseert op een manier die past bij de opleiding en het werkveld waarvoor studenten worden opgeleid. Voor het operationaliseren kan de volgende vraag helpen: 'Wat heeft 'de professional van de toekomst' in het werkveld waarvoor wij opleiden, nodig om succesvol te zijn en een bevredigende (studie)loopbaan in te kunnen richten?'

Het antwoord op die vraag vindt de opleiding in samenspraak met vertegenwoordigers van het werkveld. Afhankelijk van de omvang en werkwijze richt iedere opleiding deze samenspraak op eigen wijze in. De onderwijsmanager en curriculumcommissie zijn hierbij in ieder geval betrokken; waardevol is om in deze fase ook alumni een rol te geven en de opleidingscommissie om advies te vragen. Met het gevonden antwoord operationaliseert iedere opleiding het begrip PI-ontwikkeling op eigen wijze in een taal die past bij de opleiding.

5.4.2 Helder beeld van de startsituatie

Om het proces van PI-implementatie in te richten is het van belang de startsituatie van de opleiding te verhelderen. De startsituatie concretiseert welke van de volgende aspecten al in de opleiding aanwezig zijn, welke aspecten makkelijk te realiseren zijn en welke aspecten meer aandacht en tijd nodig hebben:

- Professionaliteit. In hoeverre zijn de kwaliteiten en motieven voor deze ontwikkeling bij dit opleidingsteam aanwezig?
- Cultuur. Welke kenmerken van de gewenste PI-cultuur zijn al aanwezig?
- Curriculum. In hoeverre bevat het curriculum een doorgaande reflectielijn waarmee een of meerdere loopbaancompetenties worden ontwikkeld?
- Welke elementen van PI-ontwikkeling zijn al in de opleiding aanwezig?
- Faciliteiten. Is er voldoende denk- en werkkracht om deze ontwikkeling in gang te zetten en op gang te houden?

In bijlage 6 zijn deze aspecten verder geconcretiseerd. Hiermee kan een globale inschatting gemaakt worden van de inhoud en de impact van de verandering voor een specifieke opleiding.

Het is goed ook in deze fase docenten en studenten te betrekken. Ook hier is het van belang dit op werkbare manier in te richten passend bij de omvang, cultuur en werkwijze van de opleiding.

5.4.3 Duidelijkheid bij docenten over de zin en betekenis van PI-ontwikkeling

PI-ontwikkeling en PI-implementatie vragen om inzet van docenten en bereidheid om uit hun comfortzone te komen. Docenten zullen hiertoe bereid zijn wanneer ze in PI-ontwikkeling iets herkennen van hun eigen visie op onderwijs en zij zin hebben om dit avontuur met zichzelf en elkaar aan te gaan. Het is daarom van belang dat de onderwijsmanager het team al in een vroeg stadium betreft bij de PI-ontwikkeling en PI-implementatie. Iedere opleiding kiest bewust *op welk moment, op welke manier* en *wie* in deze fase betrokken worden.

Het helpt de onderwijsmanager als hij samen met (vertegenwoordigers van) het docententeam het Verhaal schrijft waarin zij op een aansprekende manier uitleggen waarom en op welke manier PI-ontwikkeling voor de studenten van belang is. Met dit Verhaal kunnen docenten studenten motiveren voor PI-ontwikkeling; voor docenten is dit Verhaal een houvast voor de vele pedagogische en didactische keuzes die zij dagelijks moeten maken.

5.4.4 Een heldere veranderopdracht en een ingericht implementatieproces

Als het op basis van de startsituatie verantwoord is om met PI-implementatie te starten, formuleert de onderwijsmanager de veranderopdracht en richt hij het implementatieproces in. Het is verstandig als hij hiervoor de projectvorm gebruikt, zelfs als de projectgroep klein is; in de projectinrichting zijn de opdracht, (tussen)resultaten en doorlooptijd voor iedereen helder.

Aan te raden is dat de onderwijsmanager in deze fase alle stakeholders bij het proces betreft; de curriculumcommissie (inclusief de PI-coördinator) denkt actief mee in de formulering van de veranderopdracht en de inrichting van het implementatieproces. In de *veranderopdracht* verwoordt de onderwijsmanager zo concreet als mogelijk *welke resultaten* beoogd zijn. De *resultaten* in deze opdracht zijn op basis van de startsituatie uitgewerkt naar de zes niveaus (zie hoofdstuk 2). Ook bevat de opdracht een (globaal) plan van aanpak met tijdsplanning.

Verschillende onderwijsmanagers maken in deze opdracht verschillende keuzes. De ene onderwijsmanager geeft prioriteit aan het ontwikkelen van een PI-programma in samenhang met het curriculum, een andere onderwijsmanager begint met professionalisering van (PI-) docenten en weer een andere onderwijsmanager start met het ontwikkelen van een meer passende onderwijscultuur. Ook hierin is afstemming van de prioriteiten op de specifieke opleidingssituatie bepalend voor het succes.

In een *projectplan* maakt de onderwijsmanager inzichtelijk:

- in welke *volgorde* en met welk *doorlooptijd* gewerkt wordt aan de *onderwijsaanpassingen op de zes niveaus*;
- *wie welke verantwoordelijkheden* heeft in de veranderopdracht;
- *hoe alle partijen* hierbij betrokken worden;
- *welke faciliteiten* hiervoor beschikbaar zijn;
- *hoe de onderwijsmanager deze verandering zal ondersteunen*;
- *welke ondersteuning van buitenaf aanwezig is*;
- op welke manier de *resultaten en het proces geëvalueerd* worden.

Ook hierin maken onderwijsmanagers verschillende keuzes. Sommige onderwijsmanagers kiezen voor een 'strakke' planning op papier, andere onderwijsmanagers kiezen voor een meer 'organische' aanpak. Beide werkwijzen kennen voor- en nadelen. Het benoemen in het projectplan van mijlpalen of tussentijdse resultaten is in alle gevallen belangrijk, net als goede communicatie over behaalde resultaten. Quick wins kunnen een goede katalysator zijn voor het gehele proces en zijn daarom belangrijk om te delen. De onderwijsmanager heeft hierin een cruciale rol!

5.4.5 De projectgroep

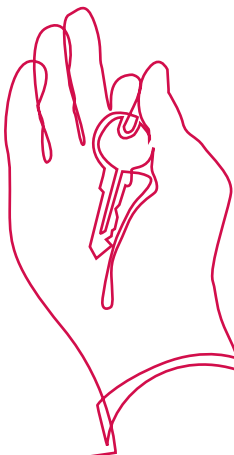
De onderwijsmanager stelt de projectgroep samen. Het is verstandig als hij de PI-coördinator (tevens lid van de curriculumcommissie) aanstelt als projectleider en leerlijn- of vakgroep coördinatoren als overige groepsleden.

De onderwijsmanager faciliteert wat hij in de opdrachtformulering heeft omschreven en hij communiceert met het projectteam en het docententeam over de opdracht.

5.4.6 Een bindende uitspraak over de manier waarop besluiten genomen worden

Gedurende de PI-implementatie moeten besluiten genomen worden. Voorbeelden hiervan zijn: concretisering van het concept professionele identiteit, vertaling naar competentieprofiel, wel/geen studiepunten toekennen, vaststellen van projectopdracht. Voor de goede voortgang van de PI-implementatie is het van belang in de voorbereidingsfase af te spreken hoe besluiten genomen worden. Hierdoor is steeds voor alle partijen duidelijk welke invloed zij hebben op de besluitvorming.

Voorbeelden waarop besluiten genomen kunnen worden is: op basis van consensus, op basis van meerderheid, de curriculumcommissie of de onderwijsmanager neemt de besluiten, vakgroep coördinatoren besluiten met elkaar.



NEED TO KNOW:

Voor iedere opleiding is het de uitdaging om het realiseren van PI-ontwikkeling langdurig op de agenda te houden en de verandering op alle zes niveaus door te voeren.

Voorbeeld In het Verhaal staat de grondslag van PI-ontwikkeling in deze opleiding. Waar gaat het Verhaal over?

Dit Verhaal geeft kort en bondig weer:

- wat PI-ontwikkeling in deze opleiding precies inhoudt;
- wat studenten hieraan hebben;
- en wat het van docenten vraagt.

Wij leiden studenten op voor een werkveld waarin alleen de goede ondernemers hun eigen werk kunnen creëren. Daarom vinden we het belangrijk dat onze studenten met passie en vakmanschap kiezen voor een doelgroep waaraan zij een product of dienst aanbieden die past bij de eigenheid van de student. Wij vinden het daarom belangrijk dat studenten tijdens de opleiding hun kwaliteiten en motieven ontdekken, deze weten te vertalen in een product of dienst en hiernaast leren te ondernemen.

Het ondernemerschap ontwikkelen de studenten door tijdens het onderwijs steeds meer eigen verantwoordelijkheid te krijgen voor hun eigen leerproces en aan te geven op welke manier docenten en medestudenten hen hierin kunnen helpen. Op een gegeven moment in de opleiding krijgen studenten opdrachten om potentiële klanten ondernemend te benaderen met een product of dienst. De mate waarin zij ondernemerschap tonen, is nadrukkelijk onderwerp van gesprek en stuurt het leerproces van de studenten.

Kwaliteiten en motieven ontdekken studenten door in veel verschillende (simulatie) werkcontexten en rollen te acteren. Hierin werken zij steeds aan een inhoudelijke opdracht en reflecteren daarnaast op hun kwaliteiten en motieven. Hierbij maken zij veelvuldig gebruik van 360°-feedback. In de PI-leerlijn staan we expliciet stil bij het verwerken van deze feedback, de betekenis die de student hieraan geeft en de conclusies die de studenten hieruit trekken. De PI-docent voert hierbij intensieve gesprekken om de studenten te verleiden en uit te dagen diepgaand over eigen professionele identiteit na te denken en vanuit stevige ambities regie te voeren over de PI-ontwikkeling. Vanuit een goede relatie worden ongemakkelijke vragen gesteld, zoals: Wat gaat deze stap jou brengen? Wat denk je van je volgende stap te leren? Op welke manier ga jij je hiermee onderscheiden? Op welke manier ondersteun jij je medestudenten? Kloppen de prioriteiten die jij nu stelt? Wat heb jij zelf gedaan om meer uit deze situatie te halen?

Hoe hangt het Verhaal samen met de Visie op het beroep?

Voor een ergotherapeut is vaardigheid in ondernemerschap een belangrijke succesfactor. In de opleiding Ergotherapie wordt daarom ondernemerschap gevraagd in het eigen leerproces. Dit betekent onder meer dat studenten leren zelf sturing te geven aan de inrichting van de SLC/PI-lessen: studenten zijn bekend met de leerdoelen, het programma en de toets en bepalen met elkaar wat de inhoud van iedere les zal zijn. De docenten leren de studenten deze verantwoordelijkheid te dragen, volgen de studenten in hun vraag en stellen (onderbouwd) bij waar dit nodig is.

