



Op weg naar...

de complete professional

Persoonlijke ontwikkeling,
competenties en Bildung



Noordhoff Uitgevers

**Roel Grit, Menja Mollema-Reitsema,
Nico van der Sijde**

4^e druk

Op weg naar ... de complete professional

Roel Grit
Menja Mollema-Reitsema
Nico van der Sijde

Vierde druk

Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten

Ontwerp omslag: G2K (Groningen-Amsterdam)

Omslagillustratie: Unsplash photo

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13, 9700
VB Groningen, e-mail: info@noordhoff.nl

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die desondanks onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich aanbevolen.



0 / 17

© 2017 Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten, The Netherlands.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photo-copying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

ISBN (ebook) 978-90-01-86545-0

ISBN 978-90-01-86544-3

NUR 740

Woord vooraf

Het boek *Op weg naar ... de complete professional* is een werkboek met opdrachten die studenten van het hbo-onderwijs helpen inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de eigen competenties en die hen helpen in hun persoonlijke groei en ontwikkeling tot complete professionals. *Op weg naar ... de complete professional* is geschikt voor allerlei opleidingen binnen het hbo: van de elektrotechniek tot de pabo en van de kunstacademie tot de opleiding technische informatica.

Veel opleidingen laten hun studenten een zogenoemd persoonlijk ontwikkelplan (afgekort POP) maken. Het POP is een hulpmiddel om de student zijn eigen ontwikkeling te laten volgen en daar waar nodig bij te sturen. Dit boek helpt de student geheel zelfstandig, via opdrachten en oefeningen, een POP te maken; hierin worden de competenties geïnventariseerd die de student al bezit en wordt beschreven welke competenties nog bereikt moeten worden.

Op weg naar ... de complete professional is de vernieuwde en sterk uitgebreide opvolger van *Competentiemanagement* (Grit, Guit en Van der Sijde, 2011). In *Competentiemanagement* ging het om kennis, houding en vaardigheden. In *Op weg naar ... de complete professional* gaat het daarnaast echter ook om persoonlijke groei en ontwikkeling vanuit je eigen innerlijk, vanuit je hart: als je weet wie je bent, wat je drijft en waar je energie van krijgt, dan weet je ook wat je wilt ontwikkelen. Dat sluit aan bij de sterk groeiende aandacht in het hbo en in de beroepspraktijk voor zingeving. Geen baan voor het leven, maar wel een baan waar je je mee verbonden voelt.

Op weg naar ... de complete professional besteedt daarom aandacht aan ethiek, normen en waarden, logisch redeneren, maatschappelijke verantwoordelijkheid en zingeving. Ook is er extra aandacht voor drijfveren, overtuigingen, de verhouding tot de ander en het effect van keuzes in de sociale beroepscontext. De opdrachten uit de tweede druk van *Competentiemanagement* zijn verbeterd. Ook is er een flink aantal opdrachten toegevoegd, deels (met aanpassingen) overgenomen uit *Professioneel aan het werk* (Grit, Guit en Van der Sijde, 2015), deels speciaal geschreven voor dit nieuwe boek. Bovendien is de indeling van *Op weg naar ... de complete professional* geheel anders dan die van *Competentiemanagement* en zijn de figuren en illustraties aangepast, uitgebreid en gemoderniseerd.

Het boek wordt ondersteund met informatie via de website:
www.completeprofessional.noordhoff.nl



Veel van de opdrachten in dit boek zijn getest door onze studenten en onze collega's. Bij dezen willen wij hen daarvoor bedanken. Ook bedanken wij Marielle van der Hul, Petra Cremers, Roelie Guit en Kees Koopstra voor hun waardevolle adviezen.

Voorjaar 2017

Roel Grit, Emmen

Menja Mollema-Reitsema, Sauwerd

Nico van der Sijde, Groningen

Inhoud

Inleiding 8

1 De complete professional 13

- 1.1 Leren voor het leven 14
- 1.2 Wat is een competentie? 15
- 1.3 Competenties en Bildung 16
- 1.4 Op weg naar ... de complete professional 18
- 1.5 Ik en de ander 23
- 1.6 Persoonlijk ontwikkelplan (POP) 24
- 1.7 Ontwikkelen is oefenen 24
- 1.8 Portfolio 25

2 Wie ben ik? 29

- 2.1 Zelfkennis 30
- 2.2 Kijken naar jezelf 30
- 2.3 Mindsets 37
- 2.4 Klopt je zelfbeeld? 41
- 2.5 Kernkwaliteiten 43
- 2.6 Verschillende kernkwaliteiten: enneagram 46
- 2.7 Leerstijlen 50
- 2.8 Gebruik van een Logboek Zelfevaluatie 54
- 2.9 'Wie ben ik' en 'Wie is de ander'? 55
- 2.10 Bijwerken portfolio 55

3 Wat kan ik? 59

- 3.1 Wat kan ik al? 60
- 3.2 Wat kan ik al in het eerste studiejaar? 61
- 3.3 Curriculum vitae op papier 62
- 3.4 Curriculum vitae op LinkedIn 64
- 3.5 Hbo denk- en werkniveau: kernkwalificaties 64
- 3.6 Hbo denk- en werkniveau: Dublin-descriptoren 66
- 3.7 Beroepscompetentieprofiel 67
- 3.8 Wat kan ik in een groep? 68
- 3.9 Groepsevaluatie voor gevorderden 71
- 3.10 Groepsevaluatie op basis van competenties 73
- 3.11 Eindevaluatie: Wat kan ik? 74
- 3.12 Bijwerken portfolio 74

4 Wat wil ik? 77

- 4.1 Zingeving 78
- 4.2 Betekenisgeving 79
- 4.3 Ambitie 80
- 4.4 Motivatie en inspiratie 82
- 4.5 Proactiviteit 87
- 4.6 Doelen stellen 90
- 4.7 Doelen formuleren 91
- 4.8 Leerdoelen in vier stappen 94
- 4.9 Sensitiviteit: ik en de ander 96
- 4.10 Bijwerken portfolio 98

5 Wat vind ik? 101

- 5.1 Normen en waarden 102
- 5.2 Normen, waarden en dilemma's in je privéleven 103
- 5.3 Ethische vragen in je beroep of tijdens je studie 105
- 5.4 Cultuurverschillen en vooroordelen 107
- 5.5 Rolgedrag 110
- 5.6 Feedback geven 112
- 5.7 Actief luisteren 115
- 5.8 Interviewen 117
- 5.9 De juiste vragen stellen 119
- 5.10 Systematisch en praktijkgericht onderzoek 120
- 5.11 Logisch redeneren en argumenteren 121
- 5.12 Typen argumentatie 124
- 5.13 Drogredenen 126
- 5.14 Eindevaluatie: Wat vind ik? 132
- 5.15 Bijwerken portfolio 133

6 Wat doe ik? 135

- 6.1 Introvert of extravert en denker of voeler 136
- 6.2 Vier gedragskleuren 137
- 6.3 Basisgedrag versus responsgedrag 142
- 6.4 Gedrag op social media 143
- 6.5 Timemanagement 145
- 6.6 Prioriteiten stellen 148
- 6.7 De baas over je eigen doelen 151
- 6.8 Samenwerken in een groep, de Belbintest 154
- 6.9 Nogmaals groepsrollen 160
- 6.10 Vier communicatiestijlen 161
- 6.11 Gedrag in een team 163
- 6.12 Teambuilding en teamrollen 165
- 6.13 Mijn gedrag en het gedrag van de ander 167
- 6.14 Bijwerken portfolio 168

- 7 Waar pas ik? 171**
- 7.1 Terugblik. Waar kom ik vandaan? 172
- 7.2 Vooruitblik. Waar wil ik naartoe? 177
- 7.3 Kijk om je heen. Waar sta ik nu? 178
- 7.4 Netwerken in de praktijk 181
- 7.5 Optimaal netwerken 185
- 7.6 Netwerken via social media 191
- 7.7 Onderzoek je werkveld 193
- 7.8 Droombaan 200
- 7.9 Stage 204
- 7.10 Een leerwerkervaring 205
- 7.11 Bijwerken portfolio 207

Literatuur 209

Bijlagen

- Bijlage 1 Leerstijlentest 212
- Bijlage 2 Checklist zelfevaluatie 214
- Bijlage 3 Checklist evaluatie groepsleden 215
- Bijlage 4 Checklist sensitiviteit 216
- Bijlage 5 Groepsrollen 217
- Bijlage 6 Communicatiestijlen 219
- Bijlage 7 Inhoud website 222

Over de auteurs 223

Register 225

Inleiding

'Ik heb de handen van de medewerker nodig, maar ik krijg er een heel mens bij.'
Henri Ford

De wereld verandert

Als student ontwikkel je jezelf in een dynamische wereld waarin alles voortdurend verandert. Nieuwe ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. Beroepen van nu zullen in de toekomst niet meer bestaan en in de toekomst zullen er nieuwe beroepen zijn waarvan je het bestaan nu nog niet weet. Daarom leer je niet meer voor een beroep, maar leer je voor het leven. Een 'leven lang leren' heet dat. Dat betekent voortdurend bijleren en jezelf steeds blijven ontwikkelen om je staande te houden in een steeds veranderende wereld. Daarvoor heb je een creatieve onderzoekende houding nodig en een flexibele en open geest. Je wilt de wereld door de ogen van een ander kunnen zien. Je bent nieuwsgierig, wilt doordenken en doorvragen. Je vraagt je af: wat heb ik nodig, wat wil ik ontwikkelen om te kunnen bijdragen aan mijzelf, de ander en de wereld om me heen.

