

Professionele dialoogvormen

Toelichting en verantwoording

Jos Castelijns
Karel Koolen
Bas van den Berg
Carla Compagnie
Mieke Knaapen
Lizette de Man
Eize Stamhuis

Professionele dialogvormen

Toelichting en verantwoording

CEPM

Projectgroep:

Jos Castelijns en Karel Koolen (Hogeschool de Kempel, Helmond)
Bas van den Berg en Carla Compagnie (Marnix Academie, Utrecht)
Mieke Knaapen en Lizette de Man (Iselinge Hogeschool, Doetinchem)
Eize Stamhuis (Hogeschool VIAA, Zwolle).

Inhoud

Inleiding	4
1. Hoe leren professionals?	8
1.1 Inleiding	8
1.2 Vier vormen van professioneel leren	8
1.3 Het gemeenschappelijke in professionaliseringsinterventies	11
1.4 Van professionaliseringsinterventie naar professionele dialoog	12
2. Theoretisch fundament voor professionele dialoog	14
2.1 Inleiding	14
2.2 Professionele dilemma's	14
2.3 Literatuurstudie	14
3. Kenmerken van de handelings- en zingevingsdimensie	16
3.1 Inleiding	16
3.2 Onderscheid tussen beide dimensies	16
3.3 Verbinding	19
4 Professionele dialoog in de praktijk	20
4.1 Inleiding	20
4.2 Verhalenderwijs	20
4.3 Verhalen aan tafel	22
4.4 Op verhaal komen	24
4.5 De rode draad in het verhaal	25
4.5.1 Persoonlijk meesterschap in het curriculum van de pabo	26
4.5.2 Koersen op persoonlijk meesterschap	27
4.6 Reflectie	30
4.7 Conclusies	32
4.8 Aanwijzingen voor de praktijk	33
Literatuur	36
Bijlage	38

Inleiding

Goed onderwijs en goede zorg staan of vallen bij betrokken professionals die belangstelling en aandacht hebben voor hun cliënten (kind, ouders, jongere) en collega's, die gevoelig zijn voor wat deze nodig hebben, die voor hen beschikbaar zijn, die wijs, empathisch en tactvol handelen. Professionals kortom die menselijke verbindingen aangaan met hun cliënten en hun collega's. Natuurlijk zijn goed onderwijs en goede zorg ook afhankelijk van de deskundigheid van professionals. Die deskundigheid rechtvaardigt hun bemoeienissen met hun cliënten en is wat hen professionals maakt. Maar een professional die geen menselijke verbindingen aangaat met zijn cliënten of collega's, levert niet de kwaliteit die nodig is voor goed onderwijs of goede zorg.

De kwaliteit waaraan we hier refereren duiden we aan met de term persoonlijk meesterschap. Persoonlijk meesterschap verwijst naar algemeen menselijke aspecten van professionaliteit die niet specifiek bij de professie horen, maar die wel de kern van het beroep vormen. Het is wat professionals 'toevoegen' aan het ambachtelijke van hun beroep, waardoor hun beroepsuitoefening meer wordt dan 'toegepaste wetenschap'. Persoonlijk meesterschap is een persoonlijke kwaliteit die moeilijk te objectiveren valt, maar ook weer niet willekeurig is, net als kunst. Mensen verschillen onderling nu eenmaal van mening over wat kunst is. Maar je kan zoals een kunstenaar of een connaisseur kunstzinnigheid en goede smaak wel ontwikkelen, bijvoorbeeld door kunst te maken, door erover na te denken, door er veel met andere kunstenaars en connaisseurs over te praten en zo tot een dieper inzicht te komen.

De kern van persoonlijk meesterschap ligt in de kwaliteit van de humane relaties tussen professionals en hun cliënten. Juist in die relaties doen zich professionele dilemma's voor, schurende (of botsende) opvattingen van de professionals zelf over hun eigen handelen die het karakter hebben van een innerlijk conflict. Dilemma's dwingen professionals om in concrete situaties in de uitoefening van hun beroep keuzes te maken en deze te verantwoorden. Professionals kunnen bijvoorbeeld een spanning ervaren tussen de opvattingen van de organisatie waarvoor zij werken en hun eigen (morele) standaarden. Dit kan bij hen vragen oproepen als: 'Richt ik me op het belang van de organisatie of op het belang van de cliënt?' en 'Volg ik mijn eigen professionele oordeel of hou ik me aan de voorgeschreven procedures?' Professionele dilemma's kunnen professionals onzeker maken en een bedreiging vormen voor hun enthousiasme en hun beroepstrots. Maar ze kunnen ook een belangrijke motor zijn voor hun ontwikkeling. Professionele dilemma's roepen namelijk vragen op als: Wat is nu eigenlijk goed onderwijs, wat is goede zorg? Wie ben ik als leraar of werker in de zorg? Waarvoor sta ik als professional? Wanneer ben ik een goede professional? Door antwoorden te zoeken op dergelijke vragen, ontwikkelen professionals hun professionele identiteit. Ze ontwikkelen de deugden die essentieel zijn in de uitoefening van een professie, zoals moed, zorgvuldigheid, tact en wijsheid.

