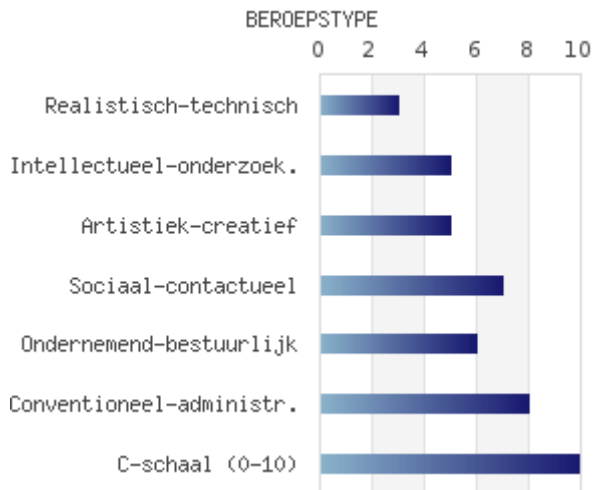
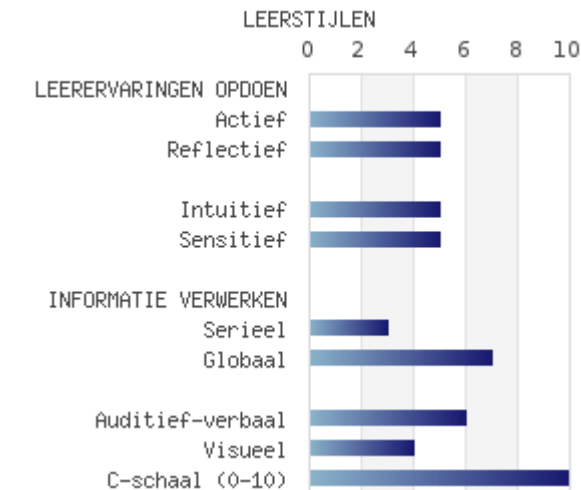
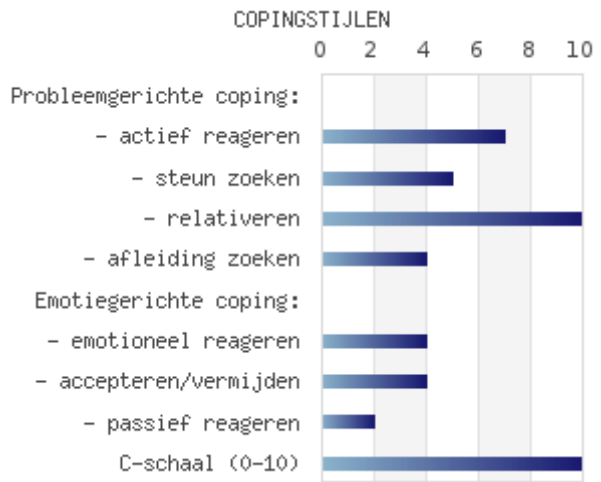
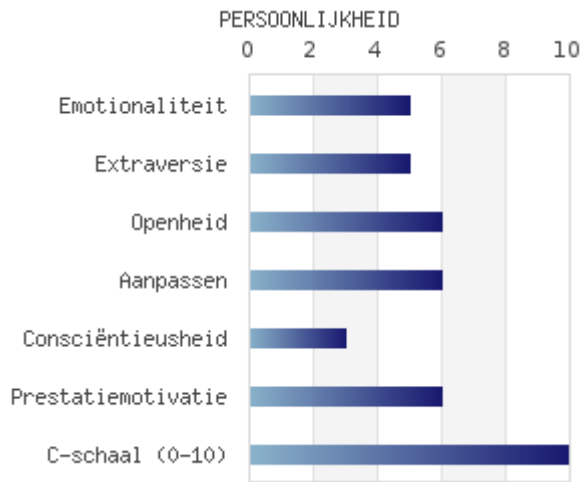


KWALIFICATIEMETER

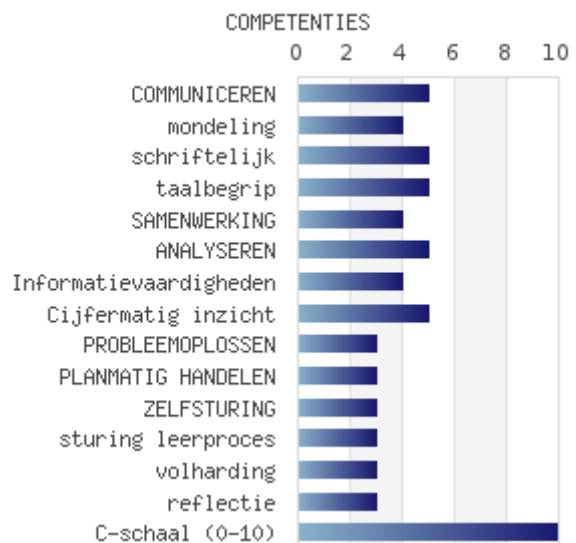
Naam: Joost Verdaan
Geslacht: Man
School: ROC Amsterdam
Schooltype: MBO
Afnamedatum 12 april 2021

C-score **Betekenis**
0-3 **laag**
4-6 **gemiddeld**
7-10 **hoog**



STUDIEKEUZE

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. Beeld van de opleiding | positief |
| - studiebeeld | positief |
| - beroepsbeeld | positief |
| - zelfbeeld | positief |
| 2. Beeld van de onderwijsinstelling | positief |
| 3. Keuzemotieven | positief |
| - interesse | hoog |
| - inschatting eigen capaciteiten | hoog |
| - persoonlijkheid | neutraal |
| 4. Zelfstandigheid bij keuzeprocess | vrij zelfstandig |
| 5. Beïnvloeding door anderen | in sterkere mate |



TOELICHTING KWALIFICATIEMETER

PERSOONLIJKHEID

De Five-Factor Personality vragenlijst meet vijf persoonlijkheidskenmerken: Extraversie, Aanpassen (vriendelijkheid), Openheid voor ervaringen, Consciëntieusheid (ordelijkheid) en Emotionaliteit.

- Extraversie verwijst naar sociale openheid, activiteit en energie. In hoeverre je met energie en enthousiasme omgaat met mensen en/of situaties. Extraversie verwijst naar eigenschappen waaronder assertiviteit, op zoek naar vertier zijn en spraakzaam zijn. Daartegenover staat het begrip introversie dat verwijst naar eigenschappen als gereserveerdheid, teruggetrokkenheid en op zichzelf zijn. Met het begrippenpaar extraversie - introversie wordt een naar buiten respectievelijk naar binnen gerichte energie, aandacht en oriëntatie aangeduid.

Een hoge score op deze schaal betekent dat je meer extravert bent, naar buiten gericht en je comfortabel voelt in groepen. Daarnaast zijn hoogscoorders op deze factor ook assertiever, energieke, meer gericht op personen en spraakzamer dan laagscoorders. Ze houden van spanning en zijn opgewekt en optimistisch van aard.

Een lage score betekent dat je meer naar binnen gericht. Introverte mensen laten niet zozeer het tegenovergestelde van extraverte mensen maar kenmerken zich in een aantal opzichten door de afwezigheid van uitgesproken extraverte kenmerken. Introverte mensen zijn eerder gereserveerd, sober en afstandelijk; meer onafhankelijk dan onderdanig, eerder nadenkend dan sloom en niet uitbundig, eerder rustig.

Mensen die laag scoren op extraversie zijn over het algemeen enigszins solistisch van aard. Zij zoeken het contact met anderen minder actief op en vinden het prettig om in alle rust zelfstandig te werken. Hun aandacht is niet sterk op de directe omgeving gericht, maar meer intern op de eigen gevoelens, gedachten en bezigheden.

Een middenscore wijst erop dat je ambivert bent.

- Aanpassen (vriendelijkheid, verdraagzaamheid) duidt op de mate waarin je positieve betekenis hecht aan anderen en de omgang met anderen. In hoeverre je jezelf openstelt en aanpast aan anderen. Aanpassen verwijst naar de neiging om aardig en sociaal te zijn in gezelschappen.

Een hoge score betekent dat je jezelf gemakkelijk aanpast aan anderen, flexibel bent en coöperatief te werk gaat. Hoogscoorders zijn behulpzaam, attent, bescheiden, vriendelijk en geneigd tot samenwerken. Ze verplaatsen zich in de ander en bekijken situaties mede vanuit het doel van een ander.

Een lage score betekent dat je meer bezig bent met het behartigen van de eigenbelangen. Je instelling is eerder competitief dan coöperatief.

Een middenscore wijst erop dat je onderhandelend bent.

- Openheid staat voor de mate waarin je positieve betekenis hecht aan (openstaat voor) het nieuwe en de omgang ermee. Deze factor verwijst naar creativiteit, intelligentie, verbeeldingsvermogen en het openstaan voor nieuwe ervaringen.

Een hoge score op deze persoonlijkheidsdimensie betekent dat je meer onconventioneel te werk gaat en 'exploreert'. Hoogscoorders zijn open, nieuwsgierig, creatief, origineel, vindingrijk en niet traditioneel. Hun ervaringswereld is doorgaans rijk en gevarieerd. Deze mensen conformeren zich niet bij voorbaat aan de beschikbare regels.