Je toekomstige baan

Hoe bereid je jezelf voor op een latere baan, die nu nog niet eens bestaat? Hoe moet je leren voor het leven in een onzekere toekomst? Hoe kom je terecht op een plek die bij jou past? Door je te ontwikkelen vanuit je eigen innerlijk, vanuit je hart:

als je weet wie je bent, wat je drijft en waar je energie van krijgt, dan weet je ook wat je wilt ontwikkelen. Reflectie is hierin heel belangrijk. Steeds weer je kennis, vaardigheden, en persoonseigenschappen onder de loep nemen, door jezelf vragen te stellen die je laten nadenken over wat je weet, kunt, wilt en doet. Dat heeft effect op je denken, je handelen en je gevoelens. Je ontwikkelt jezelf daardoor op professioneel én persoonlijk vlak. En dat is allebei nodig voor je ontwikkeling tot *complete professional*, een ontwikkeling die tijdens je studie al begint en na je studie nooit meer ophoudt. We zeiden het al: 'een leven lang leren'.

De complete professional

In een veranderende wereld zal de professional van de toekomst er anders uitzien. De 'complete' professional heeft de volgende kenmerken:

- vakmanschap
- verantwoordelijkheid
- innerlijke kracht
- betekenisgeving

De complete professional is een vakman en wil verantwoordelijkheid nemen door zichzelf voortdurend te ontwikkelen. Hij wil op professioneel én persoonlijk vlak een 'leven lang leren'. Werk is voor de complete professio-

nal een manier om zin te geven aan zijn leven en invulling te geven aan zijn persoonlijke doelen en drijfveren. Hij voelt zich daarbij gedreven om iets wezenlijks te betekenen voor een ander en om bewust en actief een bijdrage te leveren aan de wereld om zich heen (bron: www.ManpowerGroup.nl, De nieuwe professional, *de nieuwe wereld van werk*).

Op weg naar ... de complete professional

De complete professional in dit boek is niet alleen met zijn 'vak' bezig, maar ook met het vormen van zijn persoonlijkheid. Daarbij denkt hij na over wat het betekent om te leven in een open, vrije en betrokken samenleving en wil hij ontdekken met welke bril hij zelf naar de werkelijkheid kijkt. Daartoe maakt hij zich een kritische en reflexieve houding eigen. Een complete professional denkt na over zichzelf en zijn omgeving. Hij volgt het nieuws en is 'wereldwijd'.

De ontwikkeling tot een complete professional is daarmee een ontdekkingsreis. Een zoektocht naar wat je vindt en wilt, waarbij jij zelf aan het roer staat en verantwoordelijkheid neemt voor je eigen ontwikkeling. Daarbij kijk je ook bewust naar hoe je kunt bijdragen aan de ander en aan de wereld om je heen. In dit verband wordt de Duitse term *Bildung* wel gebruikt.

'Bildung is een voorbereiding, een toerusting op omgaan met het onbegrijpelijke van de huidige wereld en het onbekende van het toekomstige.'

Gerard van Stralen, 2011

Dit begrip *Bildung* is tegenwoordig weer in zwang, maar heeft een lange historie. Het is een Duitse term die zo iets betekent als: 'persoonlijkheidsvorming', 'zelfontplooiing', 'burgerschapontwikkeling' of 'algemene vorming'.

Niet alleen vakinhoudelijke (intellectuele) ontwikkeling, maar ook persoonlijke (kritisch, cultureel en moreel) ontwikkeling. Als wereldburger moet je als afgestudeerde in staat zijn zelf keuzes te maken, je een eigen (moreel) oordeel vormen en je eigen weg kunnen vinden in een ingewikkelde samenleving.

Gebruik van dit boek

Dit boek wil je stimuleren om je als mens zo compleet mogelijk te vormen en te ontwikkelen, in samenhang met je omgeving en met respect en waardering voor wat achter je ligt. Nieuwsgierig om de dingen anders en creatief aan te pakken. Met een persoonlijke visie waar je verantwoordelijkheid voor durft te nemen en op aangesproken wilt worden. Het boek draagt daardoor bij aan jouw *Bildung* en persoonlijke ontwikkeling tot complete professional. Maar dit is een ontwikkeling die nooit eindigt en dus een leven lang duurt. Dit boek heet niet voor niets *Op weg naar ... de complete professional*. Van de professional wordt tegenwoordig verwacht dat hij zichzelf ontwikkelt, maar vooral dat hij zich *blijft* ontwikkelen. Dus dat hij steeds 'op weg' is én op weg blijft.

Via de opdrachten en oefeningen in dit boek kun je zelfstandig werken aan je eigen competenties en je (nooit voltooide) ontwikkeling tot complete professional. Je ontwikkeling kun je vastleggen in een POP, een persoonlijk ontwikkelplan. Die P van persoonlijk is belangrijk. Jij bepaalt zelf je eigen leerproces. Jouw leerproces gaat door verschillende processen en langs

verschillende routes. Daarbij krijg je te maken met verschillende vragen. De oefeningen in dit boek willen je helpen bij je leerproces. De oefeningen voer je – bij voorkeur – verspreid over de gehele opleiding uit. Sommige opdrachten kun je individueel uitvoeren, andere doe je in een groep. Sommige opdrachten voer je in het begin van de opleiding uit, andere bijvoorbeeld na een eventuele stage. Het is niet noodzakelijk dat je de oefeningen in de volgorde van het boek doet. Kies die oefeningen uit die jou op enig moment het meest aanspreken. Enkele opdrachten zullen zelfs vaker dan één keer worden uitgevoerd. Het boek is dus bruikbaar vanaf het eerste jaar tot en met het laatste jaar van een hbo-opleiding. Maar ook na je opleiding kan dit boek je helpen om je eigen competenties een leven lang te blijven ontwikkelen.



De website www.completeprofessional.noordhoff.nl biedt ondersteuning bij het boek.

