

Handleiding Eindassessment PPO

Expertgroep PPO

Renate Bols
Marleen Hennen
Judith van der Kruis
Monica Sienders
Pauline Sturm-van Dijk

Amsterdam, augustus 2023

Inhoud

Leeswijzer.....	4
1 Persoonlijke Professionele Ontwikkeling.....	5
2 Eindassessment PPO	7
2a Leерuitkomsten	7
2b Koppeling bekwaamheidseisen.....	7
2c Koppeling generieke kennisbasis 2.0	7
2d Voorwaarden voor deelname	7
2e Verantwoording studielast.....	7
3 Inhoud Eindassessment PPO.....	8
3a Voorbereidingsopdracht	8
3b Gesprek	4
4 Procedure.....	5
5 Beoordeling	6
6. Beoordelingsformulier Eindassessment PPO	7
Bijlage 1 Toestemmingsformulier Eindassessment PPO.....	10
Bijlage 2 Voorbeelduitwerking van voorbereidingsopdracht	11
Bijlage 3 Voorbeelduitwerking van voorbereidingsopdracht lerarenopleider.....	14
Bijlage 4 Dilemma's in de onderwijspraktijk.....	16
Bijlage 5 Hoe voorkom je dat je van plagiaat beschuldigd wordt?.....	17
Bijlage 6 Waarom aandacht voor PPO?	19

Leeswijzer

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

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

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

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

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

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

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

1 Persoonlijke Professionele Ontwikkeling

In de persoonlijke professionele ontwikkelingslijn (PPO-lijn) van de opleiding staan je professionele ontwikkeling en de ontwikkeling van je **professionele identiteit** – dat wat jou in je beroep (in de context van je school) je eigen kleur geeft – centraal. Als je als docent een goed beeld hebt van je professionele identiteit, kun je je pedagogisch en (vak)didactisch handelen als docent beter uitleggen en verantwoorden (Beijaard red., 2016). Je staat als het ware steviger in je schoenen. Bovendien is de verwachting dat dit je in staat stelt om door te groeien en je te blijven ontwikkelen als docent omdat je weet waarom en waartoe je de dingen doet die je doet. Het beeld dat je hebt van jezelf als docent is opgebouwd uit verschillende factoren die elkaar beïnvloeden: persoonlijke factoren, professionele factoren en natuurlijk de context waarin je lesgeeft. Je leert docent te worden door de uitwisseling tussen je overtuigingen, opvattingen, normen en waarden, de theorieën over leren en lesgeven in je vak waar je tijdens je studie, en daarna, mee in aanraking komt en de context waarin je lesgeeft (Beijaard, Meijer & Verloop, 2004 in Beijaard, 2016). Je persoonlijke professionele ontwikkeling vraagt als het ware een steeds betere afstemming van deze onderdelen op elkaar. Dat gaat natuurlijk niet altijd vanzelf: je kunt soms echt in gevecht zijn met jezelf, met de klas of school, of met de theorie die je wordt aangereikt.

Omdat je professionele identiteit zich ontwikkelt op het raakvlak van persoon, beroep en schoolcontext zal je keuzes die je in deze ontwikkeling hebt gemaakt vanuit deze verschillende perspectieven moeten uitleggen en verantwoorden. Een leraar met een sterk ontwikkelde professionele identiteit kan antwoord geven op vragen als:

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

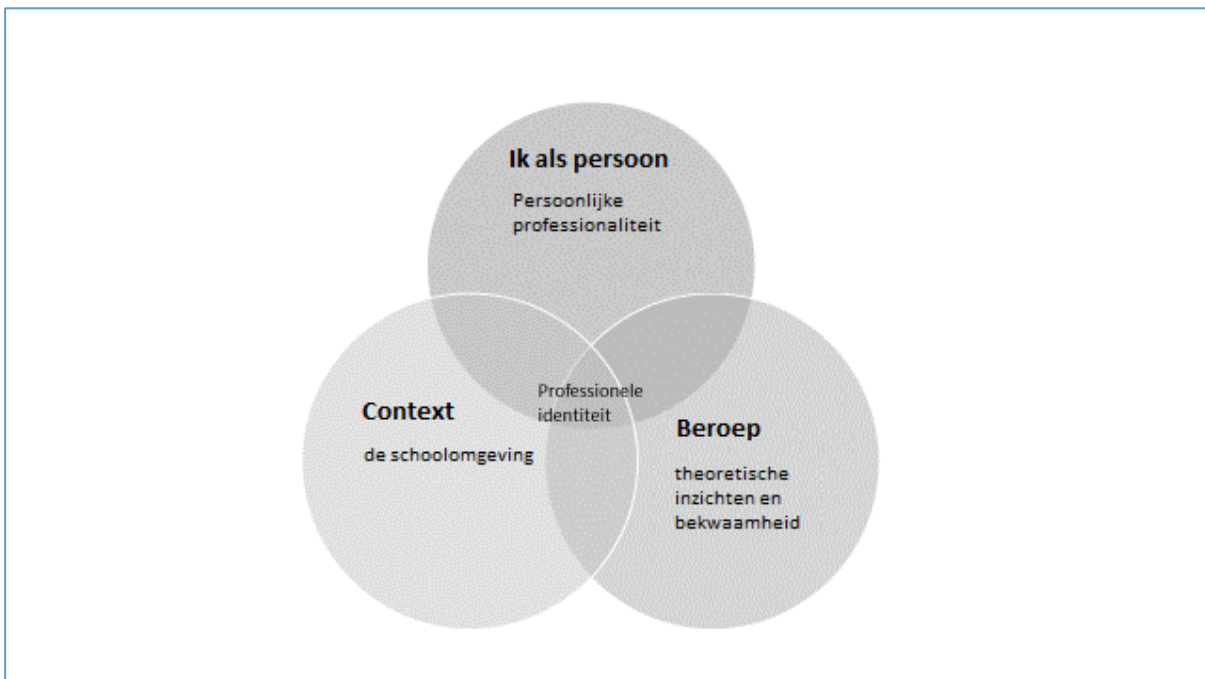
“Hoe moet ik het doen?” “Wat werkt voor mij en mijn leerlingen?” maar vooral “Waarom zo?” en “Waarom?”

