


# Manifest voor de ontwikkelidentiteit

Over het belang van schatgraven naar  
jouw manier van leren en ontwikkelen



Manon Ruijters  
Gerritjan van Luin  
Björn Prevaas  
Robert-Jan Simons

Mei 2022

## Introductie

### Hoeveel mensen, denk jij, zijn er elke dag met leren en ontwikkelen bezig?

Op zo'n 7500 onderwijsinstellingen krijgen bijna 4 miljoen leerlingen en studenten les van bijna een half miljoen docenten (CBS, 2022) Jaarlijks neemt meer dan de helft van alle werkenden deel aan een vorm van na- en bijscholing (CBS, 2018). Leren raakt daarbij altijd twee groepen: de mensen die leren en hun begeleiders. Zo werken dagelijks vele opleiders, trainers en coaches in het verenigingsleven, in sport en vrijetijdsbesteding, met al die mensen die graag iets nieuws willen leren of ergens nóg beter in willen worden.

In de zorg zijn er duizenden mensen die iets opnieuw hebben te leren, denk bijvoorbeeld aan de revalidatiezorg, of die juist iets af willen leren (als dat al zou kunnen), zoals in de verslavingszorg. Veel organisaties hebben de ambitie een lerende organisatie te worden. Op vele plekken zijn allerlei commissies en onderzoeksteams hard aan de slag iets te leren van een incident (of een reeks incidenten, denk aan de toeslagenaffaire) en die lessen over het voetlicht te brengen. En wat te denken van alle transitieprogramma's? Leren en ontwikkelen behoort tot de grootste wetenschapsgebieden met een

enorme groep mensen die van het bestuderen ervan hun beroep hebben gemaakt en er uitbundig over publiceren; zoeken op het woord 'learning' leidt op Google Scholar tot 6.790.000 hits en op het woord 'leren' tot 568.000 hits.

Je zou bijna de vraag kunnen stellen: wie is er niet met leren en ontwikkelen bezig?

Een andere vraag is, hoeveel ieder van ons eigenlijk van zijn of haar eigen manier van leren en ontwikkelen weet? Hoe zit dat bij jou?

‘Leren en ontwikkelen zijn geen onderwerpen waar veel mensen heel gericht over nadenken.’

Leren en ontwikkelen zijn geen onderwerpen waar veel mensen heel gericht over nadenken. Opmerkingen als 'ik ben een doener', of 'ik ben een denker', 'ik leer het liefst in de praktijk' of 'ik hou echt van leren' voeren regelmatig de boventoon, en vaak blijft het daar dan bij. Toch hebben we er wel dikwijls de mond van vol: 'we moeten meer van onze fouten leren', 'wat kunnen we van die ervaring leren?', 'hoe krijgen we hen nu aan het leren, willen ze eigenlijk wel echt?', 'we hebben nu zo'n gave game, die zou iedereen moeten doen' of 'zij zouden echt eens moeten leren omgaan met...'.

Er zijn dus veel mensen voor wie leren en ontwikkelen dagelijkse kost is, er is veel wetenschappelijke kennis over beschikbaar, maar in de praktijk voeren we over ons eigen leren niet vaak een goed gesprek. En dat gaat in de weg staan, bijvoorbeeld wanneer we leerervaringen opdoen die niet aansluiten bij je vragen of je manier van leren. Wanneer er in teams en organisaties meer druk komt te staan op het realiseren en de balans tussen leren en realiseren verstoord raakt. Of wanneer de wereld zo hard in ontwikkeling is dat we na moeten denken over hoe onze eigen ontwikkeling zich daarmee verhoudt.

Met dit manifest willen we professionals, en met name zij die het leren van anderen begeleiden en organiseren, meenemen in het belang en de werking van ontwikkelidentiteit en een kleine opmaat geven in hoe hiermee te werken. Je ontwikkelidentiteit is dat wat je leren en ontwikkelen (vorm en inhoud) onvervreemdbaar kleur

geeft op de verbinding van wie je bent en de context waarin je je bevindt. Wanneer iemand meer inzicht heeft in zijn ontwikkelidentiteit, kan hij beter sturing geven aan zijn leren en ontwikkelen.

We nemen je mee langs het ontstaan van ontwikkelidentiteit, hoe dit raakt aan allerlei bewegingen op team, organisatie en maatschappelijk niveau en hoe je je eigen ontwikkelidentiteit kan verkennen. We sluiten af met een aantal aandachtspunten en denkrichtingen voor wat ons staat te doen als we er meer recht aan willen doen. Bij dit manifest hebben we ook dialoogkaarten, genaamd *Ons Ontwikkelen Ontward* (2022), ontwikkeld die helpen om je ontwikkelidentiteit onder de loep te nemen.





## Een nieuw verhaal in wording

"Op 7 april 2021 werd mijn 'gangetje' abrupt onderbroken door een hartstilstand na een openhartoperatie. Die hartstilstand had behoorlijke consequenties. Ik lag nog in het ziekenhuis, toen Maarten, een goede vriend, tegen me zei: 'het is misschien wat raar dat ik dit nu zeg, maar jouw verhaal over leren en ontwikkelen wordt hiermee dieper en rijker'. Tot mijn grote frustratie kon ik daar toen niet met hem over in gesprek - mijn vocabulaire was nog beperkt tot 'ja', 'nee' en 'dank' - maar ik dacht daar net zo over, al had ik toen nog geen idee waar dat naartoe zou gaan.

In het begin was ik vooral gefascineerd door de wereld om mij heen: het ziekenhuis en later het revalidatiecentrum, de artsen en behandelaren. Hoe zouden zij denken over leren en ontwikkelen? Hoe bepaalden ze wat het beste voor mij en al die anderen was om te doen? En welke rol speelde daarin mijn eigen manier van leren en ontwikkelen? Op basis waarvan maakten ze keuzes om een bepaalde behandeling wel of niet in te zetten? Ik probeerde daar over gesprekken aan te knopen, maar die waren minder onthullend dan ik had gehoopt. Ik kwam niet veel verder dan het verschil in denkers en doeners. En dat was nu wel echt iets waar ik al lang klaar mee was.

Ik worstelde me min of meer door mijn revalidatie heen tot ik op een goed moment merkte dat ik aan het overleven was. Dat kon niet de bedoeling zijn. De uitdaging lag erin om te leren leven, het revalidatiecentrum niet alleen zien als een doorgangspunt waar ik zo snel mogelijk klaar wilde zijn, maar van het verblijf het beste te maken. Er écht zijn en niet alleen hopen op het weekend naar huis. Dat betekende dat ik met mijn naïef optimistische aard besloot alle uitdagingen aan te gaan.

Nu ik terugdenk en probeer te reconstrueren waar het nieuwe verhaal over ontwikkelidentiteit is ontstaan, realiseer ik me dat daar eigenlijk geen plan onder lag. Ik voelde gewoon dat er een verhaal aan het ontstaan was, maar had geen idee welk. Als ik het probeerde vast te pakken dan ging het op in de lucht. De koppeling met ontwikkelidentiteit, waar we in een van mijn onderzoeksgroepen al langer mee bezig waren, kwam pas later. Mijn revalidatie heeft dat een extra impuls gegeven. Ik denk dat het concept zich in die periode samen met mij heeft ontwikkeld. Het is gegroeid in de ruimte tussen mij en de (professionele) vrienden om mij heen.

→ Dat ik een hekel had aan oefenen was geen geheim. Mijn vrienden hadden daar oplossingen voor bedacht, zoals rare rijmen, mijn eigen woordenschat inzetten (en dan erachter komen

dat pro-fes-sio-na-li-teit en pro-fes-sio-ne-le i-den-ti-teit niet zo makkelijk waren vit te spreken), saaië oefenzinnen tot verhalen ombouwen. De een gaf minicolleges over motorisch leren, met een ander schreef ik aan artikelen en weer een ander maakte van mijn ervaringen, die er in horten en storen uitkwam, korte verhalen.

We oefenden met het voordragen van gedichten. Mijn vrienden bedachten oefeningen voor mijn handen en daagden mij uit om te zingen (iets wat ik echt niet kon, dacht ik).

Ik voelde mij bevoorrecht met zoveel mensen om mij heen. Achteraf realiseer ik me dat ze elk op een eigen manier aspecten van mijn ontwikkelidentiteit onderkenden waar ik zelf nog geen weet van had. Zoals mijn behoefte aan iets om mijn bovenkamer mee bezig te houden, aan iets met een zekere mate van complexiteit, aan verhaallijnen en aan spelen. Toen ik een van hen vertelde dat ik ontdekt had dat ik zo'n behoefte had aan schoonheid (in een omgeving waarin het alleen maar draait om functionaliteit) trok hij zijn wenkbrauwen op: 'goh, wist jij dat niet van jezelf?'. Voor hem was het overduidelijk dat dat bij mij hoorde. Ik was zelf verbaasd en gefascineerd door het feit dat schoonheid ook met leren te maken kan hebben en dat ik daarop kon sturen. Ik was klaar met al die lelijke braces en hulpmiddelen. En dat liet ik, nu ik dat ontdekt had, ook weten.

Ontwikkelidentiteit is niet nieuw. We hebben het allemaal. Maar het ligt verborgen in ons zijn. Net als voor zoveel andere aspecten van identiteit geldt: je komt er niet zo gemakkelijk bij. Het vraagt om schatgraven. Of het wordt actueel wanneer je iets heftigs meemaakt, zoals mij overkwam, en je een grote behoefte voelt om zelf aan het roer te blijven staan. En dan nog kan het langs je heen gaan en moet je er oog voor hebben. Wat bij mij dus ook gebeurde: ik had altijd al een grote liefde voor leren, maar mijn ontwikkelidentiteit was voor mij ook een goed bewaard geheim.

! In de afgelopen periode heb ik het leren en ontwikkelen op totaal andere manieren kunnen ervaren en bestuderen dan ik gewend was. Mijn revalidatie zette mij aan om mijn eigen ontwikkelidentiteit stevig onder de loep te nemen. Zonder stuur is het namelijk moeilijk richting geven. Grip krijgen op mijn eigen manier van leren en ontwikkelen was voor mij cruciaal om van nul af aan alles weer te leren, niet te hospitaliseren, en mezelf niet kwijt te raken."

