



Zij-instroom in Beroep Traject

**Handleiding bekwaamheidsonderzoek zij-instroom
Startbekwaam 2^{de} graads lerarenopleidingen**

Instructies voor ZiB studenten

**Zij-instroom in Beroep bekwaamheidsonderzoek
Startbekwaam 2^{de} graads lerarenopleidingen**
Hogeschool van Amsterdam
Locatie Kohnstammhuis
Wibautstraat 2-4
1091 GM Amsterdam
Assessment-foo@hva.nl

Januari 2019

Het bekwaamheidsonderzoek zij-instroom is ontwikkeld om de startbekwaamheid van zij-instroom in beroep kandidaten te beoordelen op de gevraagde docentcompetenties en HBO-criteria van 2^{de} graads lerarenopleidingen.

2019 – Hogeschool van Amsterdam



Inhoud

1. Inleiding	4
2. Samenstellen en inleveren startbekwaamheidsportfolio	4 - 6
3. Het bekwaamheidsonderzoek	6 - 7
4. Beoordeling	7
5. Rapportage	7
6. Archivering	8

Bijlagen

1. Toelichting Persoonlijke Professionele Dossier	8- 9
2. SBL-competenties en indicatoren	10 – 14
3. Beoordelingsniveau bekwaamheidsonderzoek Zij-instroom	15 - 16
4. Bewijzen voor competenties	17



1. Inleiding

Indertijd heb je het geschiktheidsassessment behaald en daarmee aangetoond dat je in 2 jaar tijd je bevoegdheid kunt halen en direct voor de klas kunt staan. Als afsluiting van dit traject toon je aan startbekwaam te zijn op alle zeven docentcompetenties. Iemand is als leraar competent (bekwaam) als hij in staat is om op basis van kennis, vaardigheden en houding in verschillende onderwijssituaties adequaat te handelen. Anders gezegd: je weet als leraar **wat** je doet, **waarom** je dat doet en **hoe** je dat doet. Het **wat** en het **hoe** heb je al aangetoond bij het werkplekleren. Het **waarom** en **waartoe je de dingen doet en welke ontwikkeling je hebt doorgemaakt en welke stappen je nog gaat zetten** is onderwerp van dit 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). Voor het bekwaamheidsonderzoek zij-instroom worden de 7 beroepscompetenties, de Dublin-descriptoren en bijbehorend hbo niveau als beoordelingsstandaard startbekwaam docent gehanteerd.

De docentcompetenties die al volledig zijn aangetoond tijdens het geschiktheidsassessment hoeven **niet** opnieuw aangetoond te worden.

2. Samenstellen en inleveren startbekwaamheidsportfolio

Bewijs verzamelen

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

Je kunt het gestructureerd indelen in vier bekwaamheidsdossiers:

- pedagogisch dossier (betreft competenties 1 en 2)
- vakdidactisch dossier (betreft competenties 3 en 4)
- dossier werken in de school (betreft competenties 5 en 6)
- dossier professionele ontwikkeling (betreft competentie 7)

Het startbekwaamheidsportfolio omvat de onderstaande onderdelen:

1. Rapportage van het geschiktheidsassessment.
2. Overzicht cijferlijst behorend bij ZiB-scholingscontract.



Als je werkt in de vier bekwaamheidsdossiers beschrijf dan:
(Wanneer je voor een andere structurering kiest, zorg er dan wel voor dat de onderstaande componenten (**schuin en vet**) een duidelijke plek in het startbekwaamheidsportfolio krijgen).