De verantwoording van je eigen handelen en van de gemaakte keuzes is van essentieel belang voor jou als leraar. Je verantwoordt je handelen door redenen te geven waarom je iets wel of juist niet hebt gedaan, door je uitspraken te onderbouwen of door redenen te geven voor een bepaalde mening die je hebt en concreet te benoemen welke stappen je onderneemt of hebt ondernomen. Bij het zichtbaar maken en verantwoorden van je handelen, kan je terugvallen op je professionele identiteit waarin persoonlijke professionaliteit (ik als persoon), beroep (theoretische inzichten en bekwaamheid) en context samenkomen.

In het model voor de persoonlijke professionele ontwikkeling van leraren in opleiding van de tweedegraads opleidingen van de Hogeschool van Amsterdam sta jij als lerende professional centraal en daarmee de volgende drie aspecten van je leren:

- 1) *je persoonlijke professionaliteit (perspectief ik als persoon),*
- 2) *je theoretische inzichten en bekwaamheid (perspectief beroep)*
- 3) *de schoolomgeving (perspectief context)*

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



Figuur 1 *Model voor de persoonlijke professionele ontwikkeling van leraren in opleiding*

Er zijn twee *formele* momenten tijdens je opleiding waarop wordt beoordeeld waar je staat in je persoonlijke professionele ontwikkeling: bij het LiO-assessment PPO (formatief) en bij het eindassessment PPO (summatief).

2 Eindassessment PPO

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

2a Leерuitkomsten

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

2b Koppeling bekwaamheidseisen

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

2c Koppeling generieke kennisbasis 2.0

C3 Persoonlijke en professionele ontwikkeling

C5 Professionele identiteit

2d Voorwaarden voor deelname

- Beroepsopdracht 1 t/m 5 zijn behaald.
 - Ondertekend en gedateerd Feedback en feedforwardformulier LiO-startassessment PPO (Bo5B)
- Toestemming van de mentor/SB-er voor deelname op basis van hier genoemde voorwaarden.

2e Verantwoording studielast

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

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

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

3 Inhoud Eindassessment PPO

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

3a Voorbereidingsopdracht

Opdrachtoomschrijving:

- a) Ontwikkeling n.a.v. feedback LiO-startassessment (in de map Assessments op het tabblad Afstudeerdossier in het portfolio):

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

- b) Situatieanalyses:

De voorbereidingsopdracht voor het LiO-startgesprek en de opdracht voor het eindassessment PPO zijn nagenoeg identiek, met dit verschil dat je je ontwikkeling op basis van de feedback uit het LiO-start beschrijft en dat je voor het eindassessment PPO **twee recente situaties** kiest die zich in jouw LiO-stage (in of buiten de klas) hebben voorgedaan waaruit je persoonlijke professionele ontwikkeling blijkt. Je kiest situaties die een zekere spanning of een bepaald (prettig of onprettig) gevoel opleverden, bijvoorbeeld omdat de door jou gewenste situatie en de werkelijke situatie met elkaar botsen, of omdat er tegenstrijdige verwachtingen zijn over wat 'goed' onderwijs is. Je begeleider geeft leraargestuurd les en jij bent voorstander van leerlinggestuurd lesgeven. Of, je hebt een bepaalde ervaring opgedaan en gebruikt deze dagelijks in je lespraktijk. Je hva-docent zegt dat onderzoek laat zien dat het toch anders zit. Welke afwegingen maak je dan dan? Op het moment dat je je bewust bent van een prettige of onprettige situatie kun je deze aanmerken als een voor jou betekenisvolle situatie. Kies bij voorkeur in ieder geval een situatie waaruit blijkt wie je bent of wilt zijn als **vakdocent**. Een voorwaarde voor reflectie is dat je je bewust wordt van een situatie en je gedrag daarin. Dit gedrag ga je onderzoeken door vragen te stellen over zowel je handelen als je denken, voelen en willen. Door deze situaties te analyseren krijg en geef je inzicht in waarom je op een bepaald moment bepaalde keuzes hebt gemaakt. Richt je aandacht hierbij niet op het verbeteren van je handelen, maar vooral op het **begrijpen** hiervan.

Ga als volgt te werk:

1 Situaties beschrijven en betekenis geven

Je beschrijft het wie, het wat, het waar, het wanneer, het waarom en het waartoe van de situaties. Dus bijvoorbeeld wie waren bij de situatie betrokken? Wat deed je, wat dacht je, wat voelde je? Waar bevond je je (in de klas, in een vergadering)? Hoe reageerde je? Waarom heb je al dan niet bewust voor deze aanpak gekozen? (Leeferink & Koster in Beijaard, 2016). Het is jouw kijk op het verhaal en jij speelt de hoofdrol. Het is dus in de 'ik'-vorm geschreven. Het verhaal mag citaten bevatten van jou, je leerlingen of collega's, enzovoort. Je waarden, emoties, trots of frustraties horen daar bij. Je vertelt een persoonlijk verhaal waaruit duidelijk wordt waar je voor staat en waar leerlingen of collega's op kunnen rekenen.

