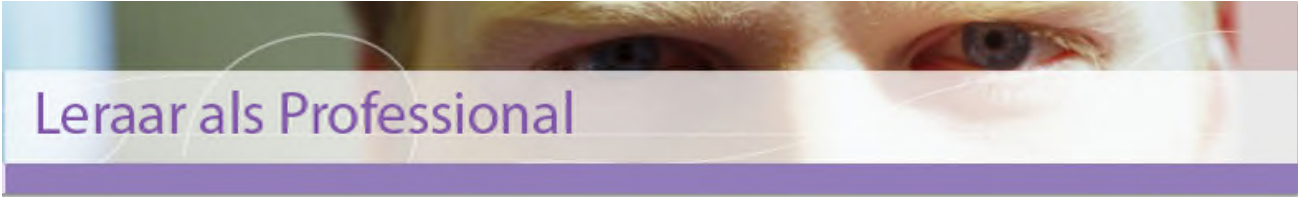


LaP[®] rapportage

A horizontal banner featuring a close-up of a person's eyes. The text 'Leraar als Professional' is overlaid in a purple font. The banner has a purple gradient bar at the bottom.

Leraar als Professional

Persoonlijke eindrapportage

naam: Wilfried
organisatie:

s t r i k t v e r t r o u w e l i j k

Intake

Naam (voornaam,tussenvoegsel,achternaam)	wilfried
Straat, huisnummer	xxxx
Postcode, Woonplaats	xxx xx
Nationaliteit	xxx
E-mail	xxx
Telefoon	xxx
Geboortedatum (dd-mm-jjjj)	xxx
Geslacht	vrouw
Burgerlijke staat	gehuwd
Heeft u kinderen?	nee
Zijn deze kinderen jonger dan 18 jaar	n.v.t.
Wat is uw huidige functie?	xxx
Tot welke groep behoort u?	Ervaren docent
In welk schooltype bent u werkzaam?	vmbo
Bent u nog in een tweede schooltype werkzaam?	vmbo
Hoeveel uur werkt u per week?	xxx
Bent u werkzaam geweest op een ander schooltype dan waar u huidig werkt?	ja
Zo ja, duur dat u in het PO hebt gezeten	xxx
Zo ja, duur dat u in het vmbo hebt gezeten	xxx
Zo ja, duur dat je in het havo hebt gezeten	xxx
Zo ja, duur dat u in het vwo hebt gezeten	xxx
Zo ja, duur dat u in het bve hebt gezeten	xxx
Zo ja, duur dat u in een ander type hebt gezeten	xxx
Hoeveel jaar bent u in het totaal werkzaam in het onderwijs?	xxx
Welke vooropleiding hebt u gehad?	xxx
Bent u bevoegd als leraar?	ja
In welk jaar bent u bevoegd?	xxx
Hebt u andere functies buiten het onderwijs gehad?	ja
Zo ja, welke?	xxxx

Wat kan ik?

Met deze instrumenten wordt u zich bewust van uw persoonlijke kwaliteiten die van invloed zijn op het handelen als leraar en hoe u op deze aspecten scoort t.o.v. uw collega's.

Persoonlijke kwaliteiten

Conflicthantering

Confronteren en integreren (Conflicthantering)

In vergelijking met collega's scoort u laag op confronteren en Integreren. Confronteren en integreren houdt in dat men én aandacht schenkt aan de kwestie én aan de relatie met de ander. Men past zich niet zomaar aan, maar zoekt naar een oplossing die voor beiden aanvaardbaar en goed is. Kenmerkend voor confronteren en integreren is "actief luisteren". Dit wil zeggen dat men probeert er achter te komen wat de ander precies bedoelt, als die iets zegt: wat denkt de ander, wat voelt hij, wat wil hij precies meedelen? Daartegenover staat dat men zelf "actief spreekt": men maakt duidelijk aan de ander wat men bedoelt, wat men denkt en voelt en dit in een taal die de ander begrijpt. Samen wordt dan uitgemaakt wat belangrijk is en wat niet en probeert men elkaars standpunten te begrijpen. Men neemt echter geen genoegen met minder goede oplossingen. Confronteren en integreren veronderstelt wederzijds vertrouwen.