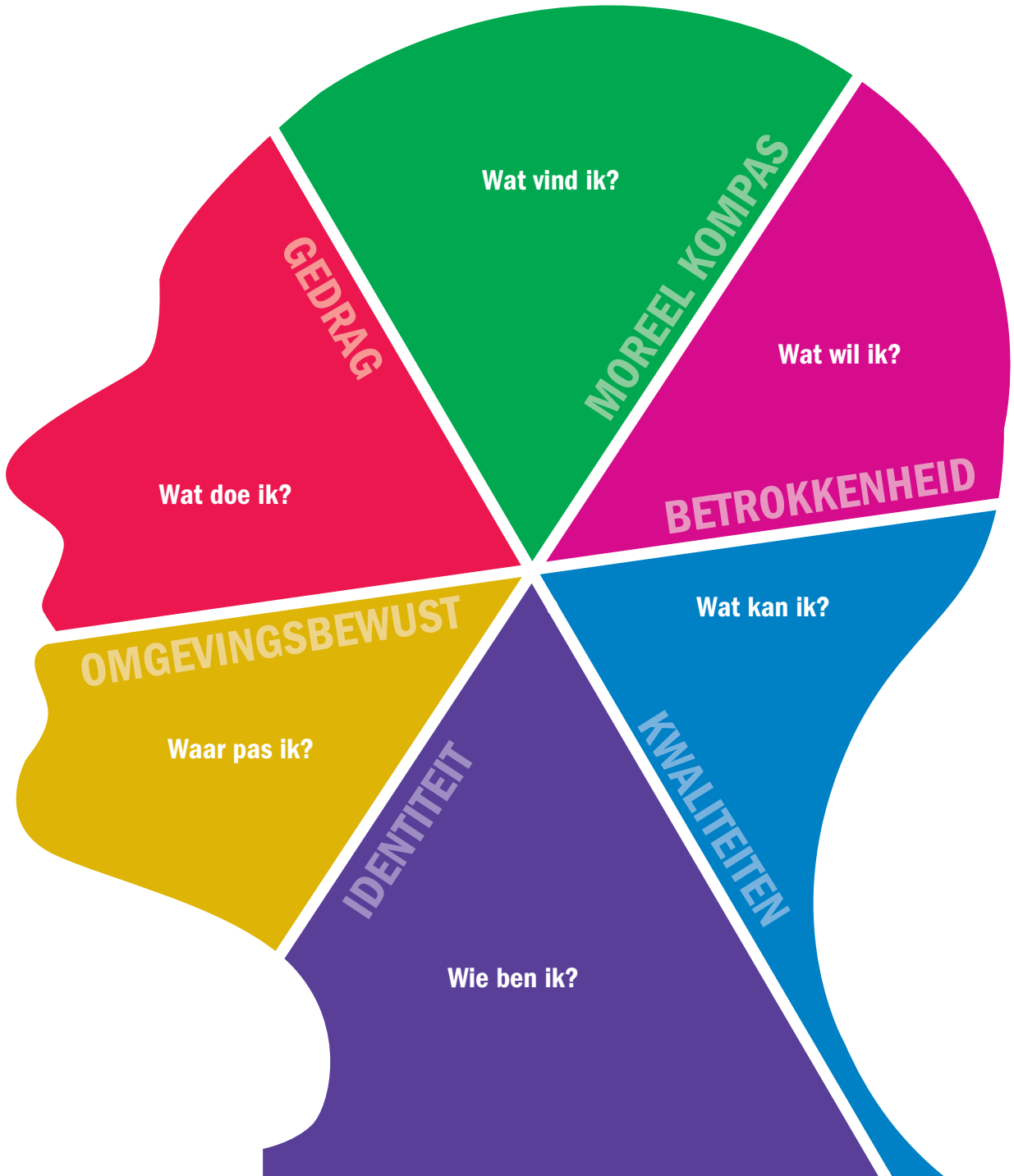
Verder

In dit boek zijn verschillende modellen uit diverse (vak)gebieden gebruikt. De gebruikte modellen moet je niet zien als ‘waarheid’, maar vooral als hulpmiddel om je over jezelf en je omgeving na te laten denken.

Om de tekst in dit boek niet te veel te onderbreken, zijn achter in het boek een aantal bijlagen opgenomen. Deze vormen een wezenlijk onderdeel van de tekst en opdrachten.

In dit boek wordt meestal van docent gesproken, terwijl ook mentor, docent, (studieloopbaan)begeleider of coach hadden kunnen worden genoemd. Ook is voor de leesbaarheid consequent ‘hij’ gebruikt op plaatsen waar ook ‘zij’ had kunnen staan.

Veel plezier met dit boek en veel succes met je persoonlijke ontwikkeling tot een complete professional!



1

De complete professional

1

- 1.1 Leren voor het leven
- 1.2 Wat is een competentie?
- 1.3 Competenties en Bildung
- 1.4 Op weg naar ... de complete professional
- 1.5 Ik en de ander
- 1.6 Persoonlijk ontwikkelplan (POP)
- 1.7 Ontwikkelen is oefenen
- 1.8 Portfolio

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd hoe je jezelf kunt blijven ontwikkelen, ook in je werkende leven na je opleiding. Een leven lang leren, een leven lang je professionele en persoonlijke competenties ontwikkelen. Kortom: de ontwikkeling op weg naar een complete professional. Dat is een ontdekkingsreis. Een zoektocht naar wat je vindt en wilt, waarbij jij zelf aan het roer staat en verantwoordelijkheid neemt voor je eigen ontwikkeling. Daarbij kijk je ook bewust naar hoe je kunt bijdragen aan de ander en aan de wereld om je heen.

Er wordt in dit hoofdstuk toegelicht wat competenties zijn en wat het inhoudt om op weg te gaan naar een complete professional. Reflectie is hierbij heel belangrijk. Steeds weer je kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen onder de loep nemen, door jezelf vragen te stellen die je laten nadenken over wat je weet, kunt, wilt en doet. Dat heeft effect op je denken, je handelen en je gevoelens. Je ontwikkelt jezelf daardoor op professioneel én persoonlijk vlak. En dat is allebei nodig voor je ontwikkeling tot *complete professional*, een ontwikkeling die tijdens je studie al begint en na je studie nooit meer ophoudt.

Serius werk maken van je eigen ontwikkeling tot complete professional betekent dat je tijd moet nemen om gedisciplineerd te oefenen. Daarom sluit dit hoofdstuk daarmee af.

1.1 Leren voor het leven

'Non Scolae, sed vitae discimus: Niet voor school, maar voor het leven leren wij!' Seneca

Heb je enig idee hoe de wereld er over dertig jaar uitziet? Weet je welke beroepen er dan nog zijn of welke nieuwe beroepen er dan zijn? Nee, het enige dat je zeker weet, is dat alles verandert. Daarom leer je tegenwoordig tijdens je studie niet alleen voor een beroep, maar je leert voor het leven. Dat betekent dat je voortdurend moet bijleren en jezelf moet blijven ontwikkelen om je staande te houden in een veranderende wereld. Daarvoor heb je een creatieve en onderzoekende houding nodig en een flexibele en open geest, zegt minister Jet Bussemaker. Je moet de wereld door de ogen van een ander kunnen zien. Je moet nieuwsgierig zijn, doordenken en doorvragen. Hoe kan ik de wereld, mijn wereld beïnvloeden met wat ik weet, met wat ik kan en met wie ik ben, in samenwerking met anderen?

Wanneer je leert, ben je jezelf aan het ontwikkelen. Dat heeft invloed op veel verschillende gebieden; niet alleen je kennisniveau groeit, maar ook je vaardigheden nemen toe en je denkpatronen veranderen. Je verandert daardoor als mens. Je leert namelijk niet alleen voor een beroep dat je later wilt gaan uitoefenen, maar je leert ook hoe jij als persoon je hoort te gedragen in dat beroep. Je ontwikkelt daarbij ook je eigen gedachten over de invulling die jij zelf aan het beroep wilt geven, welke bijdrage jij wilt leveren aan het grotere geheel via jouw beroep en dat je een verantwoordelijkheid hebt om bij te dragen aan de ontwikkeling van de maatschappij.

VOORBEELD 1.1

De wereld verandert

Wanneer je leert om verpleegkundige te worden, leer je om als verpleger goed te kunnen functioneren. Je moet de taken die in je werk voorkomen goed kunnen uitvoeren. Anders gezegd: je moet de competenties bezitten om je werkzaamheden goed te kunnen uitoefenen. Daarnaast leer je ook hoe het eraan toegaat in de zorg en hoe een verpleegkundige zich hoort te gedragen. Je leert als het ware de beroeps-cultuur.

Alles wat je leert, zet je aan tot nadenken en dat heeft weer invloed op de vorming van je persoonlijkheid. Ben jij als persoon inderdaad zo zorgzaam en geduldig? Wat

doe jij met alle berichten in de media over veranderingen in de zorg, vergrijzing, extra aandacht voor preventie? Mensen worden steeds ouder, als verpleegkundige zul je dus steeds meer oudere mensen gaan zien: wat vind je daar eigenlijk van? Of: Er verandert van alles in de zorg: hoe kun en wil jij daar als verpleegkundige aan bijdragen? Dit alles betekent dat je verantwoordelijkheid wilt en durft te dragen voor allereerst jezelf, je omgeving en op die plekken in de maatschappij waar je invloed hebt. Verantwoordelijkheid nemen betekent: nooit zonder nadenken iets doen omdat je het altijd al zo gedaan hebt of omdat het 'moet'.

Wanneer je leert, ben je jezelf dus op persoonlijk en professioneel vlak aan het ontwikkelen. Dat heeft effect op je denken, je handelen en je gevoelens. Het maakt je tot een ander mens, tot een *complete professional*. Dat is ook de titel van dit boek. Maar wat is eigenlijk een complete professional?

De complete professional

De 'complete professional' heeft de volgende kenmerken:

- *Vakmanschap*; je weet wat je kunt en je wilt jezelf ontwikkelen. Steeds beter worden, dat is waar je naar streeft, omdat je van je vak houdt. Daarom investeer je als professional voortdurend in je eigen ontwikkeling, zowel op professioneel als op persoonlijk vlak.
- *Verantwoordelijkheid*; in je werk en in het leven in het algemeen. Je neemt met plezier het heft in eigen hand, want je weet dat je zelf je kansen kunt creëren en dat jij zelf weet wat je waard bent.
- *Innerlijke kracht*; niet alleen in je vak, maar ook als mens en als burger in de samenleving wil je als professional blijven groeien. Je werkt net zo bewust aan je persoonlijke ontwikkeling als aan je vakinhoudelijke groei. Want je weet dat je alleen je eigen koers kunt varen vanuit je eigen kracht; als je weet wie je bent, wat je drijft en waar je energie van krijgt.
- *Betekenisgeving*; je voelt je daarnaast ook gedreven om iets wezenlijks te betekenen voor een ander en om bewust en actief een bijdrage te leveren aan de wereld om je heen.

