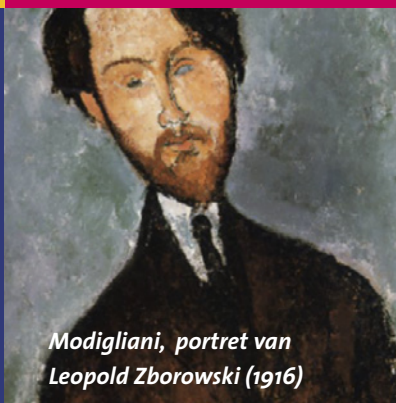




Inspiratie voor docenten mbo en hbo

Leren interprofessioneel werken
in het domein Kind en Educatie



*Modigliani, portret van
Leopold Zborowski (1916)*

'Waarom schilderde je mijn
ene oog als een blauw vlak
en het andere als een echt
oog?'

'Je ene oog kijkt naar binnen,
het andere oog kijkt
de wereld in.'

Colofon

Uitgave ten behoeve van het RIF-project Innovatiecluster Kind en Educatie

Tekst:

Valerie Braakman-Borgdorff	Landstede MBO
Veronique Damoiseaux	Hogeschool KPZ
Wijnand Kieft	Hogeschool Windesheim
Jitske Strikwerda	Deltion College
Mirjam Tielbeek-Bertels (redactie)	KC de Bolster

Inhoud

HOOFDSTUK 1

ACHTERGROND EN ONDERWIJSKUNDIGE ONDERBOUWING	5
Theory of planned behavior	5
Model professionele identiteit	6
Reflectiemodel interprofessioneel teamoverleg	6
Leercyclus	7

HOOFDSTUK 2

UITWERKING ASPECTEN PROFESSIONELE IDENTITEIT VOOR HET HBO	9
Inleiding	9
Wat is professionele identiteit?	9
Praktijktheorie: jouw werkwijze	9
Expertisegebied: jouw specialiteit	10
Kennisbasis: waaruit bestaat je vakkennis	11
Materiële zelf: 'mijn'	12
Spirituele zelf: jouw passie en je drijfveren	13
Sociale zelf: jouw context	14
Professionele frame	15
Institutionele frame	15

HOOFDSTUK 3

UITWERKING ASPECTEN PROFESSIONELE IDENTITEIT VOOR HET MBO	17
Inleiding	17
Wat is professionele identiteit?	17
Praktijktheorie: jouw werkwijze	17
Expertisegebied: jouw specialiteit	18
Kennisbasis: waaruit bestaat je vakkennis	19
Materiële zelf: 'mijn'	20
Spirituele zelf: jouw passie en je drijfveren	20
Sociale zelf: jouw context	21
Professionele frame	21
Institutionele frame	23

HOOFDSTUK 4

DE PROFESSIONAL IN EEN IINTERPROFESSIONEEL TEAM	24
T-shaped professional in het domein Kind en Educatie	24
Interprofessionele competentie	25
Competentieraamwerk voor interprofessioneel werken	25

Referenties	26
--------------------	-----------

Bijlage 1 Leeruitlekomsten interprofessioneel leren en werken	28
----------------------------------------------------------------------	-----------

Introductie

In september 2019 is in Zwolle het Innovatiecluster Kind en Educatie van start gegaan. Een project waarin de mbo-scholen Deltion College, Landstede MBO, mbo Menso Alting Zwolle, en de hbo-aanbieders Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa en Hogeschool Windesheim samen met organisaties uit het werkveld rondom het kind de handen in één sloegen. Een project dat ervoor moet zorgen dat het interprofessioneel werken (IPW) in het DNA komt van studenten, docenten en professionals in het werkveld. Dit omdat interprofessioneel samenwerken belangrijker is dan ooit vanwege de toenemende complexiteit van ontwikkelvragen van kinderen.

De vraag is: Hoe kunnen we onze studenten, die worden opgeleid voor kindberoepen, leren om samen te streven naar een holistische aanpak waarbij het kind centraal staat in plaats van het 'ontwikkelprobleem'? Een aanpak waarin we toewerken naar een gezamenlijk ontwikkelplan in plaats van naar meerdere plannen, zodat de ondersteuning voor zowel het kind als de ouder meer in balans is.

In dit inspiratiedocument geven we de achtergronden van de onderwijskundige overwegingen en uitwerkingen die de basis vormen voor interventies en leermiddelen die docenten van de in het project participerende opleidingen kunnen gebruiken in hun onderwijs. Onderwijs dat ertoe leidt dat toekomstige werknemers binnen het domein Kind en Educatie toegerust zijn voor het werken in interprofessionele teams met brede en uitwisselbare rollen.

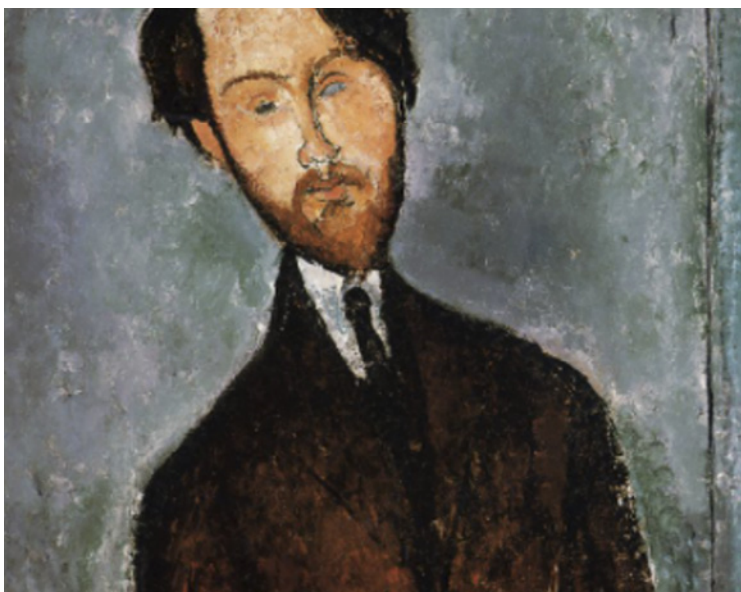
Leeswijzer

In hoofdstuk 1 beschrijven we de onderwijskundige theorieën die ten grondslag liggen aan de keuzes die we hebben gemaakt voor de inspiratiematerialen ten behoeve van onderwijs in interprofessioneel werken.

In hoofdstuk 2 geven we uitwerkingen van de aspecten van professionele identiteit (Ruijters, 2015) voor het hbo.

In hoofdstuk 3 geven we uitwerkingen van de aspecten van professionele identiteit (Ruijters, 2015) voor het mbo.

In hoofdstuk 4 beschrijven we wat interprofessioneel werken van een professional vraagt en welke competenties een student te ontwikkelen heeft.



Interprofessioneel leren en werken vraagt om een blik naar binnen, je professionele identiteit, en verbinding maken met de ander.

Modigliani, portret van Leopold Zborowski (1916)

HOOFDSTUK 1

Achtergrond en onderwijskundige onderbouwing

Effectief interprofessioneel samenwerken vraagt wat van een student. Daarbij is zowel aandacht voor het proces als het product essentieel. Dit hoofdstuk geeft inzicht in het samenspel van al deze aspecten in een interprofessionele samenwerking en geeft houvast in het begeleiden en opleiden van de studenten op de weg hiernaartoe.

Om als opleiding aan de slag te kunnen met interprofessioneel werken (IPW), is het noodzakelijk om een beeld te hebben van wat we binnen het project verstaan onder IPW:

“Interprofessioneel werken betreft een duurzame en actieve samenwerking in een team tussen professionals met uiteenlopende expertises en mogelijk afkomstig uit verschillende organisaties met als doel gezamenlijk problemen op te lossen en diensten te verlenen (Morgan et al, 2015; in van Dongen 2017). In een interprofessioneel team wordt een doelgerichte en gemeenschappelijke aanpak ontwikkeld vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en een gemeenschappelijke visie, waarden en normen (Doornenbal & de Leve, 2014). Van der Star (2019) beschrijft dit als: ‘over het schoolhek heen kunnen kijken’. Verschillende professionals, zoals basisschoolleerkrachten, onderwijsassistenten en orthopedagogen, moeten in staat zijn om hun eigen expertise te verbinden met die van anderen en van daaruit handelen, wat leidt tot synergie en kwalitatief betere zorg (de Waal, 2018).

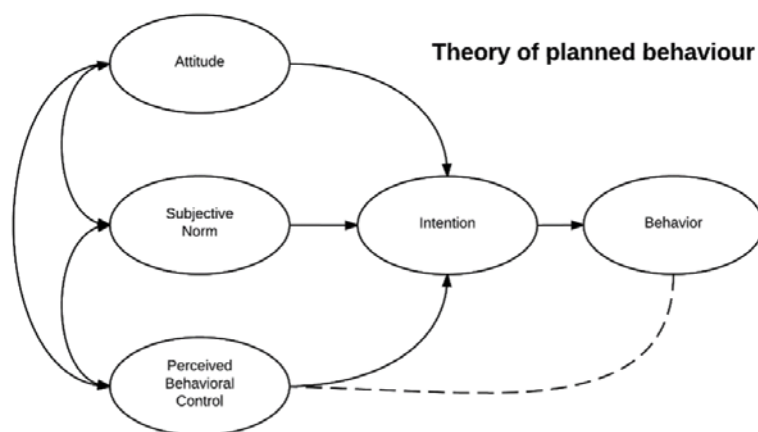
In het oorspronkelijke projectplan zijn competenties beschreven als samenwerken, communicatie binnen het team, planvorming, evalueren en reflecteren, probleemoplossing en begeleiding interprofessioneel team. Dat deze competenties noodzakelijk zijn om IPW te laten slagen lijkt logisch. En al zijn deze competenties al vaak in opleidingen verweven, het leidt er in de praktijk toch niet toe dat docenten en professionals in het werkveld interprofessioneel gaan samenwerken. Er moet meer gebeuren dan puur het zich eigen maken van competenties.

Theory of planned behavior

In de jaren 80 ontwikkelde Azjen (1991) de *theory of planned behavior* (figuur 1). Deze theorie beschrijft welke zaken van invloed zijn op het aanzetten van mensen tot handelen. Het construct interprofessioneel handelen is vanuit deze theorie tegen het licht gehouden en ontrafeld.

Allereerst het aspect houding (attitude): dit zegt iets over de wenselijkheid van het gedrag en over de wenselijkheid van de gevolgen van het gedrag. Vragen die bij het aspect houding centraal staan zijn: Hoe belangrijk vind jij interprofessioneel samenwerken? En waarom vind je interprofessioneel samenwerken belangrijk? Wat levert het op in jouw optiek?

De normen, de overtuigingen die leven in jouw omgeving (subjective norm) spelen ook een rol. Wat zegt jouw omgeving over interprofessioneel samenwerken, is dit iets wat bekend is? En wordt het aangemoedigd of juist niet? Daarnaast is het ook zaak dat je het gevoel hebt in staat te zijn om interprofessioneel samen te werken (*perceived behavioral control*). Bij dit aspect is het vertrouwen in jezelf, dat je in staat bent (*self efficacy*) om interprofessioneel



Figuur 1. Theory of Planned Behaviour. Overgenomen uit: *The theory of planned behavior* (p. 182) door I. Azjen, 1991.

samen te werken, essentieel. Deze drie zaken: houding, normen vanuit de omgeving en het zelfvertrouwen in eigen kunnen zijn bepalend voor de mate waarin je de intentie (*intention*) ontwikkelt om tot handelen (*behavior*) over te gaan.

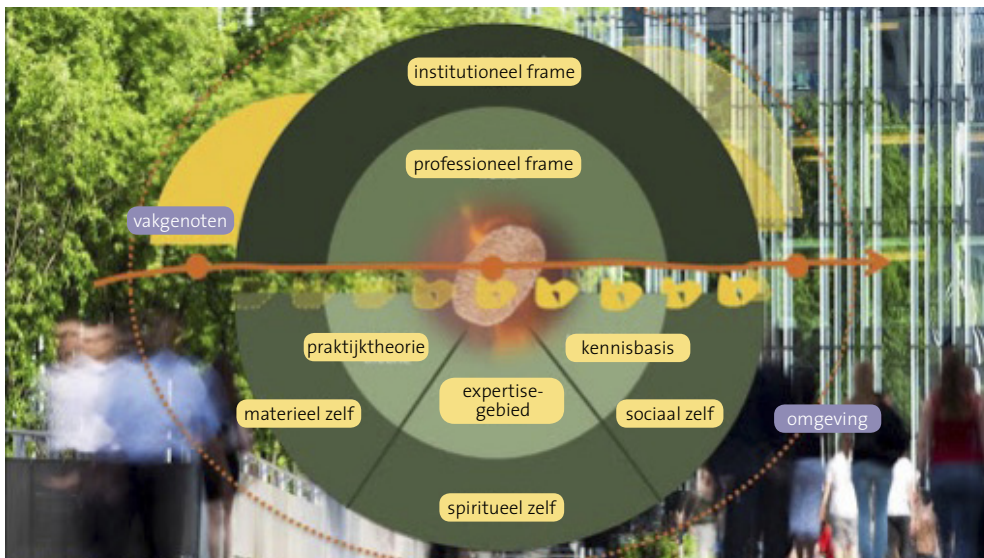
In opleidingen kunnen aan deze drie aspecten aandacht worden besteed. Wat ademen we eigenlijk uit als opleiding? Hoe interprofessioneel werken we zelf? Dragen we bewust/onbewust het belang van interprofessioneel samenwerken naar onze studenten uit?

Zowel de houding van de student als diens inzicht en vertrouwen in het eigen kunnen: 'het unieke zelf' (Ruijters, 2015), liggen bij de student zelf en vragen dan ook gerichte aandacht.

Model professionele identiteit

Het model professionele identiteit (figuur 2) ontwikkeld door Manon Ruijters en collega's (2015, p. 23) helpt studenten om zicht te krijgen op hun 'eigen unieke zelf' en om zich bewust te worden van hun eigen normen, waarden, drijfveren en overtuigingen.