Ontlopen (conflicthantering)

In vergelijking met collega's scoort u boven gemiddeld op ontlopen. De ontloper of vermijder hecht zowel weinig belang aan de kwestie als aan de relatie. Men wil helemaal niet meer over de zaak praten. Men vindt bijvoorbeeld de zaak hopeloos of onbeduidend. Men kan ook ontlopen uit angst voor de tegenpartij. Het probleem is echter niet opgelost. De ontloper staat neutraal tegenover de ander en is onverschillig. Men neemt zelf geen initiatief.

Domineren of forceren (Conflicthantering)

In vergelijking met collega's scoort u laag op domineren. Vechten, domineren of doordrukken doet iemand die het probleem of de kwestie belangrijker vindt dan de relatie met de ander. Men schakelt als het ware de ander uit.

Toedekken (Conflicthantering)

In vergelijking met collega's scoort u beneden gemiddeld op toedekken. Aanpassen of toedekken is een passieve strategie omdat men in feite niets onderneemt om het probleem op te lossen. De aanpasser hecht weinig belang aan de kwestie maar veel belang aan de relatie. Men geeft toe. Men past zich aan als men vindt dat de zaak belangrijker is voor de ander dan voor zichzelf, of men wil hierdoor krediet opbouwen, zich redelijk tonen, een gebaar maken.

Compromis (Conflicthantering)

In vergelijking met collega's scoort u laag op compromissen sluiten. Als onderhandelaar wil men water bij de wijn doen, maar niet zoveel als iemand die zich aanpast. Men heeft meer zorg voor de relatie dan de vechter, maar minder dan de samenwerker. Men zoekt naar een aanvaardbaar compromis. Onderhandelen blijkt reeds uit de keuze van de voorwaarden waaronder men aan het probleem wil werken: men kiest een gunstige omgeving, een gunstig tijdstip, gunstige procedures. Men wil als onderhandelaar zoveel mogelijk informatie over de ander hebben. Onderhandelen is concessies doen. Daarom start men vaak met (te) hoge eisen. Voor elke concessie dient men in ruil iets terug te krijgen. Deze ruil stabiliseert zich in het compromis.

Interpersoonlijke relaties

Interpersoonlijke relaties

In vergelijking met collega's kunt u in relaties met anderen een zekere koelheid vertonen. U toont niet echt veel emotionele betrokkenheid bij anderen. U bent het meest in uw element als u de mogelijkheid hebt om in relaties te improviseren. U kunt gemakkelijk omgaan met een hoge mate van onduidelijkheid in relaties. Sociale interacties kunt u naar uw hand zetten. U bent niet gauw geneigd te vertellen wat uw bedoelingen zijn en wantrouwt de bedoelingen van anderen. U ligt er niet wakker van als er dingen gebeuren waarbij morele vraagtekens kunnen worden gezet.

Emotiemanagement

Emotiemanagement

In vergelijking met andere leraren hebt u meer moeite uiting te geven aan gevoelens zoals ergernis, boosheid, woede, blijdschap, plezier en enthousiasme. Hierdoor weten anderen vaak niet goed hoe u zich werkelijk voelt en kan u zichzelf wel eens minder begrepen voelen. Het ontvangen van kritiek valt u vaak moeilijker, net als het werken onder druk. U bent eerder een rationalist en neemt beslissingen op basis van uw verstand. Als u éénmaal een beslissing hebt genomen, is het voor u moeilijker hierop terug te komen en uw mening eventueel te herzien of bij te sturen.

Leiderschap

Leerlinggerichtheid (Leiderschap)

In vergelijking met andere leraren hebt u een lage score. Dit wijst op het feit dat u, vergeleken met collega's, een eerder onpersoonlijke band met leerlingen hebt.

Taakgerichtheid (Leiderschap)

U heeft een hoge score en dit is kenmerkend voor een persoon die een actieve rol vervult in het sturen van activiteiten van anderen door middel van planning, communicatie, informatie geven.