- A. In elk dossier: **een zelfevaluatie** een beschrijving van het niveau en ontwikkeling ten aanzien van de bijbehorende competenties. In deze zelfevaluatie toon je aan dat je het startbekwaamheidsniveau volledig beheerst. Je gaat daarbij ook expliciet in op de leerpunten en feedback van het geschiktheidsonderzoek en het scholingscontract. Richtlijn 200 woorden per dossier. In de zelfevaluatie kan je verwijzen naar bijlage. Bijvoorbeeld:
- werk van leerlingen
 - een verslag van de leidinggevende
 - een interview of enquête
 - een verslag van een collega/begeleider
 - een lesvoorbereiding
 - *360° feedback*
 - etc.
- B. Zorg ervoor dat je twee **kenmerkende (kritische) situaties** uitwerkt. Je reflecteert en analyseert je handelen vanuit je persoonlijke professionele ontwikkeling, theoretische inzichten en jouw onderwijscontext.
- C. Specifiek voor het **vakdidactisch dossier**:
In dit dossier neem je maximaal 2 voorbeelden op van je 'beste werk', waar je trots op bent. Leg uit welke vakdidactische keuzes je hebt gemaakt en wat de onderbouwing is. Je kunt dit verbinden met relevante theoretische inzichten. Welke keuzes heb je gemaakt.
- D. Een leven lang leren: hier beschrijf je je **persoonlijke professionele ontwikkeling** (PPO) vanaf het moment dat je gestart bent met het scholingstraject tot aan het bekwaamheidsonderzoek. Dit is een verantwoording van je professionele handelen vanuit de domeinen 'persoon', 'onderwijscontext' en 'theorie'. Realiseer je daarbij dat de drie domeinen niet los van elkaar staan:
- De verantwoording van je professionele handelen vanuit de persoonlijkheid van de leraar. In de verantwoording beschrijf je hoe de kwaliteiten, overtuigingen, voorkeuren, etc. die jij hebt, doorwerken in de keuzes die je maakt en zichtbaar worden in je professionele handelen.
 - De verantwoording van je professionele handelen vanuit 'de context' (klas, team, school en omgeving). In de verantwoording beschrijf je hoe je de specifieke kenmerken van jouw context bewust meeneemt in de vormgeving van jouw professionele handelen.
 - De verantwoording van het professionele handelen vanuit de theoretisch inzichten en ontwikkelingen. In de verantwoording beschrijf je van welke theoretisch inzichten jij kennis hebt genomen en hoe je die inzichten vertaalt in je professionele handelen. Ga vervolgens in op wat je nog wilt leren na het bekwaamheidsonderzoek en hoe je dat wil realiseren.
- Omvang: 1 tot 3 A4

Vormgeving en navigatie

Stel je startbekwaamheidsportfolio samen volgens deze structuur:

- Titelblad met naam, telefoon, e-mail en opleiding waarvoor je het bekwaamheidsonderzoek zij-instroom doet;
- CV met daarin je werkervaring en de scholing die je hebt gevolgd;
- SIS cijferlijst
- Ontwikkelpunten uit de geschiktheidsrapportage
- De opdrachten voor het startbekwaamheidsportfolio;
- Eventueel beoordelingen van derden, zoals zij-instroom-evaluaties of een verslag van een functioneringsgesprek, als aanvullend bewijs;
- Bewijzen voor de nog niet aangetoonde competenties (zie pagina 14);
- Gebruik in je startbekwaamheidsportfolio tabbladen en herkenbare titels op de bewijzen.

Begeleiding Startbekwaamheidsportfolio

Vanuit de Hogeschool heb je een begeleider toegewezen gekregen die je begeleidt bij het samenstellen van het portfolio. De begeleider vanuit de opleiding geeft akkoord op het startbekwaamheidsportfolio.

Inleveren startbekwaamheidsportfolio

Lever het startbekwaamheidsportfolio in bij assessment-foo@hva.nl

3. Het bekwaamheidsonderzoek

Het bekwaamheidsonderzoek bestaat uit de onderstaande onderdelen:

Startbekwaamheidsportfolio (voorafgaand is dit bestudeerd door assessoren)

Praktijkopdracht

CGI

Beoordeling

Bestuderen van startbekwaamheidsportfolio door assessoren

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

Praktijkopdracht (les)

Je laat tijdens de praktijkopdracht een authentieke situatie zien, waarin zichtbaar wordt voor de assessoren op welke manier je gewerkt hebt aan de verschillende (SBL) competenties die je nog moest tonen. Maak voor de praktijkopdracht een keuze uit de ontwikkelpunten die in je geschiktheidsrapportage genoemd zijn. Mocht je de voorbereiding op papier hebben stuur deze dan toe aan de assessoren.

