

# **BEKWAAMHEIDSONDERZOEK ZIJ- INSTROOM STARTBEKWAAM PO**

Instructies voor kandidaten

Zij-instroom in Beroep / HvA FOO  
2020

# BEKWAAMHEIDSONDERZOEK ZIJ- INSTROOM STARTBEKWAAM PO

Instructies voor kandidaten

## AUTEUR

Inge Oudkerk Pool / Paulien Langedijk

## AFDELING

Zij-instroom in Beroep / HvA FOO

## DATUM

1 september 2020

## TYPE PROJECT

Afstudeerhandleiding

## VERSIE

3.0

© 2017 Copyright Hogeschool Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Samenstellen en inleveren portfolio</b> .....	<b>5</b>
2.1	Stap 1 Samenstellen portfolio .....	5
2.2	Stap 2 Inleveren portfolio .....	6
<b>3.</b>	<b>Het bekwaamheidsonderzoek</b> .....	<b>6</b>
3.1	Instapvoorwaarden bekwaamheidsonderzoek.....	8
3.2	Beoordeling .....	8
3.3	Rapportage.....	8
<b>4.</b>	<b>Bezwaar</b> .....	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>Archivering</b> .....	<b>8</b>
	<b>Bijlage A: SBL-competenties en indicatoren</b> .....	<b>9</b>
	<b>Bijlage B: Beoordelingsniveau bekwaamheidsonderzoek</b> .....	<b>12</b>
	<b>Bijlage C: Bewijzen voor competenties</b> .....	<b>14</b>
	<b>Bijlage D: Voorbeelden inhoudsopgave</b> .....	<b>15</b>

# 1. Inleiding

Indertijd heb je het geschiktheidsonderzoek behaald en daarmee aangetoond dat je in twee jaar tijd je bevoegdheid kunt halen en direct voor de klas kunt staan. Als afsluiting van dit traject voeren we een eindgesprek over jouw ontwikkeling tot een startbekwame leerkracht basisonderwijs, een hbo-professional die in staat is op hbo-niveau en op metaniveau te spreken over de ontwikkeling van de eigen kennis, vaardigheden en attitude. We blikken terug op jouw professionele ontwikkeling, zoomen in op jouw actuele handelen in de groep en we gaan in op jouw verdere ontwikkeling aan de hand van jouw persoonlijke, onderbouwde visie op onderwijs.

Anders gezegd: je weet als leraar wat je doet, waarom je dat doet en hoe je dat doet. In je persoonlijke professionele ontwikkeling (PPO) geef je aan op welke manier je je de afgelopen periode hebt ontwikkeld en reflecteer je op je handelen. In de wet BIO zijn de competenties omschreven op het bekwaamheidsniveau, waaraan een beginnende docent moet voldoen. Als maatstaf voor het startbekwaamheidsniveau zijn de zogenaamde Dublin-descriptoren gehanteerd: kennis en inzicht, het toepassen van kennis en inzicht in een specifieke onderwijscontext, oordeelsvorming (vanuit culturele en levensbeschouwelijke bepaaldheid beredeneerde keuzes maken), communicatie (uitleggen en verantwoorden van keuzes rekening houdend met de doelgroep), leervaardigheden (systematisch oriënteren, plannen, uitvoeren van ontwikkel- en verbeteracties en reflecteren). Voor het bekwaamheidsonderzoek zijn de 7 beroepscompetenties, de Dublin-descriptoren en bijbehorend hbo-niveau als beoordelingsstandaard startbekwaam docent gehanteerd. De leerkrachtcompetenties die al volledig zijn aangetoond tijdens het geschiktheidsonderzoek hoeven niet opnieuw aangetoond te worden

## 2. Samenstellen en inleveren portfolio<sup>1</sup>

### 2.1 Stap 1 Samenstellen portfolio

In deze handleiding bekwaamheidsonderzoek zij-instroom staan de opdrachten beschreven die nodig zijn voor het samenstellen van je portfolio.