Binnen het landelijk Centre of Expertise Persoonlijk Meesterschap (CEPM) is tussen augustus 2014 en september 2015 het project 'De ontwikkeling van interventies voor het leren omgaan met professionele dilemma's in het onderwijs en de jeugdzorg: een

narratieve aanpak' uitgevoerd. Het doel van dit project was in nauwe samenwerking met professionals in het onderwijs en de jeugdzorg interventies te ontwikkelen voor het leren omgaan met professionele dilemma's. In dit verband bedoelt een interventie het leren van professionals te bevorderen.

In het perspectief van de betekenis van persoonlijk meesterschap is de naam van dit project enigszins ambigu. Enerzijds verwijst de term naar de actieve tussenkomst van bijvoorbeeld een trainer of begeleider, die als doel heeft een bepaald probleem in de professionele context door de professional op te doen lossen; een professionaliseringsinterventie beoogt het handelen van de professional te veranderen. Het woord weerspiegelt planmatigheid en maakbaarheid en veronderstelt een technisch-instrumentele benadering van professioneel leren. Professionaliseringsinterventies zijn op te vatten als een vorm van 'toegepaste wetenschap'. Anderzijds duidt de toevoeging 'een narratieve aanpak' in de projectnaam erop dat de kern van de te ontwikkelen 'interventies' juist ligt in het humane, in de ontmoeting tussen professionals waarbij verhalen aanleiding zijn voor een gesprek over existentiële en morele vragen en thema's in relatie tot het beroep. Deze toevoeging suggereert dat het bij de beoogde vormen van professioneel leren niet alleen gaat om het oplossen van problemen of om het veranderen van gedrag (de ambachtelijke kant van het beroep) maar ook om het door professionals samen zoeken naar dieper inzicht en zingeving. Professionele dialoogvormen veronderstellen een handelings- en een zingevingsdimensie (Vrieling et al., 2014). Om dergelijke vormen van professioneel leren aan te duiden, geven we de voorkeur aan de term 'professionele dialoog'. Een professionele dialoog verloopt niet

via een vast stramien of volgens een strakke planning. Dialoog leidt niet zelden tot onverwachte uitkomsten. De term professionele dialoog suggereert dat er aspecten van professionaliteit zijn, die niet langs de planmatige weg van interventies te professionaliseren zijn. Ze zijn wel te ontwikkelen langs de weg van de dialoog.

In het project zijn vier professionele dialoogvormen en een lessenreeks ontwikkeld en in kleine pilots toegepast en geëvalueerd. De professionele dialoogvormen zijn varianten op bestaande interventies, namelijk opleiding, coaching, collegiale consultatie, intervisie en collectief leren. Kenmerkend voor professionele dialoogvormen is dat ze professionals met elkaar in gesprek brengen en hen uitdagen hun eigen professionele dilemma's te onderzoeken. De aanname is dat zij zich daardoor niet alleen beter bewust worden van deze dilemma's, maar ook dat ze die zodanig leren duiden dat ze er in professioneel opzicht (beter) mee leren omgaan en er anders over leren communiceren.

Aan dit project namen medewerkers van vier hogescholen (de Kempel in Helmond, Iselinge in Doetinchem, Marnix Academie in Utrecht en VIAA in Zwolle) en drie basisscholen deel. Het was de bedoeling dat in de loop van het project meer basisscholen en een instelling voor jeugdzorg zouden aansluiten. Pogingen om nieuwe organisaties te interesseren bleken echter niet succesvol. Als belangrijkste redenen om niet mee te doen werden genoemd: andere prioriteiten (wegwerken van achterstanden door scholen bijvoorbeeld) en timing (de organisaties hadden hun professionaliseringsactiviteiten al vastgelegd). Ervaring met professionele dialoogvormen is daarom alleen opgedaan

in de (drie) deelnemende basisscholen en genoemde hogescholen. Dat is de reden waarom in deze publicatie 'omgaan met professionele dilemma's' vanuit het perspectief van de onderwijscontext wordt benaderd. Dit laat onverlet dat de dialoogvormen ook waardevol kunnen zijn om in de zorgsector toe te passen. Er is alleen nog geen ervaring mee opgedaan.