Een lage score betekent dat je meer behoudend, conventioneel te werk gaat en bij bestaande methoden blijft. Laagscoorders op deze factor neigen naar conventioneel gedrag en conservatieve opvattingen. Ze verkiezen het vertrouwde boven het nieuwe. De breedte en intensiteit van hun interesses zijn geringer.

Een middenscore wijst erop dat je gematigd bent.

- Consciëntieusheid (ordelijkheid, zorgvuldigheid) verwijst naar verantwoordelijkheid, georganiseerdheid en volharding. Consciëntieusheid staat voor de mate waarin je jezelf op doelen en resultaten richt en daarbij constructief en gestructureerd te werk gaat en de mate waarin je positieve betekenis hecht aan regels, normen en afspraken.

Een hoge score betekent dat je zeer gestructureerd en doelgericht te werk gaat en dit ook op een efficiënte wijze doet. Mensen die hoog scoren op deze persoonlijkheidstrek werken vaak hard, zijn betrouwbaar en organiseren alles tot in de puntjes.

Een lage score betekent dat je niet echt gestructureerd en doelgericht te werk gaat. Je werkt aan het bereiken van je doelen op een meer ontspannen en rommelige manier en neemt het meer voor lief dat dingen soms mislukken en dat sommige doelen niet bereikbaar blijken.

Een middenscore wijst erop dat je evenwichtig bent. Je stelt jezelf realistische en haalbare doelen. Je let op de balans tussen inspanning en ontspanning.

- Emotionaliteit staat voor de mate waarin je emotioneel reageert of anticipeert op stressvolle en/of moeilijke situaties en gebeurtenissen. Emotionaliteit verwijst naar de mate waarin

mensen zich emotioneel zeker en veilig voelen en ontspannen en kalm zijn. Negatieve gevoelens zoals droevigheid, onzekerheid en verdriet, zijn geassocieerd met deze persoonlijkheidstrekk. Emotionele stabiliteit betreft rustig zijn, ontspannen en het gevoel hebben de zaken emotioneel gezien onder controle te hebben.

Een hoge score duidt op emotionele stabiliteit en betekent dat je goed op stress en moeilijke situaties reageert en waarschijnlijk snel weer herstelt bij tegenslagen. Mensen met hoge scores op deze factor zijn emotioneel stabiel en moeilijk uit hun lood te slaan. Ze hebben gewoonlijk een gelijkmatig humeur, zijn kalm en ontspannen en benaderen stresssituaties op een rustige manier.

Een lage score duidt op emotionele instabiliteit en betekent dat je nogal zwaarmoedig en bezorgd bent en minder goed kan omgaan met stress en moeilijke situaties. Bij tegenslag zal je sneller zijn aangeslagen en langer de tijd nodig hebben om te herstellen.

Een middenscore duidt op emotionele ontvankelijkheid.

HOOFDDIMENSIES

Consciëntieusheid/werkstijl

Je scoort laag op Consciëntieusheid. Je stelt je makkelijk haalbare doelen. Je bent tevreden met een minimaal resultaat zolang dat nog acceptabel is. Je werkt weinig vooruitziend en gestructureerd. Je bent niet zorgvuldig op details. Je bent gemakkelijk afgeleid. Je wisselt makkelijk de aandacht tussen verschillende taken.

Openheid voor ervaringen/intellectuele stijl

Je scoort gemiddeld op Openheid voor nieuwe ervaringen. Je hebt afwisselend voorkeur voor het bestaande en voor verandering. Je wil meestal behouden wat zich bewezen heeft, maar je hebt ook oog voor nieuwe dingen die verbeteringen inhouden. Je houdt dingen graag eenvoudig, maar gaat als het nodig is meer ingewikkelde problemen niet uit de weg. Je brengt af en toe vernieuwende ideeën of werkwijzen in, soms tegen de heersende mening in.

Extraversie/Expressieve stijl

Je scoort gemiddeld op Extraversie. Je werkt meestal even gemakkelijk samen als alleen. Je wisselt in contacten zakelijkheid af met persoonlijke aandacht. Je plaatst zichzelf niet op de voorgrond maar neemt wel de leiding wanneer de situatie daartoe aanleiding geeft. Je uit niet vanzelfsprekend je eigen mening maar komt daar mee wanneer dat nodig is.

Aanpassen/Interpersoonlijke stijl

Je scoort gemiddeld op Aanpassen. Je weegt zorgvuldig de eigen belangen en behoeften tegen die van anderen af. Je gaat discussies of conflicten niet uit de weg en je streeft hierbij naar een werkbaar compromis dat voor beide partijen voldoende voordelen oplevert. Je wilt erkenning wanneer de eigen prestaties dat rechtvaardigen. Je geeft ook anderen de eer die hen toekomt, mits dit de eigen belangen niet schaadt.

Emotionaliteit/Emotionele stijl

Je scoort gemiddeld op Emotionaliteit. Je reageert over het algemeen kalm en nuchter, maar je kan bij plotselinge druk, stressvolle situaties of kritiek van anderen emotioneel reageren of even niet meer weten wat te doen. Je herstelt je daar echter snel van en richt je dan weer snel op oplossingen in plaats van op problemen.

GEDRAGSSTIJLEN

Karakterstijl: Aanpassen en Consciëntieusheid

Je bent minder georganiseerd. Je hebt een flexibele houding. Resultaatgerichtheid heeft geen hoge prioriteit en je laat je gemakkelijk meebewegen met andere mogelijkheden. Je weet je in groepen aan te passen. Je kunt een goede afweging maken tussen het eigen belang en het belang van anderen. Je komt bij conflicten op voor het eigenbelang, maar verliest het belang van anderen daarbij niet uit het oog.

Temperamentstijl: Emotionaliteit en Extraversie

Je komt bij conflicten op voor het eigenbelang, maar verliest het belang van anderen daarbij niet uit het oog. Je bent meestal kalm, maar je kunt bij stressvolle situaties uit balans raken. Je past je op een normale manier aan in nieuwe situaties. Je kan op een redelijke manier voor jezelf opkomen.

Interactiestijl: Aanpassen en Extraversie

Je kan zowel open als gesloten zijn. Je bent niet gelijk een 'open boek' voor anderen, maar kan je bij voldoende veiligheid goed uiten. Je weet je in groepen aan te passen. Je kunt een goede afweging maken tussen het eigen belang en het belang van anderen. Je komt bij conflicten op voor het eigenbelang. Je bent niet bang voor confronteren en doordrukken, maar verliest het belang van anderen daarbij niet uit het oog.

Impulsiviteitstijl: Consciëntieusheid en Emotionaliteit

Je bent minder georganiseerd. Je hebt een flexibele houding. Resultaatgerichtheid heeft geen hoge prioriteit en je laat je gemakkelijk meebewegen met andere mogelijkheden. Je bent meestal kalm, maar je kunt bij stressvolle situaties uit balans raken. Je past je op een normale manier aan in nieuwe situaties. Je kan op een redelijke manier voor jezelf opkomen.

Agitatiestijl: Emotionaliteit en Aanpassen

Activiteitenstijl: Consciëntieusheid en Extraversie

Je bent minder georganiseerd. Je hebt een flexibele houding. Resultaatgerichtheid heeft geen hoge prioriteit en je laat je gemakkelijk meebewegen met andere mogelijkheden. Je voelt je zowel comfortabel in groepen als alleen. Je hebt een normale behoefte aan externe prikkels, spanning en avontuur. Je houdt van van afwisseling tussen actie en rust. Je weet risico's goed in te schatten.

Leerstijl: Consciëntieusheid en Openheid voor ervaringen

Je bent minder georganiseerd. Je hebt een flexibele houding. Resultaatgerichtheid heeft geen

hoge prioriteit en je laat je gemakkelijk meebewegen met andere mogelijkheden. Je hebt een normaal inlevingsvermogen en je verliest jezelf niet in fantasie. Je staat open voor nieuwe ideeën, maar houdt altijd de realiteit in het oog. Je bent kritisch nieuwsgierig. Bij overtuigend bewijs ben je bereid risico te nemen.

PERSOONLIJKHEIDSTREKKEN EN BEROEPSOMGEVING

- **Emotionaliteit.** Jouw score: gemiddeld.

Een hoge score op emotionaliteit betekent dat je iemand bent die relatief snel emotioneel geraakt is. Je hebt na een voor jou stressvolle situatie relatief veel tijd nodig om te herstellen en je hebt er veel last van wanneer iemand je bekritiseert. Verder heb je al snel last van gevoelens van boosheid en stress. Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor functies en beroepen waarin sensitiviteit belangrijk is. Je kunt hierbij onder andere denken aan beroepsvelden als maatschappelijk werk, verzorgende en verplegende beroepen, en andere sociaal gerichte activiteiten.

Bij een lage score heb je geen of nauwelijks last van al deze gedachten en gevoelens. Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor functies en beroepen als financieel manager, piloot, arts, artsbezoeker, trainer, dirigent en luchtverkeersleider. Verder ben je geschikt voor functies met veel verantwoordelijkheden.

- **Extraversie.** Jouw score: gemiddeld.

Extraversie is positief gecorreleerd met de Ondernemende en Sociale beroepsomgeving en in mindere mate met de Conventionele beroepsomgeving.

