

Handleiding Eindassessment PPO

Expertgroep PPO

Annelotte van Bergen
Klaas van der Laan
Marijke Potters
Monica Sienders
Armin Viergever

Amsterdam, juni 2020

Inhoud

Leeswijzer.....	1
1 Persoonlijke Professionele Ontwikkeling.....	2
2 Eindassessment PPO	5
2a Leerdoelen	5
2b Koppeling bekwaamheidseisen	5
2c Koppeling generieke kennisbasis 2.0	5
2d Voorwaarden voor deelname	5
2e Verantwoording studielast	5
3 Inhoud Eindassessment PPO.....	6
3a Voorbereidingsopdracht.....	6
3b Gesprek.....	9
4 Procedure.....	11
5 Beoordeling.....	11
6. Beoordelingsformulier Eindassessment PPO.....	12
Bijlage 1 Toestemmingsformulier Eindassessment PPO.....	15
Bijlage 2 Voorbeelduitwerking van voorbereidingsopdracht	16
Bijlage 3 Dilemma's in de onderwijspraktijk.....	18

Leeswijzer

In dit document vind je alle informatie over het eindassessment PPO (= Persoonlijke Professionele Ontwikkeling).

In hoofdstuk 1 vind je informatie over het belang van persoonlijke professionele ontwikkeling binnen de opleiding en de plek die deze ontwikkeling inneemt.

In hoofdstuk 2 vind je informatie over het Eindassessment PPO, de leerdoelen van het assessment en de koppeling van dit assessment aan de bekwaamheidseisen en de generieke kennisbasis.

In hoofdstuk 3 staat de inhoud van de voorbereidingsopdracht beschreven en kun je lezen wat er in het assessmentgesprek aan de orde kan komen.

In hoofdstuk 4 vind je informatie over procedurele zaken en in hoofdstuk 5 kun je lezen waaruit de beoordeling van het eindassessment PPO bestaat.

In hoofdstuk 6 vind je het beoordelingsformulier dat voor het eindassessment PPO wordt gebruikt.

In de bijlagen vind je het toestemmingsformulier, een voorbeelduitwerking en voorbeelden van dilemma's.

1 Persoonlijke Professionele Ontwikkeling

In de persoonlijke professionele ontwikkelingslijn (PPO-lijn) van de opleiding staan de ontwikkeling van je professionele handelen en van je **professionele identiteit** – het beeld dat je van jezelf hebt als docent – centraal. Als je als docent een goed beeld hebt van je professionele identiteit, kun je je handelen als docent beter uitleggen en verantwoorden (Beijaard red., 2016). Je staat als het ware steviger in je schoenen. Bovendien is de verwachting dat dit je in staat stelt om door te groeien en je te blijven ontwikkelen als docent omdat je weet waarom en waartoe je de dingen doet die je doet.

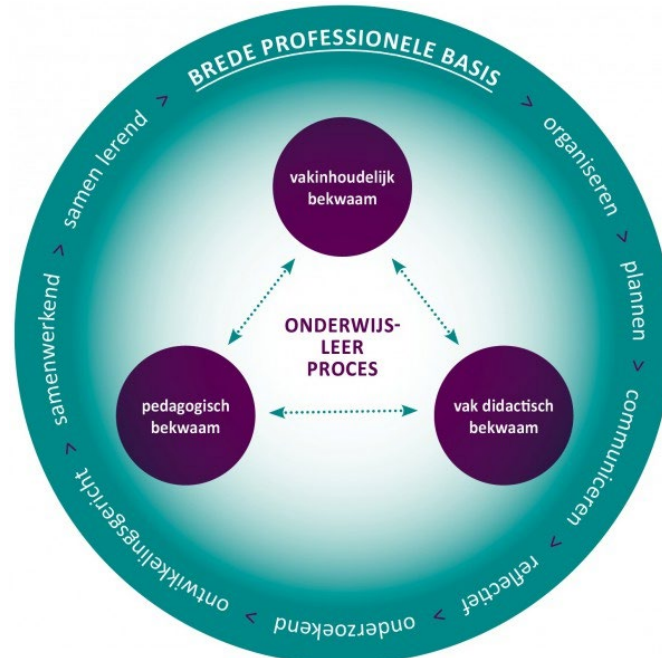
Het beeld dat je hebt van jezelf als docent is opgebouwd uit verschillende factoren die elkaar beïnvloeden: persoonlijke factoren, professionele factoren en natuurlijk de context waarin je lesgeeft. Je leert docent te worden door de uitwisseling tussen je overtuigingen, opvattingen, normen en waarden, de theorieën over leren en lesgeven en bekwaamheden waar je tijdens je studie, en daarna, mee in aanraking komt en de context waarin je lesgeeft (Beijaard, Meijer & Verloop, 2004 in Beijaard, 2016). Je persoonlijke professionele ontwikkeling vraagt als het ware een steeds betere afstemming van deze onderdelen op elkaar. Dat gaat natuurlijk niet altijd vanzelf: je kunt soms echt in gevecht zijn met jezelf, met de klas of school, of met de theorie die je wordt aangereikt.

Je verantwoordt je handelen door redenen te geven waarom je iets wel of juist niet hebt gedaan, door je uitspraken te onderbouwen of door redenen te geven voor een bepaalde mening die je hebt en concreet te benoemen welke stappen je onderneemt of hebt ondernomen. We besteden in de opleiding aandacht aan de ontwikkeling van je persoonlijke professionele identiteit omdat je persoonlijke opvattingen over leren en lesgeven grote invloed uitoefenen op je denken en handelen als docent en sterk bepalen wie je bent en wie je wilt worden als leraar (Pillen, Meijer & Beijaard, in Beijaard, 2016), maar ook omdat ze bepalen hoe je dingen ervaart en je daarvan leert.

