

Op weg naar ...

de complete professional



Noordhoff

Roel Grit, Menja Mollema, Nico van der Sijde

5^e druk

Op weg naar ...

de complete professional

Persoonlijke ontwikkeling,
competenties en bildung

Roel Grit
Menja Mollema-Reitsema
Nico van der Sijde

Vijfde druk

Noordhoff Groningen/Utrecht

Ontwerp omslag: Michiel Uilen

Omslagillustratie: DrAfter123, iStockphoto 1124485411, bewerkt door Michiel Uilen

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13, 9700 VB
Groningen of via het contactformulier op www.mijnnoordhoff.nl.

De informatie in deze uitgave is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan deze informatie kunt u geen rechten of aansprakelijkheid van de auteur(s), redactie of uitgever ontleenen.



0 / 21

© 2021 Noordhoff Uitgevers bv, Groningen/Utrecht, Nederland.

Deze uitgave is beschermd op grond van het auteursrecht. Wanneer u (her)gebruik wilt maken van de informatie in deze uitgave, dient u vooraf schriftelijke toestemming te verkrijgen van Noordhoff Uitgevers bv. Meer informatie over collectieve regelingen voor het onderwijs is te vinden op www.onderwijsauteursrecht.nl.

This publication is protected by copyright. Prior written permission of Noordhoff Uitgevers bv is required to (re)use the information in this publication.

ISBN (ebook) 978-90-01-74977-4

ISBN 978-90-01-73880-8

NUR 740

Woord vooraf

Het boek *Op weg naar ... de complete professional* is een werkboek met opdrachten die hbo-studenten helpen inzicht te krijgen in de ontwikkeling van hun competenties en in hun persoonlijke groei en ontwikkeling tot een professional. Het woord 'compleet' in de titel geeft aan dat niet alleen beroepscompetenties aan de orde komen, maar ook elementen die zin geven aan het leven en invulling geven aan 'goed' burgerschap. Dus meer dan alleen een professional, maar ook iemand die – buiten zijn beroep – gedreven is om iets wezenlijks te betekenen voor een ander, om bewust en actief een bijdrage te leveren aan zijn omgeving en zich medeverantwoordelijk voelt voor de maatschappij.

Dit boek *Op weg naar ... de complete professional* – kortweg *De complete professional* – is niet voor een specifieke opleiding geschreven, maar voor alle hbo-opleidingen: van de opleiding elektrotechniek tot de pabo en van de kunstacademie tot de opleiding technische informatica.

Persoonlijke ontwikkeling

Dit boek is de vernieuwde opvolger van het boek *Competentiemanagement* (Grit, Guit en Van der Sijde), aangevuld met onderwerpen uit het boek *Professioneel aan het werk* van dezelfde auteurs. In *Competentiemanagement* ging het om kennis, houding en vaardigheden in het beroep. In deze opvolger gaat het vooral ook om persoonlijke groei en ontwikkeling in gebieden die je persoonlijk zinvol vindt, komend vanuit jezelf en je eigen drijfveren. Als je bezig bent met zaken waar je energie van krijgt, dan kun je je persoonlijke ontwikkeling richting geven. Dat sluit aan bij de sterk groeiende aandacht voor zingeving in het hbo en de beroepspraktijk. Geen baan voor het leven, maar wel een baan waarmee je je verbonden voelt.

De complete professional besteedt – zoals uit de inhoudsopgave blijkt – aandacht aan een veelheid aan onderwerpen, zoals ethiek, normen en waarden, logisch redeneren, maatschappelijke verantwoordelijkheid en zingeving. Ook is er aandacht voor drijfveren, overtuigingen, de verhouding tot de ander en het effect van keuzes in de sociale beroepscontext.

Aanpassingen in de vijfde, herziene druk

In deze vijfde druk zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- Er zijn veel taal- en structuurverbeteringen toegepast, teksten ingekort, paragraaftitels compacter gemaakt en extra figuren en tabellen toegevoegd.
- Nieuwe onderwerpen zijn onder andere: teamvorming in fasen, assertiviteit, 21ste-eeuwse vaardigheden, non-verbale communicatie en de roos van Leary over gedrag.

- In de vorige druk verwees elk hoofdstuk naar 'Ik', bijvoorbeeld hoofdstuk 1 *Wie ben ik?* en hoofdstuk 2 *Wat kan ik?* Om meer nadruk te leggen op 'de ander' is een nieuw hoofdstuk 8 met de titel *Wij samen* toegevoegd. Hierin zijn onderwerpen over samenwerken opgenomen, zoals feedback geven, omgaan met conflicten, teamrollen en teambuilding.
- Aangezien niet elke opleiding werkt met een portfolio, wordt dit onderwerp in het inleidende hoofdstuk 1 uitgelegd. De hoofdstukken daarna verwijzen slechts in het begin en aan het eind naar een portfolio.
- Alle voorbeelden in een hoofdstuk zijn opvolgend genummerd.
- Elk hoofdstuk sluit af met een korte evaluatie.
- Opdrachten zijn compacter geformuleerd en er zijn suggesties opgenomen om de studenten een video te laten inleveren in plaats van een verslag.