Hoe gaat de PI-leerlijn heten?

Opleidingen hebben de ruimte een naam te geven aan de PI-leerlijn die past bij het opleiding en het werkveld waarvoor wordt opgeleid. Namen die tot nu toe gebruikt worden zijn o.a.: Regielijn, PI-lijn, SLC, PI-ontwikkeling in SLC, Beroepsontwikkeling, Studie & loopbaanontwikkeling.

TIP Wie heeft de dagelijkse leiding bij de PI-implementatie?

De onderwijsmanager is opdrachtgever, de opdrachtnemer is een concreet persoon; vaak is dit de PI-/SLC-coördinator. Hij is trekker van het project en lid van de curriculumcommissie. Hij werkt hierin samen met een slimme vertegenwoordiging van vakgroepen/leerlijncoördinatoren aan het realiseren van de opdracht. Hij zorgt steeds voor aan een goede verbinding met het docententeam en de onderwijsmanager. Een projectgroep is hiervoor de meest geschikte vorm. De omvang van het project en de omvang van de opleiding zijn uiteraard van invloed op de manier waarop de projectgroep werkt en communiceert met alle partijen. De faciliteiten voor de verschillende projectgroep leden moeten hierop afgestemd zijn.

TIP Hoe maak je als opleiding gebruik van de ervaring van andere opleidingen?

Voor de PI-ontwikkeling en PI-implementatie is onderwijskundige ondersteuning op inhoud en proces aan te raden. Ook is het aan te raden ervaringen uit het netwerk van (PI-) docenten te betrekken bij deze onderwijsontwikkeling.

5.5 Ontwerpen van de onderwijsverandering

Betrokkenen

In de fase van ontwerpen zijn betrokken: de onderwijsmanager, projectgroep, curriculum- en opleidingscommissie en (PI-)docenten. Het is verstandig als de onderwijsmanager hier een onderwijskundig adviseur en een HRM-adviseur bij betreft, zodat die in een latere fase goede adviezen kunnen geven.

Resultaat

Aan het einde van deze fase ligt er een uitgewerkt plan op tafel om de veranderingen op de zes niveaus te realiseren. Dit houdt in:

- Er is een aansprekend PI-leerlijn die inhoudelijk verbonden is met het curriculum. In deze PI-leerlijn worden studenten begeleid in het ontdekken en expliciteren van hun professionele identiteit.
- De opleidingscultuur gericht op PI-ontwikkeling is in woorden of beelden gevat en geeft docenten houvast in het dagelijks handelen en de keuzes die zij moeten maken. Ook is een proces ingericht zodat docenten met elkaar 'het goede gesprek' voeren zodat de onderwijsvisie in de praktijk tot leven komt.
- Er is een professionaliseringsplan ingericht.
- Voldoende faciliteiten zijn vrijgemaakt om aan dit resultaat te werken.

Het werk in deze fase

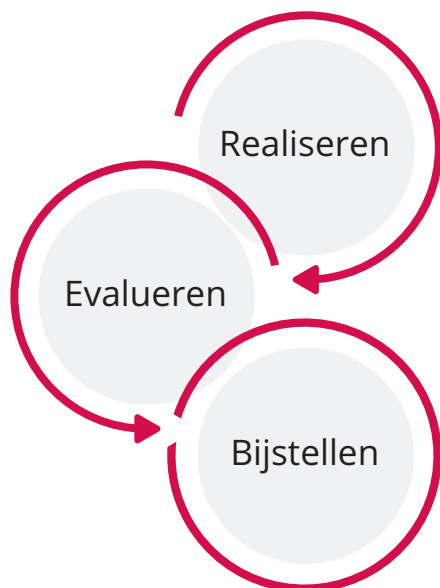
De *onderwijsmanager* geeft in deze fase richting aan de plannen, faciliteert deze en draagt ze uit naar het team. De *projectgroep* werkt de veranderopdracht uit in concrete voorstellen. De *curriculumcommissie* beoordeelt de voorstellen in samenhang met de rest van het curriculum. De *opleidingscommissie* monitort en geeft advies. De *docenten* communiceren welke bijdrage zij kunnen leveren vanuit hun rollen en hun professionele ambitie. Ook worden de docenten geïnformeerd en adviseren op verzoek van de projectgroep of onderwijsmanager.

Tot slot

De koninklijke weg is om het ontwerpproces te beginnen met het gewenste eindresultaat op de zes niveaus voor ogen en van daaruit de vertaling naar het concrete onderwijs te maken. Soms start de ontwerpfase echter doordat een groep docenten vanuit eigen ambitie en kwaliteiten al een start heeft gemaakt met PI-ontwikkeling en hiermee positieve resultaten heeft bereikt; dan is dat de aanzet tot een meer georganiseerde verandering.

5.6 Realiseren, evalueren en bijstellen van de onderwijsverandering

De derde fase van de onderwijsverandering omvat een iteratief proces waarin realiseren, evalueren en bijstellen elkaar opvolgen en afwisselen, zoals gevisualiseerd in figuur 5.2.



Figuur 5.2 Iteratief proces van realiseren, evalueren en bijstellen van de veranderingen

Soms zullen deze fasen elkaar in een situatie snel opvolgen (bijvoorbeeld als het gaat om het bijstellen van de studentbenadering tijdens een PI-gesprek), bij een ander onderwerp zullen deze fasen een doorlooptijd van een jaar hebben (bijstellen van het PI-programma) of zelfs meerdere jaren duren (ontwikkelen van een meer passende opleidingscultuur).

Om dit enigszins te concretiseren, geef ik een globaal overzicht van deze fase per element:

- visie op het beroep;
- onderwijsvisie;
- opleidingscultuur;
- professionaliteit;
- curriculum;
- PI-leerlijn.

5.6.1 Visie op het beroep

Betrokkenen

Bij het realiseren, evalueren en bijstellen van de visie op het beroep zijn betrokken: de onderwijsmanager, vertegenwoordigers van het beroepenveld en (vertegenwoordigers) van het docententeam.

Resultaat

Als resultaat ligt aan het eind van deze fase op tafel: de visie op het beroep, vastgelegd in het opleidingsprofiel en gedragen door het docententeam.

Het werk op dit element in deze fase

Het *realiseren* van de visie op het beroep bestaat uit:

- na samenspraak met vertegenwoordigers van het beroepenveld de visie op het beroep formuleren en vastleggen in het opleidingsprofiel;
- vertalen van deze visie in een passende onderwijscultuur;
- vertalen van deze visie in het curriculum.

Het *evalueren* van de visie houdt in:

- regelmatig de visie op het beroep evalueren in overleg met vertegenwoordigers van het beroepenveld;
- evalueren van de opleidingscultuur samen met docenten en studenten;
- evalueren van het curriculum op het onderwerp: beeldvorming van het beroep.

Bijstellen van de visie:

- volgt na grote veranderingen in het beroepenveld
- vindt in ieder geval plaats in de visitatie- en accreditatiecyclus.

5.6.2 Onderwijsvisie

Betrokkenen

Bij het realiseren, evalueren en bijstellen van de onderwijsvisie zijn betrokken: de onderwijsmanager, (vertegenwoordigers) van het docententeam, studenten en alumni, met ondersteuning van een onderwijskundige.

Resultaat

Als resultaat ligt aan het eind van deze fase op tafel: de visie op het onderwijs, die vastgelegd wordt in het opleidingsprofiel en gedragen wordt door het docententeam.

Het werk op dit element in deze fase

Het *realiseren* van de onderwijsvisie bestaat uit:

- vastleggen van de onderwijsvisie in het opleidingsprofiel;
- vertalen van deze visie in een handelingsrepertoire voor het hele team;
- voeren van 'het goede gesprek' in het docententeam waarin de realisatie van deze visie besproken wordt.

Het *evalueren* vindt plaats door:

- concreet meten van effecten in leeropbrengsten en opleidingscultuur;
- onderzoeken van de waardering van studenten op concreet geformuleerde punten die met de onderwijsvisie samenhangen;
- voeren van 'het goede gesprek': collegiaal overleg of intervisie tussen (PI-)docenten, waarin aan de hand van successen en dilemma's het handelingsrepertoire van (PI-)docenten zich ontwikkelt.

Het *bijstellen*:

- van de onderwijsvisie in het opleidingsprofiel volgt de visitatie- en accreditatiecyclus;
- van het handelingsrepertoire voor het hele team is een doorlopend proces.

5.6.3 Opleidingscultuur

Betrokkenen

Bij het realiseren, evalueren en bijstellen van de opleidingscultuur zijn betrokken: de onderwijsmanager, (vertegenwoordigers) van het docententeam, studenten en alumni, met ondersteuning van een onderwijskundige.

Resultaat

Als resultaat ligt aan het eind van deze fase op tafel: een herkenbare verbeelding/omschrijving van de opleidingscultuur, die gedragen wordt door het docententeam en verwoord is in het opleidingsprofiel.

Het werk op dit element in deze fase

Het *realiseren* van de opleidingscultuur bestaat uit:

- vormgeven aan de verbeelding/omschrijving van de opleidingscultuur, die gedragen wordt door docenten;
- vertalen van deze opleidingscultuur in een handelingsrepertoire voor het hele team;
- vastleggen van deze cultuur in het opleidingsprofiel.

Het *evalueren* van de opleidingscultuur houdt in:

- evalueren met studenten van de beoogde effecten;
- meten van de waardering van studenten op concreet geformuleerde punten die met de opleidingscultuur samenhangen;
- voeren van collegiaal overleg of intervisie tussen docenten, waarin successen en dilemma's besproken worden (het goede gesprek).

Het *bijstellen*:

- van het handelen van het docententeam is een doorlopend proces.
- van de omschrijving van de opleidingscultuur in het opleidingsprofiel volgt de visitatie- en accreditatiecyclus.

5.6.4 Professionaliteit

Betrokkenen

Bij het realiseren, evalueren en bijstellen van de professionaliteitsontwikkeling van de docenten zijn betrokken: de onderwijsmanager en (vertegenwoordigers) van het docententeam, met ondersteuning van de onderwijskundige en HRM-adviseur.

Resultaat

Als resultaat ligt aan het eind van deze fase op tafel: het professionaliseringsplan en de vaststelling van de professionaliseringsruimte, waarin een goede verbinding is gemaakt met de opleidingsambitie en de uitkomsten van de gesprekscyclus.

Het werk op dit niveau in deze fase

Het *realiseren* van professionaliteitsontwikkeling bestaat uit:

- ontwikkelen en uitvoeren van het professionaliseringsplan;
- organiseren van ruimte (fysiek en tijd), zodat docenten elkaar (terloops) kunnen ontmoeten en hun ervaringen kunnen delen;
- stimuleren van docenten om hun eigen kwaliteiten en ambities richting PI-ontwikkeling en PI-implementatie in te zetten en (in gezamenlijkheid) te ontwikkelen;
- beschikbaar stellen van voldoende faciliteiten in tijd, geld en ondersteuning.