In jaar 3 en 4 van de PPO-lijn doen we dit (onder andere) door je te laten nadenken over dilemma's, moeilijke keuzes, waar je in je lespraktijk tegenaan loopt. Deze dilemma's hebben vaak te maken met botsende opvattingen, belangen of waarden: bijvoorbeeld wanneer jij andere zaken belangrijk vindt dan bijvoorbeeld je werkplekbegeleider of lerarenopleider, of wanneer je het moeilijk vindt om zoals Beijaard (2016) dat zegt "een balans te vinden tussen de wens om zo goed mogelijk voor je leerlingen zorgen" (p.39) en de beperkte tijd of kennis die je hebt om dit ook echt te kunnen doen.

Omdat je professionele identiteit zich ontwikkelt op het raakvlak van persoon, beroep en schoolcontext helpt het om je keuzes die je in deze ontwikkeling hebt gemaakt vanuit deze verschillende perspectieven te benoemen en te analyseren.

Goed docentschap kent verschillende vormen van professionaliteit. Jouw **instrumentele professionaliteit**, het geheel aan vakinhoudelijke eisen en de veelheid aan didactische en pedagogische strategieën en aansluitende werkvormen die je je eigen hebt gemaakt, wordt (summatief) beoordeeld tijdens het werkplekleren en richt zich op de wettelijke vastgelegde bekwaamheidseisen, zoals hieronder verbeeld.



Figuur 1 *Schematische voorstelling van beroepsbekwaamheid die aan de basis ligt van de nieuwe bekwaamheidseisen¹*

Jouw **persoonlijke professionaliteit**, ook wel de normatieve professionaliteit genoemd, maakt dat je beseft dat er geen standaardoplossingen zijn, maar dat van je gevraagd wordt in iedere unieke situatie de regels toe te passen binnen een bepaalde context en maakt dat je beseft dat je persoonlijke overtuigingen (waaronder waarden, normen en het eigen mens- en wereldbeeld) een belangrijke rol spelen. Zet twee leraren met dezelfde gevolgde opleiding in dezelfde klas op dezelfde school en je krijgt: *niet dezelfde les*. Deze leraren maken namelijk tijdens de les bewust en onbewust bepaalde keuzes om bepaalde kennis wél of niet in te zetten of om een bepaalde interventie wél of niet uit te voeren.

¹ <https://wetberoep-leraar.onderwijscooperatie.nl/wet-beroep-leraar/bekwaamheidseisen/>

Als leraar in opleiding maak je continu een professionaliseringsproces door. Tijdens dit proces integreer je jouw persoonlijke kennis, overtuigingen, houdingen, levensbeschouwing, normen en waarden aan de ene kant en de professionele eisen en verwachtingen vanuit de lerarenopleiding, school, maatschappij en politiek aan de andere kant. Dit proces vormt jouw **professionele identiteit**. Een leraar met een sterk ontwikkelde professionele identiteit kan antwoord geven op vragen als:

‘Wie ben ik als leraar?’ ‘Wie wil ik zijn als leraar?’ ‘Wat vind ik goed onderwijs?’ en ‘Waarom en waartoe doe ik de dingen zoals ik ze doe?’

Ook ontwikkel je tijdens dit proces een persoonlijk geheel van kennis en opvattingen over onderwijzen dat dicht bij je eigen concrete ervaringen staat: je **theoretische inzichten en bekwaamheden**. Deze theoretische inzichten bestaan uit expliciete, declaratieve (feitelijke) en procedurele kennis van en overtuigingen over formele wetenschappelijke theorieën, werkprocessen, praktijken, normen en waarden. Bijvoorbeeld over vakinhoudelijke kennis, opvattingen over effectieve (vak-)didactische strategieën of vuistregels voor goed klassenmanagement en groepsdynamische inzichten. De theorieën zijn hiermee niet meer objectief, maar hebben door jouw persoonlijke ervaringen met en opvattingen over deze theorieën een eigen ‘kleur’ gekregen.

Een leraar die zijn **theoretische inzichten** ‘aanspreekt’ stelt vragen als:

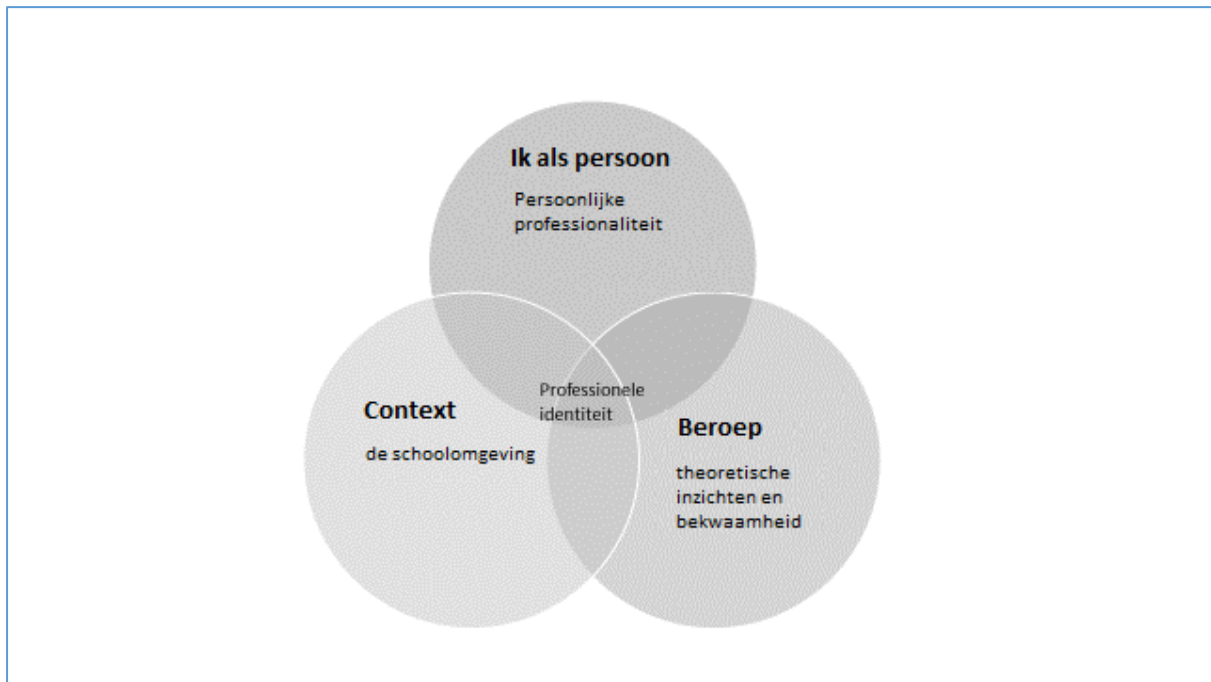
“Hoe moet ik het doen?” “Wat werkt voor mij?” en “Waarom zo?”

