



FOR SOCIETY

HANDLEIDING ZIB

ZIJ-INSTROOMTRAJECT LERAAR PRIMAIR ONDERWIJS



Fontys Educatie
Cohort 25-26

INHOUDSOPGAVE

Deel 1: Handleiding Geschiktheidsonderzoek	03
Deel 2: Handleiding Bekwaamheidsonderzoek	23
Deel 3: Leeruitkomsten GO en BO	43
Deel 4: Het traject in beeld	55
Deel 5: Handreiking voor begeleiding	61
Deel 6: Definities	73

DEEL 1: HANDLEIDING

GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

TRAJECT ZIJ-INSTROOM LERAAR PRIMAIR ONDERWIJS



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	05
Hoofdstuk 1: Het zij-instroomtraject	06
1.1 Wat is het zij-instroomtraject?	06
1.2 Voor wie?	06
1.3 De route naar bevoegd leerkracht	07
Hoofdstuk 2: Oriëntatie en sollicitatie	08
2.1 Voorwaarden	08
2.2 Oriëntatie op het beroep en de opleiding	08
2.3 Solliciteren	09
Hoofdstuk 3: Het geschiktheidsonderzoek	10
3.1 Onderdelen van het geschiktheidsonderzoek	10
3.2 Begeleidingsbijeenkomsten	11
3.3 Assessmentdossier	11
3.3.1 Verplichte documenten	13
3.3.2 Kwaliteitscriteria	15
3.3.3 Taalcriteria	15
3.3.4 Zelfevaluaties	16
3.4 Landelijke reken- en wiskundetoets	17
3.5 Performance assessment	18
3.5.1 Voorbereiding van het PA	18
3.5.2 Aanbieden assessmentdossier aan assessor	19
3.5.3 Uitvoering van het PA	19
3.5.4 Zelfreflectie op de voorbereiding en uitvoering van het PA	19
3.6 Het criterium gericht interview	19
3.6.1 De STARRT methode	20
3.7 De beoordeling	20
3.7.1 GO behaald	20
3.7.2 GO niet behaald	21
3.7.3 Oneens met de uitvoeringsprocedure van het GO	22
Hoofdstuk 4: Communicatie en algemene informatie	22



INLEIDING

Welkom en bedankt voor je interesse in het prachtige vak van leraar primair onderwijs!

Het opleidingstraject Zij-instroom in Beroep bied je een unieke kans om jouw talenten en passie in te zetten binnen het onderwijs. Om goed voorbereid aan dit traject te beginnen, hebben we deze handleiding samengesteld. Deze handleiding beschrijft stap voor stap het traject van het geschiktheidsonderzoek en helpt je inzicht te krijgen in wat er nodig is om succesvol te starten met de zij-instroomopleiding bij Fontys Educatie (FE).

Wat kun je verwachten?

- Hoofdstuk 1 geeft je een overzicht van het volledige zij-instroomtraject bij FE in vogelvlucht.
- Hoofdstuk 2 gaat in op de oriëntatie op het beroep en het traject.
- Hoofdstuk 3 neemt je mee in alle onderdelen van het geschiktheidsonderzoek en hoe je je hier goed op kunt voorbereiden.
- Algemene informatie over communicatie met de opleiding vind je in hoofdstuk 4.
- Als bijlagen vind je de leeruitkomsten van zowel het geschiktheidsonderzoek als het bekwaamheidsonderzoek, de handreiking voor begeleiding en het format voor de aanbevelingsbrief van je leidinggevende.

Heb je na het lezen van deze handleiding nog vragen? Neem dan gerust contact met ons op via educatie-1lo@fontys.nl.

Wij wensen je veel succes met de voorbereidingen en hopen je binnenkort te verwelkomen in dit mooie beroep!

Met vriendelijke groet,
Team Zij-instroom pabo van Fontys Educatie

HOOFDSTUK 1: HET ZIJ-INSTROOMTRAJECT

1.1 WAT IS HET ZIJ-INSTROOMTRAJECT?

Het zij-instroomtraject is een uniek opleidingstraject voor mensen die vanuit een ander beroep of andere (onderwijs)sector willen overstappen naar een carrière in het onderwijs. Het traject biedt de mogelijkheid op een praktische en doelgerichte manier de overstap te maken, terwijl je al aan de slag gaat in je nieuwe vakgebied als zij-instromer.

De term 'zij-instromer' klinkt logisch en spreekt waarschijnlijk tot je verbeelding. Toch is er een verschil tussen iemand die 'instroomt in' of overstapt naar het onderwijs, bijvoorbeeld via een deeltijdopleiding, en de formele benaming 'zij-instromer in het beroep' (zib). Wettelijk gezien ben je pas een 'zij-instromer in het beroep' als je een hbo- of wo-diploma hebt en het 'traject zij-instroom in het beroep' doorloopt waarin je vanaf dag 1 betaald voor de klas staat en daarnaast je bevoegdheid bij een lerarenopleiding haalt. Dit traject wordt op maat gemaakt, op basis van jouw vooropleidingen en werkervaring. Je sluit het traject af met een getuigschrift. Het hele traject is in beeld gebracht. De visuals vind je op de volgende pagina.

Met een zij-instroomtraject in het basisonderwijs behaal je een bevoegdheid voor de sector primair onderwijs. Met deze lesbevoegdheid mag je lesgeven op een basisschool, in het praktijkonderwijs en op scholen voor speciaal onderwijs, speciaal basisonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Als je wilt lesgeven in het voortgezet speciaal onderwijs, dan kan dat alleen als de school zelf geen eindexamens afneemt.



1.2 VOOR WIE?

Het traject is speciaal bedoeld voor mensen die altijd al een sterke interesse hebben gehad in het primair onderwijs, maar nooit de kans hebben gehad om deze passie te volgen:

- **Carrière-switchers:** Je wil je heroriënteren op de arbeidsmarkt en je relevante maatschappelijke vaardigheden in een nieuw vakgebied inzetten.
- **Professionals met werkervaring:** Je hebt al werkervaring opgedaan in een andere sector en wil jouw kennis toepassen in een nieuwe context.
- **Leergierige doorzetters:** Je bent bereid om hard te werken, te leren en jezelf te ontwikkelen, terwijl je meteen een bijdrage levert in je nieuwe werkomgeving.



HOOFDSTUK 2: ORIËNTATIE EN SOLLICITATIE

2.1 VOORWAARDEN

Om te kunnen deelnemen aan het zij-instroomtraject dien je te voldoen aan onderstaande voorwaarden.

- Je hebt een afgeronde hbo- of wo-opleiding (bachelor en/of master).
- Je hebt een (tijdelijke) aanstelling bij een bestuur als leraar.
- Je hebt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Deze vraag je op verzoek van de school (digitaal) aan bij jouw gemeente.
- Je stond de afgelopen twee jaar niet ingeschreven bij een lerarenopleiding. Stond je in die periode wel als student ingeschreven, maar heb je je diploma behaald? Dan geldt deze voorwaarde niet.

2.2 ORIËNTATIE OP HET BEROEP EN DE OPLEIDING

De eerste stap voor het zij-instroomtraject ligt bij jou. Je oriënteert je op scholen of schoolbesturen die jou aanspreken en bekijkt hun vacatures. Op de website [Scholnopdekaart.nl](https://www.scholnopdekaart.nl) kun je eenvoudig scholen in jouw buurt en hun contactgegevens vinden. Om een goede afweging te maken raden we je aan onderstaande te ondernemen.

- Je bezoekt verschillende scholen om zicht te krijgen op het beroepsbeeld.
- Je gaat in gesprek met leerkrachten over het beroep.
- Je loopt mee bij verschillende scholen, onderwijsconcepten en groepen om een breder beeld te krijgen van het onderwijs.
- Je voert oriëntatiegesprekken bij verschillende besturen.
- Je bezoekt informatiebijeenkomsten van verschillende besturen.
- Je bezoekt de informatiebijeenkomsten van Fontys Educatie.
- Je maakt een oefentoets rekenen en wiskunde.



2.3 SOLLICITEREN

Ben je ervan overtuigd dat een zij-instroomtraject iets voor jou is? Dan is solliciteren de volgende stap! Vacatures vind je op de websites van schoolbesturen en via de website van de onderwijsregio's.

Let op: scholen met lerarenvacatures vermelden niet altijd expliciet of deze geschikt zijn voor zij-instromers. Wil je graag werken op een specifieke school, maar zie je geen zij-instroomvacatures? Dan kun je alsnog reageren op een reguliere vacature of een open sollicitatie sturen. Vermeld hierbij duidelijk dat je geïnteresseerd bent in een zij-instroomtraject. Afhankelijk van de organisatie kun je soms direct bij een school solliciteren en soms via een schoolbestuur. Het bestuur zorgt dan voor een match met een school die een geschikte vacature heeft.

Aanvraag van het geschiktheidsonderzoek

Het schoolbestuur vraagt het geschiktheidsonderzoek aan bij educatie-1lo@fontys.nl. De aanvraag dient vóór 1 maart of 1 oktober te worden ingediend. Voor jou zijn er geen kosten verbonden aan het onderzoek.

Stage of tijdelijke aanstelling tijdens het geschiktheidsonderzoek

Tijdens de voorbereiding op en de afname van het geschiktheidsonderzoek is het voldoende als je verbonden bent aan een schoolbestuur als stagiair. Het schoolbestuur moet echter wel verklaren dat je bij een positieve geschiktheidsverklaring een aanstelling van twee jaar zult krijgen.



HOOFDSTUK 3: HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

Het geschiktheidsonderzoek bestaat uit meerdere onderdelen en beantwoordt de vraag of jij direct voor de klas kunt staan en of je binnen twee jaar je bevoegdheid kunt behalen. Op basis van de resultaten bepalen assessoren van de pabo en het werkveld welke scholing en begeleiding je nodig hebt om een bevoegd leraar te worden en hoe jouw persoonlijke scholingstraject eruitziet. Tijdens dit traject werk je aan het opbouwen van een assessmentdossier. Dit dossier geeft een overzicht van jouw leer-, werk- en stage-ervaringen. Door middel van diploma's, certificaten en relevante werkervaringen toon je in het dossier onderbouwd aan hoe je de leeruitkomsten hebt behaald. Je eerder verworven competenties vul je aan met nieuwe inzichten en ervaringen vanuit je stage. Voor de opbouw van het assessmentdossier maak je gebruik van Canvas, de digitale leeromgeving van Fontys Educatie. In de Canvas-instructietool vind je uitgebreide uitleg over hoe je hiermee aan de slag gaat.

Na een succesvolle sollicitatieprocedure biedt een school jou de ruimte om je voor te bereiden op het geschiktheidsonderzoek. Je krijgt een werkveldbegeleider en/of werkveldcoach toegewezen die je ondersteunt in je traject. Dit traject vraagt een investering van jouw tijd en inzet. Het is belangrijk dat je verantwoordelijkheid neemt voor jouw proces en ontwikkeling. Werk daarbij proactief, onderzoekend en reflectief. Neem initiatief in lesgebonden én niet-lesgebonden taken, stel vragen en werk actief aan je ontwikkeling op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen.

3.1 ONDERDELEN VAN HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

Het geschiktheidsonderzoek kent de volgende toetsonderdelen:

- De landelijke reken- en wiskundetoets.
- Een performance assessment (PA) en een criterium gericht interview (CGI), met als onderlegger een door jou samengesteld assessmentdossier volgens de richtlijnen van Fontys Educatie.

Landelijke
reken- en
wiskundetoets

Assessment
dossier

Performance
Assessment

Criterium
Gericht
Interview (CGI)



3.2 BEGELEIDINGSBIJEENKOMSTEN

We nodigen je uit aan te sluiten bij de voorlichtings- en werkbijeenkomsten, waarin je samen met andere kandidaten, onder begeleiding van een opleidingsdocent, aan de slag gaat met de voorbereiding van je assessmentdossier en PA en met de voorbereiding op je reken- en wiskundetoets. Begeleiding en feedback door de opleidingsdocenten worden uitsluitend in de groep gegeven tijdens de geplande bijeenkomsten. Individuele feedback of feedback per mail is niet mogelijk.

Een overzicht van deze bijeenkomsten (aanbod, data en uitvoeringslocaties) ontvang je na aanmelding voor het traject.

3.3 ASSESSMENTDOSSIER

Tijdens je stageperiode voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek verzamel je en ga je aan de slag met beroepsproducten om aan te tonen dat je de leeruitkomsten beheerst. Voorbeelden hiervan zijn:

- Lesvoorbereidingen (aan de hand van methodes).
- Feedback van collega's op de voorbereiding en uitvoering van lessen.
- Onderbouwing van jouw pedagogisch handelen.
- Feedback van collega's op jouw pedagogisch handelen.
- Jouw reflecties op pedagogisch en didactisch handelen.
- Video-opnames van jouw handelen.
- Gespreksverslagen.
- Verslagen van bestudeerde bronnen waarbij een koppeling gemaakt wordt met jouw onderwijspraktijk.

In verschillende leeruitkomsten vind je theoretische concepten die je ten minste dient te gebruiken bij de onderbouwing van jouw handelen. Tijdens de ondersteuningsbijeenkomsten bespreken we goede voorbeelden van beroepsproducten. Hoe groter de variatie van contexten waarin ervaring wordt opgedaan, des te hoger de evidentie van het bewijsmateriaal.



In het geschiktheidsonderzoek kun je ook eerder verworven competenties en eerder verworven kwalificaties als bewijs toevoegen. Dit zijn vaardigheden en kennis die je in eerdere opleidingen, werkervaring of andere relevante situaties hebt opgedaan. Denk bijvoorbeeld aan getuigschriften, verslagen van evaluatie-, functionerings- of beoordelingsgesprekken van je huidige of vorige werkgever(s).

Het erkennen van de kennis en kunde bij aanvang van het bekwaamheidsonderzoek is waardevol. Enerzijds om de studeerbaarheid te vergroten en anderzijds om inhoudelijk goed te kunnen aansluiten op de beginsituatie en onderwijsbehoeften.

Omdat een hbo- of wo-bachelorsdiploma een vereiste is voor het zij-instroomtraject, is bij zowel het ontwerp als de toetsing hiervan al rekening gehouden met eerder verworven competenties.

Leeruitkomsten met betrekking tot bijvoorbeeld een afstudeeronderzoek of een minor maken geen deel uit van het zij-instroomtraject. Er is daarnaast één leeruitkomst (8) van het bekwaamheidsonderzoek die bij het geschiktheidsonderzoek al een gedeeltelijk kan worden aangetoond.

Dit betreft de kennistoets Engels en kan worden aangetoond met een van onderstaande documenten:

- Officieel erkend certificaat (b.v. Anglia of Cambridge) waarop duidelijk staat dat niveau C1 of C2 behaald is. Het certificaat mag niet ouder dan 10 jaar zijn op het moment van valideren bij de opleiding.
- Propedeuse of diploma van een lerarenopleiding Engels.



3.3.1 VERPLICHTE DOCUMENTEN

Naast de bovenstaande vormen van bewijsmateriaal neem je onderstaande verplichte documenten op.

- Je cv.
- Het formulier 'Tussentijdse feedback en (eind)beoordeling' (je vindt de link naar dit formulier in Canvas).
- De voorbereiding van het performance assessment.
- Een aanbevelingsbrief van de directeur van de school volgens het format op de volgende pagina.
- Het diploma waarmee je toegang hebt tot de zij-instroomopleiding.
- Bronnenlijst met alle in het dossier gebruikte bronnen.

Het formulier 'Tussentijdse feedback en (eind)beoordeling' wordt tijdens het traject gebruikt om middels een woordrapportage jou van ontwikkelingsgerichte feedback te voorzien op basis van zelfreflectie. Dit kan op meerdere momenten gebeuren. Ontwikkelingsgerichte feedback is zowel bij de leeruitkomsten die al duidelijk zichtbaar zijn, als bij leeruitkomsten die nog niet/nauwelijks zichtbaar zijn van belang. Voorafgaand aan het PA wordt dit formulier door de werkveldbegeleider, - coach en/of leidinggevende ingevuld als eindbeoordeling.

Onderstaand format dient als leidraad voor de aanbevelingsbrief ten behoeve van het zij-instroomtraject. Het format van deze aanbevelingsbrief kan naar eigen inzicht worden aangepast/aangevuld.

Deze aanbevelingsbrief moet worden ondertekend door de directeur en met het 'logo' van de school.

< Plaats, datum >

Onderwerp: aanbevelingsbrief

Geachte assessor,

Ik schrijf deze brief als aanbeveling van < naam van de kandidaat >, die heeft gesolliciteerd voor het zij-instroomtraject van Fontys Educatie. Hij/zij/hen is vanaf <datum> werkzaam in de groep waar het geschiktheidsonderzoek plaatsvindt.

Op basis van mijn bevindingen en de beoordeling door mijn collega('s) vertrouw ik er op dat <naam van de kandidaat> beschikt over de juiste kwaliteiten en motivatie om het zij-instroomtraject van Fontys Educatie in twee jaar succesvol te doorlopen.

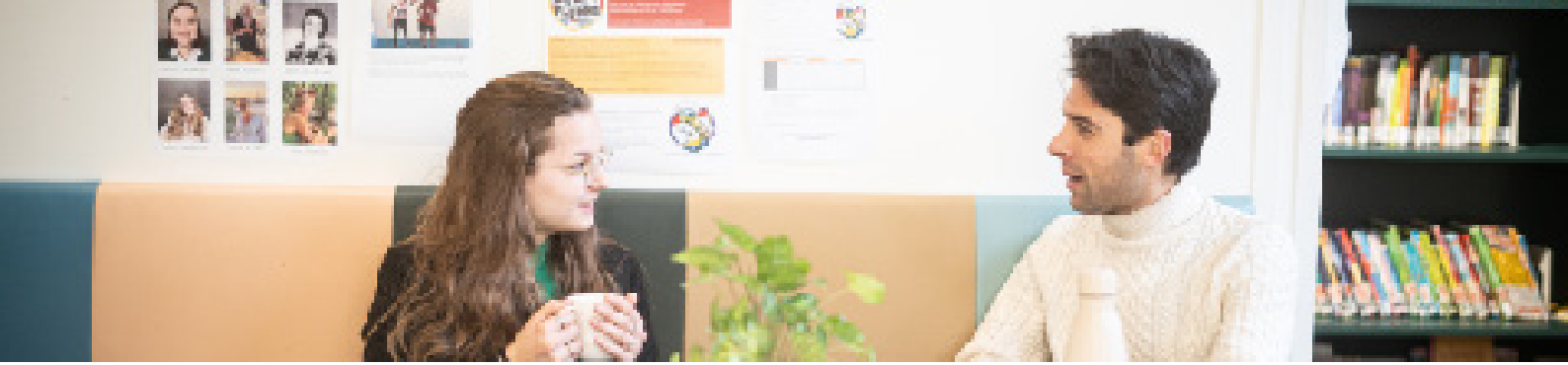
Ik heb <naam van de kandidaat > leren kennen als <beschrijf hier enkele van de sterke punten en kwaliteiten die u/uw collega heeft waargenomen>. Denk hierbij aan: pedagogische, vakdidactische, vakinhoudelijke kwaliteiten en/of brede professionele houding/bekwaamheden (o.a. vragen om feedback en reflecteren op eigen handelen), persoonlijke kwaliteiten/competenties die in de praktijk gezien worden. Beschrijf eventueel ook leerpunten.

