

App Bekwaam als Leraar

Gebruikerssuggesties bij de ondersteuning van leraren bij de ontwikkeling van startbekwaam naar bekwaam leraar



Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding
2023

App Bekwaam als Leraar

Gebruikerssuggesties bij de ondersteuning van leraren bij de ontwikkeling van startbekwaam naar bekwaam leraar

Januari 2023

Marco Snoek, Jannet Doppenberg en Babette Meijer

Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding

Versie

1.0

© 2023 Copyright Hogeschool van Amsterdam



Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	4
2.	De app Bekwaam als leraar.....	5
3.	Achtergronden.....	8
3.1	Leraarschap als continuum	8
3.2	Een referentiekader voor ontwikkelstappen.....	8
3.3	Bespreken van gedrag en intenties in een professionele dialoog	9
4.	Het gebruik van de app.....	10
4.1	Als spiegel voor competentie-ontwikkeling	10
4.2	Als handvat voor het begrijpen van een concrete praktijksituatie	11
4.3	Als startpunt voor een professionele dialoog	11
4.4	Individueel	12
4.5	In begeleidingssituaties	13
4.6	In teamverband	14
4.7	Met studenten, leraren in opleiding of zij-instromers	15
4.8	Met startende leraren	16
4.9	Met ervaren leraren	16
5.	Aandachtspunten t.a.v. condities.....	17
5.1	Begeleidingsvaardigheden.....	17
5.2	Inbedding in de school en de opleiding.....	18
6.	Tot slot	19

1. Inleiding

Leraren zijn cruciaal voor het leerproces van leerlingen. De (verdere) ontwikkeling van de bekwaamheid van de leraar is daarmee het belangrijkste aangrijpingspunt voor leraren en scholen die hun leerlingen nog beter willen ondersteunen.

De app *Bekwaam als Leraar* heeft tot doel om leraren en hun begeleiders en leidinggevenden te ondersteunen bij de ontwikkeling van die bekwaamheid. De app is ontwikkeld vanuit de gedachte dat leraren na afronding van hun opleiding als startbekwaam leraar van start gaan en dat ze zich gedurende hun loopbaan nog verder kunnen en moeten ontwikkelen. Voor een belangrijk deel gaat dat door het opdoen van ervaring en door interactie met collega's. Maar gerichte reflectie kan dat ontwikkelproces versterken. De reflectie kan ondersteund worden door het formuleren van een volgend niveau in bekwaamheid. Dat biedt een referentiekader waar een leraar zich aan kan spiegelen en waarmee een leraar op zoek kan gaan naar de 'zone van naaste ontwikkeling', de volgende stap in zijn of haar ontwikkeling als leraar.

Deze app biedt zo'n referentiekader door het beschrijven van twee niveaus: startbekwaam leraarschap en bekwaam leraarschap. Door de beschrijving van die niveaus en de daarbij passende reflectievragen (de 'dialogokaarten'), kan het leraren handvatten bieden om stil te staan bij en een impuls te geven aan hun ontwikkeling op verschillende competenties.

De app is een generiek instrument dat toe te passen is in uiteenlopende situaties en onderwijssectoren. Hij is te gebruiken door leraren-in-opleiding, zij-instromers, startende leraren en ervaren leraren (teams) in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en mbo. Dat betekent de beschrijvingen in de app zodanig geformuleerd zijn dat de gebruiker ze zo kan aanpassen en interpreteren dat ze passen bij de eigen context. Dat betekent ook dat we voor deze handreiking voor het gemak in deze handreiking de term 'leraren' (en leerlingen) hanteren als verzamelterm voor leraren in het po, vo en mbo. In de de app voor het mbo wordt consequent de term docent (en student) gebruikt.

Deze handreiking heeft tot doel om gebruikers handvatten te geven voor het gebruik van de app. Die gebruikers zijn allereest leraren, maar ook hun begeleiders (coaches, schoolopleiders, lerarenopleiders). Ook leidinggevenden kunnen nuttige ideeën uit de handreiking halen voor de begeleiding en ondersteuning van (startende) leraren op hun school. De app kan gebruikt worden als reflectie-instrument, als handvat tijdens begeleidingsgesprekken tussen een startende leraar/docent en een begeleider, of tussen een leraar-in-opleiding en een begeleider, of in teamgesprekken over kwaliteit bij het handelen in de klas. Daarbij is het van belang te beseffen dat de app nadrukkelijk niet bedoeld is als beoordelingsinstrument, maar als reflectie-, begeleidings- en ontwikkelingsinstrument waarbij de competenties van de leraar verhelderd en geconcretiseerd kunnen worden.

De app is beschikbaar in twee versies:

1. Als app voor mobiele telefoons en tablets voor zowel Apple IOS als Android:
 - <https://apps.apple.com/nl/app/bekwaamheden-junior-leraar/id1391619148>
 - <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.hva.tsse.juniorleraar>
2. Als web-app
 - {{{{{URL}}}} Deze versie heeft ook de mogelijkheid om eigen aantekeningen bij een selectie van de bekwaamheden en die te downloaden.

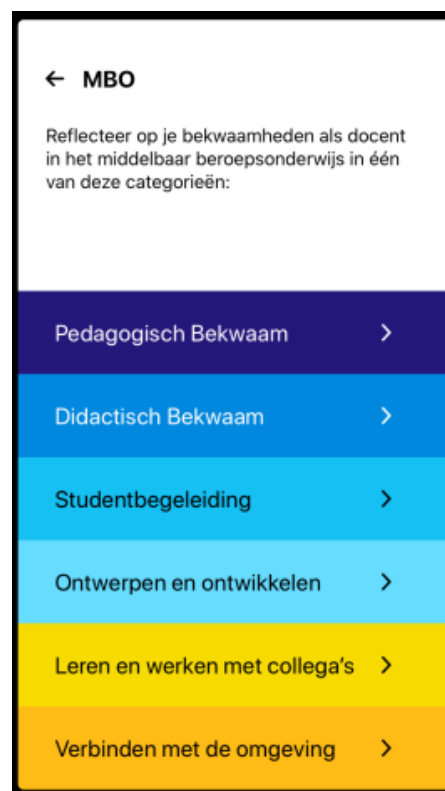
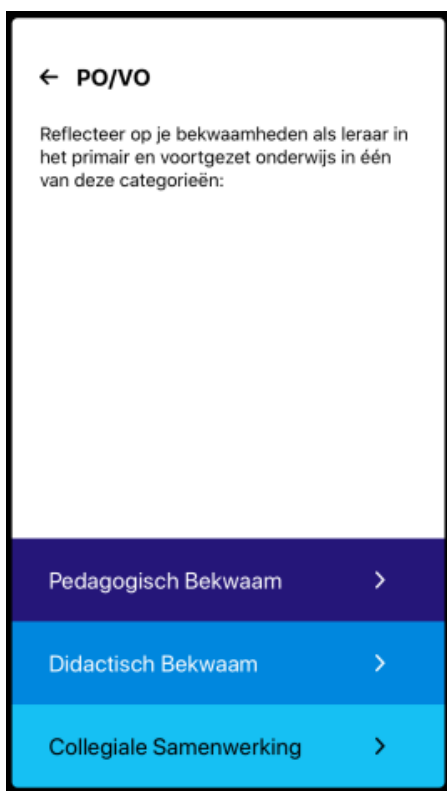
De afbeeldingen in deze gebruikerssuggesties zijn afkomstig van de mobiele app.

