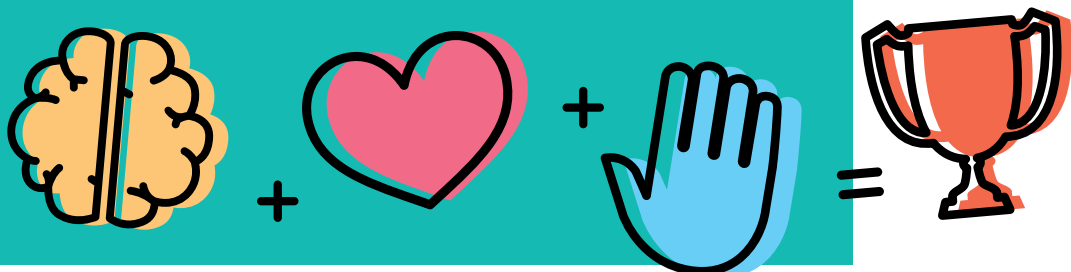


2023

GEBRUIKSHANDLEIDING REFLECTIETOOL PROFESSIONELE IDENTITEIT HOGESCHOOL GRADUATEN

VOORSPRONGFONDS PROJECT
HOGENT & ERASMUSHOGESCHOOL BRUSSEL



REFLECTIETOOL MIJN PROFESSIONELE IDENTITEIT

Hoe omschrijf je je beroep? Waar sta je voor als professional? Welke jobs sluiten bij jou aan en welke niet? Van waaruit komt je veerkracht om stevig in je beroep te staan? Welke keuzes heb je gemaakt om tot op dit punt te komen? Welke verdere (loopbaan)stappen wil je nemen?

Dit zijn vragen die behoren tot de kern van je professionele identiteit. Om ze te beantwoorden, moet je er echt bij stilstaan. Binnen deze reflectietool komt professionele identiteit en het loopbaandenken zowel aan bod in de breedte (professioneel zelfbeeld, taakopvatting, beroepsmotivatie...) als in de diepte (ontdekken, begrijpen maar ook actief bijsturen).

Veel opleidingen nemen al goede initiatieven om studenten te vormen als jonge professionals. Deze expertise en “knowhow” moet zeker bewaard blijven. Deze reflectietool wil een aanvullend kader aanbieden aan lesgevers en opleidingen om die professionalisering bij studenten verder aan te sterken.

Gebruik deze reflectietool als een kompas, een inspiratie en voeg dus gerust je eigen accenten toe.



3 HOOFDREDENEN

De 3 hoofdredenen voor de ontwikkeling van deze tool:

1. De evolutie van techniek en technologie zorgt ervoor dat de kennis en vaardigheden om een bepaald beroep uit te oefenen steeds in verandering zijn. Het is dus belangrijk om te blijven leren zodat je up-to-date blijft.. Professionals die een lerende houding hebben én initiatief nemen om hun eigen praktijk en werkomgeving te verbeteren zijn zeer gegeerd op de arbeidsmarkt.
2. Bedrijven zijn vooral op zoek naar profielen met de juiste attitude. Starters en werkzoekenden moeten zich bewust zijn van hun eigen potentieel. Studenten die zich leren profileren, zijn de witte raven voor de recruiters van morgen.
3. Deze tool verkleint de stap van student naar werknemer door informeel leren als vaardigheid aan te scherpen bij de studenten. Informeel leren is leren zonder formele planning of instructie; het soort van leren dat op de werkplek plaatsvindt bij het uitvoeren van dagelijkse taken en tijdens interactie met collega's en werkgevers. Dit wordt geoefend bij werkplekleren en op stage. De tool maakt de ontwikkeling van deze vaardigheid bewuster en duurzamer.

De **3 belangrijkste vaardigheden** die hieruit naar voren komen zijn:

1. levenslang leren
2. zich kunnen profileren
3. informeel leren

De **oefeningen** in deze reflectietool:

- leren studenten het belang van een lerende houding inzien
- maken studenten bewust van hun talenten en potentieel en geven tips over hoe ze deze in hun voordeel kunnen laten werken
- zetten aan tot informeel leren door ervaringen en bedenkingen uit te wisselen.