Bron: www.ManpowerGroup.nl, *De nieuwe professional*, de nieuwe wereld van werk

Kortom, de complete professional is ambitieus en wil zichzelf voortdurend ontwikkelen op professioneel én persoonlijk vlak, een 'leven lang leren'. Wanneer je werkt aan je (beroeps)competenties werk je dus ook aan je persoonlijke ontwikkeling, ook wel persoonlijkheidsvorming genoemd. Je beroep (agent, advocaat, verpleegkundige of wat je ook wilt worden) beïnvloedt immers hoe je een bijdrage levert aan de wereld, en als je plezier en succes hebt in je beroep is dat goed voor je innerlijke kracht. En omgekeerd: je persoonlijke ontwikkeling beïnvloedt ook je (beroeps)competenties. Zonder innerlijke kracht red je het immers niet als verpleegkundige, en een agent die niet iets voor een ander wil betekenen is een slechte agent.

1.2 Wat is een competentie?

Een *competentie* is: een combinatie van kennis, vaardigheden en persoons-eigenschappen die essentieel is om passend gedrag te kunnen en willen tonen. Deze definitie vraagt wel wat uitleg.

Competentie

- *Kennis* is wat je weet: bijvoorbeeld de theorie uit je leerboeken of van andere experts.
- *Vaardigheden* zijn dingen die je kunt: praktisch toepassen van kennis, het soepel kunnen uitvoeren van praktische handelingen.
- *Persoonseigenschappen* zijn zaken die jou maken tot wie jij bent: je persoonlijke drijfveren en voorkeuren, dat wat je motiveert, datgene wat je de moeite van de inspanning waard vindt.

Alle kennis en vaardigheden zijn waardeloos als de wil ontbreekt om ze in te zetten. Dus het gaat ook om *passend gedrag*: datgene wat je van jezelf wilt laten zien en wat anderen van je kunnen waarnemen. Verantwoordelijkheid nemen voor jezelf, de ander en de wereld.

Bij competenties gaat het dus om de combinatie van al deze zaken tegelijk. Kortom: de combinatie van *weten, kunnen, willen* en *doen*. Wanneer je competent bent, doe je wat er van je verwacht wordt; je bent *bekwaam*.

Weten, kunnen,
willen en doen
Bekwaam

VOORBEELD 1.2

Een competente verpleegkundige

Zo moet een verpleegkundige in staat zijn om een injectie te geven aan een huilend kind. De verpleegkundige moet weten wat de samenstelling van het medicijn moet zijn (kennis), hij moet weten hoe hij moet injecteren (vaardigheid) en hij moet het huilende kind of zijn ouders gerust kunnen stellen, in

kunnen voelen hoe het is om een injectie te krijgen, vriendelijk, belangstellend, zorgzaam en geduldig zijn (persoonseigenschappen). Zonder deze competenties functioneert hij niet: hij is dan incompetent, dat wil zeggen onbekwaam als verpleegkundige.

1.3 Competenties en Bildung

'Jezelf vormen en ontwikkelen betekent dat je innerlijke reikwijdte toeneemt. Je krijgt meer visie, daadkracht en een groter hart. Dat is de meest fantastische ervaring die je als mens kunt opdoen.'

Dohmen, Joep (2010)

Persoonlijke groei

Bildung (de ontwikkeling tot complete professional) gaat om groei. Aan de ene kant is dat *persoonlijke groei*, het ontwikkelen van je karakter. De bewustwording van je wensen en verlangens. Het ontdekken van je eigen kracht en je kwaliteiten; zelfbewustzijn en zelfinzicht. Dit vormt de basis voor alle verdere professionele vorming. Wie ben jij, waar liggen je kwaliteiten en waar je uitdagingen? Door de oefeningen in dit boek uit te voeren, werk je aan je persoonlijke groei en daarmee aan je persoonlijke *Bildung*.

Professionele groei

Aan de andere kant gaat het om *professionele groei*, het je steeds verder eigen maken van een professionele standaard in het vakgebied dat je hebt gekozen. Dit kun je planmatig aanpakken door te verkennen wat je wilt en wat daarvoor nodig is: dus voor jezelf doelen stellen en analyseren wat je nodig hebt om bepaalde situaties aan te pakken of bepaalde vraagstukken op te lossen.

Als je weet waar je naartoe wilt, weet je ook wat je wilt ontwikkelen. Daarbij onderzoek je steeds wat je huidige competenties zijn en je brengt in beeld welke competenties je graag verder wilt ontwikkelen om verder te komen in je opleiding of je werkende leven. Je wilt als professional en als mens blijven groeien en daarom moet je keuzes maken die bij jou passen. Dat geldt ook voor de manier waarop je je competenties wilt ontwikkelen.

Competentie-ontwikkeling

Competentieontwikkeling is dus veel meer dan alleen maar tentamens halen. Om echt planmatig competenties te ontwikkelen zul je steeds weer je kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen onder de loep moeten nemen. Dus steeds nadenken over wat je weet, kunt, wilt en doet en daarnaar handelen. Dan ben je op weg naar een complete professional.

De ontwikkeling tot een complete professional gaat steeds over de volgende thema's en hoofdvragen:

- Identiteit: Wie ben ik?
- Kwaliteiten: Wat kan ik?
- Betrokkenheid: Wat wil ik?
- Moreel kompas: Wat vind ik?

- Gedrag: Wat doe ik?
- Omgevingsbewust: Waar pas ik?

Deze vragen worden in de volgende paragraaf toegelicht.

VOORBEELD 1.3

Een competente diëtist

Een competentie is zoals gezegd een combinatie van kennis, vaardigheden en persoonlijkenschappen die noodzakelijk is om in een bepaalde situatie goed te functioneren. Een diëtist moet in staat zijn een cliënt met overgewicht, die ook nog vreselijk koppig is, een gezond dieet te laten volgen en meer aan lichaamsbeweging te laten doen. Maar hoe slaagt hij daarin? Welke combinatie van kennis, vaardigheden en persoonlijkenschappen heeft de diëtist nodig om deze overspannen en koppige cliënt te helpen?

- **Kennis.** De diëtist moet weten wanneer er sprake is van overgewicht. Ook moet hij weten welk dieet en voedingspatroon helpt. Daarnaast moet hij zijn vakliteratuur bijhouden, zodat hij op de hoogte is van de nieuwste inzichten in voeding, de nieuwste therapieën enzovoort.
- **Vaardigheden.** De diëtist moet bijvoorbeeld met apparatuur dat vetgehaltes meet kunnen omgaan. Maar hij moet ook communicatieve vaardigheden hebben:
 - Hij moet goed kunnen luisteren en doorvragen (anders ontdekt hij niet alle symptomen).
 - Hij moet het slechte nieuws goed brengen: niet te zacht (want dat is onduidelijk), maar ook niet te hard (want dan raakt de cliënt onnodig in paniek).
 - Hij moet goed kunnen uitleggen en argumenteren (anders gelooft de koppige cliënt hem niet, zodat hij het dieet niet volgt noch aan lichaamsbeweging gaat doen).
- **Persoonseigenschappen.** Bij ieder beroep passen bepaalde normen en waarden. In

dit geval is een hulpvaardige instelling nodig. Een diëtist die hulpvaardigheid niet belangrijk vindt (omdat dit niet bij zijn normen en waarden hoort), zal niet voldoende aandacht aan zijn koppige cliënt schenken. Bovendien zijn ook geduld en inlevingsvermogen noodzakelijk: een diëtist moet niet alleen *kunnen* luisteren (zie *vaardigheden*), maar ook *willen* luisteren en dit koppelen aan zijn gevoel van zingeving. Hoe kan ik deze cliënt nu het beste helpen? Wat kan ik voor de cliënt betekenen? Hoe bereik is de diepste drijfveren van mijn cliënt zodat deze zich ook aan het dieet gaat houden? Om de cliënt te overtuigen moet de diëtist professioneel gedrag laten zien en ook rust en overtuiging uitstralen. Bovendien moet hij zich verantwoordelijk willen voelen voor het welzijn van zijn cliënt, want anders boekt hij geen resultaat.