De verantwoording van het eigen handelen en van de gemaakte keuzes zijn van essentieel belang voor de leraar. Bij het zichtbaar maken en verantwoorden van zijn handelen, kan de docent terugvallen op zijn professionele identiteit waarin persoonlijke professionaliteit (ik als persoon), beroep (theoretische inzichten en bekwaamheid) en context samenkomen.

Het model voor de persoonlijke professionele ontwikkeling van leraren in opleiding van de tweedegraads opleidingen van de Hogeschool van Amsterdam gaat uit van drie perspectieven:

- 1) *ik als persoon*
- 2) *beroep*
- 3) *context*

Een professional handelt en verantwoordt zijn handelen vanuit zijn persoonlijke professionaliteit (perspectief ik als persoon), zijn theoretische inzichten en bekwaamheid (perspectief beroep) en passend in een concrete schoolcontext (perspectief context). De professionele ontwikkeling van de leraar in opleiding vindt plaats door verdieping *van* en integratie *tussen* de perspectieven. In de professionele identiteit komen de verschillende perspectieven van professioneel handelen samen.



Figuur 2 *Model voor de persoonlijke professionele ontwikkeling van leraren in opleiding*

Er zijn twee *formele* momenten tijdens je opleiding waarop het resultaat van jouw persoonlijke professionele ontwikkeling wordt beoordeeld: bij het LiO-startassessment PPO (formatief) en bij het eindassessment PPO (summatief).

2 Eindassessment PPO

Het Eindassessment PPO vormt de afronding van de PPO-lijn. Met het **uitvoeren van de voorbereidingsopdracht** en de **aanvulling en verantwoording of verdieping in het gesprek** laat je zien dat je aan de onderstaande leerdoelen voldoet.

2a Leerdoelen

- De student kan dilemma's uit de eigen onderwijspraktijk benoemen en analyseren.
- De student kan zijn professionele handelen uitleggen en verantwoorden.
- De student kan zijn professionele identiteit herkennen, verwoorden en ontwikkelen.

2b Koppeling bekwaamheidseisen

De brede professionele basis, oftewel het professioneel handelen van de student

2c Koppeling generieke kennisbasis 2.0

C3 Persoonlijke en professionele ontwikkeling

C5 Professionele identiteit

2d Voorwaarden voor deelname

- Beroepsopdracht 1 t/m 5 zijn behaald.
- Formatieve beoordeling LiO-startgesprek inclusief feedback & feedforward
- Tussenevaluatie van WPL4 (de LiO-stage) met feedback van de werkplekbegeleider.

* Voor de kopopleiding geldt de tussenevaluatie van WPL semester 2 met feedback van de werkplekbegeleider.

2e Verantwoording studielast

Voor het assessment is de totale studiebelasting 28 uur (1 studiepunten). De verdeling van de uren over contacttijd, zelfstudie en andere studieactiviteiten zijn als volgt ingeschat:

Onderdeel	SBU
Voorbereiden op Eindassessment PPO (deels tijdens PPO-colleges) ¹	27 uur, 15 min.
Eindassessmentgesprek	45 min.
Totaal	28

¹ Voor deeltijders is beperkt ruimte om dit tijdens colleges te doen.

3 Inhoud Eindassessment PPO

Dit eindassessment bestaat uit twee onderdelen, namelijk een voorbereidingsopdracht en een gesprek met twee assessoren (meestal een opleidingsassessor en een veldassessor). Deze assessoren zijn dit cursusjaar *niet* betrokken (geweest) bij jouw begeleiding in de praktijk of op de opleiding.

3a Voorbereidingsopdracht

Opdrachtoomschrijving:

a) Ontwikkeling n.a.v. feedback LiO-startgesprek:

Beschrijf kort wat je voornemens waren o.b.v. de feedback & feedforward uit je LiO-startgesprek (verwijs eventueel naar het Feedback & feedforward formulier in je portfolio). Beschrijf kort hoe je deze voornemens in de praktijk hebt gebracht.

b) Situatieanalyses:

De voorbereidingsopdracht voor het LiO-startgesprek en de opdracht voor het eindassessment PPO zijn nagenoeg identiek, met dit verschil dat je je ontwikkeling op basis van de feedback uit het LiO-start beschrijft en dat je voor het eindassessment PPO **twee recente situaties** kiest die zich in jouw LiO-stage (in of buiten de klas) hebben voorgedaan waaruit je persoonlijke professionele ontwikkeling blijkt. Je kiest situaties die een zekere wrijving opleverden omdat de door jou gewenste situatie en de werkelijke situatie bijvoorbeeld met elkaar botsen, of omdat er tegenstrijdige verwachtingen zijn over wat 'goed' onderwijs is. Jij en je werkplekbegeleider hebben bijvoorbeeld verschillende opvattingen over lesgeven. Je begeleider geeft leraargestuurd les en jij bent voorstander van leerlinggestuurd lesgeven. Op deze manier krijg en geef je inzicht in waarom je op een bepaald moment bepaalde keuzes hebt gemaakt.