Het opleidingstraject binnen onze school bestaat uit <beschrijf hier hoe de kandidaat wordt begeleid en opgeleid binnen de school en wie hierbij betrokken zijn>. Denk hierbij aan: werkveldcoach, frequentie van voortgangsgesprekken, (dagelijkse) begeleiding door duo-collega, beeldbegeleiding, scholing en bijvoorbeeld deelname aan starterstraject.

Bij gebleken geschiktheid krijgt <naam van de kandidaat> een aanstelling voor (aantal FTE), waarvan (aantal FTE) boventallig voor studiedoeleinden.

< Naam en contactgegevens directie >

< Handtekening directie



3.3.2 KWALITEITSCRITERIA

Zorg er tevens voor dat je verzameling aan producten voldoet aan de zogenoemde VRAAKT criteria:

- | | |
|--------------------|--|
| Variatie | • Uit de bewijsvoering blijkt het beheersingsniveau in verschillende situaties. |
| Relevantie | • De bewijsvoering is relevant voor de onderwijseenheid van leeruitkomsten. |
| Authenticiteit | • Er is geen aanleiding om te twifelen aan de authenticiteit van de bewijsvoering. |
| Actualiteitswaarde | • Er is geen aanleiding om te twifelen aan de actualiteitswaarde van de bewijsvoering. |
| Kwantiteit | • De bewijsvoering is doelgericht en efficiënt, en omvat enkel essentiële bewijsmaterialen. |
| Kwaliteit | • De bewijsvoering voldoet ten aanzien van taalgebruik (spelling, grammatica, schrijfstijl), bronvermeldingen en privacy. |
| Toegankelijkheid | • Het assessmentportfolio is voldoende navigeerbaar, overzichtelijk opgebouwd en volledig toegankelijk voor de examinatoren. |

3.3.3 TAALCRITERIA

De schrijftaal en voertaal voor het assessmentdossier is Nederlands en de inhoud voldoet aan het taalbeheersingsniveau 4F. Daarvoor gelden de onderstaande criteria.

- *Grammatica en spelling. De lerende handhaaft consequent een hoge mate van grammaticale correctheid, fouten in de spelling zijn zeer zeldzaam.*
- *Woordgebruik en woordenschat. Er zijn geen merkbare beperkingen in het woordgebruik. Het woordgebruik is rijk en zeer gevarieerd.*
- *Schrijven: begrijpelijkheid, stijl en structuur. De lerende kan schrijven voor zowel publiek uit de eigen omgeving als voor een algemeen lezerspubliek (bijvoorbeeld instanties, media). De lerende kan verschillende registers hanteren en heeft geen moeite om het register aan te passen aan de situatie en het publiek. De lerende kan schrijven in een persoonlijke stijl die past bij een beoogde lezer.*
- *De bronverwijzingen zijn conform de APA-richtlijnen.*



3.3.4 ZELFEVALUATIES

Het is van belang om je zorgvuldig te verdiepen in de leeruitkomsten, zodat je een realistische inschatting kunt maken hoe je de leeruitkomsten kunt aantonen. In de 'zelfevaluatie leeruitkomsten' licht je toe hoe je op basis van jouw eerder en nieuw verworven competenties de leeruitkomsten hebt aangetoond. Voor het aantonen van alle leeruitkomsten schrijf je, in maximaal 900 woorden, per leeruitkomst een zelfevaluatie in het tekst vak bij de collecties in Canvas. Daarin laat je zien:

- hoe en waarom het bewijsmateriaal waar je naar verwijst aantoont dat je de leeruitkomst beheerst; Je verwijst in je zelfevaluatie naar de het bewijsmateriaal. Het moet voor de assessor helder zijn waar precies in de bewijsstukken de bewijzen voor een leeruitkomst te vinden zijn. De werkwijze hiervoor vind je in Canvas instructie tool. Geef daarnaast in je tekst aan op welke pagina van het bewijsstuk desbetreffende de passage staat en markeer deze duidelijk;
- dat je je handelen kunt onderbouwen met behulp van verschillende actuele theoretische bronnen waaronder ten minste de generieke kennisbasis;
- dat je kritisch kunt kijken naar jezelf en dat je kunt reflecteren op je professionele handelen.

Bij het schrijven van een zelfevaluatie is het van belang om de aspecten theorie, praktijk en persoon met elkaar te verbinden.

Voorbeeld 1. Startend vanuit de theorie

Met betrekking tot de leeruitkomst ... (deze LU beschrijven en kort toelichten wat deze volgens jou betekent). Ik heb begrepen wat in de theorie van ... (benoemen volgens APA- en kern van wat je gebruikt). Op mijn stagewerkplek zag ik dat terug (toelichten hoe/wat/waar met verwijzing naar beroepsproduct), uitgetoend om te bereiken/ en ervaren ...; daar feedback op gekregen van ... (kern benoemen & verwijzen naar beroepsproduct) en deze verwerkt ... Dat is terug te zien in ... (verwijzen naar beroepsproduct). Mijn conclusie daarbij is ... (beschrijf je wat het belangrijkste is wat je geleerd hebt en in hoeverre je jezelf nog verder kunt ontwikkelen t.a.v. de betreffende leeruitkomst).

Voorbeeld 2. Startend vanuit de praktijk

Met betrekking tot de leeruitkomst ... (deze beschrijven en kort toelichten wat deze volgens jou betekent). Ik heb ervaren in de praktijk ... teruggelezen in theorie, besproken met ..., dat vervolgens opnieuw uitgezocht door ... Dat is terug te zien in beroepsproduct/uitwerking X in de bijlage. Mijn conclusie daarbij is ... (beschrijf je wat het belangrijkste is wat je geleerd hebt en in hoeverre je jezelf nog verder kunt ontwikkelen t.a.v. de betreffende leeruitkomst).

Voorbeeld 3. Startend vanuit de persoon

Met betrekking tot de leeruitkomst ... (deze beschrijven en kort toelichten wat deze volgens jou betekent). Ik vind het persoonlijk belangrijk dat ..., in mijn visie komt naar voren dat, in de theorie kwam ik de volgende relevante concepten tegen en deze heb ik gekoppeld aan mijn praktijkervaringen ... Ik ben gegroeid in ... daar heb ik feedback op gekregen van ... dit heb ik besproken met ... dat is terug te zien in (verwijzen naar beroepsproduct). Mijn conclusie daarbij is ... (beschrijf je wat het belangrijkste is wat je geleerd hebt en in hoeverre je jezelf nog verder kunt ontwikkelen t.a.v. de betreffende leeruitkomst).



3.4 LANDELIJKE REKEN- EN WISKUNDETOETS

Tijdens de twee werkbijeenkomsten rekenen-wiskunde krijg je hulp bij de voorbereiding voor de landelijke reken- en wiskundetoets. Ter voorbereiding op de reken-wiskunde avonden kun je je alvast voorbereiden door te kijken op Canvas bij Rekenen-Wiskunde.

Een boek dat wij aanbevelen is: Kemmens, S. & Uittenboogaard, W. (2024). Basisvaardigheden Rekenen voor de pabo. Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Algemene informatie over de toets vind je bij de site van CITO: <https://cito.nl/onderwijs/hoger-onderwijs/landelijke-reken-en-wiskundetoets-voor-pabo/voor-studenten/>

Je vindt hier de hyperlink naar de enige CITO-toets die vrijgegeven is. Je zou die alvast eens kunnen proberen, om zicht te krijgen op jouw eigen niveau.

Op Canvas vind je de Handreiking Landelijke reken en wiskundetoets. Lees dit document goed door, zodat je weet wat je te wachten staat. Na aanmelding van het geschiktheidsonderzoek word je automatisch ingeschreven voor de toets. De datum ontvang je bij inschrijving. Je legitimeert je bij de toetsafname met een geldig identiteitsbewijs. De toets wordt geautomatiseerd nagekeken door Cito. De uitslag van de toets wordt, behoudens vooraf kenbaar gemaakte uitzonderingen, binnen 10 werkdagen na de datum van toetsing aan jou via mail bekend gemaakt. Inzage is alleen mogelijk op afspraak bij het CITO in Arnhem. Op basis van de uitslag kun je adviezen krijgen van de reken-wiskundedocent voor vervolgstappen.

De uitslag van de reken- en wiskundetoets neem je als verplicht bewijsstuk op bij LU1.

In totaal worden twee kansen geboden voor het behalen van de norm. Als je de eerste keer lager dan het fundamenteel niveau 1F scoort, adviseren we je om het traject nog niet te starten.



3.5 PERFORMANCE ASSESSMENT

Een performance assessment is een momentopname van je handelen op de werkplek. Je draagt op de dag van je PA de eindverantwoordelijkheid over een groep leerlingen.

Het PA wordt afgenomen door twee assessoren en bestaat uit:

1. De voorbereiding.
2. De uitvoering.
3. De individuele reflectie op de voorbereiding en uitvoering van het PA.

3.5.1 VOORBEREIDING VAN HET PA

Je krijgt een bericht van de opleiding met informatie over jouw geschiktheidsonderzoek. Hierin lees je wie jouw assessoren zijn en welke acties van jou worden verwacht. De voorbereiding moet de assessoren een beeld geven van de context, waarin het PA plaats gaat vinden en van de activiteiten die je gedurende de dag met de kinderen gaat ondernemen. Dit verplichte document neem je op in je assessmentdossier, in de collectie 'Voorbereiding Performance Assessment'.

Zorg in afstemming met je (duo) groepsleerkracht(en), dat de totale PA voorbereiding aan onderstaande voorwaarden voldoen. Zorg voor:

1. Een duidelijk overzicht van de schoolgegevens: naam, adres en telefoonnummer van de school, stagegroep, naam van de groepsleerkracht, naam van je werkveldbegeleider en/of coach.
2. Een dagplanning. Overzicht van de dag dat in de groep het PA uitgevoerd wordt. Zorg ervoor dat in de ochtend van het PA leeruitkomst 2, 3 en 4 door de assessoren te observeren zijn (meestal observeren de assessoren vanaf het begin van de schooldag).
3. Algemene informatie over de groep:
 - a. Regels en routines in de groep.
 - b. Kenmerken van leerlingen in de groep (let op een correcte verwerking van vertrouwelijke informatie).
 - c. Indien je in je dagelijkse context structureel samenwerkt met bijvoorbeeld een onderwijsassistent of een extra leerkracht (wat incidenteel in het speciaal onderwijs voorkomt), geef je dat aan. Deze collega's hoeven tijdens de observatie van je PA de ruimte niet te verlaten. De groepsleerkracht is tijdens het PA niet in de ruimte aanwezig.
4. Kwalitatief goede voorbereidingen van minimaal twee leeractiviteiten, waarvoor je gebruik maakt van door de opleiding aangereikte lesvoorbereidingsformulieren.
We adviseren je om het beste van je meester- en vakmanschap te demonstreren.



3.5.2 AANBIEDEN ASSESSMENTDOSSIER AAN ASSESSOR

Je stuurt uiterlijk vijf werkdagen voorafgaand aan de dag van je PA een mail met een hyperlink van jouw assessmentdossier aan de jou toegewezen assessoren. Dat gaat in 2 stappen:

1. Je bevriest je portfolio. Hiermee verandert je portfolio in een assessmentdossier.
2. Je stuurt de assessoren een mail met daarin een hyperlink naar jouw assessmentdossier. Maak hiervoor gebruik van de Canvas instructietool.

3.5.3 UITVOERING VAN HET PA

Tijdens de uitvoering van het PA neem je de rol van de groepsleerkracht over. De beoordeling van het praktijkgedeelte van leeruitkomsten 2, 3 en 4 vindt plaats door een observatie van anderhalf uur in jouw leeromgeving. Hierna wordt de groep weer overgedragen aan de groepsleerkracht.

3.5.4 ZELFREFLECTIE OP DE VOORBEREIDING EN UITVOERING VAN HET PA

Direct na afloop van de observatie reflecteer je maximaal 30 minuten schriftelijk op zowel de voorbereiding als de uitvoer van het PA, met betrekking tot leeruitkomsten 2, 3 en 4. De aantekeningen die je hiervoor maakt, dienen als voorbereiding op het criteriumgericht interview en hoeven niet te worden ingeleverd. Terwijl jij hiermee bezig bent, nemen ook de assessoren tijd om het gesprek voor te bereiden. Zorg ervoor dat je hiervoor een ruimte reserveert.

3.6 HET CRITERIUMGERICHT INTERVIEW

Je gaat aan de hand van je zelfreflectie in gesprek met je assessoren. Jouw handelen binnen de leeruitkomsten staat hierin centraal. Naar aanleiding van je assessmentdossier, je PA en je zelfreflectie krijg je gedurende een half uur een aantal gerichte vragen van de assessoren. De assessoren benutten daarvoor een gespreksmethodiek die bekend staat als de STARRT methode. Inzicht in deze methode kan je helpen bij de voorbereiding op het CGI.



3.6.1 DE STARRT METHODE

De stappen uit de STARRT-methode zijn:

1. **Situatie:** Noem een situatie die rijk genoeg is om de onderbouwing voor het bereiken van leeruitkomst volledig uit te kunnen werken.
2. **Taakomschrijving:** Geef de taakomschrijving.
3. **Activiteiten:** Omschrijf de activiteiten die je in deze taak, opdracht en rol hebt uitgevoerd. Gebruik hier-bij de ik- vorm.
4. **Resultaat:** Wat is het resultaat van jouw activiteiten?
5. **Reflectie:** Geef tot slot aan wat je leerde in deze taak, opdracht en rol.
6. **Transfer:** Hoe kun je jouw ervaringen in de praktijk vertalen naar andere en nieuwe contexten?

Inzicht in deze methode kan je helpen bij de voorbereiding op het CGI.

3.7 DE BEOORDELING

Na afloop van het gesprek overleggen de assessoren over de beoordeling. Aan hen de taak om jouw beheersingsniveau te beoordelen: beheers je de leeruitkomsten op het gevraagde niveau? De assessoren informeren jou per mail over de uitslag. Dit gebeurt tussen 16.00 uur op de dag van het geschiktheidsonderzoek en 17.00 uur op de eerstvolgende werkdag.

3.7.1 GO BEHAALD

Bij een positief oordeel ontvang je, naast de beoordeling, schriftelijke ontwikkelingsgerichte feedback om je verdere groei te ondersteunen. De beoordeling met toelichting wordt binnen vijf werkdagen in Canvas geplaatst.

Op je werkplek

Om goed te kunnen starten aan het zij-instroomtraject raden we je aan om samen met je leidinggevende afspraken te maken. Deze staan beschreven staan in paragraaf 1.2 van deel 2 en in deel 5.



Vanuit de opleiding

Na het behalen van het geschiktheidsonderzoek word je uitgenodigd om deel te nemen aan het opleidingstraject Zij-instromer in Beroep.

Je krijgt dan:

- Een uitnodiging voor de start van het traject in september of maart, inclusief praktische informatie over de start.
- Een geschiktheidsverklaring, waarmee je een tweejarige aanstelling bij jouw school kunt verkrijgen.
- Een lesplaats (Eindhoven, Tilburg of Den Bosch), toegewezen op basis van jouw voorkeur en het aantal inschrijvingen per locatie.
- Toegang tot de digitale leeromgeving voor het bekwaamheidsonderzoek.
- Toegang tot het les- en ondersteuningsaanbod.
- Toegang tot toetsvoorzieningen voor:
 - de landelijke kennisbasistoetsen Nederlandse Taal en Rekenen-Wiskunde.
 - de toets Engels.

Met deze stappen ben je optimaal voorbereid op een succesvolle start van je traject!

3.7.2 GO NIET BEHAALD

Wanneer het geschiktheidsonderzoek tot een negatieve uitkomst leidt, ontvang je:

- een schriftelijke uiteenzetting van de beslissing;
- (indien van toepassing en bij voldoende perspectief) een advies voor alternatieve trajecten om een loopbaan in het onderwijs te verwezenlijken.

De beoordeling met toelichting wordt binnen vijf werkdagen in Canvas geplaatst.

We begrijpen dat een negatieve beoordeling teleurstellend en onverwacht kan zijn. Als je dat wilt, kun je een afspraak maken met de opleidingsassessor voor een mondelinge toelichting op de beoordeling. Stuur hiervoor een e-mail met je verzoek naar de opleidingsassessor.

Let op: De einduitslag van het assessment is een definitief besluit. Bij een onvoldoende beoordeling is geen heroverweging of herkansing mogelijk.



3.7.3 ONEENS MET DE UITVOERINGSPROCEDURE VAN HET GO

Als er aanleiding is om een klacht in te dienen over de uitvoering van het geschiktheidsonderzoek, dan kan dit uitsluitend door het schoolbestuur worden gedaan.

Een klacht kan alleen leiden tot een kosteloze herkansing binnen dezelfde periode als overtuigend wordt aangetoond dat er fouten zijn gemaakt in de uitvoeringsprocedure.

Voor het indienen van een klacht volgt het schoolbestuur de volgende stappen:

1. Het schoolbestuur neemt eerst contact op met de onderwijscoördinator van de locatie via educatie-llo@fontys.nl.
2. Mocht dit niet tot een bevredigende oplossing leiden, dan kan het schoolbestuur alsnog een officiële klacht indienen via hetzelfde e-mailadres.

De klacht zal volgens de klachtenprocedure van Fontys Educatie zij-instroom worden behandeld.

HOOFDSTUK 4: COMMUNICATIE EN ALGEMENE INFORMATIE

Voor meer informatie over inschrijving, regelingen voor kandidaten en administratieve zaken kun je terecht op de website van Fontys Educatie.

Heb je nog vragen?

Neem gerust contact op met een collega van het FE klantcontactcentrum:

- Voor algemene vragen over zij-instroom: educatie-llo@fontys.nl. of bel 08850 70700.
- Voor vragen over jouw eigen zij-instroomtraject: educatie-llo@fontys.nl.

We doen ons uiterste best om een soepel en effectief traject aan te bieden en open communicatie te bevorderen. Toch kan het voorkomen dat er situaties ontstaan die leiden tot onduidelijkheid of onvrede. In dergelijke gevallen vragen we je eerst om persoonlijk of per e-mail contact op te nemen met de direct betrokkenen van de opleiding. Mocht dit geen bevredigende oplossing bieden, dan kun je contact opnemen met de onderwijscoördinator van jouw locatie of via educatie-llo@fontys.nl.