Het *evalueren* van het professionaliseringsplan houdt in:

- evalueren van de beoogde resultaten en effecten;
- meten van de waardering van de studenten op specifiek geformuleerde punten;
- expliciteren van het gevoel van competentie van de docenten;
- verbinden van de uitkomsten met de gesprekscyclus.

Het *bijstellen* houdt in:

- het takenpakket zoveel als mogelijk aanpassen aan de professionaliteit van de individuele docent;
- het professionaliseringsplan op vorm en inhoud aanpassen aan de hand van de resultaten en effecten.

5.6.5 Curriculum

Betrokkenen

Bij het realiseren, evalueren en bijstellen van het curriculum zijn betrokken: de onderwijsmanager, de curriculumcommissie (inclusief de projectleider), de opleidingscommissie en de docenten.

Resultaat

Als resultaat ligt aan het eind van deze fase op tafel: een curriculum waarin de visie op het beroep, de onderwijsvisie en de opleidingscultuur in een aansprekend curriculum vertaald zijn en waarin een vierjarige PI-leerlijn inhoudelijk verbonden is met het curriculum.

Het werk op dit element in deze fase

Het *realiseren* van een samenhangend curriculum bestaat uit:

- leiding geven aan het ontwerpen van het curriculum door de curriculumcommissie;
- geven van gevraagd en ongevraagd advies door de opleidingscommissie;
- fiatteren van het curriculum door de onderwijsmanager;
- realiseren van het curriculum door de docenten.

Het *evalueren* gebeurt tijdens:

- kwartaalevaluaties;
- vakgroep- en leerlijn overleggen.

Het *bijstellen* vindt plaats:

- tijdens de jaarlijkse curriculumbijstelling.

5.6.6 PI-leerlijn

Betrokkenen

Bij het realiseren, evalueren en bijstellen van de PI-leerlijn zijn betrokken: de PI-coördinator en (PI-)docenten.

Resultaat

Als resultaat ligt aan het eind van deze fase op tafel: een aansprekende vierjarige PI-leerlijn die op hoofdlijnen bekend is bij de docenten.

Het werk op dit element in deze fase

Het *realiseren* bestaat uit: ontwikkelen van een aansprekende PI-leerlijn door de PI-coördinator, samen met PI-docenten.

Het *evalueren* gebeurt:

- tijdens kwartaalevaluaties;
- tijdens leerlijn-overleggen;

Het *bijstellen* vindt plaats:

- in de ontwikkelfase ieder kwartaal;
- in de consolidatiefase ieder jaar.

5.7 Samenvatting van de betrokkenen en resultaten in het veranderingsproces

Figuur 5.3 geeft nog eens puntsgewijs weer welke personen in de verschillende fasen van het veranderingsproces betrokken zijn en welke resultaten zij moeten opleveren.

Figuur 5.3 Betrokkenen en resultaten per fase van het onderwijsveranderingsproces

Fase	Betrokkenen	Resultaat
Vorbereiden	Onderwijsmanager, vertegenwoordigers van het werkveld en docententeam	1. Betekenisvolle operationalisatie van het PI- concept 2. Heldere startsituatie 3. PI-lijn die door docententeam wordt gedragen 4. Veranderopdracht en ingericht implementatieproces 5. Projectgroep
Ontwerpen	Onderwijsmanager, ontwikkelgroep, curriculum- en opleidingscommissie, (PI-)docenten en klankbordgroep, met betrokkenheid van onderwijskundig adviseur en HRM-adviseur	1. Plan om de veranderingen op de zes niveaus te realiseren. Dit houdt in aansprekend PI-onderwijs dat: ▸ A + B gefundeerd is op een actuele en gedragen visie op het werkveld en op het onderwijs; ▸ C gerealiseerd wordt in een PI-ondersteunende opleidingscultuur; ▸ D gerealiseerd wordt door bekwame, hiertoe gefaciliteerde (PI-)docenten; ▸ E dat een herkenbare samenhang heeft in het curriculum en geworteld is in het competentieprofiel; ▸ F geconcretiseerd wordt in een inspirerende PI-leerlijn binnen de kaders van de constructieve alignment. 2. PI-opleidingscultuur die: ▸ in woorden of beelden is gevat; ▸ docenten houvast geeft. 3. PI-onderwijsorganisatie die: ▸ duidelijk is omschreven; ▸ gedragen wordt door docententeam.
Realiseren, evalueren en bijstellen	Onderwijsmanager, vertegenwoordigers van het beroepenveld en (vertegenwoordigers van het) docententeam	1. Visie op het beroep die: ▸ vastgelegd wordt in het opleidingsprofiel; ▸ bekend is bij (sleutelfiguren van) het docententeam.
	Onderwijsmanager, (vertegenwoordigers van het) docententeam, studenten en alumni, met ondersteuning van een onderwijskundige	2. Onderwijsvisie die: ▸ vastgelegd wordt in het opleidingsprofiel en wordt gerealiseerd; ▸ gedragen wordt door het docententeam.
	Onderwijsmanager, (vertegenwoordigers van het) docententeam, studenten en alumni, met ondersteuning van een onderwijskundige	3. Opleidingscultuur die: ▸ verwoord is in het opleidingsprofiel; ▸ gedragen wordt door het docententeam.
	Onderwijsmanager en (vertegenwoordigers) docententeam, met ondersteuning van een onderwijskundige en HRM-adviseur	4. Professionaliseringsplannen realiseren van professionaliseringsruimte waarin een goede verbinding is gemaakt met de opleidingsambitie en de uitkomsten van de gesprekscyclus
	Onderwijsmanager, curriculumcommissie (incl. de projectleider), opleidingscommissie en docenten	5. Curriculum dat: ▸ een vertaling is van de visie op het beroep, de onderwijsvisie en de opleidingscultuur; ▸ een vierjarige PI-leerlijn bevat.
	PI-coördinator en (PI-)docenten	6. Vierjarige PI-leerlijn die op hoofdlijnen bekend is bij de docenten

Voorbeeld De uitkomst van een evaluatie van de onderwijsvisie

- *Mede doordat vanuit de onderwijsvisie meer individuele aandacht wordt gegeven aan studenten, geven studenten aan zich thuis te voelen in de opleiding en studenten weten zich gekend door de meeste docenten.*
- *Studenten geven aan het prettig te vinden niet alleen op 'de goede antwoorden' beoordeeld te worden. Juist de aandacht voor hun eigenheid motiveert hen zelf meer richting aan hun ontwikkeling te geven.*
- *Docenten waarderen de roostertijd die zij krijgen om hun ervaringen in het onderwijs te delen, dilemma's met elkaar te bespreken en te leren van elkaars aanpak. Zij ervaren hierdoor een verlichting van de werkdruk en ze hebben het gevoel er niet meer alleen voor te staan.*

TIP Hoe houd je als team plezier in de PI-implementatie?

Zelden volgt een opleiding de beschreven koninklijke weg, maar het is goed de fases in beeld te houden. Vier de successen en houd het plezier erin!

TIP Hoe vast is de planning van de PI-implementatie?

De ervaring leert dat in dit meerjarige veranderingsproces bijna altijd een moment van stagnatie optreedt. Omstandigheden zoals een accreditatie, een explosieve groei van de opleiding of een hoog ziekteverzuim, kunnen maken dat er tijdelijk geen ruimte is voor het voortzetten van deze onderwijsontwikkeling. De uitdaging is om in een dergelijke situatie op een werkbare manier toch aan de PI-doelen te blijven werken.

CITAAT

Hoe faciliteer je een serieuze PI-ambitie?

'Als je een serieuze PI-ambitie hebt, zorg dan dat PI-docenten en studenten voldoende contacttijd hebben en dat de PI-docenten voldoende ruimte hebben voor gezamenlijke professionalisering.
(Jan Willem Bakker, onderwijsmanager Ergotherapie)



TIP Van de PI-ontwikkelaars in de Lerarenopleiding Gezondheidszorg en Welzijn

Welke advies heb jij voor PI-ontwikkelaars?

“Formuleer helder en aansprekend de motivatie voor PI-ontwikkeling (bij ons heet dit ‘beroepsontwikkeling’). Ons motto is: ‘Je bent al goed. Je mag er zijn. Misschien kun je het nog niet, maar je mag nog leren.’

Mijn tips en adviezen zijn:

- Betrek het team erbij. Wij zijn met zeven teamleden, dan is het betrekkelijk eenvoudig, maar zorg dat alle teamleden weten waar het over gaat en de idee hierachter ondersteunen en uitdragen. Laat minimaal één teamlid de training van Marinka Kuijpers volgen (train-de-trainer, loopbaangesprekken).
- Betrek de studenten erbij, zowel in het ontwerp- als in het evaluatiestadium. Wij doen dat in de opleidingscommissie en meer informeel in de lessen zelf.
- Het gaat om de relatie tussen het curriculum van de opleiding, de stage en de ontwikkeling van de student. Binnen beroepsontwikkeling leggen de studenten verbanden hiertussen en reflecteren hierop. Zelfregie en autonomie van de studenten zijn daarbij sleutelwoorden.”

(Monique van den Heuvel, hoofddocent Opleiding LGW)

Hoe betrek je docenten bij de PI-ambitie?

‘Heb het vertrouwen in je docenten dat ze de bedoeling van het PI-programma pakken en dat zij deze op eigen wijze weten te vertalen naar de studenten.’

(Jan Willem, onderwijsmanager Ergotherapie)

5.8 Professionalisering bij de (PI-)docenten

In paragraaf 2.5 heb ik beschreven wat het begeleiden van PI-ontwikkeling vraagt van de professionaliteit van de (PI-)docenten. In paragraaf 5.6.4 belicht ik professionaliteit als onderdeel van het PI-implementatie plan. In deze paragraaf besteed ik aandacht aan de manier waarop de ontwikkeling van deze professionaliteit gerealiseerd kan worden.

Afhankelijk van de startsituatie richt iedere opleiding een eigen professionaliseringstraject in, zodat het team de begeleiding van PI-ontwikkeling en een bijdrage aan PI-implementatie kan realiseren. Om dit traject effectief in te richten, is een slimme combinatie van diverse vormen van professionaliseren aan te raden.

Het is cruciaal dat *inhoud* en *vorm* van het traject goed op elkaar zijn afgestemd.

De *inhoud* van het professionaliseringstraject wordt bepaald door de startsituatie van de opleiding op de zes niveaus. Om optimaal gebruik te maken van de actuele situatie van de opleiding, worden in samenspraak met het team in kaart gebracht welke elementen al aanwezig zijn die PI-ontwikkeling (kunnen) ondersteunen. Dit betreft zowel elementen van de visie op het beroep en visie op onderwijs als van de opleidingscultuur. Het betreft ook onbenutte competenties van docenten die ingezet kunnen worden en onderdelen van het curriculum die PI-ontwikkeling kunnen ondersteunen.