2. De app Bekwaam als leraar

De kern van de app Bekwaam als Leraar bestaat uit een aantal schermen rond de bekwaamheden die gevraagd worden van leraren en docenten. Die bekwaamheden zijn geordend rond verschillende domeinen met een onderscheid naar po/vo en mbo.

Voor het po en vo gaat het om de domeinen: Pedagogisch bekwaam, Didactisch bekwaam, en Collegiale samenwerking.

Voor het mbo gaat het om de domeinen: Pedagogisch bekwaam, Didactisch bekwaam, Studentbegeleiding, Ontwerpen en ontwikkelen van onderwijs, Leren en werken met collega's, en Verbinden met de omgeving.



Elke bekwaamheid is op twee niveaus uitgewerkt:

- op het niveau *startbekwaam leraarschap* (voor gebruik tijdens de opleiding – inclusief zij-instroom- en PDG-trajecten – en in het eerste jaar na de opleiding). Dit niveau is gekoppeld aan het niveau van de wettelijke bekwaamheidseisen waar leraren en docenten aan moeten voldoen
- op het niveau *bekwaam leraarschap* (voor gebruik in na het eerste jaar van het leraarschap). Dit beschrijft een vervolgstap in de ontwikkeling van je niveau van professionele bekwaamheid als leraar of docent. Dit niveau kan gebruikt worden bij meer ervaren leraren die willen nadenken over een volgende ontwikkelstap in hun handelen, maar ook tijdens begeleidingsprogramma's voor startende leraren als streefniveau dat startende leraren in circa drie jaar tijd (de 'inductiefase') zouden moeten kunnen bereiken door gericht te werken aan hun ontwikkeling.

Elke bekwaamheid bevat drie elementen:

- Het beoogde resultaat (In de web-app: *Wat wil ik bereiken?*).
Voor het niveau *startbekwaam* is het resultaat geformuleerd in termen van het handelen van de leraar of docent, voor het niveau *bekwaam* is het resultaat geformuleerd in termen van het handelen van de leerling.
- Vervolgens worden indicatoren genoemd die bij kunnen dragen aan het beoogde resultaat. (In de web-app: *Dit bereik ik door ...*).
De indicatoren beschrijven het zichtbare handelen van de leraar en het resultaat van dat handelen. Deze indicatoren zijn voorbeelden van handelen van de leraar. In de bekwaamheidsbeschrijvingen is geen onderscheid gemaakt naar onderwijstype (afgezien van het onderscheid po/vo en mbo), domein, schoolvak of onderwijskundige visie van de school. Bij het gebruik van de kaarten kunnen leraren/docenten en begeleiders indien gewenst eigen passende invulling aan de indicatoren geven als dat beter past bij de concrete situatie.
- Tenslotte volgt een aantal reflectievragen. (In de web-app: *Dit zet mij aan het denken*).
De reflectievragen geven de mogelijkheid om stil te staan bij en het gesprek te voeren over de onderliggende kennis, opvattingen, overtuigingen of identiteit van de leraar. De reflectievragen nodigen op deze wijze uit tot een open dialoog. De reflectievragen zijn bedoeld als suggestie voor deze dialoog en kunnen aangevuld worden met eigen vragen die aansluiten bij de situatie en ontwikkelvragen van de leraar of docent.

← 3. Bevorderen van autonomie

STARTBEKWAAM BEKWAAM

Resultaat

De docent bevordert de autonomie van studenten.

De docent

- biedt keuzemogelijkheden in taken
- biedt keuzemogelijkheden in de aanpak van de taken
- zorgt dat studenten zich eigenaar voelen van hun leren

Reflectievragen

- Wat betekent 'autonomie van de student' voor jou?
- Hoeveel invloed hebben studenten op de invulling van hun leerproces en leeruitkomsten?
- Geef je keuzemogelijkheden in taken? Zo ja, welke?

← 3. Leren met collega's

STARTBEKWAAM BEKWAAM

Resultaat

Collega's ervaren dat de leraar actief werkt aan professionalisering passend in het schoolbeleid. Leerlingen ervaren de school als lerende organisatie.

De leraar

- gebruikt persoonlijke reflectie als inspiratiebron voor collega's
- deelt informatie over nieuwe ontwikkelingen in vak en beroep
- bespreekt met collega's de samenwerking met ouders/verzorgers/derden en maakt afspraken op basis van samenwerking
- past zijn handelen aan na scholing of feedback

Reflectievragen

- Aan welke trainingen, studiedagen of andere vormen van professionalisering heb je deelgenomen? Op wiens initiatief doe je...

BEOOGD RESULTAAT

INDICATOREN

REFLECTIEVRAGEN

De app is ontwikkeld door de Hogeschool van Amsterdam en is een verdere uitwerking van de dialoogkaarten die ontwikkeld zijn in het kader van het project Junior Leraar waarin lerarenopleiders en coaches van startende leraren in verschillende sectoren nauw samenwerkten.

De web-app is ontwikkeld in samenwerking met de VO-Raad en het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren.

Van de kaarten voor het po en vo is ook een fysieke versie beschikbaar in de vorm van een box met kaarten. Meer informatie is te vinden op www.hva.nl/juniorleraar.

Meer informatie over de ontwikkeling van startbekwaam naar bekwaam leraarschap is te vinden in het boek *Startende leraren in het po en vo. Goede begeleiding aan het begin van de loopbaan*, geschreven door Marco Snoek en uitgegeven door Uitgeverij Pica in 2018.