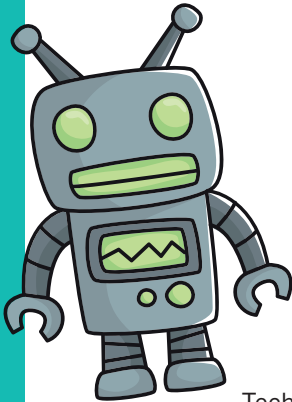


REFLECTEREN

LEREN UIT ERVARINGEN

Binnen een praktijkgerichte opleiding is reflectie noodzakelijk. Reflecteren is het terugblikken op ervaringen en op de context waarin deze ervaringen plaatsvinden. Reflecteren kan op **verschillende niveaus** gebeuren.

- 1) bewustwording over een ervaring (Beschrijven - diepteniveau 1)
- 2) die ervaring verbinden aan bestaande kennis (Begrijpen - diepteniveau 2)
- 3) betekenis eraan verlenen (Betekenisverlening - diepteniveau 3)
- 4) bedenken wat in het vervolg anders kan (Verandering - diepteniveau 4)

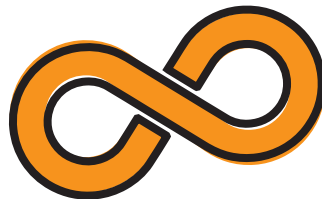


Techniek en
Technologie verandert

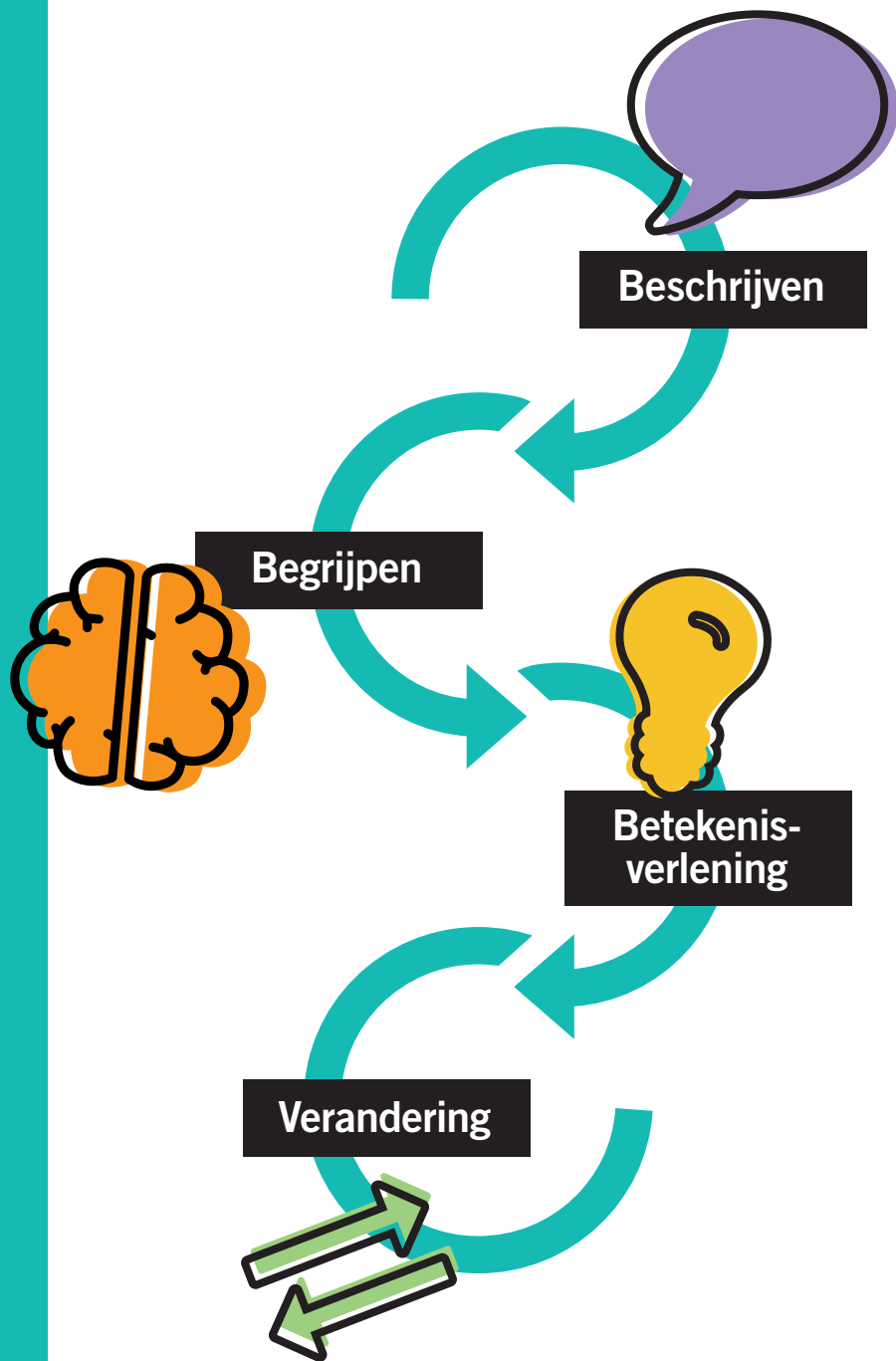
Reflecterende
professional



Vakmanschap
verandert



Levenslange
leerbereidheid



LEREN OVER PROFESSIONELE IDENTITEIT

Studenten worden gevormd tot (beginnende) professionals. Een professional zet zijn beroepskennis en ervaring in om op een competente en integere manier van dienst te zijn

De professionele identiteit bestaat uit vijf verschillende componenten:

1. professioneel zelfbeeld
2. zelfwaarde
