

Zelfevaluatie

Door een zelfevaluatie kun je je voorbereiden op een voortgangsgesprek. Hiermee kun je zelf reflecteren in welke mate je de afgesproken doelstellingen en ontwikkelafspraken hebt gerealiseerd. Hieronder staan twee manieren beschreven hoe je een zelfevaluatie kunt toepassen. Voordat je in gesprek gaat met de medewerker, kun je vragen of hij/zij deze zelfevaluatie invult.

Zelfevaluatie met vragen

De volgende vragen kunnen worden beantwoord door de medewerker om zich voor te bereiden:

- Doe ik de juiste dingen?
- Doe ik het goed en waaruit blijkt dat?
- Tegen welke problemen ben ik aangelopen en hoe kwam dit?
- Waar ligt mijn kracht?
- Op welke punten heb ik mij ontwikkeld?
- Zit ik nog wel op de plek waar ik de meeste waarde toevoeg voor Zibber?

Zelfevaluatie met de STARR-methodiek

Met deze methode kun je jezelf een spiegel voorhouden en terugkijken op concrete resultaten en of een (ontwikkel)afpraak over gedrag meer zichtbaar is geworden.

STARR staat voor Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie. Bij een evaluatie zijn het Resultaat, de Situatie en de Taak duidelijk. Je gaat zelf op zoek naar antwoorden op de Actie zoals bijvoorbeeld:

- Welke acties hebben tot het resultaat geleid?
- Wat zijn de redenen dat ik juist voor deze actie heb gekozen?
- Wat waren de bijdragen hiervan aan het succes?

Je kijkt als het ware stapje voor stapje terug en beschrijft welk gedrag effectief is geweest en welk gedrag minder of niet effectief is geweest.

Vervolgens kijk je vooruit en met de antwoorden op de Reflectie krijg je antwoorden op wat je hebt geleerd en daarvan mee neemt naar de toekomst:

- Door welke talenten die ik heb ingezet is het resultaat een succes geworden?
- Welke competenties zou ik nog (meer) moeten ontwikkelen?
- Wat had achteraf beter of anders gekund?
- Welke ervaringen neem ik mee?
- Op welk moment was ik echt op dreef?
- Wat zou ik vaker willen doen?