Ruijters, et al. (2015) geven aan dat 'hoe meer veranderingen en ontwikkelingen in het werk en in de context, des te groter de noodzaak om te expliciteren en te weten waar houvast zit, zodat je weet wat je wel en niet kunt loslaten zonder jezelf kwijt te raken'. Het model van professionele identiteit geeft als middel ook richting om studenten te helpen meer zicht te krijgen op hun eigen unieke 'ik'. Door aandacht te besteden aan professionele identiteit raakt de student meer geworteld in wie hij of zij zelf is als professional. Meer zicht krijgen op je eigen (professionele) identiteit helpt volgens Ruijters, et al. (2015) om: "Wijs om te gaan met anderen en moeilijke situaties. Doordat je je eigen unieke zijn kent, is er ook ruimte voor de manier waarop anderen uniek zijn. Respect en waardering daarvoor maakt samenspel waardevoller."



Figuur 2. Model professionele identiteit. Overgenomen uit: Ruijters M.C.P, et al. (2015).

Reflectiemodel interprofessioneel teamoverleg

De noodzaak van zicht krijgen op eigen professionele identiteit in het licht van interprofessioneel samenwerken, is ook belangrijk vanuit het oogpunt van samenwerken.

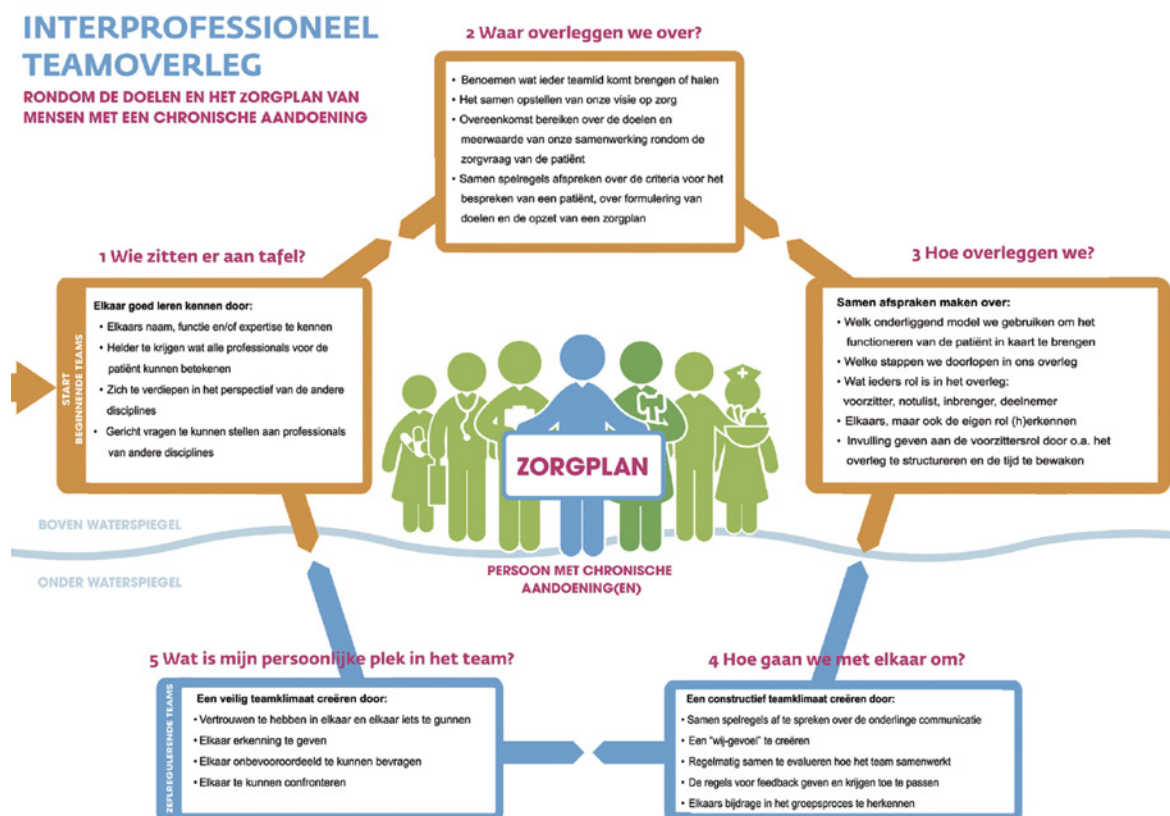
Van Dongen en Goossens (2018, p. 29-31) geven aan dat bij interprofessioneel samenwerken de teamreflexiviteit heel belangrijk is. Daarbij definiëren ze teamreflexiviteit als 'de mate waarin teamleden openlijk reflecteren op teamdoelen, strategieën en processen en op basis daarvan hun werkwijze aanpassen.'

Teamleden zouden volgens Van Dongen en Goossens moeten beschikken over 'de competenties en vaardigheden die nodig zijn om kritisch naar het eigen functioneren te kunnen kijken en op basis daarvan samen te reflecteren'. Het kritisch kunnen kijken naar het eigen functioneren en de reflectieve en generatieve dialoog (nieuwe werkwijzen),

inzichten of producten tot stand brengen) te kunnen voeren met de ander, vraagt om inzicht in eigen professionele identiteit én de professionele identiteit van de ander.

Het reflectiemodel (figuur 3) bevat vijf stappen, waarbij allereerst verkend wordt wie er aan tafel zitten, vervolgens gekeken wordt waar het overleg over gaat, daarna is er aandacht voor hoe er overlegd wordt, hoe er met elkaar omgegaan wordt en tot slot wat ieders persoonlijke plek is in het team. Tijdens al deze stappen kan het helpen om verdieping te genereren door aandacht te besteden aan de professionele identiteit van de student.

Door het – aan de hand van het reflectiemodel – voeren van de reflectieve dialoog kan samenwerking tot stand komen. Het is van belang om de reflectieve en generatieve dialoog gedurende de samenwerking te blijven voeren. De vijf stappen kunnen tijdens elk overleg weer opnieuw ter tafel komen.



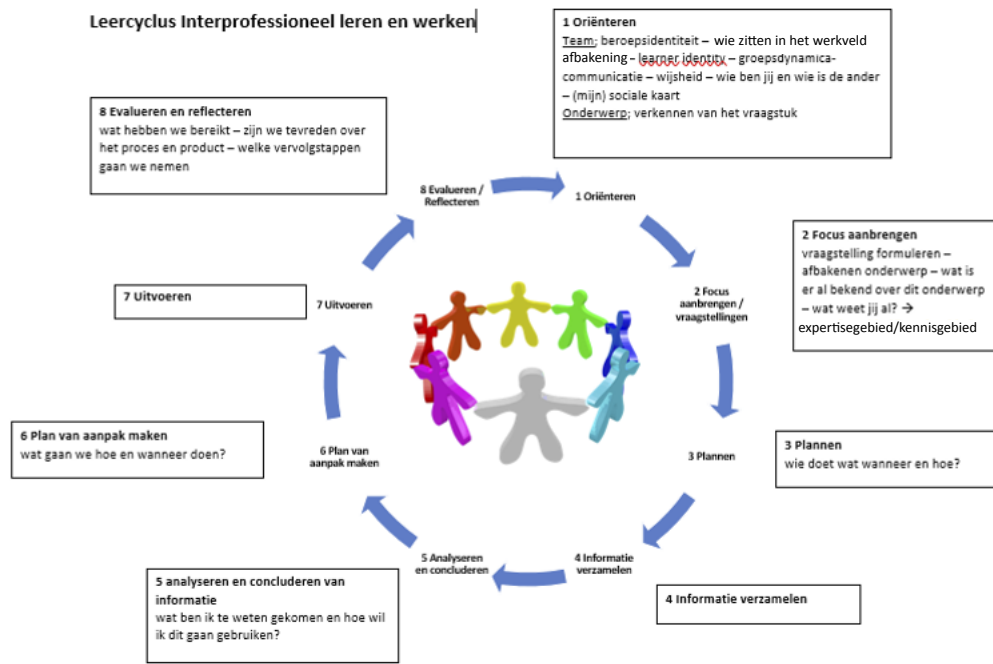
Figuur 3. Reflectiemodel interprofessioneel teamoverleg. Overgenomen uit: Van Dongen (2018).

Leercyclus

Zowel het reflectiemodel interprofessioneel teamoverleg als het model professionele identiteit helpen om grip te krijgen op het proces van interprofessioneel samenwerken. Daarnaast werk je in een interprofessionele samenwerking ook aan een product bijvoorbeeld in de vorm van een (zorg)plan. Om te komen tot een gedegen product kan het helpen om de stappen van de leercyclus (figuur 4) te volgen, die ontwikkeld zijn door het projectteam.

In fase 1 van deze leercyclus vindt een oriëntatieproces plaats. Tijdens deze fase is het essentieel om aandacht besteden aan het reflectiemodel interprofessioneel teamoverleg. Ook tijdens de daaropvolgende stappen blijft de reflectieve dialoog belangrijk. De stappen van de leercyclus helpen om bij een interprofessionele samenwerking systematisch naar een gezamenlijk (zorg)plan en de uitvoer ervan toe te werken.

Om grip te krijgen op wat er in elke fase van de leercyclus precies van een student verwacht wordt, zijn bijpassende leeruitkomsten ontwikkeld (zie bijlage 1).



Figuur 4. Leercyclus interprofessioneel leren en werken. Ontwikkeld door projectteam 2 Innoveren onderwijscurricula.

HOOFDSTUK 2

Uitwerkingen aspecten professionele identiteit voor het hbo

Inleiding

Interprofessioneel werken en leren vraagt onder meer zicht op je eigen professionele identiteit. Wanneer je je eigen unieke ik kent, geeft dat de mogelijkheid om verbinding aan te gaan met de ander (Ruijters, 2015). Een verbinding met andere professionals (studenten) in andere beroepen, die de basis vormt voor interprofessioneel leren en werken binnen kindberoepen.

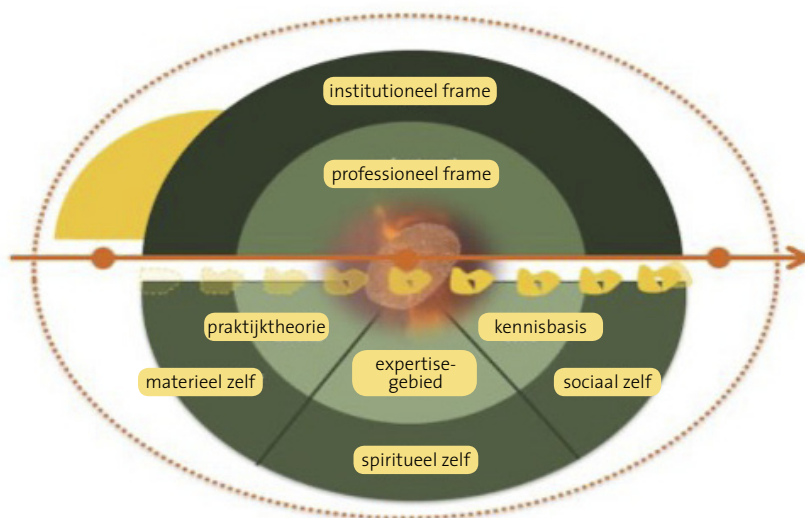
Wat is professionele identiteit?

Onderstaand de aspecten van professionele identiteit volgens het model van Ruijters (2015) uitgewerkt naar:

- > Wat is het?
- > Wat is het voor mij?
- > Wat is het voor de ander?
- > Wat is het voor ons?
- > Wat betekent het voor het kind?

Om praktisch aan de slag te kunnen met deze aspecten, zijn ze in een apart document opgenomen.

Daarbij heeft elk aspect een eigen pagina. Zie het document [Inspiratie voor docenten_mbo_aspecten.pdf](#).



Figuur 5. Professionele identiteit. Overgenomen uit: Ruijters, M.C.P, et al. (2015)

Praktijktheorie: jouw werkwijze

Wat is het?

Het is de kennis die je opdoet door ervaring. Het zijn de patronen in je mogelijkheden om te handelen. Praktijktheorie bestaat uit twee delen: de 'espoused theory' (omarmde theorie, voorkeurstheorie/gebruikstheorie) is hoe je denkt te handelen en hoe je zegt te gaan handelen, bewust en onbewust. Een web van opvattingen, regeltjes, normen die je in je hoofd hebt over hoe je acties moet uitvoeren (referentiekader).

De 'theory in use' (gedragstheorie, actietheorie) is wat je feitelijk doet. Het gedrag en handelen dat anderen kunnen zien. Daarbij ook de verklaring die je kan geven waarom je zo handelt. Je vindt iets omdat je het doet. Je verklaring volgt na je (andere) gedrag. Kernwoorden zijn: ik vind, ik moet, het hoort, etc.

Wat is het voor mij?

Ik heb (geschoolde) opvattingen over wat ik doe. Veel mijn opvattingen zijn onbewust in mijn handelen zichtbaar. Ik word mij bewust van mijn handelen en kan mijn handelen beschrijven en verklaren als ik dit leg naast opvattingen van een ander, bijvoorbeeld in een collegiaal gesprek of uit theorie. Ik probeer wat ik denk en zeg (het hoofd), wat ik wil (hart) en wat ik doe (handen) bij elkaar te laten aansluiten.

Wat vind ik goed werk? Wat vind ik belangrijk in goed werk? Wat kenmerkt mijn manier van werken als ik goed werk? Hoe verklaar ik dat het goed loopt? Welke gewoontes heb ik in mijn werk ontwikkeld? Welke rituelen?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander herkent patronen in mijn werk en herkent mijn opvattingen en waarden in mijn handelen. De ander kan in mijn verhalen beluisteren welke opvattingen ik heb, waar ik mij op baseer.