Manon Ruijters  
Leren, mei 2022

## Hoe ontwikkelidentiteit ontstaat

In de eerste jaren van ons leven gaan leren en ontwikkelen hand in hand. Met het leren lopen ontwikkelt je motoriek zich. Je leert ‘mama’ en ‘papa’ zeggen en je taal ontwikkelt zich. Je reactie op een glimlach is een onderdeel van de ontwikkeling van je sociale vaardigheden. Je luistert naar opvoeders en andere belangrijke mensen om je heen, imiteert hen, maar je neemt je ontwikkeling gaandeweg ook in eigen hand. Je handelt vanuit nieuwsgierigheid en exploratiedrang. Sommige kinderen ontdekken zo van alles om zich heen en ook hun eigen mogelijkheden. Andere blijven dichter bij hun ouders en komen zo weinig nieuws op het spoor (Riksen-Walraven, 1977).

‘Het idee dat je zelf expert bent over je eigen leren wordt diep begraven.’

### Geheimen over leren en ontwikkelen

Daarna breekt een periode aan waarin je van alles moet leren en wordt het leren ‘schools’ geladen. Daarbij zijn het vooral anderen die bepalen wat en hoe geleerd wordt. Die anderen weten wat en wanneer het goed (voor je) is. Het leren vanuit nieuwsgierigheid en eigen ambities, dat we bij sommige kleuters en peuters zien, wordt niet meer vanzelfsprekend gevoeld wanneer leren vooral het uitvoeren van opdrachten wordt.

Veel belangrijke kenmerken van leren gaan in dit proces verloren. Zo leren kinderen dat er meestal één goed antwoord is op

een vraag en gaat het idee dat er vaak meerdere goede antwoorden zijn verloren. Het gegeven dat kennis niet altijd de waarheid is, blijft voor velen gedurende lange tijd een goed bewaard geheim. Ook leren kinderen dat de meester of juf heel veel weet over leren, maar wordt het idee dat je zelf expert bent over je eigen leren diep begraven. Je krijgt tegenstrijdige boodschappen over fouten maken. Enerzijds moet je fouten vermijden, anderzijds hoor je ook dat je van fouten kunt leren. Dit zijn allemaal voorbeelden van geheimen die je wel of niet gedurende je leven ontdekt (Simons, 1999).



Geheimen zijn belangrijke inzichten over hoe leren en ontwikkelen werkt die niet meteen voor het oprapen liggen. Leren leren zou minimaal moeten gaan over deze geheimen. Het kan in deze periode gemakkelijk gebeuren dat je niet het geheim van het nieuwsgierige leren ontdekt: dat je namelijk veel leert vanuit je eigen nieuwsgierigheid zonder opdrachten van je opvoeders en leerkrachten. Beloning van dit leren komt niet van je juf of meester, maar

van het beantwoorden van je nieuwsgierigheid (Simons, 2021).

Hieronder staan een paar voorbeelden van geheimen rondom leren en ontwikkelen die wij zijn tegengekomen. We zijn benieuwd welke geheimen jij in de loop van je leven hebt ontdekt.

## Voorbeelden van geheimen

- Kennis is nog geen waarheid
- Leren is situationeel
- Afleren bestaat niet
- Je hoeft niet slim te zijn om te kunnen leren
- Van veel kennis word je niet vanzelfsprekend slim
- Kunnen leren is niet erfelijk
- Van fouten leer je niet vanzelfsprekend
- Niet-weten is ook waardevol
- Op school niet goed meekomen betekent niet dat je niet kunt leren
- Leerders zijn niet opgedeeld in 'denkers' en 'doeners'
- Je kunt leren ook leren
- Je identiteit is een keuze
- Je identiteit ontwikkelt zich



## Ontstaan van oerbeelden

Het is aannemelijk dat rond de basisschoolleeftijd de eerste oerbeelden over leren en ontwikkelen ontstaan: je persoonlijke veronderstellingen, opvattingen en kennisonderdelen over hoe dat werkt en niet werkt. Kenmerkend is de samenhang, het impliciete karakter en de vanzelfsprekendheid ervan. Meestal bevat een oerbeeld een bepaald kernidee of een

centrale basisassumptie (zoals: 'ik word hier nooit goed in').

In deze tijd worden kinderen voor het eerst geconfronteerd met hoe zij het doen in vergelijking met leeftijdsgenoten. Door allerlei aanwijzingen ontwikkelt zich je oerbeeld over jezelf als leerder. Je krijgt complimenten over wat je al kunt en dat bevestigt of versterkt je geloof in je eigen

kunnen. Maar dit kan ook gebeuren: je krijgt geen vragen, je wordt overgeslagen, of je krijgt indirect of rechtstreeks (een laag schooladvies) te horen dat er van jouw ontwikkeling in de toekomst niet veel verwacht mag worden.

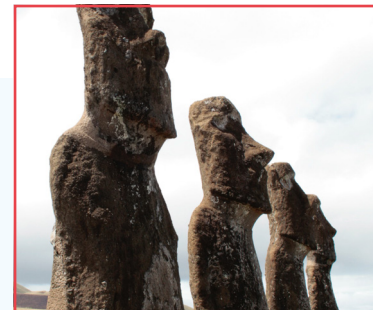
Een belangrijk geheim in deze tijd van je leven is dat leren situationeel bepaald is. Als je moeite hebt met leren lezen, wil dat niet zeggen dat je ook niet kunt leren rekenen. Als je niet zo gemakkelijk leert op school, wil dat niet zeggen dat je ook niet goed kunt leren buiten school, zoals bij voetballen of pianospelen. Als je dit geheim niet al vroeg ontdekt, kan dit grote gevolgen hebben voor het aangaan van uitdagingen of het op zoek gaan naar dingen die je wel goed kunt leren. Je gaat

dan mogelijkheden om te leren uit de weg. Belangrijk is je te realiseren dat er positieve en negatieve oerbeelden bestaan en dat ze beide op het moment van ontstaan functioneel zijn. Ze helpen je iets aan te gaan, ook als dat wellicht risico's met zich meebrengt, of juist iets niet te doen om zo teleurstellingen te voorkomen.

Hieronder hebben we een paar voorbeelden van oerbeelden opgenomen. Het is wellicht interessant om je gedachten even te laten gaan over je eigen oerbeelden, maar als je ze niet zo gemakkelijk te pakken krijgt is dat begrijpelijk door het impliciete karakter en de vanzelfsprekendheid ervan.

## Voorbeelden van oerbeelden

- Ik kan dat toch niet (leren)
- Ik kan alles leren
- Ik hoef het niet te proberen want ik kan dat toch niet
- Ik zit aan mijn taks: meer kan ik niet leren
- Als ik mijn best doe, lukt het wel
- Leren onder spanning of in een onveilige situatie lukt me niet
- Ik kan geen technische dingen leren, want ik ben een meisje
- Je hoeft niet overal goed in te zijn
- Dansen wordt niks bij mij, want ik heb geen ritmegevoel
- Ik kan mijn leren niet plannen





## Overnemen van overgeneralisaties

In de loop van je ontwikkeling ontstaan ook overgeneralisaties: breed gedeelde beelden over leren en ontwikkelen die waar zouden kunnen zijn, maar ook heel vaak niet waar zijn. Denk bijvoorbeeld aan 'van fouten leer je' of 'er is een veilige omgeving nodig om te leren'. Twee invloedrijke overgeneralisaties over zijn 'leren is leuk' en 'leren is saai'.

Het is niet zo moeilijk om je voor te stellen welke impact overgeneralisaties kunnen hebben en vooral de laatste twee. Vind je iets nieuws leren fijn, dan is de kans groot

dat 'leren is leuk' je daarbij stimuleert. Loop je soms vast in je leren, dan is de boodschap dat leren saai is, er niet eentje die je over de hindernis heen helpt. In de praktijk zien we overigens dat de twee varianten door verschillende sociale groepen worden gedragen. Werkt dat niet kansenongelijkheid in de hand?

Hieronder staan een paar voorbeelden van overgeneralisaties. Zijn ze herkenbaar of komen in jouw omgeving andere voor?

### Voorbeelden van overgeneralisaties

- Leren is niet leuk
- Leren is leuk
- Als je veel weet dan ben je slim
- Slimme mensen kunnen goed leren
- Om te leren moet het veilig zijn
- Iedereen kan leren van zijn fouten
- Voor leren en ontwikkelen heb je anderen nodig
- Echt leren ontstaat alleen als je iets zelf ontdekt
- Leren is saai
- Leren is stampen
- Leren moet stapje voor stapje
- Je moet iets weten voordat je het kunt toepassen



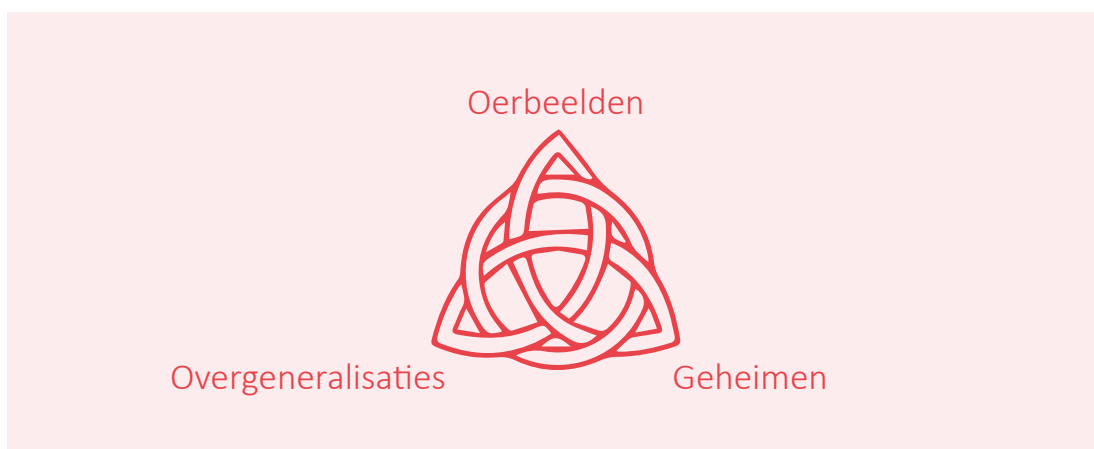
## Relatie tussen oerbeelden, overgeneralisaties en geheimen

Oerbeelden zijn de persoonlijke beelden (mindsets) die je gedurende je leven vormt. Beelden die door velen worden gedeeld noemen we overgeneralisaties. Beide kunnen gecorrigeerd, uitgebreid, vervangen en specifieker worden door de geheimen te ontdekken die er zijn over leren en ontwikkelen. Het lijkt alsof ze zich samen gedragen als een oneindige knoop.

