

Begeleiden van docenten op het CLV

Christelijk Lyceum Veenendaal

mei 2013

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
1 Huidige situatie in vogelvlucht.....	3
2 Gewenste situatie	4
2.1 Vier Bouwstenen onderwijscultuur CLV en 6 competenties docenten CLV	4
2.2 Doelgroepen begeleiden van docenten CLV en meetinstrumenten	4
2.3 Matrix Motivatie en Prestatie 'Krachtige leraren, Prachtig onderwijs'	5
3 Taken begeleiding van docenten in gewenste situatie.....	13
3.1 Schoolopleider	13
3.2 Boos-docentbegeleider	13
3.3 Videocoach	14
3.4 Kernteamleider.....	14
3.5 Sectiebegeleider	14
4 Bronnen	15
Bijlage 1 A. Checklist Introductie nieuwe collega.....	16
Bijlage 2 B. Checklist Inwerken nieuwe collega, eerste 3 maanden	17
Bijlage 3 Stappenplan nieuw benoemden.....	18
Bijlage 4 Rubric Competenties Docent CLV	19
Bijlage 5 Evaluatieformulier	27
Bijlage 6 Kenmerken van een effectieve les.....	30
Bijlage 7 Gesprekscyclus IPB CLV, 2005	35

Inleiding

Op het CLV wordt al jaren gewerkt door BOOS (Begeleiden en Opleiden Op School). BOOS staat voor een groep betrokken docenten die nieuwkomers op het CLV verwelkomt en begeleidt in de gewenningsfase. Het doel is natuurlijk dat de nieuwkomers het fijn vinden op het CLV, goed hun werk kunnen doen en daarom blijven.

Deze manier van werken voldoet. Maar hierbij zijn wel kanttekeningen te maken. Het is minder vanzelfsprekend dat een nieuwkomer het redt op het CLV. Dit heeft te maken met de verandering van de houding van de leerlingen en met de bagage die de nieuwkomers hebben meegekregen (De begeleiding van beginnende leraren in het voortgezet onderwijs, Inspectie 2011, p. 18)

Het is ook niet vanzelfsprekend dat zittende docenten plezier blijven houden in hun werk en goede prestaties blijven halen. Dit heeft ook te maken met de verandering van de houding van de leerlingen en met het toegenomen verwachtingspatroon van wat docenten allemaal moeten kunnen (MesoFocus 75, Het leren van de docent).

In deze tijd van problemen met het vervullen van de vacatures door goede bevoegde docenten, is het zaak om onze docenten die binnenkomen, binnen te houden, ook zij die er al jaren zijn.

Dat gaat niet vanzelf. Daarvoor zijn personen nodig die deskundig zijn in het begeleiden van de diverse doelgroepen. Daarvoor hebben zij ook instrumenten nodig.

Deze notitie heeft als doel duidelijkheid te geven hoe wij op het CLV onze docenten begeleiden.

De gedachte hierbij is dat goede docenten garant staan voor een goede kwaliteit van onderwijs op het CLV of later elders. En dat is wat alle betrokkenen op het CLV natuurlijk willen.

1 Huidige situatie in vogelvlucht

Sinds 2000 bestaat op het CLV de mogelijkheid van het begeleiden van nieuwkomers. Deze nieuwkomers zijn meestal bevoegde docenten. In ieder geval toen nog geen stagiairs. Het BOOS team werd het begeleidingsteam. Twee leden hebben hiervoor de opleiding ABP op het IVLOS gevolgd. Later hebben drie andere leden dit ook gedaan. Er volgde een specialisatie in het begeleiden van de nieuwkomers na het 1^e jaar op het CLV. Eén persoon is zich vooral gaan toeleggen op het begeleiden van stagiairs.

De huidige situatie is dat er binnen BOOS één schoolopleider is voor de HU (Archimedes) en alle BOOS begeleiders voor het COLUU.

Sinds 2001 is onze school Universitair Praktijkschool en sinds 2011 heeft het CLV het keurmerk opleidingschool. De schoolopleider begeleidt zowel stagiairs als nieuwkomers. Twee andere leden begeleiden zowel nieuwkomers als docenten die al 1 of 2 jaar op het CLV werken. Zij begeleiden ook personen die zich oriënteren op het docentschap. Zij begeleiden ook zij-instromers.

Twee andere leden van BOOS begeleiden zowel stagiairs als nieuwkomers.

De stagiairs geven na afloop van hun stage op het CLV aan zeer tevreden te zijn over de begeleiding.

De nieuwkomers geven dit ook terug. Echter, voor de nieuwkomers is niet altijd duidelijkheid hoe de verantwoordelijkheden liggen in het begeleidingstraject. Dit geldt ook voor de kernteamleiders (in het vervolg: KTL).

Voor het begeleiden van zittende docenten is geen beleid op het CLV. Docenten en KTL kunnen zelf initiatief nemen om begeleiding aan te vragen. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door een begeleider van BOOS, sinds 2011-2012 ook door twee videocoaches of een externe begeleider.

De ervaringen met een externe begeleider waren niet altijd positief. Deze begeleiding bleef soms steken in het aanleren van vaardigheden terwijl het probleem vaak dieper lag. Daardoor kreeg de begeleiding op de lange termijn niet het gewenste effect.

2 Gewenste situatie

2.1 Vier Bouwstenen onderwijscultuur CLV en 6 competenties docenten CLV

Het CLV staat voor goed onderwijs. Dit kan alleen als er op het CLV goede docenten werken.

Wat vindt het CLV een goede docent?

Op de introductiedag van de nieuwkomers komen de 4 bouwstenen van de onderwijscultuur op het CLV aan de orde. Deze 4 bouwstenen zijn:

- *Een respectvolle houding*
Als we de ander respecteren, betekent dat niet dat we alles van hem/haar tolereren. Respect voor een persoon kan heel goed samengaan met een afwijzing van het gedrag van die persoon (grenzen stellen). Respecteren is een woord dat we doen:
 - Zelfrespect: We kunnen een ander niet werkelijk respecteren, wanneer we geen respect hebben voor de mens die we zelf zijn;
 - In relaties: Er is een balans tussen zelfrespect en respect voor de ander. Tussen leerlingen, tussen docent en leerling, tussen docent en leidinggevende, etc.
- *Staan voor het vak, staan voor leerlingen*
Het vak is niet belangrijker dan de leerling en de leerling is niet belangrijker dan het vak.
- *Werkelijke ontmoeting tussen docent en leerlingen*
De lessen van de docent worden gekenmerkt door orde, begrip, wederzijds vertrouwen en bereidheid om de leerling te volgen. Dat doet de docent door leiding te nemen, op basis van zijn/haar verantwoordelijkheid als professional.
- *Authenticiteit*
Authenticiteit betekent dat we volledig onszelf zijn, van binnenuit. De leerlingen tonen respect voor docenten die authentiek zijn. Ze gaan dan vragen stellen, worden zelf opener.

Een CLV-docent beschikt over de 6 competenties (zie de bijlage Rubric Competenties Docent CLV).

Deze zijn:

- vakdidactisch deskundige;
- vormgever en begeleider van leerprocessen;
- opvoeder;
- manager van de werksfeer;
- docent in brede context;
- eindverantwoordelijke voor eigen groei.

2.2 Doelgroepen begeleiden van docenten CLV en meetinstrumenten

Hoe weten we nu dat een docent over de 4 bouwstenen en de 6 competenties beschikt en blijft beschikken?

Hoe meten we dit?

Om hierop antwoord te geven is het belangrijk om te denken in doelgroepen.

Elke doelgroep heeft een eigen begeleiding nodig.

De doelgroepen op het CLV zijn:

- stagiairs;
- minors;
- zij-instromers;
- onervaren nieuwe docenten;
- ervaren nieuwe docenten;
- zittende docenten.

De meetinstrumenten zijn:

- Rubric Competenties Docent CLV;
- leerlingenvragenlijst.

De begeleiding van de Stagiairs HU is beschreven in het Beleidsplan 'Samen Opleiden'.

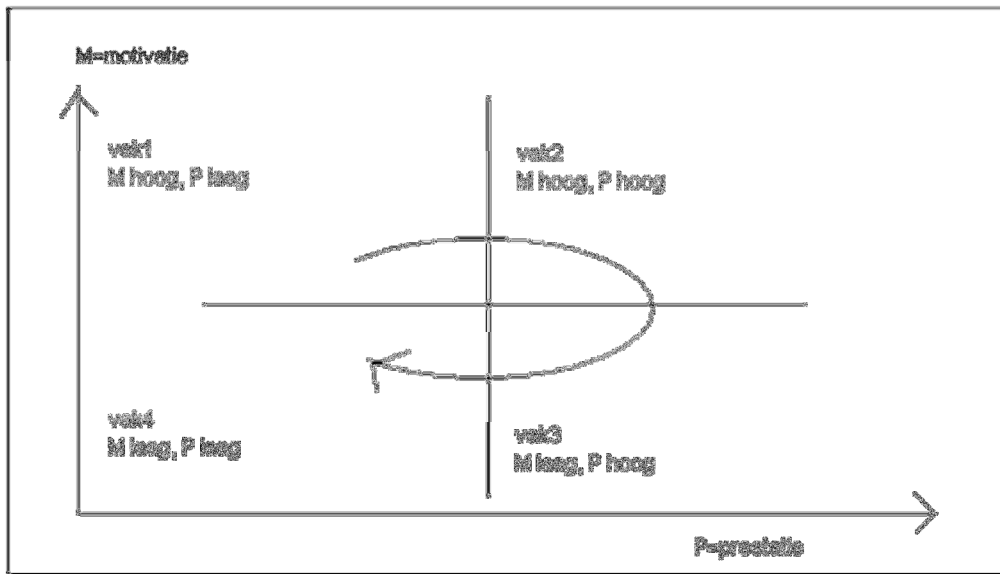
Aanvullend op dat document beschrijft deze notitie de begeleiding van de onervaren en ervaren nieuwe docenten en de zittende docenten.

De hoofdkenmerken van deze doelgroepen worden hieronder via de matrix uit het boek 'Krachtige leraren, Prachtig onderwijs' beschreven.