Deze 'Toelichting en verantwoording' hoort bij de toolbox, 'Professionele dialoog'. In deze toolbox bevinden zich materialen die gebruikt kunnen ter ondersteuning van de professionele dialoog. De materialen zijn bedoeld voor begeleiders, niet om vrij verspreid te worden. De inhoud en de vorm zijn gebaseerd op het boek 'Een leraar blijf je altijd' (waarvan ook een exemplaar in de toolbox is opgenomen).

Ten slotte, de toolbox is de voorlopige opbrengst van een jaar (in kleine pilots) experimenteren met professionele dialoogvormen in de praktijk. Dat is te kort om al tot afgeronde producten te komen. We hopen de handleiding en de materialen op basis van ervaringen en feedback van gebruikers verder te kunnen ontwikkelen.

Utrecht, 2015





1

Hoe leren professionals?

1.1 Inleiding

Op welke wijze leren professionals gebruikelijk? Welke professionaliseringsinterventies worden met het oog daarop toegepast? Waarin verschillen deze interventies en wat zijn de overeenkomsten? Hoe kunnen deze interventies worden omgevormd tot professionele dialoogvormen die ook behulpzaam zijn voor de ontwikkeling van persoonlijk meesterschap? In dit hoofdstuk gaan we op deze vragen in.

1.2 Vier vormen van professioneel leren

Voor professioneel leren in sectoren als onderwijs en zorg wordt gebruik gemaakt van uiteenlopende strategieën, zoals het volgen van trainingen, cursussen en opleidingen. Kenmerkend voor dergelijke vormen van professionalisering is dat in principe sprake is van individueel leren (de professional doet het alleen; het leerproces levert in eerste instantie hem/haar iets op) en dat het leren plaats vindt buiten de context van de organisatie (off-site).

De laatste tijd wordt steeds meer aandacht gevraagd voor vormen van professioneel leren waarbij ook de organisatie betrokken is. Dergelijke vormen van leren hebben als voordeel dat ze de impact en de duurzaamheid van het geleerde kunnen versterken. Ze hebben een min of meer collectief karakter en vinden in de regel plaats binnen de eigen organisatie (on-site), waardoor de koppeling tussen het geleerde en de context waarbinnen het geleerde wordt toegepast, versterkt kan worden.

Simons & De Ruijter (2001) beschrijven een kader aan de hand waarvan verschillende vormen van professioneel leren geordend kunnen worden. Dit kader is ge-

baseerd op twee dimensies. De eerste dimensie wordt gevormd door de uitersten individueel en collectief. De andere dimensie wordt gevormd door de uitersten product (wat levert het leerproces op?) en proces (hoe verloopt het leren?). Door deze dimensies te combineren, ontstaat een schema met vier kwadranten (zie Figuur 1).

Hierin worden vier vormen van leren onderscheiden namelijk:

- individueel leren (individueel proces, individueel product; bijvoorbeeld het volgen van een opleiding, training of cursus);
- leren op basis van taakverdeling (individueel proces, collectieve opbrengst; bijvoorbeeld leraren ontwikkelen elk een les die vervolgens worden samengevoegd tot een lessenreeks);
- individueel leren in een collectieve context (collectief proces, individuele opbrengst, bijvoorbeeld collegiale consultatie, intervisie en coaching) en
- collectief leren (collectief proces, collectieve opbrengst).

In het kader van het hierboven genoemde project zijn met name vormen van leren relevant waarvan het proces een collectief karakter heeft (een professionele dialoog voeren doe je nu eenmaal niet alleen). Individueel leren en leren op basis van taakverdeling vallen daarom buiten het bestek van dit project omdat het proces daarvan een individueel karakter heeft. In deze paragraaf beschrijven we vier professionaliseringsinterventies, namelijk collegiale consultatie, coaching, intervisie en collectief leren. Dit zijn interventies waarbij (delen van) de organisatie betrokken zijn en die in de regel on-site worden toegepast. Hoewel

individueel leren (zoals het volgen van een opleiding) buiten het kader van dit project valt, is er wel op

beperkte schaal ervaring mee opgedaan. We komen daar in paragraaf 1.3 op terug.