Ga als volgt te werk:

1 Situaties beschrijven en betekenis geven

Je beschrijft het wie, het wat, het waar, het wanneer, het waarom en het hoe van de situaties. Het is jouw kijk op het verhaal, dus bepaalde interpretaties, mogen zichtbaar zijn. Jij speelt de hoofdrol in het verhaal, het is dus in de 'ik'-vorm geschreven. Het verhaal mag citaten bevatten van jou of de leerlingen. Je waarden, emoties, trots of frustraties horen daar bij. Schets ook kort wat er zich voorafgaand aan en na de situatie heeft afgespeeld. Je vertelt een persoonlijk verhaal. Een hulpvraag bij het achterhalen van de betekenis kan zijn: "Komt dit regelmatig terug in feedback die ik ontvang of de reflecties die ik schrijf?".

2 Analyse en verantwoording

In de analyse laat je zien dat je op zoek bent gegaan naar het onderliggende dilemma en naar de vraag hoe jij hier als professional mee bent omgegaan. Hiermee geef je een verantwoording van de keuzes die je als professional hebt gemaakt vanuit je persoonlijke drijfveren of idealen, waarden en normen (ik als persoon), theoretische inzichten en bekwaamheid (beroep) en de concrete schoolomgeving (context). Voor het maken van de analyse neem je de volgende stappen:

a. Dilemma's destilleren en beschrijven

Benoem en beschrijf het dilemma dat of de dilemma's die je hebt ervaren in de situatie die je hebt beschreven. Zoals aangegeven spelen in een dilemma, een keuze uit verschillende alternatieven, meerdere, soms tegenstrijdige belangen, waarden of normen een rol. Een voorbeeld van een dilemma in de klas is: *"Corrigeer ik het gedrag van een individuele leerling of spreek ik de klas als geheel aan op hun gezamenlijke verantwoordelijkheid?"*. In [Bijlage 3 Dilemma's in de onderwijspraktijk](#) vind je voorbeelden van dilemma's die je kunnen helpen bij het benoemen en beschrijven van door jouw ervaren dilemma('s).

b. Analysevragen formuleren

Formuleer een aantal analysevragen vanuit elk van de drie perspectieven 'ik als persoon', 'beroep' en 'context'. Formuleer in ieder geval per perspectief een vraag. Een goede analysevraag is altijd een open vraag en geeft niet alleen antwoord op een vraag in de beschreven situatie, maar ook in volgende vergelijkbare situaties. Analysevragen bij je verhaal zijn bijvoorbeeld: *"Wat valt mij op aan het gedrag van leerling x en wat is de beste reactie daarop om x te bereiken?"*. Een vraag als: *"Had ik leerling x misschien niet beter eerst even apart moeten zetten?"* kun je dus beter vervangen door een vraag als: *"Wat is in het algemeen het effect van het isoleren van een leerling?"*, *"Hoe kan een leraar daar in het algemeen mee omgaan in de klas?"* of *"Welke onderliggende normen en waarden maken dat ik leerling x niet apart heb gezet?"* of *"Waarom en met welk doel heb ik leerling x apart gezet?"*. Het gaat er immers niet alleen om wat er in een situatie mogelijk was of zou moeten gebeuren, maar ook wat jij als leraar in opleiding wenselijk, waardevol of belangrijk vindt.

c. Analysevragen beantwoorden

Beantwoord de analysevragen die je bij b. hebt geformuleerd.

d. Toelichten van de situatieanalyse met behulp van materiaal

Beide situatieanalyses illustreer je met behulp van twee verschillende soorten materiaal, bijvoorbeeld een videofragment, een reflectieverslag, ontvangen feedback of lesmateriaal.

Kies ondersteunend materiaal met zorg uit. Het moet duidelijk zijn wat je precies zichtbaar wil maken of verantwoorden. Het materiaal is bij voorkeur nieuw, maar je kunt bijvoorbeeld ook een eerder gemaakt kernkwadrant van jezelf gebruiken. Verwijzingen naar ondersteunend materiaal (producten uit je portfolio zoals bijvoorbeeld een Roos van Leary, video-opname, vakdidactische analyse, observatieformulier, etc.) zet je in een Word-document, waarbij je een korte toelichting geeft. De kwaliteit van eventueel ondersteunend beeldmateriaal is goed (helder, verstaanbaar) en bij voorkeur in mp4-formaat.

Let op: maak beeld- en/of geluidsopnamen in opdracht van de HvA conform de door de HvA voorgeschreven [werkwijze](#). Ga naar A-z privacy / [beeldopnamen FOO](#) voor meer informatie.

3 Ontwikkeling

Bedenk je hoe je verder wilt en kunt in je persoonlijke professionele ontwikkeling. Stel jezelf bijvoorbeeld de volgende vragen en beantwoordt ze: “Welke leraar kan en wil ik zijn?”; “Welke mogelijke consequenties dienen zich dan aan?”; “Welke kant wil ik op en waarom?”; “ Welke stappen heb ik nog te zetten in mijn verdere ontwikkeling?”; “Op welke manier helpen de situatieanalyses mij om antwoord te geven op deze vragen?”.

Vorm:

Je werkt de opdracht schriftelijk uit in de vorm van een Word-document met verwijzingen naar ondersteunende materialen, zoals bijvoorbeeld video of PowerPoint. De richtlijn voor de schriftelijke uitwerking is minimaal 1200 en maximaal 2000 woorden (4 tot 5 A4-tjes).