De meetinstrumenten zijn als bijlagen bij deze notitie opgenomen. Het is de bedoeling dat elke docent op de 6 competenties minimaal niveau 3 scoort. Voor de leerlingenvragenlijst geldt dat de docent voor minimaal 80% van de vragen een score van AB heeft. 80% AB geldt zeker voor de vragen 6, 11 en 3 van de leerlingenvragenlijst (uitleg, leerresultaat van de lessen, ordelijk verloop van de lessen).

2.3 Matrix Motivatie en Prestatie 'Krachtige leraren, Prachtig onderwijs'

In het boek 'Krachtige leraren, Prachtig onderwijs' staat een matrix van het functioneren van docenten op twee onderdelen: motivatie en prestatie. Hieronder wordt per kwadrant (vak) beschreven wat het CLV aan begeleiding biedt.



Vak 1:

Docenten in vak1 zijn net gestart op het CLV. Het gaat zowel om onervaren docenten als ervaren docenten. De motivatie van deze groep docenten is hoog. Zij willen graag laten zien wat ze waard zijn voor het CLV. De prestaties zijn nog laag omdat er eerst een periode van inwerken nodig is. De begeleiding van deze groep docenten is te verdelen in onervaren docenten en ervaren docenten.

Onervaren docenten:

In het SBO-rapport 'Begeleiding van startende leraren' wordt door startende leraren aangegeven dat zij een begeleiding van een periode van 5 jaar wensen. Zij ervaren dat zij een ingroeiperiode (tot een volledige baan) van 5 jaar nodig hebben. Het APS-programma "Inductie" gaat ook uit van een ingroeiperiode van 4 tot 6 jaar (<http://www.aps.nl/APSite/Onderwijssectoren/Projecten/Startende+leraren/Inductie>). Het CLV kiest ook voor een inductieperiode van 5 jaar.

Uit het bovengenoemde SBO-rapport komen de volgende aanbevelingen voor het begeleiden van startende docenten:

- verbetering van de voorwaarden voor beginnende docenten binnen de school:
 - het organiseren van een introductiedag voor starters;
 - introductiehandboek (ook in de ELO met ook bijv. achtergrondinformatie);
 - geleidelijke opbouw van taken voor beginnende docenten (beginnende docent is geen mentor (of indien wel gewenst dan naast een ervaren mentor); beginnende docent heeft het grootste deel van zijn/haar taaktijd nodig voor het inwerken);
 - beperk verschillen tussen leerlingen (de beginnende docent geeft in het begin zoveel mogelijk les aan één afdeling);
 - selecteer geschikte klassen;
 - beschikbaarheid werkruimte, opbergruimte en materialen voor docenten;
 - een gepaste aanstellingsomvang;

- een eigen lokaal (indien mogelijk);
- het lesrooster is niet gefragmenteerd.
- begeleiding van beginnende docenten binnen de school:
 - beschikbaarheid van taakuren voor coaches/begeleiders;
 - scheiding begeleiding en beoordeling;
 - regelmatige klassenbezoeken;
 - intervisie van beginnende docenten onderling;
 - vakinhoudelijke en onderwijskundige coaching (in het rooster wordt een gezamenlijk moment beginnende docent en de sectiebegeleider ingepland);
 - beginnende docenten krijgen de gelegenheid om collegiale visitatie te doen in de eerste lesweken;
 - structureel van aard (tenminste de eerste twee jaren).

De sectordirecteur ziet er op toe dat bovenstaande voorwaarden zoveel mogelijk worden toegepast.

De begeleiding in het eerste jaar wordt als volgt ingevuld.

Na een sollicitatieronde krijgt een docent te horen dat hij/zij welkom is op het CLV.

De nieuwe docent heeft een gesprek met P&O over de arbeidsvoorwaarden.

Daarna heeft de docent een gesprek met de schoolopleider. In dit gesprek wordt vastgelegd of en zo ja wat de nieuwe docent aan begeleiding nodig heeft. Hierbij wordt rekening gehouden met de hierboven genoemde aanbevelingen voor startende docenten.

De schoolopleider overlegt met de sectordirecteuren in welk team de nieuwe docent komt. Meestal is dit in het team van de afdelingsleider die ook bij het sollicitatiegesprek aanwezig was. De schoolopleider is verantwoordelijk dat de docent een docentbegeleider en sectiebegeleider krijgt. Dit gebeurt meestal op de vrijdag voor de start van het nieuwe schooljaar tijdens de kennismakingsbijeenkomst. Een voorwaarde is dat het 'klikt' tussen de nieuwe docent en de docentbegeleider. Voor beginnende LO-docenten geldt dat zij geen docentbegeleider krijgen; zij worden door de sectie begeleid. De beginnende LO-docenten kunnen wel deelnemen aan de BOOS-bijeenkomsten.

De schoolopleider informeert de afdelingsleider van het team van de docent over de komst van de nieuwe docent en wie zijn/haar docentbegeleider is.

De afdelingsleider regelt een gesprek tussen de nieuwe docent en de docentbegeleider en de afdelingsleider. Dit gebeurt zo snel mogelijk na benoeming.

In dit gesprek wordt besproken wat de begeleidingsbehoeften van de docent zijn en hoe de rolverdeling in dit traject is. Tevens wordt er een vervolgafspraken gepland.

In de bijlage zijn de 'Introductie nieuwe collega' en 'Inwerken nieuwe collega, eerste 3 maanden' opgenomen.

Na 100 dagen organiseert de schoolopleider een bijeenkomst voor alle nieuwe docenten op het CLV. In deze bijeenkomst wordt de nieuwe docenten gevraagd naar hun ervaringen op het CLV. Tevens worden hun tops en tips genoteerd. De sectordirecteur (verantwoordelijk voor het begeleiden van docenten) is ook bij deze bijeenkomst aanwezig.

Uiterlijk na drie maanden wordt door de schoolopleider met de nieuwe collega een evaluatiegesprek gevoerd over de kwaliteit van de introductie, het inwerken en het begeleiden. Informatie hieruit geeft de schoolopleider door aan de afdelingsleider, de sectiebegeleider en de docentbegeleider.

De beoordeling in het eerste jaar wordt als volgt ingevuld

Uiterlijk in februari van het lopende schooljaar wordt het beoordelingstraject van de nieuwe docent i.v.m. het verwerven van een vaste aanstelling afgerond.

Uitgangspunten beoordelingstraject nieuwe docenten:

- Het begeleiden en beoordelen van nieuwe docenten is van elkaar gescheiden. De docent heeft een vertrouwensrelatie met zijn docentbegeleider.
- Begeleiding en beoordeling zijn op elkaar afgestemd: de beoordelende afdelingsleider en de docentbegeleider gaan uit van de 4 bouwstenen en de 6 competenties zoals hiervoor genoemd.

Voorbeeld van gang van zaken bij de beoordeling van nieuwe docenten:

De afdelingsleider legt minimaal twee lesbezoeken af, verspreid over het schooljaar, afhankelijk van de duur van het dienstverband (zie het stappenplan Nieuwbenoemden).

Het eerste lesbezoek vindt plaats na ongeveer twee maanden. De nabespreking is een functioneringsgesprek. De 4 bouwstenen en de 6 competenties (minimaal niveau 3) staan hierin centraal. Dit gesprek mondt uit in een herformulering van de begeleidingsbehoefte voor de komende periode.

Mocht de docent op bepaalde gebieden onvoldoende functioneren dan krijgen de docentbegeleider en de docent een duidelijke begeleidingsopdracht van de afdelingsleider om dit te verbeteren.

Het tweede lesbezoek en de nabespreking ervan is de beoordeling. Dit vindt uiterlijk in februari plaats.

In februari legt de sectordirecteur van de betreffende sector ook een lesbezoek af.

De afdelingsleider beoordeelt een nieuwbenoemde door middel van het stappenplan Nieuwbenoemden (onderdeel is in ieder geval de leerlingenvragenlijst).

Het moet door de verkregen feedback van de afdelingsleider voor de docent geen verrassing zijn of de voorgenomen beoordeling positief of negatief is.

Indien een docent op voorspraak van de afdelingsleider een negatieve beoordeling krijgt van de directie regelt de afdelingsleider een exit-gesprek met de docentbegeleider, de docent en de afdelingsleider.

In dit gesprek wordt de gegeven begeleiding geëvalueerd.

Indien een docent positief wordt beoordeeld, regelt de afdelingsleider ook een gesprek met de docentbegeleider, de docent en de afdelingsleider.

In dit gesprek geeft de docent aan welke begeleiding hij/zij de rest van het schooljaar en het volgende schooljaar behoeft. De begeleidingsbehoefte voor het volgende schooljaar geeft de afdelingsleider door aan de schoolopleider.

De begeleiding in het tweede jaar wordt als volgt ingevuld

De schoolopleider heeft aan het begin van het 2^e CLV-schooljaar een gesprek met elke betreffende docent.

In dit gesprek inventariseert de schoolopleider of de begeleidingsbehoefte nog dezelfde is, als genoemd einde vorig schooljaar. Op basis hiervan wordt besloten welke docentbegeleider hiervoor ingezet kan worden.

De schoolopleider geeft aan de afdelingsleider door wat de begeleidingsbehoefte van de docent is en door welke docentbegeleider hij/zij begeleid zal worden.

De afdelingsleider regelt zeker twee keer per schooljaar een gesprek tussen de docent, de docentbegeleider en de afdelingsleider.

In dit gesprek wordt geïnterviewd of de begeleiding resulteert in het verkrijgen of behouden van de 6 competenties. Uiterlijk april van het lopende schooljaar heeft de afdelingsleider een functioneringsgesprek met de docent.

Dit gesprek gebeurt volgens de gesprekcyclus IPB (zie bijlage).

De begeleiding in het derde tot vijfde jaar wordt gelijk ingevuld als in het tweede jaar.

Na ongeveer 4-6 jaar verschuift de docent van vak1 naar vak2 in de matrix. Dat betekent dat de hoge motivatie blijft en dat de prestaties ook hoog zijn.

Opmerking over ervaren docenten:

Nieuwe ervaren docenten volgen een gelijksoortige begeleiding als onervaren docenten. Echter zij zullen sneller vanuit vak1 in vak2 terecht komen.