Een hoge score op extraversie betekent dat je relatief graag in het gezelschap van andere mensen bent en in dit gezelschap uw enthousiasme laat blijken. Daarnaast heb je een groot vertrouwen in de mensen om je heen en voel je je al gauw verantwoordelijk voor het wel en wee van de groep waarin je verkeert. Je voelt je comfortabel in een omgeving met veel stimuli. Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor beroepsvelden als het sociaal maatschappelijk werk, het geven van gedragstrainingen, het lijnmanagement, het zelfstandig ondernemerschap, de verkoop en sales en de kunstsector.

Ambiverten kunnen makkelijk schakelen tussen alleen zijn en samenwerken. Afwisseling wordt ook gewaardeerd, lang alleen zijn of veel samenwerken vervelen beide na langere tijd. Je komt bij introverten over als extravert en bij extraverten als introvert.

Een lage score betekent dat je liever op jezelf bent, behoefte heeft aan een rustige werkplek en aan taken waarin je relatief zelfstandig kunt werken. Een stabiele werkomgeving met zo weinig mogelijk stimuli. Neiging om alleen te werken en binnen projecten een afgebakend domein met zo min mogelijk samenwerkingsvragen. Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor werkvelden als productie en de zogenaamde harde wetenschappen als natuur-, wis- en scheikunde.

- **Aanpassen.** Jouw score: gemiddeld.

Aanpassen vertoont een negatief verband met de Artistieke beroepsomgeving en de Ondernemende beroepsomgeving. Een sterk altruïstisch persoon komt vaker terecht in een Sociale beroepsomgeving en minder vaak in een Ondernemende beroepsomgeving. Een Ondernemende omgeving wordt gekenmerkt door sterke competitie tussen collega's onderling waarin men eveneens individualistisch werkt. Deze beroepsomgeving is bijgevolg erg tegenstrijdig aan de persoonlijkheidstrek Aanpassen en aldus wordt dergelijke omgeving vaker vermeden door een altruïstisch persoon.

Wanneer je hoog scoort op dit persoonskenmerk dan heb je een grote behoefte aan goede en vreedzame verhoudingen met anderen. Je past je goed aan in een groep en hebt een goed oor en oog voor de noden van anderen. Verder heb jij een verdraagzame houding naar anderen. Aanpassen kan worden gebruikt om om groepen van beroepen en functies te onderscheiden die door Extraverten geprefereerd worden: sociaal werker, gedragstrainer, leraar en psycholoog. De voorkeur van antagonistische extraverten liggen meer in de verkoop en marketing.

Wanneer je gemiddeld scoort dan ben je niet bang voor confronteren en doordrukken en ben je duidelijk aanwezig. Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor werkvelden als verkoop, de advertentie en reclamewereld, architectuur en onderzoek.

Aangenaamheid is duidelijk een voordeel voor het verkrijgen en behouden van populariteit. Anderzijds is aangenaamheid een minder geschikt persoonskenmerk in situaties die zware en absoluut objectieve beslissingen vergen. Onaangename mensen kunnen uitstekende wetenschappers, militairen of critici zijn.

- **Consciëntieusheid.** Jouw score: laag.

Consciëntieusheid verhoogt de kans op een Conventionele beroepsomgeving en is ook positief gecorreleerd met Ondernemende en Realistische beroepsomgevingen. Consciëntieusheid en de Artistieke beroepsomgeving zijn daarentegen negatief gecorreleerd.

Wanneer je hoog scoort op dit kenmerk dan betekent dit dat je je gewetensvol richt op je

doelen en het realiseren daarvan. Je streeft naar perfectie in jouw werk en werkt georganiseerd volgens het principe "bezint eer ge begint". Verder ben je betrouwbaar - een afspraak is voor jou een afspraak - en ben je gedreven. Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor werkvelden en posities als leidinggeven, architectuur, projectmanagement, executive manager en ondernemer. Verder in het algemeen in beroepen waarin het mogelijk is te presteren en te promoveren.

Een gemiddelde score betekent dat je minder behoefte hebt aan vaste doelen. Je wilt graag meer ad hoc, creatief en improviserend werken. Verder verspring je gemakkelijker van de ene op de andere taak. Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor beroepen als detective, arts, steward, onderzoeker en consultant.

• **Openheid voor ervaringen.** Jouw score: gemiddeld.

Een hoge score op Openheid voor ervaringen verhoogt de kans op een Intellectuele, Sociale, Ondernemende en Artistieke beroepsomgeving. Een hogere score op openheid betekent dat je beschikt over de nodige verbeelding en graag je fantasie de vrije loop laat. Je probeert graag zaken eens op een andere manier uit, hebt een brede belangstelling en houdt er van redelijk complexe taken op te pakken.

Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor functies en beroepen als ondernemer, architect, veranderingsmanager, organisatieadviseur, huisarts, theoretisch wetenschapper in zowel de sociale als de natuurwetenschappen en kunstenaar.

Een lage score op Openheid verhoogt de kans op een Realistische beroepsomgeving. Personen met hoge score op Openheid zullen zich onttrekken van een beroepsomgeving met een sterk Realistisch karakter aangezien deze omgeving rechtlijnig denken met zich meebrengt. Dit gedachtegoed staat in strijd met het open en vrijzinnig denken van een individu die hoog scoort op Openheid.

Personen die laag op deze schaal scoren zijn niet onder de indruk van kunst en zijn minder geïnteresseerd in sociale wetenschappen of natuurwetenschappen. Ze zijn niet geneigd creatieve beroepen te kiezen en voelen zich niet erg aangetrokken tot buitenissige of radicale ideeën en mensen. Een lage score op openheid betekent dat je vooral behoudend handelt. Je houdt niet van ingewikkelde discussies en praat en denkt graag concreet in plaats van abstract. Laat je niet van de wijs brengen en werkt graag op routine. Je maakt liever eerst werk af voordat er aan iets nieuws begonnen wordt. Je bent een efficiënte werker die zich comfortabel kan voelen bij repeterend werk. Je houdt van vaste werkpatronen en houdt graag vast aan methoden die zich in de praktijk bewezen hebben. Verder houd je van goed omschreven en meer specialistische taken.

Op grond van dit kenmerk ben je geschikt voor functies en werkvelden als financieel manager en controller, systeembeheerder, technicus en toegepast wetenschapper.

ZELFBEELD EN STUDIEPRESTATIE-INDICATOREN

Je persoonlijk competentieprofiel laat op grond van je zelfbeoordeling zien, dat je competenties nog niet voldoende ontwikkeld zijn. Om een vervolgstudie zonder grote problemen te volgen is het noodzakelijk dat je de algemene hoger onderwijs-competenties verder ontwikkelt. Gebruik de scores op de deelcompetenties om een ontwikkelingsplan te maken die je kan helpen om je competenties verder te ontwikkelen.

Een hoge zelfbeoordeling van de algemene hoger onderwijs-competenties gaat normaliter gepaard met een bovengemiddeld tot hoog prestatie-niveau op school. Een andere indicator is een hoge score op de deelcompetentie volharding. Als je prestatieniveau gemiddeld of lager is en je zelfbeeld hoog, kijk dan nog eens kritisch naar de scores. Je geeft zelf aan dat:

- je hoger onderwijs-competenties nog onvoldoende zijn.
- je op school gemiddeld presteert.
- je op volharding onvoldoende scoort.
- je regelmatig last hebt van uitstelgedrag.

De intellectuele attitude ten opzichte van studeren (de neiging tot zorgvuldig nadenken en verstandelijk overwegen) is een relatief stabiel persoonskenmerk en relatief moeilijk te beïnvloeden. Ze zijn van belang als voorspeller van iemands geschiktheid voor een (universitaire) studie. Jouw score op intellectuele attitude is gemiddeld. Je hebt een normaal inlevingsvermogen en verliest jezelf niet in fantasie. Je hebt afwisselend voorkeur voor het bestaande en voor verandering. Je wilt meestal behouden wat zich bewezen heeft, maar je hebt ook oog voor nieuwe dingen die verbeteringen inhouden. Je houdt dingen graag eenvoudig, maar gaat als het nodig is meer ingewikkelde problemen niet uit de weg. Je brengt af en toe vernieuwende ideeën of werkwijzen in, soms tegen de heersende mening in. Je staat open voor nieuwe ideeën, maar houdt altijd de realiteit in het oog. Je kan makkelijk schakelen tussen meerdere sporen en een stap-voor-stap benadering.

Een hoge score op prestatiemotivatie betekent dat je dingen zo goed mogelijk wilt doen en uitdagingen aangaat. Je wilt succes hebben en dingen steeds beter doen. Jouw score op prestatiemotivatie is gemiddeld.

Consciëntieuze leerlingen presteren beter, omdat ze langer volharden en beter georganiseerd zijn dan hun tegenhangers. Jouw score op Consciëntieusheid is laag.

Je activiteitsstijl (taakgerichtheid) is ook een voorspeller van studiesucces. Op de korte termijn komt jouw activiteitsstijl tot uitdrukking in impulsiviteit, de neiging in te gaan op wat op een bepaald moment de aandacht trekt. Op wat langere termijn komen verschillen in gevoeligheid voor afleiding tot uitdrukking in doorzettingsvermogen of volharding, een toestand waarin zich aandienende alternatieven niet zo gemakkelijk doordringen en het aan de gang zijnde leergedrag als het ware wordt afgeschermd. Je hebt een activiteitsstijl die wordt gekenmerkt door een lagere mate van georganiseerdheid in je handelen (taken, afspraken, plannen). Je bent minder prestatie- en resultaatgericht.