Dankwoord

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

Voorjaar 2021

Roel Grit, Emmen

Menja Mollema-Reitsema, Sauwerd

Nico van der Sijde, Groningen

Inhoudsopgave

Inleiding 08

1 De complete professional 13

- 1.1 Leren voor het leven 14
- 1.2 Wat is een competentie? 16
- 1.3 Competenties en bildung 18
- 1.4 Op weg naar ... de complete professional 19
- 1.5 Ik en de ander 22
- 1.6 Plan je persoonlijke ontwikkeling 23
- 1.7 Ontwikkelen is oefenen 24
- 1.8 Je portfolio toont je ontwikkeling 25

2 Wie ben ik? 29

- 2.1 Zelfanalyse 30
- 2.2 Zelfreflectie 30
- 2.3 Verschillende mindsets 34
- 2.4 Feedback: klopt je zelfbeeld? 37
- 2.5 Je kernkwaliteiten 39
- 2.6 Verschillende kernkwaliteiten: enneagram 42
- 2.7 Leerstijlen 44
- 2.8 Logboek Zelfevaluatie 48
- 2.9 Eindevaluatie 'Wie ben ik?' 49

3 Wat kan ik? 53

- 3.1 Wat kan ik al: nulmeting 54
- 3.2 Wat kan ik: tussenmeting 55
- 3.3 Beroepscompetentieprofiel 56
- 3.4 Curriculum vitae op papier 57
- 3.5 Curriculum vitae op LinkedIn 59
- 3.6 Kernkwalificaties 60
- 3.7 Dublin-descriptoren 61
- 3.8 Laat zien wat je kan 63
- 3.9 Eindevaluatie 'Wat kan ik?' 67

4 Wat wil ik? 71

- 4.1 Zingeving 72
- 4.2 Betekenisgeving 73
- 4.3 Ambitie 74
- 4.4 Motivatie 75
- 4.5 Proactiviteit 78
- 4.6 Sensitiviteit 80
- 4.7 Assertiviteit 81
- 4.8 Doelen stellen 83
- 4.9 Doelen formuleren 85
- 4.10 Doelen in vier stappen 87
- 4.11 Eindevaluatie 'Wat wil ik?' 90

5 Wat vind ik? 93

- 5.1 Normen en waarden 94
- 5.2 Normen, waarden en dilemma's in je privéleven 96
- 5.3 Ethische vragen in je studie 97
- 5.4 Ethische vragen in een beroep 97
- 5.5 Cultuurverschillen en vooroordelen 98
- 5.6 Rolgedrag 101
- 5.7 Interviewen 102
- 5.8 De juiste vragen stellen 105
- 5.9 Onderzoekende houding 105
- 5.10 Logisch redeneren 107
- 5.11 Argumenteren 110
- 5.12 Drogredenen 113
- 5.13 Eindevaluatie 'Wat vind ik?' 118

6 Wat doe ik? 121

- 6.1 Verschillend gedrag 122
- 6.2 Vier gedragskleuren 123
- 6.3 Basisgedrag of responsgedrag 127
- 6.4 Gedrag op sociale media 129
- 6.5 Timemanagement 130
- 6.6 Prioriteiten stellen 132
- 6.7 Baas over je eigen doelen 136
- 6.8 Eindevaluatie 'Wat doe ik?' 138

7 Waar pas ik? 141

- 7.1 Terugblik: Waar kom ik vandaan? 142
- 7.2 Vooruitblik: Waar wil ik naartoe? 144
- 7.3 Waar sta ik nu? 145
- 7.4 Netwerken in de praktijk 148
- 7.5 Effectief netwerken 151
- 7.6 Netwerken via sociale media 157
- 7.7 Onderzoek je werkveld 158
- 7.8 Welke baan past bij mij? 161
- 7.9 Mijn droombaan 163
- 7.10 Mijn stage 166
- 7.11 Een leerwerkervaring 167
- 7.12 Eindevaluatie 'Waar pas ik?' 168

- 8 Wij samen 171**
- 8.1 Feedback geven 172
- 8.2 Actief luisteren 172
- 8.3 Vier communicatiestijlen 174
- 8.4 Omgaan met conflicten 176
- 8.5 Reactie op je gedrag: de roos van Leary 178
- 8.6 Teamrollen volgens Belbin 181
- 8.7 Creativiteitstechnieken 187
- 8.8 De zes denkhoeden van De Bono 190
- 8.9 Probleemaanpak in drie fasen 193
- 8.10 Verschillende groepsrollen 194
- 8.11 Groepsevaluatie voor gevorderden 195
- 8.12 Teamrollen en teambuilding 196
- 8.13 Teamvorming in fasen 198
- 8.14 Eindevaluatie 'Wij samen' 200

Bijlagen

- Bijlage 1 Leerstijlentest 202
- Bijlage 2 Checklist zelfevaluatie 204
- Bijlage 3 Checklist evaluatie groepsleden 205
- Bijlage 4 Checklist sensitiviteit 206
- Bijlage 5 Checklist assertiviteit 207
- Bijlage 6 Groepsrollen 208
- Bijlage 7 Communicatiestijlen 210
- Bijlage 8 Checklist creativiteit 213
- Bijlage 9 Wanneer welke opdracht? 214
- Bijlage 10 Omnummering opdrachten vierde druk versus vijfde druk 218
- Bijlage 11 Inhoud website 222

Literatuur 223

Illustratieverantwoording 226

Over de auteurs 227

Register 229

Inleiding

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

Henry 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 blijven ontwikkelen om staande te blijven in een steeds veranderende wereld.

Je toekomstige baan

Hoe bereid je jezelf voor op een 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 hart, vanuit je drijfveren: 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 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. 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 professional 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 (manpowergroep.nl).

Op weg naar ... de complete professional

Als complete professional ben je dus niet alleen met je 'vak' bezig, maar ook met het vormen van je persoonlijkheid. Daarbij denk je na over wat het betekent om te leven in een open, vrije en betrokken samenleving en wil je ontdekken met welke bril je zelf naar de werkelijkheid kijkt. Daarvoor heb je een kritische en reflexieve houding nodig. Je volgt het nieuws en je bent 'wereldwijs'.

De ontwikkeling tot een complete professional is dus een ontdekkingsreis. Een zoektocht naar wat je vindt en wilt, waarbij jij zelf aan het roer staat en verantwoordelijkheid neemt voor je eigen ontwikkeling. Alleen, of samen met anderen in een team. Daarbij kijk je ook bewust naar hoe jij bijdraagt aan de wereld om je heen. In dit verband wordt de 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' (Van Stralen & Gude, 2012).