Vak 2:

Docenten in vak2 zijn minimaal de 4-6 jaar op het CLV. Hun motivatie is hoog en zij presteren ook goed. De docent staat in zijn kracht. De leerlingen, collega's en schoolleiding merken dit. De docenten hebben vertrouwen in zichzelf (self-efficacy) om bepaalde effecten bij leerlingen te bewerkstelligen door middel van hun eigen gedrag (Leerlingen motiveren, een onderzoek naar de rol van leraren, RdMC). Docenten met een hoog zelfvertrouwen in eigen kunnen hanteren instructiestrategieën die een meer ondersteunende leeromgeving voor hun leerlingen bewerkstelligen en daardoor een positief effect hebben op de motivatie van hun leerlingen. Docenten met een hoog zelfvertrouwen in eigen kunnen maken dus andere pedagogisch-didactische keuzes in hun lespraktijk, die een motiverend effect op hun leerlingen hebben.

Naarmate docenten doelen en waarden van de school meer geïnternaliseerd hebben in hun eigen persoonlijke doelen, blijken zij:

- hun werk meer als belangrijk en betekenisvol te beschouwen;
- meer vertrouwen te hebben in hun professionele vaardigheden om het leren van leerlingen te beïnvloeden;
- meer gericht te zijn op professioneel leren en onderwijsvernieuwing.

In het algemeen kan gesteld worden dat docenten met een hoog zelfvertrouwen in eigen kunnen creatiever zijn in hun werk, hun inspanningen intensiveren wanneer ze vermoeden bepaalde doelen niet te gaan halen en meer volharding tonen. Daarbij luisteren ze beter naar de behoeften van minder goede leerlingen, zijn zij eerder geneigd om leerstrategieën te hanteren die de autonomie van leerlingen bevorderen en hebben ze invloed op het zelfbeeld en het zelfvertrouwen in eigen kunnen van leerlingen.

Docenten met een sterk ontwikkeld gevoel van zelfvertrouwen in eigen kunnen zijn sterker dan anderen op het gebied van plannen en organiseren, werken intensiever met minder goede leerlingen en vertonen een groter enthousiasme voor het vak van leraar.

Hoe kunnen we onze docenten in dit vak houden? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat onze docenten vertrouwen in hun eigen kunnen blijven behouden?

De afdelingsleider heeft hierin een belangrijke rol. Het aanspreken van de onderzoekende rol van de docent is hierin een kernbegrip. De afdelingsleider en de docent zijn een team die samen zoeken naar oorzaken en oplossingen voor allerlei zaken die de leerlingen en het leren betreffen zowel in de les als daarbuiten. De afdelingsleider treedt op vanuit zijn autonomie en heeft vooral een stimulerende rol naar de docent. Vertrouwen is het sleutelwoord in de relatie tussen docent en afdelingsleider (Meso Magazine 181 Leidinggeven vanuit angst of vanuit autonomie). In het team wordt gezocht naar het internaliseren van de doelen en waarden van onze school in de persoonlijke doelen van de docenten. De afdelingsleider zoekt er bewust naar om docenten te betrekken in de besluitvorming. De docenten krijgen voldoende ruimte om hun verantwoordelijkheid waar te maken.

De afdelingsleider stimuleert de docent om met anderen in gesprek te gaan over zijn lespraktijk. Het delen van ervaringen in netwerken of door collegiale visitatie stimuleert de zelfreflectie van de docent opdat de prestatie en motivatie goed blijven. De afdelingsleider stimuleert dat er in zijn/haar team een sfeer van openheid, affectie en respect naar elkaar is, dat docenten goede collegiale relaties onderhouden en kunnen samenwerken. De afdelingsleider en de docent gebruiken hierbij de kijkwijzer 'Effectieve les' (zie bijlage).

Zodra een afdelingsleider merkt dat een docent nog wel goede prestatie haalt, maar z'n motivatie verlies, dus afglijdt van vak2 naar vak3 grijpt hij/zij in. De afdelingsleider gaat het gesprek met de docent aan om te onderzoeken wat er mogelijk is. Bijvoorbeeld de docent krijgt nieuwe taken, nieuwe uitdagingen, nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden binnen de school, of erbuiten indien deze er niet zijn.

In vak2 hanteert de afdelingsleider de gesprekcycclus IPB.

Vak 3:

Docenten in vak3 vertonen minder motivatie voor hun vak maar presteren nog wel goed. Zij werken vaak op hun automatische piloot. Dit is voor een tijdje niet erg. Maar het moet niet te lang duren omdat dan de prestaties er wel onder gaan lijden. De docent zit in vak 3 ook minder goed in zijn/haar vel. Leerlingen, collega's en ouders gaan dit merken.

Signalen van het afglijden naar vak3 kunnen zijn:

- is de docent vaak ziek?
- heeft zich al eerder een probleem voorgedaan?
- staat zijn/haar professionele ontwikkeling stil?
- is hij/zij passief binnen het team?
- wordt hij/zij regelmatig ontzien?
- staat hij/zij niet meer open voor nieuwe taken?
- maakt de docent een zelfgenoegzame indruk (prestaties goed...)?
- heeft hij/zij minder contact met collega's?
- maakt de docent een eenzame indruk vanuit de sectie?

- doet andere dingen ernaast waardoor motivatie voor lessen afneemt?
- komt laat in z'n les?

Hoe kunnen docenten vanuit vak3 weer in vak2 terecht komen?

De afdelingsleider heeft hierin ook een sleutelrol. Maar nu meer in het aanreiken van instrumenten dan doordat hij/zij actief is.

De afdelingsleider regelt een gesprek met de schoolopleider. Samen bekijken ze de problematiek van de docent. De schoolopleider adviseert wie van de begeleiding in onze school in aanmerking komt om deze docent te begeleiden.

De schoolopleider kan kiezen uit:

- docentbegeleiders;
- Videocoaches;
- pitstop (zie voor beschrijving website VIA-academie);
- in noodgevallen: externe begeleiders.

De kern van de begeleiding van docenten in vak3 is het geven en ontvangen van feedback. In 'Professionalisering van leraren op de werkplek, RdMc, 2010' wordt aangegeven wat effectieve feedback is. Effectieve feedback is doelgericht, specifiek, gedetailleerd, correctief en gebalanceerd in positieve en negatieve opmerkingen. Bij effectieve feedback is bovendien sprake van open vragen, die oplossingsgericht en verhelderend zijn.

Niet-effectieve feedback is persoonlijk, algemeen, vaag, niet correctief, en ofwel te positief, of te negatief. Bij niet-effectieve feedback is bovendien vaak sprake van het geven van hints, oordelen en het stellen van suggestieve vragen.

Hieronder staat beschreven waarom het gebruik van video bij het geven van feedback effectief is.

De kracht van video-coaching is dat het rechtstreeks gebruik maakt van het zichtbare gedrag van docenten in de klas. Het is een vorm van leren die het hart van het leraarsberoep, lesgeven in de klas, zo dicht mogelijk benadert. Het voordeel van de video-opname is, dat de docent zelf zijn/haar eigen gedrag terug kan zien. De videocoach die feedback geeft, kan heel precies aangeven welke situaties hij/zij bedoelt met de feedback.

Uit deze studie blijkt dat vooral het gebruik van drie soorten vragen leidt tot vruchtbare feedback:

- open vragen;
- oplossingsgerichte vragen;
- verhelderende vragen, of doorvragen, ook wel bekend als LSD: Luisteren, Samenvatten en Doorvragen.

Deze kenmerken van feedback werken waarschijnlijk vooral goed, omdat ze de docent stimuleren om expliciet doelen te formuleren en hierop terug te komen.

Ook is uit deze studie duidelijk geworden wat beter niet kan gebeuren bij het geven van feedback. De belangrijkste valkuilen zijn:

- Het geven van hints en het vertellen vanuit eigen ervaringen: het ongevraagd geven van tips door de coach. Omdat deze tips niet door de docent zelf zijn bedacht, ontstaat er moeilijk eigenaarschap en zal de docent er weinig mee doen.
- Negatief beoordelen: zodra de coach een negatief oordeel uitspreekt, vermindert de sfeer van vertrouwen in het gesprek sterk.
- Andermans zinnen afmaken: het invullen van gedachten als iemand nog aan het nadenken is en een halve zin heeft uitgesproken, zorgt ervoor dat de docent zelf niet meer zal nadenken. Dat vermindert het leereffect.

De docent in vak3 formuleert zijn probleem en zijn manier van aanpak van dit probleem. Deze wordt besproken met de begeleider, afdelingsleider en de docent.

Hierbij wordt ook een tijdpad afgesproken. Binnen zes maanden moet er vooruitgang te zien zijn (minimaal niveau 3 van de 6 competenties).

Is dit niet zo, dan geeft de afdelingsleider een melding aan de desbetreffende sectordirecteur. De sectordirecteur denkt dan aan herplaatsing binnen of buiten onze school. Soms geeft een verandering van team een stimulans om weer in vak2 terecht te komen.

Vak 4:

In vak4 heeft motivatieverlies geleid tot prestatieverlies. De docent bereidt de lessen minder goed voor, vergeet afspraken, heeft negatieve inbreng in vergaderingen, heeft minder goed contact met ouders, etc. Dit stadium van lesgeven is op het CLV niet gewenst. De docent gebruikt niet meer de 4 bouwstenen van de cultuur op het CLV en beheerst niet meer de 6 competenties.

De docent, de afdelingsleider en de betreffende sectordirecteur zijn zich alle drie zich bewust van het stadium waarin de docent zich bevindt. Er is dan eigenlijk nog maar één mogelijkheid: de docent kiest ervoor om weer in vak2 te komen maar dan in een baan buiten het CLV.

Hiertoe kan een outplacement worden opgestart. Dit traject duurt tot maximaal het einde van het lopende schooljaar.

3 Taken begeleiding van docenten in gewenste situatie

In de beschrijving van de gewenste situatie wordt een aantal taken in de begeleiding van docenten genoemd. Hieronder staat per soort begeleiding de inhoud van de taak.

3.1 Schoolopleider

Een schoolopleider is een docent die verantwoordelijk is voor de begeleiding van docenten binnen de school en binnen die verantwoordelijkheid taken verricht.