Je krijgt geen apart cijfer voor de voorbereidingsopdracht.

*Een voorbeeld

Situatie: een leerling verstoort al enkele weken de les.
Analysevragen bij je verhaal zijn bijvoorbeeld:

Perspectief 'beroep (theoretische inzichten en bekwaamheid)'

“Wat valt mij op aan het gedrag van leerling x en wat is de beste reactie daarop om x te bereiken?”

Wat is in het algemeen het effect van het isoleren van een leerling? Hoe kan een leraar daar in het algemeen mee omgaan in de klas?

Een vraag als: “Had ik leerling x misschien niet beter eerst even apart moeten zetten?” is vanuit het perspectief ‘beroep’ te specifiek. De vraag gaat over *wat* je hebt gedaan en *hoe* je dat hebt gedaan en is daarom niet geschikt.

Perspectief 'ik als persoon'

Welke onderliggende normen en waarden maken dat ik leerling x niet apart heb gezet/verklaren mijn keuze? Wat in mij maakt dat ik leerling x niet heb gecorrigeerd? Welke pedagogische boodschap wilde ik geven aan de leerlingen?

Perspectief 'context'

Welke omstandigheden hebben bijgedragen aan de keuzes die ik heb gemaakt? Op welke manier hebben zaken als leeftijd leerling, samenstelling klas, pedagogisch klimaat etc. bijgedragen aan de keuzes die ik heb gemaakt?

Wat is er aan de situatie vooraf gegaan dat mijn keuzes heeft beïnvloed?

3b Gesprek

In een gesprek met twee assessoren wordt het resultaat getoetst van jouw ontwikkeling. Je laat zien hoe je je handelen verantwoordt en illustreert de wijze waarop je hebt gewerkt aan de ontwikkeling van je professionele identiteit. Ook komt aan de orde hoe jij je verder wilt gaan ontwikkelen en waarom. De voorbereidende opdracht die je hebt gemaakt vormt het uitgangspunt van dit gesprek. De beoordeling vindt plaats op basis van de criteria in het beoordelingsformulier.

Het gesprek duurt 45 minuten en is als volgt opgebouwd:

- Gesprek tussen de assessoren en de student (30 min.);
- Assessoren trekken zich terug en bepalen het cijfer op basis van het beoordelingsformulier (10 min.);
- Het cijfer wordt door de assessoren aan de student meegedeeld en toegelicht (5 min.)

De opleidingsassessor mailt het ingevulde en ondertekende beoordelingsformulier binnen 15 werkdagen naar jou en je mentor. Na ontvangst plaats je het formulier in je portfolio in de map Beoordelingen, ook wanneer het eindassessment met een Onvoldoende is beoordeeld. De opleidingsassessor zorgt voor het invoeren van het cijfer in SIS.

4 Procedure

Het Eindassessment PPO wordt georganiseerd door het onderwijsbureau. De assessment-data worden aan het begin van elk studiejaar gepubliceerd op [MijnHvA](#). Je kunt je online aanmelden voor deelname aan het eindassessment zodra je aan de voorwaarden voor deelname voldoet en je beschikt over een door je mentor ondertekend [toestemmingsformulier](#). Voor een volledige beschrijving van de voorwaarden voor deelname kun je ook [Bijlage 1 Toestemmingsformulier Eindassessment PPO](#) in deze handleiding raadplegen.

Plaats de voorbereidingsopdracht, links naar het ondersteunend materiaal en een actueel studiepuntenoverzicht in pdf-indeling op de profielpagina in je portfolio. Vervolgens stuur je beide assessoren **uiterlijk één week voorafgaand** aan het Eindassessment PPO via de mail een uitnodiging om de opdracht en het ondersteunende materiaal in je portfolio te bekijken.

Voor de noodzakelijke plagiaatscontrole lever je de voorbereidingsopdracht en eventueel schriftelijk ondersteunend materiaal ook in via Brightspace.

5 Beoordeling

Het eindassessment PPO bestaat uit een [voorbereidingsopdracht](#) en een [gesprek](#) met twee assessoren. Je krijgt één cijfer voor de voorbereidingsopdracht en het gesprek samen.

Onderdeel	Beoordeling	Weging	Toetsdatum/ inlevertmoment	Herkansing
Eindassessment PPO	Summatief	100%	Jaar 4	...

6. Beoordelingsformulier Eindassessment PPO

De assessmentprocedure bestaat uit de volgende stappen:

Stap 1 De voorbereiding

Door de mentor wordt gecontroleerd of de student aan de voorwaarden voor deelname voldoet voordat de aanvraag voor het Eindassessment PPO in behandeling wordt genomen door het onderwijsbureau.

- a. De student plaatst de voorbereidingsopdracht en de links naar het ondersteunend materiaal op de profielpagina in zijn portfolio.
- b. De student levert de voorbereidingsopdracht en bijbehorende schriftelijke ondersteunende materialen in via Brightspace.
- c. De mentor verleent de student toestemming voor deelname aan het eindassessment middels een ondertekend [toestemmingsformulier](#).
- d. De student meldt zich online aan voor [deelname](#) aan het eindassessment PPO. Uploaden van een door de mentor ondertekend toestemmingsformulier in pdf-indeling is hierbij een vereiste.
- e. De student nodigt de assessoren uiterlijk één week voorafgaand aan het assessmentgesprek via de mail uit om de opdracht en het ondersteunende materiaal op de Profielpagina in het portfolio te bekijken.