A: Het portfolio omvat in ieder geval de onderstaande onderdelen:

1. Titelblad met naam, telefoon, e-mail;
2. Uitslag van het geschiktheidsonderzoek.
3. Overzicht cijferlijst behorend bij ZIB-scholingscontract<sup>2</sup>.
4. Je eigen **visie** op onderwijs en op het leraarschap. Voor die leerkrachtcompetenties die je al in het geschiktheidsonderzoek hebt aangetoond hoeft je dit niet te doen.
5. Een zelfevaluatie: De zelfevaluatie is een beschrijving van het niveau en ontwikkeling ten aanzien van de bijbehorende competenties.
6. Kenmerkende Situatie.
7. Persoonlijke professionele ontwikkeling.

B: Bijlage

In een apart document bundel je de bijlage. De bijlage omvat in ieder geval de onderstaande onderdelen:

8. Rapportage van het geschiktheidsonderzoek
9. Je kerndocumenten voor bewijzen van competenties

Let erop dat:

- je bewijs relevant en authentiek zijn voor de competentie(s);
- er variatie in bewijs is: bewijs heeft betrekking op verschillende situaties en contexten, verschillende competenties komen hier samen.
- Het portfolio niet groter wordt dan 10 à 12 pagina's (zonder bijlagen)

Je mag het portfolio naar eigen inzicht vormgeven waarbij het van belang is dat je inzichtelijk maakt op welke manier jij je ontwikkeld hebt. Neem als uitgangspunt het verslag van jouw geschiktheidsonderzoek en neem daarin je eigen onderwijscontext mee.

Zorg er voor dat de onderdelen zelfevaluatie, kenmerkende situatie en persoonlijke professionele ontwikkeling' een duidelijke plek in het portfolio krijgen.

C: Je kan er voor kiezen om je portfolio gestructureerd in te delen in vier deelgebieden:

- pedagogisch bekwaam (betreft competenties 1 en 2);
- didactisch bekwaam (betreft competenties 3 en 4);
- collegiale samenwerking (betreft competenties 5 en 6);

---

<sup>1</sup> Een portfolio is een - beperkte - verzameling van een aantal essentiële documenten die een indicatie geven van de eigen professionele ontwikkeling.

<sup>2</sup> Let op: de behaalde studieonderdelen tonen op zichzelf aan dat het gewenste niveau binnen de betreffende vakgebieden is behaald.

- persoonlijke professionele ontwikkeling (betreft competentie 7).

### Eigen visie

Beschrijf je eigen visie op onderwijs en op het leraarschap. Verbind je visie met de bewijzen bij de competenties zodat er een congruent geheel ontstaat.

De uitslag van het geschiktheidsonderzoek bepaalt welke competenties je betreft bij je beschrijving. Geef aan op welke manier jouw visie zich verhoudt tot de onderwijscontext waar je nu als zij-instromer werkt.

### De zelfevaluatie

Je maakt van de nog niet volledig aangetoonde competenties uit het geschiktheidsonderzoek een *zelfevaluatie*. In deze zelfevaluatie toon je aan dat je nu wel het startbekwaamheidsniveau volledig beheerst. Je gaat daarbij ook expliciet in op de leerpunten en feedback van het geschiktheidsonderzoek (zie hiervoor ook het ZiB scholings- en begeleidingscontract). Als bewijs kan je verwijzen naar kerndocumenten die verschillende competenties samenbrengen.

Voorbeelden van kerndocumenten zijn:

- 360° feedback;
- werk van leerlingen;
- een verslag van de leidinggevende;
- een interview of enquête;
- een verslag van een collega/begeleider;
- een lesvoorbereiding;
- etc.

### De kenmerkende situatie

Werk één **kenmerkende (kritische) situatie** uit je eigen beroepspraktijk uit (de kenmerkende situatie die je kiest valt vast over meerdere competenties uiteen). Gebruik hiervoor de STARRT-methodiek.

Je reflecteert en analyseert je eigen handelen en verbindt deze met de didactische- en pedagogische theorie.