3. Achtergronden

3.1 Leraarschap als continuüm

Leraren zijn voortdurend bezig met de ontwikkeling van hun leerlingen. Aandacht voor de eigen ontwikkeling is echter minder vanzelfsprekend. Dat heeft alles te maken met de structuur van het beroep: na hun opleiding hebben leraren direct de volledige verantwoordelijkheid voor hun eigen klas. Dat betekent dat van startende leraren hetzelfde verwacht wordt als van leraren die al 20 jaar ervaring hebben. Gevolg is dat er voor het beroep geen formele competentieniveaus zijn geformuleerd die richting kunnen geven aan ontwikkeling gedurende de loopbaan van leraren. Ook het feit dat leraren een bevoegdheid voor het leven krijgen, geeft geen directe prikkels voor gerichte ontwikkeling gedurende hun loopbaan. Dat betekent dat de structuur van het beroep vrij statisch is. Leraren die zich willen ontwikkelen moeten daartoe zelf het initiatief nemen (en dat doen veel leraren dan ook!).

De statische structuur van het beroep krijgt de laatste tijd steeds meer aandacht. Naast de aandacht voor het (samen) opleiden van leraren, hebben veel scholen programma's ingericht voor de ondersteuning en begeleiding van startende leraren en zijn er daarvoor handvatten en structuren ontwikkeld. Voor de ontwikkeling na die 'inductieperiode'¹ zijn er echter veel minder concrete beelden, handvatten en instrumenten die de ontwikkeling van leraren gericht kunnen ondersteunen, terwijl de ambitie van veel leraren en scholen is nog gedurende lange tijd werkzaam zijn als leraar.

Als we het beroep van leraar beschouwen als een continuüm – met de fase van de initiële lerarenopleiding, de inductiefase als beginnend leraar, en de (lange) fase als ervaren leraar – dan is het belangrijk om handvatten te hebben die die ontwikkeling gedurende dat continuüm kunnen ondersteunen.

Dergelijke handvatten zouden leraren moeten ondersteunen bij de reflectie op hun kwaliteiten, maar ook bij het nadenken over en vormgeven aan de volgende stap in hun ontwikkeling. Eén zo'n handvat kan een referentiekader zijn dat kan fungeren als een spiegel waarin een leraar naar zichzelf kijkt en op zoek gaat naar een ontwikkelstap in de zone van naaste ontwikkeling.

3.2 Een referentiekader voor ontwikkelstappen

Voor krachtige leerprocessen is het niet voldoende om terug te kijken naar een situatie in het verleden, maar is er ook een referentiekader voor competentieontwikkeling nodig. Daarmee kunnen leraren hun eigen handelen toetsen aan een externe professionele norm.

Zo'n professionele norm kan binnen teams gebruik worden om de vraag te stellen: waar staan we nu als team en waar staat ieder persoonlijk? Zo'n professionele norm kan ook gebruikt worden als handvat voor begeleidingsprogramma's, bijvoorbeeld voor startende leraren, waarbij naar een duidelijk competentieniveau toe gewerkt wordt: welk niveau wordt er na drie jaar van hen verwacht?

Zonder zo'n referentiekader dat kan fungeren als spiegel, ontstaat het risico dat reflectie ongericht blijft. De opbrengst van dat proces is dan erg afhankelijk van de individuele leraar en de manier van leren en reflecteren die deze hanteert. Zo'n referentiekader kan werken als een professionele beroepsnorm

¹ De eerste drie jaar na de opleiding heet de inductiefase. In die fase zijn leraren in ontwikkeling van startbekwaam naar bekwaam. Sinds 2020 hebben veel scholen een inductiearrangement ontwikkeld waarin beschreven staat hoe die ontwikkelfase wordt begeleid.

waaraan (startende) leraren zich kunnen spiegelen en optrekken bij de gerichte en systematische verbetering van het lesgeven.

De inzet van dergelijke instrumenten geeft leraren dubbele informatie: ze geven inzicht in zowel het niveau van het eigen handelen als een referentieniveau wat van een 'bekwaam' leraar verwacht mag worden. Daarmee verrijken ze het niveau van reflectie en geven ze startende leraren handvatten om professionele groei actief en systematisch aan te pakken.

3.3 Bespreken van gedrag en intenties in een professionele dialoog

Voor het formuleren van een referentiekader voor bekwaam handelen is het van belang om niet alleen naar het feitelijke gedrag te kijken, maar ook naar de intenties die dat gedrag voeden.

We beschouwen daarom bekwaamheid of competentie als 'de mate waarin een persoon – gebruikmakend van een persoonlijke kennisbasis en aansluitend bij zijn persoonlijke opvattingen en overtuigingen en bij professionele waarden en normen – bij het uitvoeren van taken in een specifieke context verantwoorde beslissingen kan nemen, resulterend in werkgedrag (probleemaanpak, interventie) dat bijdraagt aan vooraf als wenselijk beschouwde resultaten'.

Dit impliceert dat competenties context- en persoonsspecifiek zijn: iemand kan in de ene context wel competent handelen en in de andere context niet. Dit impliceert tevens dat een competentie of bekwaamheid niet specifiek één soort handelen voorschrijft. Er is niet één direct verband tussen handelen en beoogde uitkomsten, en er kan niet van tevoren vastgelegd worden welke gedragingen 'de beste' zijn. Er is immers in de meeste omstandigheden niet één 'ideale' oplossing waarvoor iedereen zou moeten kiezen. Een referentiekader moet daarom niet handelingsvoorschrijvend zijn, maar ruimte laten voor een 'range of acceptable ways to teach'.