De werkzaamheden van een schoolopleider zijn:

- Begeleidingstaken, zoals het begeleiden van docenten, het coachen van collega-begeleiders.
- Coördinatietaken, zoals het organiseren van bijeenkomsten van begeleiders, het organiseren van bijeenkomsten van docenten, het signaleren van problemen en knelpunten, het opnemen van data BOOS-bijeenkomsten in de jaarplanner.
- Taken als intermediair en adviseur, zoals tussen afdelingsleiders en begeleiders.
(zie website Velon)

De schoolopleider legt voor deze taak verantwoording af aan de sectordirecteur havo-vwo. De schoolopleider maakt elk jaar een verslag van zijn/haar werkzaamheden en stelt doelen op voor het volgende jaar.

De schoolopleider voldoet aan de Beroepsstandaard schoolopleiders van Velon en is gecertificeerd.

De schoolopleider ontvangt per schooljaar 150 TBU wit.

3.2 Docentbegeleider

De docentbegeleider:

- zorgt voor de introductie in de school (bijeenkomst aan het begin van het schooljaar);
- heeft met iedere toegewezen nieuwe docent een intakegesprek;
- organiseert en begeleidt (in roulatie met andere docentbegeleiders) intervisiebijeenkomsten voor groepjes nieuwe docenten (van 15.00 – 16.30 uur; rondje ervaringen en bespreken thema);
- bezoekt minimaal twee lessen per docent en bespreekt deze na;
- heeft n.a. v. de leerlingenvragenlijsten twee voortgangsgesprekken;
- organiseert elk jaar een aantal thema-bijeenkomsten voor alle nieuwe docenten;
- heeft tweemaal per jaar individueel contact met de sectiebegeleiders en de afdelingsleider van de nieuwe docenten.

(zie hiervoor de bijlagen 'Introductie nieuwe collega' en 'Inwerken nieuwe collega, eerste 3 maanden')

De docentbegeleiders leggen verantwoording af aan de schoolopleider. De docentbegeleider maakt elk jaar een verslag van zijn/haar werkzaamheden en stelt doelen op voor het volgende jaar.

De docentbegeleider heeft de cursus Begeleiden van Docenten gedaan.

Er zijn vier docentbegeleiders. Elke docentbegeleider ontvangt per schooljaar 50 TBU wit en 25 TBU wit per docent. Per schooljaar wordt per docentbegeleider uitgegaan van drie docenten. Dit betekent dat elke docentbegeleider 125 TBU wit per schooljaar ontvangt. Aan het einde van een schooljaar worden mogelijke tekorten of overschotten verrekend met het volgende schooljaar.

De docentbegeleider kan ook ingezet worden voor de begeleiding van zittende docenten.

3.3 Videocoach

De videocoach gaat uit van de leerbehoefte van de zittende docent, die geformuleerd is in samenspraak met de afdelingsleider. De taakomschrijving van de videocoach staat in de beschrijving van de cursus School Video Interactie Begeleiding van het VIA.

De videocoach legt verantwoording af aan de schoolopleider. Dit gebeurt in een kort verslag.

De videocoach heeft de opleiding School Video Interactie Begeleiding van bijvoorbeeld de VIA-academie gevolgd. De videocoach ontvangt per schooljaar 10 TBU wit en 25 TBU wit per docent.

Per schooljaar wordt per videocoach uitgegaan van 4 docenten. Dit betekent dat elke videocoach 110 TBU wit per schooljaar ontvangt. Aan het einde van een schooljaar worden mogelijke tekorten of overschotten verrekend met het volgende schooljaar.

3.4 Afdelingsleider

De afdelingsleider geeft leiding aan zijn/haar afdeling door o.a.:

- het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken met aan de afdeling verbonden docenten;
- het stimuleren en coachen van mentoren en overige docenten;
- het adviseren over de deskundigheidsbevordering van de docenten;
- voert gesprekken zoals in bovenstaande beschrijving is weergegeven.
(functiebeschrijving afdelingsleider)

3.5 Sectiebegeleider

Nieuwe docenten worden ook vanuit de sectie begeleid:

- De sectiebegeleider van nieuwe docenten geeft vakinhoudelijke en vakdidactische ondersteuning.
- Onderhoudt wekelijks contact met de nieuwe docent op een vast tijdstip.
- Bezoekt minimaal twee lessen en bespreekt deze na.
- Heeft minstens tweemaal per jaar contact met de docentbegeleider.

De sectiebegeleider heeft de cursus basiscursus coach voor docenten en/of de vervolgcursus coach voor docenten gedaan (zie VIA-academie).

De sectiebegeleider legt verantwoording af aan de schoolopleider. Dit gebeurt in een kort verslag.

De sectiebegeleider ontvangt 20 TBU grijs per schooljaar per nieuwe docent uit het centrale taakbeleid.

4 Bronnen

- De begeleiding van startende leraren, SBO, 2011
- Professionalisering van leraren op de werkplek, RdMC, 2010
- Leerlingen motiveren: een onderzoek naar de rol van leraren, RdMc, 2011
- Personeelsbeleid onder water, CPS, 2010
- Introductie nieuwe collega's, APS, 2011
- De begeleiding van beginnende leraren in het voortgezet onderwijs, Inspectie, 2011

Bijlage 1 A. Checklist Introductie nieuwe collega

Activiteiten	wie
<p>Voor de eerste werkdag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsvoorwaardengesprek en benoemingsbrief • Verstrekken formulieren, informatieboekje en cao/e-mailadres • ICT-voorzieningen (laptop, inlogcode (systeembeheer zorgt voor inloggen en wijzigen wachtwoord voor de zomervakantie!) • Sleutel/postvak • Contact met sectievoorzitter/afdelingsleider • Jaarplan/jaaragenda, toetsweken, roosters, werktijden • Introductiebijeenkomst laatste vrijdag zomervakantie: magister, ELO, website, intranet, alles wat je nodig hebt voor de eerste lesweek; vormgeven dagopening; bekendmaken data en programma BOOS-bijeenkomsten • Startersmap, kennismaken, rondleiding, info over niveau van de klassen, info over begeleiding (rolverdeling) en werken aan docentschap. 	<p>P&O P&O ICT</p> <p>Facilitaire zaken Schoolopleider Schoolopleider Schoolopleider</p> <p>Schoolopleider</p>
<p>De eerste dag/maand</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorstellen van de nieuwelingen in de eerste plenaire bijeenkomst • Voorstellen in personeelskamer • Voorstellen aan teamleden/bekendmaken met schoolregels • Voorstellen aan sectieleden • In 3^e week: start intervisiebijeenkomsten, 1x per 2 weken tot Kerst, dan 1x per 3/4 weken. • In 4^e week afspraken met docentbegeleider • Foto's nieuwe collega's in personeelskamer 	<p>Rector</p> <p>Sectordirectie Afdelingsleider Sectievoorzitter Docentbegeleider</p> <p>Docentbegeleider P&O</p>
<p>Binnen de eerste zes weken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijd voor allerlei praktische zaken / vragen • Gang van zaken rond voortgangs- en beoordelingsgesprekken • Bekwaamheidsdossier, portfolio, pop 	<p>Docentbegeleider Afdelingsleider Afdelingsleider</p>
<p>Dagelijkse gang van zaken</p>	<p>Afdelingsleider</p>

Bijlage 2 B. Checklist Inwerken nieuwe collega, eerste 3 maanden

Onderdeel	Wie	Relevante items	Documenten (zie intranet)
Inwerken team	Afdelingsleider (team, school, algemeen)	<ul style="list-style-type: none"> • Teambijeenkomsten • Teamvisie • Teamlessen • Teamprojecten • Omgaan met leerlingen 	Notulen Teamplan Team PTA Digitale documenten Afspraken
Inwerken vakspecifieke zaken	Sectie begeleider	<ul style="list-style-type: none"> • Planningen • Cijferprogramma • Methodegebruik • Boeken geven • Extra materiaal bij vak (digitaal) • Bijeenkomsten vakgroep • Toetsorganisatie en uitvoering 	Educatieve en andere software Methoden video en audio PTA's Notulen (vakoverstijgende) Projecten
Inwerken ontwikkeling	Afdelingsleider Docent-begeleider	<ul style="list-style-type: none"> • Beeldvorming over (ons) onderwijs • De missie van de school • Actief en activerend leren • Pedagogisch handelen • Didactisch handelen 	Schoolplan Jaarplan Opleidingsdocumenten
IPB	Afdelingsleider	<ul style="list-style-type: none"> • Competentieprofiel docent • Bekwaamheidsdossier 	Ontwikkeling docentschap
Contact ouders	Docent-begeleider Afdelingsleider	ouderavonden	Ouderavondtraining Omgaan met ouders
MR	Welke leden, voorzitter	vergaderingen	Verslagen (digitaal)
Zorgteam	Zorg-coördinator	Leerlingen en kwaliteitszorg	Formulieren en verslagen (digitaal)

Bijlage 3 Stappenplan nieuw benoemden

Deadline: eind februari 2012 (op 5 maart is de DV waarin de beoordelingen aan de orde komen).

- **Lesbeschrijvingen:**
Datum retour 1^e lesbeschrijving: moet binnen zijn **voor 23 december 2011**.
Datum retour 2^e lesbeschrijving: moet binnen zijn **voor 1 februari 2012**.
Actie: AL. De AL bepaalt welke lessen hij/zij bezoekt. Toestemming van de docent is niet nodig.
Een van de sectordirecteuren bezoekt een les in de maand **februari 2012**.
Blanco formulier toegevoegd: graag elektronisch verwerken.
- **Reactie sectievoorzitter**
Datum retour: **uiterlijk 23 december 2011**.
Actie: sectievoorzitter, via KTL
Blanco formulier toegevoegd: graag elektronisch verwerken.
- **Verslag functioneringsgesprek**
Datum retour: **uiterlijk 23 december 2011**.
Actie: AL
Blanco formulier toegevoegd: graag elektronisch verwerken.
- **Enquêtes**
Datum retour: **uiterlijk 1 februari 2012** binnen (enquêtes die eerder zijn afgenomen gelijk brengen).
Er moet in twee klassen een enquête afgenomen worden.
Blanco formulier toegevoegd: zelf kopiëren en verdelen in uitgekozen klassen.
Actie: AL
- **Zelfevaluatie**
Datum retour: **uiterlijk 1 februari 2012**.
Actie: docent zelf, zij moeten dit formulier inleveren bij AL.
Blanco formulier toegevoegd: graag elektronisch verwerken.
- **Beoordeling**
Datum retour: **uiterlijk 27 februari 2012** binnen.
Blanco formulier toegevoegd: graag elektronisch verwerken.
Actie: AL
Actie: Monique; setjes van 6 maken van de beoordeling voor de DV van februari 2008.