Wat zie jij van wat ik doe? Wat betekent dit voor jou? Wat is de consequentie voor jou? Hoe kijk jij naar het verhaal dat ik beschrijf, mijn handelen, mijn willen en denken? Wat voel je daarbij en hoe stem je dit af met jouw praktijktheorie, jouw ervaring?

Wat is het voor ons?

Wij stemmen onze opvattingen en ons handelen op elkaar af, zodat we dezelfde taal spreken in woord en daad. We zijn met elkaar in gesprek. Communicatie is belangrijk. Als we elkaar 'kunnen lezen' in professioneel gedrag, kunnen we elkaar begrijpen en beter samen werken.

Hoe denken wij als groep over ons handelen en onze opvattingen? Begrijpen we elkaar (*'theory of use'*) en wat doen we om elkaar te begrijpen? Hoe kunnen we samen de nodige flexibiliteit inbrengen zonder elkaar tekort te doen?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat wij gedeelde opvattingen hebben: we stemmen onze aanpak op elkaar af, bieden beter en eenduidiger ondersteuning aan het kind. Hiermee krijgt het kind meer het gevoel dat alle 'grote mensen' op eenzelfde manier het kind benaderen. Dat kan het kind rust en veiligheid geven.

Expertisegebied: jouw specialiteit

Wat is het?

Het expertisegebied doelt op persoonlijke specialisatie. Vanuit je eigen interesse of drijfveren heb je een specialisatie ontwikkeld. En dan wordt niet alleen een versmalling en inhoudelijke verdieping bedoeld, maar ook specialisatie in de zin van een bundeling van ervaringen. Met deze expertise help je niet alleen cliënten/kinderen verder maar voeg je ook inzicht toe voor vakgenoten. De specialisatie is ontstaan uit de wens en noodzaak iets tot stand te brengen en brengt wens en noodzaak ook voort. Het expertisegebied is dat onderwerp of deel van je werk waar je meer van weet dan je vakgenoten of iets dat je beter kunt dan je vakgenoten.

Wat is het voor mij?

Ik ben ergens goed in, ik weet waar ik goed in ben, en ik weet hoe dat zo is gekomen.

Waar ben ik heel goed in? Waar kan ik een waardevolle bijdrage leveren? Hoe ben ik daar zo goed in geworden? Wie of wat heeft mij daarbij geholpen? Wat stimuleert me daarin nog beter te worden? Wat komt voort uit mijn drijfveren? Wat wil ik bijdragen aan deze wereld? Welke waarden zijn daarbij leidend voor mij? In hoeverre lukt me dat, ben ik daar goed in? Wat lukt daarin (nog) niet?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander herkent mij en benadert mij omdat ik ergens goed in ben.

Laat ik mezelf zien? Hoe weet jij waar ik goed in ben? Hoe draag ik dat uit? Wat betekent het voor jou dat ik daar goed in ben? Hoe kan het jou helpen om te leren? En wat doe ik met waar ik niet zo goed in ben? Hoe maak ik dat kenbaar en hoe reageer jij daarop?

Wat is het voor ons?

Eenieder van ons is ergens goed in, we dragen allemaal ons steentje bij in onze samenwerking.

Waar liggen onze kwaliteiten, welke kennis neemt eenieder mee, waar is eenieder van ons goed in? Wat doen we om van elkaar te leren? Mogen we elkaar laten zien waar we goed in zijn? En mogen we ook fouten maken en ergens niet goed in zijn? Hoe gaan we daarmee om? Hoe reageren we dan op elkaar?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat we goed zijn in wat we doen, dat we samen tot meer komen dan alleen. Door het inzetten van ieders expertise wordt de begeleiding van het kind beter en stimuleren we de ontwikkeling van het kind.

Kennisbasis: waaruit bestaat je vakkennis

Wat is het?

Kennis is iets waar iemand weet van heeft, de specifieke kennis die men nodig heeft voor het uitoefenen van een beroep. Kennis wordt hier bedoeld als kennis in je handelen; alle kennis die je als professional vakbekwaam maakt.

We onderscheiden drie soorten kennis:

1. Inhoudelijke kennis

Dit is boekenkennis in de ruimste zin van het woord. Het gaat om je specialistische kennis en de algemene kennis die je gebruikt en nodig hebt. En hoe houd jij je kennis bij en ontwikkel je deze verder? Wanneer weet je genoeg? Durf je nieuwe kennis op te doen over iets wat je niet ligt?

2. Contextkennis

Deze kennis is afhankelijk van je werksituatie in een bepaalde organisatie en werkplek. Je inhoudelijke kennis gebruik je in je omgeving, wat zijn de gewoontes daar, met wie werk je, welke waarden zijn er belangrijk, wat verwachten de mensen van elkaar? Wat is je werkcontext?

3. Zelfkennis

Als professional heb je zelfkennis nodig om goed te kunnen handelen. Het gaat hierbij om jouw persoonlijke ik in relatie tot je professionele ik.

Wat is het voor mij?

Ik verdiep mij in theorie, ik wil kennis hebben over onderwerpen die mij interesseren en over dat wat ik in mijn werk tegenkom. Ik stel mijzelf vragen en verdiep mij in achtergronden. Ik heb zelfkennis, ik weet wat de grenzen zijn van mijn weten.

Lees ik artikelen of literatuur gerelateerd aan mijn werk? Houd ik vaktheorie bij? Bezoek ik studiedagen, congressen of lezingen? En wat doe ik met die theorie? In hoeverre pas ik die toe? En waarom doe ik dat (niet)? Wanneer neem ik genoeg met mijn kennis en wanneer vind ik dat ik bij moet leren? Wat weet ik van mezelf in mijn werk: hoe zit het met mijn materiële, spirituele en sociale zelf in mijn werk? Wat betekent dat voor de keuzes die ik maak als ik mijn kennis wil vergroten?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander merkt dat ik nieuwsgierig ben, dat ik mij wil verdiepen in achtergrond(kennis). De ander hoort en merkt dat ik kennis heb opgedaan. Ik kan de ander om hulp vragen als ik het niet weet.

Laat ik voldoende horen wat ik heb geleerd, wat ik weet, wat ik niet weet? Kan ik hulp geven en hulp vragen? Bevraag ik de ander op waar hij zijn handelen op baseert? Ben ik nieuwsgierig naar hoe die ander is, wat hem beweegt, wat hij waardevol vindt en waar hij zijn kennis vandaan haalt?

Wat is het voor ons?

Wij zijn nieuwsgierig in ons werk en verdiepen ons in achtergronden. We willen goed handelen en dat betekent dat we willen weten. We delen onze kennis en onderzoeken wat de grenzen zijn van die kennis.

Wat delen we met elkaar? Welke kennis doen we gezamenlijk op, waarin verdiepen we ons en wat leren we zo gezamenlijk bij? Wat weten we niet, waar zouden we meer over moeten leren? Waar halen we die kennis vandaan?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat we niet zomaar handelen, maar graag goed willen handelen en dat handelen willen onderbouwen. We leggen op kindniveau uit waarom we doen wat we doen en waar onze grenzen liggen.

Materiële zelf: 'mijn'

Wat is het?

Het materiële zelf gaat over alles waar je *mijn* voor kunt zetten: *mijn* lichaam, kleding, (directe) familie, werk en bezit. Maar het gaat ook over *mijn* betrokkenheid, verantwoordelijkheid en eigenaarschap.

Betrokkenheid in de zin van loyaliteit en bereidheid iets van jezelf te geven, iets toe te voegen. Verantwoordelijkheid gaat over ons vermogen om te reageren op behoefte van jezelf en van anderen. Eigenaarschap gaat tenslotte om alles wat je 'mijn' noemt en waar je voor wilt zorgen. Het maakt dat je succesvol en aanspreekbaar wilt zijn en iets van jezelf wilt laten zien: kenmerkend voor een sterke professionele identiteit zijn een heldere afbakening van het beroep (weten waar je wel en niet van bent) en een herkenbare handtekening.

Vier dimensies die helpen om eigenaarschap houvast te geven (Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009). Ten eerste *self-efficacy*: de overtuiging dat je succesvol kunt zijn in een taak en daarvoor dus verantwoordelijkheid kunt nemen. Ten tweede *accountability*: de verwachting dat men een beroep op je kan doen om verantwoordelijkheid te nemen en dat je verantwoording over je handeling wilt afleggen. Ten derde *belongingness*: de – meer dan fysieke – behoefte aan een plek waar je je thuis voelt en als laatste *self-identity*: de relatie die er is tussen tastbare en niet-tastbare eigenschappen en identiteit.

Wat is het voor mij?

Ik kled me bewust en druk mij uit via mijn uiterlijk. Ik wil ergens bij horen en ik weet dat kleding en uiterlijk daarin een rol spelen. Maar ik pas me niet te veel aan en hou mijn eigenheid in de gaten. Ik wil autonoom zijn, mijn eigen identiteit zichtbaar laten zijn (*self-identity*). Ik ben overtuigd van mijn kunnen en kan daardoor verantwoordelijkheid nemen (*self-efficacy*).

Wat zie ik als ik in de spiegel kijkt? Wat zijn de kenmerken van mijn garderobe? Wat is mijn outfit voor een vrije dag? En voor een werkdag of stagedag? Welke verschillen neem ik waar? Hoe bewust ben ik me van mijn manier van (fysiek) presenteren? Wat wil ik echt niet kwijt? Waar wil ik graag vanaf? In hoeverre voel ik me daar verantwoordelijk voor? Wat betekent eigenaarschap voor mij in mijn werk/stage?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander beoordeelt mij op hoe ik me fysiek presenteer. Ik realiseer me hoe ik me fysiek presenteer aan de ander in een (professionele) context, wat dat met de ander kan doen, wat het betekent voor het beeld dat die ander mij heeft. De ander merkt ook aan mij dat ik betrokken ben, verantwoordelijkheid op me neem, taken tot me neem en doet een beroep op mij (*accountability*).

Wat roept mijn kleding en mijn uiterlijk bij de ander op? In hoeverre ben ik me bewust van de manier waarop ik me aan de ander presenteer en wat dat met de ander doet? Waarin onderscheid ik me van anderen, bijvoorbeeld op mijn werk of in de klas? Waarvoor voel ik me verantwoordelijk? En waarvoor niet? Wat merkt die ander van mijn betrokkenheid? Hoe merkt die ander dat ik graag verbinding wil, erbij wil horen (*belongingness*)?

Wat is het voor ons?

Ik behoor tot verschillende groepen: familie, vrienden, werk. Ik pas me deels aan om erbij te horen, maar ik hou ook

mijn eigenheid. In de groep worden daardoor verschillen geaccepteerd. We identificeren ons met elkaar en voelen ons betrokken en verantwoordelijk (*belongingness*). We voelen ons in de groep veilig en vrij om een bijdrage te leveren aan de organisatie, de ander, het kind.

Bij welke groepen hoor je? Hoe is de groep te herkennen voor anderen? Hoe liggen de verhoudingen in de groep en hoe zie en merk je dat? Waarmee identificeer jij je in de groep en waarmee niet? Wanneer voel je betrokken bij je werk en wil je graag een bijdrage leveren? Wanneer kun je je identificeren met bijvoorbeeld de missie en visie van de organisatie? Waar ligt de grens van jouw verantwoordelijkheid?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat ik me betrokken voel en dat ik verantwoordelijkheid wil nemen voor diens ontwikkeling.

Het kind merkt dat ik betrokken ben door me te identificeren met een team en me daar verantwoordelijk voor te voelen.

Spirituele zelf: jouw passie en je drijfveren

Wat is het?

Het innerlijke, subjectieve zijn. Hetgeen jou in beweging zet. Talenten en een positieve grondhouding vormen de voedingsbodem voor het spirituele zelf. Vervolgens geven drie soorten drijfveren richting en kracht aan de ontwikkeling: de drijfveer om het beste uit jezelf te halen (zelfrealisatie), de drijfveer die ontstaat uit inhoudelijke nieuwsgierigheid en de drijfveer om bij te dragen aan de maatschappij. Deze drie liggen dicht bij elkaar en lopen ook in elkaar over.

Wat is het voor mij?

Ik voel energie bij het uitoefenen van mijn beroep.

Wat zet mij in beweging en inspireert mij? Wat vind ik waardevol in het leven en wat geeft mij voldoening? Wat is voor mij zingevend, wat voor bijdrage wil ik leveren in dit leven? Voor wie? Welke innerlijke stemmen spreken tot mij als ik goed naar mezelf luister en wat doe ik om deze te begrijpen en te aanvaarden? Wanneer ervaar ik een flow; vliegt de tijd voorbij en ga ik zodanig op in de activiteit dat ik voel dat elke vezel in mijn lichaam erbij betrokken is? Wat geeft mij energie?

Uit welke persoonlijke verhalen blijkt dat? Waar komt het vandaan, wat heeft mij gevormd? Wie ben ik in wezen, hoe zou ik mezelf beschrijven en typeren, welke eigenschappen kenmerken mij? Wat waardeer ik in mezelf? Wat voor mensbeeld heb ik, waar is dat op gebaseerd? Met welke metafoer kan ik aangeven wat mij drijft in mijn professionele omgeving?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander ervaart mijn positieve emoties tijdens het samenwerken. Hij geeft aan dat hij mijn passie, flow en inzet opmerkt en benoemt waar hij ontwikkeling ziet.

Zijn mijn kwaliteiten herkenbaar voor anderen? Waarin komen die tot uiting? Komen denken, voelen, willen en doen in mijn handelen en mijn communicatie overeen? Ervaren anderen mij als congruent in mijn handelen? In hoeverre kan ik in contact met anderen authentiek blijven? En ben ik in staat om te met aandacht en empathie naar anderen (collega's, ouders en kinderen) te luisteren?

Wat is het voor ons?

Een samenwerking waarbij we allebei positieve emoties en voldoening ervaren. We inspireren elkaar waardoor we in beweging blijven en een, naar onze mening, zinvolle bijdrage leveren.