		Proces	
		Individueel	Collectief
Product	Individueel	a. Individueel leren	c. Individueel leren in een collectieve context Collegiale consultatie Intervisie Coaching
	Collectief	b. Leren op basis van taakverdeling	d. Collectief proces en een collectieve opbrengst Collectief leren

Figuur 1: Vormen van professioneel leren en bijbehorende professionaliseringsinterventies (naar Simons & de Ruijter, 2001).

Collegiale consultatie vindt plaats in gesprekken tussen collega's. Dergelijke gesprekken zijn soms onderdeel van het personeelsbeleid van de organisatie, maar ze kunnen ook informeel en incidenteel van aard zijn. Aanleiding voor collegiale consultatie zijn concrete praktijkervaringen van professionals. Zij maken iets mee in uitoefening van hun beroep (bijvoorbeeld ouders klagen over de regels in de school) er is een bepaald probleem waarmee ze geconfronteerd worden (bijvoorbeeld een deel van de leerlingen heeft moeite met zelfstandig werken) of er is een situatie waarmee ze geen raad weten (toepassen van differentiatie bij grote onderlinge verschillen tussen leerlingen bijvoorbeeld). Bij collegiale consultatie worden dergelijke ervaringen en vragen met (meestal) één collega onderzocht en besproken. Dat kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van relevante publicaties of door zelf in de praktijk gegevens te verzamelen en te analyseren. Het doel is samen een oplossing te bedenken voor het gesignaleerde probleem. Bij collegiale consultatie denkt collega A mee over een praktijkprobleem van collega B en omgekeerd. Het is een wederkerig collectief proces, waarvan de uitkomsten individueel zijn: collega A past het eigen handelen aan en collega B doet dat ook. Er kan een nieuwe, gemeenschappelijke aanpak worden ontwikkeld, maar noodzakelijk is dat niet omdat A en B verschillende praktijkproblemen kunnen inbrengen. Bovendien zullen hun contexten verschillen.

Intervisie is een professionaliseringsinterventie waarbij de persoonlijke dan wel gedeelde ervaringen van professionals het uitgangspunt vormen. Het doel van intervisie is het verhogen van de beroepskwaliteit van de professional. Intervisie vindt plaats in georgani-

seerde gesprekken waarbij meer collega's betrokken zijn, al dan niet onder begeleiding van een deskundige. De deelnemers worden uitgenodigd om concrete praktijkervaringen (casuïstiek) in te brengen en die gezamenlijk te analyseren. Door deze analyse wordt inzicht verkregen in het handelen van de professional die de casus inbracht en in haar of motieven. Het gaat, met andere woorden, om het achterhalen, doorgronden en herkennen van de individuele denkprocessen en het individuele gedrag. Dit inzicht wordt bereikt door een systematische aanpak die grofweg als volgt verloopt. Eén van de deelnemers brengt een eigen casus in en formuleert het probleem. Collega's stellen verhelderingsvragen. De bedoeling hiervan is dat de inbrenger tot een ander (dieper) inzicht komt en tot een herdefinitie van het probleem. Vervolgens formuleren collega's adviezen. De inbrenger krijgt de ruimte om op deze adviezen te reageren. Tot slot besluiten de deelnemers de sessie met een gezamenlijke evaluatie.

Coaching is een vorm van professionele begeleiding waarbij een coach als gelijkwaardige partner een professional ondersteunt bij het behalen van (leer)doelen die door de professional zelf zijn gekozen. Het leerdoel kan betrekking hebben op elk aspect van het beroep van de professional. De coach kan een collega zijn (al dan niet werkzaam in dezelfde organisatie), het kan ook een deskundige zijn met expertise als coach. De essentie van coaching is dat het door het vrijmaken van het potentieel van de professional, diens prestaties worden geoptimaliseerd. Coaching heeft een planmatig karakter en wordt vaak vormgegeven in 'trajecten'. Bekend zijn coachingstrajecten waarbij gebruik gemaakt wordt van beeldbegeleiding (video - interactiebegeleiding).

Korthagen (2015) introduceert het begrip krachtgericht coachen en verbindt coachen met een expliciete visie op leren en reflectie. Krachtgericht coachen richt zich vooral op de persoon van de professional en de interactie met zijn of haar directe omgeving. Daarin wordt reflectie gezien als belangrijk middel. Krachtgericht coachen vertoont kenmerken van wat wij professionele dialoog zouden noemen (zie hieronder).