### Persoonlijke professionele ontwikkeling

Een leven lang leren: hier formuleer je je **persoonlijke professionele ontwikkeling** (PPO). Bij de formulering van de ontwikkeldoelen wordt ingegaan op de vragen: 'Wat wil je nog leren?' en 'Hoe ga je dat realiseren?'

## 2.2 Stap 2 Inleveren portfolio

Nadat het portfolio door je begeleider bekwaamheidsonderzoek waardig is verklaard, lever je het portfolio in bij [assessment-foo@hva.nl](mailto:assessment-foo@hva.nl)

# 3. Het bekwaamheidsonderzoek

Het bekwaamheidsonderzoek bestaat uit de onderstaande onderdelen:

- portfolio (voorafgaand is dit bestudeerd door twee onafhankelijke assessoren);
- lesobservatie via videofragment a max 10 minuten;
- criteriumgericht Interview (CGI);

- beoordeling.

#### *Bestuderen van portfolio door assessoren*

Het portfolio wordt aan twee gecertificeerde expert assessoren voorgelegd ter voorbereiding op het bekwaamheidsonderzoek.

#### *Praktijkopdracht: videofragment*

Het aantonen van competenties aan de hand van **videofragment**.

Hierbij zijn de volgende zaken van belang:

- Zorg voor een recente (niet ouder dan drie maanden) opname van een les.
- Maak een selectie van maximaal **tien minuten** waarin in ieder geval de onderstaande fragmenten terugkomen:
  - ✓ een instructie;
  - ✓ een didactische werkvorm;
  - ✓ de afsluiting van de les.
- Maak een kijkwijzer (geef een korte analyse van de gekozen fragmenten, max 1 A-4)

De assessoren zullen het video-fragment vòòr het bekwaamheidsonderzoek bekijken. Voor de assessoren is je opname één van de informatiebronnen - naast het ingeleverde portfolio- om de professionele dialoog met je te voeren.

#### *Versturen van het video-fragment*

Het komt voor dat er problemen ontstaan met het versturen van video-fragmenten via de mail.

We hebben goede ervaring met 'verborgen' (niet privé) plaatsen van het video-fragment op Youtube. Dat betekent dat alleen met de link (dus de assessoren en het Loket Assessments) de video bekeken kan worden, voor anderen is de video niet te zien of te vinden. Neem de link op in je portfolio bij de kijkwijzer.

Een andere manier is het versturen van het video-fragment via We-Transfer, maar de ervaring leert dat dat vaak problemen oplevert met het downloaden.

#### *Criteriumgericht interview*

Aansluitend op het bekijken van het videofragment wordt het cgi afgenomen door twee assessoren. In het gesprek zullen de assessoren ingaan op de verschillende competenties die nog niet volledig waren aangetoond in het geschiktheidsonderzoek. Ze maken gebruik van de informatie uit je portfolio en je videofragment. Het gaat hier om een beoordelend cgi.

Er wordt ingegaan op de beroepscompetenties die nog niet volledig in het geschiktheidsonderzoek zijn aangetoond. Daarbinnen wordt gelet op:

- de wijze waarop je de theorie en praktijk aan elkaar koppelt m.b.v. integratie van kennis en ervaringen en transfer;
- de wijze waarop je reflecteert en verbetering realiseert van je eigen functioneren;
- de eigenheid die je laat zien in de vorm van de integratie van kennis, ervaring en persoonlijke houding;
- je effectiviteit van communiceren, zowel mondeling als schriftelijk;
- de wijze waarop je het handelen kunt verantwoorden vanuit een visie.

#### *Vorbereiding op het criteriumgericht onderzoek*

Ter voorbereiding op het cgi is het handig als je nadenkt over andere voorbeelden dan die je in het portfolio hebt opgenomen. Denk aan: 'Wat is de meest complexe situatie die je hebt meegemaakt en waarom was die complex? In hoeverre was die situatie anders dan het voorbeeld dat je in het portfolio hebt opgenomen? Wanneer lukte het je niet om een taak goed uit te voeren? Waar lag dat aan? Welke theorie is hierover behandeld op de pabo en heb je de theorie kunnen toepassen? Wat was het effect daarvan? Wat heb je ervan geleerd?'