De *vorm* waarin de professionalisering plaatsvindt, bepaalt in grote mate het resultaat.

Diverse vormen van professionalisering zijn te onderscheiden. Van der Klink (2012) onderscheidt de volgende vormen:

- leren door deelname aan opleidingen en cursussen;
- leren door deelname aan netwerken;
- leren op de werkplek;
- leren door beoordeling en feedback;
- leren door onderzoek.

In de praktijk is een slimme combinatie van deze vormen het effectiefst. Te denken valt aan het volgende:

- Om een visie op het beroep te ontwikkelen, is netwerken een effectieve manier van professionaliseren.
- Om een visie op onderwijs te ontwikkelen, kan netwerken in combinatie met onderzoek doen en feedback krijgen effectief zijn.
- Om een goede opleidingscultuur te ontwikkelen, is leren op de werkplek in combinatie met feedback krijgen effectief.
- Om professionaliteit te ontwikkelen, kan het volgen van cursussen in combinatie met leren op de werkplek en deelnemen aan netwerken effectief zijn.
- Om een samenhangend curriculum te ontwikkelen, kan leren van het netwerk voor inspiratie zorgen.
- Om een goede PI-leerlijn in te richten, kan deelnemen aan een netwerk voor kennis en inspiratie zorgen.

Deze vormen van leren zijn aan te vullen met adviezen op maat van een onderwijskundige en een HRM-adviseur.

Bij het volgen van opleidingen en cursussen en het deelnemen aan netwerken is het steeds van belang expliciet te werken aan de transfer naar de eigen opleiding. Ik zeg dit expliciet, omdat ideeën opgedaan in netwerken en competenties ontwikkeld in opleidingen en cursussen niet vanzelf worden verbonden met het eigen handelen in het onderwijs. Collegiaal overleg, intervisie en een cultuur waarin docenten nieuwsgierig zijn naar elkaar kunnen deze transfer bevorderen. Gezamenlijk onderwijs ontwikkelen en realiseren in een cultuur waarin docenten gewend zijn elkaar te bevragen en feedback te geven, geeft een flinke impuls aan professionalisering, die docenten in het algemeen zeer waarderen. Advies hierbij van een deskundige van buiten de opleiding zal deze impuls versterken.

Voorbeeld De volgende elementen kunnen reeds aanwezig zijn

- *In een project wordt al expliciet aandacht besteed aan de eigenheid van de studenten.*
- *Een docent heeft een coachopleiding gedaan, maar zet deze kwaliteiten tot nu toe niet in binnen de opleiding.*
- *Een docent heeft ervaring als projectleider, maar hij zet die ervaring niet in binnen projecten, hij geeft alleen les in projectmatig werken.*
- *In een van de teams zijn intervisie en studentbespreking al gebruikelijke manieren van samenwerken.*
- *In een ander team werken de projectbegeleiders en de SLC'ers al inhoudelijk samen.*

Hoe individuele professionalisering met het team verbonden kunnen worden

PI-docenten volgen een leergang coachen, een paar docenten volgen een workshop motiverend lesgeven en verschillende docenten reflecteren op hun concrete ervaringen in het begeleiden van PI-ontwikkeling. Met deze ervaringen kan op een teamdag een rijke professionaliseringsbijeenkomst georganiseerd worden.

VERDIEPING Hoe het team te betrekken bij de PI-ontwikkeling?

Advies van Telke Ruhe (onderwijsmanager a.i.):

Organiseer voorafgaand aan PI-implementatie een workshop voor het hele docententeam over wat PI-ontwikkeling inhoudt (zodat het een begrip is waar iedereen over mee kan praten); huur een expert in om de projectgroep te begeleiden bij het gesprek over de optimalisatie van PI-ontwikkeling in het curriculum; plan een halfuur in tijdens een bijeenkomst met het docententeam om de uitkomsten van de projectgroep op een pakkende manier over te brengen aan de rest van het team en aanvullende suggesties te verzamelen.

6. Tot slot

Dit boek is bedoeld als handreiking voor alle opleidingen die bezig zijn of overwegen te starten met het realiseren van de mooie ambitie van het *realiseren van PI-ontwikkeling bij studenten in het onderwijs als voorbereiding op een duurzame loopbaan*.

In dit boek heb ik praktijkmodellen gedeeld, beschreven en geïllustreerd met praktijkvoorbeelden. Mijn wens is dat jij, als lezer iets van je eigen kwaliteiten en motieven herkent en dat je enthousiast wordt om PI-ontwikkeling in jouw opleiding mede vorm te geven. Als dat zo is, verhelder dan voor jezelf welk fragment jou enthousiast maakte. Ik hoop dat jij dit enthousiasme deelt met je collega's en dat jullie dan met elkaar een beweging in gang zetten in je eigen opleiding. Dit vraagt lef en inspanning, maar vergeet nooit: *enthousiasme is aanstekelijk!!*

Heel graag ga ik na, voor of tijdens deze beweging in jouw opleiding met jou/ jullie in gesprek over vragen die dit boekje oproepen, ideeën die je hebt voor je eigen opleiding, ideeën die eigenlijk een plaats in dit boekje verdienen en/of ervaringen die je al hebt met deze uitdagende onderwijsverandering.

Ik wens jou en je team lef, inspiratie en plezier bij deze onderwijsverandering en verheug me erop onze ervaringen te delen.

Annemiek Grootendorst
Rotterdam, 2019



Bijlagen

I. Positieve waardering in het accreditatierapport

Opleiding Ergotherapie

‘Het panel waardeert de wijze waarop studenten door docenten in de leerlijn SLC (Studieloopbaancoaching) worden begeleid. De houding van de SLC-docenten past bij de attitude die ze van de studenten in hun rol als zorgprofessional verwachten: de verantwoordelijkheid wordt bij de student gelegd, zoals ook de cliënt de regie moet houden, maar de docenten zijn altijd beschikbaar als het nodig is. Dit is een mooi parallel proces. De studenten worden door docenten ook benaderd als aspirant collega’s. De opleiding is goed studeerbaar en er is een veilig leerklimaat. De feedback van studenten wordt actief benut voor continue verbetering van het onderwijs.’

Vormgeving van het programma

‘Van de studenten wordt verwacht dat ze een actieve rol nemen in hun eigen leerproces. Docenten zijn beschikbaar als dat nodig is, maar nemen de regie niet over. Dit is een bewust gekozen didactisch concept, parallel aan wat een student moet leren in het werk, namelijk dat hun cliënten ook zelf de regie moeten houden over hun handelen. De studenten worden door docenten ook benaderd als aspirant collega’s. Het panel vindt dit een bijzonder passende aanpak. Bij de eigen regievoering past ook de keuzevrijheid in het onderwijsprogramma die per studiejaar toeneemt.’

Begeleiding

‘De leerlijn SLC is gericht op de competentie Leren en ontwikkelen. De klassen worden in subgroepen verdeeld die wekelijks bij elkaar komen. In het eerste jaar is er ook een systeem van peercoaching, waarin tweedejaarsstudenten de eerstejaars kunnen ondersteunen. In de SLC-lessen worden studenten uitgedaagd hun persoonlijke professionele ontwikkeling te monitoren en weloverwogen stappen te zetten in hun competentieontwikkeling. Studenten worden zich bewust van hun kwaliteiten en carrièrewensen. Elk kwartaal wordt de professionele ontwikkeling beoordeeld door de student zelf en de SLC-docent. Dit gebeurt aan de hand van formulieren waarin het professionele gedrag is geoperationaliseerd. Zoals hierboven vermeld, letten de docenten erop dat de regie voor dit proces zoveel mogelijk bij de studenten zelf blijft liggen. In het tweede jaar is er gerichte aandacht voor de stagevoorbereiding, door bijvoorbeeld sollicitatietraining, intervisiemethoden en reflectie op zelfregulatievaardigheden. In het derde en vierde jaar verschuift het accent naar visievorming en professionele identiteit, mede naar aanleiding van de verschillende projecten waar studenten voor kiezen.

De studenten bevestigden tegenover het panel dat ze de SLC-lessen zeer op prijs stellen. Het helpt bij een goede overgang van vo of mbo naar de hogeschool. De studenten ervaren het klimaat als inclusief: er wordt rekening gehouden met studenten die een beperking hebben en de verschillende opleidingsachtergronden (vo of mbo) worden benut om van elkaar te leren.’

Docenten

‘Het panel trof tijdens het bezoek een enthousiast team aan, met een evenwichtige mix aan ervaren docenten en jonge mensen. In het team is alle benodigde inhoudelijke expertise voor de opleiding aanwezig en de staf is ook landelijk actief op het vakgebied. Het personeelsbeleid biedt veel ontwikkelmogelijkheden en is daarbij sterk persoonsgericht: iedere docent krijgt de kans zich inhoudelijk, didactisch of onderzoeksmatig bij te scholen. Daarvoor is tien procent van de tijd beschikbaar. Daarnaast is er veel ruimte voor intervisie en afstemmingsoverleg. Eenmaal per twee weken is 100 minuten ingeroosterd voor drie intervisiegroepen, namelijk van SLC-docenten in het eerste en het tweede studiejaar en van stagedocenten. Vakdocenten bespreken de inhoud van studieonderdelen in regelmatige vergaderingen. Er zijn kalibreersessies voor afstemming van beoordelingscriteria (zie verder standaard 3).’

uit: Accreditatierapport opleiding Ergotherapie (2019). Hogeschool Rotterdam.

II. Het intensieve coachgesprek

Facility Management

Uitgebreide versie: *Onderstaande vragen zijn bedacht door de coaches tijdens de training
Oplossingsgericht coachen van Irene Lansdaal (februari 2019)*

5 MINUTEN

1. Start van het gesprek: begin altijd met een Nuttigheidsvraag.

Eerst brug slaan tussen gesprek met externe en het coachgesprek:

Je hebt zojuist een extern professional uit het werkveld gesproken. Wat heeft dat gesprek je opgeleverd?

Vervolgens de nuttigheidsvraag stellen voor het gesprek met jou:

Opties:

- We zitten hier nu. Hoe kunnen we de tijd goed gebruiken?
- Hoe zou dit gesprek je een stapje verder kunnen helpen?
- Wanneer is dit gesprek voor jou zinvol?
- Waaraan zou je merken dat dit gesprek zinvol is?
- Stel je voor, dit is een nuttig gesprek is. Hoe ziet dat er dan uit?
- Wat hoop je dat dit gesprek jou oplevert?
- Wanneer loop je na dit gesprek tevreden weg?
- Waaraan hoop je dat dit gesprek een bijdrage levert?
- Wat maakt dit gesprek voor jou nuttig?
- Wat hoop je voor jezelf uit dit gesprek te halen?
- Hoe zit je in dit gesprek? Wat moeten we doen om dit gesprekken nuttig te maken?
- Wat hoop je vanavond tijdens het eten over dit gesprek te vertellen?
- Hoe kan dit gesprek voor jouw zinvol zijn?
- Toen je hier naartoe kwam, met welke verwachtingen/gedachte was dat?
- Hoe kunnen we dit gesprek nuttig maken?
- Halverwege: even ter check? Vind je het gesprek nuttig? Is het wat je ervan had verwacht?