Creativiteit

Creativiteit en flexibiliteit

In vergelijking met andere leraren scoort u laag op creativiteit en flexibiliteit. U zou veel betere oplossingen kunnen krijgen door niet te snel iets te concluderen, zaken anders bekijken of het een tijdje laten rusten. U bent te weinig in staat om uw mening, besluit en plannen te herzien wanneer de situatie dat vereist.

Stressbestendigheid

Stressbestendigheid of veerkracht

Vergeleken met andere leraren ziet u erg op tegen de problemen die op u afkomen. U heeft minder zelfvertrouwen en een lager zelfwaardegevoel dan collega's. U ondergaat de problemen en lijkt een pessimistische kijk te hebben.

Communicatie collega's

Communicatie en samenwerken met collega's

In vergelijking met collega's werkt u het liefst zelfstandig. Wanneer u uzelf tekort gedaan voelt door een collega, confronteert u hem of haar daar zelden mee.

U vermijdt sociale situaties met collega's. Tijdens gesprekken bent u vooral diegene die luistert maar u hebt weinig oog voor de gevoelens van de ander. U toont weinig begrip en acceptatie, u beoordeelt snel.

U laat uw collega's niet zien wie u werkelijk bent.

Communicatie ouders

Communicatie ouders

In vergelijking met collega's voelt u zich niet op uw gemak in een gespreksituatie met ouders en bent niet erg open. U vindt het moeilijk om voor uzelf op te komen en om uw belangen te verdedigen. In een gesprek heeft u weinig oog voor de gevoelens van de ander, toont weinig begrip en acceptatie en u neemt een beoordelende houding aan. U bent weinig betrokken bij de ander.

Time management

Effectiviteit (Time management)

De goede dingen doen.

U stelt binnen de eigen taakuitvoering haalbare doelen. U maakt de vertaalslag naar concrete resultaten en stelt de juiste prioriteiten voor de korte en langere termijn.

U realiseert in belangrijke mate de gestelde doelen en behaalt een optimaal resultaat.

Efficiëntie (Time management)

De dingen goed doen.

Binnen de eigen taakuitvoering gebruikt u adequaat de beschikbare tijd en middelen om de gewenste resultaten te realiseren; u werkt planmatig en systematisch, maakt zaken af, bent zakelijk en verspilt geen tijd. U heeft en houdt controle op tijdsbesteding en werkresultaten.

Energie (Time management)

U pakt alles aan met evenveel energie, vindt geen moeite te veel en bent niet te stoppen. U voelt zich overal verantwoordelijk voor. U bent te gedreven, wilt er altijd een schepje erbovenop doen; vaak wilt u teveel.

Self Efficacy (geloof in eigen kunnen)

Klassenmanagement

Klassenmanagement en motiveren van leerlingen

In vergelijking met andere leraren acht u uzelf niet of nauwelijks bekwaam om minder gemotiveerde leerlingen bij de les te betrekken en hen voor de stof te enthousiasmeren. U denkt niet of nauwelijks te beschikken over voldoende vaardigheden om de aandacht van deze leerlingen te krijgen en vast te houden, en hen te stimuleren om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen studiedrag.

Tevens acht u uzelf minder bekwaam dan uw collega's in het handhaven van de orde tijdens de les en te voorkomen dat leerlingen contraproductief gedrag vertonen. U denkt nauwelijks te beschikken over voldoende vaardigheden om leerlingen bij de les te houden en adequaat te reageren op wanordelijk gedrag.

Werkgroepen

Begeleiden (Werkgroepen)

Vergeleken met collega's acht u uzelf minder bekwaam om de samenwerking tussen leerlingen te bevorderen. U denkt niet of nauwelijks te beschikken over voldoende vaardigheden zowel om storend gedrag te corrigeren van leerlingen die het samenwerkingsproces belemmeren, als om leerlingen te laten weten dat zij op een goede manier bezig zijn.

Opdrachten (Werkgroepen)

U acht uzelf middelmatig bekwaam om werkopdrachten te maken en te gebruiken die de leerprocessen bevorderen. U denkt in enigerlei mate over vaardigheden te beschikken om leerlingen coachend te begeleiden bij het zelf zoeken naar oplossingen, en hen zodanig te ondersteunen dat zij er zelf achter komen welke activiteiten nodig zijn om de opdracht te voltooien.