Wat voor soort gesprekken voeren wij? In hoeverre voeren wij een onderzoekend dialoog, waarbij we open staan voor een ander perspectief (zowel op feitelijk als gevoelsniveau) en willen leren van de ander? Kunnen we zonder oordeel en nieuwsgierig naar elkaar luisteren en zijn we bereid in gesprek met de ander zelf te groeien (generatieve dialoog)? Welke perspectieven ontbreken nog, vanuit wiens ogen kunnen we naar de situatie kijken en wat leren van daarvan?

Wat is het voor het kind?

Het kind ervaart dat we inhoudelijk nieuwsgierig en gedreven zijn en een zinvolle bijdrage proberen te leveren aan zijn ontwikkeling.

Wat merkt het kind van de drijfveren die ik in mij draag? Hoe kunnen die het kind verder helpen in zijn ontwikkeling? Welke andere perspectieven zijn daarbij van belang in het oog te houden?

Sociale zelf: jouw context

Wat is het?

Het sociale zelf is het bewustzijn tot een bepaalde groep te behoren. Het draait het om (h)erkenning van en door je medemens. De wens om herkend, erkend en gezien te worden is eigen aan het mens-zijn. Contacten en ervaringen vormen je, maken je tot wie je bent. Dat is ook waarom professionele identiteit zo in beweging is. Het sociale zelf bestaat uit een wij-kant: van welke collectieven maak je deel uit wat zijn daarbij de verhoudingen. Maar het zijn je sociale intelligentie, het sociale initiatief en de sociale stijl die maken hoe je omgaat met deze settingen en hoe deze jou weer beïnvloeden: dat is de ik-kant van het sociale zelf.

Wat is het voor mij?

Ik voel me thuis in het team waar ik werk. Mijn inbreng wordt gezien en (h)erkend door mijn collega's. Ik behoor tot verschillende (werk)groepen binnen ons team. De contacten en ervaringen die ik opdoe, maken mij tot wie ik ben.

Van welke groepen maak ik onderdeel uit? Waar voel ik me thuis? Bij welke netwerken sluit ik me graag aan? Wat laat ik van mezelf zien in een groep? Hoe sterk voel ik me verbonden met de mensen in de groep? Waarover gaat die verbinding? Met welke mensen lukt dat minder goed? Wat betekent dat? Welke initiatieven toon ik in (een professioneel) gezelschap? Welke stijl hanteer ik daarbij? Ben ik verbindend, waarderend, confronterend, forcerend of juist mijndend? Hoe ga ik om met conflicten?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander heeft dezelfde behoeftes als jij. De wens om (h)erkend, erkend en gezien te worden. De ander weet tot welke groepen je behoort en dit bevordert het samenwerken.

Zijn mijn sociale vaardigheden voelbaar en merkbaar voor de ander? Ervaart de ander ruimte? Ervaart de ander dat ik oprechte interesse en aandacht heb? Ervaart de ander dat ik wijs met hem omga?

Wat is het voor ons?

Het team is continu in beweging door ervaringen en contacten die het opdoet. Men weet elkaar te vinden in de verschillende (werk)groepen en rollen die vertolkt worden. In het samenwerken doen we nieuwe ervaringen en contacten op die bijdragen aan gemeenschappelijke doelen.

Komt het beeld dat het team van mij heeft overeen met hoe ik naar mijzelf kijk? Hoe ontvangen teamleden mijn inbreng en hoe reageren zij op mijn initiatief? Heeft ieder in het team een plek, is er aandacht voor elkaar? Zijn wij als team herkenbaar voor anderen? Kunnen anderen ons bereiken en weten zij wat wij voor hen kunnen betekenen? Hoe communiceren wij intern in de groep? Hoe gaan wij als groep om met conflicten? En hoe communiceren wij als team met anderen buiten ons team? Hoe open staan wij voor anderen?

Wat is het voor het kind?

Doordat duidelijk is tot welke groepen jij en collega's behoren, ervaart het kind dat de juiste personen betrokken worden bij zijn begeleiding. Dit samenspel bevordert de begeleiding en ontwikkeling van het kind.

Wat merkt het kind van onze gezamenlijke begeleiding? Wat in dat contact helpt het kind om zich te ontwikkelen? Welke plek en rol heeft het kind in het begeleidingstraject?

Professionele frame

Wat is het?

Een professioneel frame is het kader dat het denken en doen van beroepsbeoefenaars bepaalt. Een frame 'kadert'. "Een frame maakt dat je een deel van de werkelijkheid op een bepaalde manier ziet, interpreteert en daarnaar handelt" (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019, p. 141). Het frame maakt duidelijk of je goed of slecht handelt en welke zaken je in dat frame wel of niet belangrijk en van waarde vindt.

Als groep van beroepsbeoefenaars hebben we een gedeelde praktijk (Wenger, 1998). "Het professionele frame is een gemeenschappelijke manier van kijken naar praktijkvraagstukken" (Ruijters, 2015, p. 216-218). De gedeelde manier waarop we naar de praktijk en ons werk kijken, noemen we het professionele frame. Het is wat je samen met collega's ziet als goed professioneel handelen in de betreffende context. Het omvat de gemeenschappelijke kennisbasis, maar ook de interesses en het gevoel van identiteit, verbonden met een specifieke praktijk (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).

Om het frame hanteerbaar te maken, gebruiken we de vijf elementen, afgekort als SKIVE, die David Shaffer onderscheidt (2009): *skills, knowledge, identity, values, epistemology*.

Shaffer benadrukt dat deze vijf elementen wel te onderscheiden, maar niet te scheiden zijn. Zonder kennis zijn vaardigheden betekenisloos en vice versa. Zonder identiteit en waarden vertonen mensen betekenisloos handelen. Je wordt pas die professional als je je er een voelt en dit blijkt uit jouw handelen (jouw waarden en identiteit uitstraalt).

Je kunt jouw frame beschrijven aan de hand van de vijf elementen van SKIVE:

- > Vaardigheden (*skills*): Wat kenmerkt de werkwijze van jouw team? Waarin verschilt dit met vergelijkbare teams (binnen of buiten jouw organisatie)?
- > Kennis (*knowledge*): Welke kennisbasis wordt gedeeld? Theoretische en contextkennis bijvoorbeeld. Wat zijn typische woorden die jullie gebruiken?
- > Identiteit (*identity*): In hoeverre kleurt jouw team jou? In hoeverre sluit jij je aan bij het denken en doen van jullie team?
- > Waarden (*values*): Welke waarden staan centraal in jouw team? Waar dragen jullie zorg voor?
- > Epistemologie (*epistemology*): Wie heeft het voor het zeggen? Hoe verantwoorden jullie je handelen naar elkaar? (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).

De hamvraag is, als jullie de antwoorden op SKIVE overzien: wanneer hebben we goed werk geleverd? Vervolg vragen zijn dan: waar zit dat eigenlijk in, en wanneer hebben we minder goed werk geleverd? Wat hebben we gedaan of nagelaten? Het gaat hier om het goede gesprek (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).

Institutionele frame

Wat is het?

Behalve dat individuele professionals zich ontwikkelen en die ontwikkeling inbrengen in de teamontwikkeling, is het ook de organisatie zelf die zich verder ontwikkelt. De grotere organisatie, de institutie, kent ook een realiteit. Wat is belangrijk in die organisatie? Hoe gaan de mensen met elkaar om, wat is de cultuur? Wat zijn de normen en waarden en hoe worden die zichtbaar in de organisatie en wat straalt de organisatie uit naar de samenleving (*imago*).

Institutionele frames komen volgens Ruijters et al. (2015) voort uit instituties. Alles wat mensen met elkaar doen, afspreken, communiceren en wat enigszins een duurzame en grootschalige structuur heeft, kun je een institutie noemen. Deze structuren bepalen het doen en laten van mensen, maar worden er ook door bepaald. Instituties hebben een frame dat sterker of minder sterk is en meer of minder invloed uitoefent op de mensen die erbij betrokken zijn (Ruijters, 2015, p. 223).

Drie vragen die betrekking hebben op drie aspecten van het institutionele frame: het spirituele, het materiële en het sociale.

1. *Wat maakt dat jij je prettig voelt op je werkplek in het gebouw waar je werkt? (Materieel)*

Wat voor gebouw is het? Hoe is het ingedeeld, met welke voorzieningen en voor wie. Alles wat je kan zien en gebruiken om je werk mogelijk/aantrekkelijk te maken. Ook hoe functies, rollen en status in de organisatie een rol speelt.

2. *Waar staat jouw organisatie voor? (Spiritueel)*

Hier gaat het om wat de organisatie beweegt, wat voegt de organisatie toe, wat zijn missie en visie en hoe worden deze in de praktijk gebracht. Ook hoe leiderschap in beeld gebracht wordt. Verder ook hoe de organisatie in de samenleving staat en reageert op maatschappelijke thema's als duurzaamheid, energie, verschillen.

3. *Wat is kenmerkend voor de manier waarop de mensen in jouw organisatie met elkaar omgaan? (Sociaal)*

Kenmerkend hierbij is hoe de functies en rollen in de organisatie verdeeld zijn en hoe het hiërarchisch bouwwerk ingericht is. Daarnaast ook hoe er samengewerkt wordt, hoe besluiten genomen worden en door wie, wie er mee mogen praten en welke geschreven en ongeschreven regels daaronder liggen. Ook de wijze van uitvoering van leiderschap hoort hierbij.

Institutionele frames helpen de medewerkers om gebeurtenissen in een context te plaatsen, ze te begrijpen. Het institutionele frame geeft structuur aan gebeurtenissen in de organisatie. Als medewerker in de organisatie geeft het frame jou structuur van handelen en die mag je ook van andere medewerkers verwachten. Dit geeft zekerheid en helpt de medewerkers hun werk goed te doen. Als er onrust is valt dit weg en gaat het frame gaten vertonen.

Een frame kan ook helpen bij het leveren van kwaliteit van handelen in de organisatie. En soms kan het frame goed handelen in de weg staan, er ontstaan frameconflicten. Regels en werkwijzen zitten dan in de weg. Dit kan leiden tot weerstand, verzet of ongehoorzaamheid en de vraag wie verantwoordelijk is voor wat. Soms is er verandering nodig. Dit kan van onderop zijn, of vanuit de leidinggevende opgepakt worden. De aspecten van het frame bepalen hoe hiermee omgegaan wordt. Als medewerker pas je je aan, probeert bij te stellen, al zal dit in de meeste gevallen een onbegonnen zaak zijn. In een uiterst geval als je je niet prettig voelt zeg je de organisatie vaarwel. Het institutionele frame bepaalt mede hoe jij je werk uitvoert en hoe jij (samen)werkt met je collega's. In een 'open' organisatie waarin de medewerkers open met elkaar communiceren zal ook meer verbondenheid ervaren worden dan als dit niet het geval is.

Ook het kind ervaart dus indirect de gevolgen van het institutionele frame. In een warme organisatie zal het kind zich ook veiliger voelen dan in een organisatie waarin de mensen zich alleen maar aan de regels houden en elkaar niet de ruimte laten of elkaar niet aanspreken en ondersteunen.

HOOFDSTUK 3

Uitwerkingen aspecten professionele identiteit voor het mbo

Inleiding

Interprofessioneel werken en leren vraagt onder meer zicht op je eigen professionele identiteit. Wanneer je je eigen unieke ik kent, geeft dat de mogelijkheid om verbinding aan te gaan met de ander (Ruijters, 2015). Een verbinding met andere professionals (studenten) in andere beroepen, die de basis vormt voor interprofessioneel leren en werken binnen kindberoepen.

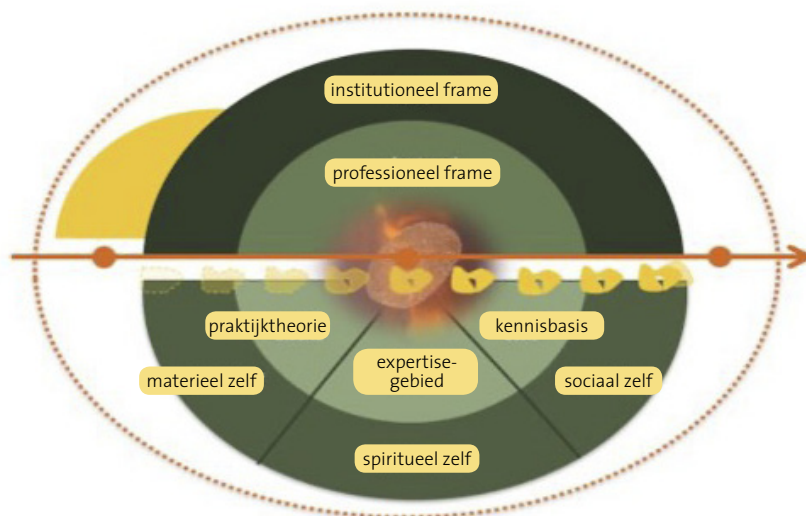
Wat is professionele identiteit?

Onderstaand de aspecten van professionele identiteit volgens het model van Ruijters (2015) uitgewerkt naar:

- > Wat is het?
- > Wat is het voor mij?
- > Wat is het voor de ander?
- > Wat is het voor ons?
- > Wat betekent het voor het kind?

Om praktisch aan de slag te kunnen met deze aspecten, zijn ze in een apart document opgenomen.

Daarbij heeft elk aspect een eigen pagina. Zie het document [Inspiratie voor docenten_mbo_aspecten.pdf](#).



Figuur 6. Professionele identiteit. Overgenomen uit: Ruijters, M.C.P, et al. (2015)

Praktijktheorie: jouw werkwijze

Wat is het?

Het is de kennis die je opdoet door ervaring. Het zijn de patronen in je mogelijkheden om te handelen. Praktijktheorie bestaat uit twee delen: de 'espoused theory' (omarmde theorie, voorkeurstheorie/gebruikstheorie) is hoe je denkt te handelen en hoe je zegt te gaan handelen, bewust en onbewust. Een web van opvattingen, regeltjes, normen die je in je hoofd hebt over hoe je acties moet uitvoeren (referentiekader).