15 MINUTEN

2. DOEL

Via de nuttigheidsvraag kom je tot het doel 'Wat de ander wil'.

(Zie ook checklists dagdeel 1 en 2 Oplossingsgericht coachen van Irene Lansdaal).

Het kader waarin dit gesprek plaats vindt, is leerdoel 4 over 'ambitie'. De vragen naar het nut van het gesprek en vervolgens het doel (wat de ander wil in de toekomst) stel je dus in deze context.

Opties:

- Je hebt het eerste half jaar erop zitten bij de opleiding Facility Management, wat wil je graag bereiken?
- Wat wil je (naast het behalen van je propedeuse of minimaal 48 ECTS = logisch) bereiken (tussen nu en je tweedejaars stage)?
- Welk verschil zou dat maken?
- Hoe zou dat eruit zien?
- Je geeft aan dat je nu ... (iets negatiefs) wat zou je ervoor in de plaats willen?
- Hmmmm, dus je wil meer rust ... Waaraan zou je merken dat je meer rust hebt?
- Waaraan zou je merken dat dit lukt?
- Wat wil je minimaal bereiken met .. in ...?
- Stel dat je dan de beste versie van jezelf bent, hoe ziet dat er dan uit?

Vervolg vragen/andere opties:

- Wat wil je aan het einde van deze periode bereikt hebben? Welke doelen heb je voor jezelf gesteld ?
- Stel je dat je drie wensen voor studie en loopbaan had, welke zou je dan doen?
- Wat doe je dan precies?
- Wat weet je er al van?
- Wat levert dat je op?
- Wat zou hierin verder willen gaan doen?
- Wat zou de kans van slagen doen toenemen? Etc.
- Wat is je ambitie?
- Wat brengt het jou?
- Hier heb je vast goede redenen voor! Vertel!
- Hoe verwacht/hoop je dat dit gesprek je hierbij zal helpen?
- Welk idee heb je over het realiseren van deze ambitie?
- Wat wil je aan het eind van de opleiding bereikt hebben?
- Wat wil je aan het eind van dit jaar bereikt hebben?
- Stel dat je dat dan bereikt hebt, wat heb je dan gedaan om dat mogelijk te maken?
- Hoe lukt het om je ambitie na te streven? (wat doe je al)
- Hoe ziet jouw droomcarrière eruit?
- Wat levert jou dat op?
- Waaraan zou je merken dat je deze ambitie hebt behaald?
- Hoe heb je dat tot nu toe aangepakt of wat heb je tot nu toe al geprobeerd?
- Wat was het effect daarvan?

- Wat kan jou helpen bij het verwezenlijken van je persoonlijke ambities
- Hoe vind je het om hierover met mij in gesprek te gaan?
- Gegeven het feit dat we het toch even over die ambities moeten hebben.... Wat zou dit gesprek daarover dan toch nog (een soort van) zinvol voor je maken?
- Je hebt een prestatie neergezet met de vakken die je hebt behaald. Hoe heb jij dat voor elkaar gekregen ?
- Op welke plekken zou jij de wereld beter willen maken ?
- Denk aan een prestatie die je hebt behaald waarmee je blij bent (sport, studie, vrienden/familie of anders). Wat zegt dat over jouw ambitie?

Mogelijke koppeling met persoonlijk profiel maken...

Indien voldoende tijd of vanwege relevantie door het nut/doel voor de student staan hieronder vragen over de andere drie onderwerpen waarop we reflectie verwachten door de student:

Kwaliteiten en motieven

- Hoe hoop je dat dit gesprek je zal helpen in het kader van je kwaliteiten en ambities?
- Wat zou je helpen om je kwaliteiten en motieven te verbinden met ambities?
- Wat voor kwaliteiten zou je willen beheersen?
- In welke situatie kreeg je recent een complimentje? En wat zegt dat jou over jouw kwaliteiten of motieven?
- Welke kwaliteiten waarderen anderen aan jou? En welke nog meer? En welke nog meer?. Je kunt het specificeren (welk kwaliteiten waarderen je klasgenoten, je familie, je vrienden, etc.)
- Wat zou een docent voor positiefs over jou zeggen?
- Waar komen die kwaliteiten vandaan? En hoe heb je die ontwikkeld?
- Wat doe je om die kwaliteiten goed in te zetten?
- Op welke wijze kunnen je persoonlijke motieven jou helpen bij het vakgebied FM?

Keuzes

- Door wie laat jij je inspireren?
- Wat is zo inspirerend aan deze persoon en hoe beïnvloedt dit jou keuzes?
- Wie zou jou kunnen helpen in het maken van keuzes?
- Wat mag er beslist niet veranderen?
- Wat gebeurt er als je geen keuzes maakt?
- Op welke wijze kunnen je gemaakte keuzes jou helpen bij het behalen van je studie?

Persoonlijke ontwikkeling

- Waar ben je trots op van wat je hebt gedaan afgelopen periode?
- Waar ben je redelijk tevreden over op van wat je hebt gedaan afgelopen periode?
- Wat deed jij anders waardoor het goed ging/beter liep?
- Wat was het effect daarvan?
- Wat wil je vasthouden/weer doen een volgende keer?
- Wat zou je kunnen doen om de kans van slagen te vergroten dat dat lukt?
- Welke ontwikkeling wil jij bereiken?
- Wat gaat het behalen van deze ontwikkeling je opleveren?
- Wat hoop je dat het je zal opleveren als je je hierin verder ontwikkelt?
- Hoe ver ben je hier al mee gekomen?
- Wat heb je al gedaan om deze ontwikkeling te bereiken?
- Wat zou je nog willen doen om het te bereiken?
- Hoe hoop je je hierin de komende tijd verder te ontwikkelen?
- Hoe zorg je ervoor dat dit lukt?
- Wat kun je er aan doen om de kans van slagen te doen toenemen?
- Kan je een situatie omschrijven (foto niveau) waarop je een ontwikkeling doormaakte?
- Wat was er anders dan voor de ontwikkeling?
- Wat deed je om dit te laten gebeuren?
- Wat waren je succesmomenten de afgelopen periode?
- Wat zie je als je volgende stap?

LAATSTE 10 MINUTEN

3. SAMEN INHOUD AFRONDEN door terug te gaan naar doel van het gesprek.

Samen kort evalueren wat het gesprek heeft gebracht (! Volg de student)

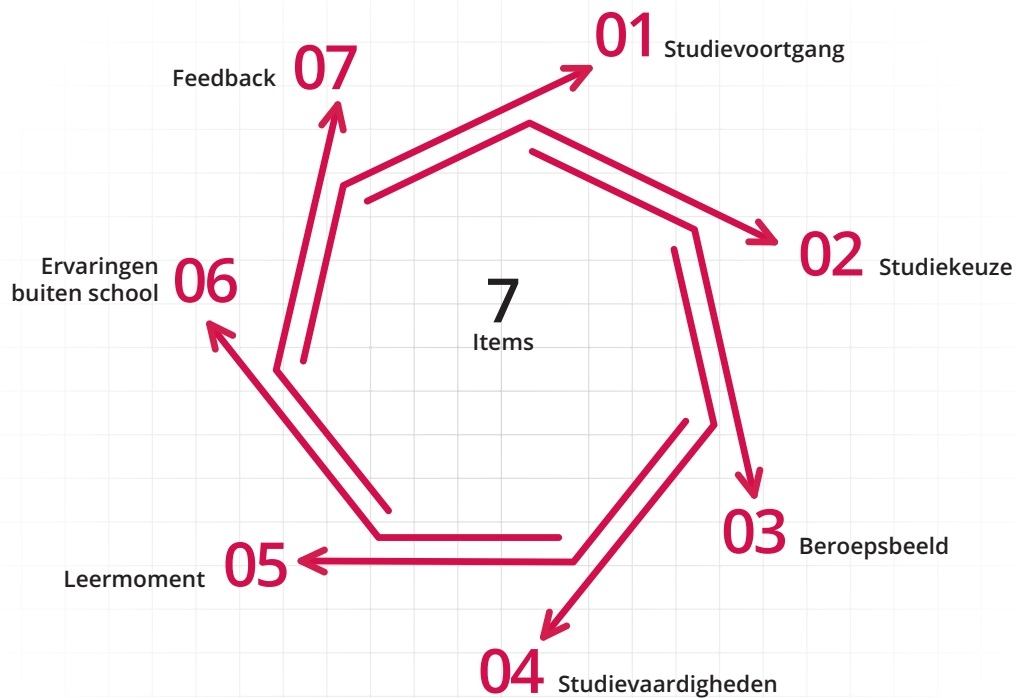
De stap maken naar de feedforward.

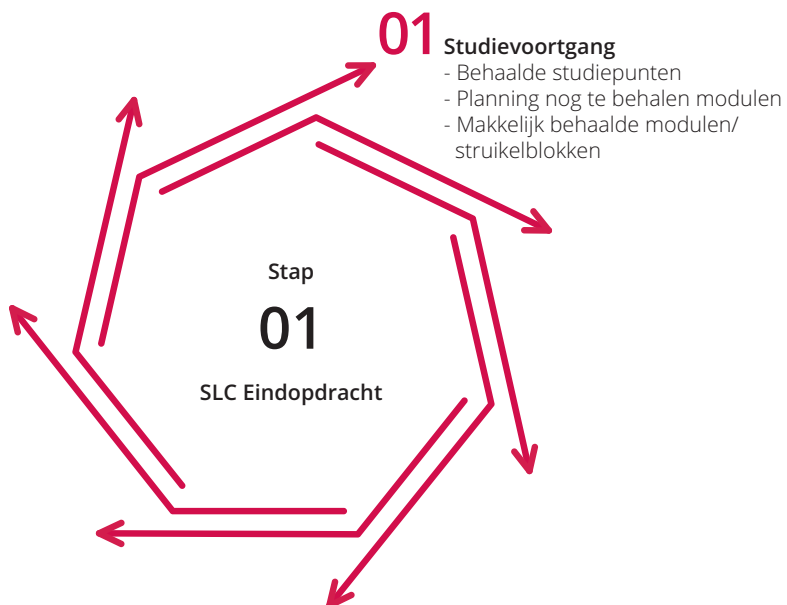
Vraag: Wat ga jij nu doen op basis van deze twee gesprekken (met externe en met mij)?
Daarop doorvragen.