Als het goed is, doet een diëtist in opleiding aan de ontwikkeling van zijn persoonlijke en professionele competenties. Hij onderzoekt steeds of hij genoeg kennis heeft, of zijn vaardigheden goed genoeg ontwikkeld zijn en of zijn persoonlijkenschappen (motivatie, instelling, waarden) wel passen bij zijn toekomstige beroep. Ook denkt hij bewust na over zijn gedrag: is mijn manier van optreden wel juist, boek ik wel genoeg resultaten? Dit weet de diëtist dan ook te koppelen aan zijn gevoel van verantwoordelijkheid en zingeving. Kan en wil ik wezenlijk iets voor mijn cliënt betekenen? En zo ja, hoe doe ik dat?

Het onderzoek uit voorbeeld 1.3 is steeds heel persoonlijk: geen enkele student heeft precies dezelfde kennis, vaardigheden en persoonlijkenschappen als zijn medestudent. Zo zal de ene student veel medische kennis hebben, maar minder goede communicatieve vaardigheden, terwijl dat

voor een ander precies andersom is. Ook is de ene student misschien heel geduldig en empathisch, terwijl de ander ongeduldiger is, maar wel voortvaller. Dat betekent dat iedere student zijn eigen ontwikkeling tot een complete professional anders zal aanpakken.

Beschrijving van een competentie

De *beschrijving van een competentie* bestaat uit:

- het *resultaat* dat moet worden bereikt of een product dat moet worden opgeleverd
- de beschrijving van de *kwaliteit* van het resultaat of het product
- de (beroeps)situatie waarin de competentie moet worden toegepast

Toegepast op de competenties van onze diëtist: de diëtist moet in staat zijn een cliënt met overgewicht, die ook nog vreselijk koppig is (beroeps-situatie), een dieet te laten volgen en meer te laten bewegen.

VOORBEELD 1.4

Verschillende competenties

Nog een paar voorbeelden van competenties:

- Een piloot moet bij slecht weer (situatie) een vliegtuig veilig (kwaliteit) kunnen laten landen (resultaat).
- Een wiskundeleraar moet na een serie lessen (situatie) aan de hand van een hoofdstuk in een boek een representatief (kwaliteit) proefwerk voor een student kunnen opstellen (product).
- Een werktuigbouwkundige moet bij de bouw van een brug (situatie) in staat zijn een veilige brug te ontwerpen (taak) die het zelfs bij extreme weersomstandigheden niet begeeft (kwaliteit).
- Een netwerkbeheerder moet opnieuw nadenken over het bufferen van stroom (taak), zodat het netwerk niet overbelast raakt (kwaliteit) nu de consument steeds meer zonnepanelen op zijn dak laat monteren (situatie).
- Een architect moet nadenken over aardbevingsbestendig bouwen (taak), zodat nieuwe huizen niet beschadigen (kwaliteit) nu de gaswinning in Groningen zorgt voor een instabiele ondergrond (situatie).

1.4 Op weg naar ... de complete professional

‘Alle dingen zijn moeilijk voordat ze gemakkelijk worden.’

Horatius

Tijdens je studie, maar ook daarna, ben je persoonlijke en professionele competenties aan het ontwikkelen. Je bent jezelf aan het vormen tot een complete professional. Deze ontwikkeling kun je planmatig aanpakken door jezelf te onderzoeken. Socrates, een Griekse filosoof, was ervan overtuigd dat echt inzicht in het leven begint bij kennis van jezelf. Ware kennis over het leven start bij intensief *zelfonderzoek*. Socrates zei het zelfs nog sterker: ‘Een niet onderzocht leven is het niet waard om geleefd te worden.’

Zelfonderzoek is jezelf vragen stellen vanuit verschillende perspectieven waardoor je jezelf leert kennen. Want als je weet wie je bent, wat je drijft en waar je energie van krijgt dan weet je ook wat je wilt ontwikkelen.

Reflectie is hierin heel belangrijk. Steeds weer je kennis, vaardigheden, houding en gedrag onder de loep nemen door jezelf vragen te stellen die je laten nadenken over wat je weet, kunt, wilt en doet. Dit wordt *zelfsturing*.

Zelfonderzoek

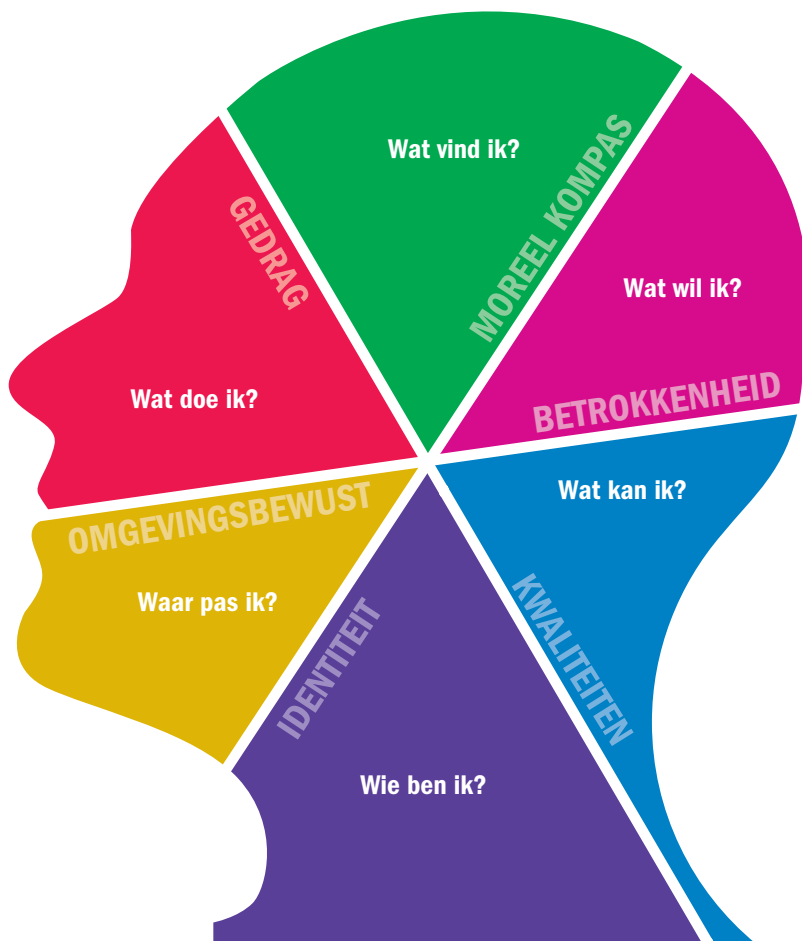
Zelfsturing

genoemd. Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen leerproces door na te denken of je op de goede weg bent en of er dingen zijn die beter of anders zouden kunnen. Je benut kansen en creëert mogelijkheden om je eigen ontwikkeling te bepalen. Zo geef je zelf richting aan je eigen toekomst en leer je bewust na te denken over de bijdrage die jij kunt leveren aan de maatschappij en de wereld om je heen.

De zes hoofdvragen om je te ontwikkelen tot een complete professional

Als een handvat om op weg te gaan naar een complete professional kun je figuur 1.1 gebruiken. Dit figuur is geïnspireerd op het model van logische niveaus van Bateson en Dilts (1990), op het ui-model van Korthagen en Vasalos (2007), op het ijsbergmodel van McClelland en op *Talent in ontwikkeling* van Informatiepunt Onderwijs & Talentontwikkeling (SLO). Dit figuur stimuleert je om jezelf te onderzoeken en op je eigen handelen te reflecteren door vragen te stellen vanuit verschillende perspectieven, met een nieuwsgierige en onderzoekende houding.

FIGUUR 1.1 Hoofdvragen op weg naar ... de complete professional



Hoofdvragen

De *hoofdvragen* voor een complete professional zijn:

- 1 Wie ben ik?
- 2 Wat kan ik?
- 3 Wat wil ik?
- 4 Wat vind ik?
- 5 Wat doe ik?
- 6 Waar pas ik?

Hoe pak je de ontwikkeling tot een complete professional aan? Het doel van figuur 1.1 is zelfonderzoek. Via een zestal hoofdvragen ga je jezelf onderzoeken en kritisch bevragen. Er zit geen volgorde in de zes hoofdvragen, dus het maakt niet uit bij welke vraag je begint. Wel ondersteunen de hoofdvragen elkaar: het antwoord op de ene vraag heeft weer gevolgen voor je antwoord op een andere vraag, dat antwoord heeft weer gevolgen voor het antwoord op weer een andere vraag enzovoort. Het is in feite een netwerk; alles heeft op alles invloed.

Identiteit

Ad 1 Wie ben ik?

