

Een klare kijk op je Professionele Persoonlijkheid

## Voorbeeld Rapport

17/11/14 10:42

# keuzes

72 / 172

in samenwerking met:



SCHOLENGROEP  
**Rivierenland**  
KLEIN-BRABANT - VAARTLAND - RUPELSTREEK

Strikt vertrouwelijk

## Voorwoord

Beste nieuwe collega van onze scholengroep

Voor Scholengroep Rivierenland (GO!) en haar onderwijsinstellingen is het begeleiden van startende personeelsleden een belangrijke opdracht. Het gebruik van deze competentiescan ondersteunt de directeurs hierbij.

Alle nieuwe tijdelijke personeelsleden binnen Scholengroep Rivierenland nemen deel aan deze online bevraging waaruit een individueel competentierapport wordt gegenereerd.

De directeur bespreekt met de nieuwe collega zijn of haar competentierapport tijdens het eerste functioneringsgesprek. Uit die bespreking kunnen elementen worden opgenomen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met het oog op de professionele ontwikkeling van het personeelslid. De scan is geen element in de evaluatie van het personeelslid. Wel is het de bedoeling om het competentierapport te gebruiken bij het uittekenen van een gericht ontwikkelingstraject voor de startende collega.

Scholengroep Rivierenland wenst u alvast veel succes met uw onderwijsloopbaan.

## (Professionele) Persoonlijkheid

Niets of niemand kan de diepste gronden van je persoonlijkheid doorgronden. Wat anderen zien van je persoonlijkheid, manifesteert zich als resultaat van de wisselwerking tussen wat er in je omgaat en de context waarin je je bevindt. Zo manifesteert je professionele persoonlijkheid zich als resultante van je innerlijke leven in confrontatie met de beroepsmatige context en bijhorende eisen.

Je professionele persoonlijkheid wordt deels

- \* gevormd door formele leefregels van goed fatsoen,
- \* geprikkeld door het takenpakket en
- \* emotioneel gekleurd wanneer je na verloop van tijd nauwere relaties opbouwt met collega's.

## Snapshot

Je persoonlijkheid laat zich niet alleen kneden door het moment, de context en de mensen rondom, maar evolueert ook doorheen de tijd. Je persoonlijkheid is met andere woorden plastisch en voortdurend in evolutie. Mocht het een onwrikbaar harnas zijn, dan zou je loopbaan snel op een doodlopend spoor belanden.

BasicProfileScreen peilt naar je energieverdeling binnen een professionele context. Het achterliggende denkmodel maakt die energieverdeling als totaalverhaal begrijpelijk.

Wat je zo dadelijk leest, betreft een snapshot. Het is een interpretatie van je zelfbeschrijving op het ogenblik van de 72 keuzes. Beschouw het als een momentopname van je 'professionele persoonlijkheids-skelet'. Sommige 'knoken' van dit skelet zijn nog buigzaam maar met de jaren wordt het allemaal minder soepel en dus stabiel.

## Goed / Slecht

Er zijn geen goede of slechte scores. Een score 5 is een gemiddelde score (tussen 0 en 10).

Met een gemiddelde score zit je altijd goed. Hoe hoger/lager een score is, hoe meer uitgesproken de bijhorende troeven worden, maar ook de mogelijke aandachtspunten. Troeven en aandachtspunten zijn relatief en moeten beschouwd worden in het kader van je functie. Zo kan dominantie een troef zijn als manager, maar kan het een aandachtspunt worden indien je als uitvoerend bediende werkt. Gebruik je scores vooral om even over jezelf na te denken.

Het ligt voor de hand dat een leerkracht praktijkvakken een andere professionele persoonlijkheid heeft dan een leerkracht algemene vakken.

Het ligt al evenzeer voor de hand dat iedere leerkracht meerdere stijlen ontwikkelt, want iedere klas is anders.

Aangezien iedereen uniek is, zijn er in principe even veel leerkrachtstijlen als er leerkrachten zijn. Toch duiken er een aantal 'generieke' stijlen op waarbij vrij typische sociale attitudes gecombineerd worden met een specifieke dynamiek en/of taakvoorkeuren.

Vanuit een batch van verschillende mogelijke "leerkrachtstijlen" krijg je hieronder de stijl te zien waar jij het hoogste mee matcht.

