

Aantoonbare persoonlijke ontwikkeling in een **portfolio**

Een portfolio is een persoonlijke map waarin je als werknemer of student laat zien wat je hebt bereikt en op welke manier je dat hebt gedaan. Je laat met bewijzen zien wat jouw persoonlijke competenties zijn en hoe je je hierin hebt ontwikkeld en blijft ontwikkelen. Het maakt voor werkgevers en opdrachtgevers duidelijk wat je kwaliteiten zijn.

— Hans Schilders (scholingsadviseur bos en natuur)

> IN HET ARTIKEL op pagina 20 staat dat ik als scholingsadviseur werkgevers en werknemers in de sector bos en natuur stimuleer om zich voortdurend te ontwikkelen. Ik zie een tendens dat bedrijven en organisaties hun werknemers willen faciliteren om zich te ontwikkelen waarbij de verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en daarmee voor de duurzame inzetbaarheid tijdens de loopbaan steeds meer bij de werknemer komt te liggen. Om deze ontwikkeling zelf te volgen, aan te tonen en inzichtelijk te maken voor huidige en toekomstige werkgevers en opdrachtgevers, is een portfolio een handig hulpmiddel.

Actueel en gevarieerd

Een portfolio wordt actueel gehouden en geeft – anders dan alleen diploma's op een CV – aan wie iemand is. Een portfolio geeft weer wie iemand is gedacht vanuit competenties. Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden, houding en persoonskenmerken. Voorbeelden hiervan zijn: visie, samenwerken,

flexibel gedrag, communicatie, inzet en klantgerichtheid. Competenties kunnen in de eerste plaats worden opgedaan in de formele sfeer zoals opleiding, cursus of training. Daarnaast is de eigen werkplek een belangrijke leeromgeving voor informeel leren en leren mensen competenties beheersen in de privésfeer. In een goed portfolio staan afhankelijk van het doel van het portfolio de relevante opleiding en werkervaring. Bewijzen van de competenties moeten actueel en gevarieerd zijn en de ervaring op langere termijn moet tot uitdrukking komen. Tenslotte moet een bewijs authentiek zijn en aantonen dat de betreffende persoon echt deskundig is.

Deze bewijzen (diploma's en certificaten en ook aan bewijs van betrokkenheid bij projecten, deelname aan een cursus of excursie) komen in het portfolio, op papier of digitaal.

Reflectie

Helemaal krachtig in een portfolio is het bewijs van reflectie op het eigen functioneren in de

vorm van een 360 graden feedback. In deze vorm van feedback geven anderen (collega's, klanten) hun meningen en opvattingen over het functioneren en 'competent' zijn van een persoon.

Een voorbeeldje: 'In onze samenwerking als collega zie ik dat je kennis hebt van jou vakgebied en kundig bent om deze kennis toe te passen. Je zou je nog wel kunnen ontwikkelen in de communicatie naar je collega's en de opdrachtgevers toe'.

Op deze manier stimuleert de portfolio om vorm en inhoud te geven aan de eigen ontwikkeling. Het helpt om na te denken over wat je geleerd en bereikt hebt en wat je nog wilt leren en bereiken. Hierbij stel je vragen aan jezelf:

- Waar ben ik goed in en wat kan ik verbeteren?
- Welke competenties zijn sterk ontwikkeld en welke competenties kunnen verder ontwikkeld worden?
- Welke competenties zijn van belang voor mijn verdere loopbaan?

Het laatste deel van een portfolio kan een persoonlijk ontwikkelplan bevatten met daarin de wensen van ontwikkelactiviteiten die nog uitgevoerd gaan worden.

Informeel leren

Er is in de sector in toenemende mate aandacht voor informeel leren zoals leren op de werkplek en leren van elkaar. Dat kan gepaard gaan met een deel theorie en een deel toepassing in de praktijk. Dit informeel leren vindt in dezelfde context plaats als het werk. Voorbeelden van deze vormen van leren zijn: de Pro Silva voor- en najaarsexcursies, de excursies in het kader van de Veldwerkplaatsen, 'Kijken bij collega's', stages en oriëntatie bij bedrijven en de activiteiten vanuit bijvoorbeeld de commissies van de KNBV en de bosbouwcontactkringen. Ook deze vormen van leren kunnen in het portfolio komen staan. In de beroepspraktijk blijkt dat deze vormen van leren effectief zijn vanwege een goede overdracht en een directe toepassing van het geleerde.<

Oriëntatie op de sector met informeel leren

'Ons bedrijf staat er voor open om jonge mensen te laten leren op een informele manier om zich zo te kunnen oriënteren in de sector bos en natuur. Wij werken op dit moment samen met Jasper de Groot, student aan van Hall Larenstein. Hij is aan de slag met verschillende opdrachten die in de praktijk ook uitgevoerd gaan worden. Op deze manier doet hij werkervaring op. Deze ervaring meldt hij, samen met onze feedback, in zijn portfolio.

Wij delen onze vakkennis en vakkunde met Jasper. Het behoud en de ontwikkeling hiervan is van belang voor de kwaliteit van het werk en de toekomst van de sector.'

George Borgman, Borgman Beheer Advies

Wat mij onderscheidt, leg ik vast in een portfolio

'Als student Bos en Natuurbeheer op Hogeschool Van Hall Larenstein is het belangrijk dat ik een portfolio heb om te kunnen laten zien wat ik tot nu toe bereikt heb. Na stages bij Kroondomein het Loo en Het Nationale Park De Hoge Veluwe ga ik nu aan de slag bij Borgman Beheer Advies om informeel te gaan leren. Hier ga ik naast mijn studie één dag per week werken aan de verduidelijking en verbreding van de QD-methode (Qualifizieren und Dimensionieren: een kostenefficiënte methode om kwaliteitsbomen te telen).

Deze connectie heb ik onder anderen opgedaan via mijn functie als student-bestuurslid bij de Koninklijke Nederlandse Bosbouwvereniging. Hier faciliteer ik vooral het contact tussen het werkveld en de student waaruit steeds nieuwe samenwerkingen ontstaan. De basiskennis krijgt iedereen tijdens zijn studie, maar dat wat mij onderscheid is wat ik hiernaast onderneem via mijn steeds maar groeiende netwerk, vastgelegd in een portfolio'.

Jasper de Groot, student van Hall Larenstein

vrijwilligerswerk

stages

opleiding

werkervaring