Heb je een functiebeperking zoals dyslexie, autisme of chronische ziekte? Dan kunnen extra ondersteuning en faciliteiten erg prettig zijn. Neem hiervoor contact op met één van onze decanen via <https://fontys.nl/fontyshelpt/>

DEEL 2: HANDLEIDING

BEKWAAMHEIDSONDERZOEK



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	25
Hoofdstuk 1: Het zij-instroomtraject	26
1.1 Een uniek maatraject	26
1.2 Leren op je eigen werkplek	27
1.3 Werken met leeruitkomsten	28
1.4 Onderbouwd, routinematig en verinnerlijkt handelen	29
Hoofdstuk 2: De opbouw van je portfolio	30
2.1 Beroepsproducten en feedback	30
2.2 Verplicht bewijsmateriaal	30
2.3 Eerder verworven competenties en kwalificaties inzetten	31
Hoofdstuk 3: Kennis- en vaardigheidstoetsen	33
Hoofdstuk 4: Procedure aanvraag PA en CGI	33
Hoofdstuk 5: Performance assessment (PA)	34
5.1 Voorbereiding van het PA	34
5.2 Uitvoering van het PA	35
5.3 Reflectie op het PA	35
5.4 Nagesprek	35
Hoofdstuk 6: Assessmentdossier	35
6.1 Zelfevaluaties	36
6.2 Ontvankelijkheid	36
6.3 Kwaliteitscriteria	37
Hoofdstuk 7: Het criteriumgericht interview	38
7.1 Presentatie van je persoonlijke ontwikkeling	38
7.2 Het CGI	39
7.3 Beoordeling en terugkoppeling	39
Hoofdstuk 8: Procedures	40
8.1 Specifieke ondersteuningsbehoeften	40
8.2 Procedure bij studieonderbreking, verlenging en voortijdige beëindiging van het zij-instroomtraject	40



INLEIDING

Gefeliciteerd! Je hebt het geschiktheidsonderzoek met succes afgerond – een belangrijke mijlpaal op weg naar jouw toekomst in het onderwijs. Daarmee begint nu een nieuw hoofdstuk: het tweejarige zij-instroomtraject waarin je jouw bekwaamheid als leraar verder ontwikkelt en aantoot.

Als zij-instromer breng je waardevolle kennis en ervaring mee. In dit traject ga je die versterken en verdiepen, met oog voor zowel jouw persoonlijke leerroute als de professionele eisen van het vak. Deze handleiding ondersteunt je daarbij. Het biedt houvast bij het opbouwen van je assessmentdossier, het zichtbaar maken van je groei en het voorbereiden op het bekwaamheidsonderzoek.

We hopen dat je een inspirerende en leerzame tijd hebt, en dat je je vol vertrouwen zult ontwikkelen tot de startbekwame leerkracht die je wilt worden - mét getuigschrift natuurlijk!

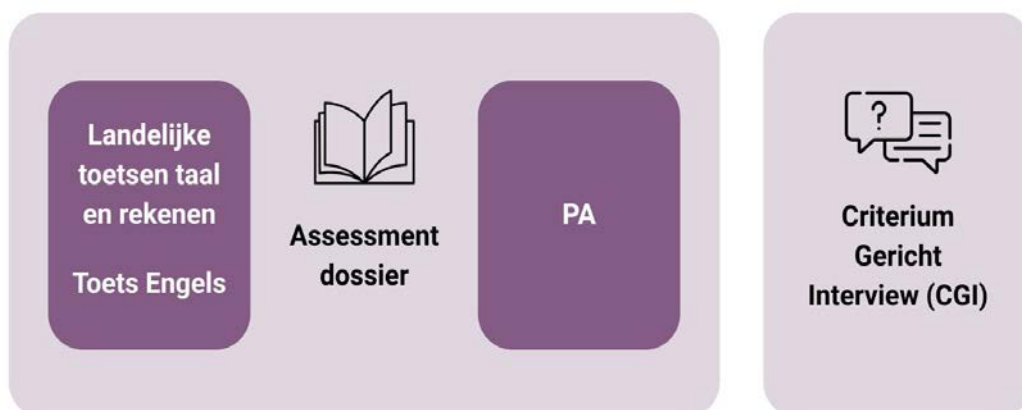


HOOFDSTUK 1: HET ZIJ-INSTROOMTRAJECT

1.1 EEN UNIEK MAATTRAJECT

Het zij-instroomtraject is een innovatief opleidingstraject waarin leren en werken hand in hand gaan en jouw professionele groei centraal staat. De combinatie van theorie en praktijk zorgt ervoor dat je je ontwikkelt tot een bekwame, zelfverzekerde professional. Jouw bekwaamheid toon je aan door succeservaringen en positieve feedback uit de onderwijspraktijk, door bestudering en toepassing van bronnen die je expliciet vertaalt naar je eigen praktijk, en door inhoudelijke reflecties op je proces en de kwaliteit van je handelen als leerkracht, gekoppeld aan de leeruitkomsten van het bekwaamheidsonderzoek. Na twee jaar rond je het traject af met een zorgvuldig samengesteld assessmentdossier over jouw groei en bekwaamheid. Daarmee toon je aan dat je klaar bent om als volwaardig leraar het verschil te maken in het onderwijs.

Het bekwaamheidsonderzoek verloopt volgens de richtlijnen van Fontys Educatie en kent onderstaande toetsonderdelen. In deze handleiding zullen we de verschillende toetsonderdelen verder toelichten.





1.2 LEREN OP JE EIGEN WERKPLEK

Als zij-instromer stap je in een hybride opleidingstraject waarin leren en werken samenkomen. Dit betekent dat je ontwikkeling op de werkplek hand in hand gaat met je ontwikkeling op de opleiding en omgekeerd. Tijdens deze intensieve periode sta je er niet alleen voor. Op de werkvloer word je begeleid door een werkveldcoach, die je helpt om de theorie te vertalen naar de dagelijkse praktijk. Samen reflecteer je op jouw leservaringen, krijg je waardevolle feedback en werk je aan je professionele groei. Daarnaast staat een werkveldbegeleider binnen de school altijd voor je klaar. Deze directe collega helpt je om je weg te vinden in het team, deelt praktijkgerichte inzichten en ondersteunt je in je dagelijkse lespraktijk. Ook vanuit de pabo krijg je begeleiding. Jouw tutor, maar ook vakdocenten helpen je om de leeruitkomsten helder te koppelen aan je ervaringen in de klas.

Samen met je tutor en je werkveldbegeleider en/of werkveldcoach voer je elk semester een voortgangsgesprek. Daarbij gebruiken we een feedbackformulier om terug én vooruit te kijken, een studieplan op te stellen en afspraken te maken die bijdragen aan een succesvol traject.

Een succesvolle ontwikkeling van jou vraagt ook om de actieve betrokkenheid van het gehele team. Een helpende en ondersteunende houding van collega's is essentieel. Zij-instromers leren niet alleen op basis van theorie en praktijkervaring, maar ook door samenwerking, feedback en gedeelde verantwoordelijkheid binnen het team.

In deel 5 van deze handleiding vind je een handreiking waarin de verschillende rollen zijn beschreven. Door verwachtingen tussen alle betrokken partijen af te stemmen, wordt communicatie bevorderd en ontstaat er een prettige en ontwikkelingsgerichte werkomgeving waarin leren van en met elkaar, op zowel de opleiding als de werkplek, centraal staat.

De wettelijke minimale aanstelling voor zij-instromers is 0,4 fte. Wij adviseren echter een aanstelling van 0,6 fte, waarvan 0,2 fte boventallig. Zo ontstaat er ruimte voor een zachte landing en is er tijd en ruimte om te observeren binnen en buiten de eigen school, onderzoek te doen, te studeren, te werken aan het assessmentdossier en gesprekken te voeren.

Voor jou geldt geen verplichting tot het wisselen van groep, bouw of school. Of het wenselijk is om bredere ervaring op te doen binnen verschillende contexten, bepaal je zelf in afstemming met je begeleiding. Stabiliteit en opbouw van zelfvertrouwen staan hierbij voorop.



1.3 WERKEN MET LEERUITKOMSTEN

Binnen het zij-instroomtraject stellen we hoge standaarden aan jouw startbekwaamheid als leraar. Deze standaarden zijn vertaald naar concrete leeruitkomsten die aansluiten bij het opleidingsprofiel, de landelijk vastgelegde bekwaamheidseisen en de kennisbases. De leeruitkomsten representeren verschillende domeinen van leraarschap: pedagogisch handelen, (vak)didactisch handelen, (vak)inhoudelijke expertise, onderzoekend handelen en professionele identiteit. Je vindt de leeruitkomsten en de bijbehorende succescriteria in de bijlagen.

Pedagogisch handelen van de professional

De leeruitkomsten gaan over het kunnen creëren van een leeromgeving waarin leerlingen zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen, en waarin wordt ingespeeld op hun behoeften en talenten.

Didactisch handelen van de professional

De leeruitkomsten hebben betrekking op het verzorgen van onderwijs voor alle schoolvakken. Als leraar basisonderwijs verzorg je onderwijs in een breed scala aan schoolvakken, in een diversiteit aan schoolcontexten en populaties. Dat vraagt om breed ontwikkelde vakinhoudelijke en vakdidactische kennis en vaardigheden. Je past deze kennis en vaardigheden wendbaar toe bij het verzorgen van onderwijs. Je laat daarbij zien bekwaam te zijn in de breedte van de vakgebieden.

Onderzoekend handelen

De leeruitkomsten hebben betrekking op het doorlopend en systematisch kunnen verbeteren van het eigen professioneel handelen en/of de (eigen) beroepspraktijk.

Professionele identiteit van de professional

De leeruitkomsten hebben betrekking op de ontwikkeling van een professionele identiteit. Daarbij is er aandacht voor allerlei invalshoeken en die iets zeggen over de leraar als persoon in relatie tot de eisen die aan de leraar worden gesteld bij de beroepsuitoefening in een bepaalde onderwijscontext.



1.4 ONDERBOUWD, ROUTINEMATIG EN VERINNERLIJKT HANDELEN

Als een assessmentdossier door assessoren wordt getoetst op beoogde kwaliteit van handelen stellen ze zich drie vragen:

- In hoeverre wordt in dit dossier beoogde kwaliteit van onderbouwd handelen zichtbaar?
- In hoeverre wordt in dit dossier beoogde kwaliteit van routinematig handelen zichtbaar?
- In hoeverre wordt in dit dossier beoogde kwaliteit van verinnerlijkt handelen zichtbaar?

Wat deze vragen betekenen vind je hieronder.

Onderbouwd handelen (theorie/kennis)

Blijkt uit de argumentatie en bewijsvoering dat relevante theorie is bestudeerd, verwerkt en toegepast t.a.v. een bepaalde leeruitkomst? Relevant betekent hierin: passend bij de inhoud van de leeruitkomst. Positieve prestatiegerichte feedback en feed forward van experts is een sterke indicatie dat dit het geval is. In de landelijke kennisbases Pabo vind je de expliciete kennis van de schoolvakken en de daarbij horende vakdidactiek beschreven, waar je als startbekwame leerkracht over moet beschikken.

Routinematig handelen (praktijk/vaardigheden)

Blijkt uit de argumentatie en bewijsvoering dat je de aspecten van de leeruitkomst in de praktijk hebt laten zien op meerdere momenten? Relevante feedback van collega's, coaches en medecursisten kan bevestigen dat dit het geval is. Relevant betekent hierin: feedback waarin een uitspraak wordt gedaan over de beheersing van (een deel van) de leeruitkomst.

Blijkt uit de argumentatie en bewijsvoering dat een leeruitkomst routine is geworden?

Relevante feedback van collega's, coaches is een sterke indicatie dat dit het geval is. Relevant betekent hierin: feedback waarin wordt bevestigd dat er sprake is van routinematig handelen t.a.v. een bepaalde leeruitkomst. Hiervoor wordt onder andere het formulier 'Ontwikkelingsgerichte feedback werkplekieren' gebruikt.

Verinnerlijkt handelen (persoon/houding)

Blijkt uit de argumentatie in je zelfevaluatie dat je het belang ziet van de leeruitkomst als onderdeel van het leerkracht zijn? Ben je in staat theorie en praktijk te verbinden? Blijkt uit de argumentatie en bewijsvoering een lerende, onderzoekende, zelfkritische houding? Positieve prestatiegerichte feedback van collega's, coaches en medecursisten hierover is een sterke indicatie dat deze grondhouding aanwezig



HOOFDSTUK 2: DE OPBOUW VAN JE PORTFOLIO

Het portfolio biedt een gestructureerd overzicht van je prestaties en groei gedurende de opleiding, en dient als basis voor je assessmentdossier. In hoofdstuk 6 vind je hierover meer informatie.

2.1 BEROEPSPRODUCTEN EN FEEDBACK

Gedurende het opleidingstraject werk je aan het opbouwen van een portfolio in Canvas. Een portfolio is een verzameling van werk en documenten die je zelf hebt samengesteld en die je prestaties, vaardigheden, ontwikkeling en ervaring aantonen. Een beroepsproduct is een product of resultaat dat je maakt binnen de context van je opleiding, en dat aantoonbaar laat zien dat je bepaalde kennis, vaardigheden en competenties hebt verworven. Dit kunnen bijvoorbeeld lessencycli, onderzoeken, of andere afgeronde opdrachten zijn die je hebt uitgevoerd tijdens je opleiding. Deze producten zijn het resultaat van je werk en tonen aan dat je in staat bent om de verworven theorieën en methoden effectief toe te passen in de beroepspraktijk. Om een beroepsproduct als bewijs bij een bepaalde leeruitkomst te kunnen indienen is het noodzakelijk feedback op te nemen van vakexperts van de opleiding en/of professionals uit het werkveld. Positieve prestatiegerichte feedback bevestigt dat het beroepsproduct voldoet aan de verwachtingen die in de praktijk van een startbekwame leerkracht worden gesteld.

2.2 VERPLICHT BEWIJSMATERIAAL

Naast de bovenstaande beroepsproducten zijn er ook verplichte documenten. Dit zijn:

1. De analyse van het GO die je ten behoeve van het kennismakingsgesprek hebt gemaakt. Het format voor die analyse vind je in Canvas bij de tutorpagina onder de naam 'poster feedbackdialoog zij-instroom'.
2. Het formulier "Ontwikkelingsgerichte feedback werkplekleren". Dit vul je ieder half jaar in en laat je aanvullen door je werkveldcoach. Voorafgaand aan het CGI wordt dit formulier door je werkveldcoach gebruikt om jouw prestaties te beoordelen. Jouw zelfreflectie is in deze laatste versie dan geen vereiste.
3. Je cv.
4. Documenten behorende bij je PA (zie ook hoofdstuk 5).



2.3 EERDER VERWORVEN COMPETENTIES EN KWALIFICATIES INZETTEN

Het maatwerktraject van Zij-instroom-in-Beroep begint met een goed beeld van jouw beginsituatie. Het is waardevol om bij de start van het bekwaamheidsonderzoek jouw kennis en vaardigheden te erkennen. Eerder verworven competenties en/of kwalificaties krijgen een plek binnen jouw verdere ontwikkeling. Dit is belangrijk om het traject voor jou beter studeerbaar te maken én om inhoudelijk goed aan te sluiten bij jouw beginsituatie en onderwijsbehoeften. Voor jou geldt dat je met het afronden van je bacheloropleiding hebt aangetoond dat je in staat bent om onderzoek te doen en je professioneel te verdiepen of verbreden (bijvoorbeeld via een profileringsruimte). Dit is meegenomen in het ontwerp en de toetsing van het zij-instroomtraject.

Voor één leeruitkomst (LU 8) kun je al vóór de start van het traject een gedeeltelijke vrijstelling krijgen. Dit gebeurt tijdens het geschiktheidsonderzoek. Andere eerder verworven competenties en kwalificaties kun je gedurende het traject inzetten als ondersteunend bewijs om leeruitkomsten aan te tonen.

De instroom van cursisten is heel divers. Hieronder vind je de afspraken die met de examencommissie van Fontys Educatie zijn gemaakt. Je hoeft daarom niet zelf langs de examencommissie te gaan voor de verwerking van de hieronder genoemde eerder verworven competenties en kwalificaties.

Tijdens het geschiktheidstraject of het bekwaamheidstraject:

EVC/EVK	Betreffende BO-Leeruitkomst	Op welke manier te verwerken
Engels: Officeel erkend certificaat (b.v. Anglia of Cambridge) waarop duidelijk staat dat niveau C1 of C2 behaald is. Het certificaat mag niet ouder dan 10 jaar zijn op het moment van valideren bij de opleiding. Of propedeuse of diploma van een lerarenopleiding Engels.	LU8 (gedeeltelijk)	Certificaat/diploma indien bij GO en plaatsen in mapje LU8.

Tijdens het bekwaamheidstraject:

EVC/EVK	Betreffende BO-Leeruitkomst	Op welke manier te verwerken
HBO ongegradeerde Lerarenopleiding Beeldend/Dans/Drama/Muziek Lichamelijke opvoeding	LU 11 gedeeltelijk: Lessencyclus Kunst en cultuur: aantoonbaar met vooropleiding. Voor andere KC vakken: een losse les laten zien. Les(sen) Beweging en sport	Beschrijving en reflectie van het toepassen van expertise in onderwijscontext van jouw werkplek. Akkoord nodig van vakexpert Kunst en cultuur of Beweging en sport van de opleiding (betreffende vakgebied).
HBO Social Work	LU9 LU15 LU18	Beschrijving en reflectie van het toepassen van expertise in onderwijscontext van jouw werkplek. Akkoord nodig van vakexpert PPO van de opleiding. Indien nodig: invoegen bewijsstukken als producten en verslagen vanuit die studie en/of werkveld.
HBO Communicatie	LU18	Beschrijving en reflectie van het toepassen van expertise in basisonderwijscontext. Akkoord nodig van vakexpert PPO van de opleiding. Indien nodig: invoegen bewijsstukken als producten en verslagen vanuit die studie en/of werkveld.
HBO Pedagogiek	LU9 LU10 LU12 LU15 LU18	Beschrijving en reflectie van het toepassen van pedagogische expertise in basisonderwijscontext. Akkoord nodig van vakexpert PPO van de opleiding. Indien nodig: invoegen bewijsstukken als producten en verslagen vanuit die studie en/of werkveld.
HBO Tweedegraads lerarenopleiding voor een bepaald vakgebied.	LU11 LU13 LU14 LU15 LU16 LU17 LU18	Beschrijving en reflectie van het toepassen van vakexpertise in basisonderwijscontext. Akkoord nodig van vakexpert van het betreffende vakgebied van de opleiding. Indien nodig: invoegen bewijsstukken als producten en verslagen vanuit die studie en/of werkveld.
Master (S)EN	LU11 LU12 LU13 LU15 LU16 LU17 LU18	Beschrijving en reflectie van het toepassen van pedagogische expertise in basisonderwijscontext. Akkoord nodig van vakexpert PPO van de opleiding. Indien nodig: invoegen bewijsstukken als producten en verslagen vanuit die studie en/of werkveld.
WO-master	Veel mogelijkheden o.a. LU18 , afhankelijk van de expertise.	Bespreek dit met je tutor en eventueel vakdocenten van de opleiding.