Vernieuwingen

Vernieuwingen

In vergelijking met collega's acht u uzelf niet of nauwelijks bekwaam om op een succesvolle manier de spanning tegemoet te treden die met onderwijsvernieuwingen gepaard gaan en uw draai te vinden in nieuwe werkvormen. Ook denkt u niet of nauwelijks te beschikken over voldoende vaardigheden om in innovatieve projecten te participeren en deze te ondersteunen.

Beheersingsoriëntatie

Externe beheersingsoriëntatie

U denkt dat werkzaam zijn als leraar betekent dat u zeer weinig kan doen om de studieresultaten van uw leerlingen in positieve zin te beïnvloeden. U acht de invloed van factoren als het sociale milieu van leerlingen en de aandacht die zij thuis krijgen van veel groter belang voor de studieresultaten die zij uiteindelijk zullen behalen dan uw eigen inbreng als leraar.

Interne beheersingsoriëntatie

U denkt dat de prestaties die uw leerlingen halen voor het grootste deel toe te schrijven zijn aan uw inspanningen, professionaliteit, en uw manier van lesgeven en uitleggen.

Core Self-evaluatie

Core zelf-evaluatie

Core Self Evaluation (CSE) is de gemene deler van geloof in eigen kunnen, zelfvertrouwen, beheersingsoriëntatie en emotionele stabiliteit.

Kortweg is CSE een fundamentele inschatting van iemands eigen waardigheid, effectiviteit en capaciteit. U scoort hoog op CSE, dit wil zeggen dat u goed aangepast, positief, zelfverzekerd

en doeltreffend bent. U gelooft in uzelf en hebt een positieve kijk op uzelf.

Wat wil ik?

Met deze instrumenten wordt u zich bewust van uw persoonlijke opvattingen en motivatie m.b.t. het onderwijs en hoe u op deze aspecten scoort t.o.v. uw collega's.

Motivatie

Extrinsieke motivatie

Vergeleken met collega's scoort u laag op extrinsieke motivatie. De motivatie is maar voor een klein deel gelegen in arbeidsvoorwaardelijke zaken zoals werktijden, baanzekerheid, salariëring, en/of vakanties, enzovoorts.

Intrinsieke motivatie

Vergeleken met collega's scoort u laag op intrinsieke motivatie. De motivatie is voor een klein deel gelegen in het plezier waarmee het werk wordt uitgevoerd en het maatschappelijke belang ervan.

Motivatie Leraar

Sociale Status

Uw keuze voor het leraarschap is niet gebaseerd op het verhogen van status of verkrijgen van respect.

Carriere match

Uw keuze om leraar te worden is niet gebaseerd op een wens om maatschappelijk een bijdrage te leveren of op een wens om met jongeren om te gaan.

Overwegingen

Uw keuze voor het leraarschap is niet beïnvloed door de mening van familie/gezin en u heeft er niet al te lang over nagedacht.

Financiële beloning

Het feit dat het beroep van leraar u in staat stelt om effectief voor uw gezin/familie te zorgen en dat het goed betaalt heeft uw keuze niet beïnvloed.

Tijd voor gezin

Mijn keuze om leraar te worden is niet bepaald door het feit dat ik dan meer tijd voor mijn gezin/familie heb.

Loopbaan-orientatielijst

Technisch/functioneel (Anker)

Uw loopbaan is georganiseerd rondom deze specifieke competentie. U vermijdt expliciete situaties die u van uw expertise afhaken of vermijdt dat u in het algemeen management terecht zou komen. U zoekt uw groei in uw specifieke, inhoudelijke deskundigheidsgebied en niet

zozeer in hiërarchische vooruitgang. Succes is voor u meer bepaald door feedback dat u expert bent op uw gebied, toenemende uitdaging in uw werk en minder (niet onbelangrijk) door promotie of financiële beloningen.