De 'theory in use' (gedragstheorie, actietheorie) is wat je feitelijk doet. Het gedrag en handelen dat anderen kunnen zien. Daarbij ook de verklaring die je kan geven waarom je zo handelt. Je vindt iets omdat je het doet. Je verklaring volgt na je (andere) gedrag. Kernwoorden zijn: ik vind, ik moet, het hoort, etc.

Wat is het voor mij?

Ik heb (geschoolde) opvattingen over wat ik doe. Veel mijn opvattingen zijn onbewust in mijn handelen zichtbaar. Ik word mij bewust van mijn handelen en kan mijn handelen beschrijven en verklaren als ik dit leg naast opvattingen van een ander, bijvoorbeeld in een collegiaal gesprek of uit theorie. Ik probeer wat ik denk en zeg (het hoofd), wat ik wil (hart) en wat ik doe (handen) bij elkaar te laten aansluiten.

Wat vind ik goed werk? Wat vind ik belangrijk in goed werk? Wat kenmerkt mijn manier van werken als ik goed werk? Hoe verklaar ik dat het goed loopt? Welke gewoontes heb ik in mijn werk ontwikkeld? Welke rituelen?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander herkent patronen in mijn werk en herkent mijn opvattingen en waarden in mijn handelen. De ander kan in mijn verhalen beluisteren welke opvattingen ik heb, waar ik mij op baseer.

Wat zie jij van wat ik doe? Wat betekent dit voor jou? Wat is de consequentie voor jou? Hoe kijk jij naar het verhaal dat ik beschrijf, mijn handelen, mijn willen en denken? Wat voel je daarbij en hoe stem je dit af met jouw praktijktheorie, jouw ervaring?

Wat is het voor ons?

Wij stemmen onze opvattingen en ons handelen op elkaar af, zodat we dezelfde taal spreken in woord en daad. We zijn met elkaar in gesprek. Communicatie is belangrijk. Als we elkaar 'kunnen lezen' in professioneel gedrag, kunnen we elkaar begrijpen en beter samen werken.

Hoe denken wij als groep over ons handelen en onze opvattingen? Begrijpen we elkaar (*'theory of use'*) en wat doen we om elkaar te begrijpen? Hoe kunnen we samen de nodige flexibiliteit inbrengen zonder elkaar tekort te doen?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat wij gedeelde opvattingen hebben: we stemmen onze aanpak op elkaar af, bieden beter en eenduidiger ondersteuning aan het kind. Hiermee krijgt het kind meer het gevoel dat alle 'grote mensen' op eenzelfde manier het kind benaderen. Dat kan het kind rust en veiligheid geven.

Expertisegebied: jouw specialiteit

Wat is het?

Het expertisegebied doelt op persoonlijke specialisatie. Vanuit je eigen interesse of drijfveren heb je een specialisatie ontwikkeld. En dan wordt niet alleen een versmalling en inhoudelijke verdieping bedoeld, maar ook specialisatie in de zin van een bundeling van ervaringen. Met deze expertise help je niet alleen cliënten/kinderen verder maar voeg je ook inzicht toe voor vakgenoten. De specialisatie is ontstaan uit de wens en noodzaak iets tot stand te brengen en brengt wens en noodzaak ook voort. Het expertisegebied is dat onderwerp of deel van je werk waar je meer van weet dan je vakgenoten of iets dat je beter kunt dan je vakgenoten.

Wat is het voor mij?

Ik ben ergens goed in, ik weet waar ik goed in ben, en ik weet hoe dat zo is gekomen.

Waar ben ik heel goed in? Waar kan ik een waardevolle bijdrage leveren? Hoe ben ik daar zo goed in geworden? Wie of wat heeft mij daarbij geholpen? Wat stimuleert me daarin nog beter te worden? Wat komt voort uit mijn drijfveren? Wat wil ik bijdragen aan deze wereld? Welke waarden zijn daarbij leidend voor mij? In hoeverre lukt me dat, ben ik daar goed in? Wat lukt daarin (nog) niet?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander herkent mij en benadert mij omdat ik ergens goed in ben.

Laat ik mezelf zien? Hoe weet jij waar ik goed in ben? Hoe draag ik dat uit? Wat betekent het voor jou dat ik daar goed in ben? Hoe kan het jou helpen om te leren? En wat doe ik met waar ik niet zo goed in ben? Hoe maak ik dat kenbaar en hoe reageer jij daarop?

Wat is het voor ons?

Eenieder van ons is ergens goed in, we dragen allemaal ons steentje bij in onze samenwerking.

Waar liggen onze kwaliteiten, welke kennis neemt eenieder mee, waar is eenieder van ons goed in? Wat doen we om van elkaar te leren? Mogen we elkaar laten zien waar we goed in zijn? En mogen we ook fouten maken en ergens niet goed in zijn? Hoe gaan we daarmee om? Hoe reageren we dan op elkaar?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat we goed zijn in wat we doen, dat we samen tot meer komen dan alleen. Door het inzetten van ieders expertise wordt de begeleiding van het kind beter en stimuleren we de ontwikkeling van het kind.

Kennisbasis: waaruit bestaat je vakkennis

Wat is het?

Kennis is iets waar iemand weet van heeft, de specifieke kennis die men nodig heeft voor het uitoefenen van een beroep. Kennis wordt hier bedoeld als kennis in je handelen; alle kennis die je als professional vakbekwaam maakt.

We onderscheiden drie soorten kennis:

1. Inhoudelijke kennis

Dit is boekenkennis in de ruimste zin van het woord. Het gaat om je specialistische kennis en de algemene kennis die je gebruikt en nodig hebt. En hoe houd jij je kennis bij en ontwikkel je deze verder? Wanneer weet je genoeg? Durf je nieuwe kennis op te doen over iets wat je niet ligt?

2. Contextkennis

Deze kennis is afhankelijk van je werksituatie in een bepaalde organisatie en werkplek. Je inhoudelijke kennis gebruik je in je omgeving, wat zijn de gewoontes daar, met wie werk je, welke waarden zijn er belangrijk, wat verwachten de mensen van elkaar? Wat is je werkcontext?

3. Zelfkennis

Als professional heb je zelfkennis nodig om goed te kunnen handelen. Het gaat hierbij om jouw persoonlijke ik in relatie tot je professionele ik.

Wat is het voor mij?

Ik verdiep mij in theorie, ik wil kennis hebben over onderwerpen die mij interesseren en over dat wat ik in mijn werk tegenkom. Ik stel mijzelf vragen en verdiep mij in achtergronden. Ik heb zelfkennis, ik weet wat de grenzen zijn van mijn weten.

Lees ik artikelen of literatuur gerelateerd aan mijn werk? Houd ik vaktheorie bij? Bezoek ik studiedagen, congressen of lezingen? En wat doe ik met die theorie? In hoeverre pas ik die toe? En waarom doe ik dat (niet)? Wanneer neem ik genoeg met mijn kennis en wanneer vind ik dat ik bij moet leren? Wat weet ik van mezelf in mijn werk: hoe zit het met mijn materiële, spirituele en sociale zelf in mijn werk? Wat betekent dat voor de keuzes die ik maak als ik mijn kennis wil vergroten?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander merkt dat ik nieuwsgierig ben, dat ik mij wil verdiepen in achtergrond(kennis). De ander hoort en merkt dat ik kennis heb opgedaan. Ik kan de ander om hulp vragen als ik het niet weet.

Laat ik voldoende horen wat ik heb geleerd, wat ik weet, wat ik niet weet? Kan ik hulp geven en hulp vragen? Bevraag ik de ander op waar hij zijn handelen op baseert? Ben ik nieuwsgierig naar hoe die ander is, wat hem beweegt, wat hij waardevol vindt en waar hij zijn kennis vandaan haalt?

Wat is het voor ons?

Wij zijn nieuwsgierig in ons werk en verdiepen ons in achtergronden. We willen goed handelen en dat betekent dat we willen weten. We delen onze kennis en onderzoeken wat de grenzen zijn van die kennis.

Wat delen we met elkaar? Welke kennis doen we gezamenlijk op, waarin verdiepen we ons en wat leren we zo gezamenlijk bij? Wat weten we niet, waar zouden we meer over moeten leren? Waar halen we die kennis vandaan?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat we niet zomaar handelen, maar graag goed willen handelen en dat handelen willen onderbouwen. We leggen op kindniveau uit waarom we doen wat we doen en waar onze grenzen liggen.

Materiële zelf: 'mijn'

Wat is het?

Je materiële zelf is alles waar je *mijn* voor kunt zetten.

Mijn lijf, mijn kleding, mijn huis, mijn kinderen, mijn opleiding, mijn stage.

Maar het gaat ook over betrokkenheid, verantwoordelijkheid en eigenaarschap.

Het materiële zelf begint bij het ons lijf en gaat vervolgens over onze kleding. Het is alles waar je mijn voor kunt zetten (lichaam, kleding, (directe) familie, werk, bezit). Maar het gaat verder. Het verwijst ook naar betrokkenheid, verantwoordelijkheid en eigenaarschap (Ruijters et al., 2019).

Betrokkenheid in de zin van loyaliteit en bereidheid iets van jezelf te geven, iets toe te voegen. Verantwoordelijkheid gaat over ons vermogen om te reageren op behoefte van jezelf en van anderen. Eigenaarschap gaat tenslotte om alles wat je mijn' noemt en waar je voor wilt zorgen. Het maakt dat je succesvol en aanspreekbaar wilt zijn en iets van jezelf wilt laten zien (Ruijters, 2015).

Waar wil jij voor zorgen en waarop ben jij aanspreekbaar?

Kenmerkend voor een sterke professionele identiteit zijn een heldere afbakening van het beroep (weten waar je wel en niet van bent) en een herkenbare handtekening.

Wat is het voor mij?

Denk eens aan je garderobekast. Wat zie je? Wat zijn de kenmerken van jouw garderobe? (Ruijters et al., 2019).

Wat is jouw outfit voor een lesdag?

Wat is jouw outfit voor een stagedag?

Zit hier verschil in? Welk verschil is er? (En waarom?)

Wat wil je echt niet kwijt? Waar wil je meteen vanaf?

Wat is het voor de ander?

Wat roept jouw kleding bij een ander op?

Waarvoor voel jij je verantwoordelijk? Waar neem je geen verantwoordelijkheid voor?

Wat is het voor ons?

Waar hoor jij bij?

Wat is het voor het kind?

Wanneer je je betrokken voelt bij het kind zal je verantwoordelijkheid willen nemen voor diens ontwikkeling.

Spirituele zelf: jouw passie en je drijfveren

Wat is het?

Het spiritueel zelf gaat over wat jou in beweging zet. Wat doe jij graag? Wat noem je jouw talenten? Als je iets graag doet, vliegt de tijd vaak voorbij en geeft het je energie. Het gaat over de dingen waar je graag verder in ontwikkelt,

waar je nieuwsgierig naar bent en die voor jou zinvol zijn: waarbij je het gevoel hebt dat je iets bijdraagt aan de maatschappij (Ruijters et al., 2019).

Wat is het voor mij?

Stel je zelf de volgende vragen:

- > Wat doe jij graag en geeft jou energie?
- > Welke talenten wil je graag verder ontwikkelen?
- > Waaruit blijkt dat je leergierig bent?
- > Op welke momenten vind jij dat je zinvol bezig bent?

Een voorbeeld: je loopt met veel plezier stage op een basisschool of op een kinderdagverblijf, bent leergierig en je hebt het gevoel dat jouw inzet bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen.

Wat is het voor jou/de ander?

De ander, bijvoorbeeld jouw collega/begeleider, ziet dat jij met plezier stageloopt en benoemt de talenten die hij opmerkt. De ander ziet bijvoorbeeld dat jij vanuit een positieve houding kinderen begeleidt. We kunnen elkaar de volgende vragen stellen:

- > Welke talenten zien we bij elkaar? (Gebruik bijvoorbeeld de kaarten met talenten van *Ik kies voor mijn talent* (Dewulf et al., 2018))
- > Wat zijn de kenmerken van een positieve houding?
- > Waaruit blijkt dat wij kinderen met passie begeleiden?

Wat is het voor ons?

We hebben elk andere talenten. We vullen elkaar aan in onze samenwerking. We zijn nieuwsgierig naar elkaar en stellen elkaar vragen. We praten over ons (toekomstig) beroep:

- > Waarom doen we dit werk graag?
- > Wat dragen wij bij aan de ontwikkeling van kinderen?
- > Op welke manier vullen we elkaar aan binnen ons team?

Wat is het voor het kind?

Het kind ervaart dat wij met passie werken en hem op een positieve manier begeleiden en stimuleren in zijn ontwikkeling.

Sociale zelf: jouw context

Wat is het?

Het 'sociale zelf' gaat over jouw plek en jouw rol in je sociale omgeving. Het sociale zelf heeft een wij-kant en een ik-kant. Een vraag die bij de wij-kant past is: 'Van welke groepen maak jij onderdeel uit?'. Een vraag die bij de ik-kant past is: 'Hoe ben jij in je sociale omgeving?'. We worden graag (h)erkend door onze medemens. De wens om herkend, erkend en gezien te worden is eigen aan het mens-zijn. Contacten en ervaringen vormen je, maken je tot wie je bent (Ruijters et al., 2019).

Wat is het voor mij?

De contacten en ervaringen die je opdoet maken jou tot wie je bent. Stel jezelf de volgende vragen:

- > Voel je je thuis op jouw werk/stage? Waarom wel of niet?
- > Wordt jouw inbreng gezien door collega's en hoe merk je dit?
- > Tot welke verschillende (werk)groepen behoort je in het team?
- > Hoe ben jij in de verschillende (werk)groepen? Bijvoorbeeld: maak je makkelijk contact met anderen of kijk je eerst de kat uit de boom?