Ze houden elkaar immers makkelijk in stand. Op een bepaald moment ontdek je dat leren beter gaat in een veilige omgeving. Dit helpt je en wordt mede in stand gehouden doordat velen (bijvoorbeeld trainers) hetzelfde geloven. Er ontstaat een overgeneralisatie. Hierdoor breng je jezelf niet zomaar in een spannende situatie waarin je ook veel zou kunnen leren. Het geheim dat je niet ontdekt is dat veiligheid soms wel en soms niet helpt bij het leren.

De oerbeelden en overgeneralisaties zijn geen eenvoudige blokjes kennis, zelfs geen zelfkennis. Het zijn dieperliggen-

de elementen die deel uit maken van je (ontwikkel)identiteit. Dat is ook de reden dat ze zo moeilijk toegankelijk zijn, en zo stevig geankerd zijn. Dat ze blijven bestaan en een rol blijven spelen. Daarnaast nemen we ze niet altijd serieus, maken ze onderdeel uit van onze familiefolklore, denken we dat iedereen zijn eigen lessen moeten leren (ook een overgeneralisatie) en houden we ze onbewust in stand. Wat we nodig hebben om daaruit te komen is in elk geval alertheid om vanzelfsprekendheden op te merken en assertiviteit om die in te brengen. Maar vooral anderen om het gewone gesprek over leren mee te voeren, waarin we onze oerbeelden en de overgeneralisaties onderzoeken. Niet streng, niet belerend, maar nieuwsgierig en lichtvoetig. En tegelijk diepgaand, want zo'n gewoon gesprek gaat wel ergens over.



*Figuur 1. Oneindige knoop van oerbeelden, overgeneralisaties en geheimen*

## Relatie met ontwikkelidentiteit

Oerbeelden hebben vaak een krachtige imprint en een smalle basis. Die kracht bepaalt de dominantie ervan: ze blijven lange tijd je denken over leren bepalen. Sterker nog, ze maken op identiteitsniveau deel van je uit. De manier waarop we in het eerste kwart van ons leven met leren en ontwikkelen te maken hebben, in combinatie met onze oerbeelden, maakt dat we de regie erover niet vanzelfsprekend in eigen hand hebben.

Wanneer we dat leren beter onder de knie willen krijgen, pakken we dat vaak op een technische manier aan, bijvoorbeeld door beter te leren structuren, hoofd- en bijzaken te leren onderscheiden, en een planning te leren maken. Maar we zijn zelden op identiteitsniveau met onze oerbeelden bezig. Je identiteit is een keuze. Dat betekent dat je je bij nieuwe ervaringen kunt afvragen of dit nog is wie je bent of wil zijn. Dit geldt ook voor je oerbeelden.

Het is belangrijk om je (onbewuste) keuze voor je oerbeelden van tijd tot tijd te

heroverwegen. Sommige hebben hun toenmalige functionaliteit misschien verloren, zitten je nu in de weg en verdienen het daarom opgeruimd te worden. Is het echt zo dat je steeds moet denken dat je het eigenlijk niet kan? Andere verdienen wellicht een nuancering. Hoeveel twijfel laat je jezelf toe wanneer 'ik kan het' een oerbeeld van je is? Anders gezegd, wil je nog steeds die lerende zijn die je altijd was of dacht te zijn?

Gedurende ons leven ontwikkelen we, of ontwikkelt zich, onze ontwikkelidentiteit. Dat heeft onder meer te maken met de uitdagingen die we aangaan, de ambities die we wel of niet realiseren en de ervaringen die we in het leren opdoen. We ontwikkelen ons altijd in een context met anderen: je wordt wie je bent in interactie met de mensen om je heen, familie, vrienden, bekenden en collega's. Laten we eens kijken naar die context, die voortdurend in beweging is en misschien wel in een stroomversnelling zit. Wat heeft die te maken met onze ontwikkelidentiteit?

## Wetenschappelijk doorkijkje

We hebben aardig wat gesprekken gehad over het begrip *learner identity* en hoe daar een Nederlandstalig begrip van te maken dat past bij onze denkrichting over verschillende vormen van identiteit die aan het ontstaan was.

In de literatuur over *learner identity* of *learning identity* kom je het onderscheid tegen tussen een kwantitatieve en een kwalitatieve invulling. In de kwantitatieve invulling wordt gesproken over de mate van ontwikkelidentiteit die iemand heeft. Kolb & Kolb (2012) omschrijven dit als volgt: "Learning identity is a key aspect of



metacognitive knowledge about how one learns, particularly their views about their ability to learn. People with a learning identity see themselves as learners, seek and engage life experiences with a learning attitude and believe in their ability to learn.”. Lawson (2014) formuleert het zo: “A ‘learner identity’ can be broadly defined as how an individual feels about himself/herself as a learner and the extent to which he/she describes himself/herself as a ‘learner’”

Op de site [mylearnerid.com](http://mylearnerid.com) van Suzanne Parkinson lezen we: The Educational Company of Ireland is delighted to present ‘My Learner ID’, an innovative, timely programme for learners to learn ‘how to learn’ and to become, and be, learners (Parkinson, z.d.). Je kunt dus een *learner identity* verwerven.

Voor ons is ontwikkelidentiteit meer een kwalitatief begrip: iedereen heeft een ontwikkelidentiteit, de mate van bewustzijn, de richting en inhoud verschilt van persoon tot persoon. Daarom hebben we het ook over oerbeelden.

In de literatuur zijn ook meer kwalitatieve invullingen van het begrip *learner identity* te vinden (zie bijvoorbeeld Shan, 2020). Dan gaat het om de aard van de ontwikkelidentiteit; niet om de vraag of je vindt dat je jezelf moet ontwikkelen of hoe belangrijk je dit vindt, maar om vragen als: “Hoe wil je je ontwikkelen?” en “Welke contexten zijn belangrijk voor je ontwikkeling?”.

Binnen deze kwalitatieve richting is ook de inhoudelijke gerichtheid van de ontwikkelidentiteit van belang. Wat zijn inhoudsgebieden waarop de ontwikkelidentiteit zich richt. Is dat vooral werkgerelateerd of ook veel breder? Mede daarom ook kozen wij voor het begrip ontwikkelidentiteit en niet leeridentiteit. In dit verband zouden wij een pleidooi willen houden voor revitalisering van het begrip “algemene ontwikkeling” dat vroeger veel werd gebruikt, maar uit de gratie lijkt te zijn geraakt. Het gaat daarbij om ontwikkelingsrichtingen als op de hoogte zijn van lokale, regionale, landelijke en/ of internationale politieke ontwikkelingen, je klassiekers uit de geschiedenis kennen, veel weten over veel dingen, veel weten over sport, film, muziek, kunst, technologie, e.d., veel kennis hebben over andere landen en culturen. In essentie gaat het hierbij om vragen als: wat houdt je bij, waar ben je nieuwsgierig naar, waar lees je over? Dit zijn vragen en aspecten die passen bij het zelf dat meer en minder omvattend kan zijn. Hoe meer omvattend of breder het zelf is hoe meer er haakjes zijn voor ontwikkelidentiteit.

## Relatie tussen context en ontwikkelidentiteit

Steeds vaker werken we in allerlei wisselende teams met anderen aan opgaven. Dat vraagt bijvoorbeeld om collectief leren. Ook de organisaties, samenwerkingen of gemeenschappen waarin je je begeeft, zijn van invloed op hoe je je ontwikkelt. Omgekeerd is jouw ontwikkeling ook van invloed op die van de organisatie. En dan zijn er nog de grotere bewegingen in de maatschappij, ook die raken je leren en ontwikkelen.

Je context is voortdurend in beweging. Hoe beïnvloeden die bewegingen onze ontwikkelidentiteit, en waarom is het werken aan ontwikkelidentiteit zo noodzakelijk in deze wereld? We kijken naar vier lagen in die context: team, vak, organisatie en maatschappij, om uiteindelijk weer uit te komen bij de laag van het individu. We kunnen dit zien als een plattegrond van de professionaliteit (Prevaas & Ruijters, 2020).

### Bewegingen op niveau van teams

Veel hedendaagse vraagstukken vragen samenwerking over grenzen van disciplines, organisatieonderdelen en organisaties heen. Het samenspel in teams – en andere soorten collectieven – wint aan belang, en de diversiteit aan vormen neemt toe. Vroeger maakten we deel uit van een enkel team, tegenwoordig is het aantal groepen en teams waarin je een rol hebt voor velen niet meer op de vingers van één hand te tellen (*multiple team membership*; Derksen, Prevaas & Ruijters, 2021).

We zien dat teams veel ‘vloeibaarder’ zijn geworden. Wie er wel en niet onderdeel van uitmaken, is minder duidelijk en de snelheid waarmee teams van samenstelling wisselen neemt toe. Bovendien vraagt het werken in meerdere teams om andere

overwegingen over hoe(veel) te investeren in elkaar en in het sociale weefsel.

Ook verschuift het een en ander rondom sturing en (bege)leiding. De ene keer blijft er een manager aan het roer staan. De andere keer wordt het leiderschap in het hele team belegd. Soms is er een team-coach of begeleider. Dat alles verandert het samenspel in teams.

Van teams wordt verwacht dat ze in verbinding staan met de wereld, om responsief en adaptief te zijn, en zo soepel mee te bewegen met veranderende wensen en eisen van hun belanghebbenden. Daarbij neemt de druk op een vlotte realisatie toe en gaat het steeds meer over kortcyclisch leren en verbeteren.

De opgaven waar teams aan werken worden integraler en complexer. Het aantal betrokken disciplines groeit, net als de belangen die afgewogen moet worden. Vooral bij transities missen we vaak nog de antwoorden die we nodig hebben om verder te komen. Collectief leren is nodig en dat begint bij begrip van ieders manier van leren.

Deze ontwikkelingen vragen niet alleen iets van teams, maar vooral ook iets van elk individu daarbinnen. Ze doen bijvoorbeeld een sterker beroep op je tolerantie

voor diversiteit, je compassie voor anderen en je kwaliteiten in het samenspel. Dat betekent dat je stevig moet staan. En omdat samenwerking steeds vaker ook samen leren impliceert, vraagt het ook iets van je ontwikkelidentiteit. Snappen hoe je eigen leren en ontwikkelen in elkaar zit en het gesprek kunnen hebben met anderen over hoe dat voor hen werkt, helpt tot een soepeler samenspel en tot collectief leren te komen.