Het is een uit het Duits afkomstige term met een lange historie en betekent zoiets als 'persoonlijkheidsvorming', 'zelfontplooiing', 'burgerschapontwikkeling' of 'algemene vorming'. Niet alleen vakinhoudelijke (intellectuele) ontwikkeling, maar ook persoonlijke (kritische, culturele en morele) ontwikkeling. Als wereldburger moet je als afgestudeerde in staat zijn zelf keuzes te maken, je een eigen (moreel) oordeel kunnen 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 zijn 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 daarvoor bij aan jouw *bildung* en persoonlijke ontwikkeling tot complete professional. 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 portfolio. Deze bevat je persoonlijke ontwikkelplan, oftewel je POP. De P van 'persoonlijk' is belangrijk. Jij bepaalt zelf je eigen leerproces. De opdrachten en oefeningen in dit boek helpen je bij je leerproces. Sommige opdrachten en oefeningen kun je individueel uitvoeren, andere doe je in een groep.

De opdrachten en oefeningen voer je – bij voorkeur – verspreid over de gehele opleiding uit, niet per se noodzakelijk in de volgorde waarin ze in het boek staan. In bijlage 9 (Wanneer welke opdracht?) vind je een fasering van opdrachten die je zou kunnen aanhouden als volgorde, omdat sommige opdrachten beter passen aan het begin van de opleiding en andere meer passend zijn na een eventuele stage. Kies de oefeningen uit die jou op enig

moment het meest aanspreken. Enkele opdrachten kun je zelfs vaker dan één keer uitvoeren.

Het boek is dus bruikbaar vanaf het eerste jaar tot en met het laatste jaar van je opleiding. En 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.

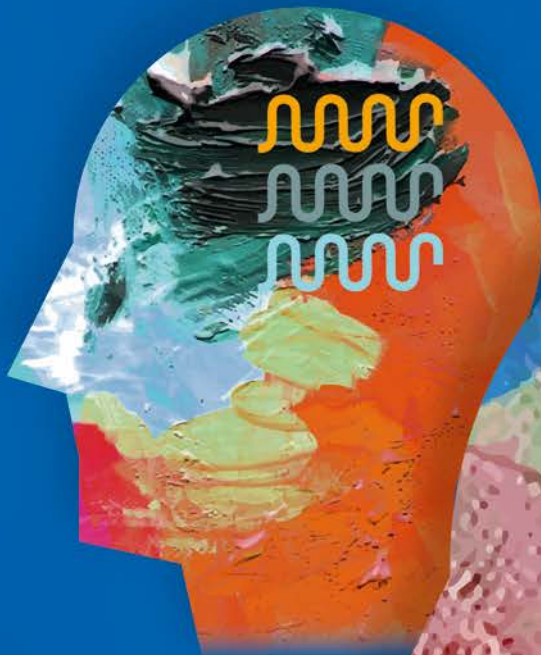
Ten slotte

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 over jezelf, de ander en je omgeving na te denken.

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

In dit boek wordt meestal gesproken van docent, terwijl ook mentor, (studie-loopbaan)begeleider of coach gebruikt had kunnen worden. 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 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 Plan je persoonlijke ontwikkeling
- 1.7 Ontwikkelen is oefenen
- 1.8 Je portfolio toont je ontwikkeling

Dit hoofdstuk gaat over 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. Dat is een ontdekkingsreis en een zoektocht waarbij jij aan het roer staat en verantwoordelijkheid neemt voor je eigen ontwikkeling. Aan de orde komt wat competenties zijn en wat het inhoudt om op weg te gaan naar een complete professional. Een *complete professional* is – vergelijk ‘de complete mens’ – niet alleen competent in zijn beroep, maar draagt met zijn competenties ook bij aan de wereld om zich heen.

Nadenken over jezelf – zelfreflectie – en feedback van anderen is hierbij belangrijk. Steeds opnieuw je kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen onder de loep nemen. Steeds jezelf vragen stellen die je laten nadenken over wat je al weet, wat je kunt, wat je wilt en wat je doet. Je ontwikkelt jezelf daardoor professioneel én persoonlijk. En dat is allebei nodig voor je ontwikkeling tot waardevol *professional* en een gewaardeerd lid van de samenleving; een ontwikkeling die tijdens je studie al begint en na je studie niet meer ophoudt.

1.1 Leren voor het leven

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

Weet jij hoe de wereld er over dertig jaar uitziet? Welke beroepen er dan nog zijn of welke nieuwe beroepen er dan zijn? Nee, het enige wat 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 staande te blijven in een veranderende wereld. Daarvoor heb je een creatieve en onderzoekende houding nodig en een flexibele en open geest. Je moet de wereld door de ogen van een ander kunnen zien. Je moet nieuwsgierig zijn, doordringen 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 bezig om jezelf te ontwikkelen. Dat heeft invloed op veel verschillende gebieden. Niet alleen je kennisniveau groeit, maar ook je vaardigheden nemen toe en je denkpatronen veranderen. Lees voorbeeld 1.1 maar eens. Als je leert, verander je 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 de taken die in je werk voorkomen goed uit te voeren. Daarnaast leer je 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, heeft invloed op de vorming van je persoonlijkheid. Ben jij als persoon inderdaad zo zorgzaam en geduldig? Wat doe jij met computerisering in de zorg, met vergrijzing en 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? Ook verandert er van alles in de zorg. Hoe wil jij als verpleegkundige daaraan bijdragen? Dit alles betekent dat je verantwoordelijkheid wilt en durft te nemen voor 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.