#### *Terugkoppeling voorlopig oordeel assessoren*

Na afloop van het cgi geven de assessoren na overleg met elkaar een korte terugkoppeling van hun bevindingen.

Direct na afloop van het gesprek overleggen de assessoren hun bevindingen en komen tot de intersubjectieve beoordeling die ze daarna mondeling aan je terugkoppelen. Het overleg tussen de assessoren en de mondelinge terugkoppeling nemen ongeveer een half uur in beslag.

### 3.1 Instapvoorwaarden bekwaamheidsonderzoek

Instapvoorwaarde voor het bekwaamheidsonderzoek:

- de studieonderdelen zijn afgerond tot en met het voorlaatste semester van het 2-jarige traject;
- de LKT Nederlands en Rekenen zijn behaald;
- LIO1 en LIO2 (startbekwaam) zijn voldoende beoordeeld;
- het portfolio is door je begeleider bekwaamheidsonderzoek waardig verklaard.

### 3.2 Beoordeling

Vervolgens toon je met het portfolio en het cgi aan de zeven beroepscompetenties op startbekwaamheidsniveau te beheersen. Zie voor de beoordelingscriteria bekwaamheidsonderzoek bijlage 1 Beoordelingsstandaard Startbekwaam Docent.

### 3.3 Rapportage

Na het criteriumgerichte interview en de terugkoppeling leggen de assessoren hun beoordeling formeel vast in de rapportage. Hierin geven ze aan in hoeverre je voldoet aan de beoordelingscriteria van het bekwaamheidsonderzoek. De beoordeling wordt definitief met deze rapportage.

De Pabo HvA stelt op basis van de rapportage vast of je in aanmerking komt voor het getuigschrift Bekwaamheidsonderzoek, waarmee je de bevoegdheid hebt les te geven in het PO waarvoor het getuigschrift geldt.

## 4. Bezwaar

Indien je het niet eens bent met de uitkomst van het bekwaamheidsonderzoek of klachten hebt over het verloop van de procedure kun je per mail contact opnemen met [assessment-foo@hva.nl](mailto:assessment-foo@hva.nl)

## 5. Archivering

Het portfolio en de daarbij behorende rapportage worden door de opleiding gearchiveerd en 7 jaar lang bewaard. Na deze 7 jaar wordt alle materiaal vernietigd. Dat geldt dus ook voor jouw portfolio.



# Bijlage A: SBL-competenties en indicatoren

<b>1. Interpersoonlijk competent</b>
<p>De leraar primair onderwijs moet ervoor zorgen dat er in zijn groep een prettig leef- en werkklimaat heerst. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar interpersoonlijk competent zijn.</p> <p>Een leraar die interpersoonlijk competent is, geeft op een goede manier leiding. Zo'n leraar schept een vriendelijke en coöperatieve sfeer en brengt een open communicatie tot stand. Zo'n leraar bevordert de zelfstandigheid van de kinderen en zoekt in zijn interactie met hen een goede balans tussen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ leiden en begeleiden;</li><li>■ sturen en volgen;</li><li>■ confronteren en verzoenen;</li><li>■ corrigeren en stimuleren.</li></ul>
<b>2. Pedagogisch competent</b>
<p>De leraar primair onderwijs moet de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van de kinderen bevorderen. Hij moet hen helpen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar pedagogisch competent zijn.</p> <p>Een leraar die pedagogisch competent is, creëert een veilige leeromgeving in zijn groep en zijn lessen. Zo'n leraar zorgt ervoor dat de kinderen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ weten dat ze erbij horen en welkom zijn;</li><li>■ weten dat ze gewaardeerd worden;</li><li>■ op een respectvolle manier met elkaar omgaan;</li><li>■ uitgedaagd worden om verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar;</li><li>■ initiatieven kunnen nemen en zelfstandig kunnen werken.</li></ul>
<b>3. Vakinhoudelijk en didactisch competent</b>
<p>De leraar primair onderwijs moet de kinderen helpen zich de culturele bagage eigen te maken die samengevat is in de kerndoelen voor het primair onderwijs en die elke deelnemer aan de samenleving nodig heeft om volwaardig te kunnen functioneren. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar vakinhoudelijk en didactisch competent zijn.</p> <p>Een leraar die vakinhoudelijk en didactisch competent is, ontwerpt een krachtige leeromgeving in zijn groep en zijn lessen. Zo'n leraar</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ stemt de leerinhouden en ook zijn doen en laten af op de kinderen en houdt rekening met individuele verschillen;</li><li>■ motiveert de kinderen voor hun leertaken, daagt hen uit om er het beste van te maken en helpt hen om ze met succes af te ronden;</li><li>■ leert de kinderen leren, ook van en met elkaar, om daarmee onder andere hun zelfstandigheid te bevorderen.</li></ul>
<b>4. Organisatorisch competent</b>