HOOFDSTUK 3: KENNIS- EN VAARDIGHEIDSTOETSEN

Het opleidingstraject kent een aantal kennis- en vaardigheidstoetsen voor de vakgebieden Nederlands, rekenen/wiskunde en Engelse taal. Bij het behalen van deze toetsen toon je leeruitkomst 8 aan. Voor de toetsinformatie van de hierboven genoemde toetsen verwijzen we naar de toetsinformatie formulieren van de reguliere opleidingstrajecten. Je vindt deze bij 'toetsinformatie' op de tutorpagina in Canvas. De definitieve planning van de toetsmomenten vind je terug in het toetsrooster. De regelgeving in deze formulieren wijkt voor ZiB alleen af op de volgende onderdelen:

- 'Aantal EC': Dit is niet relevant voor ZiB.
- Van een propedeusevoorwaarde is binnen het opleidingstraject zij-instroom geen sprake.

HOOFDSTUK 4: PROCEDURE AANVRAAG PA EN CGI

Het bekwaamheidsonderzoek vormt het slotstuk van je opleiding en bestaat uit het assessmentdossier, een PA en een CGI. Om het proces voor de aanvraag voor de afronding van je opleidingstraject goed te laten verlopen zet je onderstaande stappen:

1. Uiterlijk bij de start van semester 4 van de opleiding stuur je een mail naar educatie-llo@fontys.nl én jouw tutor waarin je aangeeft wanneer je globaal je PA én je CGI wil plannen. Vermeld je werkdagen en de locatie van je school.
2. Het bedrijfsbureau mailt je de contactgegevens van de eerste assessor.
3. Je neemt contact op met deze assessor om concrete afspraken te maken m.b.t. het PA. Datum en tijd worden in overleg vastgelegd.
4. Je ontvangt van je tutor een uitnodiging voor het CGI.
5. Je deelt je assessmentdossier 7 werkdagen voor je CGI met de eerste assessor en je tutor (dat is de tweede assessor).



HOOFDSTUK 5: PERFORMANCE ASSESSMENT (PA)

Als onderdeel van de afronding van het traject wordt een performance assessment afgenomen. Het moment hiervoor bepaal je in overleg met jouw tutor en eerste assessor. Het PA bestaat uit onderstaande onderdelen:

- Voorbereiding van de te observeren leeractiviteit (LU 9,10, 11 en 12).
- Uitvoering van de leeractiviteit (LU 9,10, 11 en 12).
- Zelfreflectie gericht op LU 9, 10, 11 en 12.
- Reflectiegesprek (LU 9, 10, 11 en 12).

5.1 VOORBEREIDING VAN HET PA

De voorbereiding op het PA moet de assessor een beeld geven van de context waarin het PA plaats gaat vinden en van de leeractiviteit. Deze voorbereidingen neem je op in je portfolio en deel je ten minste 3 werkdagen van tevoren met de door de opleiding toegewezen assessor. Met je assessor maak je afspraken over de datum en tijd.

Zorg ervoor dat je in de voorbereiding van het PA in ieder geval het volgende opneemt:

1. Een duidelijk overzicht van de schoolgegevens:
 - Naam, adres en telefoonnummer van de school.
 - Groep/unit waarin je werkzaam bent.
 - Inloggegevens van de WiFi
2. Beschrijf de context van en eventuele regels en routines die gelden in de klas of groep waarin je werkt.
3. Een kwalitatief goed lesontwerp van de leeractiviteit. Daaronder wordt verstaan:
 - Leerdoelen en leeruitkomsten: Duidelijke formulering van wat je wilt dat de leerlingen aan het einde van de les kunnen, kennen, weten en/of begrijpen.
 - Differentiatie: Aanpassingen en variaties in de lesvoorbereiding om tegemoet te komen aan verschillende leer- en ontwikkelbehoeften van leerlingen.
 - Activerende werkvormen: Gebruik van werkvormen die de betrokkenheid van leerlingen vergroten en actief leren stimuleren.
 - Leermiddelen en materialen: Effectief gebruik van audiovisuele hulpmiddelen, ICT-middelen en andere onderwijsmaterialen die de les ondersteunen.
 - Evaluatie van leerrendement van leerlingen
 - Verantwoording van keuzes in relatie tot leeruitkomsten (LU 9, 10, 11 en 12)



5.2 UITVOERING VAN HET PA

Tijdens de uitvoering van de voorbereide leeractiviteiten komt de assessor circa een half uur observeren. Daarna moet de klas worden overgenomen door een collega.

5.3 REFLECTIE OP HET PA

Direct na afloop van de observatie reflecteer je schriftelijk op zowel de voorbereiding als de uitvoering van de leeractiviteit. Leeruitkomsten 9, 10, 11 en 12 zijn hiervoor het uitgangspunt. De aantekeningen die je hiervoor maakt, dienen als voorbereiding voor het gesprek en hoeven niet te worden ingeleverd. Je hebt hier circa 20 minuten de tijd voor. Je assessor bereidt in deze tijd het gesprek voor in de door jou gereserveerde ruimte.

5.4 NAGESPREK

Je gaat aan de hand van je zelfreflectie in gesprek met je assessor. Dit gesprek duurt ongeveer 30 minuten. Jouw handelen binnen de leeruitkomsten 9, 10, 11 en 12 staat hierin centraal. Binnen 5 werkdagen ontvang je van de assessor formatieve feedback per leeruitkomst in Canvas.

HOOFDSTUK 6: ASSESSMENTDOSSIER

Een assessmentdossier is een verzameling van bewijsstukken en beroepsproducten waarmee jij laat zien over welke competenties, vaardigheden en leerresultaten je beschikt. Het dossier vormt de basis voor het assessment (de beoordeling) door assessoren, met als doel vast te stellen of jij voldoet aan de vastgestelde bekwaamheidseisen.

Je assessmentdossier is niet alleen een verzameling van bewijs van jouw kennis en ervaring, maar laat ook de onderbouwde keuzes en overwegingen achter jouw handelen zien. Een goed opgebouwd dossier is overzichtelijk, volledig en sluit naadloos aan bij de leeruitkomsten. Daarmee toon je aan dat jouw handelen routinematig, verinnerlijkt en goed onderbouwd is. Binnen de leeruitkomsten kun je verschillende accenten leggen, afhankelijk van jouw context.



6.1 ZELFEVALUATIES

Het is van belang om je zorgvuldig te verdiepen in de leeruitkomsten, zodat je realistisch kunt inschatten hoe je leeruitkomsten kunt aantonen. In de 'zelfevaluatie leeruitkomsten' licht je toe hoe je op basis van jouw eerder en nieuwverworven competenties de leeruitkomsten hebt aangetoond. Voor het aantonen van alle leeruitkomsten schrijf je, in maximaal 900 woorden, per leeruitkomst een zelfevaluatie in het vak 'collectiebeschrijving' Canvas. Daarin laat je zien:

- Hoe en waarom het gekozen bewijsmateriaal aantoont dat je de leeruitkomst beheerst. Verwijs hierbij duidelijk naar het bewijsmateriaal. Zorg dat het voor de assessor precies duidelijk is waar in het bewijsstuk de relevante onderdelen staan. Geef in je tekst aan op welke pagina de betreffende passage te vinden is en markeer deze in het bewijsstuk. De werkwijze hiervoor vind je in de Canvas instructie tool.
- Dat je je handelen kunt onderbouwen met actuele theoretische bronnen, waaronder ten minste de generieke kennisbasis.
- Dat je kritisch naar jezelf kunt kijken en kunt reflecteren op je professionele handelen.

Tijdens de opleiding besteden we gericht aandacht aan het leren schrijven van deze zelfevaluaties.

6.2 ONTVANKELIJKHEID

Minimaal 7 werkdagen voor het CGI moet je je assessmentdossier bevroren en bij de assessoren indienen. Meer informatie vind je in de Canvas instructietool (onderdeel portfolio bevroren) in de Canvas tutoromgeving.

Na ontvangst bepalen de assessoren in eerste instantie of je dossier ontvankelijk is. De ontvankelijkheid van een dossier wordt ingeschat op basis van een eerste verkenning van het materiaal. Dit betreft een

1. technische check van de toegang tot het portfolio,
2. een steekproefsgewijze check van de werking van links en
3. een controle op de aanwezigheid van de verplichte documenten.

Als er op het eerste oog opvallende zaken zijn die ervoor zorgen dat het portfolio niet kan worden beoordeeld, spreken we van een niet-ontvankelijk portfolio. Indien dit het geval is, zul je dit uiterlijk één werkdag voorafgaand aan het CGI te horen krijgen. Je bepaalt dan met je tutor welke stappen er nodig zijn om te komen tot een ontvankelijk portfolio. Het kan ertoe leiden dat de datum van het CGI wordt verplaatst. Dit verandert niets aan de mogelijkheid voor een eventuele herkansing.



6.3 KWALITEITSCRITERIA

Bij het samenstellen van een assessmentdossier is niet alleen de inhoud van belang, maar ook de manier waarop je je bewijsvoering presenteert. Daarvoor hanteren we de VRAAKKT-criteria en taalcriteria.

De VRAAKKT-criteria geven richting aan de kwaliteitseisen die aan een professioneel portfolio worden gesteld. Ze helpen je om kritisch te kijken naar de variatie, relevantie, authenticiteit, actualiteit, kwantiteit, kwaliteit en toegankelijkheid van je bewijsstukken.

Door tijdens het schrijven en verzamelen van bewijs bewust met deze criteria te werken, zorg je voor een dossier dat overzichtelijk, geloofwaardig en inhoudelijk sterk is – en waarmee je overtuigend kunt laten zien dat je voldoet aan de leeruitkomsten.

Variatie	• Uit de bewijsvoering blijkt het beheersingsniveau in verschillende situaties.
Relevantie	• De bewijsvoering is relevant voor de leeruitkomsten.
Authenticiteit	• Er is geen aanleiding om te twijfelen aan de authenticiteit van de bewijsvoering. Voor meer informatie zie het document 'Fraudebeleid' in Canvas.
Actualiteitswaarde	• Er is geen aanleiding om te twijfelen aan de actualiteitswaarde van de bewijsvoering.
Kwantiteit	• De bewijsvoering is doelgericht en efficiënt, en omvat enkel essentiële bewijsmaterialen.
Kwaliteit	• De bewijsvoering voldoet ten aanzien van taalgebruik (spelling, grammatica, schrijfstijl), bronvermeldingen en privacy.
Toegankelijkheid	• Het assessmentportfolio is voldoende navigeerbaar, overzichtelijk opgebouwd en volledig toegankelijk voor de assessoren.

TAALCRITERIA

De schrijftaal en voertaal voor het assessmentdossier is Nederlands en de inhoud voldoet aan het taalbeheersingsniveau 4F. Daarvoor gelden de onderstaande criteria.

- *Grammatica en spelling. De lerende handhaaft consequent een hoge mate van grammaticale correctheid, fouten in de spelling zijn zeer zeldzaam.*
- *Woordgebruik en woordenschat. Er zijn geen merkbare beperkingen in het woordgebruik. Het woordgebruik is rijk en zeer gevarieerd.*
- *Schrijven: begrijpelijkheid, stijl en structuur. De lerende kan schrijven voor zowel publiek uit de eigen omgeving als voor een algemeen lezerspubliek (bijvoorbeeld instanties, media). De lerende kan verschillende registers hanteren en heeft geen moeite om het register aan te passen aan de situatie en het publiek. De lerende kan schrijven in een persoonlijke stijl die past bij een beoogde lezer.*
- *De bronverwijzingen zijn conform de APA-richtlijnen.*

Check vóór het bevriezen van je assessmentdossier dat je de verplichte documenten, de verplichte beroepsproducten en verplichte prestatiegerichte feedback, zoals aangegeven bij de leeruitkomsten zijn opgenomen. Met prestatiegerichte feedback bevestigt een expert dat het beroepsproduct voldoet aan het niveau zoals beschreven in de leeruitkomst.



HOOFDSTUK 7: HET CRITERIUMGERICHT INTERVIEW

Het laatste onderdeel van de opleiding is het CGI (Criterium Gericht Interview). Voordat het CGI kan plaatsvinden, moeten de verplichte toetsen – Nederlands, rekenen en Engels – zijn behaald.

Uitzondering: Als één van deze toetsen nog niet is behaald, is het mogelijk om het CGI toch te laten doorgaan, mits dit in overleg met je tutor gebeurt. In dat geval wordt het resultaat van het CGI *aangehouden*. Zodra de ontbrekende toets alsnog met een voldoende is afgerond, kan het toetsresultaat worden verwerkt waarmee het bekwaamheidsonderzoek op dat moment succesvol kan worden afgerond.

Het afronden van deze ontbrekende toets moet binnen de looptijd van het bekwaamheidsonderzoek plaatsvinden, zoals vastgelegd in de (eventueel verlengde) tripartiteovereenkomst.

Let op: *Je bent zelf verantwoordelijk voor het communiceren van de behaalde uitslag van de toets aan de assessoren.*

De CGI vindt plaats op de opleiding met twee assessoren. Doel ervan is om je beheersingsniveau van elk van de leeruitkomsten vast te stellen. Je tutor nodigt je uit voor dit gesprek. Hieronder worden verschillende fases van het CGI verder toegelicht.

7.1 PRESENTATIE VAN JE PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Aan het begin van het gesprek krijg je maximaal 10 minuten de tijd om je persoonlijke ontwikkeling en/of brede professionele basis te presenteren.

De vorm waarin je dat doet is vrij. Denk na over de authenticiteit van keuzes die je hier maakt. Je presentatie of een beschrijving hiervan neem je op in Canvas bij LU 19.



7.2 HET CGI

Na de presentatie start het CGI. Naar aanleiding van je assessmentdossier en je presentatie krijg je gedurende een half uur een aantal gerichte vragen van de assessoren. De beoordelaars benutten daarvoor de STARRT methode.

De stappen uit de STARRT-methode zijn:

1. **Situatie:** Noem een situatie die rijk genoeg is om de onderbouwing voor het bereiken van leeruitkomst volledig uit te kunnen werken.
2. **Taakomschrijving:** Geef de taakomschrijving.
3. **Activiteiten:** Omschrijf de activiteiten die je in deze taak, opdracht en rol hebt uitgevoerd. Gebruik hierbij de ik- vorm.
4. **Resultaat:** Wat is het resultaat van jouw activiteiten?
5. **Reflectie:** Geef tot slot aan wat je leerde in deze taak, opdracht en rol.
6. **Transfer:** Hoe kun je jouw ervaringen in de praktijk vertalen naar andere en nieuwe contexten?

Inzicht in deze methode kan je helpen bij de voorbereiding op het CGI.

7.3 BEOORDELING EN TERUGKOPPELING

Na afloop van het gesprek overleggen de assessoren over de beoordeling. Aan hen de taak om te beoordelen of jij de leeruitkomsten op het beoogde niveau hebt gerealiseerd. Bij de beoordeling van het gehele bekwaamheidsonderzoek wordt rekening gehouden met de in hoofdstuk 6 genoemde kwaliteitscriteria.

Nadat de assessoren hun oordeel hebben bepaald, word je weer teruggeroepen bij het gesprek en krijg je direct een terugkoppeling. Die terugkoppeling bestaat uit een toelichting op het oordeel en ontwikkelingsgerichte feedback met het oog op je verdere ontwikkeling. Bij een onvoldoende beoordeling is er een mogelijkheid om te herkansen.

De beoordeling wordt vastgelegd in het beoordelingsformulier en wordt binnen 5 werkdagen in Canvas geplaatst.

Je tutor geeft de uitslag door aan het bedrijfsbureau en na de succesvolle afronding van je traject krijg je een uitnodiging voor de getuigschriftuitreiking. Als je eerder een bewijs van afstuderen nodig hebt, kun je dit aanvragen bij educatie-llo@fontys.nl.



HOOFDSTUK 8: PROCEDURES

We doen ons uiterste best om een soepel en effectief traject aan te bieden en open communicatie te bevorderen. Toch kan het voorkomen dat er situaties ontstaan die leiden tot onduidelijkheid of onvrede. In dergelijke gevallen vragen we je eerst om persoonlijk of per e-mail contact op te nemen met de direct betrokkenen van de opleiding. Je eerste aanspreekpunt is daarbij je tutor, opleidingsdocent of de coördinator van het zij-instroomtraject van jouw locatie. Mocht dit geen bevredigende oplossing bieden, dan kun je mailen naar educatie-llo@fontys.nl. Indien nodig kan een klachtenprocedure worden opgestart.

8.1 SPECIFIEKE ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Heb je specifieke ondersteuningsbehoeften behorende bij de diagnose dyslexie, autisme of chronische ziekte? Dan kunnen extra ondersteuning en faciliteiten erg prettig zijn. Neem hiervoor contact op met één van onze decanen via <https://fontys.nl/fontyshelpt/>

8.2 PROCEDURE BIJ STUDIEONDERBREKING, VERLENGING EN VOORTIJDIGE BEËINDIGING VAN HET ZIJ-INSTROOMTRAJECT

Tijdens het zij-instroomtraject kunnen er verschillende redenen zijn waarom een zij-instromer ervoor kiest om het traject te onderbreken, te verlengen of zelfs voortijdig te beëindigen. Om de juiste stappen te zetten, is het belangrijk om op de hoogte te zijn van de procedures rondom studieverlof, verlenging van de opleiding of het beëindigen van het traject. Deze worden hieronder beschreven.

Onderbreking van het zij-instroomtraject

De redenen waarom cursisten het zij-instroomtraject tijdelijk onderbreken zijn onder te verdelen in:

- Zwangerschap
- Tijdelijke arbeidsongeschiktheid
- Persoonlijke omstandigheden

Bij studieonderbreking worden de volgende stappen ondernomen:

1. De cursist kan verlof opnemen, wat betekent dat hij of zij tijdelijk niet aanwezig is op school en binnen de opleiding. Tijdens deze verlofperiode worden zowel de studie als de betalingen van het bestuur aan Fontys Educatie tijdelijk stopgezet. Bij hervatting van de studie wordt de verlofperiode toegevoegd aan de nominale studietijd van twee jaar.
2. De cursist bespreekt de tijdelijke studieonderbreking en de gevolgen hiervan voor contract/overeenkomst met het bevoegd gezag (bestuur/directie) en stelt de tutor op de hoogte.
3. Het bevoegd gezag stuurt een bericht naar het bedrijfsbureau (educatie-llo@fontys.nl) met daarin het verzoek om de opleiding tijdelijk te onderbreken tijdens de verlofperiode. De exacte data worden daarin (voor zover bekend) benoemd.
4. Het bevoegd gezag mailt het bedrijfsbureau (educatie-llo@fontys.nl) wanneer de cursist de studie weer opstart.
5. De cursist mailt de tutor wanneer de studie weer wordt gestart.