### Bewegingen op vakniveau

We hebben al eerder een manifest geschreven over beroepsidentiteit (2021), waarin ook ontwikkelidentiteit een belangrijke plaats had. Daarom houden we het hier kort. Leren en ontwikkelen komen in het professionele bestaan steeds meer in elkaars verlengde te liggen. Je bent er niet meer met een goede vakopleiding. Het gaat om een leven lang leren en in dat leven komen we ook steeds meer sprongen tegen die transformatief leren inhouden, met wisselingen in perspectief zoals van professional naar leidinggevende. Een sterke ontwikkelidentiteit helpt niet alleen om je te identificeren met je vak, maar ook om nieuwe aspecten te omarmen op een manier die bij jou past.

### Bewegingen in organisaties

Er is uiteraard veel meer over ontwikkelingen in organisaties te zeggen en hoe die raken aan ontwikkelidentiteit, dan waar in dit manifest plaats voor is, dus we lichten er slechts een paar facetten uit om dit te illustreren.

Organisaties zoeken voortdurend naar manieren om goed afgestemd te zijn op de bewegingen om hen heen (economisch,

demografisch, et cetera) en op de veranderende behoeften van hun klanten en samenwerkingspartners. Allerlei manieren van werken en organiseren wisselen elkaar af, in een steeds hoger tempo. Agile werken, opgavegericht werken, gebiedsgericht werken, programmatisch werken, en ga zo maar door.

Om die veranderingen te ondersteunen, worden allerlei interventies ingezet, waaronder die rond leren en ontwikkelen. Soms vanuit een smal begrip van leren, in de vorm van opleidingen, trainingen, coaching en intervisie; steeds vaker vanuit een breder begrip en met oog voor de diversiteit (bijvoorbeeld qua leervoorkeuren of grondtonen). We zien een groeiend streven om het leren meer richting de praktijk te krijgen (van formeel naar informeel en non-formeel). Dat zie je ook terug in een begrip als ‘werkplekleren’ en een motto als ‘lerend werken-werkend leren’. Maar er is op dit vak nog een hele wereld te winnen. Want als we nog eens goed kijken, dan blijkt wat te boek staat als informeel leren toch vaak verdacht veel elementen van formeel leren te omvatten.

Hier komen ook de overgeneralisaties en geheimen weer om de hoek kijken. Want hoe vaak horen we niet argumenten als ‘je moet het eerst weten voordat je het goed kan toepassen’ en ‘dat het belangrijk is om daarbij stapsgewijs te werken’. En hoe vaak willen we niet dat iedereen een gemeenschappelijke basis heeft, bijvoorbeeld in een bepaald vakgebied, omdat samen leren en werken daarmee makkelijker zou gaan. Al deze overgeneralisaties zitten in de weg van het omarmen van het leren in de praktijk, waar situaties onvoorspelbaar zijn, en er meer uitzonderingen zijn dan regels. Daar heb je geen grote groepen die in dezelfde situatie



# ‘Al deze overgeneralisaties zitten in de weg van het omarmen van het leren in de praktijk.’

hetzelfde kunnen of moeten doen. Elke situatie heeft toch weer zijn eigen specifieke kenmerken. Dat vraagt veel meer om professioneel afwegingsvermogen en praktische wijsheid. Die doe je niet op in opleidingen, maar ontwikkel je in dialogen rond situaties waarin het erop aankomt.

Om als organisatie de goede keuzes te maken in hoe het leren en ontwikkelen vorm te geven, helpt het om iets meer te snappen van ontwikkelidentiteit in het algemeen en van die van de eigen medewerkers in het bijzonder. Omgekeerd geldt hetzelfde: als je als lerende meer zicht hebt op je eigen ontwikkelidentiteit, kun je ook betere afwegingen maken in hoe je je ontwikkeling vormgeeft en stuurt, en daar eigenaarschap voor nemen. Je bent dan wat minder geneigd klakkeloos mee te gaan in het aanbod vanuit de organisatie en kunt beter aangeven wat je nodig hebt.

## Bewegingen in de maatschappij

We bewegen naar een nog iets grotere schaal, het maatschappelijk niveau. Ook

hier spelen leren en ontwikkelen een belangrijke rol, al is die niet altijd heel makkelijk vast te pakken.

Er is nogal wat aan de hand in de wereld. Het klimaat verandert en de gevolgen van de temperatuurstijging zijn dramatisch wanneer we het roer niet snel omgooien. We hebben net een pandemie achter de rug en het is niet de verwachting dat dit een definitief afscheid is. Oorlog zorgt voor nieuwe verhoudingen tussen grootmachten, herbewapening en nieuwe aanvoerlijnen voor energie. De democratische rechtsorde is geen vanzelfsprekend ideaal gebleken, vertrouwen in politici en andere gezagsdragers is evenmin een zekerheid en we raken gewend aan polarisatie in opvattingen en gedrag.

Een brede weergave en analyse van de maatschappelijke bewegingen die op dit moment spelen, past niet in dit manifest. We geven deze opsomming alleen maar omdat iedereen ermee te maken heeft, en omdat deze en andere ontwikkelingen ons sociale weefsel en onszelf sterk beïnvloeden. Wat betekenen ze voor jou, voor

de organisatie waarin je werkt, en voor de mensen waarmee je samenwerkt en samenleeft? Hoe verhoud je je tot thema's als duurzaamheid, circulariteit, gezondheid, energietransitie, vluchtelingenstromen, nieuwe politieke verhoudingen? En wat doe je er dan vervolgens mee?

Wat je antwoorden op deze vragen ook zijn, ze impliceren bewegen, veranderen, zoeken, aanpassen, nieuwe wegen inslaan, afscheid nemen, samenwerken, conflicten oplossen. Het is namelijk niet echt realistisch om te denken dat je aan het oude vast kan blijven houden. En dat betekent: leren en ontwikkelen. De transities waar we mee te maken

hebben, vragen een fundamentele verandering in kijken, denken en handelen. En daarmee een fundamentele herordening van allerlei stukjes kennis, aannames en overtuigingen. Dit is een fundamenteel proces dat je alleen zelf kunt doormaken en dan helpt het niet om meer en meer informatie aangereikt te krijgen.

Bij transities kies je voor een ander onderdeel van je identiteit. Je hebt je ontwikkelidentiteit nodig om de verandering te laten beklijven. Wanneer we via programma's sturing proberen te geven aan deze transities, zullen we iets moeten snappen over hoe de betrokkenen leren en ontwikkelen (Ruijters & Prevaas, 2020).



## Verbinding tussen theorie en praktijk

Wat alle bewegingen die we hiervoor schetsten met elkaar gemeen hebben, is dat de praktijk op elk niveau voortdurend in verandering is. We doen allerlei pogingen om mensen daarin mee te laten veranderen, het leren dichterbij die praktijk te brengen en daarmee professionaliteit te versterken. Dat is nog niet zo gemakkelijk en dat heeft te maken met de grote verschillen tussen theorie en praktijk. Laten we kort bekijken waarin beide zich van elkaar onderscheiden en hoe dat van invloed is op ontwikkelidentiteit. Theorie aan de ene kant is abstract, contextonafhankelijk, objectief, voorspelbaar, stabiel en generiek. Praktijk aan de andere kant kenmerkt zich juist doordat deze concreet, contextspecifiek, subjectief, onvoorspelbaar, dynamisch en persoonlijk is. Theorie en praktijk liggen veel verder uit elkaar dan we vaak denken en ook graag zouden willen. Het is nogal een kloof om te overbruggen en daar slagen we maar matig in, bijvoorbeeld als we kijken naar hoeveel theorie daadwerkelijk de praktijk bereikt.

Donald Schön is een belangrijk denker over professionaliteit verwoordt dit mooi als de verhouding tussen de hooglanden en moerassige laaglanden: *“In the va-*

*ried topography of professional practice, there is a high, hard ground overlooking a swamp. On the high ground, manageable problems lend themselves to solution through the application of research-based theory and technique. In the swampy lowland, messy, confusing problems defy technical solution.”* (Schön, 1987, p.3.) De hooglanden staan daarbij symbool voor de theorie, de wetten, regels en oplossingen die ‘altijd en overal’ gelden of waar zijn. De moerassen representeren de weerbarstige praktijk. Daartussen bevinden zich nog de gebaande paden, bijvoorbeeld in de vorm van stappenplannen, handleidingen en succesvolle voorbeelden die zijn gemaakt in een poging om de theorie toe te kunnen passen in de praktijk.

Het is juist in de praktijk waar we houvast zoeken: in het moment waarop het moet gebeuren en waarin je het verschil kunt en moet maken. Dáár wordt ‘goed werk’ van je gevraagd. Daar komt het aan op je professionele afwegings- en oordeelsvermogen om te bepalen hoe je op dát moment moet handelen. Die praktijk is taai en ziet er vaak anders uit dan in die theorie (of wet, regel, et cetera) beschreven staat. Om het goede te doen in een specifieke situatie zul je dan ook een ver-



Figuur 3. Kloof tussen theorie en praktijk



taalslag moeten maken van die algemene theorie naar je eigen, moerassige praktijk. Bedachte stappenplannen en succesvolle voorbeelden helpen ons daar niet altijd, omdat ze nog steeds niet in elke situatie precies passen. Toch denken we nog vaak vanuit een overgeneralisatie zoals 'je leert met meeste van succesvolle voorbeelden van anderen'. Dat laat zien dat we nog onvoldoende doordrongen zijn van het feit dat heel veel kennis situationeel is (een geheim).

Het gaat om het ontwikkelen van onze professionaliteit in de praktijk waarin we werken. Dat wordt vaak ondersteund in de vorm van *professionalisering*, bijvoorbeeld via opleidingen en andere vormen van kennisoverdracht. Professionalisering leidt echter niet zomaar tot professionaliteit : leren óver een vak maakt je nog geen goede vakman. Ook werken aan je professionele ontwikkeling is nodig, maar niet voldoende. De focus ligt daar op het voorbereiden van jezelf op situaties die je in een beroep, vak of rol kan tegenkomen,

maar vaak nog niet ín de weerbarstige context zelf. Professionaliteit ontwikkel je, samen met collega's, in een bepaalde context: in de praktijk van alledag. Precies daar worden de bewegingen die we hiervoor beschreven het meest gevoeld.

Professionaliteit wordt vaak nog gezien als een resultante van professionalisering en professionele ontwikkeling, maar het is een deugd die zich ontwikkelt in de praktijk, in samenspel. Natuurlijk heb je daar allerlei kennis en vaardigheden voor nodig. Maar het draait bijvoorbeeld ook om de vraag welke waarden en deugden hierbij voor jou in het spel zijn en om hoe je gekend en gezien wil worden door anderen. Het gaat dus ook om identiteitswerk. Inzicht in je ontwikkelidentiteit helpt je om de goede keuzes te maken in welke vormen van leren en ontwikkelen je inzet om je professionaliteit te vergroten, welke condities je daarbij het beste helpen en welke verwachtingen je ervan mag hebben.