3. inzicht in taakopvatting
4. beroepsmotivatie
5. toekomstperspectief.



Elk van deze componenten is een **leerpad** geworden met de namen:

1. Wie ben ik?
2. Wat kan ik?
3. Wat doe ik?
4. Wat motiveert me?
5. Wat wil ik?

Studenten kunnen de digitale opdrachten grotendeels **zelfstandig** uitvoeren. De docent neemt in dit proces een **coachende rol** op door op specifieke momenten als klankbord te fungeren en te begeleiden waar nodig.

OPBOUW REFLECTIEKADER

- Het reflectiekader combineert de 4 reflectieniveaus met de 5 componenten van professionele identiteit. Het resultaat is een **matrix waarbij 20 cellen** een deelaspect belichten van professionele identiteitsontwikkeling. Voor elke component is er een leerpad dat telkens 4 opdrachten omvat; een voor elk reflectieniveau.
- Op de volgende pagina wordt het reflectiekader gepresenteerd a.d.h.v. richtvragen. Aan de onderkant wordt het graduaatstraject gevisualiseerd. **Die tijdlijn** is belangrijk om mee te nemen in ons achterhoofd: wat kunnen we verwachten van studenten op welk moment in de opleiding en welke (voorafgaande) stappen zijn daarvoor nodig?