Vaak is begeleiding erop gericht om zichtbaar te maken wat een (aankomende of startende) leraar in huis heeft en wat de volgende ontwikkelingsstappen zijn. Daarbij staat een normatief kader centraal van gewenst gedrag en vaardigheden die leraren in hun klaspraktijk (verwacht worden) in (te) zetten. Lesgeven en leraar zijn is echter meer dan het beheersen van een aantal precies gedefinieerde vaardigheden. Het belangrijkste instrument van een leraar is zijn persoon. Dat betekent dat naast kennis en vaardigheden ook opvattingen en overtuigingen een belangrijke rol spelen in wie je bent en wie je wilt zijn als leraar. Het inzetten van die vier elementen op zo'n manier dat een leraar tot afgewogen pedagogische keuzes kan komen, en tot pedagogisch handelen dat recht doet aan leerlingen, aan de context en aan de persoon en identiteit van de leraar zelf, vraagt – in de termen van Biesta – om een grote virtuositeit en pedagogische wijsheid. Het bespreekbaar maken van opvattingen en overtuigingen en het ontwikkelen van die virtuositeit en wijsheid vraagt om een gelijkwaardige dialoog tussen leraren. Zo'n dialoog kan gestimuleerd worden door het stellen van bepaalde vragen. Met name vragen over het 'waartoe' en het 'waarom' van onderwijs kunnen het gesprek goed op gang brengen. Dergelijke vragen hebben geen 'goed' antwoord. Het antwoord hangt immers samen met de context en met de persoon van de leraar. Dat maakt ze juist zo geschikt voor een dialoog: in het zoeken naar antwoorden zijn de gesprekspartners gelijkwaardig. Aan de hand van dergelijke vragen kan een gezamenlijke taal ontwikkeld worden om dilemma's, vraagstukken, drijfveren en overtuigingen bespreekbaar te maken.

Om die reden bevat de app bij elke bekwaamheid ook een aantal reflectievragen die een handvat bieden om de opvattingen en overtuigingen die het handelen sturen bespreekbaar te maken in een gelijkwaardige dialoog tussen professionals.

4. Het gebruik van de app

De app kan op verschillende manieren gebruikt worden:

- Als spiegel voor competentie-ontwikkeling
- Als handvat voor het begrijpen van een concrete praktijksituatie
- Als startpunt voor een professionele dialoog

in verschillende situaties

- In dialoog met jezelf
- In dialoog met een begeleider of coach
- In dialoog met collega's

en met verschillende doelgroepen:

- Met leraren in opleiding
- Met startende leraren
- Met ervaren leraren

Hieronder geven we een aantal voorbeelden van de manier waarop de app ingezet kan worden. Er zijn talloze andere manieren waarop de app ingezet kan worden, maar we hopen hiermee enige inspiratie te geven bij het gebruik.

4.1 Als spiegel voor competentie-ontwikkeling

De dialoogkaarten beschrijven de competenties van leraren en kunnen dus gebruikt worden als handvat voor competentie-ontwikkeling.

Het eerste deel van elk scherm beschrijft bij elke competentie het beoogde resultaat van het handelen van de leraar, uitgewerkt in een aantal concrete voorbeelden waar dat handelen dan uit kan bestaan. Die beschrijvingen zijn bedoeld als spiegel om het eigen handelen te vergelijken met het handelen dat verwacht kan worden op 'startbekwaam' of 'bekwaam' niveau. De beschrijvingen geven als het ware een norm voor het zichtbare handelen van de leraar.

Aan de hand van die beschrijvingen kan bekeken worden in welke mate het handelen voldoet aan één van beide niveau's. In de web-app kun je bijvoorbeeld competenties selecteren en beschrijven hoe een bepaalde competentie in jouw handelen zichtbaar wordt. Dat kun je vervolgens bewaren en gebruiken in een begeleidingsgesprek met een coach of begeleider.

Dat kan enerzijds een foto of een profiel opleveren: wat kenmerkt jouw handelen als leraar, wat zijn jouw sterke en zwakke punten? Daarbij kan ook bekeken worden of je dat handelen altijd, vaak, soms of nooit laat zien.

Tegelijk kan het ook een ontwikkelperspectief geven: wat is jouw 'zone van naaste ontwikkeling', wat is een logische volgende stap van ontwikkeling?

Op bepaalde momenten kan het zinvol zijn om dat overzicht over alle bekwaamheden te maken (bijvoorbeeld voor een jaargesprek met een leidinggevende, of voor een assessment in het kader van een opleidingstraject), maar in veel gevallen is het meer voor de hand liggend om één of twee bekwaamheden te pakken om daar specifiek op in te zoomen. Op basis van de beschreven indicatoren voor het handelen kan een leraar dan – al of niet in gesprek met een coach/begeleider of met collega's) voor zichzelf ambities of voornemens formuleren waar hij/zij de komende tijd aan wil werken of mee wil oefenen.

De reflectievragen stimuleren om niet alleen stil te staan bij het handelen, maar ook bij de vraag of dat handelen voldoende aansluit bij de eigen onderliggende opvattingen en overtuigingen. De reflectievragen kunnen zo helpen om professionele spanningen zichtbaar te maken. Dat kan vervolgens een startpunt zijn om die spanningen ook bespreekbaar te maken.

4.2 Als handvat voor het begrijpen van een concrete praktijksituatie

Wanneer leraren tegen bepaalde probleemsituaties aanlopen kunnen de dialogokaarten helpen om systematisch na te gaan in hoeverre het handelen van de leraar daar een rol bij speelt en welke ontwikkeling kan helpen in het oplossen of verminderen van die probleemsituaties. Een complexe situatie kan dan uiteen gerafeld worden door na te gaan welke competenties een rol spelen en waar een andere aanpak zou kunnen helpen.

Daarbij kan een aantal stappen doorlopen worden:

1. Beschrijf de situatie waar je tegen aan loopt zo rijk en neutraal mogelijk
2. Beschrijf wat maakt dat het blijft zoals het is, of beschrijf wat maakt dat het erger wordt en niet beter.
3. Formuleer (liefst hardop, in dialoog, of al schrijvend) wat je hypothese is: wat zijn oorzaken, wat zijn gevolgen, welke factoren spelen een rol? Kortom: hoe zit dit volgens jou in elkaar? Teken dit vervolgens in een stroomschema, dus met pijlen van oorzaken naar gevolgen. Besteed daarbij met name aandacht aan je eigen rol hierin.
4. Neem nu wat afstand van het papier, letterlijk. Neem een collega in gedachten wiens kennis jij bewondert. Probeer je in te beelden dat die naar jouw schema kijkt: welke aannames zitten erin? Heb je pijlen waarvan je niet zeker bent? Heb je een term gebruikt maar weet je eigenlijk niet precies wat die inhoudt? Wat zou die collega aan jou vragen?
5. Bedenk wat die collega zou doen in die situatie en welke competenties of kwaliteiten hij of zij zou inzetten.
6. Gebruik nu op basis hiervan de app Bekwaam als Leraar om na te gaan welke competenties specifiek van toepassing zijn in deze probleemsituatie.
7. Bestudeer de beschrijvingen bij deze competenties: welke handvatten bieden ze voor ander handelen in de situatie? Wat vraagt dat van jou?
8. Kies één of twee van die competenties en probeer op basis daarvan alternatieve interventies te bedenken. Of formuleer een ontwikkelambitie voor jezelf. (zie ook 4.4).