De leraar primair onderwijs draagt zorg voor alle aspecten van klassenmanagement ten behoeve van zijn groep. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar organisatorisch competent zijn.

Een leraar die organisatorisch competent is, zorgt voor een overzichtelijke, ordelijke, taakgerichte sfeer in zijn klas en zijn lessen. Zo'n leraar zorgt er dus voor dat de kinderen

- weten waar ze aan toe zijn en welke ruimte ze hebben voor eigen initiatief;
- weten wat ze moeten doen, hoe en met welk doel ze dat moeten doen.

## **5. Competent in het samenwerken met collega's**

De leraar primair onderwijs moet ervoor zorgen dat zijn werk en dat van zijn collega's op school goed op elkaar zijn afgestemd. Hij moet ook bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar competent zijn in het samenwerken met collega's.

Een leraar die competent is in het samenwerken met zijn collega's, levert zijn bijdrage aan een goed pedagogisch en vakinhoudelijk & didactisch klimaat op zijn school, aan goede onderlinge samenwerking en aan een goede schoolorganisatie. Dat wil zeggen dat zo'n leraar

- goed met collega's communiceert en samenwerkt;
- een constructieve bijdrage levert aan vergaderingen en andere vormen van schooloverleg en aan de werkzaamheden die moeten worden uitgevoerd om de school goed te laten functioneren;
- een bijdrage levert aan de ontwikkeling en verbetering van zijn school.

## 6. Competent in het samenwerken met de omgeving

De leraar primair onderwijs moet contacten onderhouden met de ouders of verzorgers van de kinderen. Hij moet er ook voor zorgen dat zijn professionele handelen en dat van anderen buiten de school goed op elkaar zijn afgestemd. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar competent zijn in het samenwerken met de omgeving van de school.

Een leraar die competent is in het samenwerken met de omgeving, levert in het belang van de kinderen zijn bijdrage aan een goede samenwerking met mensen en instellingen in de omgeving van de school. Dat wil zeggen dat zo'n leraar

- goede contacten onderhoudt met de ouders of verzorgers van de kinderen;
- goede contacten onderhoudt met andere mensen en instellingen die ook te maken hebben met de zorg voor de kinderen.

## 7. Competent in reflectie en ontwikkeling

De leraar primair onderwijs moet zich voortdurend verder ontwikkelen en professionaliseren. Dat is zijn verantwoordelijkheid en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar primair onderwijs competent zijn in reflectie en ontwikkeling.

Een leraar die competent is in reflectie en ontwikkeling, denkt regelmatig na over zijn beroepsopvattingen en zijn professionele bekwaamheid. Zo'n leraar streeft ernaar zijn beroepsuitoefening bij de tijd te houden en te verbeteren. Zo'n leraar

- weet goed wat hij belangrijk vindt in zijn leraarschap en van welke waarden, normen en onderwijskundige opvattingen hij uitgaat;
- heeft een goed beeld van zijn eigen competenties, zijn sterke en zwakke kanten;
- werkt op een planmatige manier aan zijn verdere ontwikkeling;
- stemt zijn eigen ontwikkeling af op het beleid van zijn school en benut de kansen die de school biedt om zich verder te ontwikkelen.