LET OP!!!!

Het is de bedoeling dat de formulieren digitaal ingevuld worden vervolgens uitgeprint en voorzien van handtekening of paraaf in postvak van Syd te leggen.

Niveau 1 staat voor Beginner
Niveau 2 staat voor In ontwikkeling
Niveau 3 staat voor Competent
Niveau 4 staat voor Expert
(Bijv. Dreyfus & Dreyfus, 2005)

1. Vakdidactisch deskundige

"Een vakdidactisch deskundige is in staat om een expliciete visie te formuleren op het vak en de plaats ervan in de maatschappij. Hij/zij heeft bovendien inzicht in de opbouw van het curriculum van het vak inclusief kerndoelen en eindtermen, weet hoe leerlingen kennis en begrip binnen zijn/haar vakgebied verwerven. Hij/zij weet deze visie en inzichten te vertalen naar effectieve en leuke lessen en durft te experimenteren".

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
Kennis van het vak en het curriculum	De docent volgt de inhoudelijke lijn van de methode. Hij/zij beargumenteert inhoudelijke keuzes door aan te sluiten bij de methode. De docent heeft zicht op de inhoud die op dat moment behandeld moet worden, waarbij de inhoudelijke kennis nog hiaten vertoont.	Inhoudelijke kennis wordt getoond op het niveau van de methode. Hij/zij kan sommige inhoudelijke keuzes verantwoorden aan de hand van bestaande onderwijsopvattingen en inhouden op hoofdstukniveau overzien. De docent is in staat om lessen te ontwerpen die een aanvulling zijn op de methode.	De docent toont parate inhoudelijke kennis die de methode ontstijgt. Hij/zij ontwerpt regelmatig lessen die een aanvulling zijn op de methode. De docent beargumenteert inhoudelijke keuzes vanuit eigen en bestaande onderwijsopvattingen en overziet het jaarcurriculum.	Er wordt parate, brede, inhoudelijke kennis getoond die het VO niveau ontstijgt. De docent kan inhoudelijk los van de methode werken en is in staat een eigen visie op het vak te verwoorden van waaruit de inhoudelijke keuzes worden verantwoord. Hij/zij overziet en participeert in de ordening van het schoolcurriculum.
Ontwerpen van leeractiviteiten	De activiteiten in de methode worden uitgevoerd. Hierbij worden vrijwel alleen aanbiedende werkvormen gebruikt. De lesontwerpen zijn bedoeld voor de klas als geheel. De docent ondersteunt leerlingen met behulp van standaardoefeningen.	De docent is in staat zelf leeractiviteiten te bedenken, gekoppeld aan zelf gestelde doelen. Hij/zij gebruikt afwisselend aanbiedende en activerende werkvormen en zoekt naar oplossingen voor de verschillen tussen leerlingen. Hiervoor gebruikt hij/zij toegesneden bijspijkeractiviteiten. De docent is in staat om de leeropbrengst aan het einde van de les te achterhalen.	De docent beargumenteert de keuze van leeractiviteiten en relateert deze aan de gewenste leeropbrengst. Hij/zij gebruikt aanbiedende en activerende werkvormen en is in staat deze zelf te ontwikkelen. De docent houdt rekening met verschillen tussen leerlingen. Hij/zij kiest toegesneden bijspijkeractiviteiten en verrijkingsoefeningen.	Leeractiviteiten worden gekozen en ontworpen op weloverwogen gronden en zijn steeds duidelijk gerelateerd aan de gestelde doelen. De docent achterhaalt stelselmatig de leeropbrengst en gebruikt een rijke verscheidenheid aan aanbiedende en activerende werkvormen. Hij/zij laat leerlingen zoveel mogelijk op eigen niveau werken en kiest voor hen gepaste bijspijkeractiviteiten en verrijkingsoefeningen.

2. Vormgever en begeleider van leerprocessen

"Een vormgever en begeleider van leerprocessen kan op grond van zelf vastgestelde doelen en de beginsituatie van de leerlingen een systematische planning van leeractiviteiten van leerlingen maken. Hij/zij kan deze plannen goed uitvoeren, wat betekent dat hij/zij verschillende werkvormen adequaat kan hanteren. Indien daartoe aanleiding is kan hij/zij plannen bijstellen. De docent kan bovendien leerlingen het hoe en waarom van de les duidelijk maken. Hij/zij kan omgaan met verschillen tussen leerlingen. Daarnaast verwachten we dat de docent op een adequate manier de vorderingen van de leerlingen evalueert en toetst. We verwachten dat de docent bij dit alles diverse media, zoals ICT, kan gebruiken en effectief in weet te zetten.

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Vormgever	De docent neemt leerdoelen van anderen of de methode over, staat niet bewust stil bij de beginsituatie leerlingen.	De docent kan nagaan of leeractiviteiten bij de gestelde leerdoelen passen en is in staat na te gaan wat de beginsituatie van de leerlingen is.	De docent kiest leeractiviteiten bij zelf geformuleerde doelen, aansluitend op de gepeilde beginsituatie van de leerlingen.	De docent kiest en ontwerpt leeractiviteiten steeds op weloverwogen gronden, aansluitend bij leerlingen en de specifieke vakinhoud.
Planner	De docent plant regelmatig te krap of te ruim en heeft moeite hier tijdens de les een oplossing voor te zoeken.	Meestal is de lesplanning in orde en wordt er in de lesplanning geanticipeerd op (te verwachten) incidenten.	De docent plant inhoud en opbouw van de les realistisch. De leeractiviteiten worden gekenmerkt door afwisseling in werkvormen, activerende didactiek en houden rekening met de heterogeniteit van leerlingen.	De docent plant de inhoud en de opbouw van de les realistisch. De leeractiviteiten worden gekenmerkt door afwisseling in werkvormen, activerende didactiek en houden rekening met de heterogeniteit van leerlingen. De docent kan indien gewenst overstappen op een verantwoorde alternatieve planning.
Uitvoerder	De docent heeft moeite de geplande leeractiviteiten uit te voeren, laat zich regelmatig leiden door ongeplande gebeurtenissen in de les.	De docent geeft geplande leeractiviteiten meestal goed vorm en is in staat te reageren op ongeplande gebeurtenissen in de les.	Geplande leeractiviteiten worden doelmatig en flexibel uitgevoerd. Hij/zij is in staat activiteiten adequaat aan te passen als de situatie daarom vraagt en hij/zij stimuleert het kiezen van leeractiviteiten door de leerlingen zelf.	De docent beschikt over een scala van adequate onderwijsleeractiviteiten die afhankelijk van de situatie ingezet worden en waarbij de leerlingen een mede bepalende factor zijn. Bovendien stimuleert hij/zij het kiezen van leeractiviteiten door de leerlingen zelf.
Evalueren	Toetsen en correctiemodellen van collega's of het schoolboek worden gebruikt.	De docent kan zelf toetsen en correctiemodellen ontwerpen. Hij/zij heeft weet van tekorten van schoolboektoetsen en betreft af en toe andere evaluatievormen bij de beoordeling.	De docent kan betrouwbare en valide toetsen en correctiemodellen ontwerpen. Hij/zij gebruikt waar relevant instaptoetsen, diagnostische toetsen en andere evaluatievormen.	De docent ontwerpt betrouwbare en valide toetsen en correctiemodellen. Hij/zij integreert allerhande evaluatietechnieken in het leren van leerlingen en controleert steekproefsgewijs de eigen analysetechnieken.

3. Opvoeder

"Een opvoeder beschikt over voldoende zelfkennis, zelfwaardering, verantwoordelijkheidsgevoel en persoonlijk identiteitsbesef om jongeren pedagogisch te kunnen begeleiden in hun persoonlijke groei en ontwikkeling. Hij/zij kan een pedagogische relatie met jongeren aan gaan in een sfeer van erkenning, gemeenschappelijkheid en respect, die jongeren het gevoel geeft dat ze er toe doen. De docent is in staat stap voor stap een pedagogische visie te ontwikkelen om het eigen pedagogisch-didactisch handelen, in samenwerking met collega's en in relatie tot de schoolvisie, richting te geven".

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Persoonlijke ontwikkeling leerling	De docent herkent puber- en adolescentiegedrag van leerlingen en benadert leerlingen vanuit hun participatie aan de klas/groep als geheel.	De docent kan op basis van ontwikkelingspsychologische basiskennis van puberteit en adolescentie, evenals van gesprekstechnieken en pedagogische middelen, individuele leerlingen begeleiden bij hun identiteitsontwikkeling.	De docent kan op basis van gevorderde ontwikkelingspsychologische kennis van puberteit en adolescentie, evenals van gesprekstechnieken en pedagogische middelen, individuele leerlingen vanuit hun eigen ontwikkelingskenmerken begeleiden bij hun identiteitsontwikkeling, ook waar deze problematisch verloopt.	De docent kan op basis van specialistische ontwikkelingspsychologische kennis van leerlingen in puberteit en adolescentie, evenals van gesprekstechnieken en pedagogische middelen, en rekening houdend met diversiteit en multiculturaliteit, leerlingen begeleiden bij hun identiteitsontwikkeling, ook als zij bijzondere zorg nodig hebben.
Persoonsvormend handelen docent	De docent laat omgangsregels aan de leerlingen als groep over en leeft niet bewust pedagogische waarden voor.	De docent initieert omgangsregels in de klas/groep om een goede sfeer te creëren, werkt duidelijk vanuit de eigen pedagogische waarden en heeft aandacht voor de leerling als individu.	De docent maakt leerlingen medeverantwoordelijk voor de omgangsregels in de klas/groep en weet zijn/haar persoonlijke pedagogische waarden te verhouden tot die van de school als gemeenschap. Hij/zij heeft vanuit zijn/haar persoonlijke identiteit aandacht voor en vertrouwen in de persoonsvorming van leerlingen.	De docent weet een gemeenschappelijk 'waarden-vol' klimaat te creëren waarin leerlingen als personen in ontwikkeling aangesproken worden. Hij/zij stimuleert leerlingen om medeverantwoordelijkheid te nemen voor de persoonsvorming van alle leerlingen in de klas/groep en de school als leefgemeenschap.
Visie op persoons- en mensvorming	De docent handelt zoals hij/zij gewend is, en is zich niet sterk bewust van de eigen pedagogische waarden, die zijn gedrag sturen en aan leerlingen overgedragen worden.	De docent kent de eigen pedagogische waarden, evenals zijn/haar visie op persoonsvorming. Hij/zij weet deze te vertalen naar pedagogisch gedrag en kan dit gedrag verwoorden naar leerlingen, collega's en, indien nodig, ouders.	De docent heeft een pedagogische visie gebaseerd op relevante pedagogische theorieën. Hij/zij reflecteert adequaat op de eigen pedagogische waarden en weet, ook bij conflicterende waarden, deze adequaat te vertalen naar pedagogisch gedrag. Dit gedrag wordt gepast gecommuniceerd naar ouders en collega's. Hij/zij kan in overleg komen tot een gezamenlijke pedagogische aanpak en een gedeelde pedagogische visie.	De docent is zich sterk bewust van de eigen pedagogische waarden in relatie tot relevante pedagogische theorieën en de gedeelde waarden van de school, de ouders en de maatschappelijke omgeving. Hij/zij weet naast leerlingen ook ouders en collega's adequaat te begeleiden en bewust te maken van het belang van gedeelde pedagogische waarden.