Jouw voorkeur stijl

Gemoedelijke Stijl

96 %

Gemoedelijke Stijl

Leerkrachten met deze stijl hebben een even nieuwsgierige als beschouwende inborst en zullen dan ook rustig praten. Ze houden er van om de logica achter het gebeuren te ontrafelen en vinden de inhoud van de materie eigenlijk belangrijker dan de manier waarop deze aangeleerd wordt. Vaak echter hebben ze ook twee linkerhanden en zijn ze in geen velden te bespeuren indien er praktisch werk ligt.

De twee hoogste dimensies of karikaturen worden hier getoond. Deze belichten belangrijke gedragsstijlen die regelmatig door de kandidaat als een 'jasje' gedragen worden. Tevens kunnen hier troeven in opduiken die niet onder de competenties vermeld staan.

### Filosoof

Mensen met deze persoonlijkheidsdimensie zijn geneigd om over alles en nog wat na te denken en te piekeren in de hoop vanuit de ratio logische antwoorden te vinden. In hun denken staat vaak de mens in verhouding tot het zijn en de werkelijkheid centraal, maar even goed kan muziek of software-logica de kern van hun denken vormen. Ze hebben dan ook vaak een erg brede en kritische culturele interesse. Filosofen abstraheren en analyseren alles wat ze zien en horen. Ze zijn snel van begrip en kunnen erg inlevend zijn, maar verklaren soms liever dan te troosten.

### Wetenschapper

Mensen met deze persoonlijkheidsdimensie zijn geneigd om het hoofd te breken over moeilijke vraagstukken. Wetenschappers bereiden de toekomst voor door het grondige studiewerk te verrichten dat aan ieder praktisch succesverhaal vooraf gaat. Ze analyseren wat is en lijmen de puzzelstukken naar behoefte en volgens de regels van de wetenschap samen. Het noeste werk van hun grijze massa resulteert in berekeningen allerlei, formules en softwareprogramma's, of in werkdocumenten en plannen die anderen als leidraad gebruiken voor effectieve realisaties of nog, in lijvige dossiers.

Competenties zijn vaardigheden die de werkgever hoopt terug te vinden bij de werknemers. Onderstaand krijg je scores op 9 competenties die binnen de scholengroep sterk gewaardeerd worden.

Een score 50 betekent een gemiddelde score, wat goed is. Met een score plus 65 ben je een uitblinker. Een score min 35 geeft aan dat het een werkpunt voor jou is.

Titel	Score	Toelichting
Flexibiliteit	85	Openheid naar het nieuwe toe, bereidheid tot verandering en soepelheid om in te spelen op het situationele. Bij lage score weinig veranderingsbereid, stug. Bij te hoge score gevaar voor roekeloosheid.
Empathie	78	Warm invoelvermogen waarbij de eigen waar(dig)heid ondergeschikt is aan het welzijn van de ander. Bij lage score te eigengereid en weinig gevoelig voor leefwereld van de ander.
Zorgvuldigheid	62	Nauwkeurig registreren en beheren van wat gebeurt met zorg voor het materiaal. Bij lage score: slordigheid, administratieve puinhoop, weinig voorzichtig met materiaal,... Bij te hoge score, detaillisme.
Contactvaardigheid	58	De vaardigheid om met collega's, leerlingen en ouders contacten uit te bouwen en conflicten te mijden. Bij lage score ofwel te bezig, ofwel te onmondig.
Waakzaamheid	56	Het voortdurend alert en zorgzaam zijn voor al wie onder de hoede genomen wordt. Bij lage score te weinig oor/oog voor welzijn en veiligheid van de kinderen. Bij te hoge score, angstig.
Planningtalent	48	De chronologie van toekomstige activiteiten met oog voor eventualiteiten neer schrijven en beheren. Bij lage score te weinig vooruitblikken en al te veel rekenen op de inspiratie van het moment.
Controlekracht	27	De drive om het gehele gebeuren te bepalen en naar eigen hand te zetten. Bij lage score te weinig zelfzeker en te weinig regulerend-controlerend optreden. Bij te hoge score, tiranniek.
Verantwoordelijkheidszin	26	Het opnemen van verantwoordelijkheid door bekommernis te vertalen in doelgerichte actie. Bij lage score te onbezonnen en toekomstnonchalant.
Organisatievermogen	24	Coördinatie en opvolging van mensen en activiteiten al dan niet met een deadline als streefdoel. Bij lage score te weinig drive om te regelen en/of te povere expressieve vaardigheden.