## Bijlage B: Beoordelingsniveau bekwaamheidsonderzoek

In de wet BIO zijn de competenties omschreven op het bekwaamheidsniveau, waaraan een beginnende docent moet voldoen. Als maatstaf voor het startbekwaamheidsniveau zijn de zogenaamde Dublin-descriptoren gehanteerd: *kennis en inzicht*, het *toepassen* van kennis en inzicht in een specifieke onderwijscontext, *oordeelsvorming* (vanuit culturele en levensbeschouwelijke bepaaldheid beredeneerde keuzes maken), *communicatie* (uitleggen en verantwoorden van keuzes rekening houdend met de doelgroep); *leervaardigheden* (systematisch oriënteren, plannen, uitvoeren van ontwikkel- en verbeteracties en reflecteren). Deze Dublin-descriptoren geven richtlijnen voor het bepalen van het hbo-niveau en zijn gehanteerd bij de omschrijving van de verschillende competentieniveaus, de doelen per competentie en de bijbehorende gedragsindicatoren. In het onderstaande overzicht wordt geoperationaliseerd wanneer de zij-instromer volledig het startbekwaamheidsniveau heeft aangetoond en wanneer dit nog niet voldoende (gedeeltelijk) is.

	Volledig aangetoond	Gedeeltelijk aangetoond
<b>Zelfevaluatie en Persoonlijk Professionele Ontwikkeling (PPO)</b>		
Leervaardigheden en onderzoekende houding	<p>De zij-instromer geeft er blijk van de eigen ontwikkelpunten te kennen en werkt hier planmatig aan. In het PPO staat hoe dit zijn vorm krijgt.</p> <p>De feedbackpunten uit geschiktheidsonderzoek zijn vertaald in leerdoelen. Het portfolio bevat een reflectie op deze leerpunten; een verbetering in het beroepsmatig handelen is met bewijsmateriaal onderbouwd.</p> <p>De zij-instromer onderzoekt methodisch de eigen beroepspraktijk. De zij-instromer weet onderzoeksresultaten op te interpreteren.</p>	<p>De zij-instromer geeft geen of onvoldoende blijk van inzicht in het eigen ontwikkelpotentieel. Een vertaling naar een PPO ontbreekt .</p> <p>Er is geen of beperkt gebruik gemaakt van zelfreflectie en feedback.</p> <p>De feedback van geschiktheidsonderzoek is niet verwerkt in het portfolio.</p> <p>De zij-instromer geeft geen of beperkt blijk van een onderzoekende houding ten aanzien van zijn functioneren in de beroepspraktijk.</p>
<b>Werktheorie op onderwijs</b>		
Oordeelsvorming en werktheorie: eigenheid en beroepsidentiteit	<p>De zij-instromer heeft een heldere werktheorie op leren, het beroep van leraar en het vak waar hij voor opleidt; de zij-instromer legt een relatie tussen zijn werktheorie en zijn beroepsmatig handelen .</p>	<p>De zij-instromer heeft geen of een beperkte werktheorie op leren, het beroep van leraar en het vak waar hij voor opleidt.</p>

	Volledig aangetoond	Gedeeltelijk aangetoond
<b>De 7 Beroepscompetenties</b>		
Toepassen van kennis en inzicht: Koppeling praktijk en theorie Transfer	De zij-instromer geeft er blijk van dat hij kennis heeft genomen van relevant onderzoek en relevante theorie. De vertaling van theorie naar praktijk, zowel op didactisch als op pedagogisch gebied, is zichtbaar en passend. De zij-instromer kan zijn eigen handelen en beroepsproducten verantwoorden vanuit de behandelde theorie.  De zij-instromer geeft blijk kennis te hebben van recente ontwikkelingen in en buiten de school en weet daaraan een betekenis toe te kennen voor zijn eigen beroepspraktijk.	De zij-instromer geeft er geen of beperkt blijk van dat hij kennis heeft genomen van relevant onderzoek en relevante theorie, op (vak-) didactisch en op pedagogisch gebied. De vertaling van theorie naar praktijk is niet of beperkt zichtbaar en/of passend.  De zij-instromer heeft weinig kennis van recente ontwikkelingen in en buiten de school en van de betekenis daarvan voor zijn eigen beroepspraktijk.
Toepassen van kennis en inzicht: Creatief en zelfstandig handelen	De zij-instromer bedenkt creatieve oplossingen voor praktijkproblemen die zich voor doen op microniveau (in de klas).	De zij-instromer gebruikt alleen standaard oplossingen en werkt alleen vanuit kant en klare methoden.
<b>Verantwoording</b>		
Communicatie	De zij-instromer is in staat om, zowel schriftelijk als mondeling, informatie, ideeën en oplossingen op een heldere en transparante wijze over te brengen op een deskundig publiek.	De zij-instromer is onvoldoende in staat om, schriftelijk of mondeling, informatie, ideeën en oplossingen over te brengen rekening houdend met de doelgroep. Teksten zijn niet helder en transparant; de bedoeling niet altijd helder.