Algemeen-managementcompetentie (Anker)

U oriënteert zich sterk op de omvang van een taak, de mate van uitdaging en de mate van verantwoordelijkheid. Uw loopbaan ziet u het liefst hiërarchisch, dat wil zeggen u meet uw eigen succes af aan promoties, de rang en het inkomen. Uw loopbaananker hangt samen met drie algemene gebieden:

- a. Uw analytische competentie betreft uw vermogen problemen te identificeren, te analyseren en op te lossen onder condities van incomplete informatie en onzekerheid.
- b. Uw interpersoonlijke competentie betreft uw vermogen tot beïnvloeding, het geven van supervisie, het leiden, manipuleren en controleren van mensen op alle niveaus van de organisatie voor een effectieve vervulling van de organisatiedoelen.
- c. Uw emotionele competentie houdt in dat u eerder gestimuleerd wordt door emotionele en interpersoonlijke crisis dan dat u erdoor uitgeput of verzwakt raakt. Deze derde component is de meest ongrijpbare, maar wel essentieel voor het welslagen op hoog managementniveau. Als een deel van uw eigen ontwikkeling ziet u een evolutie van het inzicht dat u kunt omgaan met emotioneel moeilijke situaties.

U heeft ook sterk de behoefte in een organisatie te zijn en de mogelijkheid te hebben om naar een positie toe te groeien waarin u deze bekwaamheden kunt uitoefenen. U zoekt functies die het mogelijk maken juist deze combinatie van analytische, interpersoonlijke en emotionele competenties te gebruiken.

Autonomie/onafhankelijkheid (Anker)

U zoekt werksituaties die vrij zijn van dwang en verplichtingen die organisaties kennen om daarmee uw eigen professionele of technisch-functionele deskundigheid voort te zetten. Kenmerkend is dat u het werken in organisaties beperkend vindt en te zeer van invloed op uw privé-leven. Uw primaire behoefte is om op uzelf te zijn, zelf uw tempo en de tijdsplanning te bepalen en er een eigen levensstijl en eigen werkgewoontes op na te houden.

Zekerheid/stabiliteit (Anker)

Uw anker is de onderliggende behoefte aan zekerheid. U neigt ertoe datgene te doen wat uw werkgever van u verlangt. U doet dit om uw eigen zekerheid te waarborgen, een goed inkomen te hebben en om in een stabiele toekomst in de vorm van een goed pensioen te kunnen voorzien. U zult meer dan anderen de definitie van de organisatie over uw loopbaan accepteren en de organisatie vertrouwen dat deze het juiste met u zal doen.

U heeft gescoord op baanzekerheid, dat wil zeggen dat de bron van stabiliteit en zekerheid primair gericht is op stabiel lidmaatschap van een organisatie. De criteria voor succes liggen dus vooral in stabiliteit, zekerheid en een redelijke mate van integratie met het gezin/partner en de werksituatie.

Ondernemingsgerichte creativiteit (Anker)

Dit anker kenmerkt zich onder andere door ondernemerschap. U wilt autonoom zijn, competent op uw vakgebied. U bent in staat uw specifieke talenten te gebruiken en iets op te bouwen of kapitaal te maken teneinde zekerheid te verwerven. Kenmerkend is vooral dat u een sterke behoefte heeft iets te maken of te creëren wat geheel van uzelf is. Vooral zelfvoortzetting (door de creatie van een product of proces met uw naam, het stichten van een bedrijf of het bouwen van een vermogen) is een belangrijk aspect van creativiteit. Mensen van dit type blijven uitdagingen aangaan en de hand leggen op nieuwe projecten.

Diensverlening/toewijding aan een zaak (Anker)

In uw geval betekent de score dat dit geen loopbaananker voor u is.

Zuivere uitdaging (Anker)

U definieert uw loopbaan het liefst in termen van uitdaging. U geeft meer om het overwinnen van anderen, van obstakels dan om iets anders. Succes is voor u het overwinnen van onmogelijke hindernissen, het oplossen van onmogelijke problemen of het overwinnen van zeer taaie tegenstanders. U bent altijd op zoek naar zwaardere uitdagingen. Voorbeelden zijn: de verkoper die ieder klant contact definieert als een win-verlies situatie; de professionele atleten die bestaande records moeten breken; de gevechtspiloot die geen angst kent en slechts de vijand wil bestrijden. Iedereen zoekt een zekere uitdaging. Echter degene die uitdaging als anker onderkent prefereert dat boven werk en salaris. Deze persoon test continu zichzelf. Afwezigheid van grensoverschrijdingen leidt tot verveling en irritatie. Vaak zoeken deze mensen afwisseling in hun loopbaan.