Ook hoge scores op communicatieve competenties zijn goede voorspellers van studieresultaten. Je scoort op schriftelijke communicatie voldoende, op mondelinge communicatie voldoende en op taalbegrip voldoende.

Lage scores op Emotionaliteit kunnen een negatieve invloed hebben op studieprestaties als dit teveel zelfvertrouwen inhoudt waarbij je denkt verder geen hulp meer nodig te hebben. Jouw score op Emotionaliteit is gemiddeld.

Ook een hoge score op Openheid kan een negatieve invloed hebben op studieprestaties als dit zou inhouden dat je te veel verschillende ideeën hebt en steeds weer nieuwe dingen bedenkt. Een hoge score op Openheid kan betekenen dat je mogelijk te creatief, theoretisch of onrealistisch bent. Jouw score op Openheid is gemiddeld.

COPINGSTIJLEN

Mensen reageren verschillend als zij met problematische gebeurtenissen te maken krijgen. Dit hangt sterk af van de aard de ernst van het probleem de situatie waarin men zich bevindt. Coping betreft de manier waarop jij omgaat met problemen of stressvolle situaties in het dagelijks leven. Coping is afgeleid van to cope with (kunnen omgaan met of opgewassen zijn tegen iets). Bij actieve coping probeer je de lastige situatie op te lossen, de interpretatie van het probleem te veranderen of de nare gevoelens die het probleem veroorzaakt te verzachten.

In een bepaalde copingstrategie kan gebruik gemaakt worden van een veelheid aan copingstijlen:

- **Actief reageren;** je analyseert het probleem en gaat stap voor stap doelgericht te werk om het probleem op te lossen (rationele vecht-reactie). Actief aanpakken is een rationele benadering om een probleem aan te pakken. Met vecht-reactie wordt bedoeld dat het gedrag zich richt op het oplossen van het probleem.
- **Steun zoeken;** je benadert anderen om het probleem mee te bespreken, troost, begrip, steun te zoeken en samen te kijken naar een mogelijke oplossing (emotionele vecht-reactie) Steun zoeken is een emotionele benadering om met een probleem om te gaan.
- **Afleiding zoeken;** je houdt je met andere dingen bezig om niet aan het probleem te hoeven denken, je probeert je wat prettiger te voelen door te roken te drinken of je wat te ontspannen, om zo niet aan de emotionele druk, het gepieker, ten onder te gaan (emotionele vlucht-reactie).
- **Accepteren/vermijden;** je wilt het probleem niet onder ogen zien, je gaat het probleem uit de weg. Het probleem wordt niet aangepakt, je wacht af wat er dan gebeurt (rationele flightreactie).
- **Relativeren;** je spreekt jezelf moed in, je hanteert geruststellende gedachten, dat anderen het ook wel eens moeilijk hebben of dat er nog wel eens ergere dingen gebeuren.
- **Emotioneel reageren;** je reageert spanningen af door expressie van emoties (boosheid, ergernis)
- **Passief reageren;** je sombert en piekert en laat jezelf volledig door de problemen en de situatie in beslag nemen. Je voelt je niet in staat om iets aan de situatie te veranderen.

Bij het toepassen van de vecht-copingstijlen heb je meer grip op een probleem of op de situatie. Dit heeft vaak de voorkeur omdat je de weg naar een oplossing positief kunt beïnvloeden. Steun zoeken bij anderen is daarbij vaak van groot belang. Bij probleemgerichte coping schat iemand in de probleemsituatie nog positief te kunnen beïnvloeden, er kan nog actie ondernomen worden gericht op het verbeteren van de de situatie, de oorzaak van de stress. Hoewel 'actief reageren' en ' steun zoeken' over het algemeen als effectief mechanisme opgevat worden, kan actief reageren echter juist tot toename van stress leiden in een situatie waarin je eigenlijk geen verandering kan brengen.

Mechanismen, als een 'passief reageren' en 'emotioneel reageren' zijn over het algemeen minder adequaat. Dit zijn mechanismen die met name voorkomen bij mensen met een meer emotiegerichte copingstrategie. Bij de emotiegerichte coping wordt de oorzaak niet aangepakt, maar wordt geprobeerd om de emotionele gevolgen, de stress te reduceren.

Je kunt verschillende copingstijlen hanteren in verschillende situaties maar vaak heb je wel een bepaalde voorkeursstijl of een bepaalde aanpak vanuit je persoonskenmerken.

Bij het omgaan met problemen en stressvolle gebeurtenissen hanteer je bij voorkeur de volgende coping-stijlen:

Je gaat doelgericht en met vertrouwen te werk om het probleem op te lossen. Je bekijkt de situatie rustig van alle kanten, pakt het probleem stap voor stap aan en zoekt informatie bij anderen.

Je relativeert de zaak. Je bekijkt de zaak van de zonnige kant en stelt je gerust met de gedachte dat het wel mee zal vallen.

COMPETENTIES

Om je opleiding in het hoger onderwijs met succes te doorlopen heb je verschillende competenties nodig. Je ontwikkelt deze competenties tijdens je studie, maar het is handig als je hier van tevoren al aan werkt. Vraag je mentor of decaan om je hierbij te helpen.

Overzicht	
Communicatie	
- schriftelijke communicatie	voldoende
- mondelinge communicatie	voldoende
- taalbegrip	voldoende
Samenwerken	voldoende
Analytisch vermogen	
- analyseren en informatievaardigheden	voldoende
- cijfermatig inzicht	voldoende
Probleemoplossen	onvoldoende
Planmatig handelen	onvoldoende
Zelfsturing	onvoldoende
Volharding	onvoldoende
Reflecteren	onvoldoende

1. Communicatie

Bij de manier waarop je communiceert zijn er verschillende dingen belangrijk, zoals mondeling communiceren, bijvoorbeeld presenteren of gesprekken leiden, maar ook schriftelijk communiceren. Voor het schrijven van verslagen en het presenteren van werkstukken is het belangrijk dat je dingen duidelijk kunt formuleren en zonder spelfouten kunt schrijven. Ook het omgaan met multimedia hoort hier bij. In het hoger onderwijs moet je, net als op vele andere plaatsen, ideeën, meningen en informatie aan anderen kunnen overdragen op een heldere manier en wel zo dat de essentie van de boodschap bij de ander overkomt en ook begrepen wordt. Luister je wel goed, pik je belangrijke informatie op? Geef je anderen voldoende ruimte en aandacht? Hoe reageer jij op de anderen, en hoe reageren zij op jou?

Bij schriftelijke communicatie gaat het om het duidelijk maken van ideeën en meningen in een verslag, rapport, document dat de juiste opzet en structuur heeft, grammaticaal correct is en waarbij taal en terminologie aansluit bij de lezer.

Bij mondelinge communicatie gaat het om het duidelijk maken van ideeën en meningen aan derden door middel van duidelijke taal, gebaren en non-verbale communicatie, waarbij de taal en terminologie past bij de toehoorder.

Bij mondelinge presentatie gaat het om het helder presenteren van ideeën en feiten waarbij gebruik wordt gemaakt van geëigende middelen, zodat de presentatie aansluit bij de behoefte van het publiek.

Bij taalbegrip gaat het om taalgevoel voor gesproken en geschreven woord, het ontdekken van de rode lijn in een tekst, de woordenschat en het creatief en inventief omgaan met taal.

Je scoort voldoende op schriftelijke communicatie.

Je scoort voldoende op mondelinge communicatie.

Je scoort voldoende op taalbegrip.

2. Samenwerken

Competentie samenwerken

Bij de competentie samenwerken gaat het om het vermogen of je een effectieve (bruikbare) bijdrage kunt leveren aan het samenwerken en zo bijdraagt aan een doel. Samenwerken is belangrijk bij beroepen waarin je in een team werkt, zoals projectmedewerker, psychiatrisch verpleegkundige of docent. Ook tijdens je studie zal er vaak een beroep gedaan worden op je samenwerkingsvaardigheden. Je moet immers vaak in een groep samen aan je studie werken.

Naast teamvaardigheden als betrokkenheid, actieve inzet, het steunen van teamgenoten, het luisteren en begrip tonen, vergaderen, voorzitten, onderhandelen, conflicten hanteren en het geven en ontvangen van feedback ten einde het gezamenlijke doel te bereiken, is het ook belangrijk dat je communicatief vaardig bent.

Neem je in een groep ook zelf initiatieven, breng je jouw eigen ideeën in en lever je een eigen bijdrage om actief mee te helpen de gezamenlijke doelen te behalen? Kun jij verschillende

rollen vervullen in een groep? Bereid jij bijeenkomsten voor en kom je op tijd je afspraken na? Kun je goed omgaan met teamgenoten om samen een resultaat te bereiken?

Je scoort voldoende op samenwerken.

Persoonlijkheidskenmerken

Een hoge score op het persoonlijkheidskenmerk Aanpassen indiceert een neiging tot samenwerken. Hoogscorders verplaatsen zich in de ander en bekijken situaties (mede) vanuit het doel van de ander. Laagscoorders zijn meer bezig met het behartigen van het eigenbelang.