Wanneer je leert, ben je bezig om jezelf op persoonlijk en professioneel vlak te 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

Omdat de wereld voortdurend verandert, moet je als professional kunnen meebewegen met de verandering. De professional van de toekomst – de complete professional – heeft de volgende kenmerken:

- *Vakmanschap*: je weet wat je kunt en je wilt jezelf ontwikkelen. Je wilt steeds beter worden, omdat je van je vak houdt. Daarom investeer je voortdurend in je persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- *Verantwoordelijkheid*: in je werk, maar ook in het leven in het algemeen. Je neemt het heft in eigen hand, want je weet dat je je eigen kansen kunt creëren en je weet wat je waard bent.
- *Innerlijke kracht*: niet alleen in je vak wil je blijven groeien, maar ook als mens en als burger in de samenleving. 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 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.

Naar: www.manpowergroup.nl

Een *complete professional* is – vergelijk ‘de complete mens’ – dus niet alleen competent in zijn beroep, maar draagt met deze competenties ook bij aan de wereld om zich heen.

Als complete professional ben je ambitieus en wil je jezelf voortdurend ontwikkelen in een steeds veranderende wereld. Je wilt meebewegen met veranderingen en werken aan je persoonlijke en professionele ontwikkeling (zie voorbeeld 1.2).

VOORBEELD 1.2

De mobiele telefoon anno 1999

Het ‘mobieltje’ is niet meer uit ons leven weg te denken. Maar ruim twintig jaar geleden vond men een mobiele telefoon maar onzin. In 1999 stelde een interviewer een aantal mensen op straat de vraag; ‘Heeft u een mobiele telefoon? En zo nee, waarom niet?’ Een van de geïnterviewden antwoordde: ‘Als mensen mij willen bereiken, sturen ze me maar een brief. En als het dringend is, ben ik thuis telefonisch te bereiken.’

Iemand anders zei: ‘Nee hoor, dan word je zelfs op de fiets nog gebeld!’ En weer een ander zei: ‘Ik heb thuis een antwoordapparaat.’ In die tijd stonden er zelfs nog telefooncellen op straat. Er is sindsdien veel veranderd. Winkelen of een dagje naar het strand terwijl je niet bereikbaar bent? Dat kun je nu niet meer voorstellen!

Bron: www.nu.nl

De veranderingen in de wereld hebben dus gevolgen voor werk en beroep. In de nabije toekomst heb je andere vaardigheden nodig dan nu. Deze vaardigheden worden vaak aangeduid als 21ste-eeuwse vaardigheden. Dit zijn elf competenties die je nodig hebt om te kunnen omgaan met de complexe werkelijkheid van de 21ste eeuw (zie figuur 1.1).

**21ste-eeuwse
vaardigheden**

FIGUUR 1.1 21ste-eeuwse vaardigheden



slo • nationaal expertisecentrum
leerplanontwikkeling

Kennisnet

Veel van de competenties van figuur 1.1 komen terug in de opdrachten en oefeningen in dit boek.

1.2 Wat is een competentie?

Competentie

Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen die essentieel is om passend gedrag te kunnen en willen tonen.

Deze definitie vraagt wel wat uitleg:

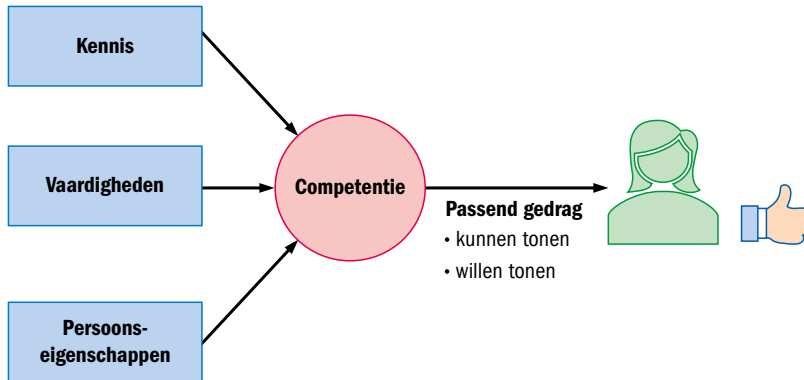
- *Kennis* is wat je weet, bijvoorbeeld de theorie uit je leerboeken of van andere experts.
- *Vaardigheden* zijn dingen die je kunt: het praktisch toepassen van kennis, het soepel kunnen uitvoeren van praktische handelingen.
- *Persoonseigenschappen* zijn zaken die jou maken tot wie jij bent: je persoonlijke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

- Alle kennis en vaardigheden zijn nutteloos als de wil ontbreekt om ze in te zetten. Het gaat dus ook om *passend gedrag*: datgene wat je van jezelf wilt laten zien in een bepaalde situatie en wat anderen van je kunnen waarnemen.

Bij competenties gaat het dus om de combinatie van al deze zaken tegelijk. Kortom: de combinatie van *weten*, *kunnen*, *willen* en *doen*. In figuur 1.2 is dat schematisch weergegeven.

Weten, kunnen, willen en doen

FIGUUR 1.2 De competente professional



Wanneer je competent bent, doe je wat er van je verwacht wordt. Je bent *bekwaam* (zie de voorbeelden 1.3 en 1.4).

Bekwaam

VOORBEELD 1.3

Een competente verpleegkundige

Een competente verpleegkundige moet in staat zijn een injectie te geven aan een huilend kind. De verpleegkundige moet daarbij weten wat de samenstelling van het medicijn is (kennis), hij moet weten hoe hij moet injecteren (vaardigheid) en hij moet het huilende

kind of zijn ouders gerust kunnen stellen, kunnen invoelen hoe het is om een injectie te krijgen, vriendelijk, belangstellend, zorgzaam en geduldig zijn (persoonseigenschappen). Al deze competenties samen maken hem een competente verpleegkundige.