2 Analyse en verantwoording

In de analyse laat je zien dat je op zoek bent gegaan naar het onderliggende dilemma en naar de vraag hoe jij hier als professional mee bent omgegaan. Hiermee geef je een verklaring van de keuzes die je als professional hebt gemaakt en welke overwegingen hierbij een rol speelden. Je onderbouwt deze overwegingen vanuit je persoonlijke drijfveren of idealen, waarden en normen (ik als persoon), theoretische inzichten en bekwaamheid (beroep) en de concrete schoolomgeving (context). De analyse bestaat uit de volgende stappen:

a. Dilemma's destilleren en beschrijven

Benoem en beschrijf de onderliggende dilemma's. Zoals aangegeven spelen in een dilemma meerdere, tegenover elkaar staande belangen, waarden of normen een rol. Een voorbeeld van een dilemma in de klas is: *"Corrigeer ik het gedrag van een individuele leerling of spreek ik de klas als geheel aan op hun gezamenlijke verantwoordelijkheid?"*. In [Bijlage 3 Voorbeelduitwerking van voorbereidingsopdracht lerarenopleider](#)

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

Deze casus levert mij de volgende vragen op:

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

Vanuit het perspectief van mijn beroep vind ik, dat ik studenten moet stimuleren zelf na te denken en niet voor moet kauwen wat ze moeten doen. Uiteindelijk is dat ook wat zij op hun beurt met hun leerlingen moeten doen. Ik heb mij verdiept in het geven van feedback en ik geef mijn feedback bij voorkeur in de vorm van vragen, die de student aan het denken moeten zetten over zijn keuzes.

Deze gaan dan over structuur (wat zet je waar?) en inhoud. Ik bespreek het waarom hiervan ook met de student.¹ De feedback zet ik op papier en ik licht deze mondeling toe. Ik vraag de student aantekeningen te maken en/of het gesprek op te nemen, zodat er teruggeluisterd kan worden. Het is mijn overtuiging dat een lerarenopleider te allen tijde het goede voorbeeld moet geven.

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

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

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

XXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXX

ⁱ Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77 (1), 81-112. ⁱⁱ Flower, L., & Hayes, J.R. (1981). A cognitive process theory of writing. *College composition and communication* 32, 365-387.

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

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

- b. Bijlage 4 Dilemma's in de onderwijspraktijk vind je voorbeelden van dilemma's die je kunnen helpen bij het benoemen en beschrijven van jouw dilemma('s).

c. Analysevragen formuleren

Formuleer een aantal analysevragen vanuit elk van de drie perspectieven 'ik als persoon', 'beroep' en 'context'. Een goede analysevraag is altijd een open vraag en geeft niet alleen antwoord op een vraag in de beschreven situatie, maar ook in volgende vergelijkbare situaties. Analysevragen bij je verhaal zijn bijvoorbeeld: *“Wat valt mij op aan het gedrag van leerling x en wat is de beste reactie daarop om y te bereiken?”*. Een vraag als: *“Had ik leerling x misschien niet beter eerst even apart moeten zetten?”* richt zich op het verbeteren van je handelen en niet zozeer op het begrijpen ervan en kun je dus beter vervangen door een vraag als: *“Welke onderliggende normen en waarden of eerdere ervaringen maken dat ik leerling x niet apart heb gezet?”* of *“Waarom en met welk doel heb ik leerling x apart gezet?”*, *“Wat is in het algemeen het effect van het isoleren van een leerling?”*, *“Hoe kan een leraar daar in het algemeen mee omgaan in de klas?”* of *“Wat verwacht de school van mij als een leerling dergelijk gedrag vertoond?”*. Het gaat er immers niet alleen om wat er in een situatie mogelijk was of had moeten gebeuren, maar ook wat jij als leraar in opleiding wenselijk, waardevol of belangrijk vindt. Wees nieuwsgierig! Met het stellen van vragen word je je bewust van je eigen handelen.

d. Analysevragen beantwoorden

Beantwoord de analysevragen die je bij b. hebt geformuleerd. Door antwoord te geven op deze vragen leg je aan jezelf uit waarom je op een bepaalde manier reageert. Je maakt je daarmee bewust van je eigen handelen.

e. Toelichten van de situatieanalyse met behulp van materiaal

Illustreer beide situatieanalyses met behulp van twee verschillende soorten materiaal, bijvoorbeeld een kernkwadrant, een Roos van Leary, een reflectieverslag, een uitwerking van een specifieke theorie, ontvangen feedback, lesmateriaal of een videofragment*. Let op: met een emailbericht of notulen van een vergadering kun je aantonen dat een gesprek of vergadering heeft plaatsgevonden, maar deze materialen laten *niet* zien welke factoren je professionele ontwikkeling beïnvloeden. Kies ondersteunend materiaal daarom met zorg uit. Licht toe wat je precies zichtbaar wil maken of verantwoorden en neem verwijzingen naar het materiaal op in je voorbereidingsopdracht.