4. Manager van de werksfeer

"Een docent heeft inzicht in communicatieprocessen in de klas en beschikt over het gedragsrepertoire om die processen op verschillende manieren te beïnvloeden en in een wenselijke richting te sturen. Hij/zij is in staat om in uiteenlopende omstandigheden een relatie met een groep leerlingen en met individuele leerlingen te onderhouden. De docent is bovendien in staat om een ordelijke en plezierige werksfeer te realiseren".

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Inzicht in communicatie	De docent communiceert moeizaam en luistert niet goed. Hij/zij kan slecht met eigen emoties of die van de leerlingen overweg.	De docent communiceert goed op inhoudsniveau. Hij/zij herkent het betrekkningsniveau (achteraf), kan omgaan met eigen emoties en is in staat ongewenst gedrag van leerlingen af te zwakken.	Door inzicht in communicatieprocessen kan de docent effectief communiceren op inhouds- en betrekkningsniveau. Hij/zij geeft en wekt vertrouwen en corrigeert ongewenst gedrag van leerlingen individueel en de klas als geheel.	De docent communiceert effectief, efficiënt en met empathie op elk niveau. Hij/zij heeft gezag, geniet vertrouwen en is in staat om ongewenst gedrag te voorkomen of dit gedrag om te buigen dat de relatie met de klas herstelt.
Relatie onderhouden met leerlingen	De docent heeft een beperkt zicht op het welbevinden van de individuele leerlingen of van wat hen bezig houdt. Hij/zij heeft één vaste manier van functioneren en reageren.	De docent toont interesse voor individuele leerlingen en kan in één op één situaties leerlingen op hun gemak stellen. Daarbij wordt, afhankelijk van de groep of de verschillen tussen individuele leerlingen, gezocht naar effectieve reacties en gedrag.	De docent kent van de meeste leerlingen relevante achtergrondgegevens en probeert in contact de leerlingen medeverantwoordelijk te maken voor een prettige leeromgeving. De docent is in staat te leiden, begeleiden, bemiddelen, stimuleren en confronteren.	De docent is in staat vanuit interesse voor de leerlingen, individueel en als groep, een prettige sfeer te creëren en in stand te houden waarbij de leerlingen zich mede verantwoordelijk voelen voor de leeromgeving.
Creëren/handhaven werksfeer	De docent corrigeert en beloont beperkt en gaat niet in op reacties in de klas.	De docent beloont en corrigeert leerlingen volgens een vast stramien. Hij/zij onderzoekt de effectiviteit en zoekt naar variatie in de wijze waarop je leerlingen corrigeert en beloont.	De docent kan in verschillende groepen een prettige werksfeer creëren door correcties en beloningen die zijn afgestemd op de omstandigheden. Hij/zij is zich bewust van de effectiviteit van zijn/haar gedrag en probeert dit doelgericht te gebruiken.	De docent heeft een uitgebreid gedragsrepertoire. Hij/zij kan op diverse niveaus en met diverse intensiteit belonen en corrigeren en kan dit flexibel toepassen.

5. Docent in brede context

Een docent toont zich betrokken bij de brede context van het onderwijs. Hij/zij kan en wil in de schoolorganisatie les-, klas- en vakoverstijgende taken uitvoeren en heeft zicht op die aspecten van school- en onderwijsbeleid die van invloed zijn op het eigen functioneren. Bovendien is hij/zij bereid om zijn/haar invloed aan te wenden om verbeteringen in dat beleid door te voeren. Dit alles doet hij/zij door op een constructieve manier met collega's en overige betrokkenen bij het onderwijs samen te werken.

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Taken	De docent is voornamelijk op de primaire lestaak gericht. Daarnaast voert hij/zij op verzoek van de schoolleiding algemene taken uit.	De docent vult zijn/haar taaktijd in met les- en vakoverstijgende taken. Dit doet hij/zij vanuit de vaksectie of met betrekking tot de begeleiding van de eigen leerlingen. De docent participeert in bestaande projecten in (inter)nationale context.	De docent voert diverse taken buiten de eigen vaklessen uit en volgt hiervoor aanvullende scholing. Hij/zij levert een concrete bijdrage aan projecten in (inter)nationale context.	De docent neemt initiatieven of is beleidsvormend ten aanzien van vak- of team- overstijgende taken, waaronder (inter)nationale samenwerking.
Constructieve houding	De docent is nieuwsgierig en wil een beeld hebben van de school. Hij/zij oriënteert zich op taken, visie en profilering van de school.	De docent heeft een overzicht van taken in de school. In samenspraak met zijn/haar leidinggevende maakt hij/zij keuzes hierin, gelet op bekwaamheden en ontwikkelingsmogelijkheden.	De docent neemt binnen sectie, team en school op een opbouwende en actieve manier deel aan besluitvorming over school- en onderwijsbeleid. Hij/zij is in staat bij te dragen aan de vormgeving van eenvoudige (internationalisering)projecten.	De docent heeft vanuit een eigen onderwijsvisie een bijdrage aan het vormen van beleid op het gebied van onderwijs, leerlingbegeleiding, de schoolorganisatie of internationalisering.
Samenwerken	De samenwerking van de docent staat ten dienste van de primaire lestaak. Hij/zij richt zich op samenwerking binnen de vaksectie en het team.	De docent besteedt tijd en aandacht aan taakgerichte samenwerking in vakoverstijgende projecten, de leerlingbegeleiding of de schoolcultuur.	De docent is betrokken bij verschillende vormen van overleg op school. Hij/zij is zich bewust van eigen kwaliteiten in samenwerking met anderen.	De docent neemt systematisch deel aan verschillende vormen van overleg binnen- en buiten de school en initieert deze ook. Hij/zij kan de eigen kwaliteiten en die van collega's benutten in samenwerkingsprocessen.

6. Docent in brede context

Een docent toont zich betrokken bij de brede context van het onderwijs. Hij/zij kan en wil in de schoolorganisatie les-, klas- en vakoverstijgende taken uitvoeren en heeft zicht op die aspecten van school- en onderwijsbeleid die van invloed zijn op het eigen functioneren. Bovendien is hij/zij bereid om zijn/haar invloed aan te wenden om verbeteringen in dat beleid door te voeren. Dit alles doet hij/zij door op een constructieve manier met collega's en overige betrokkenen bij het onderwijs samen te werken.

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Taken	De docent is voornamelijk op de primaire lestaak gericht. Daarnaast voert hij/zij op verzoek van de schoolleiding algemene taken uit.	De docent vult zijn/haar taaktijd in met les- en vakoverstijgende taken. Dit doet hij/zij vanuit de vaksectie of met betrekking tot de begeleiding van de eigen leerlingen. De docent participeert in bestaande projecten in (inter)nationale context.	De docent voert diverse taken buiten de eigen vaklessen uit en volgt hiervoor aanvullende scholing. Hij/zij levert een concrete bijdrage aan projecten in (inter)nationale context.	De docent neemt initiatieven of is beleidsvormend ten aanzien van vak- of team- overstijgende taken, waaronder (inter)nationale samenwerking.
Constructieve houding	De docent is nieuwsgierig en wil een beeld hebben van de school. Hij/zij oriënteert zich op taken, visie en profilering van de school.	De docent heeft een overzicht van taken in de school. In samenspraak met zijn/haar leidinggevende maakt hij/zij keuzes hierin, gelet op bekwaamheden en ontwikkelingsmogelijkheden.	De docent neemt binnen sectie, team en school op een opbouwende en actieve manier deel aan besluitvorming over school- en onderwijsbeleid. Hij/zij is in staat bij te dragen aan de vormgeving van eenvoudige (internationalisering)projecten.	De docent heeft vanuit een eigen onderwijsvisie een bijdrage aan het vormen van beleid op het gebied van onderwijs, leerlingbegeleiding, de schoolorganisatie of internationalisering.
Samenwerken	De samenwerking van de docent staat ten dienste van de primaire lestaak. Hij/zij richt zich op samenwerking binnen de vaksectie en het team.	De docent besteedt tijd en aandacht aan taakgerichte samenwerking in vakoverstijgende projecten, de leerlingbegeleiding of de schoolcultuur.	De docent is betrokken bij verschillende vormen van overleg op school. Hij/zij is zich bewust van eigen kwaliteiten in samenwerking met anderen.	De docent neemt systematisch deel aan verschillende vormen van overleg binnen- en buiten de school en initieert deze ook. Hij/zij kan de eigen kwaliteiten en die van collega's benutten in samenwerkingsprocessen.

7. Eindverantwoordelijke voor eigen groei

"Een docent neemt zelf verantwoordelijkheid voor zijn/haar eigen groei. Dat betekent dat hij/zij initiatieven neemt om zijn/haar eigen handelen adequaat te analyseren: in verschillende schoolsituaties en vanuit verschillende (theoretische) invalshoeken daarbij rekening houdend met de eigen persoonlijke ontwikkeling. Op basis van die analyse moet hij/zij in staat zijn zichzelf te verbeteren in een continu ontwikkelingsproces. Hiermee toont hij/zij bovendien dat hij/zij met distantie en op een onderzoekmatige manier naar het beroep kan kijken".