HET REFLECTIEKADER IN RICHTVRAGEN

	Reflectieniveau 1 - Beschrijven	Reflectieniveau 2 - Begrijpen	Reflectieniveau 3 - Betekenisverlening	Reflectieniveau 4 - Verandering
Zelfbeeld = Wie ben ik?	Wat is mijn persoonlijkheid?	Wat zijn mijn sterke en zwakke eigenschappen? Hoe kwam dit in het verleden naar voren, in andere situaties?	Hoe beschrijven anderen mij? Hoe functioneer ik op de werkplek?	Wie ben ik als professional? Hoe profileer ik mezelf tijdens sollicitaties of bij aankomst op een nieuwe werkplek?
Zelfwaardegevoel = Wat kan ik?	Waar ben ik trots op?	Hoe heb ik mijn talenten ontdekt? Hoe heb ik mijn talenten al ingezet? Hoe ga ik om met dingen waar ik niet zo goed in ben?	Wat kan ik bijleren van anderen? Waarvoor heb ik anderen nodig?	Wat heb ik te bieden? Hoe zorg ik ervoor dat anderen op mij kunnen rekenen?
Taakopvatting = Wat doe ik?	Wanneer ben ik goed in mijn beroep? Naar wie kijk ik op?	Wat betekent 'goed' werken voor mij?	Hoe ga ik om met moeilijke werksituaties?	Wat is mijn beroepsexpertise(s)? Hoe ga ik dit verder ontwikkelen? Hoe blijf ik up-to-date?
Beroepsmotivatie = Wat motiveert mij?	Waarom heb ik beslist om me in te schrijven voor deze opleiding, voor dit specifieke beroep?	Welke factoren van buitenaf en welke persoonlijke motivatie hebben ertoe geleid dat ik voor dit beroep gekozen heb?	Wat zijn mijn energiegelversers en -vreters? Welke bedrijfsculturen/ werkplekken bestaan er? Welke daarvan passen bij mij en mijn motivatie?	Binnen welke organisaties pas ik? Hoe blijf ik trouw aan mijn motivatie? Hoe blijf ik gemotiveerd op langere termijn?
Toekomst perspectief = Wat wil ik?	Wat is jouw ideale job? Wat vindt 'de arbeidsmarkt' belangrijk?	Denk ik daar al altijd zo over of is dat doorheen de tijd veranderd? Wanneer is dit veranderd? Wat weet ik al over het werkveld? Welke vragen heb ik voor werkende professionals?	In welke job zou ik graag starten? Wat zijn de alternatieven? Wat zijn mijn keuzes in het werkveld?	Hoe blijf ik verbonden met mijn beroepsgroep en het jobaanbod in het werkveld? Hoe kijk ik naar mijn carrière en professionele ontwikkeling?

Het graduaatstraject

SEM 1

SEM 2

SEM 3

SEM 4



VAN ZELFREGULERING NAAR ZELFSTURING

De twee laatste componenten van de professionele identiteit, namelijk beroepsmotivatie en toekomstperspectief, zijn belangrijk om tot een volwaardige zelfsturende professional te komen die de reflex maakt om een leven lang bij te leren en de eigen loopbaan in handen te nemen.

We spreken van ‘**zelfregulering**’ wanneer bij een leerproces de studenten zelf formuleren hoe zij vooropgestelde (en van bovenaf opgelegde) doelen zullen bereiken. Zelfregulering is belangrijk, maar op zich niet voldoende om levenslang leren te garanderen.

Bij ‘**zelfsturing**’ bepaalt de student welke persoonlijke doelen belangrijk zijn voor hem/haar en hierbij stelt de student een eigen leerproces op.

☞ Om de attitude tot levenslang leren te stimuleren is een combinatie van beide wenselijk. Door de opbouw van de reflectietool starten we met zelfregulering om geleidelijk tot zelfsturing te komen.

SUPERVISIE ALS RODE DRAAD

Studenten kunnen de digitale opdrachten uit de reflectietool grotendeels zelfstandig uitvoeren. Maar reflecteren over je professionele identiteit gaat niet vanzelf. Het is een proces dat begeleid moet worden door een lesgever die fungeert **als een vakdeskundige maar ook als coach**. Wanneer de lesgever de rol van coach aanneemt, worden de student en zijn/haar mogelijkheden en doelen het uitgangspunt. De ‘coach-lesgever’ zet de student aan om geleidelijk aan actief het leerproces in handen te nemen en daarin verantwoordelijkheid op te nemen. Deze begeleiding wordt ook wel supervisie genoemd.

Praktisch houdt een supervisie in dat er **op geplande tijdstippen een bijeenkomst plaatsvindt** tussen de begeleidende lesgever en de student om die in zijn/haar persoonlijke en professionele leerproces te ondersteunen.