Stap 2 Het eindassessmentgesprek

- a. Direct na het assessmentgesprek wordt door de assessoren overlegd over het cijfer.
- b. De beoordelingsstandaard is uitgewerkt in de categorieën Voldoende en Excellent. De basiseisen zijn in deze kolommen helder en duidelijk omschreven. Elk hoger niveau omvat ook het lagere niveau.
- c. Het eindcijfer wordt als volgt bepaald:
 - Elk van de drie criteria wordt beoordeeld met een score.
 - Van de drie criteria in de kolom Voldoende mag maximaal 1 criterium met slechts 1 punt worden beoordeeld om tot een

voldoende beoordeling (5 pt.) te komen (op basis van voorbereidingsopdracht en/of assessmentgesprek).

- Als één of meer criteria met nul punten is beoordeeld, is het eindcijfer maximaal een 5.
- d. De assessoren komen in overleg tot een oordeel op basis van drie criteria. Assessoren kunnen per criterium ook een andere score geven dan 2 of 3. Ter verduidelijking worden de punten onder Voldoende of Excellent waaraan is voldaan **groen** gearceerd. Met behulp van de beoordelingstabel komt het cijfer / de eindbeoordeling tot stand en er wordt een korte toelichting bij de beoordeling geschreven. Deze beoordeling wordt aangevuld met feedforward voor de student. Bij een onvoldoende beoordeling wordt in ieder geval aangegeven welke onderdelen van de opdracht gedaan dan wel aangevuld moet worden voor de herkansing.
 - e. Een assessmentgesprek leidt altijd tot een eindcijfer, voldoende of onvoldoende.
 - f. Het formulier wordt door beide assessoren ondertekend.
 - g. In een kort nagesprek wordt de beoordeling aan de student meegedeeld en toegelicht. Dit gebeurt op zodanige wijze dat het voor de student helder is op basis waarvan de assessoren tot het eindoordeel zijn gekomen.
 - h. Bij een onvoldoende beoordeling komt de student in aanmerking voor een herkansing in de vorm van een nieuw eindassessment. De feedforward is leidend in de opdracht voor de herkansing.

Stap 3 De registratie, rapportage en archivering

- a. De opleidingsassessor mailt het ingevulde en ondertekende beoordelingsformulier binnen 15 werkdagen naar de student en ter informatie aan de mentor van de student. De opleidingsassessor zorgt voor het invoeren van het cijfer (ook indien onvoldoende) in SIS. Daarmee is de beoordeling definitief.
- b. De student plaatst het ondertekende beoordelingsformulier in de map Beoordelingen in zijn portfolio, ook indien dit een onvoldoende beoordeling betreft.

Beoordelingsformulier Eindassessment PPO 2020-2021

Naam student:
Lerarenopleiding:
Opleidingsassessor:
Handtekening:

Nummer student:
Route ad/dt/kop/vt/vwo:
Veldassessor:
Handtekening:

Eindcijfer:
Datum assessment:

A. Voorwaardelijke onderdelen	Ja	Nee
1. De student heeft de assessoren uiterlijk één week voorafgaand aan het gesprek via de mail een uitnodiging gestuurd om de voorbereidingsopdracht en ondersteunende materialen te bekijken op de Profielpagina in het portfolio.	○	○

B. Inhoudelijke criteria	Voldoende* (2 p)	Excellent (3 p)
1. De student kan zijn professionele handelen uitleggen en verantwoorden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De student kan zijn handelen uitleggen en verantwoorden vanuit de samenhang tussen: <ul style="list-style-type: none"> - persoonlijke kwaliteiten, drijfveren of idealen, waarden en normen; - theoretische inzichten en; - de context. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Als bij voldoende. Bovendien kan de student zijn professionele handelen verantwoorden in samenhang met actuele onderwijskundige inzichten, relevante ontwikkelingen in de samenleving en zijn vakgebied.
2. De student kan dilemma's uit de eigen onderwijspraktijk benoemen en analyseren.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De student geeft op inzichtelijke wijze weer tegen welke dilemma's hij aanliep, welke overwegingen een rol speelden en hij benoemt welke belangrijke keuzes hij in de context heeft gemaakt. ▪ De student maakt in de onderbouwing van zijn keuzes een verbinding met relevante theoretische inzichten, eerder in de context opgedane ervaringen en persoonlijke kwaliteiten, drijfveren of idealen, waarden en normen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Als bij voldoende. Bovendien toont de student inzicht in de complexiteit van de situatie en mogelijke dilemma's en in de samenhang tussen persoon, theorie en context.
3. De student kan zijn professionele identiteit herkennen, verwoorden en ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De student evalueert de ontwikkeling van zijn professionele identiteit. ▪ De student heeft voor de nabije toekomst ontwikkelpunten geformuleerd voor een verdere ontwikkeling van zijn professionele identiteit. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Als bij voldoende. Bovendien legt de student een relatie tussen zijn professionele identiteit en de visie en identiteit van zijn toekomstige werkomgeving. ▪ Als bij voldoende. Bovendien heeft de student deze ontwikkelpunten geconcretiseerd en is hij in staat persoonlijke, professionele aspecten en de theorie met elkaar te verbinden.
4. De student voldoet tijdens het gesprek aan de <u>mondelijke taalnorm</u> van de HvA (Niveau Nederlands C1).		

* De punten onder Voldoende of Excellent waaraan is voldaan **groen arceren**.

Indien aan alle punten in een cel onder Voldoende is voldaan, levert dit 2 punten op. Onder criterium 1 kan 1 punt worden toegekend indien 1 van de 3 perspectieven ontbreekt.

Indien aan alle punten in een cel onder criterium Excellent is voldaan, levert dit maximaal 3 punten op.

Van de drie criteria in de kolom Voldoende mag maximaal 1 criterium met slechts 1 punt worden beoordeeld om tot een voldoende beoordeling (5 pt.) te komen. Als één of meer criteria met nul punten is beoordeeld, is het eindcijfer maximaal een 5.