Criteriumgericht interview

Aansluitend op de observatie wordt een criteriumgericht interview afgenomen door twee assessoren. In het gesprek zullen de assessoren ingaan op de verschillende competenties die nog niet volledig waren aangetoond, waarbij zij gebruik maken van dat wat je in het startbekwaamheidsportfolio aan informatie hebt aangereikt. Het gaat hier om een beoordelend

gesprek waarin de verschillende informatiebronnen (startbekwaamheidsportfolio, Praktijkopdracht en CGI) geïntegreerd aanbod komen.

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;
- je eigenheid 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 werktheorie.

Terugkoppeling voorlopig oordeel assessoren

Na afloop van het criteriumgericht interview geven de assessoren 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 beoordelingsoverleg tussen de assessoren en de mondelinge terugkoppeling nemen ongeveer een half uur in beslag.

4. Beoordeling

Er is maar één instapvoorwaarde voor de beoordeling van je startbekwaamheidsportfolio en dat is dat alle andere onderdelen uit het ZiB-scholingscontract met een voldoende zijn afgerond. Vervolgens toon je met het startbekwaamheidsportfolio en het criteriumgericht interview aan de nog niet volledig aangetoonde beroepscompetenties op startbekwaamheidsniveau te beheersen.

Zie voor de beoordelingscriteria bekwaamheidsonderzoek bijlage 1 Beoordelingsstandaard Startbekwaam Docent.

5. Rapportage

Na het assessmentgesprek 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 Hogeschool van Amsterdam 2^{de} graads lerarenopleiding stelt op basis van de rapportage vast of je in aanmerking komt voor een getuigschrift Zij-instroom in Beroep, waarmee je de bevoegdheid hebt les te geven in het 2^e graads vakgebied waarvoor het getuigschrift geldt.

Bezwaar

Indien je het niet eens bent met de uitkomst van het slot-assessment of klachten hebt over het verloop van de procedure kun je per mail contact opnemen met assessment-foo@hva.nl

6. Archivering

Het zij-instroom startbekwaamheidsportfolio en de daarbij behorende rapportage worden door de opleiding gearchiveerd en 5 jaar lang bewaard. Na deze 5 jaar wordt alle materiaal vernietigd. Dat geldt dus ook voor jouw startbekwaamheidsportfolio.

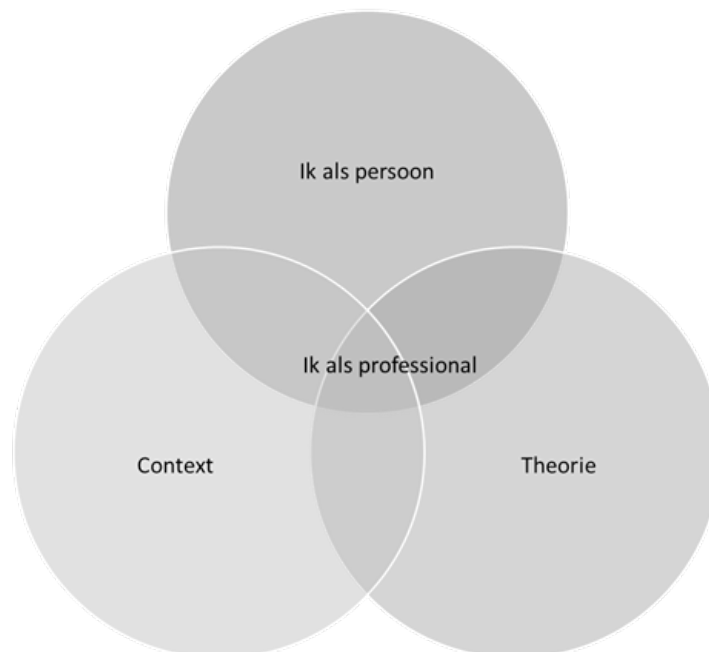
Bijlage 1:

Toelichting Persoonlijke Professionele Ontwikkeling

In je persoonlijke professionele ontwikkeling (PPO) staat de ontwikkeling van je persoonlijke professionele identiteit centraal. In het startbekwaamheidsonderzoek laat je zien dat je je bewust bent van deze ontwikkeling en hoe je werkt aan deze ontwikkeling.

Een leraar met een sterk ontwikkelde persoonlijke 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 doe ik de dingen zoals ik ze doe?'.

Onderstaand schema laat zien dat je persoonlijke professionele identiteit (ik als professional) zich ontwikkelt op het snijvlak van je persoonlijkheid, de context waarin je werkt en de vakdidactische en pedagogische theorievorming en inzichten.



Een korte toelichting op de verschillende onderdelen:

1 Ik als persoon

Voor de ontwikkeling van je professionele identiteit is de mate waarin je je bewust bent van je persoonlijke identiteit belangrijk. Dat wil zeggen dat je een beeld hebt van je voorkeuren voor activiteiten, kwaliteiten, competenties en vaardigheden en je 'zelfwerkzaamheid' (*self-efficacy*), je drijfveren, houdingen, je normen en waarden.

2 De context

Bij de context gaat het in de eerste plaats om de context van de school waarin je werkt. Het gaat daarnaast om de bredere context van de maatschappij waarin wij leven. Het gaat om vragen als: 'Wat is de visie op onderwijs van deze school, hoe ziet de leerlingenpopulatie eruit en hoe is het team samengesteld?'; 'Wat betekent het om dit vak op deze school met deze leerlingen te geven?'; 'Hoe pas ik als professional en persoon in deze omgeving?'



3 De theorie

De (vak)didactische en pedagogische theorie geeft je handvatten om je professioneel handelen te verantwoorden. Een professional doet niet zomaar iets, maar maakt gebruik van theoretisch gefundeerde aanpakken en inzichten over wat bewezen werkt. Het gaat om vragen als 'Wat is bewezen goed onderwijs?' of 'Op basis van welke theorie/inzichten verantwoord ik de (vak)didactische en pedagogische keuzes die ik maak?'.

4 Het snijvlak: Ik als professional

Je persoonlijke professionele identiteit ontwikkelt zich op het snijvlak van de bollen. Centrale begrippen zijn **integratie** en **eigenheid**. Met integratie wordt bedoeld de integratie van de perspectieven 'context', 'persoon' en 'theorie' in de verantwoording van je professioneel handelen. Met eigenheid wordt bedoeld dat het erom gaat hoe jij je eigen docentschap vormgeeft, de keuzes die jij maakt en je eigen waarden en normen die je daarbij belangrijk vindt.