Daarnaast houdt de student ook **een persoonlijk dossier** bij waarbij dit traject (al dan niet schriftelijk) wordt vastgelegd. Dit kan de vorm aannemen van een logboek, portfolio, reflectieverslagen of persoonlijk/professioneel ontwikkelingsplan. Bij deze werkvormen is het vooral belangrijk dat ze gebruikt worden als actieve documenten, d.w.z. inhoudelijk opgevolgd en bijgestuurd doorheen het opleidingstraject.

IMPLEMENTATIE VAN DE REFLECTIETOOL

Het ontwikkelings- en leerproces van de student als ‘professional in spe’ is het uitgangspunt van deze tool. Er moet dus een **spreiding in tijd** voorzien worden. Verder is de reflectietool ontwikkeld om flexibel en op maat binnen de graduaatsopleidingen ingezet te worden. Dit betekent dat:

- De tool academiejaaroverschrijdend kan ingezet worden, maar dat is niet noodzakelijk.
- De tool zowel in één vakvak als vakoverschrijdend kan gebruikt worden.
- De tool bestaat uit individuele en klassikale opdrachten.

OPLEIDINGSBREED

Het is wenselijk om opleidingsbreed in te zetten op de ontwikkeling van de professionele identiteit. Het is in dat geval mogelijk om zowel de leerpaden als de opdrachten te **spreiden** over verschillende OLODs om de werklast voor de student en de impact per OLOD te verdelen. Door als opleiding ervoor te kiezen om de volledige tool in te zetten, wordt de opbouw van een stevige professionele identiteit gegarandeerd.

SITUEREN IN JE OLOD

Indien een opleiding er niet voor opteert om met de volledige reflectietool aan de slag te gaan, kan je als **individuele docent** er zelf voor kiezen om je cursus te **versterken** door opdrachten uit een of meerdere leerpaden te gebruiken.

Denk na over jouw huidige aanpak. Op welke manier komt reflectie over professionele identiteit aan bod in je OLOD? Onderzoek bij welke component(en) van de professionele identiteit jouw activiteiten aansluiten en op welk reflectieniveau je de studenten aanspreekt.

Kies vervolgens de leerpaden die het meest aansluiten bij of aanvullend zijn op je cursus. Selecteer opdrachten uit de verschillende reflectieniveaus zodat je studenten hun reflectievaardigheden kunnen opbouwen.

STAPPENPLAN

Om de tool optimaal uit te rollen binnen een bepaalde opleiding, is een stappenplan ontwikkeld.

WELKE ACTIVITEITEN KOMEN AL AAN BOD IN JOUW CURSUS EN/OF DE OPLEIDING?

METHODIEKEN

Individuele reflectie:

portfolio BZW logboek niet van toepassing

Begeleide reflectie:

supervisie intervisie niet van toepassing

Probeer dit te situeren binnen het reflectiekader:

	Niet	Beschrijven	Begrijpen	Betekenisverlening	Perspectiefverandering
Zelfbeeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zelfwaarde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taakopvatting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beroepsmotivatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toekomstperspectief	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vervolgens raadpleeg je het reflectiekader en vul je je cursus aan in functie van de ondersteuning van het leerproces waarin je de studenten meeneemt. Vaak werken docenten al op het eerste en het tweede reflectieniveau. Je versterkt je praktijk als docent door de studenten verder uit te dagen en actief in te zetten op de opdrachten van niveau drie en vier. Een bijkomend voordeel is de praktische bruikbaarheid van de laatste opdracht (= niveau 4) van elk leerpad.

Indien blijkt dat je in je huidige cursus de studenten meteen aanspreekt op niveau drie en/of vier is het raadzaam om de oefeningen op niveau een en twee eveneens te integreren in je cursus. Op deze manier doorloop je met je studenten gradueel de stappen die het denkproces ondersteunen om tot een goed onderbouwde introspectie te komen.

WAAR WIL JE VERDER OP INZETTEN BINNEN JE OLOD?