Bijlage 1 Toestemmingsformulier Eindassessment PPO

Toestemmingsformulier Eindassessment PPO - Tweedegraadsopleidingen FOO 2020-2021

Naam student:	Nummer student:	Datum:
Opleiding:	Route ad/dt/kop/vt/vwo:	
Mentor ¹ :	Handtekening mentor akkoord:	

De mentor¹ verleent voornoemde student hiermee toestemming voor deelname aan het Eindassessment PPO en verklaart hiermee het volgende:

- De voorbereidingsopdracht is volledig en volgens de voorschriften uitgevoerd.
- De voorbereidingsopdracht en bijbehorende schriftelijke, ondersteunende materialen zijn ingeleverd in Brightspace.
- Het portfolio van de student bevat alle onderstaande documenten:

Portfolio-onderdelen	Inhoudseisen ten behoeve van het Eindassessment PPO ²
Profielpagina	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Ontwikkeling n.a.v. feedback LiO-startassessment (korte beschrijving van hoe de student heeft gewerkt aan zijn professionele ontwikkeling).<input type="checkbox"/> De voorbereidingsopdracht.<input type="checkbox"/> Links naar het ondersteunend materiaal in portfolio.<input type="checkbox"/> Actueel studiepuntenoverzicht (als bewijs voor het behalen van de vereiste studiepunten volgens voorwaarden in de OER*) in pdf-indeling.
Pagina Beoordelingen	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Ondertekend en gedateerd Feedback- en feedforward-formulier LiO-startassessment PPO in pdf-indeling.<input type="checkbox"/> Ondertekend en gedateerd tussenevaluatieformulier met feedback van de werkplekbegeleider: Tussenevaluatie werkpleklers 4 dt/vt; Tussenevaluatie kopopleiding semester 2 kopopleiding; Tussenevaluatie werkpleklers 2 AD associate degree.

- * Om te kunnen deelnemen aan het Eindassessment PPO moet de student bepaalde studiepunten hebben behaald. Deze voorwaarden verschillen per cohort: zie hiervoor de [OER 20-21](#) onder Hoofdstuk 9 "Toetsprogramma's". Studenten vt en dt die een curriculum hebben gevolgd met beroepsopdrachten moeten bijvoorbeeld de studiepunten van **BO1 t/m BO5** hebben behaald.

Lever dit document door de mentor ondertekend en in pdf-indeling in bij je online [aanmelding](#).

¹ Dit kan per cluster verschillen: in voorkomende gevallen kan hier ook de PPO-er of SLB-er worden bedoeld.

² NB. Voor WPL 4 gelden aanvullende eisen ten aanzien van het portfolio. Aanwezigheid van deze onderdelen wordt hier niet getoetst.

Bijlage 2 Voorbeelduitwerking van voorbereidingsopdracht

Als lerarenopleider x in de y, begeleid ik studenten individueel bij hun afstudeeronderzoek. Een van de studenten die ik begeleid, is ontevreden over mijn rol en stuurt mij bozige mails: hoe moet ik nu verder? We hebben samen een tijdsplan gemaakt, de student levert steeds een deel van de scriptie aan, dat ik van feedback voorzie. De feedback wordt als kritiek ervaren en 'houdt op' (citaat student). Ik besteed (te)veel tijd aan het zorgvuldig formuleren van feedback. Het raakt me dat dat de student mijn feedback niet waardeert en niet inziet dat ik haar wil helpen. De student blijft bokkig aanleveren en ik ga steeds meer tijd investeren in de feedback, in de wetenschap dat deze een averechts effect heeft. De voortgang stagneert.

Deze casus levert mij de volgende vragen op:

- Hoe kan ik ervoor zorgen dat deze student zijn leerproces weer zelf ter hand neemt?
- Waarom laat ik nog te vaak mijn reddersrol prevaleren boven mijn voorbeeldrol? Waarom vind ik het zo belangrijk dat studenten mij een goed begeleider vinden? (persoonlijk perspectief)
- In hoeverre speelt de organisatie van de onderzoeksbegeleiding een rol bij het ervaren van onderlinge 'concurrentie' tussen onderzoeksdocenten?

Vanuit het perspectief van mijn beroep vind ik, dat ik studenten moet stimuleren zelf na te denken en niet voor moet kauwen wat ze moeten doen. Uiteindelijk is dat ook wat zij op hun beurt met hun leerlingen moeten doen. Ik heb mij verdiept in het geven van feedbackⁱ en ik geef mijn feedback bij voorkeur in de vorm van vragen, die de student aan het denken moeten zetten over zijn keuzes. Deze gaan dan over structuur (wat zet je waar?) en inhoud. Ik bespreek het waarom hiervan ook met de student.ⁱⁱ De feedback zet ik op papierⁱⁱⁱ en ik licht deze mondeling toe. Ik vraag de student aantekeningen te maken en/of het gesprek op te nemen, zodat er teruggeluisterd kan worden. Het is mijn overtuiging dat een lerarenopleider te allen tijde het goede voorbeeld moet geven^{iv}.