Let op: maak beeld- en/of geluidsopnamen in opdracht van de HvA conform de door de

HvA voorgeschreven [werkwijze](#). Ga naar A-z privacy / [beeldopnamen FOO](#) voor meer informatie.

3 Ontwikkeling

Bedenk je hoe je verder wilt en kunt in je persoonlijke professionele ontwikkeling in aansluiting op de beschreven dilemma's. Stel jezelf bijvoorbeeld de volgende vragen en beantwoord ze: "Welke leraar kan en wil ik zijn?"; "Welke mogelijke consequenties dienen zich dan aan?"; "Welke kant wil ik op en waarom?"; "Welke stappen heb ik nog te zetten in mijn verdere ontwikkeling?"; "Op welke manier helpt de situatieanalyse mij om antwoord te geven op deze vragen?"; "Welke onderwerpen of situaties vermijd ik (on)bewust? Als je het bijvoorbeeld belangrijk vindt om leerlingen blijvend te motiveren, beschrijf dan ook hoe jij je als motiverende docent verder wilt ontwikkelen. Wat ga je daarvoor doen, welk resultaat wil je bereiken en waarom is de manier waarop jij dat doet voor jou en voor leerlingen belangrijk?

Vorm:

Je werkt de opdracht schriftelijk uit in de vorm van een Word-document met verwijzingen naar ondersteunende materialen. De richtlijn voor de schriftelijke uitwerking is minimaal 1200 en maximaal 1600 woorden (3 tot 4 A4-tjes).

3b Gesprek

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


Het gesprek duurt 45 minuten en is als volgt opgebouwd:

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

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

4 Procedure

Het Eindassessment PPO wordt georganiseerd door het assessmentbureau. De assessment-data worden aan het begin van elk studiejaar gepubliceerd op [MijnHvA](#). Je kunt je online aanmelden voor deelname aan het eindassessment zodra je aan de voorwaarden voor deelname voldoet en je beschikt over een **door je mentor** ondertekend [toestemmingsformulier](#). Voorwaarde voor ondertekening door de mentor is dat plagiaatscontrole heeft plaatsgevonden. Lever hiertoe de voorbereidingsopdracht met (links naar) ondersteunend materiaal via Brightspace in onder Afstudeeronderdeel: eindassessment. Voor een volledige beschrijving van de voorwaarden voor deelname kun je ook [Bijlage 1 Toestemmingsformulier Eindassessment PPO](#) in deze handleiding raadplegen.

Plaats voorafgaand aan het Eindassessment PPO de voorbereidingsopdracht met (links naar) ondersteunend materiaal en een actueel studiepuntenoverzicht in pdf-indeling op het tabblad Afstudeerdossier in de map Assessments. (Klik op het tabblad Afstudeerdossier eventueel op de knop **Nieuw** om deze map zelf aan te maken). Vervolgens verleen je beide assessoren **uiterlijk één week voorafgaand** aan het Eindassessment PPO toegang tot deze map in het portfolio. Deel de map Assessments door de knop  (*Geselecteerde items delen met andere personen*) rechts van de nieuwe map te selecteren en de mailadressen van de toegewezen assessoren in te voeren.

5 Beoordeling

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

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

6. Beoordelingsformulier Eindassessment PPO

De assessmentprocedure bestaat uit de volgende stappen:

Stap 1 De voorbereiding

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

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

Stap 2 Het eindassessmentgesprek

- a. Direct na het assessmentgesprek wordt door de assessoren overlegd over het cijfer.
- b. De beoordelingsstandaard is uitgewerkt in de categorieën Voldoende en Excellent. De basiseisen zijn in deze kolommen helder en duidelijk omschreven. Elk hoger niveau omvat ook het lagere niveau.
- c. Het eindcijfer wordt als volgt bepaald:
 - Elk van de drie criteria wordt beoordeeld met een score.
 - Van de drie criteria in de kolom Voldoende mag maximaal 1 criterium met slechts 1 punt worden beoordeeld om tot een voldoende beoordeling (5 pt.) te komen (op basis van voorbereidingsopdracht en/of assessmentgesprek).

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

Stap 3 De registratie, rapportage en archivering

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

Beoordelingsformulier Eindassessment PPO 2023-2024

Naam student:
Lerarenopleiding:
Opleidingsassessor:
Handtekening:

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

Eindcijfer:
Datum assessment:

A. Voorwaardelijke onderdelen	Ja	Nee
1. De student heeft de assessoren uiterlijk één week voorafgaand aan het gesprek een uitnodiging gestuurd om de voorbereidingsopdracht (inclusief ondersteunende materialen) te bekijken in de map Assessments op het tabblad Afstudeerdossier in het portfolio.	○	○

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

* De aspecten onder Voldoende of Excellent die de student heeft aangetoond **groen arceren**. Indien aan alle punten in een cel onder Voldoende is voldaan, levert dit 2 punten op. Indien aan alle punten in een cel onder criterium Excellent is voldaan, levert dit maximaal 3 punten op. Van de drie criteria in de kolom Voldoende mag maximaal 1 criterium met slechts 1 punt worden beoordeeld om tot een voldoende beoordeling (5 pt.) te komen. Voor criterium 1 kan 1 punt worden toegekend indien 1 van de 3 perspectieven ontbreekt. Als één of meer criteria met nul punten is beoordeeld, is het eindcijfer maximaal een 5.