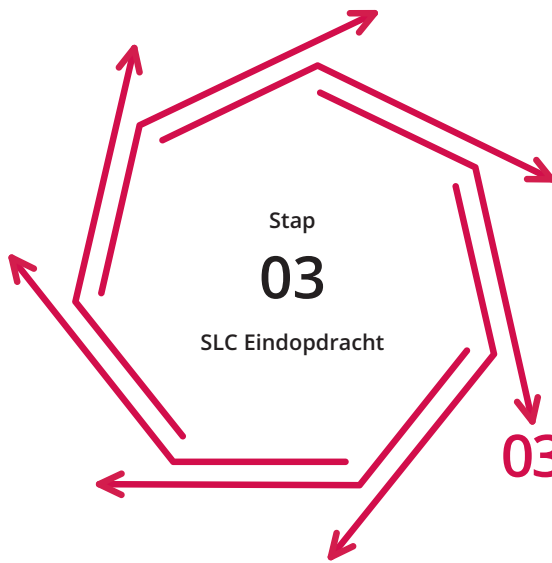
Zo verwoordt de student (met jouw hulp) wat je als conclusie van het gesprek opschrijft op het feedforward formulier. En je bekijkt wat je per leerdoel kunt opschrijven mits je dit hebt besproken. Voor de niet besproken leerdoelen kan de student na het gesprek zelf de balans opmaken als hij/zij verder gaat met het persoonlijk profiel in OP3 en 4.

III. 'Dit ben ik op dit moment' - uitwerking van een PI-opdracht

Dit format kan gedurende de opleiding gebruikt worden, de uitwerking van de items moet aangepast worden aan de PI-doelen.



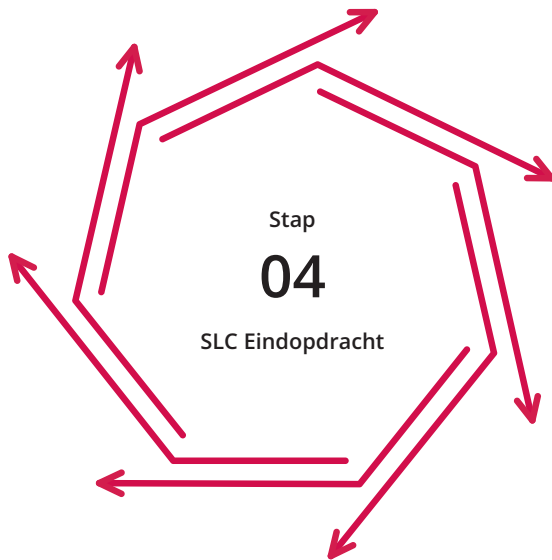




03

Beroepsbeeld

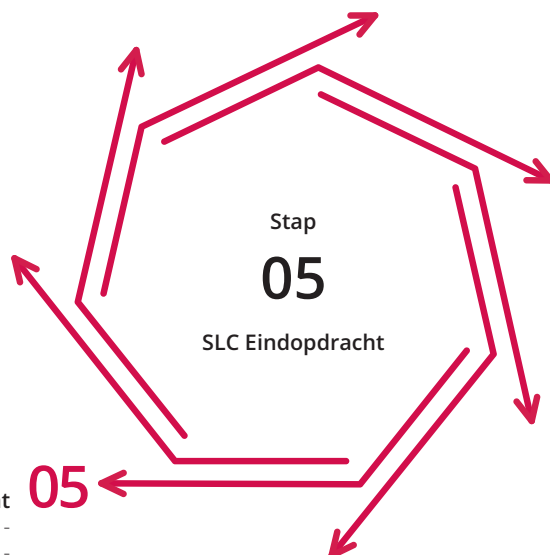
- Wat vind je leuk aan het beroepsbeeld?
- Geef met een cijfer tussen 1 - 10 aan hoe goed jouw beroepsbeeld is
- Welke vraag heb jij nog over het beroepsveld?
- Welk inspirerend voorbeeld heb je gezien?
- Wat lijkt je niet leuk aan het beroepsveld?



04

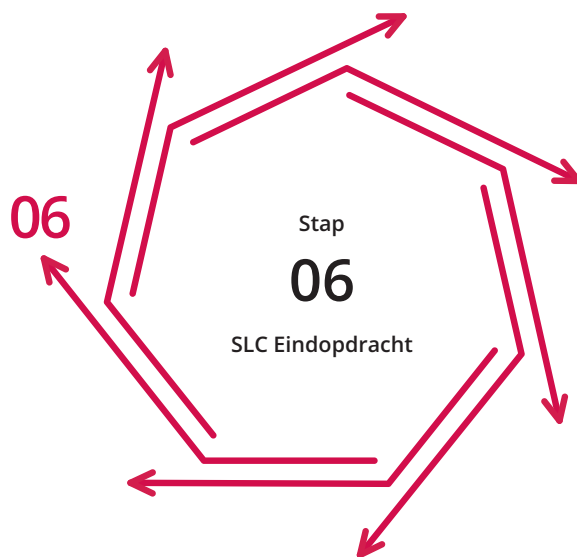
Studievaardigheden

- Noem 1 concreet voornemen voor volgend jaar
- Welke rol had jij bij groepsopdrachten?
- Van wie heb jij wat geleerd mbt studievaardigheden?
- Hoe effectief heb je je studie gemanaged?
- Hoe effectief heb je gebruik gemaakt van ondersteuning?
- Noem min. 1 sterk punt van je studievaardigheden



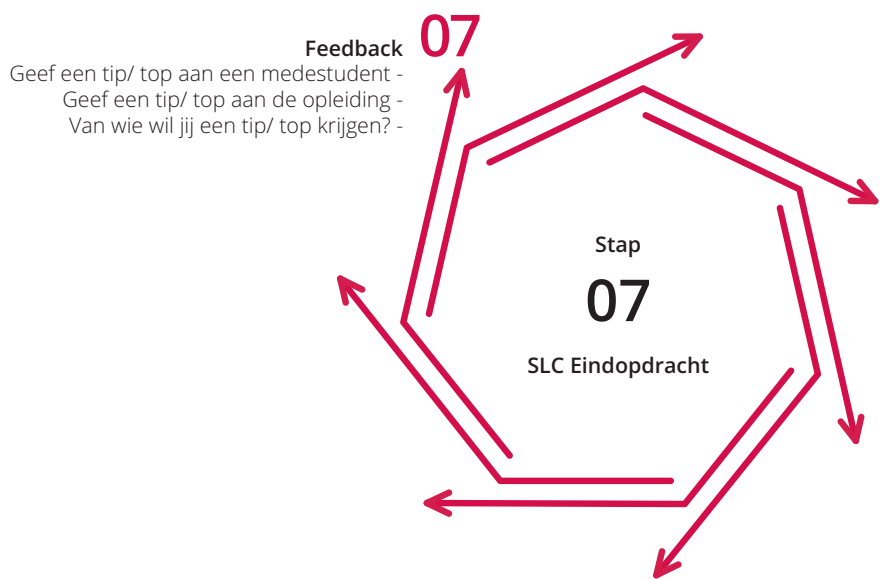
Leermoment

- SLC -
- Modulen -
- Kans die je gecreëerd/ gebruikt hebt -
- Inspirerende docent -
- Inspirerende student -
- Tijdens projectonderwijs -
- Stage/ excursies -



Ervaringen buiten school

- Activiteiten buiten school die goed van pas komen -
- Competenties die je al eerder ontwikkeld hebt -
- Activiteiten buiten school die lastig te combineren zijn met school -
- Plannen voor volgend jaar -



| Iedere opleiding kan deze opdracht aan de eigen PI-doelen aanpassen.

IV. Voorbeeld van PI-jaardoelen

(Uitgewerkt volgens de taxonomie van Dee Fink)

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4
Foundational knowledge	Je verwoordt of verbeeldt wat de regels, systemen en ondersteuning t.a.v. succesvol studeren zijn	Je verwoordt of verbeeldt wat loopbaancompetenties zijn en op welke manier deze je helpen bij een succesvolle (studie)loopbaan		
Application		Je verwoordt of verbeeldt wat je kwaliteiten en motieven zijn t.a.v. studeren en het beroep waarvoor je wordt opgeleid	Je verwoordt of verbeeldt in welke ervaringen jouw ambities en waarden te zien zijn	
Integration	Je verwoordt of verbeeldt hoe je kwaliteiten, interesses en ervaringen die je buiten en voor school hebt opgedaan, kunt inzetten in het beroep waarvoor je wordt opgeleid			
Human dimension		Je verwoordt of verbeeldt aan de hand van concrete ervaringen op welke manier jouw beroepscompetenties zichtbaar worden		Je verwoordt of verbeeldt: ▶ wat voor een professional jij wilt zijn (tussen nu en 5 jaar) ▶ in wat voor een omgeving je dan werkt ▶ met welk onderwerp je je dan bezighoudt ▶ welke rol jij dan hebt in het werkproces ▶ met wie jij dan samenwerkt ▶ voor welke beloning jij dan werkt
Caring			Aan de hand van eigen of gemeenschappelijke beroepsproducten maak je expliciet wat jouw ambities en waarden zijn	Je kiest een concreet beroepsproduct of issue (uit het brede beroepenveld) waar je tevreden over/blij mee/trots op bent. Je legt uit wat we hierin van jou zien en waarom jij dit belangrijk vindt.
Learning how to learn		Je verwoordt of verbeeldt hoe je nu leert en wat daar effectief in is. Je kunt ook aangeven wat in jouw manier van leren nog kan worden verbeterd en hoe je die verbetering gaat aanpakken		Je geeft zelf bewust vorm aan de manier waarop jij leert m.b.t.: ▶ kennis en vaardigheden die jouw interesse hebben ▶ kennis en vaardigheden waar je niet zoveel mee hebt, maar die je toch nodig hebt als hbo-professional. Je verwoordt of verbeeldt wat hierin je kracht is, hoe je deze kracht inzet en hoe je deze kracht gebruikt voor je eigen ontwikkeling. Je verwoordt of verbeeldt hoe je je ambities en waarden verbindt met je professionele handelen.

V. PI-inhouden passend bij de PI-jaardoelen

Jaar 1

In jaar 1 zijn de volgende onderwerpen leidend:

- kennismaken met de opleiding en opleidingscultuur, het werkveld, medestudenten en docenten;
- inzetten en ontwikkelen van zelfregie: verkennen en expliciteren van versterkende en belemmerende omstandigheden, overtuigingen en (studeer)vaardigheden. En gebruikmaken van de gewenste ondersteuning;
- jezelf zichtbaar maken en verbinden met de opleiding;
- evalueren van de opleidingskeuze;
- leren reflecteren;
- ontdekken en expliciteren van kwaliteiten en motieven in voor- en buitenschoolse ervaringen;
- eerste oriëntatie op het werkveld;
- monitoren van de studievoortgang.

Jaar 2

In jaar 2 zijn de volgende onderwerpen leidend:

- verkennen van het onderwijsprogramma;
- op basis van ervaringen in jaar 1 inzetten en ontwikkelen van zelfregie: verkennen en expliciteren van versterkende en belemmerende omstandigheden, overtuigingen en (studeer)vaardigheden. En gebruikmaken van de gewenste ondersteuning;
- ontwikkelen van loopbaancompetenties, resulterend in een onderbouwde keuze voor keuzevakken, teamrollen en stageplaats (betrek hierbij ook buitenschoolse activiteiten, ervaringen en helden/dromen!);
- expliciteren van de professionele identiteit op dit moment;
- verder verkennen van het werkveld;
- monitoren van de studievoortgang.