Let op: tijdens de studieonderbreking mag de cursist geen feedbackverzoeken indienen.

Verlenging van het zij-instroomtraject

De redenen waarom cursisten verlenging aanvragen voor het zij-instroomtraject zijn onder te verdelen in:

- Zwangerschap
- Tijdelijke arbeidsongeschiktheid
- Persoonlijke omstandigheden
- Arbeidsvoorwaarden

Bij verlenging worden de volgende stappen ondernomen:

1. De cursist geeft bij het bevoegd gezag en de tutor aan dat hij/zij verlenging wil aanvragen.
2. Het bevoegd gezag stuurt een mail naar het bedrijfsbureau (educatie-llo@fontys.nl) met een verzoek om te verlengen (dit mag maximaal voor 2 jaar).
3. Het bedrijfsbureau (educatie-llo@fontys.nl) stuurt vervolgens een mail met een nieuwe tripartite-overeenkomst naar het bestuur.
4. Deze tripartite-overeenkomst wordt getekend door het bestuur en de cursist en teruggestuurd naar het bedrijfsbureau (educatie-llo@fontys.nl).
5. Als laatste ondertekent de onderwijsmanager van Fontys Educatie deze overeenkomst.

Verlenging wordt per kwartaal in rekening gebracht.

Voortijdige beëindiging van het zij-instroomtraject

De redenen waarom cursisten het zij-instroomtraject voortijdig beëindigen zijn onder te verdelen in:

- Persoonlijke omstandigheden
- Alsnog andere loopbaankeuze
- Tegenvallende ontwikkeling en/of resultaten

Bij voortijdige beëindiging van het zij-instroomtraject worden de volgende stappen ondernomen:

1. De cursist geeft met opgaaf van redenen bij het bevoegd gezag en de tutor aan dat hij/zij stopt met het zij-instroomtraject.
2. Het bevoegd gezag stuurt een mail naar het bedrijfsbureau (educatie-llo@fontys.nl) met de datum van beëindiging van het traject en geeft deze datum door bij DUO. Vanaf deze datum worden vanuit Fontys Educatie geen facturen meer gestuurd voor deze cursist.
3. Het bedrijfsbureau (educatie-llo@fontys.nl) stuurt vervolgens een exit vragenlijst naar de cursist met het verzoek deze in te vullen.

DEEL 3: LEERUITKOMSTEN

GESCHIKTHEIDSONDERZOEK & BEKWAAMHEIDSONDERZOEK



LEERUITKOMSTEN GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

INLEIDING	<p>De leeruitkomsten voor het geschiktheidsonderzoek hebben betrekking op de kennis en vaardigheid, die voor een aankomende leraar basisonderwijs de basis vormen voor het vakmanschap. De leeruitkomsten hebben betrekking op het doen van ervaring in de breedte van de leerstofdomeinen van het basisonderwijs. De leeruitkomsten zijn gericht op het ontwerpen, realiseren en evalueren van leeractiviteiten gebaseerd op bestaande werkwijzen en/of binnen bestaande programma's. Afhankelijk van de context, de complexiteit en de mate van ondersteuning, kan het gaan om op zichzelf staande of samenhangende leeractiviteiten. Bij deze leeractiviteit wordt rekening gehouden met de doelen van het programma, groepskenmerken, de beginsituatie en de leer- en ontwikkelingsbehoeften van de leerlingen, de (school-) omgeving en de actualiteit.</p>
CONTEXT	Primair Onderwijs, Speciaal (Basis)Onderwijs, Voortgezet Speciaal Onderwijs
LEERUITKOMSTGEBIEDEN	Pedagogisch Handelen, (Vak)didactisch Handelen, (Vak)inhoudelijke Expertise, Onderzoekend Handelen, Professionele Identiteit
NLQF + TAALNIVEAU	NLQF-niveau 5 + Taalniveau Nederlands 4F
KENNISBASIS	<p>Pedagogisch handelen van de onderwijsprofessional Educatie in de samenleving omvat verschillende aspecten, waaronder sociale veiligheid en burgerschap. Het pedagogisch klimaat in de leeromgeving en in de groep is van groot belang. Het leerklimaat en de groepsdynamische processen spelen een cruciale rol. Het is essentieel dat onderwijsprofessionals aansluiten op de ontwikkelbehoeften van de leerlingen door effectief te communiceren.</p> <p>Didactisch handelen van de professional Leren en leertheorieën vormen de basis voor het stimuleren en begeleiden van leerprocessen. Instructiestrategieën zijn daarvan een belangrijk onderdeel. Het ontwerpen van onderwijs omvat zowel didactische modellen als didactische werkvormen. Toetsen en evalueren richten zich op leerdoelen en toetsen.</p> <p>Professionele identiteit van de professional De leeruitkomsten hebben betrekking op het kunnen expliciteren van de professionele identiteit. Aspecten die iets zeggen over de leraar als persoon in relatie tot de eisen die aan de leraar worden gesteld bij de beroepsuitoefening in een bepaalde onderwijscontext.</p>
AANTAL LEERUITKOMSTEN	7

LEERUITKOMST 1 – Reken- en wiskundetoets

Ik **beheers** de eigen kennis en vaardigheid Rekenen/Wiskunde (RWT) op het niveau van de landelijk vastgestelde norm (575).

Kennistoetsing

TEN MINSTE

- Document met score delen in het portfolio.

LEERUITKOMST 2 – Pedagogisch handelen

Ik **laat** in mijn handelen binnen en buiten de lessituaties **zien** dat ik pedagogische relaties opbouw met leerlingen.

Ik **laat zien** dat en hoe ik een veilig en stimulerend leerklimaat creëer voor de groep.

Ik **pas** effectieve leraarcommunicatie **toe** in de context van leiding geven aan individuele leerlingen, groepjes leerlingen en de hele groep.

Ik **verantwoord** mijn handelen op basis van actuele kennis en inzichten.

TOELICHTING

Onder een pedagogische relatie wordt de opvoedkundige relatie tussen de leraar en de leerling verstaan die gekenmerkt wordt door vertrouwen, openheid en respect, en gericht is op het zelfstandig en volwassen worden van de leerling. Met een veilig en stimulerend leerklimaat wordt verwezen naar de omstandigheden waarin leerlingen zich sociaal-emotioneel en fysiek comfortabel voelen, en worden uitgedaagd om zich binnen de eigen mogelijkheden verder te ontwikkelen.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Feedback a.d.h.v. onderdelen van een kijkwijzer gericht op pedagogische relaties, pedagogisch tact en effectieve leraarcommunicatie.
- Beschrijving en verantwoording van een casus waarin het pedagogisch handelen en/of effectieve leraarcommunicatie inzichtelijk is gemaakt.
- Pedagogische relatie: Er wordt gebruik gemaakt van de concepten uit de generieke kennisbasis, ten minste 'regels en routines', 'verbaal en nonverbaal handelen', 'belonen, positief disciplineren en negeren'. Dit geldt zowel voor de zelfevaluatie als het handelen tijdens het PA.
- Effectieve leraarcommunicatie: Er wordt gebruik gemaakt van de concepten uit de generieke kennisbasis, ten minste 'actief luisteren', 'ik boodschap', 'sensitieve responsiviteit'. Dit geldt zowel voor de zelfevaluatie als het handelen tijdens het PA.

LEERUITKOMST 3 – Leeractiviteiten voorbereiden

Ik **geef** zelfstandig **les** waarbij ik leeractiviteiten schriftelijk voorbereid met ondersteuning van een deskundige. Ik kan daarbij gebruik maken van voorhanden zijnde leermiddelen (methoden).

TOELICHTING

Onder een onderwijsactiviteit wordt een activiteit verstaan die een leer-/ ontwikkelingsproces bij de leerling in gang zet, faciliteert en stimuleert. Een deskundige kan, afhankelijk van de omstandigheden, elke betrokkene met relevante deskundigheid zijn. Denk hierbij aan leraar, kwaliteitcoördinator/intern begeleider, (externe) vakspecialist of peers met ervaringsdeskundigheid.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Dagvoorbereidingen van twee aaneengesloten lesdagen in dezelfde groep. Hierin zijn opgenomen: beschreven lesdoelen, beginsituatie, begeleiding, organisatie en evaluatie, met de bevestiging van de werkveldbegeleider dat de kandidaat twee volledige dagen les heeft gegeven.
- Twee kwalitatief goede lesvoorbereidingen van leeractiviteiten die binnen deze twee aaneengesloten dagen zijn uitgevoerd.
- Twee kwalitatief goede lesvoorbereidingen van leeractiviteiten voor het PA. Hierin zijn opgenomen: lesdoelen, beginsituatie, gewenst leergedrag van leerlingen, het didactisch handelen waaronder begeleiding, klassenmanagement en evaluatie van de lesdoelen.
- Er is feedback van een deskundige op twee lesvoorbereidingen opgenomen.
- Tijdens het PA wordt het didactisch handelen waaronder begeleiding, klassenmanagement en evaluatie van de lesdoelen zichtbaar.

LEERUITKOMST 4 – Opbrengstgericht werken

Ik **creër** gedurende het leerproces duidelijkheid over de beoogde leeropbrengsten en **monitor** of deze door de leerlingen worden behaald, waarbij ik op basis van mijn observaties passende **leerhulp bied** met ondersteuning van een deskundige.

TOELICHTING

Het gaat hier om het proces van feed-up ('waar werkt de leerling naar toe?'), feedback ('waar staat de leerling nu?') en feedforward ('hoe komt de leerling naar de gewenste situatie?'). De analyse van leervorderingen/leeropbrengsten kan plaatsvinden aan de hand van formele en informele, geplande en ongeplande evaluatie-activiteiten, zoals het stellen van evaluerende vragen, het werken met opdrachten, een onderwijsleergesprek, observaties, etc.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Een casusbeschrijving waarin het handelen zichtbaar wordt gemaakt hoe hij/zij een leerling begeleidt om de beoogde leeropbrengst te behalen, met onderbouwing van gemaakte keuzes.
- Feedback van een deskundige op de casusbeschrijving.
- Tijdens het PA wordt de feedbackcyclus zichtbaar.

LEERUITKOMST 5 – Onderzoekende houding

Ik **beschik** over een onderzoekende houding.

Ik **breng** een alternatieve handelingswijze **in kaart** met betrekking tot mijn eigen pedagogisch/(vak)didactisch handelen. Daarbij **baseer** ik mij op feedback en praktijkgegevens.

Ik **onderbouw** deze handelingswijze vanuit actuele kennis en inzichten.

Portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Casusbeschrijving waarin een onderzoekende houding zichtbaar wordt gemaakt op basis van een leervraag gericht op pedagogisch of vakdidactisch handelen.
- Een verslag van ontvangen 360 graden feedback.

LEERUITKOMST 6 – Brede professionele basis

Ik **beschrijf** mijn eigen waarden, normen en overtuigingen in relatie tot mijn opvoeding, leefwereld, opleiding(en), etnisch-culturele achtergrond, en mijn toekomstige rol als leraar.

TOELICHTING

Normen zijn (on-)geschreven regels over hoe je je hoort te gedragen. Waarden zijn de achterliggende idealen die als waardevol worden aangeduid. Overtuigingen zijn diepgewortelde opvattingen die je hebt over jezelf, situaties en andere mensen.

Portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Narratieve biografie op grond van anekdotes, waar persoonskenmerken, persoonlijke kernkwaliteiten, opvattingen, waarden en overtuigingen zijn herleid. Gekoppeld hieraan: een reflectie op de betekenis ervan voor jouw persoonlijke (invulling van) leraarschap.

LEERUITKOMST 7 – Visie op onderwijs

Ik **beschrijf** en **presenteer** mijn opvattingen over onderwijs en goed leraarschap. Daarbij **leg** ik **relaties** naar de landelijke bekwaamheidseisen voor startbekwame leerkracht en **illustreer** ik mijn opvattingen vanuit mijn praktijk(-ervaringen).

TOELICHTING

De landelijke bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in de wet en beschrijven wat nodig is om leraar te zijn : <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2017-148.html>

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Inventarisatie van opvattingen over goed onderwijs.
- Relevante casuïstiek uit de praktijk ter illustratie van benoemde opvattingen.
- Analyse van benoemde opvattingen in relatie tot de landelijke bekwaamheidseisen.
- Reflectie op verdere doorontwikkeling in relatie tot benoemde analyse en eerdere relevante werkervaringen.

LEERUITKOMSTEN BEKWAAMHEIDSONDERZOEK

INLEIDING	<p>De leeruitkomsten hebben betrekking op het zelfstandig realiseren van leertrajecten en het dragen van verantwoordelijkheid voor het primaire proces. Je functioneert als volwaardig lid van een schoolbreed team van onderwijsprofessionals en weet adequaat te communiceren met alle betrokken stakeholders binnen en buiten de school. Je dient daarbij kritisch en onderbouwd te kunnen reflecteren op jouw handelen en functioneren, en betreft daar jouw begeleiders/ leidinggevende(n)/vakexperts bij.</p> <p>Onderzoekend handelen De leeruitkomsten hebben betrekking op het doorlopend en systematisch kunnen verbeteren van het eigen professioneel handelen en/of de (eigen) beroepspraktijk.</p> <p>Pedagogisch handelen van de professional De leeruitkomsten hebben betrekking op het kunnen creëren van omstandigheden waarin het leren en de ontwikkeling van de leerlingen zo optimaal mogelijk kan verlopen en waarmee adequaat wordt ingespeeld op de ontwikkelbehoeften en talenten van leerlingen.</p> <p>Didactisch handelen van de professional De leeruitkomsten hebben betrekking op het verzorgen van onderwijs voor alle schoolvakken. Als leraar basisonderwijs verzorg je onderwijs in een breed scala aan schoolvakken in een diversiteit aan schoolcontexten en -populaties. Dat vraagt om breed ontwikkelde vakinhoudelijke en vakdidactische kennis en vaardigheden. Je past deze kennis en vaardigheden wendbaar toe bij het verzorgen van onderwijs. Je laat daarbij zien bekwaam te zijn in de breedte van de vakgebieden.</p> <p>Professionele identiteit van de professional De leeruitkomsten hebben betrekking op het kunnen expliciteren van de professionele identiteit. Aspecten die iets zeggen over de leraar als persoon in relatie tot de eisen die aan de leraar worden gesteld bij de beroepsuitoefening in een bepaalde onderwijscontext.</p>
CONTEXT	Primair Onderwijs, Speciaal (Basis)Onderwijs, Voortgezet Speciaal Onderwijs
LEERUITKOMSTGEBIEDEN	Pedagogisch Handelen, (Vak)didactisch Handelen, (Vak)inhoudelijke Expertise, Onderzoekend Handelen, Professionele Identiteit
NLQF + TAALNIVEAU	NLQF-niveau 5 + Taalniveau Nederlands 4F
KENNISBASIS	Onderzoekend handelen van de professional https://kennisbases.10voordeleraar.nl/pdf/kennisbasis-pabo.pdf

LEERUITKOMST 8 - Kennistoetsen

Ik **beheers** de vakinhoudelijke kennis en vaardigheden t.a.v. Nederlands en Rekenen/Wiskunde op startbekwaamheidsniveau, zoals gevraagd in de landelijke kennistoetsen Nederlands en Rekenen/Wiskunde.

Ik **communiceer** mondeling en op een interactieve manier in de Engelse taal in de context van het lesgeven op de basisschool op niveau B2 volgens het Europees referentiekader, waarbij ik **laat zien** een rijk taalaanbod te kunnen verzorgen.

TOELICHTING

Het startbekwaamheidsniveau betreft het niveau dat wordt gevraagd in de Landelijke Kennistoetsen (LKT) Nederlands en Rekenen/Wiskunde.

Onder niveau B2 wordt verstaan het niveau B2 zoals beschreven in Common European Framework of Reference for Languages (CEFR). Onder rijk taalaanbod wordt verstaan dat de student een gevarieerde woordenschat binnen de EIBO-thema's (zoals 'around the house', 'the weather', 'my body', etc.) inzet en diverse grammaticale structuren en chunks gebruikt.

Het opnemen van bewijsmateriaal van de kennis en vaardigheidstoetsen volstaat voor het aantonen van deze leeruitkomst.

Kennistoetsing

TEN MINSTE

- Landelijke kennistoetsen behaald
- Toets Engels behaald of
 - een officieel erkend certificaat (b.v. Anglia of Cambridge) waarop duidelijk staat dat niveau C1 of C2 behaald is. Het certificaat mag niet ouder dan 10 jaar zijn.
 - of
 - een propedeuse of diploma van een lerarenopleiding Engels.

LEERUITKOMST 9 – Pedagogisch handelen: diversiteit en inclusiviteit

Ik **laat zien** dat ik binnen en buiten de lessituatie een pedagogische relatie opbouw met zowel individuele als groepen leerlingen.

Ik **handel** in het contact met leerlingen vanuit persoonlijke aandacht, empathie, en conform beroepsethische normen, en doe hierbij recht aan de aanwezige diversiteit.

Ik **onderbouw en verantwoord** mijn handelen op basis van actuele en relevante kennis en inzichten over diversiteit en inclusiviteit.

TOELICHTING

Onder een pedagogische relatie wordt de opvoedkundige relatie tussen de leraar en de leerling verstaan die gekenmerkt wordt door vertrouwen, openheid en respect, en gericht is op het zelfstandig worden van de leerling. De term diversiteit verwijst naar de verschillen tussen leerlingen op het gebied van o.a. cultuur, overtuigingen, religie, taal en (meer)taligheid, afkomst, tradities, denkbeelden, gender, seksuele geaardheid, interculturele vaardigheden.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Beroepsproduct gericht op (het opbouwen van) pedagogische relatie met individuele of een groep leerlingen met positieve prestatiegerichte feedback van een vakexpert PPO van de opleiding.
- In de voorbereiding voor het PA is zichtbaar gemaakt dat binnen en buiten de lessituatie een pedagogische relatie is opgebouwd met zowel individuele als groepen leerlingen.
- Tijdens het PA wordt in het contact met leerlingen gehandeld vanuit persoonlijke aandacht en empathie, conform beroepsethische normen, en wordt recht gedaan aan de aanwezige diversiteit.

- In het nagesprek van het PA worden de gemaakte keuzes op basis van actuele en relevante kennis en inzichten onderbouwd en verantwoord.

LEERUITKOMST 10 – Motiverend leerklimaat

Ik **realiseer** een motiverend leerklimaat en **speel in** op de kenmerken en het gedrag van leerlingen en de groepsprocessen die dit leerklimaat beïnvloeden.