Figuur 4. Van professionaliseren tot professionaliteit

## Verkenning van je ontwikkelidentiteit

Met deze aanloop hebben we de eerste ingang gevonden om zicht te krijgen op je ontwikkelidentiteit. Je oerbeelden, je overgeneralisaties en de geheimen die je hebt omarmd, en ook dat wat je nog niet hebt ontdekt, vormen er een prille versie van. Het nader onderzoeken van die versie is een eerste stap op weg naar een meer gepolijste variant. Maar er zijn meer manieren om daaraan te werken.

### Model voor ontwikkelidentiteit

We hebben een model ontwikkeld voor ontwikkelidentiteit, dat zijn basis vindt in het model dat we eerder maakten over professionele identiteit. We bouwen het model eerst op en starten met het onderscheid tussen Zelf en identiteit.

#### Zelf en identiteit

Het Zelf is de basisverzameling van alles wat tot jou behoort. Het gaat over de kleur van je ogen, je beroep, je moeder, de boeken in je boekenkast, je auto, je opvattingen, je ideeën, je ervaringen, je dromen, et cetera. Het Zelf omvat ook je identiteit (en alle variaties die daar on-

derdeel van uitmaken: je professionele identiteit, je beroepsidentiteit, je leiderschapsidentiteit, je spirituele identiteit en dus ook je ontwikkelidentiteit).

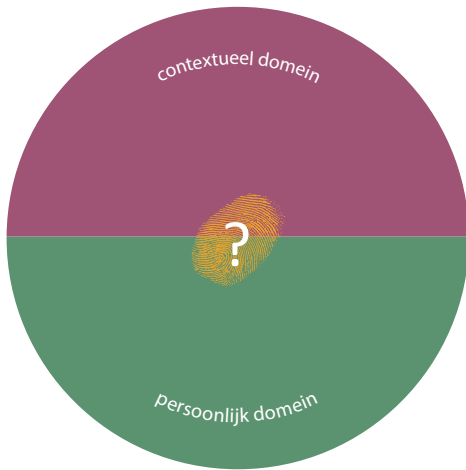
Zelfkennis krijgt heel wat aandacht en waardering in het leren en ontwikkelen. Maar zelfkennis is nog geen identiteit. Immers, voor de een is naar een voetbalwedstrijd kijken van zijn favoriete club een fijne vrijetijdsbesteding, voor de ander vormt het een wezenlijk onderdeel van zijn bestaan. Voor onze identiteit moeten we op zoek naar de belangrijkste en meest kenmerkende elementen van het Zelf die ons kleur geven, die ons uniek maken, en die maken dat we onszelf herkennen en dat anderen ons herkennen.

#### Persoonlijk en contextueel domein

Voor ontwikkelidentiteit geldt wat voor elke vorm van identiteit geldt: het is een sociaal begrip. Je identiteit ontstaat en wordt in stand gehouden in relatie met anderen, waarmee je je identificeert, waarvan je je onderscheidt of waartegen je je afzet. Je ontwikkelidentiteit heeft dan ook een persoonlijke en een contextuele kant. Aan de persoonlijke kant denk je na over je identiteit vanuit de vraag 'wie ben



Figuur 5. Zelf en identiteit



Figuur 6. Persoonlijk domein en contextueel domein

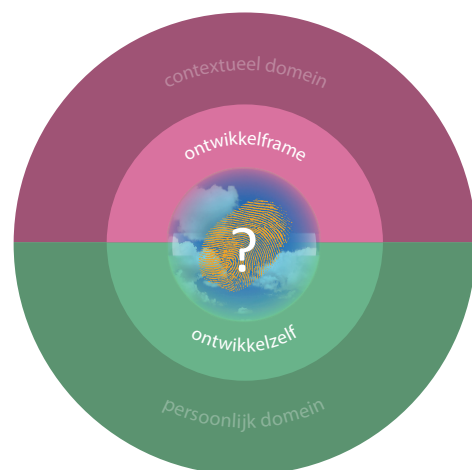
ik?'; aan de contextuele kant benader je je identiteit vanuit de vraag 'wie zijn wij en wat zegt dat over mij?'. Beide kanten zijn een belangrijke toegang tot onze identiteit. Het persoonlijke domein vormt de onderkant in ons model, het contextuele domein vormt de bovenkant.

'Wij' en 'ik' vullen elkaar niet altijd vanzelfsprekend aan. In groepen waar je graag bij wil horen, kun je op momenten ook de behoefte voelen om je te onderscheiden. Dan is de 'ik' net wat sterker dan de 'wij'. Die spanningen zijn in teams voelbaar. Dat kan ongemakkelijk zijn, maar is ook een *trigger* voor groei en vernieuwing. Zo'n spanning kan ook binnen de 'ik' zitten, bijvoorbeeld wanneer oude beelden en nieuwe beelden, wie je was en wie je wil zijn, nog niet helemaal met elkaar kloppen. De spanning van ergens bij willen horen (wij) en ook anders willen zijn (ik) zit in ieder van ons.

## Ontwikkeldomein

Nu zoomen we in op een specifieke identiteit: je ontwikkelidentiteit. Hierbij staat, net als bij je professionele identiteit of je beroepsidentiteit, een specifiek deel van je Zelf centraal. Bij je professionele identiteit is dat je professionele domein, bij je ontwikkelidentiteit is dat je ontwikkeldomein. In ons model wordt dit ontwikkeldomein weergegeven met de binnencirkel. Het ontwikkeldomein kent ook een persoonlijke en een collectieve kant. Die noemen we respectievelijk *ontwikkelzelf* en *ontwikkelframe*.

Een ontwikkelzelf is een persoonlijke manier van denken over leren en ontwikkelen en maakt deel uit van de ik-kant. Het gaat dan over alles wat jouw eigen manier van leren en ontwikkelen kenmerkt. Dat heeft bijvoorbeeld betrekking op waar jij nieuwsgierig naar bent, hoe jij je eigen leren stuurt, hoe jij zorgt dat je dingen kunt onthouden, of en hoe je graag samen leert.



Figuur 7. Ontwikkelzelf en ontwikkelframe



Aan de wij-kant vind je het ontwikkel-frame. Dat is een gemeenschappelijke manier van denken over leren en ontwikkelen en raakt de vraag hoe jij je daartoe verhoudt. In het ontwikkelframe draait het om de vraag welke context rond leren en ontwikkelen – met daarin mensen, opvattingen, fysieke omgeving en andere aspecten – goed voor jou werkt en hoe je die zelf kunt realiseren.

### Terug naar het grotere Zelf

We hebben inmiddels al aardig veel besproken. Waarom heb je dan ook nog een buitencirkel nodig? Is het niet genoeg om direct in te zoomen op het ontwikkeldomein? Dat brengt ons weer terug bij onze oerbeelden, overgeneralisaties en geheimen. De verklaring ligt in het geheim dat gelukkig velen van ons al ontdekt hebben: je leert en ontwikkelt niet alleen als dat ook je intentie is, je doet dat altijd. Bijvoorbeeld als je aan het spelen bent, of in je sport of als je je huis wil isoleren. In al die ervaringen schuilen interessante inzichten over je ontwikkeling. Informatie waar je niet achter komt als je alleen maar nadenkt over het leren en ontwikkelen zelf. Zo kan het zijn dat je heel graag een

museum bezoekt en dat dat je op een onnavolgbare wijze op nieuwe ideeën voor je werk brengt. Of dat je in familieverband goed blijkt te kunnen organiseren, terwijl je je ontwikkeling aan het toeval overlaat. Het bredere Zelf is een goede bron van informatie. Je moet wel iets meer geduld hebben in de verkenning ervan, omdat de relatie met je leren en ontwikkelen niet altijd voor de hand ligt.

Om te helpen het grotere Zelf te onderzoeken hebben we zowel aan de kant van het persoonlijke domein als het contextuele domein drie mogelijkheden uitgewerkt. Die driedeling is gebaseerd op het gedachtegoed van William James, een van de grondleggers van de psychologie (1890). Hij spreekt van het materiële zelf, het spirituele zelf en het sociale zelf. In het persoonlijke domein hebben we die termen overgenomen en vervolgens geconcretiseerd in: kwaliteiten, zingevers en samen-spel. In het contextuele domein spreken we niet van 'zelf', maar van 'frame' (om het onderscheid te duiden), en hebben we ze vervolgens omgedoopt in: ondersteuners, cultuur en netwerk.

#### Contextuele domein:

- **Ondersteuners (materiële frame):** wat (in je organisatie) ondersteunt of belemmert je leren en ontwikkelen? Denk aan inrichting van de ruimtes, ict-ondersteuning, hulpmiddelen, beschikbaarheid van begeleiders, tijd(sdruk).
- **Cultuur (spirituele frame):** hoe kijkt je omgeving naar leren en ontwikkelen en hoe werkt dat voor jou? Denk aan uitdaging, waardering, complimenten, innoveren, omgaan met fouten, niet-weten, veiligheid, feedback.
- **Netwerk (sociale frame):** hoe ziet je netwerk eruit en wat doet dat met je leren en ontwikkelen? Denk daarbij aan verbinding, hiërarchie, diversiteit, formeel of informeel, afstand of nabijheid, intern of extern, inhoud, omvang.