Collectief leren is een vorm van leren waarbij professionals via een gezamenlijk proces gemeenschappelijke opbrengsten realiseren, zoals nieuwe strategieën, procedures, beleid of werkwijzen. Het proces van collectief leren verloopt systematisch en heeft het karakter van samen onderzoeken van de eigen praktijk met als doel die beter te maken. Collectief leren is een strategie om de eigen context (organisatie) te veranderen. Het proces van collectief leren laat zich als volgt omschrijven. Achtereenvolgens ontwikkelt een groep professionals (ook wel professionele leergemeenschap genoemd) een gemeenschappelijke ambitie, verzamelt informatie die nodig is voor het realiseren van deze ambitie, interpreteert de verzamelde informatie en leidt uit de uitkomsten daarvan consequenties af voor de eigen praktijk. Er wordt een actieplan opgesteld en uitgevoerd en na afloop worden zowel het gezamenlijke leerproces als de opbrengsten geëvalueerd, waarna een nieuwe cyclus start. Collectief leren wordt vooral zichtbaar in gesprekken tussen collega's en vraagt van hen waardering van verschillende perspectieven op het probleem of de uitdaging, het samen uitoefenen van invloed op het proces en de uitkomsten, het realiseren van gemeenschappelijke opbrengsten die in het belang zijn van de deelnemende professionals en de

organisatie [Castelijns, Koster & Vermeulen, 2009; Castelijns, Koster & Kools, 2011].

1.3 Het gemeenschappelijke in professionaliseringsinterventies

Collegiale consultatie, intervisie, coaching en collectief leren hebben een aantal kenmerken gemeenschappelijk. In de eerste plaats verloopt het leerproces in deze interventies vooral via het collegiale gesprek: professionals zijn met elkaar in gesprek, wisselen ideeën, ervaringen en aanpakken uit, onderzoeken problemen die zich in hun praktijk voordoen en proberen samen oplossingen te bedenken. In de tweede plaats vinden dergelijke gesprekken plaats op basis van gelijkwaardigheid. Er is niet zoals bij supervisie of een beoordelingsgesprek sprake van ongelijkheid tussen de deelnemers, waarbij de één meer macht heeft dan de ander. De genoemde interventies gaan uit van gelijkwaardigheid tussen collega's. In de derde plaats zijn deze interventies bedoeld om het gedrag (het handelen) van professionals te veranderen, ze zijn handelingsgericht. In de vierde plaats nemen de professionals in bepaalde opzichten zelf het initiatief tot het toepassen van deze interventies. Zij bepalen zelf het tijdstip, de frequentie, de vorm en de inhoud van de gesprekken. Met andere woorden, de gesprekken vinden plaats op basis van zelfsturing: professionals nemen zelf de verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling. Bij een zelfgestuurd proces stellen professionals zichzelf vooraf doelen en plannen ze leeractiviteiten om deze doelen te bereiken. Ze geven aan op welke aspecten van hun handelen zij feedback willen van hun collega's, monitoren de voortgang van hun leerproces en sturen aan de hand van deze informatie hun leerproces bij. Profes-

sionals geven elkaar feedback aan de hand van vooraf bepaalde aandachtspunten. Tenslotte evalueren ze het leerproces en de opbrengsten. Hierbij gaan ze na of ze de door henzelf gestelde doelen hebben gehaald en wat de volgende stap in hun leerproces zal zijn. Zelfsturing vraagt van professionals inzicht in het eigen leren (metacognitie). Dit inzicht wordt bereikt via doelgerichtheid en kritische reflectie op het leerproces en de uitkomsten ervan (Vrieling, 2012).