Ik **onderbouw en verantwoord** de gemaakte keuzes op basis van actuele en relevante kennis en inzichten.

TOELICHTING

Onder een motiverend leerklimaat wordt een omgeving verstaan waarin leerlingen zich veilig, gewaardeerd en uitgedaagd voelen, en waarin ze veelvuldig succesvolle en plezierige ervaringen op kunnen doen. Middels het creëren van zo'n leerklimaat kun je als leraar indirect invloed uitoefenen op de motivatie en welbevinden van leerlingen en daarmee op de groei en ontwikkeling van leerlingen.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Een beroepsproduct gericht op motiverend pedagogisch leerklimaat in de eigen groep gekoppeld aan concepten uit de generieke kennisbasis. Bij realisatie van deze beroepsproducten maak je gebruik van de 'cyclus onderzoekend vermogen' van Ros (2019) of daaraan gerelateerde methodiek. Dit beroepsproduct dient te zijn voorzien van positieve prestatiegerichte feedback van een vakexpert PPO van de opleiding.
- In de voorbereiding voor het PA is zichtbaar gemaakt hoe een motiverend leerklimaat wordt gerealiseerd, waarbij ingespeeld wordt op de kenmerken en het gedrag van leerlingen, evenals op de groepsprocessen die dit leerklimaat beïnvloeden.
- Tijdens het PA wordt zichtbaar rekening gehouden met de individuele mogelijkheden, wensen en behoeften van leerlingen.
- In het nagesprek van het PA worden de gemaakte keuzes op basis van actuele en relevante kennis en inzichten onderbouwd en verantwoord.

LEERUITKOMST 11 – Ontwerpen, uitvoeren en evalueren van leertrajecten

Ik **ontwerp en realiseer** planmatig gedifferentieerde leertrajecten in krachtige leeromgevingen, waarbij eigenaarschap bij leerlingen gestimuleerd wordt.

Ik **toon aan** dat ik vakinhoudelijke en vakdidactische kennis en vaardigheden bezit binnen alle leergebieden en deze **toepas** binnen mijn onderwijs.

Ik **monitor en evalueer** het leertraject en **pas** mijn onderwijs planmatig **aan** op specifieke behoeften.

TOELICHTING:

Per vakgebied zijn specifieke criteria in Canvas opgenomen.

Basisvaardigheden

- *Leergebied Taal: Nederlands en Handschrift*
- *Leergebied moderne vreemde talen: Engels*
- *Leergebied Rekenen en wiskunde*
- *Leergebied Burgerschap*
- *Leergebied Bewegen en sport*
- *Leergebied Kunst en Cultuur: Dans of Drama, Muziek en Beeldend onderwijs*
- *Leergebieden Mens en maatschappij en Mens en natuur: Geschiedenis, Aardrijkskunde en Natuurwetenschappen en technologie*

Er is een mogelijkheid om leertrajecten en losse lessen te combineren met LU 13 om vakintegratieve verbindingen te leggen en de samenhang binnen je onderwijs te versterken.

Bij het ontwerpen en uitvoeren van het onderwijs wordt rekening gehouden met de taalbeheersing van leerlingen bij vakgericht onderwijs vanuit de drie pijlers van taalgericht vakonderwijs (context, interactie, taalsteun).

Planmatig handelen verwijst naar het handelen vanuit overkoepelende doelen en een plan van aanpak over een bepaalde periode, waarbij voortdurend sprake is van het inspelen op de actuele situatie en het tussentijds en na afloop evalueren en bijstellen van het plan.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Er worden vier lessencycli van minimaal drie lessen ontworpen, uitgevoerd en geëvalueerd, te weten: **Nederlandse taal, Rekenen-Wiskunde, één van de vakken** binnen het leergebied **Kunst en cultuur**, en **één van de vakken** binnen het leergebied **Mens en maatschappij/natuur**. Hierbij wordt voldaan aan de door de opleiding gestelde criteria en je maakt aantoonbaar gebruik van de kennisbasis per vakgebied.
- Voor de overige vakken geldt dat er per vak minimaal één les wordt ontworpen, uitgevoerd en geëvalueerd, te weten: **Burgerschap, Bewegen en sport, Handschrift, Engels, twee vakken** van het leergebied **Kunst en cultuur** en **twee vakken** van het leergebied **Mens en maatschappij/natuur**. Hierbij wordt voldaan aan de door de opleiding gestelde criteria en je maakt aantoonbaar gebruik van de kennisbasis per vakgebied.
- Voor alle gedifferentieerde leertrajecten (dus zowel cycli als lessen) geldt: positieve prestatiegerichte feedback van een vakexpert van de opleiding.

LEERUITKOMST 12 – Differentiatie

Ik **pas** mijn onderwijs planmatig **aan** naar leer- of ontwikkelbehoeften en op specifieke talenten van leerlingen.

Ik **betrek** de leerlingen expliciet in dit proces en stimuleer daarbij eigenaarschap van de lerende leerling

Ik **voorzie** de leerlingen van constructieve feedback op het niveau van de uitvoering van de taak en het proces.

Ik **monitor** en **evalueer** het plan en stel dit bij in afstemming met alle betrokkenen.

Ik **onderbouw** en **verantwoord** de gemaakte keuzes op basis van actuele en relevante kennis en inzichten.

TOELICHTING

Betrokkenen verwijst o.a. naar de leerling zelf, naar collega's, mentoren, peers, kwaliteitscoördinatoren, intern begeleiders, ouders, etc. Planmatig handelen verwijst naar het handelen vanuit overkoepelende doelen en een plan van aanpak over een bepaalde periode, waarbij voortdurend sprake is van het inspelen op de actuele situatie en het tussentijds en na afloop evalueren en bijstellen van het plan. Leer- en ontwikkelbehoeften kunnen liggen op o.a. het vlak van de cognitieve, fysieke, motorische, identiteits- en culturele ontwikkeling.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Navolgbare casusbeschrijving van één leerling of een groepje leerlingen met specifieke onderwijs- of ondersteuningsbehoeften of specifieke talenten, gebruik makend van diagnostische middelen. Deze casusbeschrijving is voorzien van positieve prestatiegerichte feedback van de kwaliteitscoördinator/ intern begeleider op basis van een door de opleiding aangereikt instrument

LEERUITKOMST 13 – Vakintegratief onderwijs

Ik **ontwerp, realiseer en evalueer** betekenisvol vakintegratief onderwijs. Bovenstaande wordt onderbouwd vanuit relevante theorie en ten minste twee kennisbases en geïllustreerd vanuit de beroepspraktijk.

TOELICHTING

Onder vakintegratief onderwijs wordt onderwijs verstaan, waarin doelen en vakdidactische modellen van verschillende vakken op betekenisvolle wijze zijn geïntegreerd.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Vanuit ten minste twee kennisbases één lessencyclus (van tenminste 3 lessen) waarin vakintegratie zichtbaar is. Deze lessencyclus is voorzien van positieve prestatiegerichte feedback van de betreffende vakexperts van de opleiding.
- Op de realisatie van de cyclus is feedback opgenomen vanuit de werkplek.

LEERUITKOMST 14 – Opbrengstgericht werken

Ik **valueer** de effectiviteit van mijn leertrajecten in relatie tot de beoogde leerdoelen over een langere periode.

Ik **analyseer** formatieve en summatieve toetsen op een betrouwbare en valide manier.

Ik **stel op** basis van mijn bevindingen leertrajecten bij.

Ik **onderbouw en verantwoord** de gemaakte keuzes op basis van actuele en relevante kennis en inzichten.

TOELICHTING

Effectiviteit heeft betrekking op de mate waarin de activiteiten binnen het leertraject daadwerkelijk bijdragen aan het behalen van de beoogde leerdoelen.

Betrouwbaarheid verwijst naar het criterium dat het resultaat van de evaluatie-activiteit/ toets niet afhankelijk mag zijn van irrelevante omstandigheden (o.a. strengheid van de leraar of de omstandigheden waarin de evaluatie-activiteit/ toets wordt afgenomen).

Bij de term validiteit gaat het erom in hoeverre de evaluatie-activiteit/ toets ook daadwerkelijk meet wat je wilt weten.

Betrouwbare en valide summatieve toetsen zijn toetsen die zijn opgenomen in toetsprogramma's en waarmee de leeropbrengsten van de leerlingen in het licht van de vooraf gestelde leerdoelen in kaart kunnen worden gebracht.

Performance assessment, portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Een beroepsproduct met een analyse van formatieve en summatieve toetsen. Op basis van deze analyse zijn handelingsalternatieven voor leertrajecten geformuleerd. Het beroepsproduct geeft inzicht in de professionele overwegingen en uitgangspunten die aan de keuzes voor handelingsalternatieven ten grondslag liggen en is voorzien positieve prestatiegerichte feedback van de kwaliteitscoördinator/ intern begeleider.

LEERUITKOMST 15 – Relevante netwerken

Ik **toon aan** hoe ik relevante structuren/ netwerken van mijn school inzet ten behoeve van het leerproces van leerlingen.

TOELICHTING

Structuren/ netwerken verwijzen naar bestaande structuren/ netwerken waar de werkplek al gebruik van maakt, zoals een zorgstructuur, begeleidingsstructuur, culturele veld, etc.

Portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Documentatie waarin wordt aangetoond hoe relevante netwerken zijn ingezet door de cursist ten behoeve van het leerproces van leerlingen en wat het resultaat is.

LEERUITKOMST 16 – Onderwijsverbetering

Ik **lever**, in samenwerking met collega's een zichtbare, inhoudelijke **bijdrage aan** onderwijsverbetering. Ik **werk** op een constructieve, proactieve manier **samen** met diverse betrokkenen binnen en/of buiten mijn beroepsgroep.

TOELICHTING

Constructief wil zeggen dat de wijze van samenwerken een positief en opbouwend karakter kent. Proactief betekent vooruitkijkend, initiatief nemend, anticiperen op kansen en bedreigingen, etc. Betrokkenen verwijst o.a. naar collega's, ouders en/of externe partners. De term collega's binnen de organisatie dient breed te worden opgevat en dus wordt hier naast collega-leraren ook het management en ondersteunend personeel bedoeld.

Portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Een beroepsproduct waarin de inhoudelijke bijdrage van een onderwijsverbetering met collega's zichtbaar wordt. Dit beroepsproduct is voorzien van feedback van betrokkenen op de inhoudelijke bijdrage en op de constructieve, proactieve samenwerking.

LEERUITKOMST 17 – Visie op onderwijs

Ik **expliciteer** mijn visie op onderwijs en de concretisering hiervan in mijn beroepspraktijk, waaronder mijn handelen, het leren en ontwikkelen van leerlingen en de inrichting van de leeromgeving. Ik **onderbouw** mijn visie vanuit relevante theorie en beschouw deze vanuit actuele en relevante (inter-)nationale ontwikkelingen en perspectieven.

TOELICHTING

Visie op onderwijs verwijst naar een integrale visie vanuit zowel pedagogisch als onderwijskundig perspectief.

Portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Uitwerking van de theoretisch onderbouwde integrale visie, waarbij gebruik gemaakt wordt van bestaande modellen. In deze uitwerking is de ontwikkeling met betrekking tot de visie op onderwijs zichtbaar gemaakt.

LEERUITKOMST 18 – Professionele identiteit

Ik **onderzoek** mijn professionele identiteit.

TOELICHTING

Kelchtermans (2012) benoemt vijf wezenskenmerken van het beroep van leerkracht. Eén van die wezenskenmerken is dat de persoon van de leerkracht en zijn professionele rol onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. De dynamische interactie tussen persoonlijke en professionele dimensie van leraarschap noemen we: professionele identiteit.

Professionele identiteit manifesteert zich in het denken van een leerkracht maar bovenal in zijn leerkrachthandelen in de dagelijkse onderwijspraktijk.

De persoonlijke dimensie van professionele identiteit verwijst naar persoonlijke waarden, opvattingen, overtuigingen en persoonskenmerken. Ze wordt kenbaar in een biografie, persoonlijke kernwaarden en kernkwaliteiten en het onderzoek naar de betekenis daarvan voor leraarschap.

De professionele dimensie van professionele identiteit verwijst naar professionele waarden, leraar-kenmerken én doordachte en doorleefde opvattingen over goed onderwijs en goed leraarschap. Ze wordt kenbaar in (formalisering van) belangrijke ervaringen in onderwijs, professionele kernwaarden en kernkwaliteiten, praktische, theoretische en wetenschappelijke kennis en toepassing daarvan én (duiding van) landelijke bekwaamheidseisen.

Portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

- Een doorleefde explicitering van professioneel zelfbeeld, zelfwaardegevoel, taakopvatting, beroepsmotivatie en toekomstperspectief zijn beschreven.
- Een betekenisgerichte reflectie op een waardegeladen situatie die is uitgewerkt vanuit een dilemma-methodiek.
- Analyse van je professionele groei tijdens het opleidingstraject ZiB.
- Ten minste één van voornoemde producten is voorzien van positieve prestatiegerichte feedback van een vakexpert PPO.
- In de zelfevaluatie wordt de verwevenheid van benoemde producten overtuigend zichtbaar.

LEERUITKOMST 19 – Professionele ontwikkeling

Ik **laat** mijn beginsituatie en voortgang in kennis- en vaardigheidsontwikkeling **zien**, ondersteund door de opleiding en werkplek aangereikte instrumenten en gerelateerd aan de landelijke kennisbases Pabo. Ik **geef** sturing aan mijn professionele ontwikkeling vanuit mijn professionele identiteit, mijn visie op onderwijs en standaarden van de beroepsgroep. Ik **ontwikkel** me op planmatige en navolgbare wijze in interactie en samenwerking met collega's binnen mijn beroepspraktijk.

TOELICHTING

Standaarden van de beroepsgroep verwijzen naar de landelijke bekwaamheidseisen, kennisbases, beroepsbeeld, etc.

De landelijke bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in de wet en beschrijven wat nodig is om leraar te zijn. In het Fontys beroepsbeeld startbekwame leraar staan de beroepstaken van de leraar beschreven en de bekwaamheden waar een leraar over moet beschikken om deze taken adequaat uit te kunnen voeren.

Het CGI is de vorm waarin deze leeruitkomst getoetst wordt. Dit betekent dat je hierover geen zelfevaluatie schrijft.

Portfoliotoetsing en criteriumgericht interview

TEN MINSTE

Als bewijsmateriaal toevoegen:

- *(Beschrijving van) de manier waarop jij je ontwikkeling wil weergeven tijdens het CGI.*
- *Analyse van het geschiktheidsonderzoek.*
- *Analyse van je ontwikkeling in relatie tot landelijke bekwaamheidseisen.*
- *Voortgangsformulier (van minimaal 3 perioden): (Tussentijdse) zelfevaluatie op de leeruitkomsten met feedback van de werkveldbegeleider en/of coach.*
- *Eindbeoordeling van werkveldcoach en/of leidinggevende.*

DEEL 4: TRAJECT IN BEELD



INHOUDSOPGAVE

1. Een kansrijk voortraject geschiktheidsonderzoek	57
2. Routekaart geschiktheidsonderzoek	58
3. De stappen van de routekaart geschiktheidsonderzoek	59
4. Routekaart bekwaamheidsonderzoek	60



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

EEN KANSRIJK VOORTRAJECT GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

NIJF-INSTROOM



PERSOONLIJKE DRIVE EN
DOORZETTINGSVERMOGEN

KANDIDAAT

BEGELEIDING EN
VERTROUWEN

BEGELEIDING EN
ONDERSTEUNING

INTENSIEVE
BEGELEIDING

GEDEGEN
ORIENTATIEFASE

SAMENWERKING
EN INTERACTIE

DUIDELIJKE
COMMUNICATIE EN
VERWACHTINGEN

GOEDE VOORLICHTING
EN MATCHING

OPLEIDING

INFORMATIEVOORZIENING
EN STRUCTUUR

MATCH TUSSEN
KANDIDAAT EN SCHOOL

BETROKKENHEID VAN DE
SCHOOL EN ORGANISATIE

TRANSPARANTIE
EN EVALUATIE

DUIDELIJKE
VISIE EN
BELEID

TEAM
BOVENSCHOOLS COACH

CONTINU LEREN
EN BIJSTUREN

MAATWERK EN
EIGENAARSCHAP

MOTIVATIE EN
ZELFREFLECTIE

P & O
SCHOOLLEIDER
EN BESTUUR

CREËREN
VAN
DRAAGVLAK

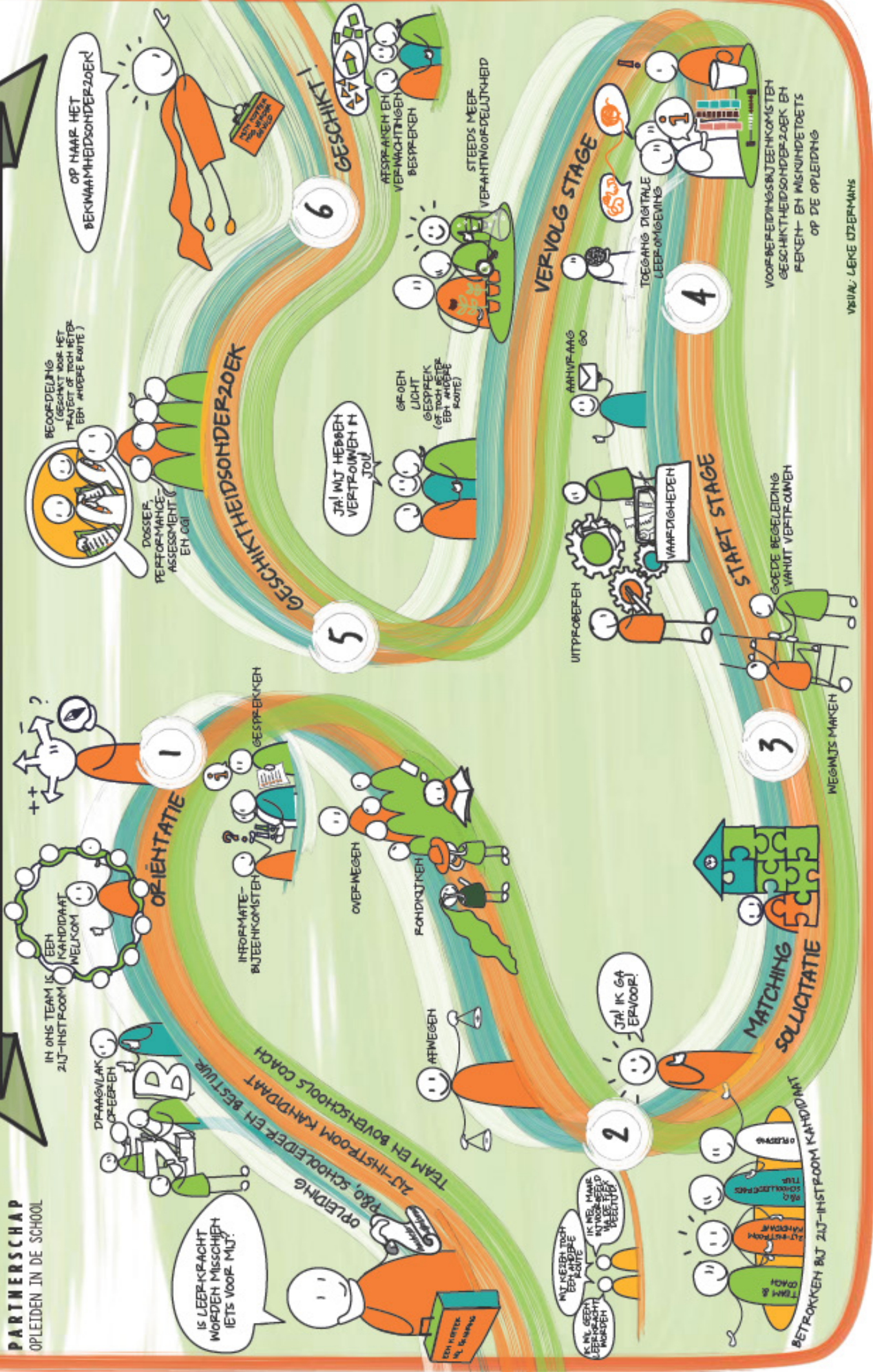
TUJD EN
RUIMTE VOOR
ONTWIKKELING

TUJD EN MENTALE BELASTING



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

ROUTEKAART GESCHIKTHEIDSONDERZOEK



VISUAL: LEKE DZERMAN

1 ORIËNTATIE

MIJ VERZORGEN INFORMATIEAANBEHOEVEN

MIJ PRIËNTARIËREN MOGELIJKHEIDEN VOOR ZIJ-INSTROOM KANDIDAATEN

Wij creëren draagvlak.