C. Eindbeoordeling : puntenverdeling / cijfer*										
Punten	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Cijfer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

* De rij met aantal punten en cijfer **groen arceren**.

D. Toelichting op de beoordeling: verantwoording van het cijfer
<p><i>Professionele handelen uitleggen en verantwoorden</i></p> <p><i>Dilemma's uit de eigen onderwijspraktijk benoemen en analyseren</i></p> <p><i>Professionele identiteit herkennen, verwoorden en ontwikkelen</i></p>
Feedforward
<p><i>Professionele handelen uitleggen en verantwoorden</i></p> <p><i>Dilemma's uit de eigen onderwijspraktijk benoemen en analyseren</i></p> <p><i>Professionele identiteit herkennen, verwoorden en ontwikkelen</i></p>

Bijlage 1 Toestemmingsformulier Eindassessment PPO

Toestemmingsformulier Eindassessment PPO - Tweedegraadsopleidingen FOO 2023-2024

Naam student:	Nummer student:	Datum:
Naam opleiding:	Route ad/dt/kop/nuffic/vt:	
Naam mentor ¹ :	Handtekening mentor akkoord:	

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

- De voorbereidingsopdracht is volledig en volgens de voorschriften in de handleiding uitgevoerd. Omvang minimaal 1200 en maximaal 1600 woorden.
- De voorbereidingsopdracht en bijbehorende schriftelijke, ondersteunende materialen zijn voor plagiaatscontrole ingeleverd in Brightspace onder Afstudeeronderdeel: Eindassessment.
- Het ingeleverde werk is automatisch en eventueel aanvullend handmatig gescand op plagiaat. Er zijn geen aanwijzingen voor plagiaat gevonden.
- Het portfolio van de student bevat alle onderstaande documenten:

Portfolio-onderdelen	Inhoudseisen ten behoeve van het Eindassessment PPO ²
Map Assessments op het tabblad Afstudeerdossier	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Ontwikkeling n.a.v. feedback LiO-startassessment (korte beschrijving van hoe de student heeft gewerkt aan zijn professionele ontwikkeling).<input type="checkbox"/> De voorbereidingsopdracht, inclusief (links naar) ondersteunend materiaal.<input type="checkbox"/> Actueel studiepuntenoverzicht (als bewijs voor het behalen van de vereiste studiepunten volgens voorwaarden in de OER*) in pdf-indeling.<input type="checkbox"/> Ondertekend en gedateerd Feedback- en feedforwardformulier LiO-startassessment PPO in pdf-indeling.

* Om te kunnen deelnemen aan het Eindassessment PPO moet de student bepaalde studiepunten hebben behaald. Deze voorwaarden verschillen per cohort: zie hiervoor de OER 23-24 onder Hoofdstuk 9 "Toetsprogramma's". Studenten vt die een curriculum hebben gevolgd met beroepsopdrachten moeten bijvoorbeeld de studiepunten van **BO1 t/m BO5** hebben behaald.

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

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

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

Bijlage 2 Voorbeelduitwerking van voorbereidingsopdracht

Situatiebeschrijving

Het is mijn tweede jaar op deze school en ik heb dit jaar de rol van coördinator van de klassen 2tto (tweetaligonderwijs) overgenomen van een ervaren collega. Vanuit deze rol moet ik een studiewijzer maken voor mijn collega's en mijzelf. Het programma dat in de studiewijzer moet worden vastgelegd is behoorlijk vol. In periode 2 moeten wij hoofdstuk 3 en 5 behandelen en de leerlingen krijgen voor elk hoofdstuk een proefwerk. Bovendien hebben mijn collega en ik afgesproken om een luistertoets en een spreekvaardigheidstoets te geven. Mijn collega wil ook een boek laten lezen, maar ik heb tegen haar gezegd dat het programma al erg vol is en dat dit ten koste gaat van activiteiten die ik in mijn les wil doen. Twee weken later, stuurt ze mij een mail waar ze laat weten dat ze al een boek aan lezen is met haar klas en dat ze een ander boek wil beginnen. Ze heeft voorgesteld om een boek van Arsène Lupin in beide klassen te lezen. Het geeft mij het gevoel dat er niet naar mij geluisterd wordt en dat zij mij pusht om te doen wat zij wil. Ik heb besloten om mij aan de afspraak te houden en geen boek te lezen in mijn klas. Achteraf had ik twijfels over deze beslissing: ik wil graag samenwerken met mijn collega's en ik heb het gevoel dat mijn collega haar idee wilde doordrukken. Deze collega neemt graag de leiding en ik vraag mij af of dit uitloopt op een conflict.

Commented [RB1]: Feedback aan de student: De beslissing die hier wordt genoemd komt niet terug in het dilemma. Onderbouw waarom jij deze keuze hebt gemaakt. Wat vond jij op dat moment belangrijk?

Commented [JK2]: waarom besloot jij dit? op basis waarvan

Analyse en verantwoording

a) Dilemma

Moet ik met mijn collega samenwerken en zoeken naar een programma voor de tweede klassen tto of moet ik bij mijn eigen visie blijven en mijn klas volgens de afspraak blijven lesgeven?

Commented [RB3]: Waaruit bestaat je eigen visie en hoe is deze onderbouwd?

Commented [MS4]: dit zijn inderdaad twee benaderingen: enerzijds afstemmen met je collega's (waarom zou dat van belang zijn?) en anderzijds jouw eigen opzet, zodat ... (verwoord wat het wat jou betreft de opbrengst van jouw benadering is.