VOORBEELD 1.4

Een competente diëtist

Een diëtist moet in staat zijn een koppige cliënt met overgewicht een gezond dieet te laten volgen en meer aan lichaamsbeweging te laten doen. Omdat te bereiken moet hij over de juiste competenties beschikken, dus

kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen.

- *Kennis*. De diëtist moet weten wanneer er sprake is van overgewicht. Ook moet hij weten welk dieet en welk voedingspatroon

helpt. Via vakliteratuur moet hij op de hoogte blijven van de nieuwste inzichten in voeding en de nieuwste therapieën.

- **Vaardigheden.** De diëtist moet kunnen omgaan met apparatuur dat vetgehaltes meet, maar moet ook de juiste 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 (dat is onduidelijk), maar ook niet te hard (dan raakt de cliënt in paniek).
 - Hij moet de cliënt met argumenten kunnen uitleggen dat het noodzakelijk

is om het dieet te volgen en meer te bewegen.

- **Persoonseigenschappen.** Een diëtist moet een hulpvaardige instelling hebben om voldoende aandacht aan zijn koppige cliënt te willen schenken. Bovendien zijn ook geduld en inlevingsvermogen noodzakelijk. De diëtist moet *willen* luisteren om de diepste drijfveren van zijn cliënt te achterhalen, zodat hij deze kan overtuigen om zich aan het dieet te houden. De diëtist moet rust en overtuiging uitstralen en zich verantwoordelijk willen voelen voor het welzijn van zijn cliënt. Kortom: de diëtist moet professioneel gedrag laten zien.

Tijdens zijn opleiding ontwikkelt zowel een verpleegkundige als een diëtist zijn persoonlijke en professionele competenties. Hij onderzoekt steeds of hij genoeg kennis heeft, of zijn vaardigheden goed genoeg ontwikkeld zijn en of zijn persoonseigenschappen wel passen bij zijn toekomstige beroep. Ook denkt hij bewust na over zijn gedrag: doe ik het wel goed en boek ik wel resultaten? Kan ik wezenlijk iets voor mijn patiënt of cliënt betekenen? En hoe doe ik dat? Dit zelfonderzoek is persoonlijk: geen enkele student heeft dezelfde kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen als een medestudent. Zo heeft de ene student veel medische kennis, maar beperkte communicatieve vaardigheden, terwijl dat voor een ander precies andersom is. Ook is de ene student misschien geduldig en empathisch, terwijl de ander ongeduldiger is, maar wel voortvarender. Dat betekent dat iedere student zijn eigen ontwikkeling tot een complete professional anders zal aanpakken.

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.’

Joep Dohmen (2010)

Bildung

In het huidige onderwijs hecht men waarde aan bildung. Het begrip *bildung* bestaat al eeuwen. Het wordt toegeschreven aan de Duitse geleerde Wilhelm von Humboldt (1767-1835). De letterlijke vertaling is ‘vorming’ of ‘opleiding’, maar dat dekt de lading niet. Je kunt bildung eventueel vrij vertalen met ‘zelfontplooiing’, maar ook dat is niet wat men in het onderwijs bedoelt. Bildung is meer dan alleen ‘zelfontplooiing’ in je vakgebied. Het gaat ook over je rol in de samenleving, je morele keuzes, je inlevingsvermogen en de verantwoordelijkheid die je voelt voor anderen. Je zou het kunnen samenvatten met ‘goed burgerschap’. Omdat voor het woord bildung geen goede Nederlandse vertaling bestaat, laat men het vaak onvertaald.

Dit boek helpt je – zoals de titel zegt – ‘op weg naar de complete professional’. Het bevat onderwerpen en oefeningen om jezelf te ontplooiën en je vakinhoudelijke competenties te ontwikkelen. Het woord ‘compleet’ staat voor de elementen van Bildung die buiten je vakgebied liggen en je een tot een ‘goed’ burger in de samenleving maken.

De ontwikkeling tot complete professional in dit boek heeft betrekking op jouw 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. Wie ben jij, wat zijn je kwaliteiten en wat zijn je uitdagingen? Door de oefeningen en opdrachten in dit boek uit te voeren, werk je aan je persoonlijke groei en daarmee aan je persoonlijke Bildung.

**Persoonlijke
groei**

Aan de andere kant gaat het om *professionele groei*: het je steeds meer 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 door voor jezelf doelen te stellen en te analyseren wat je nodig hebt om bepaalde situaties aan te pakken of bepaalde vraagstukken op te lossen.

**Professionele
groei**

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. Dat betekent dus steeds opnieuw nadenken over wat je weet, kunt, wilt en doet en daarnaar handelen.

**Competentie-
ontwikkeling**

Kijk naar wat er in de wereld om je heen gebeurt, houd daar rekening mee en speel erop in. Dan ben je op weg om een complete professional te worden.

1.4 Op weg naar ... de complete professional

‘Alle dingen zijn moeilijk voordat ze gemakkelijk worden.’

Horatius

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*: 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. Socrates zei het zelfs nog sterker: ‘Een niet onderzocht leven is het niet waard om geleefd te worden.’