Bijlage 2

SBL-competenties en indicatoren

1. Interpersoonlijk competent
<p>Bij interpersoonlijk competent gaat het om het leiden en begeleiden, stimuleren en confronteren van leerlingen en anderen. Hierdoor ontstaat er een klimaat waarin een open communicatie, een vriendelijk, coöperatieve sfeer van wederzijds vertrouwen en gezamenlijkheid ontstaat met alle actoren.</p> <p>Dit kun je zien aan de volgende indicatoren:</p> <p>De docent vo:</p> <ol style="list-style-type: none">1. communiceert effectief door het hanteren van verbale (bijv. volume, tempo, articulatie, melodie) en non-verbale technieken (bijv. mimiek, uiterlijk, lichaamshouding)2. beheerst en hanteert vaardigheden als spreken, lezen, schrijven en rekenen3. bevordert effectieve communicatie door bijv. te luisteren, samen te vatten en door te vragen op zowel inhoud als betrekkningsniveau4. toont persoonlijke betrokkenheid en enthousiasme bij individuele leerlingen en groepen5. gaat professionele, persoonlijke relaties aan met alle actoren6. herkent en benoemt gedragspatronen van individuele leerlingen en de groep en maakt deze inzichtelijk voor de leerlingen7. corrigeert ongewenst gedrag en waardeert gewenst gedrag8. motiveert zijn handelen in begrijpelijke taal aan leerlingen
2. Pedagogisch competent
<p>Bij pedagogisch competent gaat het om het welbevinden van leerlingen, het signaleren van ontwikkelings- en gedragsproblemen, het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van een benadering om groepen en individuen te begeleiden. Hierdoor ontstaat er een veilige leeromgeving en ontwikkelen leerlingen zich tot zelfstandige en verantwoordelijke personen, waarbij de vragen “wie ben ik?” en “wat wil ik?” centraal staan.</p> <p>Dit kun je zien aan de volgende indicatoren:</p> <p>De docent vo:</p> <ol style="list-style-type: none">1. biedt een veilig klimaat waarin leerlingen en docenten elkaar respectvol behandelen2. zorgt voor een leersituatie waarin leerlingen een eigen inbreng kunnen tonen3. gebruikt op systematische wijze de input van leerlingen in het onderwijsleerproces4. stimuleert het bespreken van normen en waarden tussen leerlingen5. daagt leerlingen uit om mee te denken over hun eigen ontwikkelings- en leerprocessen6. houdt rekening met verschillen tussen leerlingen in cultureel, sociaal en emotioneel opzicht7. onderneemt waar nodig actie om het sociale klimaat in de groep te verbeteren



8. signaleert en benoemt ontwikkelings- en gedragsproblemen bij leerlingen en verwijst zonodig door
9. voert in samenspraak een vastgestelde aanpak bij ontwikkelings- en gedragsproblemen uit.
10. verantwoordt pedagogische opvattingen en de gekozen aanpak

3. Vakinhoudelijk en didactisch competent

Bij vakinhoudelijk en didactisch competent gaat het om ontwerpen, aanbieden, begeleiden, evalueren van leerprocessen binnen het vakdomein, en bijstellen van leeractiviteiten zodanig dat dit aansluit bij het niveau en de werkwijze van leerlingen. Hierdoor ontstaat er een krachtige leeromgeving voor alle leerlingen.

Dit kun je zien aan de volgende indicatoren:

Ontwerpen

De docent vo:

1. zorgt voor betekenisvolle en toepassingsgerichte leeractiviteiten
2. ontwerpt verschillende leertrajecten om tegemoet te komen aan verschillen tussen leerlingen
3. ontwerpt zowel individuele als groepsactiviteiten
4. ontwikkelt beoordelingsinstrumenten
5. gebruikt schriftelijke, audiovisuele en digitale leermiddelen om leerdoelen te bereiken
6. past bestaande leermiddelen zelf aan en breidt ze uit met eigen inbreng (vragen, suggesties, voorbeelden).

Aanbieden

De docent vo:

7. geeft een heldere opbouw in de leerstof aan
8. maakt actief gebruik van voorkennis en sluit aan bij de belevingswereld van leerlingen
9. hanteert verschillende werkvormen om tegemoet te komen aan verschillen tussen leerlingen (de leerstijlen van leerlingen, niveau en wijze van werken)
10. schakelt waar nodig tussen theorie en praktijk en combineert daarbij oog voor detail met overzicht
11. verwerkt actualiteit en praktijk in de onderwijsactiviteit

Begeleiden

De docent vo:

12. stimuleert de leerling om zelf zijn leerproces vorm te geven
13. ondersteunt de leerlingen in hun leerproces, door leervragen en -problemen te signaleren, te benoemen en er op te reageren
14. reflecteert systematisch het leerproces met de leerlingen op resultaten en bijbehorend proces
15. analyseert (vakspecifieke) leerproblemen en speelt adequaat daarop in met gerichte opdrachten en/of vragen