4.3 Als startpunt voor een professionele dialoog

Het zichtbare handelen van leraren wordt gedreven door onderliggende opvattingen en waarden. Die bepalen de unieke invulling die een leraar geeft aan zijn leraarschap. Die opvattingen en waarden zijn daarmee persoonsafhankelijk en lenen zich veel minder makkelijk voor een ordening in verschillende niveau's van bekwaamheid. Ze vormen wel een handvat om met elkaar het professionele gesprek te voeren over wat jou drijft als leraar en hoe dat vorm krijgt in je handelen. Dat kan de vorm krijgen van een professionele dialoog die uitgaat van gelijkwaardigheid. Niet met het doel om elkaar te overtuigen of het eigen gelijk te behalen, maar om uit te wisselen, vanuit nieuwsgierigheid naar de drijfveren van de ander en om je daardoor te laten inspireren.

In een professionele dialoog zijn de gesprekspartners gelijkwaardig. Zo is in een gesprek tussen startende leraar en coach de opvatting van een coach niet per definitie beter dan die van de starter, al zal die opvatting wellicht gevoed zijn door meer ervaring. Dat maakt zo'n dialoog ook veiliger, omdat het er in

eerste instantie niet om gaat een waardeoordeel uit te spreken over de opvattingen van de één, maar om uit te wisselen en te inspireren. Dat betekent dat een dialoog een aantal kenmerken heeft die anders zijn dan in een discussie of debat:

Dialogo (bevoordert contact)	Debat (bevoordert wij – zij)
Synthese Luisteren Open vragen stellen Met elkaar Nieuwsgierig doorvragen Achter het gedrag van de ander proberen te kijken Samenvatten Op zoek naar het perspectief van de ander Alle argumenten worden gehoord en meegenomen in de besluitvorming	Antithese Overtuigen Suggesteren Tegen elkaar Motieven negerend Zeker van eigen gelijk Aftroeven Het eigen perspectief centraal Winnaars en verliezers

4.4 Individueel

De app Bekwaam als Leraar kan individuele leraren handvatten geven om stil te staan bij de eigen situatie en de eigen ontwikkeling. Hoewel uitwisseling met anderen in veel situaties waardevol kan zijn en meerwaarde heeft, sluit het niet altijd aan bij de voorkeurstijl van iedere leraar. Ook kunnen leraren in een situatie komen waarbij er weinig mogelijkheid is voor uitwisseling met anderen (bij het ontbreken van goede begeleiding of van een teamcultuur waar ruimte is voor inhoudelijk gesprek). Het gebruik van de app als individueel reflectie-instrument ligt dan voor de hand.

Bij individueel gebruik kan een leraar enkele thema's of competenties kiezen die aandacht vragen en stil staan bij de vraag hoe het eigen handelen zich verhoudt tot het handelen zoals dat in de kaarten beschreven is. De kaarten fungeren dan feitelijk als een virtuele collega die kritische vragen stelt ten aanzien van jouw handelen. Op die manier worden verbeterpunten zichtbaar waar gericht mee geoefend kan worden. De kaarten kunnen ook gebruikt worden om juist te identificeren waar het handelen al aansluit bij de beschreven niveaus. Dit kan bijdragen aan het versterken van zelfvertrouwen en het benutten en versterken van sterke kwaliteiten.

Als concreet voorbeeld zou je de volgende stappen kunnen doorlopen:

1. Op welk thema of welke competentie is er sprake van een behoefte of verlangen voor verdere ontwikkeling? Kies er 1 of 2 om het niet te complex te maken.
2. Bedenk één of meer concrete situaties waarin dit aan de orde was. Waar was je tevreden over? Wat had je anders gewild? Wat vraagt dat van jou?
Tip: probeer jezelf niet te beoordelen in termen van "goed" of "fout", maar ga ervan uit dat je goede redenen had of impulsen die je hebt gevolgd om bepaalde redenen. Onderzoek jezelf zoveel mogelijk zonder oordeel.
3. Formuleer aan de hand van de dialoogkaarten wat je op dit thema wilt leren of ontwikkelen.
4. Beschrijf de gewenste situatie: wat doe je na afloop van het leer- of ontwikkelproces anders en wat het effect zou moeten zijn op leerlingen?
5. Bedenk hoe je dat wilt oefenen. Doe je dat zelf? Samen met een collega? Door bij een ander te kijken of een ander bij jou te laten kijken? Hoe kan theorie je hierbij ondersteunen?
6. Breng dit voornemen in de praktijk.
7. Probeer achteraf de oefensituatie te reconstrueren: Wat ging goed? Wat ging minder goed? Wat was het effect? Waarom? Daarbij kunnen de beschrijvingen van het handelen van de leraar in de

dialogokaarten handvatten bieden om verschillende aspecten te onderscheiden. De reflectievragen kunnen helpen om stil te staan bij onderliggende patronen en overtuigingen.

8. Formuleer op basis hiervan vervolgvragen. Of pak een nieuw thema of competentie op.

4.5 In begeleidingssituaties

Voor veel mensen geldt dat reflectie, leren en ontwikkeling het beste gedaan kan worden in gesprek met anderen. Dat kan een opleider zijn (tijdens de lerarenopleiding), maar ook met een begeleider of coach (als startende leraar), met een collega of zelfs met een leidinggevende. Die laatste situatie stelt wel hoge eisen aan veiligheid. Alleen als er voldoende veiligheid is waarbij het leren en ontwikkelen centraal staat en niet het beoordelen, is er voldoende ruimte voor een open gesprek waarbij je je ook kwetsbaar kunt opstellen.