Het tekenen van de verschillende (werk)groepen en rollen kan je helpen om meer inzicht te krijgen. Zet jezelf in het midden van een pagina en geef collega's een plek in verhouding tot elkaar en tot jou. Wie zet je dichtbij, wie verder af? Met wie voel je bijvoorbeeld een sterke of minder sterke verbinding, met wie werk je graag samen? (Ruijters et al., 2019).

Wat is het voor jou/de ander?

De ander heeft dezelfde behoeftes als jij: de wens om (h)erkend, erkend en gezien te worden. De ander weet tot welke groepen jij binnen het team behoort en dit bevordert het samenwerken.

We kunnen elkaar de volgende vragen stellen:

- > Tot welke (werk)groepen behoren jullie?
- > Wat zijn de overeenkomsten en verschillen in de groepen waartoe jullie behoren?
- > Welke verschillende rollen vervullen jullie binnen het team?

Wat is het voor ons?

Ons team is continu in beweging door de ervaringen en contacten die wij opdoen. We weten elkaar te vinden in de verschillende (werk)groepen. In het samenwerken doen we nieuwe ervaringen en contacten op die bijdragen aan gemeenschappelijke doelen.

- > Op welke manier verdelen we taken binnen (werk)groepen?
- > Zien we elkaars talenten en kunnen we ze benoemen?
- > Op welke manier ondersteunen we elkaar in de (werk)groepen?

Wat is het voor het kind?

Doordat duidelijk is tot welke groepen jij en collega's behoren, ervaart het kind dat de juiste personen betrokken worden bij zijn begeleiding. Dit samenspel bevordert de begeleiding en ontwikkeling van het kind.

Professionele frame

Wat is het?

Een professioneel frame is het kader dat het denken en doen van beroepsbeoefenaars bepaalt. Een frame 'kadert'. "Een frame maakt dat je een deel van de werkelijkheid op een bepaalde manier ziet, interpreteert en daarnaar handelt" (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019, p. 141). Het frame maakt duidelijk of je goed of slecht handelt en welke zaken je in dat frame wel of niet belangrijk en van waarde vindt.

Als groep van beroepsbeoefenaars hebben we een gedeelde praktijk (Wenger, 1998). "Het professionele frame is een gemeenschappelijke manier van kijken naar praktijkvraagstukken" (Ruijters, 2015, p. 216-218). De gedeelde manier waarop we naar de praktijk en ons werk kijken, noemen we het professionele frame. Het is wat je samen met collega's ziet als goed professioneel handelen in de betreffende context. Het omvat de gemeenschappelijke kennisbasis, maar ook de interesses en het gevoel van identiteit, verbonden met een specifieke praktijk (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).

Om het frame hanteerbaar te maken, gebruiken we de vijf elementen, afgekort als SKIVE, die David Shaffer onderscheidt (2009): *skills, knowledge, identity, values, epistemology*.

Shaffer benadrukt dat deze vijf elementen wel te onderscheiden, maar niet te scheiden zijn. Zonder kennis zijn vaardigheden betekenisloos en vice versa. Zonder identiteit en waarden vertonen mensen betekenisloos handelen. Je wordt pas die professional als je je er een voelt en dit blijkt uit jouw handelen (jouw waarden en identiteit uitstraalt).

Je kunt jouw frame beschrijven aan de hand van de vijf elementen van SKIVE:

- > Vaardigheden (*skills*): Wat kenmerkt de werkwijze van jouw team? Waarin verschilt dit met vergelijkbare teams (binnen of buiten jouw organisatie)?
- > Kennis (*knowledge*): Welke kennisbasis wordt gedeeld? Theoretische en contextkennis bijvoorbeeld. Wat zijn typische woorden die jullie gebruiken?
- > Identiteit (*identity*): In hoeverre kleurt jouw team jou? In hoeverre sluit jij je aan bij het denken en doen van jullie team?
- > Waarden (*values*): Welke waarden staan centraal in jouw team? Waar dragen jullie zorg voor?
- > Epistemologie (*epistemology*): Wie heeft het voor het zeggen? Hoe verantwoorden jullie je handelen naar elkaar? (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).

De hamvraag is, als jullie de antwoorden op SKIVE overzien: wanneer hebben we goed werk geleverd? Vervolgvragen zijn dan: waar zit dat eigenlijk in, en wanneer hebben we minder goed werk geleverd? Wat hebben we gedaan of nagelaten? Het gaat hier om het goede gesprek (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).

Institutionele frame

Wat is het?

Behalve dat individuele professionals zich ontwikkelen en die ontwikkeling inbrengen in de teamontwikkeling, is het ook de organisatie zelf die zich verder ontwikkelt. De grotere organisatie, de institutie, kent ook een realiteit. Wat is belangrijk in die organisatie? Hoe gaan de mensen met elkaar om, wat is de cultuur? Wat zijn de normen en waarden en hoe worden die zichtbaar in de organisatie en wat straalt de organisatie uit naar de samenleving (imago).

Institutionele frames komen volgens Ruijters et al. (2015) voort uit instituties. Alles wat mensen met elkaar doen, afspreken, communiceren en wat enigszins een duurzame en grootschalige structuur heeft, kun je een institutie noemen. Deze structuren bepalen het doen en laten van mensen, maar worden er ook door bepaald. Instituties hebben een frame dat sterker of minder sterk is en meer of minder invloed uitoefent op de mensen die erbij betrokken zijn (Ruijters, 2015, p. 223).

Drie vragen die betrekking hebben op drie aspecten van het institutionele frame: het spirituele, het materiële en het sociale.

1. *Wat maakt dat jij je prettig voelt op je werkplek in het gebouw waar je werkt? (Materieel)*

Wat voor gebouw is het? Hoe is het ingedeeld, met welke voorzieningen en voor wie. Alles wat je kan zien en gebruiken om je werk mogelijk/aantrekkelijk te maken. Ook hoe functies, rollen en status in de organisatie een rol speelt.

2. *Waar staat jouw organisatie voor? (Spiritueel)*

Hier gaat het om wat de organisatie beweegt, wat voegt de organisatie toe, wat zijn missie en visie en hoe worden deze in de praktijk gebracht. Ook hoe leiderschap in beeld gebracht wordt. Verder ook hoe de organisatie in de samenleving staat en reageert op maatschappelijke thema's als duurzaamheid, energie, verschillen.

3. *Wat is kenmerkend voor de manier waarop de mensen in jouw organisatie met elkaar omgaan? (Sociaal)*

Kenmerkend hierbij is hoe de functies en rollen in de organisatie verdeeld zijn en hoe het hiërarchisch bouwwerk ingericht is. Daarnaast ook hoe er samengewerkt wordt, hoe besluiten genomen worden en door wie, wie er mee mogen praten en welke geschreven en ongeschreven regels daaronder liggen. Ook de wijze van uitvoering van leiderschap hoort hierbij.

Institutionele frames helpen de medewerkers om gebeurtenissen in een context te plaatsen, ze te begrijpen. Het institutionele frame geeft structuur aan gebeurtenissen in de organisatie. Als medewerker in de organisatie geeft het frame jou structuur van handelen en die mag je ook van andere medewerkers verwachten. Dit geeft zekerheid en helpt de medewerkers hun werk goed te doen. Als er onrust is valt dit weg en gaat het frame gaten vertonen.

Een frame kan ook helpen bij het leveren van kwaliteit van handelen in de organisatie. En soms kan het frame goed handelen in de weg staan, er ontstaan frameconflicten. Regels en werkwijzen zitten dan in de weg. Dit kan leiden tot weerstand, verzet of ongehoorzaamheid en de vraag wie verantwoordelijk is voor wat. Soms is er verandering nodig. Dit kan van onderop zijn, of vanuit de leidinggevende opgepakt worden. De aspecten van het frame bepalen hoe hiermee omgegaan wordt. Als medewerker pas je je aan, probeert bij te stellen, al zal dit in de meeste gevallen een onbegonnen zaak zijn. In een uiterst geval als je je niet prettig voelt zeg je de organisatie vaarwel.

Het institutionele frame bepaalt mede hoe jij je werk uitvoert en hoe jij (samen)werkt met je collega's. In een 'open' organisatie waarin de medewerkers open met elkaar communiceren zal ook meer verbondenheid ervaren worden dan als dit niet het geval is.

Ook het kind ervaart dus indirect de gevolgen van het institutionele frame. In een warme organisatie zal het kind zich ook veiliger voelen dan in een organisatie waarin de mensen zich alleen maar aan de regels houden en elkaar niet de ruimte laten of elkaar niet aanspreken en ondersteunen.

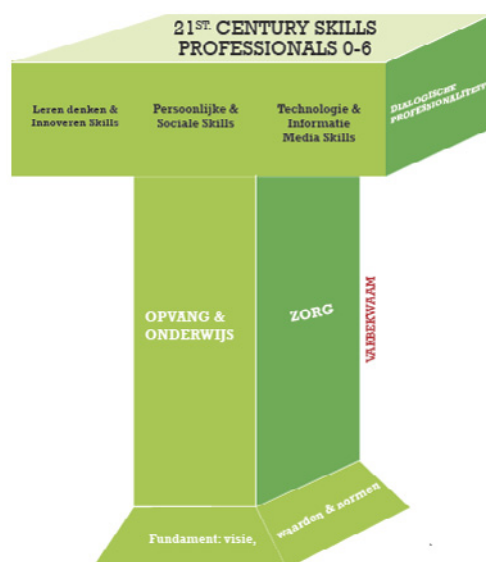
HOOFDSTUK 4

De professional in een interprofessioneel team

Een interprofessioneel of *T-shaped* team vraagt om *T-shaped* professionals, die goed zijn in hun eigen vak en in staat zijn om verbindingen te leggen en over de grenzen van het eigen vakgebied heen kunnen kijken (Oskam, 2009). Het zijn zelfbewuste professionals met een sterke professionele identiteit, die ieder op een eigen kenmerkende wijze inkleuring geven aan hun werk (Ruijters, 2015).

T-shaped professional in het domein Kind en Educatie

De opdracht van een interprofessioneel team in het domein Kind en Educatie is om een gezamenlijk perspectief op de ontwikkeling van het kind te ontwikkelen, samen met ouders doelen te stellen, een plan van aanpak uit te werken en samen met ouders te evalueren. De vaardigheden die de *T-shaped* professional in een setting voor integrale kindzorg nodig heeft, zijn door Doornenbal & de Leve (2014) uitgewerkt (figuur 7).



Figuur 7. De *T-shaped* professional. Overgenomen uit Doornenbal & de Leve, 2014, p. 6.

De verticale balk van de *T* staat voor de diepe specialistische vakbekwaamheid van de professional. Voor de een betreft dat kennis en vaardigheden over zorg, voor de ander pedagogische en/of didactische kennis en vaardigheden, gericht op onderwijs en opvang. Deze bekwaamheid verschilt per professional. De horizontale as staat voor de generieke vaardigheden, die alle professionals bezitten en die interprofessioneel samenwerken mogelijk maken.

Bouwgroep PACT (Doornenbal en Leve, 2014) onderscheidt drie soorten vaardigheden gericht op:

- > Leren denken en innoveren: creativiteit, onderzoekend en probleemoplossend vermogen, kritisch denken.
- > Persoonlijke en sociale vaardigheden: samenwerken, communicatie, onderhandelen, empathie, zelfregulatie.
- > Technologie & informatie media vaardigheden: informatievaardigheden, mediawijsheid, instrumentele vaardigheden (Christoffels & Baay, 2016; Aalsma, 2011; Bottema, 2018; Doornenbal & de Leve, 2014; Hanraets & Korporaal, 2011; Van Vliet, Grotendorst & Roodbol, 2016; Zitter et al., 2012).

*Niels is onderwijsassistent op de basisschool en heeft zijn expertise opgebouwd in (voor)lezen. Hij sluit ook aan bij het team opvang om zijn kennis en ervaring in te zetten voor een VVE-project bij de kinderopvang. Niels heeft hierbij een adviserende rol. Het (voor)lezen is de specialistische kennis van Niels (verticale as *T-shaped*) en het afstemmen van zijn adviezen is de generieke vaardigheid van Niels (horizontale as *T-shaped*).*

Interprofessionele competentie

Het begrip competentie verwijst enerzijds naar persoonlijke eigenschappen, zoals creativiteit, communicatief vermogen, leiderschap en anderzijds naar beroepsspecifieke bekwaamheden (Straetmans, Sluijsmans, Bolhuis, Merriënboer, 2003). Iemand die competent is, kan in een bepaalde situatie handelen en weet ook waarom hij op die manier handelt (Aalsma, 2011). De professional benut zijn persoonlijke eigenschappen en beroepsbekwaamheden om in een specifieke beroepssituatie naar beste vermogen te beoordelen hoe hij zal handelen.

Dit handelen van de professional voldoet aan de kwaliteitsnormen van zijn beroep (Straetmans, 2006; Nieuwenhuis, 2013). In bekende situaties is dit handelen min of meer routine, maar ook in onbekende taaksituaties moet een professional competent zijn. Naast theoretische, formele kennis en vaardigheden zijn ervaring en feeling belangrijk. Persoonlijke eigenschappen zoals zelfredzaamheid en kritisch denkvermogen zorgen ervoor dat een professional besluiten kan nemen (Geerligts & Van der Veen, 2010).

Nieuwenhuis (2013) benadrukt dat competent zijn in een beroep inhoudt dat je kennis uit meerdere disciplines kunt integreren, kunt participeren in een bepaalde beroepscontext en in de bredere maatschappelijke context. Dat sluit aan bij de verwachtingen van de competenties van een T-shaped professional, die zelf beroepsbekwaam is en zich kan verhouden tot andere professionals en zijn omgeving. Deze uitspraak van een pedagogisch professional geeft zijn manier van T-shaped denken en handelen mooi weer:

“Ik heb kennis op verschillende vlakken, maar ik beseft ook dat ik niet alle kennis zelf in huis heb. Je hebt eigenlijk altijd anderen nodig. Ik weet waz4 ar ik de expertise vandaan moet halen wanneer ik bijvoorbeeld ouders niet zelf verder kan helpen.”