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Analyse en ontwikkeling	De docent kan zijn/haar handelen beschrijven en staat open voor feedback van de KTL, begeleiders en andere docenten. De docent kan verschillende oorzaken onderscheiden die van invloed zijn op zijn/haar handelen. Hij/zij is op zoek naar alternatieven om die toe te passen.	De docent kan zijn/haar handelen beschrijven en zoekt aan de hand daarvan actief en gericht naar feedback van de KTL, begeleider, andere docenten en leerlingen. De docent wordt zich bewust van gedragspatronen en het effect ervan.	De docent vraagt feedback op basis van eigen leerdoelen en verwerkt deze feedback in vervolgvaciteiten. De docent betreft bij zijn/haar analyse de perspectieven van de organisatie (de school en het team). Op basis van bekendheid met eigen gedragspatronen is hij/zij in staat bewust stappen te zetten en deze te sturen.	De docent is in staat verschillende reflectievormen situatieafhankelijk te kiezen, organiseert eigen 360° feedback en verwerkt deze feedback in vervolgvaciteiten. De docent betreft bij zijn/haar analyse verschillende maatschappelijke en theoretische perspectieven en laat een wisselwerking zien tussen ervaringen en praktijktheorie. Hij/zij is zich bewust van zijn/haar leerstrategieën en gedragspatronen, en is in staat deze uit te breiden.
Onderzoeks-bekwaamheid	De docent is in staat aan de onderzoekopdrachten van de school mee te werken.	De docent is in staat eigen theoretische bronnen te zoeken en te gebruiken en kan een relevant praktijkgericht onderzoek bedenken, opzetten en uitvoeren.	De docent is in staat zijn onderwijskundige praktijk systematisch te onderzoeken en op basis van dat onderzoek te verbeteren. Hij/zij gebruikt daarbij bestaande wetenschappelijke kennis. De opbrengsten van dit praktijkgerichte onderzoek worden op een inzichtelijk manier gepresenteerd en gedeeld.	De docent is in staat, bijvoorbeeld vanuit overstijgende schoolvragen, de onderwijskundige praktijk systematisch te onderzoeken. Hierbij kan hij/zij zelf de geschikte methode kiezen en de resultaten in een passend theoretisch kader plaatsen. Ook kiest hij/zij weloverwogen op welke manier hij/zij de opbrengsten deelt en op welke doelgroepen hij/zij zich hierbij richt.

Bijlage 5 Evaluatieformulier

Jullie docent(e) wil graag weten hoe jullie over zijn/haar manier van lesgeven denken. Daarom verzoeken wij jullie deze vragenlijst in te vullen.

Je naam is niet nodig, alles wordt anoniem verwerkt. Het gaat nu niet om jou, maar om je docent(e). Het resultaat bespreekt de directie met de docent(e). Mogelijk bespreekt de docent de uitslag met jullie.

Lees ieder onderdeel goed door alvorens een antwoord aan te kruisen. Zet één kruisje of rondje op het formulier door één letter A, B, C of D. Als je moeilijk tot een beslissing kunt komen, neem je het antwoord dat je het meest van toepassing vindt.

Graag alle vragen beantwoorden. Gebruik het laatste open hokje om nog een extra opmerking te maken.

Uitslag	Uitslag		Docent(e):	Klas/Cluster:	Cursus: 2010-2011
Procent	Data				
			1 SFEER IN DE LES		
#####	0	A.	een heel goede sfeer, ik voel me er echt op mijn gemak		
#####	0	B.	ik voel me er meestal op mijn gemak		
#####	0	C.	ik voel me er soms niet op mijn gemak		
#####	0	D.	ik voel me er meestal niet op mijn gemak		
			2 AANMOEDIGING TOT WERKEN		
#####	0	A.	kan de klas op een plezierige manier aan het werk zetten		
#####	0	B.	docent(e) krijgt de klas meestal goed aan het werk		
#####	0	C.	docent(e) krijgt de klas vaak niet goed aan het werk		
#####	0	D.	het lukt hem/haar meestal niet de klas aan het werk te krijgen		
			3 HOUDING TEGENOVER DE KLAS		
#####	0	A.	sympathiek, docent(e) leeft met de klas mee		
#####	0	B.	vrij sympathiek		
#####	0	C.	neutrale houding, praat nooit met iemand persoonlijk		
#####	0	D.	op een afstand		
			4 HOUDING IN DE LES		
#####	0	A.	docent(e) geeft enthousiast les		
#####	0	B.	docent(e) geeft meestal enthousiast les		
#####	0	C.	docent(e) geeft routinematig les		
#####	0	D.	docent(e) geeft verveeld en routinematig les		
			5 GEDULD		
#####	0	A.	docent(e) is geduldig		
#####	0	B.	docent(e) is meestal geduldig		
#####	0	C.	docent(e) is vaak ongeduldig		
#####	0	D.	docent(e) is ongeduldig		
			6 REAGEREN OP KRITIEK		
#####	0	A.	kan goed tegen kritiek op zijn/haar lessen, gaat kritiek niet uit de weg		
#####	0	B.	met hem/haar valt wel te praten over zijn/haar lessen		
#####	0	C.	staat niet erg open voor kritiek op zijn/haar lessen		
#####	0	D.	dult geen kritiek op zijn/haar lessen		
			7 PLANNING VAN DE LES		
#####	0	A.	docent(e) vertelt altijd wat je tijdens de les moet doen		
#####	0	B.	docent(e) vertelt meestal wat je tijdens de les moet doen		
#####	0	C.	docent(e) vertelt soms wat je tijdens de les moet doen		
#####	0	D.	docent(e) vertelt bijna nooit wat je tijdens de les moet doen		

			8 UITLEG
#####	0	A.	zijn/haar uitleg is helder, kort en bondig
#####	0	B.	zijn/haar uitleg is meestal in orde
#####	0	C.	zijn/haar uitleg is vaak onduidelijk
#####	0	D.	aan zijn/haar uitleg is vaak geen touw vast te knopen
			9 CONTROLE OP WERK
#####	0	A.	docent(e) controleert regelmatig of je werk in orde is
#####	0	B.	docent(e) controleert zo nu en dan of je werk in orde is
#####	0	C.	docent(e) controleert bijna nooit of je werk in orde is
#####	0	D.	docent(e) controleert nooit of je werk in orde is
			10 RECHTVAARDIGHEID IN BEOORDELING
#####	0	A.	ik ben tevreden over de manier waarop docent(e) mijn prestaties beoordeelt
#####	0	B.	ik ben meestal tevreden over de manier waarop docent(e) mijn prestaties beoordeelt
#####	0	C.	ik ben vaak niet tevreden over de manier waarop docent(e) mijn prestaties beoordeelt
#####	0	D.	ik ben ontevreden over de manier waarop docent(e) mijn prestaties beoordeelt
			11 AANDACHT VOOR STUDIEVAARDIGHEDEN
#####	0	A.	docent(e) besteedt vrij veel aandacht aan de manier van aanpak voor zijn/haar vak
#####	0	B.	docent(e) besteedt regelmatig aandacht aan de manier van aanpak
#####	0	C.	docent(e) besteedt slechts af en toe aandacht aan de manier van aanpak
#####	0	D.	docent(e) besteedt bijna nooit aandacht aan de manier van aanpak voor zijn/haar vak
			12 SAMENWERKEN
#####	0	A.	docent(e) laat ons regelmatig samenwerken
#####	0	B.	docent(e) laat ons soms samenwerken
#####	0	C.	docent(e) laat ons een enkele keer samenwerken
#####	0	D.	docent(e) laat ons nooit samenwerken
			13 BEVORDERING ZELFSTANDIGHEID
#####	0	A.	docent(e) laat je wanneer mogelijk eerst de dingen zelf uitzoeken
#####	0	B.	docent(e) geeft regelmatig opdrachten, waarbij je dingen zelf moet uitzoeken
#####	0	C.	docent(e) geeft slechts af en toe een opdracht waarbij je zelf dingen moet uitzoeken
#####	0	D.	je hoeft bij hem/haar bijna nooit iets zelf uit te zoeken
			14 STUDIEBEGELEIDING
#####	0	A.	docent(e) houdt altijd goed in de gaten of je problemen hebt met zijn/haar vak en probeert je erbij te helpen
#####	0	B.	docent(e) komt er meestal wel achter of je problemen hebt met zijn/haar vak en probeert er dan iets aan te doen
#####	0	C.	heel vaak weet docent(e) niet dat je problemen hebt met zijn/haar vak
#####	0	D.	docent(e) let er niet op of je problemen hebt met zijn/haar vak
			15 'LEER'RESULTAAT VAN DE LESSEN
#####	0	A.	ik leer veel tijdens zijn/haar lessen
#####	0	B.	ik leer vrij veel tijdens zijn/haar lessen
#####	0	C.	ik leer niet zo veel tijdens zijn/haar lessen
#####	0	D.	ik leer weinig tijdens zijn/haar lessen
			16 ORDELIJK VERLOOP VAN DE LESSEN
#####	0	A.	de lessen verlopen rustig en ordelijk
#####	0	B.	de lessen verlopen vrij rustig en ordelijk
#####	0	C.	de lessen verlopen vrij onrustig en rommelig