### Persoonlijke domein:

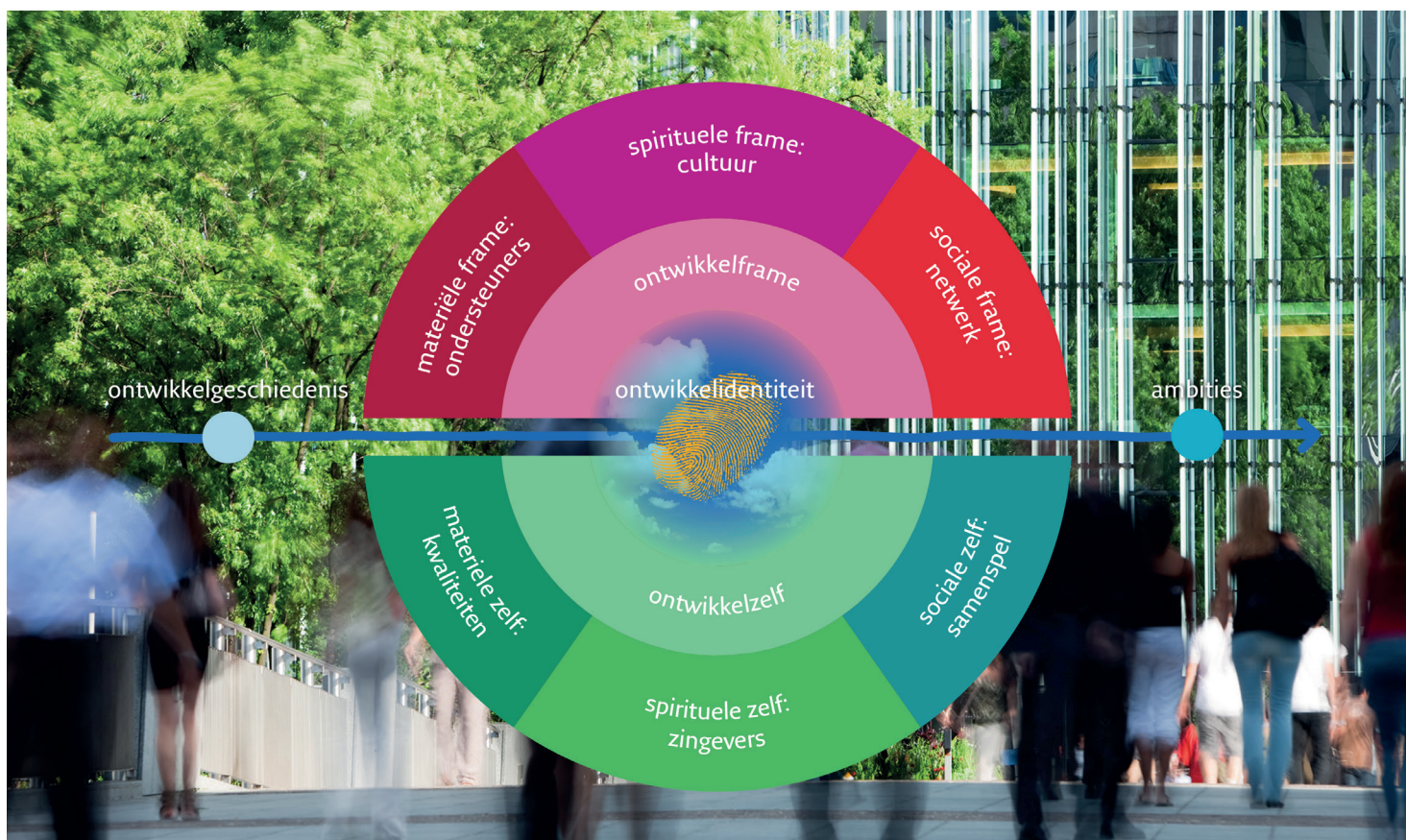
- **Kwaliteiten (materiële zelf):** welke kwaliteiten zet je in bij je leren en ontwikkelen? Denk aan de breedte van innoveren, ondernemen, onderzoeken, werken, creëren.
- **Zingevers (spirituele zelf):** wat zet je leren en ontwikkelen in beweging of wat haalt je eruit? Denk aan zingeving, emoties, nieuwsgierigheid, (belemmerende) overtuigingen.
- **Samenspel (sociale zelf):** hoe spelen anderen een rol bij je leren en ontwikkelen? Denk aan klankbord, feedback, stok-achter-de-deur, bron van vergelijking of competitie.

### Tijdslijn

Je identiteit is geen vast gegeven, geen onveranderlijk onderdeel van ons zijn. Deze ontwikkelt zich als een verhaal. In ons model is dan ook een tijdslijn opgenomen. Je komt veel over je ontwikkel-identiteit te weten door de tijdslijn terug te lopen en daarmee je leer- en ontwikkel-geschiedenis te bekijken, na te vertellen en uit te diepen. Welke ervaringen heb je zoal opgedaan? Hoe pakten opleidingen uit? Waaraan heb je goede herinneringen, en waaraan minder goede? Wat heeft je gevormd?

Je kunt ook vooruitlopen: dan komen we bij je ambitie aan. Wat wil je bereiken? Wat zie je voor je liggen? Ambitie is overigens een begrip dat niet voor iedereen werkt. Sommigen voelen zich beter bij doelen, dromen of verlangens. Voor de een werkt dat stapsgewijs, voor de andere in grote sprongen vooruit, en een derde denkt er eigenlijk nooit over na. Hier is geen sprake van goed of fout natuurlijk. Maar het kan wel de moeite waard zijn om er even je gedachten over te laten gaan: hoe zie je jezelf in de toekomst?

‘Je identiteit ontwikkelt zich als een verhaal.’



Figuur 8. Hele model voor ontwikkelidentiteit

## Op zoek naar ingangen tot ontwikkelidentiteit

Laten we nu met het hele model voor ogen eens inzoomen op de verschillende onderdelen die toegang kunnen geven tot je ontwikkelidentiteit.

### Eerste ingang: knoop en tijdslijn

Hiervoor werd al duidelijk dat de knoop van oerbeelden, overgeneralisaties en geheimen een mooie ingang vormt. Met deze knoop zitten we ook meteen in het hart van je ontwikkelidentiteit. De elementen van deze knoop zijn vaak onbewust tot stand gekomen. Het nader onderzoeken van deze elementen is een eerste stap op

weg naar een meer gepolijste versie van je ontwikkelidentiteit.

Hierbij kan deze set van vragen behulpzaam zijn:

- Welke boodschappen over leren en ontwikkelen, die je eerder hebt gehoord in je leven, heb je omarmd?
- Wat denk je dat jij absoluut niet kunt leren of ontwikkelen?
- Welke overtuigingen herken je bij jezelf als je kijkt naar de manier waarop je leert en ontwikkelt?

Misschien kunnen de voorbeelden van geheimen, oerbeelden en overgeneralisaties die we eerder gaven, je inspireren.

Nu is het niet voor iedereen gemakkelijk om direct zicht te krijgen op omarmde geheimen, oerbeelden en overgeneralisaties. Dan kan het helpen dat via de tijdslijn te doen. Iedereen heeft immers een verleden en toekomst als het om leren en ontwikkelen gaat. Boodschappen, ervaringen en ontmoetingen in het verleden hebben aan de wieg gestaan van je oerbeelden, hebben je op het spoor gebracht van overgeneralisaties waarin je bent gaan geloven en hebben ertoe bijgedragen dat je bepaalde geheimen al dan niet hebt ontdekt. In je verleden zijn de kiemen gelegd voor je knoop. Kijk even terug naar de uitleg over het model. Daar vind je vragen bij de tijdslijn die je kunnen helpen bij deze ingang.

Ook de toekomst is belangrijk. Misschien heb je dromen en wensen over wat je verder zou willen ontwikkelen. Wellicht heb je helemaal geen heldere beelden over de toekomst en kijk je steeds in het moment. Zo zijn er mensen die al vroeg een plan hebben over waar ze later willen staan. Wanneer zo'n plan ook gerealiseerd wordt, gaan ze er nog meer in geloven. Anderen vinden dat ontwikkelen vanzelf gaat en dat je het toeval ook zijn werk moet laten doen; zij denken helemaal niet zo na over volgende stappen. Ook in het denken over de toekomst en je ambities spelen oerbeelden en overgeneralisaties een rol. Zo heb je mensen die denken 'ik houd helemaal niet van doelen' of 'ontwikkelen gaat vanzelf, mijn toekomst moet ik niet plannen'.

## Tweede ingang: de binnencirkel (ontwikkeldomein)

Naast de ingang via de tijdslijn is er ook een directe ingang in het ontwikkeldomein mogelijk. Het ontwikkeldomein bevat alle ervaringen met leren en ontwikkelen die je in je leven hebt opgedaan, en alles wat daaraan vastzit: alle kennis, vaardigheden, opvattingen, randvoorwaarden, gevoelens en emoties. Dus als je een reeks ervaringen op een rij zet en deze uitpluist op wat telkens terugkomt, en op wat als eigen en kenmerkend voelt, dan ben je al een heel eind op weg met het verkennen van je ontwikkeldomein.

Als we dit zo zeggen wordt ook meteen duidelijk dat er beperkingen aan deze manier of deze ingang zitten. Immers, je verzamelt alleen die ervaringen die je koppelt aan leren en ontwikkelen en past daarmee ook censuur toe. Je zult dingen die je niet echt als zodanig ervaart niet onder de loep nemen. En dan zijn we weer terug bij de oerbeelden, overgeneralisaties en geheimen. Dit risico is dus minder als je een aanloop hebt genomen langs de eerste ingang, of als je je eigen knoop hebt ontward.

Zoals we in de vorige paragraaf hebben toegelicht bestaat het ontwikkeldomein ook uit twee helften: een helft die meer gaat over jou als persoon, het ontwikkelzelf, en een helft die meer gaat over de context waarin je goed kan leren, het ontwikkelframe. Als je nu een ervaring uitpluist, let er dan op dat je aan beide helften aandacht besteedt. Stel jezelf dan vragen die over beide helften gaan, enerzijds over je eigen manier van doen en wat jij daarbij waardevol vindt en anderzijds over de omgeving waarin je graag vertoeft,



hoe die eruitziet en welke mensen met welke gewoontes daarin een rol spelen.

Als je denkt, ik wil toch wat dieper gaan dan mijn eerste beelden, dan kun je ook de buitencirkel verkennen. We hebben het dan over de derde ingang.

### Derde ingang: de buitencirkel (Zelf)

Je doet heel veel ervaringen op met leren en ontwikkelen, zonder dat je die intentie had. Dat betekent dat in je Zelf, de grote verzameling van alles wat bij jou hoort, informatie verborgen kan zitten die jouw ontwikkelidentiteit goed typeert, zonder dat je je daarvan bewust bent. Denk aan het voorbeeld in het begin van dit manifest over Manon haar ontdekking van het belang van schoonheid. Eerder hebben

we hiervoor zes mogelijkheden geschetst (kwaliteiten, zingevers en samenspel als mede ondersteuners, cultuur en netwerk) en er telkens één voorbeeldvraag bij gegeven. In *Ons Ontwikkelen Ontward* (2022) reiken we meer hulpvragen aan in de vorm van dialoogkaarten.

Dit soort vragen zijn relevant om je eigen ontwikkelidentiteit te onderzoeken. Maar ontwikkelen en identiteit zijn beide ook collectief van aard. De vragen kunnen dus ook heel goed onderleggers zijn voor een goed gesprek in een samenwerking, bijvoorbeeld om erachter te komen wat voor fysieke omgeving behulpzaam is voor een team om het leren en ontwikkelen kracht bij te zetten. Of om met elkaar te bespreken hoe je graag wil omgaan met leren in je samenwerking.