Aandachtspunten kunnen valkuilen worden. Deze kan je trachten te vermijden door aan je professionele persoonlijkheid te sleutelen, maar je kan de valkuilen ook voorkomen door de juiste keuzes te maken. Een slechte professionele keuze eist meer tegennatuurlijke energie. Indien je bvb. niet graag nieuwe mensen ontmoet, stap je best niet in een commerciële functie. Hoe beter je je professionele persoonlijkheid doorgrondt, hoe beter de keuzes die je zal maken en hoe minder je moet sleutelen. De tips bij de aandachtspunten kunnen je helpen bij het sleutelen en/of het keuzeproces.

Een werkpunt waarop je hoger scoort dan 75% verdient echt wel enige aandacht! De kans dat het je effectief parten speelt, is dan wel erg groot.

Impasse

80 %

Wie het moeilijk heeft om een keuze te maken of een beslissing te nemen, houdt voortdurend rekening met alle pro's en contra's waardoor je situaties goed wikt en weegt, maar... de ene dag zal je wit en de volgende zwart denken waardoor je in een cirkel blijft draaien en keuzes uitstelt.

#### Mogelijk risico

Geen knopen doorhakken waardoor je over een probleem blijft 'malen' en uiteindelijk het lot beslist wat er gebeurt.

#### eventuele tips bij dit aandachtspunt...

- Het is minder de keuze op zich die belang heeft, wel hoe je nadien met de gevolgen omgaat en er zijn altijd correctiemogelijkheden.
- De ene keer kies je voor zekerheid, de andere keer gok je een beetje... het voordeel van de keuze is dat je ook al preventief kan optreden omdat je zelf iets bepaalt. Geen keuze maken, biedt daarom altijd minder zekerheid.
- Wie grondig en met een open vizier over een probleem nadenkt, zal merken dat er altijd wel een derde of zelfs een vierde weg te vinden is, vaak een middenweg tussen de twee voor de hand liggende opties.

## Overgevoeligheid

80 %

Als leerkracht moet je elke dag opnieuw voor een klas staan, gevuld met soms kritische blikken van soms afwezige leerlingen. Overgevoeligheid is een vorm van sociale belasting die kan draaien rond het zich te zeer aantrekken van andermans problemen, maar ook rond 'het zich bekeken voelen' en het moeilijk hebben met kritiek, vooral in combinatie met het gevoel weinig waardering te krijgen voor het geleverde werk. Indien je overgevoelig bent, kan je mensen rondom erg goed inschatten en zal je vaak echt wel om hen geven. Mensen vertrouwen je ook en zullen je hun verhaal vertellen. Ze voelen zich behoorlijk veilig bij jou, maar... hun problemen wegen ook op jouw gemoed en je zal sneller zwaar aan alles tillen wanneer je te gevoelig bent voor meningen van - en perceptie door anderen. Dit alles bezwaart je stemming en maakt je extra zelfkritisch waardoor je het soms moeilijk hebt om kordaat op te treden.

## Mogelijk risico

Een en ander kan leiden tot sociale belasting door te veel empathie, sociale stress en gewetensproblemen bij harde beslissingen, onbehagen bij sociale spanningen, zich te snel (kritisch) bekeken voelen, maar ook frustratie omwille van te weinig waardering van leerlingen en ouders...

## eventuele tips bij dit aandachtspunt...

- Niet iedereen is sociaal even attent en opmerkzaam als jij. Niet iedereen voelt wat jij voelt. De meeste mensen zijn harder, dus maak er niet meteen een drama van indien je zelf eens kordater uit de hoek komt.
- Hoe jonger mensen zijn, hoe minder ze stil staan bij wat ze anderen aan doen. Probeer hun blikken en 'streken' te relativiseren. Het zijn per slot van rekening nog kinderen.
- Bedenk dat sociale spanningen normaal zijn en dat iedereen zijn/haar portie te verteren krijgt.
- Beperk je rol als luisterend oor tot je leerlingen. Indien een collega wil 'uithuilen', kan dit, maar niet te pas en te onpas.
- Ook ouders verwachten waardering en respect van hun kinderen voor de goede daden die ze verrichten, maar kinderen beschouwen ook hun zorgen als evident.
- Iedere klas is anders, ieder jaar is anders. Beschouw je 'pantsering' als een traag leerproces.
- Controles horen er bij. Doe wat je moet doen en geloof in jezelf. Vertrouw op je beroepsernst!
- Observeer de 'on gevoeligen' en leer van hen.