Vanuit het persoonlijk perspectief signaleer ik een dilemma: ik 'red' graag en denk vanuit mijn expertise en mijn enthousiasme de student te kunnen helpen door in de reddersrol te schieten. In plaats van het zelf nadenken te stimuleren, ga ik adviezen geven en soms zelfs herschrijven. Dit brengt de student in verwarring, als ik een volgende keer weer alleen maar vragen stel. Vanuit mijn eigen opvoeding en schoolloopbaan heb ik meegekregen, dat je altijd zelf verantwoordelijk bent voor wat je doet en dat je nooit een ander de schuld mag geven als een taak niet tot een goed einde wordt gebracht. Ik heb mij als scholier, student, docent in het VO en als lerarenopleider een aantal keren onterecht verantwoordelijk gevoeld voor een mislukking, terwijl er dan wel sprake was van een belemmering van buitenaf (de handwerkdocent in het VO die mijn werk had verwisseld, waardoor ik een onvoldoende kreeg en mijn klasgenoot een acht; ik heb het laten gebeuren; de sectiegenoot in het VO die toetsen zou klaarleggen, dat verzuimd had, waardoor ik als hoofd van de sectie op het matje geroepen werd). Mislukkingen voor zijn en daardoor geen persoonlijke schade oplopen, dat bepaalt nog soms mijn handelingen, zeker in bovenstaande situatie. Ik wil voorkomen dat bij een onvoldoende resultaat deze student in mijn richting wijst.

Vanuit de context, de omstandigheden, is duidelijk wat van mij verwacht wordt. Er is een aantal uur beschikbaar, diverse beoordelingsformulieren, ik kan terecht bij deskundigen, er zijn kalibreersessies en ik kan ook stoom afblazen. Desalniettemin is er wel een soort stille competitie aan de gang tussen onderzoeksdocenten. Het lijkt er soms op of er gewogen wordt, niet naar aantal studenten dat je begeleidt, maar naar het type student (ingewikkeld, veeleisend, heeft het niveau niet). Het lijkt erop of het begeleiden van een dergelijke student meer aanzien oplevert. Alsof je er bijna trots op moet zijn wanneer je zo'n student krijgt toegewezen.

Hoe nu verder? Ik houd vast aan mijn rol van lerarenopleider, vanuit de overtuiging dat voordoen meer oplevert dan nadoen. Ik ga dit meer uitdragen naar mijn studenten, te beginnen met de student die ik begeleid. Wat betreft mijn persoonlijke worsteling met de reddersrol ga ik intervisiegesprekken beleggen met collega's met wie ik een vertrouwensband heb. En in de onderzoeksvergaderingen zal ik het punt van de veeleisende student ter discussie stellen.

XXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXX

¹ Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77 (1), 81-112.

¹ Flower, L., & Hayes, J.R. (1981). A cognitive process theory of writing. *College composition and communication* 32, 365-387.

¹ Zie voorbeeld van gegeven feedback (niet als bijlage toegevoegd) en opname van gesprek (idem).

¹ Tillema, H. & Kremer-Hayon, L.(2005). Facing dilemmas: teacher-educators' ways of constructing a pedagogy of teacher education. *Teaching in Higher Education* 10 (2), 203-217.

Bijlage 3 Dilemma's in de onderwijspraktijk

Dilemma's binnen de klas.

* Ongewijzigd overgenomen uit *Leraar zijn* (Onderwijsraad, 2013, p.61).

Wat-dilemma's	Hoe-dilemma's	Wie-dilemma's
Focus op het curriculum versus focus op capaciteiten van de leerling.	Aansturen van leersituatie versus autonomie in leersituatie.	Speciale zorg bieden versus uitgaan van zelfverantwoordelijkheid.
Onderste uit de kan halen versus genoeg nemen met minder.	Focus op het leerproces versus focus op het werkproces.	Zakelijke opstelling naar leerlingen versus persoonlijke opstelling naar leerlingen.
	Corrigeren van de groep versus corrigeren van het individu.	Vervullen van klassieke docentrol versus vervullen van een beroepsrol.
	Docent-gestuurd leerproces versus leerling-gestuurd leerproces.	
	Vaste volgorde in een leersituatie versus organisch verloop in een leersituatie.	
	Collectieve aandacht versus gedifferentieerde verdeling van aandacht.	
	Strikt hanteren van de regels versus laten vieren van de regels.	

Dilemma's buiten de klas

Als leraar maak je deel uit van een onderwijsteam en heb je contacten met andere betrokkenen binnen of buiten de schoolorganisatie. Denk aan een leidinggevende, zorgcoördinator, hulpverlener of ouder. Leraren moet hun handelen naar anderen toe steeds vaker op papier verantwoorden. Dit kan een dilemma opleveren. Er moet een keuze worden gemaakt tussen twee of meer alternatieven die even (on)aantrekkelijk kunnen zijn. In hoeverre moet je als leraar buiten je lessen om tijd besteden aan het vastleggen en verantwoorden van dit handelen en hoeveel tijd aan het voorbereiden van je onderwijs? Hoeveel tijd besteed je aan het schrijven van individuele handelingsplannen voor leerlingen en hoeveel tijd aan de onderwijsactiviteiten voor deze leerlingen? In hoeverre ben ik verantwoordelijk voor de kwaliteit van mijn onderwijs en waar begint de collectieve of gedeelde verantwoordelijkheid? In hoeverre moet ik het mezelf aanrekenen dat mijn leerling niet meekomt en in hoeverre zijn mijn collega's, leidinggevenden of ouders verantwoordelijk? Hoe maak ik een keuze in loyaal zijn naar mijn leidinggevende en datgene doen wat ik denk dat goed is (Onderwijsraad, 2013)?

* Onderwijsraad (2013). *Verkenning Leraar zijn, uitgebracht aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Uitgave van de Onderwijsraad, Den Haag, 2013.

ⁱ Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77 (1), 81-112.

ⁱⁱ Flower, L., & Hayes, J.R. (1981). A cognitive process theory of writing. *College composition and communication* 32, 365-387.

ⁱⁱⁱ Zie voorbeeld van gegeven feedback (niet als bijlage toegevoegd) en opname van gesprek (idem).

^{iv} Tillema, H. & Kremer-Hayon, L.(2005). Facing dilemmas: teacher-educators' ways of constructing a pedagogy of teacher education. *Teaching in Higher Education* 10 (2), 203-217.