Levensstijl (Anker)

Sommige mensen ontdekken vroeg in hun loopbaan dat zij geen keuze willen maken tussen zorg voor loopbaan, gezin en eigen ontwikkeling. Zij kiezen voor integratie en [balans. Net](#) als zij ontwikkelt u uw zelfconcept rond aspecten van uw levensstijl. Dit is het uitgangspunt en definieert en stuurt uw loopbaan. Naarmate meer vrouwen gaan werken en er meer tweeverdieners komen, dient dit anker zich meer aan teneinde werk en huwelijk te combineren. Levensstijl als anker vraagt om beslissingen rond bereidheid tot verhuizen, loyaliteit aan het bedrijf, verlofregelingen, aantal te werken uren, enz. Levensstijl heeft niet zoals zekerheid en autonomie wortels in de vroege jeugd en dient daar daarom ook niet mee verward te worden. Levensstijl is meer een eigentijds verschijnsel waarin in nieuwe sociale normen vorm gegeven worden en waarin loopbaanbeslissingen niet meer alleen op de eerste plaats staan.

Doel-oriëntatie

Binnen de doel oriëntatie wordt er een verschil gemaakt tussen leeders en presteerders. Leeders zijn zoals het woord zegt gericht op leren. Dit wil zeggen dat ze de motivatie hebben om hun eigen bekwaamheden te verbeteren en nieuwe vaardigheden te trainen. Mensen met een leer-doel oriëntatie nemen zichzelf als referentiepunt. Ze willen verbeteren ten opzichte van het niveau dat ze nu hebben. Presteerders zijn dan weer gericht op presteren. Dit wil zeggen dat ze de motivatie hebben om beter te presteren dan anderen en bevestiging zoekt van uw eigen competenties. Mensen met een prestatie-doel oriëntatie nemen de ander als referentiepunt en willen dus beter worden dan de ander. Het kan zijn dat u geen duidelijke doel oriëntatie heeft; dat wil zeggen dat het waarschijnlijk van de situatie af hangt of u een leerder of presteerder bent.

Leer approach

Deze doeloriëntatie is niet op u van toepassing.

Leer avoidance

Deze doeloriëntatie is niet op u van toepassing.

Prestatie approach

U hebt een doeloriëntatie die gericht is op presteren. Dit wil zeggen dat u de motivatie hebt om beter te presteren dan anderen en bevestiging zoekt van uw eigen competenties.

Mensen met een prestatie-doel oriëntatie nemen de ander als referentiepunt en willen dus beter worden dan de ander.

Binnen de prestatie-doel oriëntatie is er tevens een onderscheid te maken tussen leer approach en leer-avoidance. De prestatie-approach doel oriëntatie duidt erop dat je actief probeert om

beter te presteren dan anderen. Deze specifieke doel oriëntatie is geassocieerd met het vermijden van negatieve feedback.