Als concreet voorbeeld zou je de volgende stappen kunnen doorlopen:

1. Bepaal samen op welk thema of welke competentie is er sprake van een behoefte of verlangen voor verdere ontwikkeling? Kies er 1 of 2 om het niet te complex te maken.
2. Bedenk één of twee concrete en recente situaties of gebeurtenissen waarin dit aan de orde was. Waar was je tevreden over? Wat had je anders gewild? Wat vraagt dat van jou?
3. Formuleer samen aan de hand van de dialogokaarten wat je op wil leren of ontwikkelen. Maak daarin gebruik van de expertise en ervaring van je begeleider.
4. Beschrijf de gewenste situatie: wat doe je na afloop van het leer- of ontwikkelproces anders en wat het effect zou moeten zijn op leerlingen? Maak het niet te groot: beperk het tot een beperkte concrete stap, bijvoorbeeld aan de hand van 1 indicator van de dialogokaart waar dit betrekking op heeft.
5. Bedenk samen hoe je dat wilt oefenen. Doe je dat zelf? Samen met een collega? Door bij een ander te kijken of een ander bij jou te laten kijken? Hoe kan theorie je hierbij ondersteunen?.
6. Breng dit voornemen in de praktijk.
7. Probeer achteraf samen de oefensituatie te reconstrueren: Waarover ben je tevreden? Waarom? Wat was het effect? En waar wil je het nog over hebben? Daarbij kunnen de beschrijvingen van het handelen van de leraar in de dialogokaarten handvatten bieden om verschillende aspecten te onderscheiden.
8. Bespreek met elkaar aan de hand van de reflectievragen welke onderliggende patronen en overtuigingen in jullie handelen een rol spelen. Waar zitten verschillen en overeenkomsten? Wat zegt dat over jullie unieke professionele identiteit? Welke spanningen ervaar je daarbij tussen jezelf, collega's en de schoolcontext? Hoe kun je daar het beste mee om gaan? Waar kunnen jullie elkaar inspireren?
9. Formuleer samen op basis hiervan vervolgvragen en vervolgvragen. Of pak een nieuwe thema of competentie op.

Op gezette tijden (bijvoorbeeld 2 keer per jaar) kun je ook samen een balans opmaken over je groei en ontwikkeling door je ontwikkeling op alle competenties zichtbaar te maken. Je kunt dit zichtbaar maken door zelf, je coach en 1 of 2 collega's te vragen om je te scoren op alle competenties. Per competentie kun je dan bepalen op welk niveau je zit (startbekwaam of bekwaam), bijvoorbeeld door aan te geven of je bepaald gedrag altijd, vaak, soms of nooit laat zien. Een dergelijk overzicht kan helpen om ontwikkeling zichtbaar te maken en te vieren, maar ook om ontwikkelpunten te identificeren en te vertalen naar een ontwikkelplan voor de komende periode. Het overzicht kan ook gebruikt worden als voorbereiding voor een functioneringsgesprek met een leidinggevende.

(Voor de po/vo versie van de app is een digitale scan beschikbaar om de balans over alle competenties meerdere keren op te maken op basis van 360graden feedback. Zie <https://www.hva.nl/etalage/az-lemmas/algemeen/etalage/junior-leraar/instrumentarium-junior-leraar/zelfscan/zelfscan.html>)

4.6 In teamverband

In veel teams is in de hectiek van alle dag weinig tijd en gelegenheid om het met elkaar te hebben over het dagelijks handelen. De app Bekwaam als Leraar kan een goed handvat vormen om met elkaar stil te staan bij het dagelijks handelen en bij de ambities van het team als het gaat om het pedagogisch handelen, didactisch handelen of de onderlinge samenwerking in het team.

Een dergelijk gesprek binnen het team stelt wel hoge eisen aan veiligheid. Alleen als er voldoende veiligheid is waarbij het samen leren en ontwikkelen en niet het onderling beoordelen centraal staat, is er voldoende ruimte voor een open gesprek waarbij de deelnemers zich ook kwetsbaar durven opstellen.

Als concreet voorbeeld zou je de volgende stappen kunnen doorlopen:

1. Bepaal samen welk thema of welke competenties onderwerp van de teamdialoog zijn. Waar is er sprake van een gezamenlijke behoefte of verlangen voor verdere ontwikkeling? Kies er 1 of 2 om het niet te complex te maken. Bekijk de kaart en pas samen eventueel de formulering aan zodat die past bij jullie context, visie en taal.
2. Elk van de deelnemers bedenkt rond de gekozen kaart één of meer concrete situaties waarin dit aan de orde was. Waar was je tevreden over? Wat had je anders gewild? Wat vraagt dat van jou?
3. Deel dit met elkaar. Waar zitten overeenkomsten en verschillen?
4. Bekijk aan de hand van de reflectievragen in hoeverre verschillen te maken hebben met verschillen in ervaring, opvattingen of overtuigingen?
5. Bespreek hoe je van elkaar kunt leren op dit thema: Hoe benut je verschillen in expertise en ervaring? Wie is al expert en kan anderen ondersteunen? In hoeverre vullen verschillen in opvattingen en overtuigingen elkaar aan? Waar is er sprake van eenzelfde ontwikkelvraag waar op samen te werken is?
6. Formuleer samen op basis van dit gesprek wat je op dit thema samen met of van elkaar wilt leren of ontwikkelen.
7. Beschrijf de gewenste situatie: wat doet jullie team na afloop van het leer- of ontwikkelproces anders en wat het effect zou moeten zijn op leerlingen?
8. Bedenk samen hoe je dat wilt oefenen. Doet ieder dat zelf? Samen met een collega? Door bij elkaar te kijken? Hoe kan theorie je hierbij ondersteunen?
9. Breng dit voornemen in de praktijk.
10. Bespreek na een afgesproken periode in het team de ervaringen op het thema: Wat is gelukt? Wat ging goed? Wat ging minder goed? Wat was het effect? Waarom?
11. Formuleer op basis hiervan samen of individueel vervolgvragen en vervolgacties. Of pak als team een nieuwe thema of competentie op.

Een dergelijke dialoog binnen het team kan goed gecombineerd worden met Lesson study. Deze methodiek biedt een mooie en concrete manier om ambities ten aanzien van een voorgenomen aanpak samen uit te proberen door samen na te denken wat dat betekent voor de concrete lesopzet en -praktijk. Dan kun je vervolgens samen uitproberen in een klassensituatie en dat samen observeren, om vervolgens samen te reflecteren op de aanpak en het effect op leerlingen.

4.7 Met studenten, leraren in opleiding of zij-instromers

De dialoogkaarten zijn goed in te zetten in formele opleidingsituaties, bijvoorbeeld in het kader van de initiële lerarenopleiding, zij-instroomtrajecten of trajecten voor een pedagogisch-didactisch getuigschrift. Met name de dialoogkaarten op het niveau startbekwaam zijn dan van toepassing omdat die het meeste aansluiten bij de zone van naaste ontwikkeling.