Commented [JK5]: wat zou de mogelijke opbrengst zijn geweest als je niet jouw eigen visie had gevolgd?

Commented [PSvD6]: Wat maakt dat ik bij mijn eigen keuze blijf

Commented [PSvD7R6]:

Commented [KL8]: analyseer en legt uit wat jou gebracht heeft tot jouw keuze. Niet wat jou aan het twijfelen heeft gebracht. Kom eventueel erop terug bij Ontwikkeling: op welke manier kan ik afstemmen met collega's laten meespelen bij de keuzes die ik zelf maak.

Commented [PD9]: is dit een logische vraag vanuit je dilemma?

b) Analyse vragen

- **Ik als persoon:** Wat in mij maakt dat ik zo'n moeite heb met het gedrag van mijn collega?
- **Beroep:** Wat is het doel van samenwerken met collega's?
- **Context:** Wat verwacht de school van mij over het samenwerken met collega's?

c) Antwoord op analysevragen

- **Ik als persoon:** Voor mijn 2tto klas, vind ik dat het programma al vol is met twee hoofdstukken, een luistertoets en een mondeling binnen de 9 weken van periode 2. Als het zo vol is, vind ik het spannend of ik alles wel op tijd kan behandelen en of de stof wel goed blijft hangen bij de leerlingen. Bovendien heb ik van kleins af aan problemen met mensen die gezag willen uitoefenen op mij. Op het moment dat ik het gevoel heb dat mensen dat doen neger ik de feedback die een persoon mij biedt. Op het moment dat mensen geen rekening houden met mijn grenzen wend ik mijzelf af van die persoon. Het gevolg hiervan is dat ik niet open sta om compromissen te sluiten. Dus als ik de wil van mijn collega zou volgen, zou ik het gevoel hebben dat mijn mening niet wordt gehoord. Op basis van het Thomas-Killmanmodel schat ik mijzelf in als de uil van samenwerken, maar in deze situatie neem ik de rol van de haai om het doordrukkend gedrag van mijn collega te stoppen (zie bijlage 1).

Commented [JK10]: hier zou ik iets meer over willen weten, gaat het om jouw rol als docent en of het past, of dat het blijft hangen bij leerlingen? misschien is het goed om die punten iets meer uit elkaar te trekken. je kunt dit ook benaderen vanuit hoek van beroep, zodat je de koppeling naar theorie kan maken. overbelasting van leerlingen en leertheorieën

- **Beroep:** Als docent is het belangrijk om samen te werken met collega's en om met elkaar af te stemmen wat het programma en inhoud van elk leerjaar wordt. Het is een van de bekwaamheden van de leraar (Slooter, 2018). Hiervoor moeten docenten goed met elkaar communiceren en open staan voor ideeën van anderen. Het goede samenwerken leidt tot onder andere betere kwaliteit van het werk, het leren om op een andere manier te denken, meer nieuwe ideeën en mogelijke oplossingen te vinden (Jutten, 2013).
- **Context:** De school gaat er van uit dat collega's gezamenlijk een programma per leerjaar opstellen. De mening van docenten van de jaarlaag wordt meegewogen, maar de uiteindelijke beslissing is aan de coördinator. De school vindt het belangrijk dat bij deze beslissing rekening wordt gehouden met het toetsbeleid. In dit geval betekent dit dat de leerlingen 3 à 4 cijfers per periode krijgen, namelijk 2 proefwerken en 1 of 2 vaardigheidscijfers (zie bijlage 2).

Commented [RB11]: Waarom is dit belangrijk? Op welke manier kan dit en hoe gebeurd dit op jouw school? Wat vergt goede communicatie?

Commented [JK12]: dit is heel algemeen, kan je dit koppelen aan jouw situatie? dus als je meer samenwerkt met de collega in deze situatie, hoe zou de kwaliteit dan beter zijn. wat zijn hier mogelijke oplossingen als jullie gaan samenwerken?

Commented [JK13]: maar wat betekent dit voor jou als docent in deze positie? koppel dit eens aan jouw situatie

Ontwikkeling

Op basis van deze situatie zie ik dat deze over regie/controlle gaat. Ik zie het belang van samenwerken met collega's maar ik merk dat ik in de praktijk door de onzekerheid die ik voel over mijn lessen een dominante rol aanneem en geneigd ben mijn eigen mening door te drukken. Het is dus voor mij belangrijk een balans te vinden en op zoek te gaan naar het compromis.

Commented [RB14]: Hoe kun je deze balans gaan vinden? Wat betekent het genoemde inzicht voor je handelen?

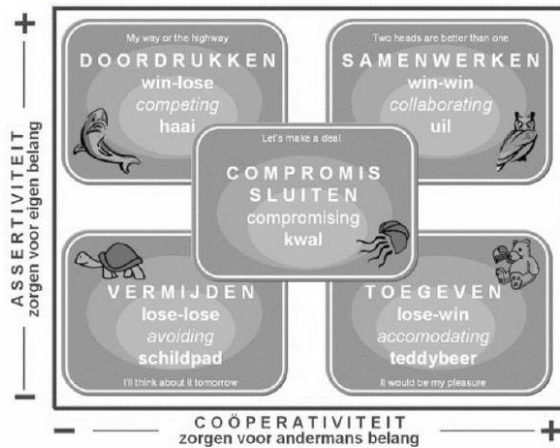
Commented [JK15]: wat betekent dit concreet? wat zou in deze situatie mogelijk balans zijn?