## Bijlage C: Bewijzen voor competenties

<b>Bewijzen voor competenties</b>
-----------------------------------

<b>Lijst toegevoegde bewijzen</b>		
<b>Nummer</b>	<b>Titel</b>	<b>Betreft competentie(s)</b>
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

# Bijlage D: Voorbeelden inhoudsopgave

## Voorbeeld 1

Inhoudsopgave

Voorwoord

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

1. Curriculum Vitae

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

2. Beroepsidentiteit/ werktheorie op onderwijs en leraarschap

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

3. Competentiegebied 3. Vakinhoudelijk en didactisch competent

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

A. Zelfevaluatie

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

B. Kenmerkende situaties

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

C. Persoonlijke professionele ontwikkeling

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

4. Competentiegebied 4. Organisatorisch competent

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

A. Zelfevaluatie

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

B. Kenmerkende situaties

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

C. Persoonlijke professionele ontwikkeling

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

5. Competentiegebied 7. Reflectie en ontwikkeling

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

Bronnenlijst

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

Bijlage 1. Geschiktheidsonderzoek

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

Bijlage 2. Cijferlijst

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

Bijlage 3. Beoordelingsformulier leidinggevende

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

## Voorbeeld 2

Inhoudsopgave

CV

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

Mijn profiel

**Fout! Bladwijzer niet**

**gedefinieerd.**

Hoofdstuk 1: Didactisch handelen gedefinieerd.	Fout! Bladwijzer niet
1.1 Didactisch handelen op individueel niveau (betreft competentie 3 en 4) <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
1.2 Terugkoppelen eigen leerproces <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
1.3 Didactisch handelen op groepsniveau (betreft competentie 3 en 4) <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
1.4 Terugkoppeling op eigen leerproces <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
Hoofdstuk 2: Collegiale samenwerking gedefinieerd.	Fout! Bladwijzer niet
2.1 Voorbereiding van een huisbezoek <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
2.2 Terugkoppeling op eigen leerproces <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
Hoofdstuk 3: Kritische situatie op individueel niveau gedefinieerd.	Fout! Bladwijzer niet
3.1 De individuele casus <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
3.2 Keuzes van mijn handelen <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
Hoofdstuk 4: Kritische situatie op groepsniveau gedefinieerd.	Fout! Bladwijzer niet
4.1 De casus op groepsniveau <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
4.2 Keuzes van mijn handelen <b>gedefinieerd.</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet</b>
Hoofdstuk 5: Persoonlijke professionele ontwikkeling gedefinieerd.	Fout! Bladwijzer niet
Literatuurlijst gedefinieerd.	Fout! Bladwijzer niet

## Voorbeeld 3

1 INHOUD	
2 Rapportage van geschiktheidsassessment .....	pag. 03
3 Overzicht cijferlijst .....	pag. 19
4 Bekwaamheidsdossiers: .....	pag. 21
4.1. pedagogisch bekwaam .....	pag. 21
4.2. didactisch bekwaam .....	pag. 25
5 Collegiale samenwerking .....	pag. 29
6 Eigen beroepsidentiteit .....	pag. 31
7 Slotwoord .....	pag. 33