## Ons Ontwikkelen Ontward

In *Ons Ontwikkelen Ontward* (2022) hebben we voor alle onderdelen van het model dialoogkaarten gemaakt. Voor elk onderdeel is een hoofdvraag met vijf subvragen geformuleerd. Samen met een aantal verkenningen en narratieven vormen ze een set van 81 kaarten, die gebruikt kunnen worden om individueel, met professionele vrienden of met collega's, je manier van leren en ontwikkelen nader te verkennen. Daarbij kun je de drie genoemde ingangen gebruiken.



### En dan de stap naar identiteit

Tot nu toe hebben we ons Zelf leren kennen in de manier waarop we leren en ontwikkelen. Maar Zelf is nog geen identiteit, zo stelden we al. Dus nu ligt de vraag voor hoe je van al die verzamelde informatie tot een samenhangend verhaal over identiteit komt. Want je identiteit is een momentopname, een verhaal dat je helpt om sturing te geven in de huidige periode van je leven. Dat verhaal maak je vanuit de informatie die je via de verschillende ingangen hebt verzameld.

Hoe weet je nu wat wel en niet tot je identiteit behoort? Een paar aanwijzingen:

*Begin vanuit een aantal kiemen of verhaallijnen.* Bijvoorbeeld: 'ik heb verbinding nodig'. Dat is weliswaar nog geen identiteit, maar wel een goed opmaatje. Het is nog te algemeen en vraagt om specificatie voor jou persoonlijk. Het verdient verdere inkleuring. Verken zo'n kiem kort. Bijvoorbeeld: 'met wie wil je dan verbinden?' en 'in wat voor een omgeving?'.

*Maak het niet te groot:* 3 tot 5 kiemen zijn goed te overzien en mee te werken. In de combinatie werpen deze verhaaltjes licht op hoe je naar jezelf kijkt als 'lerende'.



# ‘Identiteit is een keuze: wie wil je zijn en hoe wil je gekend worden?’

Ze geven inzicht in hoe je je eigen leren en ontwikkelen vorm kan geven op een manier die echt bij je past en wat je in de gaten moet houden in een samenwerking of als anderen het leren voor jou organiseren.

*Identiteit is een keuze: wie wil je zijn en hoe wil je gekend worden?* Dat betekent dat je kan kiezen welke elementen echt jouw manier van leren en ontwikkelen kenmerken en wat je daarbij echt niet kwijt wil. Wellicht heb je elementen die je wil toevoegen, omdat je ze ontdekt hebt en je je er goed bij voelt. Vraag je ook af hoe functioneel een element, dat je al langer met je meedraagt, nog is. ‘Ik ben nou eenmaal zo’ is zelden een goed argument om iets te behouden. Je kunt dus ook van bepaalde elementen afscheid nemen. Dat ruimt op.

*Als je een element hebt dat maar in één ervaring voorkomt, kun je nog niet spreken van identiteit.* Wij nemen als vuistregel dat het in alle domeinen voorkomt: je kunt dus voorbeelden vinden die jou kenmerken in je persoonlijke domein, je contextuele domein en in dit geval ook je ontwikkeldomein.

*Je identiteit hoeft geen halleluja verhaal te zijn.* Het kan zijn dat er elementen in zitten die door anderen niet vanzelfsprekend als goed of positief worden gezien, maar die voor jou wel waardevol zijn en representeren hoe jij wil zijn. ‘Ik ben een naïef optimist’ is er zo eentje. Die naïviteit heeft een aantal nadelen, maar kan ook veel brengen. Het is bovendien niet in elke situatie handig.

*Iets wat onderdeel is van je identiteit, draag je gemerkt en ongemerkt altijd met je mee.* Je kunt het niet zomaar van je afschudden. Maar je kunt wel afwegingen maken in zijn verschijningsvorm: in de ene situatie is een bepaald element volop op zijn plek, in de andere situatie vraagt hij om wat nuancering.

In ons model gebruiken we de vingerafdruk als symbool voor je identiteit. Paradoxaal is dat natuurlijk wel: een vingerafdruk is een onveranderlijk gegeven, terwijl je identiteit dat niet is. Die is juist blijvend in ontwikkeling: we doen continu nieuwe inzichten en ervaringen op die ons vormen. Sterker nog, zoals we hebben laten zien, het is belangrijk dat je bepaalde onderdelen van je identiteit gericht onder de loep neemt en bijstelt.

## Wat staat ons dan te doen?

Met alles wat er in deze wereld gebeurt, wordt leren en ontwikkelen steeds belangrijker. Waar dit manifest om draait, is dat dit vraagt om het werken op identiteitsniveau. Dat is een stevige stap die niet 1-2-3 gezet is, en die niet alleen het individu raakt, maar ook het samenspel tussen mensen, in teams, in organisaties en in het grotere geheel van de wereld.

Met dit manifest roepen we mensen op hun eigen ontwikkelidentiteit ter hand te nemen. Niet om beter te kunnen studeren of kennis op te nemen, maar om beter om te leren gaan met het niet-weten, met samenwerkingssituaties, met momenten waarop er geen voorschriften zijn, met

sprongen in loopbanen die vragen om andere manieren van kijken, en met het bijdragen aan de grotere transitie in deze maatschappij. Het is je ontwikkelidentiteit die kracht en sturing geeft aan je leren en je ontwikkelen die daarbij nodig zijn.

We willen dit manifest niet afsluiten zonder een aantal denkrichtingen en aandachtspunten aan te reiken:

1. Geef het werken aan ontwikkelidentiteit een plek in het onderwijs
2. Voer als begeleiders en organisatoren van leren het gesprek over ontwikkelidentiteit
3. Werk met elkaar aan de condities voor dialogen over ontwikkelidentiteit
4. Doe onderzoek naar oerbeelden, overgeneralisaties en geheimen
5. Versterk het realiseren in teams door het gesprek te voeren over leren, ontwikkelen en ontwikkelidentiteit
6. Besteed voldoende aandacht aan algemene ontwikkeling



Zes ideeën, die we hieronder kort toelichten:

## 1. Geef het werken aan ontwikkelidentiteit expliciet een plek in het onderwijs

Juist omdat onze ontwikkelidentiteit sterk beïnvloed wordt door de periode van schools (vaak formeel) leren, is het belangrijk dat leerlingen en studenten hun ontwikkelidentiteit leren doorgronden en ermee leren werken.

Nu is het zeker zo dat er in het onderwijs steeds meer variëteit komt in vormen van leren, maar dat betekent niet dat ontwikkelidentiteit vanzelfsprekend onderwerp van gesprek is. Door dit gesprek wel te voeren, ervaren leerlingen dat leren niet alleen een technische kant heeft die gaat over plannen, hoofd- en bijzaken onderscheiden en samenvatten. Maar ook een kant die onder andere gaat over je nieuwsgierigheid ontdekken, leren samenwerken, vanuit een ander perspectief kijken en handelen, leren omgaan met niet-weten, het verkennen van de eigen opvattingen en het vastlopen daarin. Zo krijgen en houden leerlingen grip op hun leren en ontwikkelen.

## 2. Voer als begeleiders en organisatoren van leren het gesprek over ontwikkelidentiteit

Wanneer je met elkaar onderwijs, opleidingen, leertrajecten of programma's ontwikkelt, zitten daar opvattingen onder over wat daarin goed kan werken. En onder die opvattingen gaan weer knopen van geheimen, oerbeelden en overgeneralisaties schuil. Het zou de kwaliteit van het leren ten goede komen wanneer daarover het gesprek wordt gevoerd en daarmee de eigen ontwikkelidentiteit mee wordt genomen in het gesprek.

Omdat die knopen opgeslagen liggen in iemands identiteit, vragen dit soort gesprekken de nodige zorgvuldigheid: aan opvattingen op identiteitsniveau zijn de meeste mensen namelijk nogal gehecht. Het is de uitdaging om – met oog voor de eigen en elkaars ontwikkelidentiteit – samen te komen tot beelden van goed werk over hoe je vormgeeft aan leren en ontwikkelen.

### 3. Werk met elkaar aan de condities voor dialogen over ontwikkelidentiteit

We realiseren ons dat onze aanbeveling om in gesprek te gaan over de knoop niet zo eenvoudig is. Niet alleen omdat dat soort onderzoekende dialogen tijd en ruimte vragen en niet zomaar afgetikt kunnen worden. Het zijn ook spannende gesprekken, omdat de onderliggende aannames diepgeworteld liggen in ieders identiteit en in de inrichting van het onderwijs, opleidingen, trainingen, en dergelijke. Bovendien gaat het om zaken waarvan we ons niet zo bewust zijn, dus het vraagt eerst nog om bewustwording en erkenning van het belang hiervan.

Een ander aspect dat hierin meespeelt, heeft te maken met machtsverhoudingen: het is niet voor iedereen makkelijk om in de hiërarchie vragen te stellen bij vanzelfsprekendheden, terwijl dat wel is wat nodig is om het leren en ontwikkelen ruimte te geven. Het vraagt dus werk aan de condities waaronder dit soort dialogen gevoerd kunnen worden. Als onderzoeksgroep realiseren we ons dat wij hierin ook nog wel wat werk te verzetten hebben om dit soort gesprekken te ondersteunen.

### 4. Doe onderzoek naar oerbeelden, overgeneralisaties en geheimen

We hebben in dit manifest een aantal voorbeelden opgenomen van oerbeelden, overgeneralisaties en geheimen. We denken dat het de moeite waard is om verder onderzoek te doen naar hoe de praktijk er op dit gebied uitziet. Wat zijn veelvoorkomende oerbeelden, heersende overgeneralisaties en (nog niet) ontdekte geheimen? En hoe beïnvloeden die het kijken naar en werken aan leren en ontwikkelen? Wanneer we daar meer zicht op hebben, kunnen we er ook gerichter mee aan de slag.

Daaraan gekoppeld is het interessant om te onderzoeken wat de relatie is tussen de eigen ontwikkelidentiteit van begeleiders van leerprocessen (opleiders, trainers, behandelaren, et cetera) en de manier waarop zij het leren van anderen vormgeven en aansturen. Klinken de eigen oerbeelden en overgeneralisaties (onbewust) daarin door? Uit onderzoek (Ruijters, 2017) is gebleken dat dit bij leervoorkeuren niet het geval is; trainers die de nadruk leggen op oefenen (via rollenspelen, games, en dergelijke) bleken zelf een voorkeur te hebben voor kunst afkijken. We zijn benieuwd hoe dit bij ontwikkelidentiteit speelt.

