

## **Toelichting zelfevaluatie bij het PO-model**

### **Introductie zelfevaluatie**

Onderzoeken en beoordelen of en zo ja, in welke mate, jouw acties en doelstellingen vanuit een Persoonlijk Ontwikkelplan hebben bijgedragen aan jouw professionele en persoonlijke ontwikkeling, is een belangrijk onderdeel binnen het PO-model. Zelfevaluatie en een reflectiegesprek met de buddy zijn daarom verplichte onderdelen binnen het PO-model.

Bij de zelfevaluatie vraag je jezelf kritisch af op welke wijze je invulling hebt gegeven aan een Persoonlijk Ontwikkelplan.

De centrale vraag is: in hoeverre hebben de door mij uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de leerresultaten die ik wilde bereiken?

De antwoorden op deze en andere vragen zullen je meer inzicht geven in wat er goed gaat, wat beter kan, en wat je sterke punten en verbeterpunten zijn. De zelfevaluatie en het reflectiegesprek met de buddy 'dwingen' je om eens van een afstand naar je ontwikkelproces (terug) te kijken: hoe tevreden en gemotiveerd ben je nu? Dit inzicht kan je helpen om betere besluiten te nemen over je persoonlijke en professionele ontwikkeling voor de komende jaren.

### **Waar moet je op letten bij het maken van de zelfevaluatie?**

In de zelfevaluatie leg je vast wat je concreet hebt geleerd en hoe je dat hebt geleerd, bijvoorbeeld door het volgen van een cursus of door het uitvoeren van opdrachten in de praktijk. Je legt ook vast hoe je het geleerde kunt gebruiken in de praktijk. Je koppelt de leerresultaten aan de leerdoelen die je je vooraf had gesteld om aan te tonen in hoeverre je deze hebt gerealiseerd.

Voorbeeldzinnen die daar bij passen zijn:

Door het volgen van de opleiding ... ben ik weer helemaal bij op het gebied van ... Ik heb daarbij het volgende geleerd: .... Hiermee heb ik mijn leerdoel ... gehaald.

Ik heb sessies bijgewoond die aansluiten bij mijn huidige werk en deze hebben ertoe bijgedragen dat ik mijn werk op het gebied van ... de komende jaren kan blijven doen. Ik heb daarbij mijn kennis op het gebied van ... opgefrist. In de praktijk heb ik dit al toegepast bij: ....

Ik heb activiteit B ondernomen, maar dit heeft me nog niet volledig opgeleverd wat ik nodig heb voor het bereiken van mijn doel A. Ik heb wel geleerd over ..., maar nog niet over ... Dit laatste ben ik van plan op te nemen als doel in mijn PO plan voor volgend jaar. Ik had me meer willen ontwikkelen op dit gebied dit jaar, maar ik vind dat ik me toch voldoende heb ontwikkeld, omdat.....

Ik heb geleerd over ... waar ik nog niet veel van wist. Ik heb o.a. de volgende kennis opgedaan: ... Dit heeft ertoe geleid dat ik een meer wendbare actuaaris ben geworden doordat ik sessies ... en ... heb gevolgd die buiten mijn dagelijkse werk vallen, zodat ik beter voorbereid ben als mijn werk verandert.

Door een aantal notities te schrijven (te weten: ...), heb ik geleerd dat een goede opbouw van belang is en dat je je altijd bij uitleg van moeilijke zaken in de ander moet verplaatsen. Een ervaren collega heeft me hierbij ondersteund en gaf de volgende feedback: ..., waaruit blijkt dat ik dit veel beter kan dan voorheen.

Ik heb geleerd effectiever te communiceren (en mijn standpunt te verdedigen) in vergaderingen door mij goed voor te bereiden en al vooraf mogelijke vragen te

beantwoorden, en ook door vooraf in gesprek te gaan met stakeholders. Voorbeelden waarbij ik dit heb toegepast zijn: .... Ik ontving de volgende feedback van collega's: ....

### **Vorbereiding zelfevaluatie en reflectiegesprek**

Ter voorbereiding of ter inspiratie volgen hierna een aantal voorbeeldvragen die je jezelf kunt stellen:

- In hoeverre hebben de geplande activiteiten bijgedragen aan mijn professionele en/of persoonlijke ontwikkeling en/of het goed kunnen bijblijven? Als een activiteit niet de verwachte bijdrage heeft geleverd: Ga je volgend jaar hetzelfde doel proberen te bereiken met een andere activiteit?
- Heb je de leeractiviteiten uitgevoerd en deze weten toe te passen op jouw werk en zo ja, wat heeft dat jou opgeleverd en zo niet, wat heeft jou hierbij gehinderd?
- Zijn de doelen nog hetzelfde, of heb je inmiddels een andere doelstelling?
- Zijn de doelstellingen (deels) behaald? Zijn er doelen die niet (meer) relevant zijn en/of bijgesteld moeten worden? Welke en waarom?
- Noem een aantal zaken in je werk waarmee je vooruitgang hebt geboekt en/of nog iets te ontwikkelen hebt. Hoe ga je dit verder aanpakken?
- Noem een aantal succesmomenten in je werk in het afgelopen jaar. En waar heb je jezelf het meest mee verrast? Hebben deze zaken jou meer inzicht gegeven in jouw kwaliteiten en/of geïnspireerd tot nieuwe of bijgestelde acties? Zo ja, beschrijf op welke wijze.
- Zijn er gebeurtenissen die jouw functioneren in de weg hebben gestaan? Welke en waarom?
- Beoordeel je de bereikte resultaten als onvoldoende? Zo ja, hoe ga je dat herstellen? Heb je hierbij ondersteuning nodig? Zo ja, dan kun je via het AG terecht bij het PO ondersteuningsteam.
- Zijn er gebeurtenissen die nieuwe kansen (hebben) (ge)geven voor je functioneren nu of in de toekomst? Wat heb je nodig om die kansen te kunnen grijpen?
- Hoe zie jij je eigen ontwikkeling over 2 tot 5 jaar in/bij je huidige rol/functie/werkgever? Welke kennis heb je hierbij nodig en welke skills ga je ontwikkelen om daar te komen?
- Hoe was de samenwerking met jouw buddy? Wat was de toegevoegde waarde van de buddy bij het proces dan wel bij jouw professionele/persoonlijke ontwikkeling.

### **Format van de zelfevaluatie**

Je bent vrij om je eigen format te kiezen voor de zelfevaluatie. Wel dien je minimaal de volgende 3 vragen te beantwoorden: 1) welke resultaten had je jezelf gesteld? 2) wat heb je gerealiseerd? 3) wat heeft het je opgeleverd, in de zin van wat heb je dit jaar concreet geleerd of opgefrist? Jouw zelfevaluatie is een persoonlijk document. Belangrijk is dat je kritisch bent ten aanzien van je eigen professionele en persoonlijke ontwikkeling. CAPE kan de zelfevaluatie steekproefsgewijs opvragen. Deze informatie wordt vertrouwelijk behandeld.