Bijlage 6

Kenmerken van een effectieve les

Kwaliteitskenmerken ten aanzien van een effectieve les	Gedrag docent	Praktische uitwerking/tips voor de docent	Gedrag leerlingen / Resultaat
1. Het pedagogisch en interpersoonlijk handelen			
Veilige werksfeer creëren	<p>De docent geeft een duidelijke instructie, waardoor leerlingen weten waar ze aan toe zijn voor wat betreft leer/werktaak en gedrag.</p> <p>De docent is consequent.</p> <p>De docent stimuleert gewenst gedrag en pakt ongewenst gedrag meteen aan.</p>	<p>Docent begroet de leerlingen, toont interesse en laat merken dat de les is voorbereid (inclusief nakijkwerk), noteert absentes en geeft duidelijk aan wanneer de les start.</p> <p>Docent hanteert de schoolregels, en doet wat hij/zij zegt / belooft. Docent zorgt ervoor dat grenzen en regels voor de leerlingen helder zijn.</p> <p>Benoemt positief gedrag zo veel mogelijk. Corrigeert ongewenst gedrag individueel en op het niveau van de groep. De docent zorgt dat hij/zij een repertoire van beloningen en sancties heeft, zodat hij/zij klein kan beginnen (belonings- en sanctieladder).</p>	De leerlingen weten wat van hen verwacht wordt en ze weten wat ze hierin wel en niet goed doen.
Eisen stellen en verwachtingen uitspreken	<p>De docent is duidelijk in zijn verwachtingen, hoeveelheid opdrachten en beschikbare tijd en stelt eisen aan de kwaliteit van het te leveren / geleverde werk. De docent vervult daarbij een actieve rol en voert regelmatig controle uit.</p> <p>De docent spreekt positieve verwachtingen uit.</p>	<p>Geeft aan wat de leerlingen moeten doen en hoeveel tijd ze daarvoor hebben. Geeft ook aan wat er wordt verwacht als ze klaar zijn met de opdracht.</p> <p>De docent neemt niet te snel genoegen met het werk van leerlingen.</p> <p>De docent laat merken dat hij/zij het vak leuk vindt en hij/zij graag met de leerlingen aan het werk wil. Hij/zij spreekt vertrouwen uit dat de leerlingen ook moeilijke onderwerpen onder de knie zullen krijgen en hij/zij daarbij wil helpen.</p>	<p>De leerlingen doen actief mee, hebben hun huiswerk af en werken zorgvuldig. Leerlingen ervaren de opdrachten als zinvol om te doen en zijn daardoor bereid zich in te zetten. Leerlingen worden uitgedaagd. Leerlingen weten dat ze gecontroleerd worden.</p> <p>Leerlingen voelen zich geaccepteerd en uitgedaagd.</p>

		Geeft complimenten waar dat kan en laat merken dat hij/zij trots op de resultaten is als daar reden toe is. Tegelijk probeert de docent altijd in te zetten op een hoger niveau. De docent accepteert geen werk als hij/zij weet dat de leerling beter kan.	
Orde houden en regels hanteren	De docent handelt consequent de schoolbrede regels voor gedrag en is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie.	Docent laat merken dat hij/zij de regels kent en er achter staat. De docent handelt er naar en geeft zelf het goede voorbeeld (op tijd zijn, spullen mee, afspraken nakomen). Over schoolregels wordt niet gediscussieerd of onderhandeld. De docent zorgt voor een net en ordelijk lokaal.	De leerlingen houden zich aan de regels van de school.

2. Effectief onderwijs			
Doel van de les	De docent legt duidelijk uit waar de leerstof over gaat en wat het doel van de les/lessenreeks is. De docent heeft een duidelijke planning van de les. De docent checkt aan het eind van de les of de gestelde doelen zijn behaald.	Vertaalt de doelen van de les zo concreet mogelijk naar wat de leerling aan het eind van de les moet weten en kunnen. De docent zorgt ervoor dat leerlingen weten wat het programma van de les is. De docent controleert (middels vragen, quizje, e.d.) of de leerlingen weten en kunnen wat vooraf als doel gesteld was. Hij/zij gebruikt dat als uitgangspunt voor een volgende les.	Voor de leerlingen is duidelijk wat ze gaan leren, hoe ze dat gaan leren, waarom ze dat gaan leren en wat ze moeten weten en kunnen.
Uitleg geven	De docent is in staat om een onderwerp op verschillende manieren uit te leggen. De docent legt uit op duidelijke en	Laat leerlingen zelf het boek lezen (huiswerk, of in de les) en stelt hierover vragen om te controleren of de stof begrepen is. Laat leerlingen vragen stellen over hetgeen	De leerlingen laten zichtbaar zien dat ze de leerstof beheersen: ze vatten samen, stellen vragen, passen de stof toe.

	<p>begrijpelijke wijze en sluit zoveel mogelijk aan bij de belevingswereld van de leerling.</p> <p>De docent past uitleg aan behoefte aan.</p> <p>De docent rond een les af en controleert of en wat er die les geleerd is (bijv. door de rode draad met de leerlingen te benoemen)</p>	<p>bestudeerd is en beantwoordt deze aan de hand van nieuwe voorbeelden of toepassingen. De docent laat zo nodig de leerlingen samenvatten en toepassen.</p> <p>Inventariseert zo veel mogelijk waar leerlingen problemen ervaren en gaat daar vooral op in.</p> <p>Benoemt de rode draad met leerlingen/laat het geleerde samenvatten, etc.</p>	
--	---	--	--

Aandacht aan het huiswerk besteden	<p>De docent geeft het te maken huiswerk duidelijk op.</p> <p>De docent komt terug op het huiswerk.</p> <p>De docent controleert geregeld het gemaakte huiswerk .</p>	<p>Geeft duidelijk aan welk huiswerk gemaakt moet worden en hoe het werk geleerd of gemaakt moet worden.</p> <p>Geeft aan hoeveel tijd dat ongeveer kost.</p> <p>Collectief huiswerk bespreken is in de regel saai en alleen effectief als de meerderheid van de leerlingen de opdracht niet begrepen heeft. De docent werkt bijvoorbeeld met antwoordmodellen. Hij/zij probeert er achter te komen waar leerlingen veel fouten maken en speelt daar op in.</p> <p>Leerlingen weten dat ze gecontroleerd worden en kennen de consequenties.</p>	<p>Leerlingen weten precies wat de afspraken over het huiswerk zijn. Hun geleerde en gemaakte werk wordt gecontroleerd en ze krijgen er feedback op.</p>
------------------------------------	---	---	--

3. Bevorderen van een actief leerproces			
Problemen zelf laten oplossen	De docent leert strategieën aan om stap voor stap naar een oplossing te komen.	De docent geeft in het algemeen niet zomaar de antwoorden. Hij/zij focust op analyse van het probleem en de oplossingsstrategie. Hij/zij stelt vragen en laat leerlingen daardoor de oplossing ontdekken.	De leerling kent standaard oplossingsmethoden en hij kan zelf oplossingen bedenken en uitvoeren.
Samenwerkend leren	De docent zorgt voor groepsopdrachten met individuele beoordelingen en groepsbeoordelingen. De docent begeleidt leerlingen niet alleen op vakniveau maar ook op leerproces en reflectie.	De docent geeft aan wat hij/zij van de samenwerking tussen leerlingen verwacht en hoe hij/zij dat beoordeelt. Verdeelt duidelijk de taken en rollen, zodat iedereen móet meedoen. Bouwt controle in zodat duidelijk is of ieder groepslid een evenredige bijdrage levert.	Leerlingen werken regelmatig in groepen aan opdrachten, waarbij ze moeten samenwerken. Ze zijn dan voor het resultaat individueel aanspreekbaar en afhankelijk van elkaar.
Extra middelen gebruiken	De docent gebruikt alternatieve presentatievormen om lessen te verlevendigen en leerlingen nieuwsgierig te maken. De docent zorgt ervoor dat het te gebruiken hulpmiddel echt toegevoegde waarde heeft.	De docent gebruikt bij voorkeur een digitaal schoolbord (en dan natuurlijk de extra mogelijkheden boven een traditioneel bord), demonstratiemateriaal, kranten en of tijdschriften, korte filmpjes. Hij/zij probeert het lokaal in te richten op een wijze die leerlingen bij het vak betreft.	De leerlingen werken zelf ook met audio-visuele middelen, computerprogramma's, concrete materialen en dergelijke. Ze worden uitgedaagd om alle zintuigen te gebruiken.

4. Differentiëren (rekening houden met verschillen)			
De leerstof beheersen	De docent maakt keuzes in de leerstof/opdrachten en houdt daarbij rekening met het niveau van de klas. De docent heeft vooraf verdiepingsstof voor goede leerlingen en extra oefenstof voor minder goede leerlingen bedacht. De docent zorgt voor variatie in opdrachten (creativiteit, kennis, practica e.d.)	De docent probeert te vermijden om het boek in eigen woorden na te vertellen, (las dan liever een leespauze in) maar richt zich vooral op het toepassen van de stof. De docent geeft slimme leerlingen niet meer van dezelfde maar juist andere opdrachten. Hij/zij laat ze niet aan een ander vak werken in de les. Hij/zij beloont bijvoorbeeld door leerlingen minder van de basisopdrachten te laten maken (bijvoorbeeld alleen de even zinnen/opgaven).	De leerlingen werken soms los van het boek en er worden soms opdrachten overgeslagen of toegevoegd. Leerlingen die meer aan kunnen moeten zich beloond voelen in plaats van bestraft door extra werk.

Stelt individuele diagnoses	<p>De docent geeft extra aandacht/uitleg aan leerlingen die dit nodig hebben. De docent houdt rekening met slimme leerlingen en daagt hen uit.</p> <p>De docent kent specifieke zorgbehoeften van leerlingen en houdt daar rekening mee (bijvoorbeeld dyslexie)</p>	<p>De docent probeert collectief bespreken van huiswerk te vermijden. Hij/zij denkt vooraf na over hoe je slimme leerlingen minder talentvolle leerlingen kunt laten helpen. Verdeelt de aandacht in gelijke mate. Raadpleegt regelmatig het leerlingvolgsysteem of mentor van de leerlingen voor achtergrondinformatie en gemaakte afspraken.</p>	<p>Sommige leerlingen krijgen op basis van hun achtergrond extra uitleg of oefenstof. Slimme leerlingen zijn op een andere manier met de lesstof bezig.</p>
-----------------------------	---	--	---

5. Reflectie op het eigen handelen			
	<p>De docent toont inzicht in de eigen sterke en zwakke kanten.</p> <p>De docent weet zijn sterke kanten goed in te zetten en probeert zijn zwakke punten te verbeteren.</p> <p>De docent reflecteert samen met anderen op het functioneren voor de klas en gebruikt de feedback om effectiever te werken.</p>	<p>Na afloop van de lessen sterke punten en verbeterpunten benoemen.</p> <p>Leerlingen de lessen laten evalueren.</p> <p>Zelfevaluatie, collegiale consultatie of observatie door teamleider.</p>	<p>Leerlingen voelen zich serieus genomen.</p>

Bijlage 7 Gesprekscyclus IPB CLV, 2005

Zie intranet, personeel