Vakdomein

De docent vo:

16. legt relaties tussen de leerinhouden van zijn vakdomein en die van verwante vakken
17. staat boven de stof

18. gebruikt huidige toepassingen van zijn vakgebied
19. verantwoordt de functies van het vak in de ontwikkeling van de leerlingen

Evalueren

De docent vo:

20. evalueert het leerproces en de leerresultaten van leerlingen
21. verantwoordt zijn vakdidactische opvattingen en de gekozen aanpak

4. Organisatorisch competent

Bij organisatorisch competent gaat het om het hanteren van concrete, functionele procedures en afspraken, het organiseren en faciliteren van het leren van leerlingen en het bewaken van de planning. Hierdoor ontstaat er een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte leeromgeving.

Dit kun je zien aan de volgende indicatoren:

Do docent vo:

1. geeft duidelijk aan wat de inhoud, vorm, structuur en relevantie van de (onderwijs)activiteit is
2. is consequent in het hanteren van regels en afspraken
3. maakt afspraken over de taken van de leerlingen en geeft aan welke ondersteuning zij van de leerkracht kunnen verwachten
4. stelt prioriteiten en verdeelt de beschikbare tijd efficiënt, zowel voor zichzelf als voor de leerlingen
5. weet om te gaan met beperkte mogelijkheden van de leeromgeving, en beschikt bij knelpunten over alternatieven
6. bewaakt de planning samen met de leerlingen
7. verantwoordt zijn opvattingen, aanpak van klassenmanagement en de organisatie van zijn onderwijs

5. Competent in het samenwerken met collega's

Bij het competent samenwerken met collega's gaat het om het delen en gebruiken van informatie, het constructief bijdragen aan samenwerkingssituaties, het geven en ontvangen van collegiale consultatie zodat een harmonieuze werksfeer ontstaat. Zo kan een ieder een effectieve bijdrage leveren aan een goed pedagogisch, didactisch werkklimaat binnen de schoolorganisatie.

Dit kun je zien aan de volgende indicatoren:

De docent vo:

1. stelt teambelang boven eigenbelang
2. vraagt hulp van en biedt hulp aan collega's
3. stelt eigen grenzen vast: is duidelijk over wat hij (niet) wil of kan
4. neemt verantwoordelijkheid voor de taak (van anderen)



5. werkt volgens de in de organisatie geldende afspraken, procedures en systemen zoals bijv. leerlingvolgsysteem en kwaliteitszorg
6. levert een bijdrage aan de ontwikkeling en verbetering van zijn school
7. verantwoordt zijn opvattingen en werkwijze aangaande samenwerken met collega's binnen de schoolorganisatie

6. Competent in het samenwerken met de omgeving

Bij het competent samenwerken met de omgeving gaat het om het onderhouden van goede contacten met ouders of verzorgers, andere mensen en instellingen die te maken hebben met de zorg voor de leerlingen. Hierdoor wordt op een realistische en constructieve manier en in het belang van de leerlingen over hun ontwikkeling gesproken en worden eventuele problemen tijdig onderkend en opgelost.

Bij het competent samenwerken met de omgeving gaat het om het onderhouden van goede contacten met ouders of verzorgers, andere mensen en instellingen die te maken hebben met de zorg voor de leerlingen. Hierdoor wordt op een realistische en constructieve manier en in het belang van de leerlingen over hun ontwikkeling gesproken en worden eventuele problemen tijdig onderkend en opgelost.

Dit kun je zien aan de volgende indicatoren:

De docent vo:

1. hanteert relevante gespreksvaardigheden en -technieken (bijv. slecht nieuwsgesprek, adviesgesprek)
2. raadpleegt reeds aanwezige informatie, registreert nieuwe informatie en stelt anderen in de gelegenheid hier gebruik van te maken
3. geeft aan ouders en andere belanghebbenden in het belang van de leerling informatie en doet dit met respect
4. verantwoordt zijn professionele opvattingen, werkwijze en benadering aan ouders en andere belanghebbenden en past in gezamenlijk overleg zo nodig zijn werk aan

7. Competent in reflectie en ontwikkeling

Bij reflectie en ontwikkeling gaat het om een duidelijk beeld te krijgen van de eigen professionele bekwaamheid en een planmatige bijstelling daarvan met gebruikmaking van actuele ontwikkelingen in het eigen beroep. Hierdoor ontwikkelt de docent zich steeds verder en ontstaat er een balans tussen tijd, kwaliteit en werk.