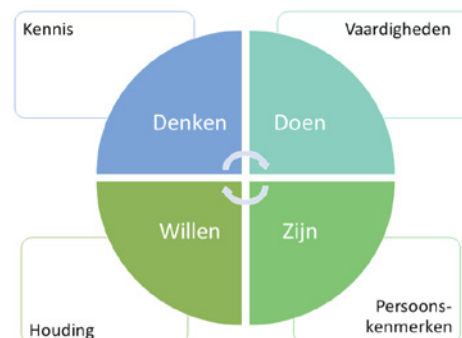
Ruijters (2015) benadert beroepsbekwaamheid vanuit een persoonlijk en ontwikkelingsgericht perspectief en spreekt over de professionele identiteit, van waaruit elke professional een eigen inkleuring geeft aan de uitvoering van het beroep. Beroepsbekwaam worden en blijven in de continu veranderende context van de hedendaagse beroepspraktijk vraagt een basis waarin iemand zich bewust is van wie hij is als professional en het vermogen heeft om met veranderingen om te gaan. Daarmee krijgt het begrip competentie een duurzaam en dynamisch karakter: gedurende je loopbaan ben je steeds bezig je competenties te ontwikkelen, aan te passen aan wat de context van je vraagt.

Ruijters (2015) benoemt vier begrippen die daarvoor van belang zijn:

- > *Zelfsturing*: als professional in staat zijn om een eigen koers te kiezen, rekening houdend met de organisatie, het vak en het persoonlijk perspectief; zelfstandig tot oplossingen te komen.
- > *Veerkracht*: als professional kunnen omgaan met veranderingen en ontwikkelingen en over de grenzen van het eigen beroep te kunnen kijken zonder zichzelf kwijt te raken.
- > *Wijsheid*: als professional over het vermogen en de rust beschikken om vanuit eigen expertise en een helder onderscheid tussen de eigen kleur en de kleur van de ander, toegevoegde waarde leveren in het werk.
- > *Excellentie*: als professional gedreven en leergierig zijn om het maximale uit zichzelf en (de uitoefening van) zijn vak te halen.

Competentieraamwerk voor interprofessioneel werken

De competentiecirkel van Aalsma (2011) biedt een raamwerk om te beschrijven wat we verstaan onder ‘interprofessionele competentie’ (figuur 8). De cirkel is een combinatie van beroepsbekwaamheden, die veelal worden benoemd als kennis, vaardigheden, houding, met persoonskenmerken. Aalsma (2011) heeft dit in de competentiecirkel vertaald naar werkwoorden; wat moet je weten, waarover moet je DENKEN, wat moet je kunnen DOEN, welke vaardigheden heb je daarvoor nodig, wat zou je WILLEN bereiken en welke houding past daarbij en wie wil je ZIJN (of ben je) als professional



Figuur 8. Competentiecirkel (Aalsma, 2011).

Dit hoofdstuk is overgenomen uit *Leren interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie* (2020).
[Lees hier verder](http://www.kindeneducatie.nl) of kijk op www.kindeneducatie.nl.

Referenties

- Aalsma, E. (2011). *De omgekeerde leerweg. Een nieuw perspectief voor het beroepsonderwijs*. Delft, Nederland: Eburon.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191. Geraadpleegd op: <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Basisdocument (2020). Leren interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie. Geraadpleegd op <https://www.kindeneducatie.nl/>
- Bottema, J. (2018, 12 januari). *Over het opleiden van t-shaped professionals*. Geraadpleegd op 8 juni 2021 op: <http://www.leervlak.nl/tag/t-shaped-professional/>
- Christoffels, I. & Baay, P. (2016). *DE toekomst begint vandaag: 21ste-eeuwse vaardigheden in het beroepsonderwijs*. Geraadpleegd op: <https://ecbo.nl/onderzoekspublicatie/de-toekomst-begint-vandaag/>
- Dewulf, L., Beschuyt, P., Pronk, E. (2018). *Ik kies voor mijn talent*. Amsterdam: Lannoo Campus.
- Dongen, van, J. & Goossens, W. (2018). Reflecteren vanuit een groepsdynamisch perspectief, verbeterstrategie voor interprofessionele samenwerking. *De eerstelijns*, 29-31.
- Doornenbal, J. & de Leve, C. (2014). De pedagogische professional van de toekomst. 21st. Century Skills Professionals 0- tot 6-jarigen. Geraadpleegd op: <https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/7538648/DS2.pdf>
- Geerligts, T. & van der Veen, T. (2010). *Lesgeven en zelfstandig leren* (14e editie). Assen, Nederland: Koninklijke Van Gorcum.
- Hanraets, G.C.S. & Korporaal, A.A. (2011). *Hybride leeromgeving versus een klassieke leeromgeving in het middelbaar beroepsonderwijs; een onderzoek naar verschillen in docentprofiel in het samenwerken in een (multidisciplinair) team en het integraal denken en werken vanuit een beroepsperspectief*. Geraadpleegd op: <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/370054> en <http://www.leervlak.nl/over-het-opleiden-van-t-shaped-professionals/>
- Nieuwenhuis, L. (2013). *Werken aan goed beroepsonderwijs*. Geraadpleegd op: <https://docplayer.nl/8897602-Werken-aan-goed-beroepsonderwijs.html>
- Oskam, I. (2009). Op weg naar innovatiekracht. Technisch innoveren en ondernemen als continuproces. Amsterdam: Hogeschool, lectorale reden. Geraadpleegd op: <http://www.hva.nl/content/publicaties/lectorale-redes/2009/inge-oskam.html>
- Ruijters, M.C.P, van de Braak, E.P.M., Draijer, H.M.A., den Hartog, C., de Jonge, F., van Luin, G.E.A., (...) & Wortelboer, F.Q.C. (2015). *Je Binnenste Buiten*. Deventer, Nederland: Vakmedianet.
- Ruijters, M.C.P., van Luin, G.E.A., Wortelboer, F.Q.C., (2019), *Mijn Binnenste Buiten*. Deventer: Management Impact.
- Shaffer, D.W., Hatfield, D., Svarovsky, G.N. Nash, P., Nulty, A., Bagley, E., & Mislevy, R. (2009). Epistemic Network Analysis: A Prototyping for 21st-Century Assessment of Learning. *International Journal of Learning and Media*, 1(2), 33-35.
- Straetmans, G., Sluijismans, D., Bolhuis, B. & van Merriënboer, J. (2003). Integratie van instructie en assessment in competentiegericht onderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 21 (3), 171-198. Geraadpleegd op: <https://www.sluijismans.net/wp-content/uploads/2019/01/TvHO-artikel-Straetmans-Sluijismans.pdf>

Straetmans, G.J.J.M. (2006). *Bekwaam beoordelen en beslissen. Beoordelen in competentiegerichte beroepsopleidingen* (Lectorale rede. Deventer: hogeschool Saxion). Geraadpleegd op: <https://docplayer.nl/14450999-Lectorale-rede-gerard-j-j-m-straetmans-bekwaam-beoordelen-en-beslissen-beoordelen-in-competentiegerichte-beroepsopleidingen.html>

Van der Donk, C., van Lanen, B. (2015). *Beoordelen van praktijkonderzoek. Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum, uitgeverij Coutinho. Geraadpleegd op: <http://www.praktijkonderzoek.com/inzorgenwelzijn/Bijlagen/Het%20beoordelen%20van%20praktijkonderzoek.pdf>

Van Vliet, K. Grotendorst, A. & Roodbol, P. (2016). *Anders kijken, anders leren, anders doen. Grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk*. Geraadpleegd op: <https://www.zorginstituutnederland.nl/publicaties/adviezen/2016/11/17/anders-kijken-anders-leren-anders-doen-grensoverstijgend-leren-en-opleiden-in-zorg-en-welzijn-in-het-digitale-tijdperk>

De Waal, V., Basisdocument (2020). *Leren interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie*, 22. Geraadpleegd op: <https://www.kindeneducatie.nl/>

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.

Zitter, I. & Hoeve, A. (2012). *Hybride leeromgevingen: het verweven van leer- en werkprocessen*. 's Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO).

Bijlage 1

Leeruitkomsten interprofessioneel leren en werken

Leerfasen interprofessioneel leren en werken

1. Oriënteren
2. Focus bepalen (vraagstelling)
3. Plannen
4. Informatie verzamelen
5. Analyseren en Concluderen
6. Plan van aanpak maken
7. Uitvoeren
8. Evalueren en Reflecteren

Fase 1. Oriënteren

1a. Beroepsidentiteit

NIVEAU				
3	4	5	6	7
Je weet welke professionals betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.	Je weet welke professionals betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.	Je weet welke professionals betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.	Je weet welke professionals betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.	Je weet welke professionals betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.
Je weet welke taken en verantwoordelijkheden horen bij disciplines die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.	Je weet welke taken en verantwoordelijkheden horen bij disciplines die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.	Je weet welke taken en verantwoordelijkheden horen bij disciplines die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.	Je weet welke taken en verantwoordelijkheden horen bij disciplines die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.	Je weet welke taken en verantwoordelijkheden horen bij disciplines die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.
Je weet waarin jouw discipline zich onderscheidt van de andere disciplines.	Je weet waarin jouw discipline zich onderscheidt van de andere disciplines.	Je weet waarin jouw discipline zich onderscheidt van de andere disciplines.	Je weet waarin jouw discipline zich onderscheidt van de andere disciplines.	Je weet waarin jouw discipline zich onderscheidt van de andere disciplines.

Fase 1. Oriënteren

1b. Professionele identiteit

NIVEAU				
3	4	5	6	7
Je weet binnen jouw discipline waar je verantwoordelijk voor bent, welke rol jij in het team kan vervullen en weet wat je drijft.	Je weet binnen jouw discipline waar je verantwoordelijk voor bent, welke rol jij in het team kan vervullen en weet wat je drijft.	Je weet binnen jouw discipline waar je verantwoordelijk voor bent, welke rol jij in het team kan vervullen en weet wat je drijft.	Je weet binnen jouw discipline waar je verantwoordelijk voor bent, welke rol jij in het team kan vervullen en weet wat je drijft.	Je weet binnen jouw discipline waar je verantwoordelijk voor bent, welke rol jij in het team kan vervullen en weet wat je drijft.
Je weet welke vak-kennis je bezit en welke kennis je in kunt zetten in het team.	Je weet welke vak-kennis je bezit en welke kennis je in kunt zetten in het team.	Je weet welke vak-kennis je bezit en welke kennis je in kunt zetten in het team.	Je weet welke vak-kennis je bezit en welke kennis je in kunt zetten in het team.	Je weet welke vak-kennis je bezit en welke kennis je in kunt zetten in het team.
Je hebt zicht op de context waarbinnen jij werkt en de opvattingen die daarin heersen.	Je hebt zicht op de context waarbinnen jij werkt en de opvattingen die daarin heersen.	Je hebt zicht op de context waarbinnen jij werkt en de opvattingen die daarin heersen.	Je hebt zicht op de context waarbinnen jij werkt en de opvattingen die daarin heersen.	Je hebt zicht op de context waarbinnen jij werkt en de opvattingen die daarin heersen.
Je bent nieuwsgierig naar de professionele bijdrage van je teamleden, herkent het perspectief van je teamleden en levert zelf een bijdrage.	Je bent nieuwsgierig naar de professionele bijdrage van je teamleden, erkent het perspectief van je teamleden, levert zelf een bijdrage en betreft andere teamleden hierbij.	Je bent nieuwsgierig naar de professionele bijdrage van je teamleden, erkent het perspectief van je teamleden. Je bent in staat verschillende teamleden aan elkaar te verbinden.	Je bent nieuwsgierig naar de professionele bijdrage van je teamleden, erkent het perspectief van je teamleden. Je bent in staat verschillende teamleden aan elkaar te verbinden. Je bent in staat om gezamenlijke verantwoordelijkheid te creëren en stuurt dit aan.	Je bent nieuwsgierig naar de professionele bijdrage van je teamleden, erkent het perspectief van je teamleden. Je bent in staat verschillende teamleden aan elkaar te verbinden. Je bent in staat om gezamenlijke verantwoordelijkheid te creëren en stuurt deze aan, waarbij je actief stuurt op micro-, meso- en macroniveau.