De vraag 'Wie ben ik?' richt zich op je *identiteit*. Vragen die je je jezelf hierbij kunt stellen zijn: *Hoe zie ik mezelf? Wat zijn mijn sterke en zwakke punten? Wat maakt mij uniek?* En ook: *Hoe zie ik een ander en Hoe ziet een ander mij?*

Met deze vragen onderzoek je wie jij bent, wat jou anders maakt dan anderen, wat jouw aardigheden en eigenaardigheden zijn. In dit hoofdstuk krijg je een beeld van jezelf door een aantal oefeningen en testen te doen. Daarnaast leer je veel over jezelf door te reflecteren op de taken die je hebt uitgevoerd en de ervaringen die je daarmee hebt opgedaan. Ook kijk je naar je denkstijl, ofwel je mindset. Vervolgens kun je anderen om feedback vragen om erachter te komen of jouw zelfbeeld klopt met het beeld dat de omgeving van je heeft. Misschien wijzen anderen je op eigenschappen waar je zelf helemaal niet onmiddellijk aan denkt, maar die toch heel bepalend voor je zijn. Het kan ook helpen anderen te observeren en je af te vragen wat jij anders doet. Dat zal je beeld over jezelf verder aanscherpen.

Kwaliteiten

Ad 2 Wat kan ik?

De vraag 'Wat kan ik?' heeft te maken met je persoonlijke *kwaliteiten*.

Je beantwoordt de vraag: *Welke kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen heb ik?*

Je kunt op verschillende gebieden vaardigheden hebben, zoals goed met mensen kunnen omgaan, goed zijn in taal en wiskunde, goed zijn in muziek of een goede verkoper zijn. Het ontwikkelen van jouw kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen is een ontdekkingsreis. Je onderzoekt jouw kennis én vaardigheden. Is de kennis die je voor bepaalde beroepssituaties nodig hebt, bij jou al voldoende aanwezig? Weet je voldoende? En hoe zit dat met de vaardigheden?

Let wel: vaardigheid zonder kennis heeft te weinig diepgang en kennis zonder vaardigheid heeft te weinig praktische waarde. Het is de combinatie die belangrijk is! Alle kennis en vaardigheden zijn waardeloos als de wil ontbreekt om ze in te zetten. Dus het gaat ook om *passend gedrag*: datgene wat je van jezelf wilt laten zien en wat anderen van je kunnen waarnemen. Verantwoordelijkheid nemen voor jezelf, de ander en de wereld.

Een vervolgvraag die je jezelf stelt, is: *Waar wil ik aan werken?*

Met deze vraag onderzoek je wat je nog wilt verbeteren: je ontwikkelpunten. Vroeger werd je opgeleid voor een bepaald beroep waarvan de inhoud duidelijk was. Tegenwoordig is dat lastiger. De beroepen veranderen niet alleen van aard, maar mensen veranderen ook steeds vaker van beroep. Kijk maar naar personeelsadvertenties. Daarin worden steeds vaker allerlei algemene persoonlijke kwaliteiten gevraagd die breed en flexibel inzetbaar zijn zoals stressbestendigheid, creativiteit en flexibiliteit.

Ad 3 Wat wil ik?

De hoofdvraag 'Wat wil ik?' gaat over wat jou drijft, motiveert en stimuleert. Het gaat over je *betrokkenheid*. Jezelf blijven ontwikkelen is belangrijk geworden. Maar dan wel op een manier die past bij wie je bent en wat je wilt bereiken. Dit vraagt om het maken van gemotiveerde keuzes. Je beantwoordt daarbij deelvragen als: *Wat is voor mij belangrijk? Waar heb ik plezier in? Waar krijg ik energie van? Wat is mijn drive, mijn passie?*

Betrokkenheid

Je krijgt hierdoor een diepgaand begrip van je eigen emoties, behoeftes en motieven. Waarom sta jij elke morgen weer op om naar school of naar je werk te gaan?

Andere vragen die je gaat beantwoorden zijn: *Welk verschil wil ik maken? Wie wil ik zijn? Waar sta ik voor?*

De vragen kunnen gaan om je rol als professional, denk bijvoorbeeld aan maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar ook en misschien wel vooral over je rol als burger van de wereld: wereldburgerschap. Daarbij denk je ook na over hoe je de opgedane kennis, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen van betekenis wilt laten zijn voor de ander.

Ad 4 Wat vind ik?

De vraag 'Wat vind ik?' kan je helpen om na te gaan welk *moreel kompas* je hebt. Belangrijke deelvragen zijn: *Wat vind ik er zelf van? Hoe denk ik hier zelf over?*

Moreel kompas

Het gaat erom dat je een antwoord kunt geven op de vraag: 'Wat vind ik en waarom?' ofwel het onderbouwen van je mening.

Daarbij controleer je je eigen veronderstellingen en ideeën en toets je de betrouwbaarheid van je informatie, dus niet zomaar iets voor waarheid aan nemen. Je mening onderbouw je met argumenten en je geeft je mening op een opbouwende manier te kennen, dus volgens de regels van feedback geven. Je kunt verschillende perspectieven innemen en kiest de meest geschikte oplossing. Je weet welke informatie nodig, of je weet te vinden wat nodig is om een probleem op te lossen. Bovendien wordt van jou (als complete professional) verwacht dat je de betrouwbaarheid van informatie kritisch toetst en dat je jouw mening onderbouwt met logische en deugdelijke argumenten.

Ingewikkelde problemen deel je op in kleinere onderdelen. Zo zorg je voor meer overzicht in het geheel. Je herkent verschillen en overeenkomsten en ziet verbanden (Bron: placemat *Doelen voor ontwikkeling* van het SLO).

Ad 5 Wat doe ik?

De vraag 'Wat doe ik?' heeft te maken met je *gedrag*. Datgene wat je naar anderen toe laat zien. Je beantwoordt daarbij vragen als: *Welk gedrag laat ik zien? Wat is het effect van mijn gedrag? Laat ik zien wie ik ben?*

Gedrag

Dus: gedrag dat past bij wie ik ben en gedrag dat past bij de situatie.

VOORBEELD 1.5

Uitstelgedrag

Misschien herken je dit voorbeeld, gevonden op Facebook.com 'soChicken': Je huis is een spiegel van jouw gedachten en gedrag. Wanneer je rommel in je huis hebt, dan kunnen we één ding duidelijk stellen: je

hebt last van uitstelgedrag. Het gedrag dat je vertoont, is direct zichtbaar voor anderen in je omgeving. Jouw gedrag heeft effect op je omgeving. Laat jij zien wat jou raakt? Laat jij zien waar jij voor staat?

Je kunt dit ook breder trekken. Tegenwoordig moet je jezelf laten zien in de face-to-face-wereld, maar ook in de digitale wereld. Je wordt gegoogeld, dat is zeker. Op het moment dat een ander het advies krijgt eens met jou te gaan praten, staat je naam al in het google-zoekvak. Kom je niet voor in de zoekresultaten, dan is dat wel raar. Kom je wel tevoorschijn, dan bepaalt dat hoe iemand naar je kijkt en of het hem of haar zinvol lijkt om contact met je op te nemen, zo schrijft Petra ter Doest in haar blog 'Jezelf online presenteren'.

Ad 6 Waar pas ik?**Omgevingsbewust**

De vraag 'Waar pas ik?' laat zien of je *omgevingsbewust* bent en weet wat bij jou past en wat je aandeel en invloed kunnen zijn in je omgeving. Je beantwoordt daarbij deelvragen als: *Welke mogelijkheden heb ik? Zie ik kansen? Ervaar ik belemmeringen?*

Het is ook belangrijk dat je ziet welke invloed jouw omgeving op je heeft. Want je bent gevormd door je verleden en de mensen die je hebben grootgebracht. Vragen die je hierbij kunt stellen: *Waar ben ik onderdeel van? Wat is mijn plek in de samenleving? Bij wie kan ik terecht?*

In jouw omgeving kun je inspiratie vinden bij anderen. Je kunt ook hulp vragen aan anderen om je te steunen, zodat je verder kunt komen. Een manier daarvoor is bijvoorbeeld netwerken, maak hier gebruik van.

Vraag je ook af: *Wat past bij mij?* Het gaat hier om het soort beroep, of liever gezegd het soort werk dat jou aantrekt. Het gaat om de criteria waaraan jouw latere werk volgens jou moet voldoen. Of ook: in welke situaties jij het meest effectief werkt. Een 'praktijkman' zal geen beroep willen waar bij hij achter zijn bureau beleid zit uit te denken; hij wil aan de slag. De een functioneert goed in een puur formele en zakelijke werkrelatie, de ander in een informele vriendschappelijke werkrelatie. De een wil strakke leiding en eenduidige opdrachten, terwijl de ander behoefte heeft aan vrijheid en creativiteit.