Zelfonderzoek

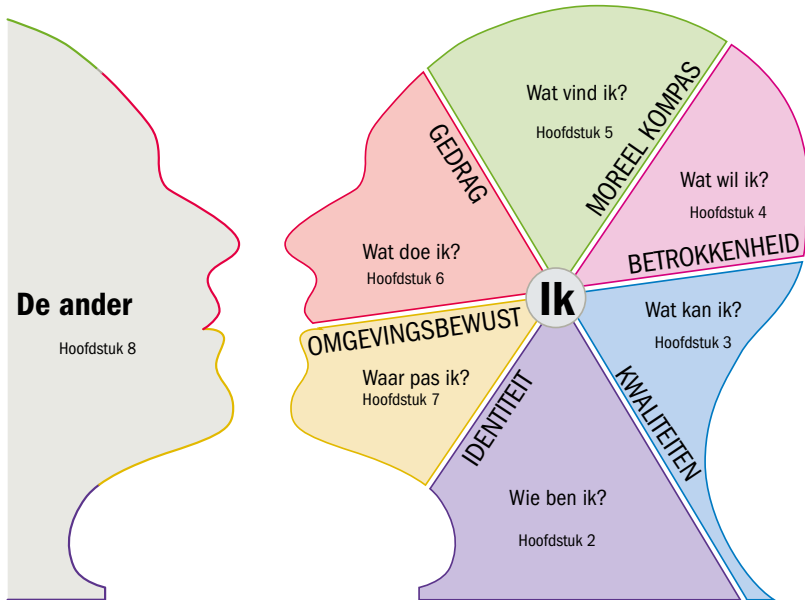
Reflectie is hierbij heel belangrijk. Steeds weer je eigen competenties onder de loep nemen door jezelf vragen te stellen die je laten nadenken over jezelf. Dit wordt *zelfsturing* genoemd. Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen leerproces door na te denken of je op de goede weg bent en of er dingen zijn die beter of anders zouden kunnen. Je benut kansen en je 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.

Zelfsturing

De zes hoofdvragen voor een complete professional

Figuur 1.3 kun je gebruiken als routekaart op weg naar een complete professional. Deze figuur is een samenvoeging van verschillende modellen: logische niveaus van Bateson & Dilts (1990), het ui-model van Korthagen & Vasalos (2007), de ijsberg van McClelland (1988) en *Talent in ontwikkeling* (www.slo.nl).

FIGUUR 1.3 Hoofdvragen op weg naar ... de complete professional



Hoofdvragen

De ontwikkeling tot een complete professional gaat steeds over zes hoofdvragen. Deze zijn te vinden in zes verschillende hoofdstukken van dit boek:

- Wie ben ik? hoofdstuk 2
- Wat kan ik? hoofdstuk 3
- Wat wil ik? hoofdstuk 4
- Wat vind ik? hoofdstuk 5
- Wat doe ik? hoofdstuk 6
- Waar pas ik? hoofdstuk 7

Via deze zes hoofdvragen ga je jezelf onderzoeken. Daarin zit geen volgorde, dus het maakt niet uit waar je begint. Wel beïnvloeden de hoofdvragen elkaar: het antwoord op de ene vraag heeft vaak gevolgen voor je antwoord op een andere vraag, enzovoort. Het is in feite een netwerk: alles heeft op alles invloed. De zes hoofdvragen worden hierna toegelicht.

Vraag 1 Wie ben ik?

Identiteit

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, oftewel 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 om anderen te observeren en je af te vragen wat jij anders doet. Dat zal je beeld over jezelf verder aanscherpen.

Vraag 2 Wat kan ik?

De hoofdvraag 'Wat kan ik?' gaat over je persoonlijke *kwaliteiten*. Je beantwoordt de vraag: *Welke competenties heb ik?* Je kunt competenties hebben op verschillende gebieden, zoals goed kunnen omgaan met mensen, goed zijn in taal en wiskunde, goed zijn in muziek of een goede verkoper zijn. Zijn deze competenties van voldoende niveau? Is de combinatie van kennis en vaardigheden voor bepaalde beroepssituaties bij jou al voldoende aanwezig? Het is de combinatie die belangrijk is! Bedenk daarbij ook dat alle kennis en vaardigheden waardeloos zijn als de wil ontbreekt om ze in te zetten.

Kwaliteiten

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

Met deze vraag onderzoek je wat je nog wilt verbeteren: je ontwikkelpunten.

Vraag 3 Wat wil ik?

De hoofdvraag 'Wat wil ik?' gaat over wat jou drijft, motiveert en stimuleert – kortom: je *betrokkenheid*. Dit vraagt om het maken van gemotiveerde keuzes met vragen als: *Wat vind ik belangrijk? Waar heb ik plezier in? Waar krijg ik energie van? Wat is mijn drive, mijn passie?* Je krijgt hierdoor een diepgaand begrip van je eigen emoties, behoeften en motieven. Waarom sta jij elke morgen weer op om naar school of naar je werk te gaan?

Betrokkenheid

Andere vragen die je gaat beantwoorden zijn: *Welk verschil wil ik maken? Wie wil ik zijn? Waar sta ik voor?* En dat gaat niet alleen om je rol als professional, maar ook over je rol als wereldburger. Daarbij denk je na over hoe je jouw competenties kunt inzetten voor een ander.

Vraag 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?' en op welke normen en waarden dit is gebaseerd. Daarbij controleer je kritisch je eigen veronderstellingen en ideeën, en je toetst de betrouwbaarheid van je informatie, dus je neemt niet zomaar iets voor waarheid aan. Je mening onderbouw je met logische en deugdelijke argumenten, en je geeft je mening op een opbouwende manier, dus volgens de regels van de feedback.

Vraag 5 Wat doe ik?

De vraag 'Wat doe ik?' heeft te maken met je *gedrag*: datgene wat je naar anderen toe laat zien (zie voorbeeld 1.5). Belangrijke deelvragen zijn: *Welk gedrag laat ik zien? Wat is het effect van mijn gedrag? Laat ik zien wie ik ben?* Daarbij onderzoek je of je gedrag laat zien dat past bij wie je bent en bij de situatie. Dat geldt ook voor je gedrag in de digitale wereld. Voordat iemand met jou praat staat je naam immers al in het zoekvak bij Google. Kom je niet voor in de zoekresultaten, dan levert dat vraagtekens op. Maar kom je wel tevoorschijn, dan bepaalt dat hoe iemand naar je kijkt.

Gedrag

Omgevingsbewust

Vraag 6 Waar pas ik?