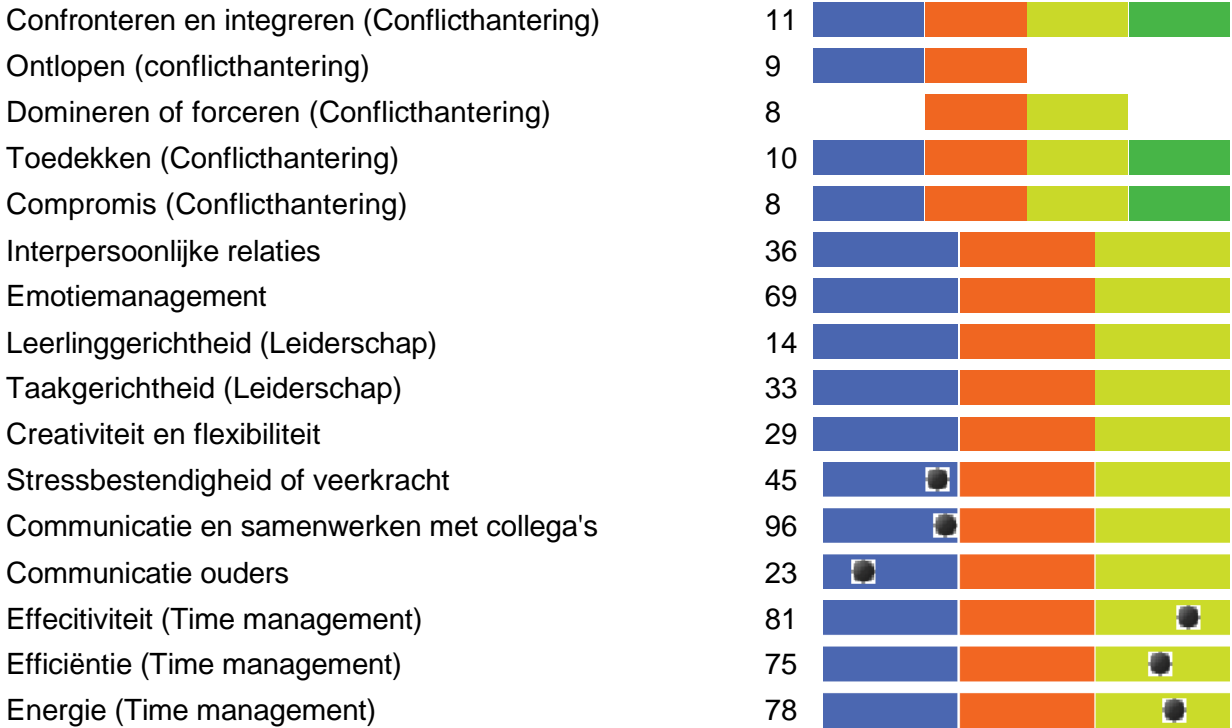
Prestatie avoidance

Deze doeloriëntatie is niet op u van toepassing.

Schalen

Wat kan ik - Persoonlijke kwaliteiten

Titel



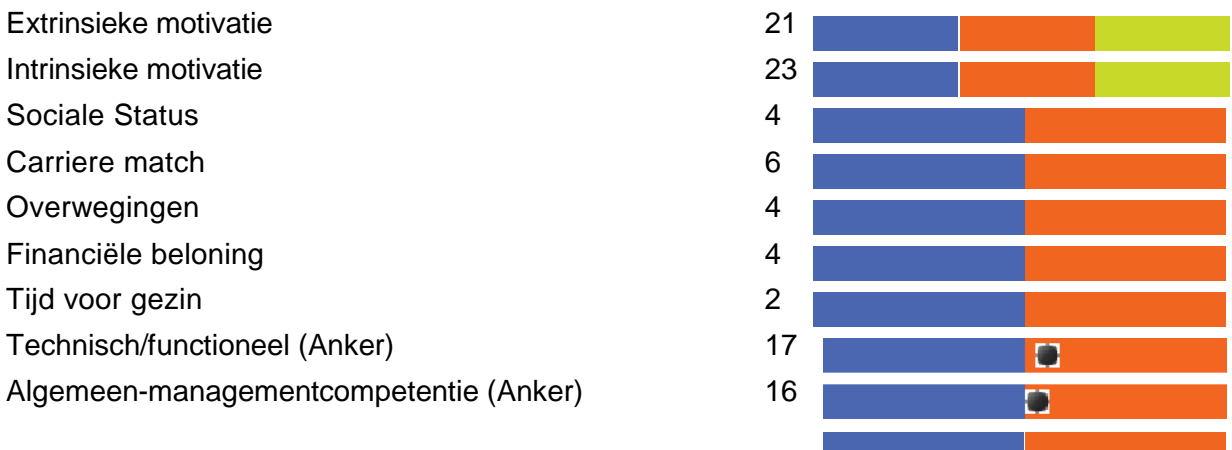
Wat kan ik - Geloof in eigen kunnen

Titel



Wat wil ik?

Titel



Score