## Plankenkoorts

75 %

Ondanks het feit dat leerkrachten elke dag opnieuw voor de klas staan, kampt velen van hen nog regelmatig met plankenkoorts. Je moet je dan telkens weer vermannen om de klas toe te spreken. Het voordeel is dat je je op deze wijze 'oplaadt' om een goede prestatie neer te zetten, maar... je ziet jezelf ook met een zelfkritische bril op de neus voor een niet altijd goedwillend publiek staan en dat bezorgt je vaak knikkende knieën. Ook wanneer je tijdens een vergadering met collega's het woord moet nemen, is het even slikken.

## Mogelijk risico

Faalangst overvalt je telkens je de aandacht op eist waardoor je minder overtuigend uit de hoek komt, nerveuze trekjes vertoont, de draad kwijt raakt of stukken leerstof vergeet.

## eventuele tips bij dit aandachtspunt...

- Heel veel acteurs hebben hier hun hele leven last van, maar zij puren er energie uit. Ze kennen hun materie dan ook door en door.
- Hoe beter de voorbereiding, hoe minder plankenkoorts.
- Begin je les stevast met een stukje dat je heel goed kent.
- Bewegen helpt. Het sterkt je zelfvertrouwen.
- Hoe meer interactie met de klas, hoe minder last van plankenkoorts.
- Iedereen kampt er wel eens mee, dus zijn er heel veel praktische tips te vinden op het internet.

Hieronder zie je de overige "aandachtspunten" met jouw scores erbij

Detaillisme	73	%
Voortvarendheid	72	%
Vage angsten	57	%
Te zelfkritisch	56	%
Preken	56	%
Introversie	55	%
Rationalisme	52	%
Ad hoc werken	50	%
Intuïtief Denken	50	%
Frustratie	50	%
Onhandigheid	45	%
Sociale Kwetsbaarheid	41	%
Onbekommerdheid	40	%
Fysieke kwetsuren	38	%
Weinig zelfkritisch	35	%
Behoudsgezindheid	33	%
Papieraversie	26	%

Wat vooraf ging, was voorgekauwde kost en geïnspireerd door meer dan 15 jaar in de praktijk opgebouwde expertise die 'in het systeem werd gestopt'. Je kan echter ook zelf nadenken over je persoonlijkheidsstructuur. Immers, hoe beter je begrijpt wat we precies meten, hoe beter je jezelf leert kennen.

## Gedragsprocessen

BasicProfileScreen meet 9 gedragsprocessen. Jouw scores op deze 9 gedragsprocessen tekenen het skelet van je Professionele Persoonlijkheid. Een gemiddelde score (4 - 5 of 6) geeft aan dat jij jezelf nauwelijks profileert ten overstaan van het gemiddelde van de actieve beroepsbevolking en dus op dit vlak 'normaal' of weinig opvallend door het leven stapt. Een hoge score (7 of meer) en een lage score (3 of minder) betekent dat jij jezelf wellicht merkbaar onderscheidt van de doorsnee beroepsbevolking.

De scores op deze 9 gedragsprocessen mag je beschouwen als de bouwstenen die je professionele persoonlijkheid vorm geven. Elke score op zich vertelt iets, maar om het totaalbeeld te zien, moet je alle scores tegelijk in ogenschouw kunnen nemen, wat geen sinecure is.