Samenwerken en luisteren kan een probleem opleveren bij zeer lage scores op het persoonlijkheidskenmerk Emotionaliteit. Deze groep is bijna niet van hun stuk te krijgen. Zij zijn niet makkelijk te beïnvloeden. Op anderen kan dit overkomen als te relaxed, te achterover leunend, zich niet bekommerend om, ongevoelig voor of zich onbewust van serieuze problemen.

Laagscoorders op Extraversie neigen er naar om liever alleen te werken en binnen projecten een afgebakend domein te hebben met zo min mogelijk samenwerkingsvragen. Bij zeer hoge scores op Extraversie staat de competentie van luisteren onder druk staat vanwege de sterke neiging de discussie te willen beheersen. Het beïnvloeden van deze groep en met hen samenwerken is moeilijk.

Je scoort gemiddeld op Emotionaliteit. Je staat open voor de gevoelens van anderen maar stelt dit niet centraal. Je bent te enthousiasmeren voor nieuwe plannen als ze goed in elkaar zitten en je bent kritisch nieuwsgierig. Je kan bij stressvolle situaties uit balans raken.

Je scoort gemiddeld op Aanpassen. Je kan gemakkelijk werken als teamlid, maar ook zelfstandig. Je kan een goede afweging maken tussen het eigen belang en het belang van anderen.

Je scoort gemiddeld op Extraversie. Je kan zowel open als gesloten zijn. Je bent niet gelijk een 'open boek' voor anderen, maar kan je bij voldoende veiligheid goed uiten. Je voelt je zowel comfortabel in groepen als alleen. Je kan gemakkelijk schakelen tussen alleen zijn en samenwerken.

3. Analytisch vermogen

Bij deze competentie gaat het erom dat je systematisch problemen en vragen onderzoekt en in kaart brengt. Kun je problemen analyseren? Kun je logisch redeneren? Zie je samenhang tussen de leerstof, je ervaringen en je kennis? Kun je daardoor komen tot een goed oordeel? Kun je informatie op juistheid toetsen (vergelijken met andere bronnen)? Lukt het je ook om stukken theorie en soms saaie en moeilijke artikelen te lezen? Maak je onderscheid tussen hoofd- en bijzaken? Maak je onderscheid tussen feiten en meningen? Bij het omgaan met cijfers gaat het om het herkennen van patronen, het zien van verbanden in cijfermateriaal en rekenvaardigheid.

Je scoort voldoende op analyseren en informatievaardigheden.
Je scoort voldoende op cijfermatig inzicht

4. Probleemoplossen

Competentie probleemoplossen

Bij probleem oplossen gaat het om het vermogen om problemen als zodanig tijdig te onderkennen en relevante acties ondernemen. In het hoger onderwijs kom je bij het uitvoeren van opdrachten regelmatig vragen en knelpunten tegen waarvoor je een oplossing moet zoeken. Bij opdrachten in het hoger onderwijs wordt verwacht dat je een probleem vanuit verschillende hoeken kunt bekijken en oplossingen goed kunt beargumenteren. Het is belangrijk dat je probleemsituaties tijdig onderkent, kunt beschrijven en analyseren en er alleen of samen met anderen oplossingen voor zoekt. Ook is het belangrijk achteraf na te gaan welke stappen je hebt gezet om tot de oplossing te komen, zodat je dit in een vergelijkbare situatie nogmaals (beter) kunt doen.

Je scoort onvoldoende op de competentie probleemoplossen. Een lage score houdt in dat je er minder op gericht bent om dingen van verschillende kanten te bekijken en om de gevolgen van handelingen door te denken. Daardoor kun je je keuzes waarschijnlijk minder goed onderbouwen en ben je geneigd om je te laten leiden door de mening van anderen.

Persoonlijkheidskenmerken

Laagscoorders op Emotionaliteit nemen bij problemen een probleemoplossende houding aan, met een overwegend rationeel analytische werkmethode, totdat de zaak weer onder controle is.

Middenscoorders hebben iets meer tijd nodig om zijn of haar draai te vinden als onverwachte

zaken zich voordoen.

Hoogcoörders op Emotionaliteit zijn minder goed in staat om met tegenslag, frustraties en stress om te gaan. Ze letten vooral op problemen en niet op oplossingen. Ze hebben moeite om met nieuwe situaties om te gaan.

Je scoort gemiddeld op Emotionaliteit.

5. Planmatig handelen

Competentie planmatig handelen

In het hoger onderwijs is het van belang dat je op een geordende wijze met allerlei taken omgaat. Bij planmatig werken gaat het om het stellen van (leer)doelen, het plannen van activiteiten, het benutten van (leer)bronnen, het organiseren van activiteiten, het bijstellen van plannen, het uitvoeren van plannen en het verantwoorden en het evalueren zodat plannen binnen aangegeven voorwaarden worden gerealiseerd. Organiseer je de volgorde van de taken? Schat je de benodigde tijd voor een taak in? Heb je een systematische aanpak? Bewaak je de taakuitvoering? Stel je, indien nodig, de planning bij?. Ben je flexibel?

Je scoort onvoldoende op de competentie planmatig handelen. Een lage score indiceert weinig bezig te zijn met het bepalen van een doel en de weg om dit doel te bereiken. Je werkt waarschijnlijk meer op je gevoel. Daardoor ben je vaak flexibel, maar ook niet zo doelgericht, waardoor jij je doel vaak niet op tijd haalt.

Persoonlijkheidskenmerken

Een hoge score op het persoonlijkheidskenmerk Consciëntieusheid betekent dit dat je volhardend, gedreven en doelgericht bent. Je houdt van orde en overzicht, en het lukt je over het algemeen ook wel om dat te creëren.

Een gemiddelde score betekent dat je enerzijds voldoende gedrevenheid en zelfstandigheid lijkt te hebben om zelfstandig dingen neer te zetten, en anderzijds voldoende 'gemak' om grenzen en onmogelijkheden te accepteren. Je hebt minder behoefte aan vaste doelen. Je wilt graag meer ad hoc, creatief en improviserend werken. Verder verspring je gemakkelijker van de ene op de andere taak.

Een lagere score betekent dat je leeft van moment tot moment; er kunnen daardoor problemen ontstaan met orde en discipline. Je bent meer gevoelsgericht dan doelgericht.

Je scoort laag op Consciëntieusheid.

6. Zelfsturing

Een opleiding in het hoger onderwijs vereist een grote mate van zelfstandig leren. Allereerst gaat het er hierbij om dat je jezelf bij het studeren kunt 'sturen'. Bij het eigen leerproces sturen gaat het om het zelfstandig en kritisch beoordelen van je eigen manier van studeren of de gevolgde werkwijze en het bereikte resultaat van een opdracht, de getoonde inzet, het reflecteren op het eigen leerproces en het tonen van zelfinzicht. Kun je kritisch over je eigen manier van studeren nadenken en zo nodig bijstellen?. Haal je de doelen die je jezelf hebt gesteld? Schat je zelf de omvang van een opdracht of de leerstof in? Bewaak je zelf je studievoortgang?

Sturing eigen leerproces

Sta je open voor de inbreng vanuit andere culturen en pas zo nodig mijn gedrag en werkzaamheden aan? Experimenteer je en probeer je regelmatig iets nieuws uit in jouw manier van leren? Kom je in de problemen, omdat je de opdracht of de leerstof hebt onderschat? Als je onzeker bent over je aanpak, zorg je dan ervoor dat je toch doorgaat, eventueel met hulp van anderen? Ben je flexibel inzetbaar; schakel je gemakkelijk over van de ene naar de andere situatie?

Je scoort onvoldoende op de competentie sturing eigen leerproces.

Volharding

Volharding is de mate van discipline en volharding die men hanteert en nastreeft. Hoogcoörders nemen verplichtingen serieus en zijn gestage werkers die ondanks eentonigheid of tegenslag hun taak volbrengen. Ze hebben het vermogen eenmaal begonnen taken door te zetten en af te maken ondanks eventuele verveling en andere hindernissen. Ze kunnen zichzelf motiveren een taak op te pakken en tot een goed einde te brengen. Ze kunnen geconcentreerd de aandacht bij één taak houden. Door hun serieuze houding trekken zij ook vaak verantwoordelijkheden naar zich toe.

Middenscoörders nemen verantwoordelijkheden ook wel serieus, maar weten meer afstand te nemen en hebben meer behoefte aan afwisseling en variatie in taken. Ze laten de aandacht af en toe naar een andere taak verschuiven.

Laagscoörders kunnen aan meerdere taken tegelijk werken, ze zijn makkelijk afgeleid van de

taak waaraan ze werken en hebben daar geen probleem mee. Ze zijn niet erg vasthoudend bij taken en opdrachten die niet direct aantrekkelijk zijn en hebben moeite om zichzelf te motiveren om het karwei af te maken. Laat gemakkelijk de aandacht tussen verschillende taken wisselen. Ze zijn sneller ontmoedigd en geven het gauwer op en stellen makkelijker dingen uit. Hierdoor kan de omgeving hen als minder betrouwbaar ervaren.

Je scoort onvoldoende op de competentie volharding.