Welke activiteiten zou jij kunnen/willen integreren in je cursus?

	Niet	Beschrijven	Begrijpen	Betekenis- verlening	Perspectief- verandering
Zelfbeeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zelfwaarde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taakopvatting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beroepsmotivatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toekomst- perspectief	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BRONNENLIJST

- Engelbertink, M. M., Colomer, J., Woudt-Mittendorff, K. M., Alsina, Á., Kelders, S. M., Ayllón, S., & Westerhof, G. J. (2021). The reflection level and the construction of professional identity of university students. *Reflective Practice*, 22(1), 73-85.
- Kelchtermans, G. (2009). Who I am in how I teach is the message: self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 15(2), 257-272.
- Alsina, Á., Ayllón, S., Colomer, J., Fernandez-Peña, R., Fullana, J., Pallisera, M., ... & Serra, L. (2017). Improving and evaluating reflective narratives: A rubric for higher education students. *Teaching and Teacher Education*, 63, 148-158.
- Kember, D., McKay, J., Sinclair, K., & Wong, F. K. Y. (2008). A four-category scheme for coding and assessing the level of reflection in written work. *Assessment & evaluation in higher education*, 33(4), 369-379.
- Kember, D., Ho, A., & Hong, C. (2008). The importance of establishing relevance in motivating student learning. *Active learning in higher education*, 9(3), 249-263.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/ Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Geenen, M. J. (2017). *Reflecteren: Leren van je ervaring als professional*. Hogeschool Utrecht.
- Geenen, M. J. (2019). *Geenen, 2019, Reflecteren is een manier van zijn*.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner: Toward a new design for teaching and learning in the professions*. Jossey-Bass.
- Schön, D.A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Hampshire: Ashgate

- Voss, R. (2018). *En een pleidooi voor vrije professionele ontwikkeling*. Platformsamenopleiden.nl
- Twijnstra, P. (2018). *Morgen doe ik het nog beter! Afwisselende werkvormen voor intervisie*. Leeuwarden, Uitgeverij Elikser.
- Ruijters C.P.M., Van Luin E.A.G., Wortelboer Q.C.F. et.al. (2019). *Mijn binnenste buiten: werken aan je professionele identiteit*. Amsterdam: Boom.
- Scager, K. & Thoolen, B. (2006). *De docent als coach in het hoger onderwijs*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Korthagen, F. & Nuijten, E. (2020). *Krachtgericht coachen: een aanpak voor diepgaand leren en effectief functioneren*. Amsterdam: Boom.
- Claasen, W; van Bergen, M., Goyaarts, L., Bosma H. (2008). *Werken aan zin in werk: denk- en werkboek voor begeleiding van professionals*. Amsterdam: SWP.
- Vansteenkiste S., Kimps D., Penders I., Deschietere S. & Van Cauwenberghe M. (2022). *Verzameling aan inzichten over levenslang leren. Leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod*. Brussel: Departement Werk en Sociale economie.
- Balmer, J. M., & Wilson, A. (1998). Corporate identity: there is more to it than meets the eye. *International Studies of Management & Organization*, 28(3), 12-31.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press.
- Simons, P. R. J., & Ruijters, M. C. (2014). The real professional is a learning professional. *International handbook of research in professional and practice-based learning*, 955-985.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19.

Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human resource management review*, 6(2), 89-112.

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs* (Vol. 6834). Addison-Wesley.

Schein, E. H. (1975). How career anchors hold executives to their career paths. *Personnel*, 52(3), 11-24.

Korthagen, F., & Vasalos, A. (2005). Levels in reflection: Core reflection as a means to enhance professional growth. *Teachers and teaching*, 11(1), 47-71.

Ofman, D.D., (1995). *Bezieling en kwaliteit in organisaties, (Inspiration and quality in organizations)*, Cothen: Servire.

Christiaens L., De Roeck, Z. & van der Velden, G. (2022). *Course to career: gids voor docenten*. Den Haag: Edumundo Bv.