De kaarten kunnen in diverse situaties ingezet worden:

- Bij de begeleiding tijdens de stage of het werkplekleren (zie ook 4.4 en 4.5)
- In modules onderwijskunde en vakdidactiek waar bepaalde praktijksituaties en de daaraan verbonden competenties besproken worden. De dialoogkaarten kunnen dan helpen om samen kwaliteitscriteria voor het handelen te formuleren en te bespreken (zie ook 4.6).
- In intervisie-gesprekken waarin studenten samen probleemsituaties inbrengen en bespreken (zie de uitwerking hieronder).

Voor gebruik van de app bij intervisie-momenten kun je gebruik maken van de volgende stappen:

1. Vooraf kan afgesproken worden om met name te focussen op casussen die betrekking hebben op een specifiek vraagstuk.
2. De deelnemers worden gevraagd een concrete praktijkcasus in te brengen. Na een kort rondje wordt bepaald welke casus het meeste aansluit bij de gezamenlijke concerns.
3. De inbrenger schetst de casus (probleem, kwestie of puzzel) en formuleert wat hij/zij met de bespreking zou willen bereiken (contractering).
4. De inbrenger formuleert een kwestie: "Mijn puzzel / kwestie is / probleem is dat ik ..." en formuleert een verlangen: "Wat ik graag anders had gewild is ..."
5. De deelnemers stellen informatieve vragen zodat ieder de situatie duidelijk overziet.
6. De begeleider vraagt aan een ieder dat element uit het verhaal van de inbrenger te kiezen (een woord of een zin) dat de meeste indruk op hem/haar heeft gemaakt. De inbrenger luistert.
7. Begeleider vraagt of ieder zich in gedachten naar een bepaald moment in de geschetste situatie wil verplaatsen (hoeft niet voor iedereen hetzelfde moment te zijn) en zich verplaatst in één van de betrokkenen in de situatie. De deelnemers doen uitspraken in de ik-vorm en in de tegenwoordige tijd, dus alsof zij op dat moment in de situatie zitten.
8. De inbrenger krijgt de gelegenheid te reageren, wat is echt en wat niet (wat zou kunnen en wat lijkt onmogelijk). Dan formuleert de inbrenger nu de eigen leervraag nogmaals en nog scherper door deze zin af te maken: "Wat ik te leren heb is dat ik"
9. Met behulp van de *dialoogkaarten* gaan nu alle deelnemers op zoek naar datgene dat de inbrenger te leren heeft. Zij raden om de beurt één dialoogkaart aan en leggen uit waarom zij denken dat dit prioriteit 1 is.
10. De inbrenger selecteert één dialoogkaart die volgens hem/haar het meest de kern raakt en kiest daaruit één reflectievraag. De reflectievraag leest de inbrenger hardop voor. De inbrenger legt uit waarom dit het meest de kern raakt.
11. De groepsleden vragen: als je dit geleerd hebt, wat zou er dan een volgende keer anders gaan in de situatie die je net hebt geschetst?
12. Tot slot verplaatsen de groepsleden zich opnieuw in het moment uit stap 6 maar nu, alsof het positief afloopt. Zij doen ik-uitspraken vanuit de positie van de betrokkenen, die ze net ook al deden in stap 6.
13. De inbrenger heeft het laatste woord en formuleert een concreet voornemen om mee te oefenen.

4.8 Met startende leraren

De dialoogkaarten zijn in eerste instantie ontwikkeld met startende leraren voor ogen. Door de formulering van de twee niveaus biedt de app een handvat voor doelgerichte begeleiding en ontwikkeling richting een volgend competentieniveau (van 'startbekwaam' naar 'bekwaam').

Aandachtspunt is dat veel startende leraren in de eerste maanden vaak nog moeite hebben om te handelen op het niveau startbekwaam: de abrupte overgang naar volle verantwoordelijkheid voor de eigen klassen en de grote hoeveelheid lessen die gegeven worden kunnen voor een dip in het handelingsniveau zorgen. Focus op een competentieniveau dat na drie jaar bereikt kan of moet worden, kan dan leiden tot het vergroten van onzekerheid. Bij de begeleiding kan daarom in veel gevallen in de eerste maanden het best gebruik gemaakt worden van de kaarten op het niveau 'startbekwaam', om het zelfvertrouwen te vergroten en te (her)bevestigen.

Na verloop van tijd (bijvoorbeeld na het eerste jaar) kan dan geleidelijk voor verschillende competenties die goed beheerst worden overgeschakeld worden naar het volgende competentieniveau. Dit biedt de mogelijkheid om begeleiding op maat te geven: bij de begeleiding wordt bij sommige competenties nog gemikt op het niveau 'startbekwaam', bij andere competenties waar de ontwikkeling verder is, wordt het niveau 'bekwaam' als referentiekader gebruikt.

De app kan ook gebruikt worden om gezette momenten een tussenbalans op te maken over de verschillende competenties heen, om op basis daarvan de totale ontwikkeling te bespreken en afspraken te maken over de ontwikkelpunten voor de komende maanden (zie ook 4.5).

4.9 Met ervaren leraren

Hoewel de startpunt bij het ontwikkelen van de app lag bij de ondersteuning van startende leraren, geldt ook voor ervaren leraren dat reflectie op het handelen en op de competenties die dat handelen sturen waardevol kan zijn. De verschillende kaarten bieden ook voor ervaren leraren handvatten om te reflecteren op en het gesprek te voeren over de ambities die ze met leerlingen en hun klassen hebben en over de overtuigingen en opvattingen die daaraan ten grondslag liggen.

Een belangrijk uitgangspunt is dat leraren onderling van elkaar verschillen in de competenties die sterk ontwikkeld zijn en competenties die zwakker ontwikkeld zijn. Die verschillen kunnen een goed startpunt zijn voor dialoog binnen het team (zie 4.6), waarbij de nadruk kan liggen op het identificeren van specifieke expertises die ondersteunend kunnen zijn voor anderen binnen het team.

Bij het gebruik van de app met ervaren leraren kan gekozen worden voor een positieve insteek: waar zit je kracht en expertise en hoe is die optimaal in te zetten voor het leren van leerlingen of het ondersteunen van collega's? Daarnaast kan er ook gekozen worden voor een meer ontwikkelingsgerichte insteek, waar de nadruk ligt op situaties die als problematisch ervaren worden en het doel is om aan de hand van de dialoogkaarten op zoek te gaan naar handelingsalternatieven en ontwikkelpunten. Individueel, in begeleidingsgesprekken of in teamgesprekken kan dan gezocht worden naar patronen die zich voordoen in de klassenpraktijk of naar onderliggende aannames. Dat kan een startpunt zijn om op zoek te gaan naar theorie die kan helpen om een situatie scherper te analyseren, die aannames kan ontkenen of bevestigen, of die handvatten kan geven voor alternatieve aanpakken of perspectieven.