Reflecteren

Deze competentie zegt iets over de vaardigheid om te kunnen nadenken over hoe je iets hebt gedaan en hoe je dit een volgende keer anders zou kunnen doen. Het is in het hoger onderwijs belangrijk dat je kunt reflecteren op jezelf, dat je regelmatig op je eigen (studie)gedrag terug kijkt. Wat zijn jouw sterke punten? Wat zou je nog kunnen verbeteren?

Je scoort onvoldoende op de competentie Reflecteren. Dit wijst erop dat je niet zoveel bezig bent met het kijken naar hoe je iets hebt gedaan. Het kan zijn dat je nog weinig ervaring hebt met nadenken over je eigen gedrag, omdat er nog geen aanleiding voor was. Het kan zijn dat je vindt dat je het goed genoeg hebt gedaan of dat je het moeilijk vindt om met kritiek om te gaan.

LEERSTIJLEN

Je kunt een studieaanpak of leerstrategie omschrijven als de manier waarop jij meestal studeert. Dat kan voor verschillende studieonderdelen anders zijn en heeft niets te maken met hoe intelligent je bent. Meestal heb je een voorkeursmanier om dingen aan te pakken, de aanpak die je het beste ligt. Er bestaat in principe geen 'goede' of 'slechte' studieaanpak of leerstrategie. Het is wel belangrijk dat je bewust bent van je studieaanpak, want niet in alle situaties zal jouw voorkeuraanpak tot de beste resultaten leiden. Wanneer je weet hoe je studeert en wat de zwakke punten zijn van jouw manier van werken, kun je jouw studieaanpak verder ontwikkelen en verbeteren. Het verbeteren van je studieaanpak kan je helpen om tot betere studieresultaten te komen, maar kan je ook veel tijd besparen.

Iedereen heeft een eigen manier van studeren. De één leest de leerstof een aantal keer grondig door, onderstreept de belangrijkste passages, terwijl de ander samenvattingen of schema's maakt van de te bestuderen stof. De aard en combinatie van verschillende studie-aanpakken die een student is geneigd te kiezen, min of meer onafhankelijk van het lesblok of de doelstellingen die gelden, wordt ook wel een leerstijl genoemd.

Actief versus reflectief leren

Sommige mensen verwerken informatie het best door er actief mee te experimenteren, terwijl anderen juist erover na willen denken. Mensen met een "sensing"-voorkeur besteden meer aandacht aan feiten en details en nemen meer het hier en nu waar. Mensen met een "intuition"-voorkeur richten zich op de betekenis van feiten, aan de relaties tussen verschillende feiten, en de mogelijke toekomstige gebeurtenissen die je uit de feiten kan afleiden.

Je hebt een gemengde leerstijl. Je leert zowel door doen met anderen als door er rustig over na te denken. Je leert zowel door concrete en persoonlijke ervaringen als door reflectief waarnemen, het terugkijken op die ervaringen, het analyseren wat er is gebeurd. Iedereen is afhankelijk van de situatie soms actief en soms reflectief. Een balans tussen beide is gewenst. Indien je altijd eerst handelt voordat je nadenkt, kan je in de problemen komen. Als je daarentegen teveel tijd besteed aan nadenken, kom je nergens anders meer aan toe.

Sensitief versus intuïtief leren

Deze dimensie beschrijft hoe je tegen dingen aankijkt en hoe je informatie opneemt. Aan de ene kant staat waarnemen met je zintuigen (sensing), aan de andere kant staat intuïtief waarnemen. Een ieder heeft de capaciteiten om beide soorten van informatie te genereren en gebruiken, maar het cruciale onderscheid is welke soort data we het meeste vertrouwen en waar we het meeste op afgaan.

Je hebt een gemengde leerstijl. Je hebt een voorkeur voor een goede balans tussen enerzijds praktische toepassingen, aantoonbare feiten en voorbeelden (sensing) en anderzijds ruimte voor eigen inbreng en aanvoelen (intuïtief). Je leert enerzijds door actief en kritisch de ideeën van anderen te bekijken, anderzijds zoek je zowel naar de verbanden tussen de stof en de realiteit.

Visuele versus auditief-verbale leerstijl

Visueel ingestelde personen denken in beelden, kleuren en indrukken. Ze praten snel en leren het beste vanuit visuele informatie. Visuele leerders leren door wat ze zien: afbeeldingen, figuren, tekeningen, grafieken, schema's, tijdlijnen, video, demonstraties, presentaties, enz. Ze bekijken alles vanuit vele gezichtspunten en kunnen zich zowel associëren als dissociëren. Personen met een auditief-verbale leerstrategie denken meer in stemmen, geluiden en woorden. Verbale leerders leren door wat ze horen en lezen. Hierdoor kunnen ze het gesproken woord gemakkelijk in zich opnemen, maar missen soms het overzicht.

Je hebt een gemengde leerstijl. Je kunt relatief makkelijk schakelen tussen de visuele leerstijl (leren aan de hand van tekeningen, grafieken, video's, afbeeldingen, figuren, presentaties etc. in plaats van geschreven tekst) en de verbale leerstijl (leren en onthouden door wat ze horen en lezen). Goede leerders kunnen zowel visueel als verbaal aangeboden studiestof verwerken. Mensen die multimodaal zijn kunnen relatief makkelijk schakelen tussen stijlen, al naar gelang wat het beste uitkomt in een situatie.

Seriële versus globale leerstijl

Personen met een seriële of sequentiële leerstrategie bouwen hun beeldvorming op vanuit het kleine en komen stap voor stap met uiterste precisie tot een totaalbeeld. Seriële leerders hebben een gedetailleerde manier van werken, leren door stap voor stap door de leeractiviteit te gaan, waarbij de stappen een logische opeenvolging van de stof zijn. Ze zien vooral details en zijn goed in het herhalen en memoriseren van de leerstof. Hierbij kunnen ze het overzicht kwijtraken.

Personen die holistisch of globaal leren interesseren zich voornamelijk voor de grote lijn, de grotere verbanden en het grotere geheel waar details er niet toe doen. Ze lopen het risico belangrijke details te missen. Globale leerders denken op een systeem-georiënteerde wijze en kunnen moeite hebben met het toepassen van nieuwe informatie totdat ze het helemaal begrijpen en kunnen relateren aan kennis die ze al bezitten. Als ze echter het totaalbeeld hebben, dan zijn ze door hun holistische leerinstelling in staat om veel sneller originele oplossingen te vinden voor complexe problemen dan sequentiële leerders.

Je hebt een voorkeur voor een globale leerstrategie. Je interesseert je voornamelijk voor de grote lijn, de grotere verbanden en het grotere geheel waar details er niet zo toe doen.

Verwerkingsactiviteiten zijn met name relateren, structureren en kritische zin. Je hebt een goede studie-aanpak voor het (hoger) onderwijs. Let echter wel op dat je de leerstof ook in voldoende detail doorneemt (stapsgewijze verwerking, analyseren). Het risico bestaat dat je te weinig aandacht voor details hebt. Wees er op bedacht dat je wel grondig begrijpt hoe de leerstof in elkaar zit. Een degelijke kennis van feiten, definities... is een noodzakelijk fundament is om op verder te bouwen.

STUDIEKEUZE

Je geeft aan dat je vrij zelfstandig bezig bent in je studiekeuzeproces en dat je je bij je keuze in sterkere mate laat beïnvloeden door anderen.

In de vragenlijst zijn een aantal redenen gegeven om voor een bepaalde opleiding of sector te kiezen. Welke beelden van een opleiding of sector zouden je tot een bepaalde keuze kunnen brengen?

Een algemeen gemiddelde score of algemeen hogere score dan het gemiddelde '3' duidt op een gemiddeld positief beeld van de opleiding, het daaraan verbonden beroepenveld en jezelf over de te kiezen of gekozen opleiding of sector.

En een algemeen lagere score dan het gemiddelde '3' op een gemiddeld negatief beeld van de studie, het daaraan verbonden beroepenveld en jezelf over de te kiezen of gekozen opleiding of sector. Bij een negatief beeld heb je waarschijnlijk andere redenen om voor een opleiding te kiezen. In dit geval is het raadzaam om met vertrouwde personen als bijvoorbeeld je ouders, dekaan, studiebegeleider of mentor te overleggen over mogelijke redenen voor studiekeuze.

Je algemene gemiddelde score voor het beeld van de opleiding, het daaraan verbonden beroepenveld en jezelf bedraagt 4 en duidt op een gemiddeld positief beeld.