Dit kun je zien aan de volgende indicatoren:



De docent vo:

1. beschrijft gericht op de feitelijke situaties de eigen kwaliteit en beperkingen
2. reflecteert systematisch op eigen gedrag en betreft in zijn reflectie de feedback van anderen
3. weet aan te geven op welke punten de eigen competentie(ontwikkeling) verbeterd kan worden
4. werkt op een planmatige manier aan zijn eigen ontwikkeling
5. stemt zijn ontwikkeling af op het beleid van de school
6. is flexibel en stressbestendig: past zich aan veranderende omstandigheden aan en beschikt over alternatieven
7. volgt nieuwe ontwikkelingen rond zijn vak en docentschap op de voet
8. staat open voor andere visies en ideeën en probeert die daadwerkelijk uit
9. brengt onder woorden wat hij belangrijk vindt in zijn docentschap en van welke waarden, normen en onderwijskundige opvattingen hij uitgaat

Bijlage 3 Beoordelingsniveau bekwaamheidsonderzoek Zij-instroom in Beroep

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. De vet gemaakte delen tekst zijn al op voldoende niveau aangetoond tijdens het zij-instroom traject.

	Voldoende aangetoond	Onvoldoende aangetoond
Zelfevaluatie, verantwoording en Persoonlijk Professionele Ontwikkeling (PPO)		
Leervaardigheden, oordeelsvorming/ eigenheid en onderzoekende houding	<p>De zij-instromer geeft er blijk van de eigen ontwikkelpunten te kennen en werkt hier planmatig aan. In de opdracht PPO staat hoe dit zijn vorm krijgt.</p> <p>De ontwikkelpunten uit geschiktheidsassessment zijn vertaald in leerpunten. Het startbekwaamheidsportfolio bevat een reflectie op deze leerpunten; een verbetering in het beroepsmatig handelen is met bewijsmateriaal onderbouwd.</p> <p>De zij-instromer kan zijn professionele handelen verantwoorden vanuit persoon, theorie en onderwijscontext en maakt daarbij gebruik van vaktaal.</p> <p>De zij-instromer onderzoekt methodisch de eigen beroepspraktijk. De zij-instromer kan resultaten uit onderzoek interpreteren en hierover communiceren</p>	<p>De zij-instromer geeft geen of onvoldoende blijk van inzicht in het eigen ontwikkelpotentieel. De vertaling naar de opdracht PPO ontbreekt .</p> <p>Er is geen of beperkt gebruik gemaakt van zelfreflectie en feedback.</p> <p>De ontwikkelpunten uit het geschiktheidsassessment zijn onvoldoende verwerkt in het startbekwaamheidsportfolio.</p> <p>De zij-instromer kan zijn professionele handelen enkel vanuit één perspectief verantwoorden.</p> <p>De zij-instromer geeft geen of beperkt blijk van een onderzoekende houding ten aanzien van zijn functioneren in de beroepspraktijk.</p>



	Volledig aangetoond	Gedeeltelijk/Onvoldoende aangetoond
De 7 Beroepscompetenties		
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 (vak-) 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 voordoen op microniveau (in de klas).	De zij-instromer gebruikt alleen standaard oplossingen en werkt alleen vanuit kant en klare methoden.
Verantwoording		
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 met gebruik van vaktaal.	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.



Bewijzen voor Bekwaamheidsniveau

Lijst toegevoegde bewijzen		
Nummer	Titel	Betreft competentie(s)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		