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

Omdat je gevormd bent door je verleden en je opvoeders kun je jezelf vragen stellen als: *Waarvan ben ik onderdeel? Wat is mijn plek in de samenleving?* Om verder te kunnen kun je gebruikmaken van de hulp van anderen, bijvoorbeeld door daarvoor te netwerken.

Je vraagt je ook af: *Wat past bij mij?* Het gaat hierbij om de criteria waaraan jouw toekomstige werk – jouw droombaan – moet voldoen. Keuzes maken kan erg lastig zijn, vooral omdat je niet weet waaruit je allemaal kunt kiezen. Daarom moet je op veel opleidingen een stage doen.

Zelfreflectie als basis

Zelfreflectie

Terugkijken op je eigen ervaringen – *zelfreflectie* – vormt de basis van jouw ontwikkeling. Deze reflectie (ook wel zelfanalyse genoemd) maakt je bewust van je eigen kwaliteiten en valkuilen. Zo kun je gericht aan de slag met je eigen ontwikkeling. Daarvoor moet je wel *betekenisvolle ervaringen* herkennen en kunnen analyseren. Vanwege het belang van zelfanalyse en zelfreflectie begint het volgende hoofdstuk met deze onderwerpen.

Betekenisvolle ervaringen

1.5 Ik en de ander

Figuur 1.3 toont niet alleen je eigen hoofd, maar ook dat van 'de ander'. De zes hoofdvragen gingen steeds over 'ik'. Daarbij kwam die ander maar beperkt aan de orde. Dat is logisch, want de sleutel tot je ontwikkeling ben je zelf. Jij hebt invloed, jij kunt iets, jij kunt de wereld een beetje veranderen. Maar je bent niet alleen op de wereld. Daarom gaat het laatste hoofdstuk (*Wij samen*) met meer nadruk over jouw omgang met andere mensen. Om als een complete professional te kunnen functioneren zul je 'die ander' immers ook moeten begrijpen en respecteren. Jouw persoonlijke drijfveren en jouw normen en waarden kunnen soms botsen met die van anderen. Jouw drijfveren, normen en waarden zijn niet beter dan die van andere mensen, maar ze hebben wel invloed en effect op anderen. Daarom moet je je bewust zijn van de invloed die je hebt op andere mensen en op je omgeving. Wees je ervan bewust dat je gevoelens en behoeften van anderen onderkent en daardoor ook bewust kunt kiezen of je daarmee rekening wilt houden of niet.

Het is daarbij van belang om te weten hoe anderen tegen jou aankijken. Een manier om achter elkaars drijfveren, normen en waarden te komen is door elkaar om feedback te vragen. Iemand zei ooit: 'Feedback is hetzelfde als zelfreflectie, maar een ander houdt de spiegel vast.' Feedback komt uitgebreid aan de orde in paragraaf 2.4.

Feedback

Wij samen

Ieder mens heeft bepaalde talenten en capaciteiten, maar ook is ieder mens uniek. Wat je *gemeenschappelijk* hebt, is dat je geprogrammeerd bent om je te verbinden met anderen. En ben je op een goede manier verbonden met anderen, dan ben je gezonder, meer ontspannen, ervaar je een veilige basis van waaruit je de wereld kunt ontdekken. Immers, samen sta je sterk

(zie voorbeeld 1.5). Dan durf je buiten je comfortzone te gaan en nieuwe dingen te leren. Om je op een goede manier te kunnen verbinden met anderen moet je sociale vaardigheden hebben. Je moet samenwerken, goed luisteren, anderen motiveren en kennis en ervaring delen. Daarbij is het handig dat je mensenkennis, aanpassingsvermogen en communicatieve vaardigheden hebt. Hierover gaat hoofdstuk 8.

VOORBEELD 1.5

Wat leer je van de struisvogel?

Weet je dat een struisvogel in zijn eentje bijna niet aan eten toekomt en kan verhongerden? Telkens als hij zijn kop naar de grond beweegt om te eten, richt hij zich snel weer op om te zien of er ergens gevaar dreigt. Maar zijn ze met zijn tweeën, dan blijkt dat

de een eet als de ander 'op wacht staat' en andersom. Dit idee kun je vertalen naar je leven. Als je het gevoel hebt dat je er helemaal alleen voor staat, dan moet je continu alert zijn. Dan ben je aan het overleven in plaats van aan het ontwikkelen.

1.6 Plan je persoonlijke ontwikkeling

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 steeds weer voor jezelf beantwoorden. Ook jouw relatie met anderen – 'wij samen' – komt steeds weer aan de orde.

Uiteindelijk vormen alle gemaakte opdrachtuitwerkingen een *POP*, oftewel een persoonlijk ontwikkelplan. Een *POP* is een 'reisverslag' waarin is vastgelegd langs welke wegen jouw persoonlijke ontwikkeling is gegaan. In het eerste jaar begin je er al mee en in het laatste jaar is je *POP* voltooid – voor wat betreft je opleiding dan. Want ook als je werkt zul je vaak werken aan je *POP*. Veel bedrijven en instellingen stimuleren dat ook.

POP

Het *POP* is *jouw plan*. De P van 'persoonlijk' is belangrijk. Jij bepaalt zelf de route van je leerproces en jij legt zelf in jouw opleiding de basis voor je loopbaan en je leven. Een organisatie heeft niet genoeg aan een diploma en een cijferlijst. 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 eindexamen. 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 best bij jou passen. Op die manier ben jij degene die jouw diploma een eigen gezicht geeft.

Jouw plan

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.

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

Actiepuntenlijst

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 liggen je uitdagingen? Je doet dat niet alleen. Dit boek helpt je via de opdrachten, je docenten begeleiden je bij die opdrachten, enzovoort.
- 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. Stel dus voor jezelf doelen en analyseer wat je nodig hebt om bepaalde situaties aan te pakken of bepaalde vraagstukken op te lossen.