Keuzes maken kan erg lastig zijn, vooral omdat je niet weet waaruit je allemaal kunt kiezen. Dit boek helpt je via oefeningen deze keuzes te maken. Het is belangrijk om later zinvol werk te hebben dat bij jou past, werk waar jij je gelukkig bij voelt en dat bij jou als professional en persoon aansluit (Bron: placemat *Talent in ontwikkeling* van het SLO).

Reflectie als basis van je ontwikkeling tot complete professional**Reflectie**

Terugkijken op je eigen ervaringen – *reflectie* – is de basis van je ontwikkeling, want je kunt veel leren van je eerder opgedane ervaringen. Je wordt je bewust van je eigen kwaliteiten en valkuilen en gaat hier gericht mee aan de slag. Daarvoor moet je wel *betekenisvolle ervaringen* herkennen en kunnen analyseren (d.w.z. bedenken waarom deze ervaringen van betekenis

Betekenisvolle ervaringen

zijn voor jezelf en dat linken aan wie je bent, aan je kwaliteiten en ontwikkelpunten en aan wat je wilt), de kern eruit kunnen halen (d.w.z. wat wil ik hier nu mee) en vervolgstappen kunnen formuleren om hier in de toekomst mee aan de slag te gaan.

Je hebt volgens Hattie en Timperley (2007) verschillende soorten reflectie:

- **Taakgerichte reflectie:** hierin staat centraal of de taak goed is uitgevoerd, wat daarvoor zorgde en wat je daarvan hebt geleerd. Vragen die je daarbij kunt stellen: Wat ging er goed? Wat ging er fout? Hoe kan het beter? Wat heb je daarvoor nodig? Een voorbeeld hiervan is de ABC-methode, zie hoofdstuk 2: Wie ben ik?
- **Op zelfregulatie gerichte reflectie:** hierin staat centraal hoe je hebt geleerd (als persoon of als groep) om daarmee het leerproces te begrijpen en te beïnvloeden. Vragen die je kunt stellen: Hoe heb je geleerd? Hoe kan dat de volgende keer effectiever/efficiënter? Een voorbeeld hiervan is reflectie aan de hand van het STARR-model, zie hoofdstuk 2: Wie ben ik?
- **Op persoonlijke eigenschappen gerichte reflectie zelfreflectie:** hierin staat centraal of je als persoon op je plek was, of je de taak hebt uitgevoerd naar eigen tevredenheid (heb je er een goed gevoel bij) en of deze taak betekenisvol voor je was. Vragen die je daarbij kunt stellen: Hoe heb je als persoon gefunctioneerd? Hoe heb je je gedragen? Een voorbeeld hiervan is zelfreflectie aan de hand van een stappenplan, zie hoofdstuk 2: Wie ben ik?

1.5 Ik en de ander

De voorgaande paragrafen hebben het steeds gehad over 'ik'. Je kent vast wel het spreekwoord: Verbeter de wereld en begin bij jezelf. Alles begint en eindigt bij jezelf. De sleutel tot ontwikkeling ben je zelf. Jij hebt invloed, jij kan iets, jij kunt de wereld een klein beetje veranderen. Maar je bent niet alleen op de wereld. Om als een complete professional te functioneren zul je 'die ander' ook moeten begrijpen en respecteren. Jouw persoonlijke drijfveren en jouw normen en waarden kunnen soms botsen met die van anderen. Zeker in een multiculturele samenleving is er een grote diversiteit hierin. Jouw drijfveren, normen en waarden zijn niet beter dan die van andere mensen, maar ze hebben wel invloed en effect op de ander en op je omgeving. Daarom is het nodig om je ervan bewust te worden dat je invloed hebt op andere mensen en op je omgeving. Het is daarbij belangrijk om te weten hoe anderen tegen jou aankijken. Dat je gevoelens en behoeften van anderen onderkent en daardoor ook bewust kunt kiezen of je daar rekening mee wilt houden of niet.

Een manier om achter de drijfveren, normen en waarden van anderen te komen is door feedback te vragen.

Feedback heeft, net als reflectie, verschillende vormen (Hattie en Timperley, 2007):

- **Taakgerichte feedback:** Wat ging er goed? Wat ging er fout? Hoe kan het beter? Wat heb ik daarvoor nodig?
- **Procesgerichte feedback:** Wat zorgde ervoor dat het probleem werd opgelost, ontstond, of dat er iets veranderde in de situatie? (oorzaak-gevolgrelaties)

Feedback

- Zelfreguleringsfeedback: Hoe heb ik geleerd?
- Persoonlijke feedback: Hoe heb ik als persoon gefunctioneerd? Hoe heb ik me gedragen?

1

1.6 Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

POP

Op de zes hoofdvragen ‘Wie ben ik?’, ‘Wat kan ik?’, ‘Wat wil ik?’, ‘Wat vind ik?’, ‘Wat doe ik?’ en ‘Waar pas ik?’ ga je tijdens je opleiding en ook daarna steeds opnieuw in. Eigenlijk maak je op die manier de hele opleiding lang een *POP*, een persoonlijk ontwikkelplan. In het eerste jaar begin je er al mee, en in het laatste jaar is je POP voltooid. Nou ja, wat betreft je opleiding dan. Want ook als je werkt, zul je vaak werken aan je professionele POP. Veel bedrijven en instellingen stimuleren dat ook.

Jouw plan

Nogmaals: het POP is *jouw plan*. Die P van persoonlijk is belangrijk. Jij zelf legt in jouw opleiding de basis voor je loopbaan en je leven. Een bedrijf heeft niet genoeg aan een diploma en een cijferlijst. De leidinggevenden willen weten wie jij bent, wat jij kunt en of jij bij hen past. Ze willen het individu achter het diploma leren kennen. Natuurlijk, het einddoel van je opleiding ligt vast. De opleiding geeft aan welke competenties behaald moeten worden voor het einddiploma. Maar jij bepaalt zelf de *persoonlijke inkleuring* daarvan. Jij bepaalt hoe jij je ontwikkelt tot een complete professional en jij bepaalt welke onderdelen daarvan het beste bij jou passen. Op die manier ben jij degene die jouw diploma een eigen gezicht geeft.

Persoonlijke inkleuring

In het POP schets je dus jouw reis, jouw ontwikkeling tot een complete professional. Dat doe je voor de opleiding, voor het werkveld en vooral voor jezelf.

Actiepuntenlijst

In je *actiepuntenlijst* houd je bij wat je wilt gaan doen om een betere complete professional te worden.

Persoonlijke ontwikkeling

In je *persoonlijke ontwikkeling* houd je bij wat specifiek is aan jouw karakter en wat je meebrengt naar de opleiding, naar je werk of naar je omgeving. Het bevat informatie over jezelf, zoals normen en waarden. Dit vormt de basis voor alle verdere professionele vorming. Wie ben jij, waar liggen je kwaliteiten en waar je uitdagingen? Je doet dat niet alleen: dit boek helpt je daarbij via de opdrachten, je docenten begeleiden je weer bij die opdrachten enzovoort.

Professionele ontwikkeling

In je *professionele ontwikkeling* houd je bij hoe je ontwikkeling in het vakgebied dat je hebt gekozen verloopt. Dit kun je planmatig aanpakken door te verkennen welke competenties je daarvoor wilt gaan halen en welke je al hebt. Bedenk daarbij ook wat je zelf wilt en wat daarvoor nodig is: dus voor jezelf doelen stellen en analyseren wat je nodig hebt om bepaalde situaties aan te pakken of bepaalde vraagstukken op te lossen.

1.7 Ontwikkelen is oefenen

‘Wie alleen over een hamer beschikt, is geneigd de hele wereld te zien als een spijker.’

Maslov (1954)

Serieuze werk maken van je ontwikkeling tot een complete professional houdt ook in dat je de tijd neemt om gedisciplineerd met reflecteren te oefenen. Dat kan door training, zelfoefening, experimenteren enzovoort. Om goed te kunnen reflecteren is het zo nu en dan nodig om de eenzaamheid op te zoeken (Quartel & Hoogland, 2015). Even uit de drukte en herrie stappen en een dialoog met jezelf voeren, stilstaan bij wat er diep in je leeft en omgaat. Je bekijkt jezelf van een afstand. De opdrachten in dit boek willen je daarbij helpen. Je kunt hierdoor je POP vullen.

Opdrachten als hulpmiddel

De opdrachten kun je zien als hulpmiddel om verder te komen. Met de opdrachten leg je steeds vast waar je staat in je persoonlijke en professionele ontwikkeling, voor de docenten en (vooral) voor jezelf. Ook leg je steeds vast wat je nog moet doen. Op die manier werk je voortdurend aan je eigen ontwikkeling tot complete professional.