Literatuur

- Ebbens, S. en Ettehoven, S. (2012) *Effectief leren*. Noordhoff Uitgevers.
- Geerts, W., & Kralingen, R. (2009). *Handboek voor Leraren*. Uitgeverij Coutinho.
- Jutten, J. (2018, 5 oktober). *Goede communicatie in een school*. wij-leren.nl. Geraadpleegd op 18 november, van <https://wij-leren.nl/school-communicatie.php>
- Slooter, M. (2018). *De zes rollen van de leraar*. Uitgeverij Pica.

Bijlage Situatie 1 Thomas-Killmanmodel

a) Thomas-Killmanmodel



Als ik de situatie analyseer volgens het Thomas-Killmanmodel, **heeft** mijn collega **hier** de rol van de haai. Ze **hanteerde** zich niet aan onze afspraak en duwde zodat ik toch een boek met mijn klas zou lezen. Op school neemt ze vaak de leiding over de sectievoorzitter.

Deleted: heeft

Formatted: Font color: Red

Vorige jaar, was mijn eerste jaar op school. Deze collega was de coördinator van de klassen waar ik les gaf. Omdat zij ervaring had, volgde ik haar leiding. Ik had de rol van de teddybeer: ik was accommodatie. Nu ben ik de coördinator van de 2TTO klassen en ik wil de rol van de uil nemen om samen te werken. Echter, als ik deze situatie analyseer, noem ik de rol van de haai toen mijn collega bleef doordrukken met haar idee van een boek lezen.

Formatted: Font color: Red

b) Toetsbeleid op school

Het is in **deze** toetsbeleid te zien dat er tussen drie en vier toetsmomenten zijn in een periode. **D**

7. Toetsing

7.1 Toetsing algemeen

De sectie houdt de oorspronkelijke uitgangspunten van het onderwijsmodel aan: 2 summatieve toetsen per periode (1 toets in de afsluitingsweek en 1 tussentijdse toets). Verder tellen andere vaardigheden (spreken, luisteren, tache, presentaties) mee in het docenten cijfer. Na elk hoofdstuk volgt een formatieve toets (Bilan). Een 2^e formatieve toets is online beschikbaar.

Voordelen van dit model zijn dat het structuur geeft en duidelijkheid biedt aan de leerling. We zijn er dan ook in het algemeen genomen tevreden mee, evenals de mogelijkheid om te variëren in het docentcijfer. Nadeel van het model is de tijdsdruk om e.e.a. elke periode af te ronden. Bovendien zou er meer nadruk gelegd kunnen worden op authentieke taalsituaties en communicatieve vaardigheden.

Bij wijze van proef gaan we experimenteren om in bepaalde jaarlagen, afhankelijk van het onderwerp de tussentijdse toets te vervangen door een vaardigheid, waarbij de leestof toegepast moet worden. Concreet is het voorstel dit in periode 4 (2019) te gaan doen in de 2^e klassen VWO.

Commented [MS16]: Dit materiaal toont aan dat er een toetsbeleid is. Het ondersteunt echter op geen enkele wijze je analyse van de situatie

Formatted: Font color: Red

Bijlage 3 Voorbeelduitwerking van voorbereidingsopdracht

Ierarenopleider

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

Deze casus levert mij de volgende vragen op:

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

Vanuit het perspectief van mijn beroep vind ik, dat ik studenten moet stimuleren zelf na te denken en niet voor moet kauwen wat ze moeten doen. Uiteindelijk is dat ook wat zij op hun beurt met hun leerlingen moeten doen. Ik heb mij verdiept in het geven van feedbackⁱ en ik geef mijn feedback bij voorkeur in de vorm van vragen, die de student aan het denken moeten zetten over zijn keuzes.

Deze gaan dan over structuur (wat zet je waar?) en inhoud. Ik bespreek het waarom hiervan ook met de student.ⁱⁱ De feedback zet ik op papierⁱⁱⁱ en ik licht deze mondeling toe. Ik vraag de student aantekeningen te maken en/of het gesprek op te nemen, zodat er teruggeluisterd kan worden. Het is mijn overtuiging dat een lerarenopleider te allen tijde het goede voorbeeld moet geven^{iv}.

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

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

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

XXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXX

ⁱ Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77 (1), 81-112. ⁱⁱ Flower, L., & Hayes, J.R. (1981). A cognitive process theory of writing. *College composition and communication* 32, 365-387.

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

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

Bijlage 4 Dilemma's in de onderwijspraktijk

Dilemma's binnen de klas.

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

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

Dilemma's buiten de klas

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

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

Onderwijsdilemma's

De volgende pagina's bevatten voorbeelden van onderwijsdilemma's: [12 dilemma's waar docenten bijna dagelijks mee te maken hebben](#) en <http://www.onderwijsdilemma.nl/>.

Bijlage 5 Hoe voorkom je dat je van plagiaat beschuldigd wordt?

Wat verstaan we onder plagiaat?

De volledige omschrijving van plagiaat en fraude vind je in de OER. Hieronder staat een samenvatting daarvan.