2 MATCHING

MIJ ZIJN BESCHIKBAAR VOOR ADVIES EN INFORMATIE

MIJ ZORGEN VOOR EEN GOEDE MATCH

Wij voeren een matchingsgesprek. Wij plaatsen de zij-instroom kandidaat in de groep waar de kans op succes het grootste is.

3 START STAGE

MIJ ZIJN BESCHIKBAAR VOOR ADVIES EN INFORMATIE

MIJ FACILITEREN EN VRAGEN OP TIJD HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK AAN

Wij geven tijd en ruimte voor de ontwikkeling van de zij-instroom kandidaat en voor de begeleider.

4 VERVOLG STAGE

MIJ HODGEN DE KANDIDAAT UIT VOOR EEN ELECTRONISCHE LEEROMGEVING EN BEGELEIDINGSBETROUWEN

MIJ NEMEN EEN BESLIJSSING

Bij voldoende vertrouwen voeren wij een 'groenlichtgesprek' en bespreken we de best passende route.

5 ONDERZOEK

MIJ ORGANISEREN DE REKEN-EN WISKUNDETOETS EN DE BEOORDELING VAN HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

MIJ SPREKEN ONS VERTROUWEN UIT

De schoolleider schrijft een aanbevelingsbrief.

6 GESCHIKT!

MIJ VERANTWOORDEN DE BEOORDELING VAN HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

MIJ NEMEN EN PLAATSEN EEN NIEUWE COLLEGA

We plaatsen onze collega-opleiding in de groep waar de kans op succes het grootste is. Wij geven tijd en ruimte voor de ontwikkeling van de zij-instroomer én voor de begeleiders.

IK ORIËNTEER MIJ OP HET ZIJ-INSTROOMTRAJECT

Ik bezoek verschillende scholen om zicht te krijgen op het beroepsbeeld.

Ik loop mee bij verschillende scholen, onderwijsconcepten en groepen.

Ik ga in gesprek met leerkrachten over hun werkzaamheden en ervaringen.

Ik voer oriëntatiegesprekken bij verschillende besturen.

Ik bezoek informatiebijeenkomsten van verschillende besturen en opleidingsinstellingen.

Ik maak een reken- en wiskunde oefentoets.

IK REKES VOOR HET ZIJ-INSTROOMTRAJECT EN SOLICITEER

Ik toon een nieuwsgierige, leergierige en open houding en werk vanuit vertrouwen.

Ik stel reële en hoge verwachtingen aan mezelf en anderen.

Ik benader situaties proactief, onderzoekend en reflectief.

Ik solliciteer bij een school of bestuur.

IK START MIJN STAGE

Ik toon verantwoordelijkheid voor mijn proces en mijn ontwikkeling.

Ik maak weloverwogen keuzes om een gezonde balans te behouden tussen werk, studie en privéleven.

Ik ga proactief, onderzoekend en reflectief te werk.

Ik neem initiatief in lesgebonden en niet-lesgebonden taken binnen het onderwijs.

Ik stel vragen over het pedagogisch en didactisch leerkrachtshandelen.

Ik stel vragen over en onderzoek de complexiteit van het beroep.

Ik ontwikkel mezelf naar het niveau waarop ik zelfstandig meerdere lesactiviteiten kan verzorgen.

IK VERVOLG MIJN STAGE EN BEREID ME VOOR OP HET GO

Ik verdiep me in relevante bronnen om mijn handelen te onderbouwen.

Ik verdiep me in lesmethodes. Ik vraag feedback op mijn lesvoorbereidingen.

Ik geef de observator vooraf heldere observatiecriteria/feedbackvragen, waarmee ik gerichte feedback kan ontvangen.

Ik onderzoek de koppeling tussen de leeruitkomsten en de onderwijspraktijk.

Ik verzamel bewijsmateriaal voor mijn portfolio.

Ik neem deel aan de inhoudelijke bijeenkomsten over het geschiktheidsonderzoek en de reken- en wiskundetoets van de opleiding.

IK DOE HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

Ik doe de reken- en wiskundetoets ik maak het assessmentdossier compleet en stuur dit naar mijn assessoren.

Ik bereid mijn performanceassessment voor.

Ik voer het performanceassessment uit, reflecteer hierop en voer het criterium gericht interview met mijn assessoren.

IK HAAL HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

Ik vier een feestje. Ik kijk terug hoe ik mezelf heb ontwikkeld.

Ik kijk vooruit en formuleer mijn belangrijkste aandachtspunten.

Ik zorg voor de voorwaardens om een gezonde balans te behouden tussen werk, studie en privéleven.



MIJ ONS E EEN ZIJ-INSTROOM KANDIDAAT WELKOM

Wij verdiepen ons in het zij-instroomtraject.

Wij hebben kennis van de inhoud van het zij-instroomtraject.

Wij beschikken over de vaardigheden om een zij-instroom kandidaat op te leiden.

Wij houden het draagvlak in het team vast.

Wij beschikken over (een) werplekbegeleider(s), (mentor/duo) en een (bovenschools) coach.

MIJ BEBEREIDEN ONS VOOR

Wij bepalen wie betrokken worden bij de begeleiding van de zij-instroom kandidaat.

Wij stemmen onderling verantwoordelijkheden en rollen af.

MIJ ZORGEN VOOR GOEDE BEGELEIDING

Wij laten de zij-instroom kandidaat kennismaken met de lesgebonden en niet-lesgebonden taken binnen het onderwijs.

Wij helpen de zij-instroom kandidaat gewijs te worden met de lesmethoden en de vertaalslag te maken naar de lesvoorbereiding.

Wij helpen de zij-instroom kandidaat keuzes te maken in de uit te voeren taken.

Wij laten de zij-instroom kandidaat ons leerkrachtshandelen observeren en lichten ons pedagogisch en didactisch handelen toe.

Wij observeren de zij-instroom kandidaat regelmatig in de klas op basis van aangeleverde leervragen.

MIJ BEGELEIDEN EN BEOORDELLEN

Wij geven zowel schriftelijke als mondelinge bruikbare, constructieve feedback waarmee de zij-instroom kandidaat verder kan ontwikkelen met betrekking tot de leeruitkomsten.

Wij denken mee over de koppeling tussen de leeruitkomsten en de onderwijspraktijk.

Wij vragen de zij-instroom kandidaat regelmatig hoe het proces verloopt.

Bij twijfel over geschiktheid schakelen we voorafgaand aan het assessment de werkveldcoach of schoolleider in.

Wij geven een schriftelijke eindbeoordeling op alle leeruitkomsten waar wij zicht op hebben.

MIJ ONDERSTEUNEN DE ZIJ-INSTROOM KANDIDAAT

Wij begeleiden de zij-instroom kandidaat bij de voorbereiding van het performanceassessment.

Wij geven vertrouwen.

MIJ STEMMEN AF

Wij verzorgen een warme overdracht bij wisseling van school.

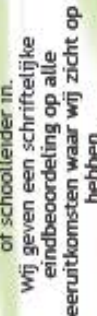
Wij helpen onze collega-opleiding bij een goede overgang.

Wij helpen bij de voorbereiding van een goede start met de nieuwe groep.

We gaan in gesprek over verwachtingen en verantwoordelijkheden.



FOR SOCIETY



DEEL 5

HANDREIKING VOOR BEGELEIDING

VAN ZIJ-INSTROMERS IN BEROEP

PRAKTISCHE RICHTLIJNEN, ROLLEN EN SUCCESCRITERIA



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	63
1. Zij-instromer in beroep kandidaat geschiktheidsonderzoek	64
2. Werkveldbegeleider tijdens de periode van het geschiktheidsonderzoek (mentor)	65
3. Zij-instromer in beroep cursist bekwaamheidsonderzoek	66
4. Werkveldbegeleider tijdens de periode van het bekwaamheidsonderzoek (duo)	67
5. Werkveldcoach	68
6. Schoolleider	69
7. Bovenschools coördinator	70
8. De rollen binnen Fontys Educatie	71



INLEIDING

Deze handreiking is gebaseerd op de waaier 'Samen Kansrijk Ontwikkelen', ontwikkeld in samenwerking met Stichting Mondiaen, Partnerschap Opleiden in de School (POS), Onderwijsregio Midden-Brabant en Fontys Educatie (voorheen FHKE). De waaier biedt praktische richtlijnen voor de begeleiding van zij-instromers en verduidelijkt de bijbehorende verantwoordelijkheden van betrokken van Stichting Mondiaen. Deze handreiking is gericht op alle betrokken medewerkers van schoolbesturen die deelnemen aan het zij-instroomtraject. Rollen die specifiek bestaan bij Stichting Mondiaen zijn in deze handreiking weggelaten en bij enkele onderdelen is informatie veralgemeniseerd. Aanvullend is een hoofdstuk opgenomen met informatie van Fontys Educatie.

Voor elke betrokkene is een duidelijke rolbeschrijving opgesteld. Voor elke rol zijn specifieke succescriteria beschreven die richting geven aan acties die bijdragen aan een succesvol zij-instroomtraject. Daarnaast wordt aangegeven welke kennis, kwaliteiten en vaardigheden nodig of wenselijk zijn voor het vervullen van deze rollen. Tot slot wordt beschreven welke randvoorwaarden of ondersteuning essentieel en/of helpend zijn voor een goede invulling van deze rollen.

De beschreven succescriteria, benodigde kennis, kwaliteiten en vaardigheden en de ondersteunende randvoorwaarden en facilitering zijn gebaseerd op onderzoek en uitgebreide consultatie binnen het werkveld. Door de input van betrokken nieuwe en ervaren professionals en de analyse van best practices, hebben we waardevolle inzichten verkregen die bijdragen aan een krachtige leeromgeving.

Door verwachtingen tussen alle betrokken partijen af te stemmen, wordt communicatie bevorderd en ontstaat er een prettige en ontwikkelingsgerichte werkomgeving waarin leren van en met elkaar centraal staat. Natuurlijk zijn er allerlei variaties binnen de verschillende betrokken scholen. Met deze handreiking willen we een instrument bieden waarmee we gezamenlijk de begeleiding van iedere zij-instromer zo succesvol mogelijk kunnen realiseren.

We zien deze handreiking graag als een groeidocument. We nodigen lezers dan ook van harte uit om feedback of waardevolle aanvullingen met ons te delen via educatie-ilo@fontys.nl





1. KANDIDAAT ZIJ-INSTROMER IN BEROEP GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

Rol

Als kandidaat ben ik stagiaire zonder groepsverantwoordelijkheid. In de periode tot het geschiktheidsonderzoek ga ik mijn geschiktheid voor het zij-instroomtraject onderzoeken en proberen aan te tonen. Ik leer met en van mijn dagelijkse begeleider.

Succescriteria

- Ik voel me verantwoordelijk voor mijn proces en mijn ontwikkeling.
- Ik ontwikkel mezelf naar het niveau waarop ik zelfstandig meerdere lesactiviteiten kan verzorgen.
- Ik maak weloverwogen keuzes om een gezonde balans te behouden tussen werk, studie en privéleven.
- Ik stel vragen over het pedagogisch en didactisch leerkrachthandelen.
- Ik stel vragen over en onderzoek de complexiteit van het beroep.
- Ik neem initiatief in lesgebonden en niet-lesgebonden taken binnen het onderwijs. Ik verdiep me in relevante bronnen om mijn handelen te onderbouwen.
- Ik verdiep me in lesmethodes.
- Ik vraag feedback op mijn lesvoorbereidingen.
- Ik geef de observant vooraf heldere observatiecriteria/feedbackvragen, waarmee ik gerichte feedback kan ontvangen.
- Ik onderzoek de koppeling tussen de leeruitkomsten en de onderwijspraktijk.

...

Kennis, kwaliteiten en vaardigheden

- Ik heb een nieuwsgierige, leergierige en open houding, en werk vanuit vertrouwen.
- Ik stel reële en hoge verwachtingen.
- Ik ben proactief, onderzoekend en reflectief in mijn aanpak.
- Ik ken de inhoud van de handleiding geschiktheidsonderzoek van Fontys Educatie
- Ik zet de feedbackcyclus effectief in om mijn ontwikkeling te sturen.

...

Randvoorwaarden en investering

Tijd voor:

- De aspecten die staan opgesomd bij 'Succescriteria'. Begeleidingsbijeenkomsten van Fontys en mijn stichting.
- Zelfstudie.
- ...



2. WERKVELDBEGELEIDER TIJDENS DE PERIODE VAN HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

Rol

Als werkveldbegeleider (mentor) ben ik de leerkracht basisonderwijs van de groep waar de kandidaat stage loopt.

Succescriteria

- Ik laat de zij-instromer kennismaken met de lesgebonden en niet-lesgebonden taken binnen het onderwijs.
- Ik help de zij-instromer wegwijs te maken met de lesmethoden en de vertaalslag te maken naar de lesvoorbereiding.
- Ik help de zij-instromer keuzes te maken in de uit te voeren taken.
- Ik denk mee over de koppeling tussen de leeruitkomsten en de onderwijspraktijk.
- Ik vraag regelmatig aan de zij-instromer hoe haar proces verloopt. Bij stagnatie schakel ik de werkveldcoach in.
- Ik laat de zij-instromer mijn leerkrachthandelen observeren en licht mijn pedagogisch en didactisch handelen toe.
- Ik observeer de zij-instromer in de klas op basis van de leervragen van de zij-instromer.
- Ik geef zowel schriftelijke als mondelinge bruikbare, constructieve feedback waarmee de kandidaat verder kan ontwikkelen.
- Ik vul ieder semester het formulier 'ontwikkelingsgerichte feedback werkpleklers' in als aanvulling op de zelfreflectie van de cursist.
- Ik vul voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek het formulier 'ontwikkelingsgerichte feedback werkpleklers' naar waarheid in.
- Bij twijfel over geschiktheid schakel ik voorafgaand aan het assessment de werkveldcoach of schoolleider in.
- ...

Kennis, kwaliteiten en vaardigheden

- Ik heb groepsverantwoordelijkheid.
- Ik ben een leerkracht die kan inspireren.
- Ik ben een leerkracht waarvan je in de volle breedte het vak kunt leren.
- Ik heb een open houding, werk vanuit vertrouwen en heb reële en hoge verwachtingen.
- Ik kan het initiatief bij de zij-instromer laten.
- Ik ben feedbackgeletterd.
- Ik ben bekend met de leeruitkomsten.
- ...

Randvoorwaarden en facilitering

Tijd voor:

- De werkzaamheden die staan opgesomd bij 'Succescriteria'
- Informatie- en intervisiemomenten van Fontys en eventueel van mijn stichting.
- Eventuele scholing over het begeleiden van nieuwe leerkrachten en/of het geven van feedback.
- ...



3. CURSIST ZIJ-INSTROMER IN BEROEP BEKWAAMHEIDSONDERZOEK

Rol

Als zij-instromer ben ik beginnend onderwijsprofessional met groeiende groepsverantwoordelijkheid.

Succescriteria

- Ik ben verantwoordelijk voor mijn proces en mijn ontwikkeling.
- Ik maak weloverwogen keuzes om een gezonde balans te behouden tussen werk, studie en privéleven.
- Ik ben een beginnend onderwijsprofessional: ik toon initiatief, ben actief en benut de volle breedte van de werkplek.
- Ik onderzoek het pedagogisch en didactisch leerkrachthandelen.
- Ik maak mijn eigen ontwikkeling zichtbaar in mijn portfolio.
- Ik neem initiatief in lesgebonden en niet-lesgebonden taken binnen het onderwijs.
- Ik neem op de werkplek deel aan de georganiseerde activiteiten voor collega's en collega-studenten. We leren van en met elkaar (samen).
- Ik verdiep me in relevante bronnen om mijn handelen te onderbouwen.
- Ik vraag feedback op mijn lesvoorbereidingen.
- Ik geef de observant vooraf heldere observatiecriteria/feedbackvragen, zodat ik gerichte feedback kan ontvangen.
- Ik onderzoek de koppeling tussen de leeruitkomsten en de onderwijspraktijk.
- ...

Kennis, kwaliteiten en vaardigheden

- Ik heb een geschiktheidsverklaring.
- Ik ben nieuwsgierig en leergierig.
- Ik ken de inhoud van de handleiding Bekwaamheidsonderzoek.
- Ik heb een proactieve en onderzoekende houding. Ik heb een reflectieve houding.
- Ik kan de feedbackcyclus inzetten om mijn ontwikkeling te sturen.
- Ik heb een open houding, werk vanuit vertrouwen en heb reële en hoge verwachtingen.
- Ik weet wat er nodig is om een gezonde balans te behouden tussen werk, studie en privéleven.

Randvoorwaarden en facilitering

- Een aanstelling voor minimaal 0,6 FTE, waarvan minimaal 0,2 FTE boventallig voor eigen ontwikkeling en studie.
Tijd voor:
 - zelfstudie in 'eigen tijd'.
 - ...