Soorten opdrachten

Je zult jouw ontwikkeling tot een complete professional op verschillende manieren toetsen:

- *Reflectie.* Je denkt na over je eigen sterke en zwakke kanten en over je waarden en normen. Laat ik zien wie ik ben en hoe ik daar vorm aan geef?
- *Via een test.* Je maakt een aantal testen – er staan er een flink aantal in dit boek – die een beeld van je competenties geven en je gaat in op wat de uitkomsten daarvan voor jouw ontwikkeling tot een complete professional betekenen.
- *Feedback.* Je luistert naar meningen van anderen over jouw functioneren (dus: jouw ontwikkeling) en je gaat in op wat die meningen voor jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling betekenen.
- *Onderzoek.* Je onderzoekt welke (beroeps)competenties voor je loopbaan belangrijk zijn en of die bij jou passen of niet.

1.8 Portfolio

Eerder is al gezegd dat gedrag ook bepalend is voor je ontwikkeling: je professionele optreden, maar vooral ook de resultaten die je boekt. Iemand die geen resultaat laat zien is natuurlijk niet aantoonbaar competent. Daarom hoort ook het tonen van resultaten bij toetsing van competenties.

Portfolio als bewijs

Die resultaten gelden dan als bewijsstukken. Tentamencijfers zijn daar voorbeelden van, maar ook producten (bijvoorbeeld werkstukken), getuigschriften, feedback door medestudenten en testresultaten. Bij competentieontwikkeling hoort ook dat je bewijsstukken verzamelt en resultaten bijhoudt die laten zien waar je sterkten liggen. Een handige vorm daarvoor is het *portfolio*.

Portfolio

Een portfolio is een map waarin een kunstenaar zijn werkstukken meeneemt. Hij kan daarmee aan anderen laten zien wat hij heeft gemaakt: in zijn portfolio vind je bewijzen van zijn kunnen. De map met schilderijen laat zien dat hij een competent schilder is (als die schilderijen wat voorstellen). Vanuit de wereld van de kunst en reclame is het begrip portfolio overgevaaid naar het onderwijs: met een portfolio kan een student bewijzen wat

hij 'kan' en wie hij is. In de kunsten gaat het juist om de individuele 'signatuur'. Zo moet het portfolio van een complete professional ook de persoon laten zien en niet alleen 'wat je kunt'. Vaak zul je als student allerlei documenten willen of moeten bewaren als bewijs dat je bepaalde competenties hebt behaald. Je legt dus zelf een map digitaal of op papier aan die laat zien wat je kunt, wat je hebt gepresteerd en wie je als persoon bent. Die map bevat ook feedback van medestudenten en een weergave van je leerdoelen: hij laat dus ook zien wat je ontwikkeling is en wat je voor je verdere ontwikkeling nog wilt doen.

Daarnaast gebruik je je creativiteit om je POP een persoonlijke inkleuring te geven. Een foto van aandachtig luisterend publiek terwijl jij presenteert, zegt vaak meer dan een beschrijving van het aandachtige publiek.

Portfolio als hulpmiddel

Een portfolio kan je helpen bij reflectie (Lagerwerf en Korthagen, 2006):

- Lukt het mij om mijn idealen te realiseren? (betrokkenheid)
- Welk beeld van mij komt uit dit portfolio naar voren en wil ik dat ook? (identiteit)
- Hoe sta ik tegenover het onderwerp en hoe denk ik over leren en samenwerken? Komt dit beeld tot uitdrukking in mijn portfolio? (moreel kompas)
- Heb ik laten zien welke kwaliteiten ik in huis heb en welke kwaliteiten ik nog verder wil versterken? (kwaliteiten)
- Illustreer ik mijn vaardigheden met concrete uitingen van wat ik doe of gedaan heb? (gedrag)
- Laat ik ook zien hoe mijn gedrag van invloed is op anderen? (omgevingsbewust)

Een portfolio laat je – op basis van illustratiemateriaal – zien hoe je als aankomend professional handelt in beroepssituaties en hierin presenteert je je ervaring als student of professional. In een portfolio trek je ook conclusies over je functioneren als student of professional. Je analyseert dus je competentieniveau. Je geeft ook aan hoe je je verder zou willen ontwikkelen. En je geeft een indruk van je (beroeps)houding en je persoonlijke opvattingen. Het samenstellen van een portfolio komt dus neer op: relevant materiaal verzamelen en aan de hand daarvan je persoonlijke ontwikkeling als professional beschrijven en analyseren.

Indeling van een portfolio

Het portfolio is van jezelf en heeft daardoor een eigen vorm. Er is daarin geen goed of fout. Wel kun je als richtlijn aanhouden dat de meeste portfolio's de volgende onderdelen bevatten:

- 1 *Curriculum vitae* (cv): vertelt wie je bent en wat je kunt. Je cv bevat uitsluitend feiten: alle relevante werkervaringen, opleidingen, vaardigheden en kwaliteiten moeten uit je cv naar voren komen.
- 2 *Persoonsprofiel*: vertelt wie de persoon is achter de cv. Het is in feite een samenvatting van je portfolio. Het vertelt iets over je persoonlijkheid, kwaliteiten en valkuilen, je competenties, je passie en wat je motiveert. Je belangrijkste waarden in je leven en werk, hoe jij je toekomst ziet en wat voor rol werk of privé daarin kan spelen.
- 3 *Persoonlijk ontwikkelplan* (POP) : met een actiepuntenlijst, je persoonlijke ontwikkeling en je professionele ontwikkeling zoals omschreven in paragraaf 1.6.

- 4 *Competentieprofiel*: deze vormt de basis van een hbo-opleiding. Het is afgeleid van het beroepsprofiel. Voor veel hbo-beroepen is een beroepsprofiel geschreven. Daarin staat wat een makelaar, verpleegkundige of leraar moet kunnen als hij met zijn eerste baan begint.
- 5 *Reflectie op de voortgang*.
- 6 *Uitgewerkte opdrachten* (uit dit boek).

Een portfolio kan een echte map zijn met papieren werkstukken, verslagen, rapporten, getuigschriften, schriftelijke feedback van medestudenten of docenten en dergelijke. Maar het is ook mogelijk een elektronisch portfolio te gebruiken. Je zult je documenten immers vaak maken in programma's als MS Word en MS Excel. Tegenwoordig is een portfolio in de vorm van een website heel gewoon. Bijkomend voordeel daarvan is dat je gelijk door kunt linken naar je eigen LinkedIn-pagina.

VOORBEELD 1.6

Voorbeeld inhoudsopgave van een portfolio

Inleiding

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1 Persoonlijke gegevens | 5 Terugblik |
| 1.1 Cv | 5.1 Studievoortgang in beeld |
| 1.2 Testuitslagen (zelfevaluatie) | 5.2 Terugkoppeling over inhoud en proces |
| 1.3 Motivatie voor deze opleiding | 5.3 Voortgangsgesprek |
| 2 Persoonsprofiel | 6 Vooruitblik |
| 3 Competentieprofiel | 6.1 Persoonlijk ontwikkelplan (POP) |
| 4 Werkveldoriëntatie | 6.2 Persoonlijk actieplan (PAP) |
| | 7 Reflecties |
| | 8 Feedback en bewijzen van kunnen |
| | 9 Uitgewerkte opdrachten |
| | 10 Diversen |

OPDRACHT 1.1 VERZAMELEN DOCUMENTEN EN BEWIJZEN

Wat voor soort documenten heb je tot nu toe verzameld voor je portfolio?

Je bent zelf de eigenaar van je portfolio, dus jij richt het op jouw manier in. Jij beheert het en jij gebruikt het om je eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling te laten zien en je eigen leerervaringen te evalueren.

Verzamel de belangrijkste (elektronische) documenten die je tot nu toe hebt geproduceerd.

OPDRACHT 1.2 INRICHTEN VAN JE PORTFOLIO

Voor het krijgen van een idee over de inrichting van je portfolio kun je eens op internet zoeken. Daar zijn voorbeelden van portfolio's te vinden. Ook in dit boek is een voorbeeld van de inrichting van een portfolio gegeven. Hierin zie je een inhoudsopgave van een portfolio. Bestudeer deze en maak vervolgens een inhoudsopgave voor je eigen portfolio. Zoals eerder is geschreven: je kunt een papieren portfolio maken, maar je kunt er ook voor kiezen om een digitaal portfolio te bouwen. In dat geval zou je een digitale mappenstructuur voor een website kunnen maken.

Je bent zelf eigenaar van je portfolio, dus jij richt het op jouw manier in.