

Professionele identiteit van de praktijkgericht onderzoeker. Onderzoeksvenster

Lieshout, F. Onderzoeksvenster: Professionele identiteit van de praktijkgericht onderzoeker in *Praktijkgericht onderzoeken in het onderwijs*' (in druk)
Redactie: Munnike, L., Swet, J., Keizer, H., Diemel, K.
Boom Uitgevers Amsterdam

Praktijkgericht onderzoeken is een specifieke rol die je meestal uitvoert binnen een bepaalde functie of beroep. Als bijvoorbeeld docent, verpleegkundige, leider of wetenschapper kun je praktijkgericht onderzoek inzetten om in gezamenlijkheid naar aanleiding van een praktijkkwestie, bepaalde aspecten binnen dat beroep kritisch te bekijken, te verbeteren en daar tegelijkertijd kennis over te genereren. Je pendelt binnen deze rol als het ware continu tussen de 'werelden' van onderzoek, veranderen, leren en ontwerpen. Werelden waar je mogelijk niet overal in gelijke mate volledig thuis bent of vertrouwd mee bent en dit kan spanning veroorzaken. Je gaat dingen doen, die je mogelijk nog niet eerder hebt gedaan. Dit kan vragen oproepen als; 'kan ik dit wel?', 'val ik straks niet door de mand?' 'doe ik het juiste en doe ik het wel op de juiste manier'? De eerder verworven stevige eigen kleur, identiteit, als bijvoorbeeld docent of verpleegkundige, wordt minder richtinggevend en is in sommige situaties niet afdoende meer om op terug te kunnen vallen. Dit kan resulteren in dat je niet goed meer weet waarvan je bent. Het jezelf minder goed (her)kennen, minder zelfvertrouwen hebben en mogelijk verlies van eigenwaarde, kan een praktijkgericht onderzoeker uitputten en zelfsturing, alsook een optimaal samenspel met relevante anderen in het onderzoek, belemmeren (Lieshout, 2013). Dit vraagt dat je opnieuw naar jezelf gaat kijken en naar het vak en/of beroep dat je uitoefent.

Het uitoefenen van een andere rol binnen je huidige functie of beroep, kan als een soort zij-instroom gezien worden. Praktijkgericht onderzoeken vereist namelijk vaak specifiek handelen dat vaak ook ingebed en voortkomt uit een bepaald beroepsdomein, zoals organisatieverandering, management of onderwijs. De impact van het steeds 'overstappen' en het integreren van meerdere rollen, bijvoorbeeld onderzoek doen en het faciliteren van veranderprocessen, wordt regelmatig door de onderzoekers zelf en hun begeleiders/ondersteuners onderschat. Er gaat een serieuze transformatie van professionele identiteit (PI) achter schuil (Ruijters, 2021). Een eerder opgebouwde eigen basis inclusief een set aan opvattingen en werkwijzen kan in de weg gaan zitten, maar kan ook helpen in een nieuw te maken stap, waarin het oorspronkelijke 'vak of beroep' niet verloochend, maar erkend moet worden en een vergelijking met de nieuwe identiteit aangegaan kan worden.

Dit begint met het stellen van een identiteitsvraag zoals: 'wie wil ik dan zijn als (praktijkgericht)onderzoeker?' Identiteit wordt wel eens gevisualiseerd als een wolk van kenmerken en elementen, waaruit je in elke situatie een andere deelverzameling kiest (de wolk kan namelijk verschillende vormen aannemen). Maar die toch zoveel overlap bieden dat jij herkenbaar blijft als jij, ook over de loop van de tijd. Een dergelijke wolk helpt je stevig te staan als praktijkgericht onderzoeker, om vervolgens ook wendbaar te kunnen zijn in het pendelen tussen de eerder genoemde vier werelden (Ruijters, 2021). Het werken aan het bevorderen van een stevige professionele identiteit, kan helpen bij het omgaan met veranderende eigen identiteiten. Het levert niet een concrete toename van kennis op, of een

gericht eigen maken van competenties, maar eerder zelfkennis, zelfactualisatie en een groter keuze repertoire. Een sterke professionele identiteit geeft sturing aan de eigen ontwikkeling en helpt je veerkrachtig het hoofd te bieden aan de vele veranderingen, dynamieken en spanningen (Lieshout et al., 2021) die in deze rol op jou af kunnen komen.