Professionele ontwikkeling

1.7 Ontwikkelen is oefenen

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

Maslov (1954)

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

Oprachten 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?
- *Testen*. 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 betekenen voor jouw ontwikkeling tot een complete professional.
- *Feedback*. Je luistert naar meningen van anderen over jouw functioneren (dus jouw ontwikkeling) en je gaat in op wat die meningen betekenen voor jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- *Onderzoek*. Je onderzoekt welke (beroeps)competenties belangrijk zijn voor je loopbaan en of deze bij jou passen of niet.

1.8 Je portfolio toont je ontwikkeling

Bij competentieontwikkeling hoort ook dat je bewijsstukken verzamelt en resultaten bijhoudt die laten zien waar je sterke kanten liggen. Een handige vorm daarvoor is het *portfolio*.

Een portfolio is oorspronkelijk 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 van een kunstschilder laat dus zien hoe competent hij is.

Portfolio

1

Vanuit de wereld van de kunst en de reclame is het begrip portfolio overgevaaid naar het onderwijs: met een portfolio kan een student bewijzen wat hij kan én wie hij is. Zo moet het portfolio van een complete professional ook de persoon laten zien en niet alleen 'wat hij kan'. Bij sommige opleidingen is het bijhouden van een portfolio verplicht.

Portfolio als bewijs

Vaak zul je als student allerlei documenten moeten bewaren als bewijs dat je bepaalde competenties hebt behaald. Je legt dus zelf een map aan (digitaal of op papier) waarmee je 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. Je portfolio laat dus ook je ontwikkeling zien en wat je nog wilt doen voor je verdere ontwikkeling. Daarnaast gebruik je je creativiteit om je portfolio een persoonlijke inkleuring te geven. Je kunt ook foto's of video's gebruiken om je competenties te bewijzen. Een foto of een video van aandachtig luisterend publiek bij jouw presentatie zegt vaak meer dan een beschrijving van die presentatie.

Portfolio als hulpmiddel

Een portfolio kan je helpen bij reflectie. Je stelt jezelf de volgende vragen:

- Lukt het mij om mijn persoonlijke idealen te realiseren? (doelen)
- Welk beeld van mij blijkt uit mijn portfolio? Wil ik dat? (identiteit)
- Wat zijn mijn normen en waarden? Komen deze tot uitdrukking in mijn portfolio? (moreel kompas)
- Welke competenties heb ik getoond? Welke wil ik verder versterken? (kwaliteiten)
- Toon ik mijn vaardigheden met uitgevoerde acties? (gedrag)
- Laat ik 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. Hierin presenteert je je ervaring als student of professional. Je trekt conclusies over je functioneren en je analyseert je competentieniveau. Je geeft ook aan hoe je je verder wilt ontwikkelen. Ten slotte geef je een indruk van je (beroeps)houding en je persoonlijke opvattingen.

Het samenstellen van een portfolio komt dus neer op het verzamelen van relevant materiaal 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 geen goed of fout. Wel kun je als richtlijn aanhouden dat de meeste portfolio's de volgende onderdelen bevatten:

- 1 *Curriculum vitae* (cv): dit 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*: dit vertelt wie de persoon is achter het cv. Het persoonsprofiel is in feite een samenvatting van je portfolio. Het vertelt iets over je persoonlijkheid, je kwaliteiten en valkuilen, je competenties, je passie en wat jou motiveert. Het vertelt ook iets over de belangrijkste waarden in je leven en werk, hoe jij je toekomst ziet en welke rol werk en privé daarin kunnen spelen.
- 3 *Persoonlijk ontwikkelplan* (POP): het POP bevat een actiepuntenlijst, je persoonlijke ontwikkeling en je professionele ontwikkeling zoals omschreven in paragraaf 1.6.
- 4 *Competentieprofiel*: dit vormt de basis van een hbo-opleiding. Het competentieprofiel is afgeleid van het beroepsprofiel. Voor veel hbo-beroepen is een beroepsprofiel geschreven. Daarin staat wat bijvoorbeeld een make-laar, een verpleegkundige of een leraar moet kunnen als hij aan zijn eerste baan begint.
- 5 *Reflectie* op je voortgang.
- 6 Uitgewerkte opdrachten (uit dit boek).

Een portfolio kan een papieren map zijn met werkstukken, verslagen, rapporten en getuigschriften op papier, en met schriftelijke feedback van bijvoorbeeld medestudenten en docenten. Maar je kunt ook een elektronisch portfolio gebruiken. Je zult je documenten immers vaak maken in programma's als Word en Excel.

Bij veel opdrachten in dit boek moet je een (kort) verslag schrijven. Overleg met je begeleidend docent of je (als de opdracht dat toelaat) een video mag inleveren in plaats van een schriftelijke uitwerking. Je kun je portfolio zelfs in de vorm van een website maken, bijvoorbeeld op de (besloten) elektronische leeromgeving van je opleiding. Een bijkomend voordeel daarvan is dat je meteen kunt doorlinken naar je eigen LinkedIn-pagina. Een mogelijke indeling van een portfolio vind je in voorbeeld 1.6.

Video

VOORBEELD 1.6

Inhoudsopgave van een portfolio

Inleiding

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

OPDRACHT 1.1 INRICHTEN VAN JE PORTFOLIO

Maak een inhoudsopgave voor je eigen portfolio op basis van voorbeeld 1.6 en voorbeelden op internet. Je kunt een portfolio op papier maken, maar je kunt er ook voor kiezen om een digitaal portfolio op te bouwen. Houd je aan de richtlijnen van je opleiding.

OPDRACHT 1.2 VERZAMELEN VAN DOCUMENTEN EN BEWIJZEN

Verzamel de belangrijkste (elektronische) documenten die je tot nu toe hebt geproduceerd en neem deze op in je portfolio.