## 5. Versterk het realiseren in teams door het gesprek te voeren over leren, ontwikkelen en ontwikkelidentiteit

Ontwikkelidentiteit is uiteraard niet alleen relevant voor het onderwijs, maar voor alle plekken waar alleen of samen geleerd wordt. Zo kan het in teams, die zoeken naar hoe leren en realiseren te balanceren, van belang zijn om in gesprek te gaan over de vraag: hoe willen we met elkaar omgaan op een manier die niet alleen resultaten brengt, maar waarin we ook ruimte bieden voor ieders groei.

Het helpt dan wanneer teams bekend zijn met het bestaan van oerbeelden, overgeneralisaties en al dan niet ontdekte geheimen en daar met elkaar eens 'omheen te wandelen'. Wat ontdek je dan bij elkaar en wat is daarbij van invloed op de samenwerking? En tenslotte, hoe kun je elkaar ondersteunen bij het leren en ontwikkelen rond de opgave waar je als team voor staat.

## 6. Besteed voldoende aandacht aan algemene ontwikkeling

Er was een tijd dat (althans we hopen dat die achter ons ligt) we al zeiden: "dat hoeft je niet te weten, dat kun je ook opzoeken". Wij denken dat dit ook een overgeneralisatie is, die vraagt om wat nuancering. Discussies over Bildung en burgerschap herstellen die versmaling al een deel, maar wij pleiten voor een nog bredere basis. In het kader van ons hierboven gehouden pleidooi voor revitalisering van het begrip algemene ontwikkeling past ook een aanbeveling om bij het nadenken over ontwikkelidentiteit gesprekken te voeren over brede algemene belangstelling.

Wil je gezien worden als iemand met een brede algemene belangstelling die weinig weet van veel of juist als iemand die veel weet van weinig. Daarbij gaat het natuurlijk niet alleen om kennis maar ook om inzicht. Vind je het belangrijk om elke dag een of meer kranten te lezen? Kijk of luister je regelmatig naar het nieuws? Welke culturele en politieke thema's houdt je bij? Ken je je, klassiekers (bijvoorbeeld in schaken, autosport of voetbal) en welke gebieden houdt je wel en niet bij (kunst, filosofie, sport, geschiedenis, politiek technologie, e.d.)? Ben je hierbinnen specifiek nieuwsgierig naar bepaalde deelthema's? Dan gaat het niet om de vraag in hoeverre je wil ontwikkelen maar hoe breed je dat wil insteken.

## Literatuur

- CBS (2022). *Onderwijsinstellingen; grootte, soort, levensbeschouwelijke grondslag*. Geraadpleegd op 15 mei 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/03753?dl=55979>
- CBS (2018). *Ruim helpt werkenden leert bij buiten de schoolbanken*. Geraadpleegd op 15 mei 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/10/ruim-helpt-werkenden-leert-bij-buiten-de-schoolbanken>
- Derksen, K., Prevaas, B., & Ruijters, M. (2021). De invloed van 'Multiple Team Membership' op Goed Werk. *O&O magazine*, 1 (pp. 7-12).
- Google Scholar. Zoeken op learning en leren. Geraadpleegd op 25 januari 2022.
- James, W. (1890). *The Principles of Psychology*. Dover Publications Inc.
- Kolb A.Y., & Kolb D.A. (2012) Learning Identity. In Seel, N.M. (ed.). *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Springer, Boston, MA. [https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1007/978-1-4419-1428-6\\_229](https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1007/978-1-4419-1428-6_229)
- Lawson, A. (2014). Learner identities in the context of undergraduates: A case study. *Educational Research*, 56:3, 343-356, DOI: 10.1080/00131881.2014.934557
- Parkinson, S. (z.d.). *mylearnerid.com*. Geraadpleegd op 16 mei 2022.
- Prevaas, B., & Ruijters, M. (2020). *Plattegrond voor het ontwikkelen van programmamanagement* [White paper]. Geraadpleegd op 1 mei 2022, van <https://www.goodworkcompany.nl>
- Riksen-Walraven, J. M. A. (1977). *Stimulering van de vroeg-kinderlijke ontwikkeling: Een interventie-experiment*. Proefschrift. Zeitlinger.
- Ruijters, M. C. P. (2017). *Liefde voor leren (geheel herziene editie): Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties*. Boom.
- Ruijters, M. C. P. (2021). *Manifest voor de beroepsidentiteit: Over de achterkant van personaliseren en flexibiliseren van beroepsopleidingen*. Aeres Hogeschool Wageningen.
- Ruijters, M., Van Luin, G., Simons, P., Van Benthum, N., Bierlaagh, D., Prevaas, B., Schut, R., & Winters-Prins, N. (2022). *Ons Ontwikkelen Ontward – Dialoogkaarten: Over je manier van leren en ontwikkelen*. Boom.
- Ruijters, M., & Prevaas, B. (2020). Vrij van aardgas, rijk aan leren. In: *“De opgave waar we voor staan is groot en complex”, essaybundel over aardgasvrije wijken door negen professoren* (pp. 84-96). <https://www.aardgasvrijewijken.nl/documenten/handlerdownloadfiles.ashx?idnv=1555054>
- Shan, S. (2020). *Transformation of learner identity: Exploring the transition of Chinese master's students into a Scottish university*. Geraadpleegd op 16 mei, van <https://era.ed.ac.uk/handle/1842/37154>
- Schön, D.A. (1987). *Educating the Reflective Practitioner: Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions*. Jossey-Bass Publishers.
- Simons, P.R.J. (1999). Leervermogen: vaardigheden, belemmeringen, ontwikkeling. In P. Schramade (Red.) *Handboek Effectief Opleiden* (pp. 1 – 26). Delwel.
- Simons, P.R.J. (2021). Nieuwsgierigheid – Daniele Berlyne. In M.P.C. Ruijters, R. Schut, & P.R.J. Simons (Red.). *Canon van leren en ontwikkelen* (pp. 333-343). Boom.

## Publicaties

Er is inmiddels op verschillende plaatsen gepubliceerd over ons gedachtegoed. De belangrijkste informatie is te vinden in de volgende publicaties:

Ruijters, M. C. P. (red.) (2015). *Je Binnenste Buiten: Over professionele identiteit in organisaties*. Vakmedianet.

Ruijters, M. C. P., e.a. (2015). *Ons Binnenste Buiten – Dialoogkaarten: Over professionele identiteit in organisaties*. Vakmedianet.

Ruijters, M. C. P., Van Luin, G. E. A. & Wortelboer, F. Q. C. (red.) (2019). *Mijn Binnenste Buiten: Werken aan je professionele identiteit*. Management Impact.

Ruijters, M. C. P. & van Luin, G. E. A. (2020). *Op weg naar ruimte en vrijheid: Crisis als aanleiding om inzicht te vergroten in (je) identiteitswerk*. Kloosterhof.  
Download: [www.professioneelbegeleiden.nl/professioneleidentiteit](http://www.professioneelbegeleiden.nl/professioneleidentiteit)

Van Luin, G. E. A. & Ruijters, M. C. P. (2020). Professionele identiteit in coronatijd. Hoe een crisis je ook kan helpen steviger te staan. *De Nieuwe Meso*, 4 (pp. 81-86).

Ruijters, M. C. P. (2020). *Professionele identiteit, professionals onnodig kopje onder in organisaties* [White paper]. Management Impact.

Ruijters, M. C. P. (2021). *Manifest voor de beroepsidentiteit: Over de achterkant van personaliseren en flexibiliseren van beroepsopleidingen*. Aeres Hogeschool Wageningen.

Ruijters, M. C. P. & Van Luin, G. E. A. (2021). Identiteit = werk. *Vakblad Toegepaste Psychologie*, 1 (pp. 29-36).

Ruijters, M., Van Luin, G., Simons, P., Van Benthum, N., Bierlaagh, D., Prevaas, B., Schut, R., & Winters-Prins, N. (2022). *Ons Ontwikkelen Ontward – Dialoogkaarten: Over je manier van leren en ontwikkelen*. Boom.



**Dit manifest is tot stand gekomen in het kader van de Onderzoeksgroep Professionele Identiteit in het initiële onderwijs, onderdeel van het lectoraat van Manon Ruijters, verbonden aan de Aeres Hogeschool Wageningen.**

Van deze onderzoeksgroep maken deel uit: Niek van Benthum (Aeres Hogeschool Wageningen), Elly van den Berg-Thomassen (Christelijke Hogeschool Ede), Antoinette van Berkel (Hogeschool van Amsterdam), Désirée Bierlaagh (mboRijnland), Nicole van den Braak (Avans Hogeschool), Lies de Coninck (TU Delft), Petra Cremers (Hanzehogeschool Groningen), Jitske Gulmans-Weitenberg (Hanzehogeschool Groningen), Ilse Hartel-Slager (Avans Hogeschool), Jeanette de Korte (Christelijke Hogeschool Ede), Famke van Lieshout (Fontys Hogeschool), Mirjam van Limpt (Politieacademie), Gerritjan van Luin (Van Luin Coaching & Advies), Ronald de Pijper (Fontys Hogeschool), Dominique Potier (Arteveldehogeschool Gent), Vera van Rijn (NSOP), Rika Schut, Robert-Jan Simons (Visie op leren), Veerle Vanoverberghe (Arteveldehogeschool Gent), Netty Winters-Prins (Hogeschool van Amsterdam).

Speciale dank aan deze leden van de subgroep Ontwikkelidentiteit: Niek van Benthum, Désirée Bierlaagh en Netty Winters-Prins.

Deze Onderzoeksgroep is ontstaan vanuit de behoefte professionele identiteit een goede basis te geven in beroepsopleidingen. Vanuit de gedachte dat professionele identiteit zich pas ontwikkelt na een aantal jaren (zonder vangnet) aan het werk te zijn in de beroepspraktijk, zijn we op zoek gegaan naar identificatiepunten die belangrijk zijn en bijdragen aan PI, maar al in de opleiding ingezet kunnen worden. Wij kwamen uit op drie identificatiepunten: namelijk het identificeren met je beroep (beroepsidentiteit), met je manier van leren en ontwikkelen en het onderhouden van je professionaliteit (ontwikkelidentiteit) en met de bijdrage die je wilt leveren aan een groep en haar opgave (leiderschapsidentiteit).

Verwijzingen naar dit manifest: Ruijters, M.C.P., Van Luin, G. E. A., Prevaas, B. C. J. G., & Simons, P. R. J. (2022). *Manifest voor de ontwikkelidentiteit: Over het belang van schatgraven naar jouw manier van leren en ontwikkelen*. Aeres Hogeschool Wageningen.