Bijvoorbeeld je bent docent en in je rol als praktijkgericht onderzoeker faciliteer je een multidisciplinair team bij het ontwikkelen van een gespreksinstrument voor hybride leeromgevingen, maar je hebt nog nooit eerder een dergelijk ontwerpproces begeleid. Je kan prima een teamproces begeleiden, onderzoek doen naar deze processen, maar dit vraagt een aanpak waar je onvoldoende bekend mee bent. Er wordt intussen wel naar jou gekeken om dit goed vorm te geven. Dit kan je ongemakkelijk doen voelen en je doen twifelen of je dan wel een goede praktijkgericht onderzoeker bent.

Een dergelijk ongemak, crisis, conflict of wrijving, dwingt je steviger te staan, daagt je uit je kleur opnieuw te onderzoeken. Echter gaat dit vaak gepaard met een gevoel van ontregeling. Je voelt je begrensd, onrecht aangedaan, wellicht niet begrepen, of in elk geval niet tot je recht komen. Dit kan te maken hebben met dat je iets bent kwijtgeraakt waarmee je zo vertrouwd was, iets wat zo bij je paste, waarmee je zo goed je kleur kon laten zien, maar kan je ook juist iets brengen waarvan je merkte dat je dat miste in je dagelijkse werk. Je moet aan de slag om je eigen plek weer in te kunnen nemen, om meer ruimte en vrijheid te ervaren (Ruiters & Luin, 2020).

Een manier om aan je professionele identiteit te werken en om jouw wolk opnieuw 'in te richten' (er zullen dingen 'bij' moeten, maar mogelijk ook 'af' – je verschiet als het ware dan van 'kleur'), is om het Professionele Identiteit (PI) model (Ruiters, 2015) te gebruiken en om in alle vier de velden van dit model onderzoek te doen en je te verhouden tot; 1. Het persoonlijke zelf, 2. Het professionele zelf, 3. het professionele frame, 4. het institutionele frame.

Een voorbeeldvraag bij elk van de velden:

1. Waarvoor voel jij je verantwoordelijk?
2. Wat kenmerkt jouw manier van werken?
3. Welke waarden staan centraal in jouw team of beroepsgroep?
4. Wat maakt dat jij je een [naam organisatie]-er noemt?

Het op deze wijze werken aan professionele identiteit kun je zelf doen, maar nog beter met professionele en kritische vrienden/ support system (Lieshout, 2013) omdat het niet altijd makkelijk is om je eigen aannames, opvattingen en overtuigingen te onderzoeken. Zij kunnen je terug geven wat zij horen in jouw verhaal en welke alternatieven zij zien. Dergelijk identiteitswerk en daaraan gerelateerd emotiewerk (Abma, 2020; Groot, 2021) zijn essentieel bij het kwaliteitscriterium 'ethisch verantwoord' handelen als praktijkgericht onderzoeker. Een stevige professionele identiteit helpt je vervolgens het beste uit anderen te halen waarmee je samenwerkt binnen het onderzoek.

Tot slot: Identiteit ontwikkelt zich dus langs breuk -en grenslijnen, op plekken en momenten die vaak een 'tegenover' bieden, die anders zijn en weer thuisgebracht kunnen worden.

Abma, T. (2020). Waardenwerk voor goed participatief onderzoek. *Waardenwerk* 82-83, 46-57.

Groot, de, B. (2021). *Ethics of Participatory Health Research. Insights from a reflective journey.* (PhD), Amsterdam: Vrije Universiteit.

Lieshout, van, F. (2013). *Taking Action For Action: A study of the interplay between contextual and facilitator characteristics in developing an effective workplace culture in a Dutch hospital setting, through action research*. (PhD), Belfast: University of Ulster.

Lieshout, van, F., Jacobs, G., Cardiff, S. (2021). *Actieonderzoek. Principes en onderzoeksmethoden voor participatief veranderen*. Koninklijke Van Gorcum.

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

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