- studiebeeld: 4.2
- beroepsbeeld: 3.8
- zelfbeeld: 4

Studiebeeld					
	1	2	3	4	5
Interesse					
- interesse in de inhoud van de studie					■
Aansluiten bij eigen capaciteiten	1	2	3	4	5
- aansluitende vooropleiding				■	
- kan de studie aan				■	
Persoonlijkheid	1	2	3	4	5
- goede mogelijkheden voor eigen ontwikkeling				■	
Verhouding theorie en praktijk	1	2	3	4	5
- goede balans tussen theorie en praktijk				■	

Beroepsbeeld					
	1	2	3	4	5
- interesse in de beroepen die je met de opleiding of in een sector kunt uitoefenen				■	
- veel beroepsmogelijkheden na de opleiding			■		
- veel kans op een baan na de opleiding				■	
- goed beginsalaris				■	
- uitdagende werkomgeving van de met de opleiding verbonden beroepen				■	

Zelfbeeld					
	1	2	3	4	5
- kent eigen passie				■	
- heeft goed zelfbeeld				■	
- kent zichzelf als persoon				■	
- kent eigen zwakke en sterke punten				■	

In de vragenlijst zijn naar een aantal eigen motieven gevraagd om voor een bepaalde opleiding of sector te kiezen. Als je gemiddelde score groter of gelijk is aan '3' dan geven de stellingen een aantal van je eigen motieven weer die je van belang acht voor de keuze van een opleiding of een sector. Een gemiddelde score of hogere score dan het gemiddelde '3' duidt op een aantal van je eigen motieven die je belangrijk vindt voor de keuze van een opleiding of sector. En een lagere score dan het gemiddelde '3' duidt er waarschijnlijk op dat je andere eigen motieven belangrijk acht om voor een opleiding te kiezen. In dit geval is het raadzaam om met vertrouwde personen als bijvoorbeeld je ouders, dekaan, studiebegeleider of mentor te overleggen over mogelijke eigen motieven voor studiekeuze.

Je algemene gemiddelde score op eigen keuzemotieven is 3 en is te kwalificeren als positief.

Eigen keuzemotieven					
Interesse	1	2	3	4	5
- de opleiding of sector is leuk om te doen				■	
- de opleiding of sector is interessant				■	
Inschatting van eigen capaciteiten	1	2	3	4	5
- kan het niveau van de opleiding aan				■	
- vrij goed in de opleiding				■	
Persoonlijkheid	1	2	3	4	5
- ik ben ontspannen na een keuze				■	
- ik ben niet meer gespannen na een keuze				■	
- ik wil zelf een keuze maken				■	
- ik móet geen keuze maken			■		
- ik voel me verbonden met de opleiding of sector.				■	
- ik heb het gevoel dat ik de mensen van een gekozen opleiding sector kan vertrouwen.				■	

In de vragenlijst zijn naar een aantal kenmerken van de opleiding gevraagd die jij belangrijk vindt om voor een bepaalde opleiding of sector te kiezen. Als je al enkele opleidingen hebt waar je tussen twijfelt, zet die dan eens naast elkaar op een blaadje en kijk of je belangrijkste kenmerken van toepassing zijn op die opleidingen. Als dat het geval is, schrijf je ze eronder. Het kan zijn dat je het antwoord niet weet of dat je twijfelt over je antwoord. In dat geval maak je er een vraag van en noteer je die ook op het blaadje. Dat zijn vragen die je kunt stellen aan de voorlichter van een opleiding.

Jij geeft aan dat de volgende kenmerken belangrijk voor jou zijn om voor een bepaalde opleiding te kiezen:

De locatie speelt een grote rol.

De sfeer van de opleiding spreekt me aan.

De studierichting heeft gunstige beroepsperspectieven.

Ik word opgeleid voor een beroep waarin ik veel contact heb met andere mensen.

De combinatie van theorie en praktijk spreekt me aan.

Interesse in het onderwerp van de opleiding.

De studie is heel praktijkgericht.

In de vragenlijst zijn naar een aantal redenen gevraagd om voor een bepaalde hogeschool of universiteit te kiezen. Een algemeen gemiddelde score of algemeen hogere score dan het gemiddelde '3' duidt op een gemiddeld positief beeld van de onderwijsinstelling en een algemeen lagere score dan het gemiddelde '3' op een gemiddeld negatief beeld van de nog te kiezen of gekozen school.

Jouw gemiddelde score voor het beeld van de onderwijsinstelling bedraagt 3.3 en duidt op een positief beeld van de onderwijsinstelling.

Beeld van de onderwijsinstelling					
	1	2	3	4	5
goede naamsbekendheid van de hogeschool of universiteit				■	
prettige studentenstad			■		
aantrekkelijk imago van de onderwijsinstelling				■	
goede reputatie van de onderwijsinstelling		■			

BEROEPSINTERESSE

Karakteristieke patronen van interesses, vaardigheden en gedrag van een persoon kunnen in zes menstypen verdeeld worden. Mensen zoeken werkomgevingen die aansluiten bij hun vaardigheden en waarden. De zes typen zijn in onderstaand schema globaal uitgewerkt.

Type	Persoonlijkheid/werkstijl	Werkomgeving (doelen en waarden)
Realistisch-technisch	praktisch, realistisch, gestructureerd	technisch, geordend
Intellectueel-onderzoekend	nadenkend, analyserend, informatief	wetenschappelijk, wiskundig
Artistiek-creatief	origineel, intuïtief, expressief	kunstig, onsystematisch
Sociaal-contactueel	relationeel, interactief, communicatief	sociaal, samenwerkend
Ondernemend-bestuurlijk	intuïtief, expressief, overheersend	populair, verantwoordelijk
Conventioneel-administratief	adviserend, procedureel, wettelijk	traditioneel, systematisch

Je zelfonderzoek laat je werkomgevingen/beroepen zoeken die goed aansluiten bij je persoonlijkheidstype. Doorgaans geldt dat mensen die werk doen die bij hun persoonlijkheid (werkstijl) passen de meeste voldoening, waardering en succes ervaren.

Jouw onderzoek van je eigen (beroeps)interesses om een passende opleiding of werkomgeving te vinden, gebaseerd op de zes menstypen van John L. Holland, geeft als uitkomst een individueel profiel. In jouw uitkomstenpatroon spelen de menstypen C S O een relatief belangrijke rol. Daarom volgt hier een nadere omschrijving van mensen die zowel een hoge C, S als O in hun profiel hebben. Dit is een algemene omschrijving die geldt voor mensen waarbij deze drie-letter-code richting geeft aan het profiel, ongeacht de volgorde van de eerste drie letters.

S Sociaal-contactueel

Kenmerkend voor dit type is uiteraard dat zij graag met anderen omgaan en anderen willen helpen en begrijpen en zelf ook graag geholpen en begrepen worden. Het opleiden, bijstaan, adviseren en begeleiden van de medemens geeft hen een goed gevoel. Zij hebben liever intensief dan oppervlakkig contact. Dit kan door anderen als opdringerig ervaren worden. Sociale mensen zijn zeer sfeergevoelig, de sfeer op het werk is bepalend voor hun arbeidstevredengheid. Als er problemen ontstaan, zullen zij deze met anderen willen bespreken. Voorbeeldberoepen op een lager opleidingsniveau zijn ziekenverzorger, huishoudelijke hulp in de thuiszorg voor ouderen, verpleegkundige, telefoniste, receptioniste, kelner, manicure, badmeester, herenkapper, dameskapper of medewerkster kinderdagverblijf. Op een middelbaar niveau valt te denken aan sociaal werker, personeelswerker, activiteitenbegeleidster, toeristisch informatrice, tandartsassistente, dierenartsassistente, doktersassistente, museummedewerker, sportleider. En op hoger niveau beroepen als bewegingstherapeut, fysiotherapeut, revalidatiearts, pastor, leraar aardrijkskunde, creatief therapeut, taalleraar, huisarts, logopedist, arbeidsbemiddelaar, reclasseringsambtenaar.

C Conventioneel-administratief

Conventionele mensen zijn systematisch en ordelijk en gaan graag om met gegevens, data en cijfers. Zaken moeten voor hen kloppen en goed geregeld zijn. Zij maken af waarmee zij beginnen. Door hun routines en vasthoudendheid worden zij door anderen soms ervaren als te rechtlijnig en te weinig daadkrachtig. Wanneer zij met problemen geconfronteerd worden, zetten zij alle feiten op een rij en kijken ze hoe de regels en procedures zijn. Beroepen waarin het conventionele type zich thuis voelt, hebben vaak een juridische of administratieve component. Op een lager opleidingsniveau valt te denken aan portier, postsorteerder, datatypiste, administratief assistent, cassiere, conciërge, bode, conducteur, gevangeniswachter, parketwachter, magazijnbediende, postzegelhandelaar, filmmonteur of archiefmedewerker. Op middelbaar niveau vele administratieve, secretariële en boekhoudkundige beroepen, zoals secretaresse, facturist, kwaliteitscontroleur, bankmedewerker, boekhouder, assistent-accountant, meteorologisch assistent, landmeetkundig ambtenaar, handelscorrespondent, corrector, taxateur kunst en antiek, planologisch medewerker en incasseerder. Op een hoger niveau zijn passende beroepen bijvoorbeeld bibliothecaris, deurwaarder, notaris, luchtverkeersleider, beroepenkundige, statistisch analist, documentalist, bedrijfsarchivaris, muziekbibliothecaris, belastingdeskundige,

accountant, griffier, beleidsmedewerker, belastinginspecteur, administrateur.

SC/CS-types zijn sociaal vaardig en sterk op mensen gericht. Anderzijds hebben ze een administratieve affiniteit en een voorkeur voor systematisch, gestructureerd werken. Dit type zorgt ervoor dat afspraken worden nagekomen, zaken accuraat worden vastgelegd en dat de voortgang wordt bewaakt. Passende beroepen op dit grensvlak van conventionele en sociale werksoorten zijn op een lager niveau telefoniste, receptioniste, administratief assistent, conducteur, parketwachter, cassiere, bode, enqueteur, informatrice NS, lokettist. Op middelbaar niveau beroepen als ambtenaar burgerzaken, archiefmedewerker, apothekersassistente, toeristisch informatrice, reisbureau medewerker, grondstewardess, doktersassistente, medisch secretaresse, psychologisch assistent, secretaresse. En op hogere niveau's kan gedacht worden aan beroepen als bibliothecaris, belastingconsulent, planologisch medewerker, gerechtssecretaris, notaris.