Jaar 3

In jaar 3 zijn de volgende onderwerpen leidend:

- verkennen van het onderwijsprogramma;
- op basis van ervaringen in jaar 2 inzetten en ontwikkelen van zelfregie: verkennen en expliciteren van versterkende en belemmerende omstandigheden, overtuigingen en (studeer)vaardigheden. En gebruikmaken van de gewenste ondersteuning;
- ontwikkelen van loopbaancompetenties, resulterend in een onderbouwde keuze voor de minor en teamrollen (betrek hierbij ook buitenschoolse activiteiten, [stage]ervaringen en helden/dromen!);
- verder verkennen van het werkveld;
- monitoren van de studievoortgang.

Jaar 4

In jaar 4 zijn de volgende onderwerpen leidend:

- verkennen van het onderwijsprogramma;
- op basis van ervaringen in jaar 3 inzetten en ontwikkelen van zelfregie: verkennen en expliciteren van versterkende en belemmerende omstandigheden, overtuigingen en (studeer)vaardigheden. En gebruikmaken van de gewenste ondersteuning;
- ontwikkelen van loopbaancompetenties, resulterend in onderbouwde keuzes betreffende afstuderen, teamrollen en vervolgstappen na de opleiding (betrek hierbij ook buitenschoolse activiteiten, [stage]ervaringen en helden/dromen!);
- verdiepend verkennen van het werkveld;
- monitoren van de studievoortgang.

VI. De startsituatie in beeld brengen

Professionaliteit Een substantieel deel van het team is gemotiveerd voor PI-ontwikkeling. Alle docenten: ▶ zijn zich bewust van hun PI en zetten deze in voor het realiseren van het onderwijs en de cultuur ▶ reflecteren op eigen handelen ▶ geven doelgericht en regelmatig feedback, -forward en -up. ▶ leren van en met elkaar op inhoud en het realiseren van leerprocessen en een ondersteunende opleidingscultuur. PI-docenten: ▶ coachen op PI-ontwikkeling ▶ voeren individuele PI-gesprekken ▶ begeleiden het groepsleren. De PI-coördinator: ▶ ontwikkelt vanuit de visie op het beroep en het onderwijs in samenwerking met de curriculum commissie een PI-programma dat inhoudelijk verbonden is met het hele curriculum ▶ betreft hierbij de curriculumcommissie ▶ organiseert in samenwerking met de onderwijsmanager draagvlak in het team ▶ realiseert in samenspraak met (PI-)docenten en de onderwijsmanager een PI-professionaliseringstraject.	Cultuur Er is regelmatig dialoog over de vakinhoud, de (individuele) leerprocessen en de opleidingscultuur; zowel tussen docenten en studenten als tussen docenten onderling en studenten onderling. Ervaarbaar is dat ontwikkelen even belangrijk is als presteren. De meningen van docenten, studenten en werkveld worden meegenomen in het ontwikkelen en realiseren van het onderwijs. Docenten en studenten zijn betrokken bij en nieuwsgierig naar elkaar. Er is een sfeer van vertrouwen en docenten en studenten tonen eigenaarschap voor hun eigen aandeel in het leerproces Partijen benaderen elkaar positief en zijn oplossingsgericht. Dilemma's en vragen worden gewaardeerd.
Curriculum Het curriculum kent een goede combinatie van kennis, houding en vaardigheden en is sterk verbonden met de praktijk(simulatie). Het curriculum bevat een methodische, doelgerichte, cyclische PI-reflectielijn door de hele opleiding heen, die inhoudelijk verbonden is met: ▶ het hele curriculum ▶ voor- en buitenschoolse ervaringen ▶ het LOB-cv (evt.) en studiekeuzecheckgesprek. Het curriculum bevat een constructieve alignment (d.w.z.: doelen, inhoud en toetsing zijn afgestemd op elkaar) voor PI-ontwikkeling. Reflecteren en feedback geven worden als vaardigheid aangeleerd. Het curriculum biedt keuzeruimte voor de student.	Faciliteiten De onderwijsmanager is eigenaar en opdrachtgever voor het ontwikkelen en realiseren van PI-ontwikkeling. Er is een opdrachtnemer/coördinator die ruimte heeft deze opdracht te realiseren. Er is voldoende ontwikkel-, doorloop- en uitvoeringstijd voor alle betrokkenen. Er zijn voldoende professionaliseringsmogelijkheden. Er zijn voldoende afstemmingsmogelijkheden. Het onderwijs is (grotendeels) kleinschalig georganiseerd, waardoor studenten en docenten elkaar kennen.

VII. Bronnenlijst

- Accreditatierapport opleiding Ergotherapie (2019). Hogeschool Rotterdam.
- Alexander, R. (2006). *Education as dialogue. Moral and pedagogical choices for a runaway world*. Hong Kong/York: The Hong Kong Institute of Educational/Dialogos.
- Alexander, R. (2008). *Towards Dialogic Teaching*. York: Dialogos.
- Bakker, Cok (2013). *Het goede leren. Leraarschap als normatieve professie*. Openbare les. Hogeschool Utrecht.
- Benammar, K. (2006). *Reflectietools*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers B.V.
- Biesta, Gert (2015a). *Het prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Uitgeverij Phronese.
- Biesta, Gert (2015b). *Virtuoos onderwijs & virtuoos onderwijzen*. Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <https://www.hetabc.nl/virtuoos-onderwijs-virtuoos-onderwijzen/>
- Bouman, Mieke (2015). *De Held in je eigen verhaal*. Amsterdam: Warden Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester: University of Rochester Press.
- De waarde(n) van weten: Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015–2025. Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnota-s/2015/07/07/de-waarde-n-van-weten-strategische-agenda-hoger-onderwijs-en-onderzoek-2015-2025>
- Dweck, Carol (2006). *The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Dweck, Carol. Geraadpleegd op 2 april 2019. [https://www.aacu.org/sites/default/files/files/ild/symonette.makeassessmentwork.dweck .pdf](https://www.aacu.org/sites/default/files/files/ild/symonette.makeassessmentwork.dweck.pdf)
- Fink, Dee (2013). *Creating Significant learning experiences*. San Francisco: John Wiley & Sons Inc.
- Gallup (2013). *State of the Global Workplace: Employee engagement insights for business leaders worldwide*. Gallup, Inc.
- Gerretsen, Cheryl (2011). Van verplicht nummer naar talentgericht coachen. *Tijdschrift voor Coaching*, 2011-02, juni.
- Gerritzen, Reinier. Edubook. Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <https://www.edumundo.nl/edubook/studie-loopbaan-begeleiding>
- Hoe doe jij dat? Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <https://hoedoeijdat.hr.nl/2017/07/11/van-studieloopbaancoaching-naar-professionele-identiteit/>
- Groen, Mirjam (2015). *Reflecteren, de basis*. Groningen: Noordhoff Uitgevers B.V.
- Grootendorst, Annemiek (2017). Van SLC naar Professionele Identiteit. *Tijdschrift Onderwijsinnovatie*. December 2017, p.31 – 33. Is dit zo goed??
- Hattie, J. & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77, pp. 81–112.
- Klatter, Ellen (2015). *Professionele Identiteit in perspectief*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- Klink, M. van der (2012). *Professionele ontwikkeling van hbo-docenten: mogelijke activiteiten en ondersteuning door onderzoek. Handboek Effectief Opleiden*. Rijksuniversiteit Groningen.
- Korthagen, Fred & Vasalos, Angelo (2002). *Niveaus in reflectie: naar maatwerk in begeleiding*.

Geraadpleegd op 2 april 2019 van:

- http://www.lerarenopleider.nl/velon/ledensite/files/2002/03/23_1_4KorthagenVasalos.pdf
- Kuijpers, Marinka (2003). *Loopbaanontwikkeling*. Proefschrift. Universiteit Twente.
- Kuijpers, Marinka (2015b). *Verander SLC. Maak het nuttig, maak het persoonlijk*. Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <https://loopbaangroep.nl/wp-content/uploads/2015/10/Advies-voor-studieloopbaancoaching-Hogeschool-Rotterdam.pdf>
- Lansdaal, Irene. Solvitas. Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <https://www.solvitas.nl/welkom.html>
- Lengelle, Reineke & Meijers, Frans (2018). De effecten van groepswerk bij 'Career Writing'. *LoopbaanVisie*, augustus, pp. 85–90.
- Loopbaangroep.
- Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <https://loopbaangroep.nl/inspiratie/>
- Luken, Tom (2011). Zin en onzin van reflectie. *Supervisie & Coaching, Tijdschrift voor begeleidingskunde*, 28 (4), pp. 153–166.
- Manen, van Max (2014). *Weten wat te doen wanneer je niet weet wat te doen*. NIVOZ, Driebergen
- Meijers, F., Kuijpers, M. en Bakker, J. (2006). Over leerloopbanen en loopbaanleren, loopbaancompetenties in het (v)mbo. Het Platform Beroepsonderwijs.
- Geraadpleegd op 2 april 2019 van: [file:///Users/annemiek/Downloads/vo-raad handreiking samenvatting van de vijf loopbaancompetenties%20\(2\).pdf](file:///Users/annemiek/Downloads/vo-raad%20handreiking%20samenvatting%20van%20de%20vijf%20loopbaancompetenties%20(2).pdf)
- Meijers, Frans & Mittendorff, Kariene. (2017). Zelfreflectie in het hoger onderwijs (pp. 13– 33). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Mittendorff, K., Donk, S. van der & Gellervij, M. (2012). *Kwaliteit van reflectie. Onderzoek naar de kwaliteit van SLB programma's en reflectieprocessen van studenten*. Saxion Hogescholen.
- Mittendorff, Kariene (2014). Leren reflecteren. Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <http://www.mittendorffonderwijsadvies.nl/wp-content/uploads/2011/10/Leren-Reflecteren-Mittendorff-2014.pdf>
- Pekrun, R., Goets, T. & Titz, W. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist*, 37, 91–105.
- Pol, Mirjam (2016). *Nog slimmer!* Amsterdam: VU University Press.
- Pols, Wouter (2018). Wijsheid van de praktijk. Over het stille weten in de onderwijspraktijk. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 30 (3), pp. 28–35.
- Pols, Wouter (2012). Waarom leraren ertoe doen. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 33(3), pp 19–23.
- Reekers, Martin (2017a). Hoe vang ik een ervaring? Geraadpleegd op 2 april 2019 van: https://hint.hr.nl/contentassets/2b1df903d88c46f995*351701d47c334/hoe-vang-ik-een-ervaring---reekers.pdf
- Reekers, Martin (2017b). *Professionele Identiteit; omdat je toekomst op het spel staat*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- Reflectiemethodes. Geraadpleegd op 2 april 2019 van: http://reflectiesite.nl/tools/Ruhe_Telke
- Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <https://verdiendleiderschap.nl/#>
- Ruijters, Manon C.P. (2018a). *Queeste naar goed werk*. Alphen aan den Rijn: Vakmedianet Management BV.