Fase 1. Oriënteren

1c. Probleemverkenning

NIVEAU				
3	4	5	6	7
<p>Je bent in staat om verschillende technieken in te zetten om een helder beeld te krijgen van het probleem. Denk hierbij aan vragen stellen, observeren, raadplegen van relevante theorie.</p>	<p>Je bent in staat om verschillende technieken in te zetten om grip te krijgen op wat het probleem inhoudt. Denk hierbij aan vragen stellen, observeren, raadplegen van relevante theorie.</p> <p>Je hebt zicht op wie en wat een rol spelen.</p>	<p>Je bent in staat om verschillende technieken in te zetten om een probleemanalyse uit te voeren. Denk hierbij aan vragen stellen, observeren, raadplegen van relevante theorie.</p> <p>Je weet de onderscheiden rollen/deelfacetten te benoemen.</p>	<p>Je bent in staat om verschillende technieken in te zetten om een probleemanalyse aan te sturen en te begeleiden.</p> <p>Je onderbouwt je werkwijze met wetenschappelijk onderzoek.</p>	<p>Je bent in staat om verschillende technieken in te zetten om een probleemanalyse aan te sturen en te begeleiden.</p> <p>Je onderbouwt je werkwijze met wetenschappelijk onderzoek.</p>

Fase 2. Focus bepalen (vraagstelling)

NIVEAU				
3	4	5	6	7
<p>Je kunt je eigen kennis over het onderwerp omschrijven.</p> <p>Je bent in staat om informatie op te zoeken over dit onderwerp om het te verkennen.</p> <p>Je kunt samen met anderen het probleem kaderen, bepalen wat wel en niet (meer) tot het probleem behoort.</p> <p>Je kunt samen met anderen een vraagstelling formuleren.</p>	<p>Je stelt vast welke informatie je al hebt en welke info je nog moet zoeken.</p> <p>Je kunt de juiste bronnen gebruiken om te weten te komen wat er al bekend is over het onderwerp.</p> <p>Je kunt de informatie selecteren, organiseren en beoordelen.</p> <p>Je kunt samen met anderen een vraagstelling formuleren aan de hand van de 6W-formule.</p>	<p>Je stelt vast welke informatie je al hebt en welke info je nog moet zoeken.</p> <p>Je gebruikt een zoekstrategie om te weten te komen wat er al bekend is over het onderwerp.</p> <p>Je kunt de informatie selecteren, organiseren en beoordelen.</p> <p>Je kunt samen met anderen een vraagstelling formuleren aan de hand van de 6W-formule.</p>	<p>Je gebruikt een zoekstrategie om je eigen kennis aan te vullen met de huidige stand van zaken, gebaseerd op literatuur.</p> <p>Je kunt de informatie selecteren, organiseren, beoordelen en presenteren aan de doelgroep.</p> <p>Je kunt een probleemstelling met hoofd en deelvragen formuleren, alsmede een hypothese.</p>	<p>Je geeft sturing aan anderen bij het gebruiken van een zoekstrategie om kennis te vergaren aanvullend bij die van de groep met de huidige stand van zaken. Hierbij baseer je je op de nieuwste literatuur.</p> <p>Je kunt de informatie selecteren, organiseren, beoordelen en presenteren aan de doelgroep.</p> <p>Je kunt een probleemstelling met hoofd en deelvragen formuleren, alsmede een hypothese.</p>

Fase 3. Plannen

NIVEAU				
3	4	5	6	7
<p>Je kunt de aangereikte werkzaamheden in een voor jou doelmatige volgorde zetten.</p> <p>Je stemt de planning met je teamleden af.</p>	<p>Je kunt de werkzaamheden in een voor jou en je teamleden in een doelmatige volgorde zetten, rekening houdend met een aantal vooraf gestelde criteria van opdrachtgevers.</p> <p>Je stemt de planning met je teamleden af.</p>	<p>Je kunt de werkzaamheden voor alle teamleden in een doelmatige en efficiënte volgorde zetten, rekening houdend met een aantal vooraf gestelde criteria van opdrachtgevers.</p> <p>Je stemt alle planningen op elkaar af.</p>	<p>Je kunt de werkzaamheden voor alle teamleden in een doelmatige en efficiënte volgorde zetten, rekening houdend met een aantal vooraf gestelde criteria van opdrachtgevers en deze werkzaamheden aansturen.</p> <p>Je kunt in verslaglegging deze planning en aansturing verantwoorden naar de opdrachtgever.</p>	<p>Je kunt de werkzaamheden voor alle teamleden in een doelmatige en efficiënte volgorde zetten, rekening houdend met een aantal vooraf gestelde criteria van opdrachtgevers en deze werkzaamheden aansturen.</p> <p>Je kunt je handelswijze gedegen verantwoorden naar de opdrachtgever.</p>

Fase 4. Informatie verzamelen

NIVEAU				
3	4	5	6	7
<p>Je bent in staat om in opdracht informatie te verzamelen voor de beantwoording van het vraagstuk.</p> <p>Je kunt verschillende aangereikte methodes toepassen (interviews, enquête, observaties, literatuur) om informatie te verzamelen.</p> <p>Je deelt deze informatie met je team.</p>	<p>Je bent in staat om informatie te verzamelen voor de beantwoording van het vraagstuk.</p> <p>Je kent verschillende methodes (interviews, enquête, observaties, literatuur) om informatie te verzamelen en weet deze in te zetten.</p> <p>Je deelt deze informatie met je team.</p>	<p>Je bent in staat om informatie te verzamelen voor de beantwoording van het vraagstuk.</p> <p>Je kent verschillende methodes (interviews, enquête, observaties, literatuur) om informatie te verzamelen en maakt een gefundeerde keus welk instrument bruikbaar is en weet deze in te zetten.</p> <p>Je deelt informatie met je team en vraagt gericht naar informatie van de andere teamleden.</p>	<p>Je bent in staat om het team aan te sturen bij het verzamelen van informatie voor de beantwoording van het vraagstuk.</p> <p>Je kent verschillende methodes (interviews, enquête, observaties, literatuur) om informatie te verzamelen en maakt een gefundeerde keus welk instrument bruikbaar is en weet deze in te zetten.</p> <p>Je kunt de resultaten gestructureerd weergeven.</p> <p>Je deelt informatie met je team en weet informatie van verschillende teamleden met elkaar te verbinden.</p>	<p>Je bent in staat om het team aan te sturen bij het verzamelen van informatie voor de beantwoording van het vraagstuk.</p> <p>Je kent verschillende methodes (interviews, enquête, observaties, literatuur) om informatie te verzamelen en maakt een gefundeerde keus welk instrument bruikbaar is en weet deze in te zetten.</p> <p>Je kunt de resultaten gestructureerd weergeven.</p> <p>Je deelt informatie met je team en weet informatie van verschillende teamleden met elkaar te verbinden en in een bredere context te plaatsen.</p>

Fase 5. Analyseren en Concluderen

NIVEAU				
3	4	5	6	7
<p>Je kunt vanuit je eigen expertise een bijdrage leveren aan het analyseren van de verzamelde gegevens.</p> <p>Je kunt hieruit samen met anderen algemene conclusies halen.</p>	<p>Je kunt de door jou verzamelde informatie waarden en ordenen.</p> <p>Je kunt de informatie samenvatten.</p> <p>Je weet belangrijke conclusies te trekken na overleg in het team.</p>	<p>Je kunt de verzamelde informatie ordenen en prioriteren en anderen hierbij aansturen.</p> <p>Je kunt gestructureerd analyseren.</p> <p>Je kunt in gezamenlijkheid conclusies rangschikken en delen in je team.</p>	<p>Je kunt de verzamelde informatie methodisch (laten) analyseren.</p> <p>Je kunt in gezamenlijkheid conclusies rangschikken en delen in je team.</p> <p>Je kunt alle relevante info op een juiste manier in een verslag delen met opdrachtgevers.</p>	<p>Je kunt de verzamelde informatie methodisch (laten) analyseren.</p> <p>Je kunt in gezamenlijkheid conclusies rangschikken en delen in je team.</p> <p>Je kunt de opgeleverde gegevens vergelijken met andere vergelijkbare onderzoeken.</p> <p>Je kunt alle relevante info op een juiste manier delen met opdrachtgevers.</p>

Fase 6. Plan van aanpak maken

NIVEAU				
3	4	5	6	7
<p>Je kunt een aangereikt plan van aanpak met de juiste gegevens invullen.</p> <p>Je kunt je vanuit je eigen rol een (creatieve) bijdrage leveren.</p>	<p>Je kunt zelfstandig een eenvoudig plan van aanpak maken en dit in het team bespreken.</p> <p>Je kunt je vanuit je eigen rol een (creatieve) bijdrage leveren.</p>	<p>Je kunt zelfstandig een plan van aanpak maken en dit in het team bespreken.</p> <p>Je kunt je vanuit je eigen rol een verantwoorde (innovatieve) bijdrage leveren.</p>	<p>Je kunt met teamleden keuzes maken voor het opstellen van een verantwoord en innovatief plan van aanpak, waarbij ieder teamlid een eigen verantwoordelijkheid krijgt passend bij de rol. Je gebruikt hierbij de passende literatuur.</p> <p>Je weet commitment te krijgen op alle onderdelen.</p>	<p>Je kunt met teamleden keuzes maken voor het opstellen van een verantwoord en innovatief plan van aanpak, waarbij ieder teamlid een eigen verantwoordelijkheid krijgt passend bij de rol.</p> <p>Je weet commitment te krijgen op alle onderdelen.</p> <p>Je kunt de gekozen werkwijze verantwoorden, gebaseerd op wetenschappelijke inzichten.</p>

Fase 7. Uitvoeren

NIVEAU				
3	4	5	6	7
<p>Je kunt een bijdrage leveren in de uitvoering van het plan van aanpak. Je beschrijft je eigen rol in de uitvoering.</p> <p>Je kunt een bijdrage leveren aan een rapportage van jullie bevindingen die wordt opgesteld in verslagvorm.</p> <p>Je kiest passende communicatie- en/of implementatiestrategieën om de antwoorden op jullie vraagstuk over te brengen op de doelgroep.</p>	<p>Je kunt een bijdrage leveren in de uitvoering van het plan van aanpak. Je beschrijft je eigen rol in de uitvoering.</p> <p>Je kunt zelfstandig een deelrapportage van jullie bevindingen opstellen in verslagvorm.</p> <p>Je kiest passende communicatie- en/of implementatiestrategieën om de antwoorden op jullie vraagstuk over te brengen op de doelgroep.</p>	<p>Je levert een bijdrage in de uitvoering van het plan van aanpak. Je kunt een rapportage van jullie bevindingen opstellen.</p> <p>Je kiest passende communicatie- en/of implementatiestrategieën om de antwoorden op jullie vraagstuk over te brengen op de doelgroep.</p> <p>Je kunt verantwoordelijk worden waarom er voor deze strategieën gekozen is.</p>	<p>Je kunt aansturing geven aan het onderzoeksproces en hiervan een onderzoeksverslag met jullie bevindingen opstellen.</p> <p>Je kiest een passende strategie om de antwoorden op jullie vraagstuk over te brengen op de doelgroep.</p> <p>Je kunt verantwoordelijk worden waarom er voor deze strategieën gekozen is en onderbouwt dit aan de hand van de literatuur.</p>	<p>Je kunt aansturing geven aan het onderzoeksproces rekening houdend met diverse belangen en hiervan een onderzoeksverslag met jullie bevindingen opstellen.</p> <p>Je kiest een passende strategie om de antwoorden op jullie vraagstuk over te brengen op de doelgroep.</p> <p>Je kunt verantwoordelijk worden waarom er voor deze strategieën gekozen is en onderbouwt dit aan de hand van de literatuur.</p>

Fase 8. Evalueren en Reflecteren

NIVEAU				
3	4	5	6	7
<p>Je kunt met teamleden bepalen op welke onderdelen van jullie vraagstuk nog geen antwoord is en wat nieuwe vragen zouden kunnen zijn voor een eventueel vervolg.</p> <p>Je kunt samen evalueren op de volgende onderdelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Individuele ontwikkeling. 2. De ontwikkeling van de groep. 3. De uitvoering van het project. 4. Zichtbaar maken van het leerproces. 5. Aansluiting bij de context van het vraagstuk. 6. Het resultaat van jullie project. 7. Communicatie met elkaar en andere betrokkenen. 	<p>Je kunt zelfstandig bepalen op welke onderdelen van jullie vraagstuk nog geen antwoord is en wat nieuwe vragen zouden kunnen zijn voor een eventueel vervolg.</p> <p>Je kunt dit vervolgens delen en bespreken met je groep. Samen komen jullie tot nieuwe vragen, dit is terug te zien in jullie verslag.</p> <p>Je kunt evalueren op de volgende onderdelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Individuele ontwikkeling. 2. De ontwikkeling van de groep. 3. De uitvoering van het project. 4. Zichtbaar maken van het leerproces. 5. Aansluiting bij de context van het vraagstuk. 6. Het resultaat van jullie project. 7. Communicatie met elkaar en andere betrokkenen. <p>Je kunt uit deze reflectie nieuwe leerdoelen opstellen voor jouw rol in de groep.</p>	<p>Je kunt (sturing gevend) in samenwerking met de betrokkenen, bepalen op welke onderdelen van jullie vraagstuk nog geen antwoord is en wat nieuwe vragen zouden kunnen zijn voor een eventueel vervolg. Samen komen jullie tot nieuwe vragen, dit is terug te zien in jullie verslag.</p> <p>Je kunt evalueren op de volgende onderdelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Individuele ontwikkeling. 2. De ontwikkeling van de groep. 3. De uitvoering van het project. 4. Zichtbaar maken van het leerproces. 5. Aansluiting bij de context van het vraagstuk. 6. Het resultaat van jullie project. 7. Communicatie met elkaar en andere betrokkenen. <p>Je kunt uit deze reflectie nieuwe leerdoelen genereren voor de groep.</p>	<p>Je kunt de groep aansturen op het evalueren en reflecteren van jullie vraagstuk.</p> <p>Je kunt de groep kritisch laten kijken naar de bevindingen. Samen komen jullie tot nieuwe vragen, dit is terug te zien in een discussieverslag.</p> <p>Je kunt evalueren op de volgende onderdelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Individuele ontwikkeling. 2. De ontwikkeling van de groep. 3. De uitvoering van het project. 4. Zichtbaar maken van het leerproces. 5. Aansluiting bij de context van het vraagstuk. 6. Het resultaat van jullie project. 7. Communicatie met elkaar en andere betrokkenen. <p>Je kunt je eigen rol en die van de groep als geheel bezien en hierop reflecteren, alsmede leerdoelen voor de groep(sleden) genereren en bespreken.</p>	<p>Je kunt met teamleden keuzes maken. Je kunt de groep aansturen op het evalueren en reflecteren van jullie vraagstuk.</p> <p>Je kunt de groep kritisch laten kijken naar de bevindingen.</p> <p>Je wijdt in je onderzoeksverslag een hoofdstuk aan het evalueren van het onderzoek. Dit hoofdstuk bevat een discussie, een advies en een gefundeerd waardeoordeel van het onderzoek. Je geeft aanbevelingen en discussiepunten.</p> <p>Je kunt je eigen rol en die van de groep als geheel bezien en hierop reflecteren, alsmede leerdoelen voor de groep(sleden) genereren en bespreken.</p>