SCO/CSO-beroepen:

SCO: doktersassistente, grondstewardess, medisch secretaresse, psychologisch assistent, receptionist, reisbureau medewerker

CSO: baliemedewerker (gemeente), bode, deurwaarder, enqueteur, facturist, informatrice NS, kantoor medewerker, lokettist, medisch registratieassistent, secretaresse, typiste

SOC: arbeidsbemiddelaar, consulent sociale voorzieningen, gevangenisbewaarder, politieagent (jeugd), rechtskundig adviseur, reclasseringsambtenaar

COS: administrateur, bankmedewerker, belastingontvanger, boekhouder, directiesecretaris, gemeentesecretaris, handelscorrespondent, incasseerder

OSC: acquisiteur, ambtenaar buienlandse dienst, hotelmanager, vakbondsbestuurder, verkoopleider, verkoper, vertegenwoordiger, verzekeringsinspecteur

OCS: ambtenaar lichamelijke opvoeding, bankdirecteur, commercieel medewerker, commissionair, groothandelaar, handelsagent, inkoper, inspecteur onderwijs, jurist, verkeersrechter, telefonisch verkoper, verzekeringsagent

Jouw voorkeurslijst HBO Bachelors en beroepen o.b.v. je uitkomstenpatroon C S O

Bedrijfskunde en Agribusiness (Financiële Dienstverlening Agrarisch) - Accountmanager agrarische verzekeringen

Finance, Tax and Advice - Accountmanager verzekeringsmaatschappijen en banken

Accountancy - Accountant

International Financial Management and Control - Accountant

Bedrijfskunde - Accountmanager (bij bank- en verzekeringswezen)

Business Studies (Bedrijfskunde) - Accountmanager (bij bank- en verzekeringswezen)

Finance & Control (Bedrijfseconomie) - Accountmanager bij een bank

IBA Financial Services Management - Accountmanager verzekeringsmaatschappijen en banken

Accountancy - Administrateur

Finance & Control - Administrateur

AD Accountancy - Administrateur/boekhoudkundig medewerker

AD Finance - Administrateur/boekhoudkundig medewerker

Financial Services Management - Adviseur bedrijven (kredietverlening e.d.)

Finance, Tax and Advice - Adviseur particulieren (beleggen, sparen, hypotheek, verzekeringen)

Human Resource Management - Arbeidsinspecteur

Ondernemerschap & Retail Management (Retailmanagement) - (Assistent)manager

detailhandel

Accountancy - Assistent-accountant

Bedrijfskunde en Agribusiness (Financiële Dienstverlening Agrarisch) - Assistent-accountant bij een accountantskantoor

Accountancy - Assistent controller

International Business and Management Studies (IBMS) - Assistent controller

Finance & Control - Assistent controller

Finance, Tax and Advice - Assurantieadviseur

IBA Financial Services Management - Assurantieadviseur

HBO SPD Bedrijfsadministratie - Bedrijfsadministrateur

Fiscaal Recht en Economie - Bedrijfsjurist

Ondernemerschap & Retail Management - Bedrijfsleider/ondernemer

Bedrijfsmanagement MKB - Bedrijfsleider in de groot- of detailhandel

Accountancy - Belastingadviseur

Finance & Control - Belastingadviseur

Fiscaal Recht en Economie - Belastingadviseur

Finance, Tax and Advice (Tax) - Belastingcontroleur

HBO-opleiding in financiële richting - Beoordelaar uitkeringen

HBO-Rechten - Beoordelaar uitkeringen

Sociaal Juridische Dienstverlening - Beoordelaar uitkeringen

Finance & Control (Bedrijfseconomie) - Boekhouder

AD Finance - Boekhoudkundig medewerker

HBO-Rechten (Law) - Chef de bureau deurwaarderskantoor
International Business - Commercieel medewerker
AD Office management - Directiesecretaresse
International Business and Languages - Directiesecretaresse
Bedrijfskunde - Directiesecretaris
Communicatie - Directiesecretaris
International Business - Directiesecretaris
AD Officemanagement - Executive assistant
International Business (International Business for Asia) - Exportmanager
AD Commercieel Management - Filiaalmanager
Commercieel Management (Commerciële Economie) - Filiaalmanager
International Financial Management and Control - Financial controller
HBO-Rechten (Deeltijd Opleiding tot Kandidaat-Gerechtsdeurwaarder) - Gerechtsdeurwaarder
Finance & Control - Hoofd administratie
Bedrijfskunde (MKB-Advies) - Hoofd bedrijfsbureau
International Applied Business Administration - Hoofd interne organisatie
AD (Office)Management - Hoofd secretariaat
Hotel Management - Hotelmanager
Business IT & Management - Informatiemanager
Creative Business (Media, Informatie en Communicatie) - Informatiemanager
HBO-ICT (Business Intelligence) - Informatiemanager
HBO-ICT - Information & Media Studies (IMS) - Informatiemanager
International Business (International Business for Asia) - Inkoper
Food & Business - Inkoper/verkoper
HBO-Rechten (Law) - Juridisch medewerker
HBO-Rechten (Hogere Juridische Opleiding) - Juridisch medewerker bij een notariskantoor
Ondernemerschap & Retail Management - Filiaalmanager
AD Finance & Control - Financieel administrateur
Finance & Control - Financieel medewerker
Finance & Control - Hoofd assurantiën bij een bank
Finance & Control - Hoofd financiële administratie
Hotel Management - Hotelmanager
Tourism Management - Hotelmanager
AD (Office)Management - Managementassistent
AD Bedrijfskunde - Managementassistent
International Business - Managementassistent
Office Management - Managementassistent
Finance & Control - Medewerker financieel economische zaken
HBO-rechten (Opleiding tot Kandidaat-gerechtsdeurwaarder) - Kandidaat-gerechtsdeurwaarder
Bedrijfskunde - Marktonderzoeker
Commerciële Economie - Marktonderzoeker
Marketing Management - Marktonderzoeker
Finance, Tax and Advice - Medewerker belastingdienst
IBA in Financial Services Management - Medewerker binnendienst bij hypotheekadviescentra
Finance & Control - Medewerker financieel economische zaken
Fashion and Textile Technologies - Merchandiser
AD Commercieel Communicatiemanagement (Officemanagement) - Officemanager
Communicatie - Officemanager
International Business and Languages - Officemanager
AD Officemanagement - Officemanager
Officemanagement - Officemanager
HBO-Rechten (Law) - Parketsecretaris Openbaar Ministerie
International Business and Languages - Public relations manager bij een multinational of een Europese organisatie
Food & Business - Retailmanager
Finance, Tax and Advice - Schadecorrespondent
Financial Services Management - Schadecorrespondent
Ondernemerschap & Retail Management - Supermarktmanager
Human Resource Management - Vakbondsmedewerker
Commerciële Economie (CE) - Verkoopleider
Commerciële Economie (CE) - Verkoper buitendienst
Finance, Tax and Advice - Verzekeringsinspecteur

Jouw voorkeurslijst WO Bachelors en beroepen o.b.v. je uitkomstenpatroon C S O

Accountancy - Accountant
Bedrijfskunde - Accountant
Economics and Business Economics - Accountant
Fiscaal Recht - Advocaat-belastingkundige
Accountancy - Bedrijfsadministrateur
Fiscale Economie - Bedrijfsfiscalist
Fiscaal Recht - Bedrijfsjurist

IT-recht - Bedrijfsjurist
Recht en Economie (dubbelstudie) - Bedrijfsjurist
Recht en Management (dubbelstudie) - Bedrijfsjurist
Rechtsgeleerdheid (afstudeerrichting Recht en Economie) - Bedrijfsjurist
Rechtsgeleerdheid (specialisatie: LLB Ondernemingsrecht) - Bedrijfsjurist
Fiscale Economie - Belastingadviseur
Fiscaal Recht - Belastinginspecteur bij de Belastingdienst
Fiscale Economie - Belastinginspecteur bij de Belastingdienst
Bestuurskunde (spec. Economie, Bestuur en Management) - Beleidseconoom
Bedrijfskunde - Business analist
Recht en Economie (dubbelstudie) - Directiesecretaris
Recht en Management (dubbelstudie) - Directiesecretaris
Economics - Econoom bij een multinational, De Nederlandsche Bank of het IMF
Economics and Business Economics - Financieel analist
Fiscaal Recht - Fiscaal adviseur bij een adviesbureau
Nederlands Recht - Gerechtsdeurwaarder
Nederlands Recht - Gerechtssecretaris
Bedrijfskunde - Hoofd fondsenwerving
European Law School - Juridisch adviseur
Fiscaal Recht - Juridisch adviseur
Internationaal en Europees Recht - Juridisch adviseur
Nederlands Recht - Juridisch adviseur
Notarieel Recht - Juridisch adviseur
Recht en Bestuur - Juridisch adviseur
Recht en ICT - Juridisch adviseur
Planologie - Omgevingsmanager GIS bij de provincie
Economie, Beleid en Management - Secretaris