### SOCIALE ATTITUDES

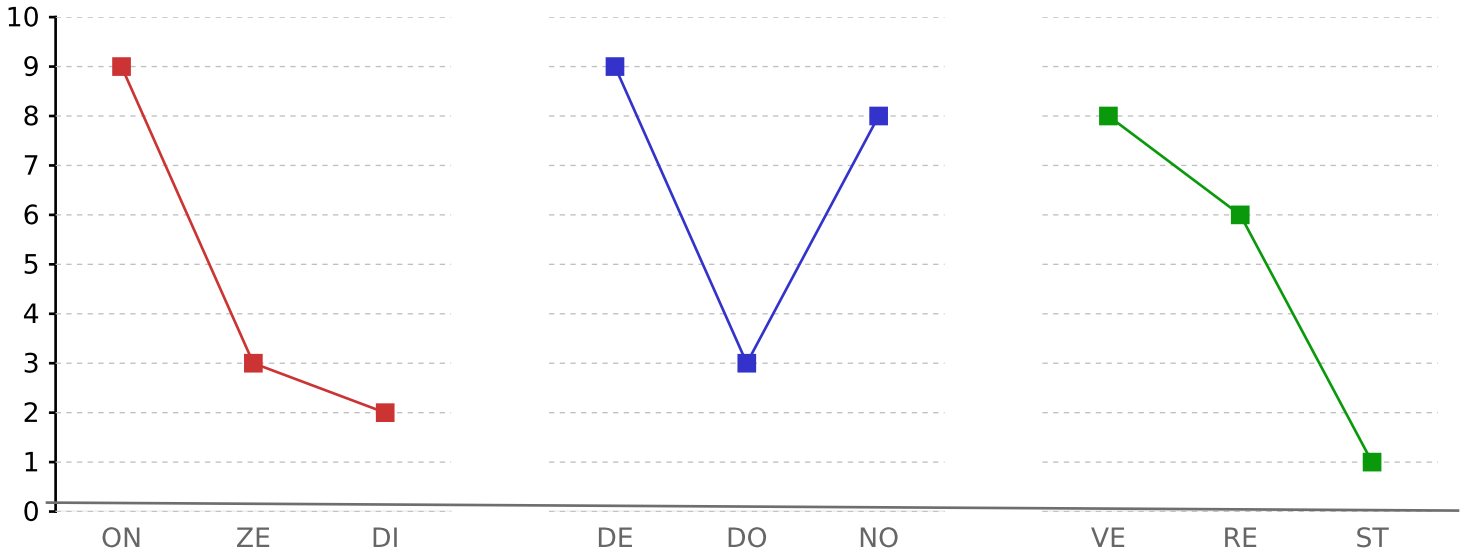
Ontvangen	Zenden	Dicteren
9	3	2

### TAAKVOORKEUREN

Denken	Doen	Noteren
9	3	8

### DYNAMIEK

Verkennen	Remmen	Sturen
8	6	1



Hoe verlopen je sociale contacten met collega's, klanten, chefs en ondergeschikten?

SOCIALE ATTITUDES	Score	Beschrijving
Ontvangen	9	Je bent sociaal erg nieuwsgierig, een en al oor en oog voor de anderen
Zenden	3	Je mijdt de schijnwerpers en in groep zal je zelden opvallen
Dicteren	2	Je eigen gelijk is je niet zo dierbaar dat het een ruzie waard is

Welke mix van concrete taken zoek jij in een job?

TAAKVOORKEUREN	Score	Beschrijving
Denken	9	Je hebt een uitgesproken voorkeur voor wetmatige, rationele abstractie
Doen	3	Enkel indien het echt moet, maak je je handen vuil
Noteren	8	Je besteedt veel zorg aan registratie van de activiteiten

Hoe ga jij om met de wisselvalligheden binnen het tijd/ruimte-kader?

DYNAMIEK	Score	Beschrijving
Verkennen	8	Er moet geregeld iets nieuws onder de zon te beleven zijn
Remmen	6	Graag een vertrouwde omgeving, maar liefst geen verstikkende
Sturen	1	Je leeft van dag tot dag en je houdt alle opties open

9 eenvoudige werkwoorden, 9 cijfers ...

Samen vormen ze de sleutel tot dieper inzicht in je Professionele Persoonlijkheid. Ze weerspiegelen hoe jij beroepsmatig je energie verdeelt. Hoe hoger de score, hoe meer je het desbetreffende werkwoord wil toepassen in je job.

		WERKSPHEREN BUITENWERELD			VERDELING INNERLIJKE ENERGIE
		DYNAMIEK	SOCIAAL	TAKEN	
ENERGIE BINNENWERELD	BELEVEN	VERKENNEN 8	ZENDEN 3	DOEN 3	14 EXTRAVERT
	OVERLEVEN	REMMEN 6	ONTVANGEN 9	DENKEN 9	24 INTROVERT
	ORIENTEREN	STUREN 1	DICTEREN 2	NOTEREN 8	11 CONTROLE
SOM UITERLIJK GEDRAG		15 HANDELEN	14 COMMUNICEREN	20 WERKEN	

Je professionele persoonlijkheid ontwikkelt zich als raakvlak tussen krachten in je Binnenwereld en verleidingen of belemmeringen uit de Buitenwereld. De energie bestaat uit Extraverte, Introverte en Controle-krachten. De Professionele Buitenwereld biedt een Dynamisch, Sociaal en Taken-kader. Op de raakpunten tussen je krachten en de Buitenwereld ontstaan de 9 fundamentele gedragsprocessen.