4. WERKVELDBEGELEIDER TIJDENS DE PERIODE VAN HET BEKWAAMHEIDSONDERZOEK

Rol

Als werkveldbegeleider ben ik de duo-collega met groepsverantwoordelijkheid die samen met de zij-instromer voor de groep staat. In mijn rol als duo neem ik de zij-instromer mee in dit proces.

Succescriteria

- Ik speel in op de toenemende groepsverantwoordelijkheid van de zij-instromer.
- Ik geef ruimte om te experimenteren, te creëren en te leren.
- Ik help de zij-instromer wegwijs te maken met de lesmethoden en de vertaalslag te maken naar lesvoorbereidingen;
- Ik maak lange termijndoelen en leerlijnen inzichtelijk.
- Ik help de zij-instromer keuzes te maken en te prioriteren ten aanzien van het (dagelijks) lesprogramma.
- Ik maak de zij-instromer duidelijk wat er, naast het lesgeven, nodig is om een groep effectief te begeleiden, zoals klasroutines, groepsbesprekingen, groepsplannen, groepsoverzichten, rapporten, oudergesprekken en toetsing.
- Ik denk mee over de koppeling tussen de leeruitkomsten en de onderwijspraktijk.
- Ik stem de werkzaamheden met de zij-instromer af.
- Ik vraag regelmatig aan de zij-instromer hoe het proces verloopt. Bij stagnatie schakel ik de werkveldecoach in.
- Ik observeer de zij-instromer in de klas, met name op basis van de leervragen van de zij-instromer.
- Ik geef zowel schriftelijke als mondelinge bruikbare, constructieve feedback waarmee de kandidaat verder kan ontwikkelen.
- Ik vul ieder semester het formulier 'ontwikkelingsgerichte feedback werkpleklers' in als aanvulling op de zelfreflectie van de cursist.

...

Kennis, kwaliteiten en vaardigheden

- Ik ben een ervaren leerkracht.
- Ik heb groepsverantwoordelijkheid.
- Ik heb een minimale werktijdsfactor van 0,6 FTE.
- Ik ben feedbackgeletterd.
- Ik ben bekend met de leeruitkomsten.
- Ik heb een open houding, werk vanuit vertrouwen en heb reële en hoge verwachtingen.
- Ik waardeer de eerder verworven competenties, kwalificaties en ervaring van de zij-instromer.

...

Randvoorwaarden en facilitering

Tijd voor:

- De werkzaamheden die staan opgesomd bij Succescriteria. Informatie- en intervisiemomenten van Fontys en mijn stichting.
- Eventuele scholing over het begeleiden van nieuwe leerkrachten en/of het geven van feedback.

...



5. (BOVENSCHOOLS) WERKVELDCOACH

Rol

De rol van werkveldcoach wordt in principe niet vervuld door de duo-collega van de zij- instromer. Als werkveldcoach ben ik een ervaren leerkracht binnen de school of binnen het bestuur, die de zij- instromer(s) van één of (in het geval van bovenschools werkveldcoach) meerdere scholen begeleidt in het proces tijdens de fase van het geschiktheidsonderzoek en het bekwaamheidsonderzoek. Daarnaast coach ik de duo-collega's in hun rol van werkveldbegeleider.

Succescriteria

- Ik zie en waardeer de eerder verworven competenties en/of kwalificaties van de zij-instromer.
- Ik zorg voor een 'zachte landing' voor de zij-instromer binnen de stichting.
- Ik heb begrip voor hetgeen geleerd moet worden.
- Ik signaleer problemen en verwijs door waar nodig.
- Ik speel als coach in op de toenemende verantwoordelijkheid van de zij-instromer voor haar eigen ontwikkeling.
- Ik observeer de zij-instromer in de klas op basis van de leervragen van de zij-instromer.
- Ik zorg voor schriftelijke en mondelinge ontwikkelingsgerichte feedback.
- Ik zorg voor inhoudelijke en praktische verbinding tussen de opleiding en de werkplek.
- Ik zorg samen met de werkveldbegeleider voor ontwikkelingsgerichte feedback en de werkplekeindbeoordeling.
- Ik denk mee over de koppeling tussen de leeruitkomsten en de onderwijspraktijk.
- Ik geef inzicht in alles wat buiten de klas bij de werkzaamheden hoort binnen de schoolorganisatie en help te prioriteren en keuzes te maken.
- Ik maak de zij-instromer wegwijs in het beleid en de organisatorische kanten van de school en maak duidelijk waar documenten te vinden zijn.
- Ik ben het aanspreekpunt op stichtingsniveau voor zij-instromers, werkveldbegeleiders en werkveld- coaches.
- Ik organiseer bij de startfase van het GO een kennismakingsbijeenkomst voor de zij-instromers, werkveldbegeleiders/ duo's om hen te informeren over het proces van het zij-instroomtraject.
- Ik organiseer (intervisie)bijeenkomsten gedurende het GO en BO voor de zij-instromers en de werkveldbegeleiders.
- Ik vul ieder semester het formulier 'ontwikkelingsgerichte feedback werkpleklers' in als aanvulling op de zelfreflectie van de cursist.
- Voorafgaand aan het bekwaamheidsonderzoek vul ik het formulier 'ontwikkelingsgerichte feedback werkpleklers' in als eindevaluatie.

...

Kennis, kwaliteiten en vaardigheden

- Ik ben een ervaren leerkracht.
- Ik beschik over coachende vaardigheden en beoordelingsvaardigheden.
- Ik ben een ontwikkelingsgerichte coach, gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de zij-instromer, zodat deze betekenis kan verlenen aan studie en beroep en zich kan ontwikkelen tot een zelfsturende professional.
- Ik ben feedbackgeletterd.
- Ik ben bekend met de leeruitkomsten.

...

Randvoorwaarden en facilitering

Eventuele scholing in het opdoen van coachvaardigheden en coach technieken.

Tijd voor:

- Informatiemomenten en intervisiemomenten van Fontys en mijn stichting. Begeleidingsgesprekken en driehoeks gesprekken.
- Ambulante tijd voor observaties en het informeren van en coachen van begeleiders.

...



6. SCHOOLLEIDER

Rol

Ik heb als schoolleider binnen het zij-instroomtraject vooral een faciliterende rol.

Succescriteria

- Ik ben op de hoogte van de aanmeldprocedures van het zij-instroomtraject.
- Ik zorg ervoor dat het team op de hoogte is van wat het betekent om een zij-instromer binnen de school op te leiden.
- Ik zorg voor een 'zachte landing' voor de zij-instromer binnen de school.
- Ik faciliteer de zij-instromer en betrokkenen in werkdagen en ontwikkeldagen conform de afspraken.
- Ik zorg voor ervaren begeleiders voor de zij-instromer vanaf de start van het traject (zie ook: werkveldbegeleider en werkveldcoach).
- Ik kies weloverwogen een hanteerbare en passende duo/werkveldbegeleider voor de zij-instromer.
- Ik faciliteer de werkveldbegeleider en de duo-collega in voldoende tijd om de zij-instromer te begeleiden en in professionalisering.
- Ik bewaak de werktijd van de zij-instromer zoals beschreven in de aanstelling. Dit betreft zowel de groep draaien als zelfstudie/ontwikkeltijd.
- Ik zorg ervoor dat personele problemen geen probleem worden waarvoor de zij-instromer voor een oplossing moet zorgen.
- Ik heb regelmatig overleg met de bovenschools coördinator zij-instroom en werkveldcoach over de zij-instromer(s) in mijn team.
- Ik voer functioneringsgesprekken met de zij-instromer(s) in mijn team.
- ...
-

Kennis, kwaliteiten en vaardigheden

- Ik ben op de hoogte van het format voor de aanbevelingsbrief uit de handleiding geschiktheidsonderzoek.
- Ik ben op de hoogte van de succescriteria van het zij-instroomtraject zoals deze in de waaier zijn genoemd.
- Ik ben bekend met de afspraken voor een succesvol traject van de zij-instromer zowel op bestuurlijk niveau als landelijk. Ik ben een ontwikkelingsgericht schoolleider.
- ...

Randvoorwaarden en facilitering

Informatie over het traject vanuit de betrokken partijen, te weten: het bestuur, Fontys en mijn bestuur Informatie van de werkveldcoach en werkveldbegeleider over de ontwikkeling/ het functioneren van de zij-instromer

Tijd voor:

- Het inrichten van een kansrijk traject van de zij-instromers binnen de school.
- Activiteiten die opgesomd staan bij succescriteria
- ...



7. BOVENSCHOOLS COÖRDINATOR

Rol

De rol van bovenschools coördinator wordt vaak vervuld door een HR-medewerker, een starterscoach of een adviseur binnen het bestuur.

Als bovenschools coördinator coördineer ik het proces van werving en selectie en de aanname van de zij-instromer(s). Hierbij begeleid ik de zij-instromer in het ontwikkelproces tijdens de fase van het voortraject, het geschiktheidsonderzoek en het bekwaamheidsonderzoek.

Succescriteria

- Ik deel de route van werving, selectie, plaatsing en begeleiding gedurende geschiktheids-/bekwaamheidsonderzoek met coördinator onderwijs en kwaliteit/ bovenschools coach/schoolleider.
- Ik coördineer de route van werving, selectie, plaatsing en begeleiding gedurende geschiktheids-/bekwaamheidsonderzoek.
- Ik voer het arbeidsvoorwaardengesprek met de zij-instromer en regel de bijbehorende arbeidsovereenkomst.
- Ik zorg voor een 'zachte landing' voor de zij-instromer binnen het bestuur.
- Ik stem af met HR/bovenschools coach/ schoolleider/zij- instromer.
- Ik zorg voor aanmelding van de zij-instromer bij Fontys voor het geschiktheidsonderzoek.
- Ik zorg, na het behalen van het geschiktheidsonderzoek, voor de definitieve aanmelding bij Fontys en de daarbij behorende tripartiete overeenkomst.
- Ik deel de handleiding voor het geschiktheidsonderzoek, evenals de relevante data met de zij-instromers.
- Ik ben gesprekspartner/sparringpartner naar behoefte van bovenschools coach/schoolleider/ zij-instromer.
- Ik zorg voor inhoudelijke en praktische, op het proces van de zij-instromer gerichte, verbinding. Ik zorg voor de verbinding met de andere besturen vanuit het collectieve werving en selectie zijinstroomtraject.

...

Kennis, kwaliteiten en vaardigheden

- Ik heb kennis van de route van werving, selectie, plaatsing & begeleiding gedurende geschiktheids-/bekwaamheidsonderzoek.
- Ik ben een verbinder en organisator.
- Ik heb kennis van de verschillende succescriteria die rondom de zij-instromer van belang zijn om een kansrijke ontwikkelplek voor de zij-instromer te creëren/ in te richten/af te stemmen.

...

Randvoorwaarden en facilitering

- Tijd voor het inrichten van een kansrijk traject op stichtingsniveau voor de zij-instromer, waaronder: Afstemming met bestuurders, HR, de bovenschools werkplekcoach en schoolleider(s) over de inrichting en succesvolle ontwikkeling van het proces van de zij-instromer.
- Begeleidingsgesprekken/ driehoeksgesprekken.
- Kennismakingsbijeenkomst start zij-instroom traject en feestelijke afsluiting GO en BO. Het inrichten van een kansrijk traject van de zij-instromers binnen het bestuur.
- Activiteiten die opgesomd staan bij succescriteria.

....



8. DE ROLLEN BINNEN FONTYS EDUCATIE

Rollen en verantwoordelijkheden van betrokkenen binnen Fontys Educatie

Tutoren

De tutor begeleidt een groep cursisten en helpt hen hun leerproces inzichtelijk te maken aan de hand van de leeruitkomsten. Tijdens tutorbijeenkomsten worden ervaringen en uitdagingen uitgewisseld en besproken, met als doel de eigen ontwikkeling te bevorderen. Een goede samenwerking tussen tutor en werkveldcoach is essentieel om de voortgang in zowel opleiding als werkplek goed te volgen. Bij de begeleidingsbijeenkomsten tijdens de voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek spreken we nog niet van tutoren. Feedback door de opleidingsdocenten wordt dan uitsluitend in de groep gegeven tijdens de geplande bijeenkomsten. Individuele feedback of feedback per mail is dan niet mogelijk.

Docenten

De expert begeleidt cursisten vanuit inhoudelijke expertise en selecteert essentiële kennis voor het beroep en de opleidingsfase. De expert helpt cursisten grip te krijgen op kennis, zodat zij een eigen georganiseerde kennisbasis ontwikkelen en onderbouwde stappen kunnen zetten in hun leerdoelen. Hierbij spelen metacognitieve vaardigheden en zelfsturing een belangrijke rol. De feedbackcyclus die wordt ingezet is waardevol voor het verbinden van concepten en begrip. Daarnaast zorgen experts voor een toegankelijke digitale leeromgeving om plaats- en tijdonafhankelijk leren te faciliteren.

Assessoren

Een assessor is een gekwalificeerde professional die de ontwikkeling van kandidaten of cursisten beoordeelt op basis van opleidingsdoelen. Bij summatieve toetsen verifieert de assessor het beheersingsniveau aan de hand van formatieve feedback, vaak met behulp van de STARR(T)-methodiek bij portfolio-beoordelingen en criteriumgerichte interviews. In deze rol is de assessor geen begeleider, maar beoordelaar of de kandidaat of cursist het gewenste niveau heeft bereikt en er sprake is van duurzame ontwikkeling.

Contactpersonen werkveld

Het zij-instroomtraject wordt aangeboden in Den Bosch, Eindhoven en Tilburg. Per locatie is een contactpersoon voor het werkveld. Contactpersonen zijn bereikbaar via educatie-llo@fontys.nl en kan inhoudelijke vragen over het traject, de begeleiding, kansrijkheid, regelgeving beantwoorden en is een gesprekspartner voor het werkveld.

Medewerkers bedrijfsbureau

De medewerker van het bedrijfsbureau kan vragen beantwoorden over toelating, financiën en procedures bij aanmelding en in de loop van het traject.



KANSRIJK ONTWIKKELEN DOEN WE SAMEN!

Deze handreiking is een doorvertaling van de waaier 'samen kansrijk ontwikkelen' die is ontwikkeld door:

Rianne Broekaart – Werkplekcoach Mondiaen
Lieke IJzermans – Onderwijscoördinator zij-instroomtraject Fontys Educatie Tilburg

Annemieke van Fessem – Communicatiemedewerker Mondiaen
Lidewijn van Kuppevelt – Bovenschools werkplekcoach Mondiaen
Esther Pijnenburg – Afgestudeerd zij-instromer in beroep
Aline van Stiphout – Coördinator zij-instroom Midden-Brabant



MOGELIJK GEMAAKT DOOR:



DEEL 6: DEFINITIES



DEFINITIES

Geschiktheids- en bekwaamheidsonderzoek

Het geschiktheids- en bekwaamheidsonderzoek zijn beoordelingsprogramma's die de zij-instromer moet doorlopen om voor een bepaalde functie of opleiding aangenomen te worden. Het assessment bepaalt of je over de gewenste beroepscompetenties beschikt. Het samenstellen van een assessmentdossier staat vaak aan de basis van een onderzoek.

Assessor

Een assessor is de persoon die beoordeelt of een kandidaat geschikt is voor een bepaalde functie of opleidingstraject.

Een assessor:

- Beoordeelt het assessmentdossier van de kandidaat;
- Voert een criteriumgericht interview n.a.v. het assessmentdossier en de PA-observatie om het bekwaamheidsniveau te bepalen;
- Stelt het bekwaamheidsniveau van de kandidaat vast;
- Geeft zonodig ontwikkelingsgerichte feedback;
- Legt bevindingen en eindoordeel vast op daarvoor bestemde formulieren voor de eindrapportage.

Bekwaamheid

Het actueel in staat zijn tot het uitvoeren van bepaalde vaardigheden als resultaat van deskundigheid, kundigheid, bedrevenheid, geschiktheid, kennis, vaardigheid, vermogen.

Bevoegd gezag

Het bestuur van de instelling/school.

Criteriumgericht Interview (CGI)

Dit is het assessmentgesprek. In het criteriumgericht interview bespreken de assessoren met de zij-instroom kandidaat in een mondeling gesprek de ervaring, opleiding, motieven en ambities. Tijdens het gesprek vormen de assessoren op basis van het assessmentdossier en het PA zich een beeld van de verworven competenties.

Getuigschrift Zij-instroom in Beroep

Op basis van een bekwaamheidsonderzoek wordt een getuigschrift Zij-instroom in Beroep afgegeven.

Geschiktheidsverklaring en geschiktheidsonderzoek zij-instromer

In het geschiktheidsonderzoek wordt bepaald of de zij-instromer geschikt is om direct voor de klas te staan en binnen twee jaar de bevoegdheid te behalen. Indien de assessoren daarvan overtuigd zijn krijgt de zij-instromer een geschiktheidsverklaring waarmee de zij-instroom aanstelling bij de school mag krijgen.

Instelling

Hogeschool die het getuigschrift mag uitreiken.

Kennisbasis

De lerarenopleidingen basisonderwijs hebben gezamenlijk een opzet ontwikkeld voor een kennisbasis.

Landelijke kennistoets

In deze toets worden de daartoe landelijk vastgestelde domeinen uit de vakspecifieke kennisbasis getoetst. De toets wordt landelijk afgenomen, er zijn twee toets gelegenheden per jaar. Deelname aan deze toets is verplicht voor alle studenten aan de reguliere lerarenopleiding basisonderwijs en voor alle zij-instromers primair onderwijs.

Assessmentdossier

Een assessmentdossier is een map waarin leer- en werkervaringen zijn opgenomen die relevant zijn voor de bekwaamheden van de opleiding en het beroep. Daarnaast bestaat het assessment-dossier uit een aantal producten waarmee de zij-instromer zijn bekwaamheden aantoont en bewijst.

Reguliere lerarenopleiding

Standaard ingerichte opleiding die in nominaal vier jaren het getuigschrift kan brengen.

Traject Zij-instroom

De weg van de zij-instromer van begin tot afronding: van oriëntatie via geschiktheidsassessment tot en met het bekwaamheidsassessment aan het eind van het traject.

Tripartiete overeenkomst

Reeks van afspraken tussen de drie betrokken partijen; de zij-instromer, het bevoegd gezag van de instelling of school en de opleiding, over scholing en begeleiding, en in dat verband de rechten en plichten in het zij-instroomtraject.

Veldassessor

Een assessor die afkomstig is uit het directe werkveld, zoals bijvoorbeeld het primair onderwijs.

Werkplekleren

Leren van en in het werk.

ZiB

Dit betekent Zij-instromer in het Beroep. Kandidaten die als leerkracht willen werken, zonder opleiding of werkervaring in het onderwijs en die in het bezit zijn van een getuigschrift hoger onderwijs (een hbo- of wo-opleiding), kunnen in principe zij-instromer worden.