Plagiaat is het overnemen of gebruikmaken van andermans ideeën, waarnemingen, formuleringen, gegevens, enzovoorts, zonder dat duidelijk is dat die niet van jou afkomstig zijn. Dat betekent bijvoorbeeld dat je van plagiaat beschuldigd kunt worden als je niet correct en/of volledig je bronnen vermeldt of als niet duidelijk is of tekst van jou of uit een bron afkomstig is. Dat is bijvoorbeeld het geval als je niet correct citeert, of als je gebruik maakt van plaatjes, tabellen of schema's van anderen zonder dit duidelijk en correct te vermelden. Daarnaast zijn er andere mogelijke vormen van plagiaat. Plagiaat is een vorm van fraude.

Wat gebeurt er als er een vermoeden van plagiaat ontstaat?

De docent is verplicht een onregelmatigheid die leidt tot een vermoeden van fraude te melden bij de examencommissie. De docent stelt je in dat geval hiervan op de hoogte. De examencommissie zoekt uit of er inderdaad sprake is van plagiaat en geeft jou in dat onderzoek de gelegenheid te reageren op het vermoeden van fraude of plagiaat. Bij vaststelling van plagiaat volgt een sanctie en wordt de aantekening 'FR' in SIS geplaatst. Als de examencommissie plagiaat niet vaststelt, krijg je hiervan ook bericht. Er volgt dan geen sanctie en er wordt niets in SIS geregistreerd. Je werk wordt dan alsnog nagekeken door je docent.

Wat moet je doen om te voorkomen dat je van plagiaat beschuldigd wordt?

Overtuig je er voordat je een product inlevert van dat je niet van plagiaat beschuldigd kunt worden. Ook formatieve opdrachten, ontwerpen, kladversies of teksten waarop je feedback wilt ontvangen vallen onder deze regeling.

Gebruik de onderstaande checklist om het risico op een onderzoek door de examencommissie te verkleinen.

	Ja/nee	Wat ga ik nog aanpassen?
Ik heb mijn tekst zelf geschreven.		
'Waar ik de inhoud en redeneringen van de tekst gebaseerd heb op een of meerdere bronnen, heb ik dat duidelijk vermeld.'		
Alle citaten die ik heb gebruikt zijn duidelijk als citaat te herkennen.		
Ik heb de bron bij elk citaat vermeld.		
Op alle plekken waar ik in mijn eigen woorden informatie uit een bron heb verwerkt heb ik die bron genoemd.		
Bij alle illustraties, tabellen, figuren, codes, enzovoort heb ik de bron vermeld.		

Alle bronnen waarvan ik gebruik heb gemaakt zijn vermeld in een literatuurlijst.		
Als het product tekst bevat, of andere gegevens die ik eerder voor een ander deel van de opleiding heb ingediend, heb ik dit duidelijk vermeld.		
Ik heb gecontroleerd dat ik het juiste bestand heb ingeleverd. Bij een vergissing heb ik de docent daar meteen van op de hoogte gesteld.		

Bijlage 6 Waarom aandacht voor PPO?

We besteden in de opleiding aandacht aan je persoonlijke professionele ontwikkeling (PPO) omdat je persoonlijke opvattingen over leren en lesgeven grote invloed uitoefenen op je denken en handelen als docent en sterk bepalen wie je bent en wie je wilt worden als leraar (Pillen, Meijer & Beijaard, in Beijaard, 2016), maar ook omdat ze bepalen hoe je dingen ervaart en je daarvan leert.

In jaar 3 en 4 van de PPO-lijn doen we dit (onder andere) door je te laten nadenken over dilemma's, moeilijke keuzes tussen twee gedragsalternatieven, waar je in je lespraktijk tegenaan loopt. "Elke keuze heeft een voor- en een nadeel. De uiteindelijke keuze die je maakt is een persoonlijke. Wat kan helpen bij die keuze, is het dilemma bespreekbaar maken meten een derde in wie je vertrouwen stelt. In jaar drie en vier kun je deze vraag aan de orde stellen in studentbegeleiding (SB-colleges), intervisie of supervisie. Om het dilemma te kunnen hanteren, of bespreekbaar te kunnen maken, moet je je er eerst bewust van zijn. Om die reden is het luisteren naar je gevoelssignaal (de gedachte dat er iets wringt) en het reflecteren op je handelen essentieel." (Groen, 2020, p.186). Deze dilemma's hebben vaak te maken met botsende opvattingen, belangen of waarden: bijvoorbeeld wanneer jij andere zaken belangrijk vindt dan je werkplekbegeleider of lerarenopleider, of wanneer je het moeilijk vindt om zoals Beijaard (2016) dat zegt "een balans te vinden tussen de wens om zo goed mogelijk voor je leerlingen zorgen" (p.39) en de beperkte tijd of kennis die je hebt om dit ook echt te kunnen doen.

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

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



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

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

Een professional maakt meer en bewuster zijn eigen keuzes om zichzelf en zijn vak te ontwikkelen en zoekt actief naar verbinding met nieuwe kennis en ontwikkelingen in de wetenschap. Aangezien kennis in hoog tempo veroudert, is dus niet alleen je opleiding relevant, maar meer nog de actieve verbinding die je met nieuwe kennis en inzichten kunt blijven maken (Ruijters, Van Luin, Wortelboer, 2019). Wij vinden het van belang dat je je ook na het afronden van je opleiding kunt blijven ontwikkelen als professional en willen je daar in onze PPO-lijn zo goed mogelijk op voorbereiden.

“Het zijn van een professional is de keuze voor een manier van werken, waarbij je zelf aan het roer staat en je jezelf uitdaagt het beste uit jezelf en je vak te halen.”

Ruijters, Van Luin, Wortelboer, 2019, p.31