Ruijters, Manon C.P.(2018). *Mijn Binnenste Buiten*. Deventer: Vakmedianet.

Schwartz, B.(2016). *Waarom we werken*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Stevens, Luc (2012). Geraadpleegd op 2 april 2019 van:
<https://nivoz.nl/nl/luc-stevens-ieder-mens-is-gebouwd-om-zichzelf-te-ontwikkelen-en-heeft-een-natuurlijke-behoefte-aan-relatie-autonomie-en-competentie>

Aansluiting voortgezet onderwijs – Rotterdamse hogescholen. Samenwerken aan een betere aansluiting tussen vo en hbo in de Rotterdamse regio. Geraadpleegd op 2 april 2019. van:
<https://aansluiting-voho010.nl/>

Social Island. Geraadpleegd op 2 april 2019 van: www.socialisland.nl

Tuckman, Bruce W. (1965). Geraadpleegd op 2 april 2019 van: <http://www.groepsdynamiek.nl/tuckmansstages.html>

Verborg, F. (2016). *Meer ik, meer moraal. Persoonlijk leiderschap in de georganiseerde samenleving*. Zoetermeer: Uitgeverij Klement.

Vink, Roy (2017). *100% Jezelf HBO*. Nuenen: Onderwijsadviesbureau Dekkers bv.

Visser, Coert (2013). *Progressiegericht werken*. Amersfoort: Wilco.

Voerman, Lia & Faber, Frans (2018). *Didactisch Coachen*. Baarn: De Weijer Uitgeverij.

Inspiratiebronnen voor (PI-)docenten van Hogeschool Rotterdam:

Advies over PI/SLC-onderwijs: <https://hint.hr.nl/nl/HR/Voorzieningen--Services/Onderwijsservices/advies--ondersteuning-slc/>

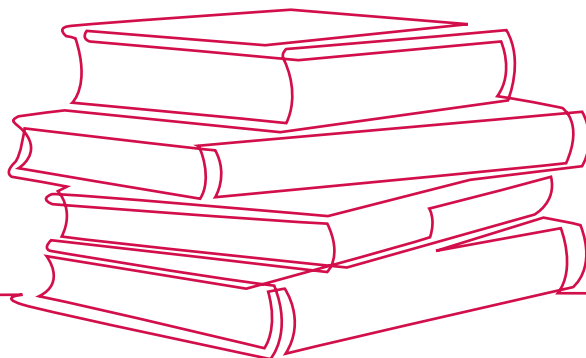
Doorverwijzing naar decanen: <https://hint.hr.nl/nl/global/zoekt-resultaten/?zoek=zoek&SearchQuery=decaan>

Samenwerken aan een betere aansluiting tussen vo en hbo in de Rotterdamse regio: <https://aansluiting-voho010.nl/>

Onderwijsvisie van Hogeschool Rotterdam: <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/hogeschool/over-ons/onderwijsvisie/>

Ondersteunend onderwijs: <https://hint.hr.nl/nl/HR/Studie/studiebegeleiding/Ondersteunend-Onderwijs/>

Professionaliseringsaanbod: <https://hint.hro.nl/nl/HR/Werken-bij/faciliteiten/hr-academie/>



VIII. Lijst met illustraties

- Figuur 1.1 PI-ontwikkeling: een levenslang, cyclisch leerproces
- Figuur 1.2 Loopbaancompetenties met bijbehorende loopbaanvraag (Loopbaangroep)
- Figuur 1.3 Proces van het beleven van incidenten naar het herkennen van patronen
- Figuur 2.1 Niveaus van de integrale ontwikkeling van PI-onderwijs
- Figuur 2.2 De PI-leerlijn heeft een herkenbare inhoudelijke verbinding met het curriculum
- Figuur 3.1 Hbo als belangrijke schakel in de PI-ontwikkeling
- Figuur 3.2 PI-doelen per jaar van de opleiding Facility Management
- Figuur 3.3 Reminder: operationalisatie van het concept professionele identiteit
- Figuur 4.1 Fasen van het leerproces
- Figuur 4.2 Een grote hoeveelheid reflectieverslagen laten schrijven, schiet zijn doel voorbij
- Figuur 4.3 Richt het reflectieproces cyclisch in
- Figuur 4.4 Doelgerichte, cyclische reflectie leidt tot dieper inzicht
- Figuur 4.5 Het ui-model van reflectieniveaus
- Figuur 4.6 Werkmodel voor het inrichten van goede reflectieopdrachten
- Figuur 4.7 Methodische uitwerking van de STARR methodiek
- Figuur 5.1 Partijen die een rol spelen bij PI-ontwikkeling en PI-implementatie
- Figuur 5.2 Iteratief proces van realiseren, evalueren en bijstellen van de veranderingen
- Figuur 5.3 Betrokkenen en resultaten per fase van het onderwijsveranderingsproces

- Afbeelding 1.1 Tijdens de loopbaan zijn vele keuzes te maken
- Afbeelding 1.2 Juist in dilemma's schuilt de eigenheid van de student
- Afbeelding 2.1 Zonder relatie geen prestatie
- Afbeelding 2.2 Docenten en PI-docenten hebben ieder een eigen professionaliteit
- Afbeelding 3.1 Kader voor de opdracht 'Dit ben ik op dit moment'
- Afbeelding 3.2 Het PI-programma moet voldoende kader bieden voor het realiseren van de PI-doelen en voldoende ruimte laten om aan te sluiten bij de eigenheid van de studenten en de groep
- Afbeelding 4.1 Effect van emoties op leeractiviteiten
- Afbeelding 4.2 Overtuigingen en emoties moet je toetsen op realiteitswaarde
- Afbeelding 4.3 Voorbeelden van feedback waarmee docenten een bijdrage leveren aan PI-ontwikkeling
- Afbeelding 4.4 In PI-leerlijn verwerkt de student gekregen feedback
- Afbeelding 4.5 Voorbeeld vragen die de student helpen hun vijf loopbaanvragen te beantwoorden.
- Afbeelding 4.6 Gesprekslemniscaat bron: loopbaangroep
- Afbeelding 4.7 Door systematisch te reflecteren op meerdere ervaringen komt de professionele identiteit tot bloei
- Afbeelding 4.8 Heb als team een hoge ambitie en wees blij met iedere stap die jullie zetten

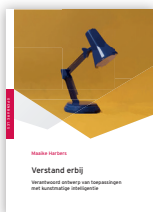
Eerdere uitgaven

van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij



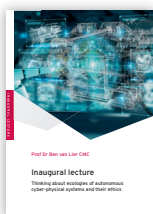
'Je moet op dat moment reageren en je weet nooit of je het juiste doet.' Pedagogiek in het middelbaar beroepsonderwijs

Auteur Wouter Pols
ISBN 9789493012059
Verschijningsdatum januari 2019
Aantal pagina's 88
Prijs € 14,95



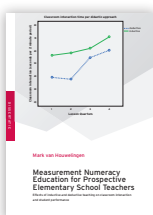
Verstand erbij

Auteur Maaïke Harbers
ISBN 9789493012035
Verschijningsdatum november 2018
Aantal pagina's 80
Prijs € 14,95



Inaugural lecture

Auteur Prof Dr Ben van Lier CMC
ISBN 9789493012028
Verschijningsdatum oktober 2018
Aantal pagina's 80
Prijs € 14,95



Measurement Numeracy Education for Prospective Elementary School Teachers

Auteur Mark van Houwelingen
ISBN 9789493012004
Verschijningsdatum oktober 2018
Aantal pagina's 144
Prijs € 19,95



Schillen van het verschil

Auteur Tina Rahimi
ISBN 9789493012011
Verschijningsdatum juni 2018
Aantal pagina's 86
Prijs € 14,95



Zorg voor Communicatie

Auteur Karin Neijenhuis
ISBN 9789051799859
Verschijningsdatum maart 2018
Aantal pagina's 116
Prijs € 14,95



Next Strategy

Auteur Arjen van Klink
ISBN 9789051799712
Verschijningsdatum november 2017
Aantal pagina's 102
Prijs € 14,95



Visie op de toekomst van de Nederlandse procesindustrie

Auteur Marit van Lieshout
ISBN 9789051799682
Verschijningsdatum oktober 2017
Aantal pagina's 68
Prijs € 14,95



Slim bewegen tussen haven en stad

Auteur Ron van Duin
ISBN 9789051799675
Verschijningsdatum oktober 2017
Aantal pagina's 84
Prijs € 14,95



Techniek is belangrijk, maar het zijn mensen die het verschil maken

Auteur Hans van den Broek
ISBN 9789051799644
Verschijningsdatum oktober 2017
Aantal pagina's 84
Prijs € 14,95



#DuurzaamRenoveren

Auteur Haico van Nunen
ISBN 9789051799651
Verschijningsdatum oktober 2017
Aantal pagina's 100
Prijs € 14,95

Annemiek Grootendorst

Professionele Identiteit ontwikkelen gedurende de hbo-opleiding

Een handreiking voor hbo-opleidingen die loopbaangericht willen opleiden



Het begeleiden van het ontwikkelen van een professionele identiteit door studenten (kortweg: PI-ontwikkeling) is een eigentijds vervolg op studieloopbaancoaching. Door het ontdekken van de eigen professionele identiteit tijdens de hbo-opleiding kunnen studenten steeds beter de regie voeren over de eigen studieloopbaan, een goede aansluiting op de arbeidsmarkt realiseren en in hun professionele toekomst de regie voeren over hun eigen loopbaan. Zo bereiden studenten zich voor op een professionele toekomst waarin verandering de enige constante lijkt te zijn.

Studenten begeleiden bij het ontwikkelen van hun professionele identiteit is een uitdaging die verschillende opleidingen van Hogeschool Rotterdam zijn aangegaan. Annemiek Grootendorst werkt met diverse opleidingen aan het realiseren van deze uitdaging. Daarin heeft zij veel praktijkkennis opgedaan. Zij heeft dit boekje geschreven om deze kennis, inzichten en ervaring met anderen te delen en hen ermee te inspireren.

Ook beschrijft Annemiek het proces dat opleidingen moeten doorlopen om PI-ontwikkeling in hun onderwijs op te nemen. Daarbij vormen de loopbaancompetenties en -vragen het kader. Ze beschrijft helder de veranderingen die op de verschillende niveaus (van onderwijsvisie tot onderwijs uitvoering) moeten plaatsvinden, inclusief welke personen hierbij betrokken zijn. Voorbeelden, achtergronden, tips en weetjes maken de materie inzichtelijk en aansprekend.



HANDREIKING

Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