1.4 Van professionaliseringsinterventie naar professionele dialoog

Met de toenemende aandacht voor persoonlijke kant van professionaliteit, ontstaat bij professionals de behoefte aan vormen van leren die hen niet alleen in staat stellen de ambachtelijke aspecten van hun beroep te ontwikkelen, maar ook hun persoonlijk meesterschap. Uit interviews met leraren (Castelijns & Van den Berg, 2014, hoofdstuk 5) blijkt dat zij zelf de verantwoordelijkheid daarvoor willen nemen maar ook dat zij dat samen met collega's binnen de school willen doen. Leraren zien vooral collega's als bron van feedback, steun en bemoediging. Essentieel daarbij vinden zij een sfeer van vertrouwen. Vertrouwen zorgt voor energie en zelfvertrouwen. Veel leraren hebben behoefte aan reflectie op hun eigen praktijkervaringen, bij voorkeur samen met een collega. Die behoefte is er bij veel leraren, ongeacht het aantal jaren ervaring dat ze hebben. Eén van hen verwoordde dat als volgt: *'We hebben eigenlijk nooit tijd of gelegenheid om het hierover met elkaar te hebben en ik vind dat jammer. We zouden echt tijd moeten nemen voor reflectie.'* Een andere leraar gaf aan: *'Ik denk dat we momenten voor reflectie moeten organiseren, maar de vraag is, door wie zouden die geleid moeten wor-*

den? Niet door de schoolleider, denk ik. Hij of zij zit toch in een andere positie. Collega's zullen zich naar elkaar toe eerder open stellen, denk ik.' En een derde stelde: *'Als je je kwetsbaar opstelt, laat je je zwakke kanten en je zorgen zien. Je deelt niet zomaar met iedereen je zorgen.'* Vormen van professionele dialoog zouden in dergelijke behoeften kunnen voorzien. We spreken van professionele dialoogvormen als professionaliseringsinterventies zodanig zijn vormgegeven dat ze niet enkel op het veranderen van het handelen of het gedrag van leraren dan wel het oplossen van problemen gericht zijn maar ook op zingeving naar aanleiding van concrete ervaringen in de professionele praktijk.

Door CEPM zijn vier professionele dialoogvormen ontworpen en op beperkte schaal toegepast. Bij deze dialoogvormen, die on-site worden toegepast, was telkens (een deel van) de organisatie betrokken. Elk van bovengenoemde professionaliseringsinterventies is omgevormd tot een professionele dialoogvorm. We noemen ze: 'Verhalenderwijs' (collegiale consultatie), 'Verhalen aan tafel' (interview), 'Op verhaal komen' (coaching) en 'De rode draad in het verhaal' (collectief leren). Deze 'Toelichting en verantwoording' biedt een beschrijving van de ontwikkeling van deze vier dialoogvormen, een theoretisch fundament en voorbeelden van toepassingen ervan in de praktijk (zie Figuur 2 voor een overzicht).

Proces			
Product			
	Individueel	Collectief	
	Individueel	Collectief	
	a. Individueel leren	c. Individueel leren in een collectieve context • Verhalenderwijs • Verhalen aan tafel • Op verhaal komen	
	b. Leren op basis van taakverdeling	d. Collectief proces en een collectieve opbrengst • De rode draad in het verhaal	

Figuur 2: Professionele dialoogvormen

In het project 'De ontwikkeling van interventies voor het leren omgaan met professionele dilemma's in het onderwijs en de jeugdzorg: een narratieve aanpak' is ook een variant voor individueel leren ontwikkeld en op beperkte schaal toegepast. De context daarvoor vormde de masteropleiding MLI van Interactum die wordt verzorgd op drie locaties, namelijk Utrecht, Zwolle en Helmond. De MLI leidt leraren op tot teacher leaders die als taak hebben vernieuwingen in de school waar zij werkzaam zijn, vorm te geven. Zij leren daarbij praktijkonderzoek als innovatiestrategie in te zetten. Het curriculum van deze tweejarige opleiding omvat vijf perioden waarin de studenten zich bekwamen in verschillende vormen van praktijkonderzoek. In de derde periode (eind eerste opleidingsjaar) onderzoeken de studenten hun eigen professionele identiteit en doen hiervan schriftelijk verslag

(Onderzoek Professionele Identiteit- OPI). Het OPI is een vorm van onderzoek waarin een sterke nadruk ligt op zingeving en het onderzoeken van professionele dilemma's door de student. In het kader van het CEPM-project 'De ontwikkeling van interventies voor het leren omgaan met professionele dilemma's in het onderwijs en de jeugdzorg: een narratieve aanpak' is een reeks colleges ontworpen en op locatie Helmond experimenteel toegepast, geëvalueerd en bijgesteld. De colleges in deze reeks hebben zowel qua inhoud als didactische aanpak een sterke oriëntatie op persoonlijk meesterschap gekregen. De bijgestelde versie wordt in het studiejaar 2015-2016 op alle opleidingslocaties toegepast. Omdat deze vorm van professioneel leren buiten het bestek van dit boekje valt, gaan we er hier niet verder op in. Als bijlage is wel een globale beschrijving van de collegereeks opgenomen.