5. Aandachtspunten t.a.v. condities

5.1 Begeleidingsvaardigheden

Het begeleiden van (aankomende, startende en ervaren) leraren vraagt van begeleiders goede begeleidingsvaardigheden. Die vaardigheden hebben betrekking op het creëren van een veilige situatie waarin ruimte is voor leraren om zich kwetsbaar op te stellen. Dat betekent dat er een duidelijke scheiding aangebracht moet worden tussen het proces van begeleiden en van beoordelen².

Die veiligheid kan vergroot worden door niet alleen te focussen op ontwikkelpunten en tekortkomingen, maar ook op bereikte ontwikkeling en groei en op sterke kwaliteiten.

Daarnaast vraagt het om de vaardigheid om in praktijksituaties telkens op zoek te gaan naar de rol die de leraar in die situatie speelde en de handelingsalternatieven die daar mogelijk zijn.

Tenslotte kan de begeleider een belangrijke rol spelen in het verbinden van concrete praktijksituaties en competenties aan theorie die daarbij kan ondersteunen of die een nieuw perspectief op die situatie kan bieden.

Begeleiders van leraren moeten goed zicht hebben op het leren van leraren, bijvoorbeeld ten aanzien van bronnen die dat leren kunnen ondersteunen. Koffeman (2021) onderscheidt drie bronnen die het leren van leraren kunnen voeden:

1. Allereerst kan ervaring een belangrijke bron van leren zijn. Met name in de eerste jaren zorgt het opbouwen van praktijkervaring voor belangrijke stappen in de ontwikkeling van leraren. Toch is er het risico dat de impact op het professionele handelen van de startende leraar beperkt is. Startende leraren bouwen gedurende het eerste jaar een zekere mate van routine op, waardoor de lessen en de voorbereiding daarvan ze minder moeite en energie kost. Dat het minder moeite kost betekent echter nog niet dat de kwaliteit van het handelen beter wordt, of dat leerlingen beter en meer leren. Ervaring leidt in eerste instantie tot routine en niet automatisch tot meer kwaliteit. Voor dat laatste is het noodzakelijk dat er sprake is van 'deliberate practice': dat leraren bewust oefenen en experimenteren met nieuwe aanpakken en daarbij gericht feedback verzamelen op hun handelen. Dat betekent dat scholen dergelijke vormen van feedback moeten organiseren ter ondersteuning van de kritische reflectie van leraren. De app Bekwaam als Leraar is juist ontwikkeld om hier concreet bij te ondersteunen en om een handvat voor de praktijk te bieden.
2. Een tweede bron van leren zijn collega's. De ervaringen van de 'nabije andere' kan leiden tot nieuwe inzichten en inspiratie. Ook deze bron is echter niet vanzelfsprekend in scholen. Zoals hiervoor reeds aangegeven, wordt het beroep van leraar gekenmerkt door een sterk professioneel isolement: in de kern van hun werk – de begeleiding van leerlingen bij hun leerproces – staan leraren er meestal in hun eentje voor. Het is daarom niet vanzelfsprekend dat startende leraren de gelegenheid hebben om collega's in actie te zien of dat zij collega's in hun eigen lessen op bezoek krijgen. Op veel scholen is geen cultuur van collegiale feedback of wederzijds klassenbezoek. In vergelijking met andere landen onderscheiden Nederlandse leraren zich door een sterke vergadercultuur, maar blijven ze achter als het gaat om teamteaching, wederzijds klassenbezoek en het bespreken van de ontwikkeling van leerlingen, in verhouding tot hun Europese collega's (OECD, 2015). Ook deze bron van leren is dus niet

² Zie ook hoofdstuk 10 van het boek 'Startende Leraren in het PO en VO'.

vanzelfsprekend. Het gebruik van de app Bekwaam als Leraar kan juist door het gebruik in teams bijdragen aan het leren van collega's (zie ook 4.6 en 4.9)

3. De derde bron van leren is theorie, vastgelegde kennis uit onderzoek en uit de ervaringen van 'verre anderen'. Deze gestolde kennis over effectieve aanpakken staat centraal tijdens de lerarenopleidingen, maar ook in handboeken, praktijkpublicaties en onderzoekspublicaties. Ook voor deze bron geldt dat het gebruik van die bron na afloop van de lerarenopleiding niet meer vanzelfsprekend is. Het lezen en het gezamenlijk bespreken van theorie is in veel scholen geen routine. In de lerarenkamer is lang niet altijd ruimte voor inhoudelijk verdiepende gesprekken. Hierbij kan de begeleider of coach een cruciale rol spelen door theorie en uitkomsten van onderzoek in te brengen. Dat kan ook bijdragen aan een schoolcultuur waar het raadplegen van literatuur een vanzelfsprekendheid is.

Voor alle drie bronnen is het noodzakelijk om gericht actie te ondernemen om het leren van die bronnen te versterken. De app Bekwaam als Leraar is één van de instrumenten die daarbij kunnen helpen.

5.2 Inbedding in de school en de opleiding

De app Bekwaam als Leraar biedt leraren en hun begeleiders een referentiekader bij hun professionele ontwikkeling. Die ontwikkeling vindt echter niet plaats in een vacuum, maar binnen een school of een opleidingscontext waar ook andere activiteiten plaats vinden en andere instrumenten worden ingezet die bijdragen aan die ontwikkeling.

Dat betekent twee dingen:

1. Het gebruik van de app Bekwaam als Leraar wordt versterkt als het is ingebed in de structuur en cultuur van de school en het bestuur. Dat vraagt om verbindingen met de pedagogische visie van de school (en wat dit vraagt van leraren), met het strategisch personeelsbeleid in termen van beoordelingsprocedures die de school hanteert, en met de inzet en rol van coaches, collega's en leidinggevendenden, etc. Voor opleidingen geldt dat het voor studenten en begeleiders duidelijk is hoe het gebruik van de app past binnen de opleidingsvisie en de opleidingsdidactiek die gehanteerd wordt.
2. Het gebruik van de app wordt ook versterkt als de formuleringen aansluiten bij taal en systematiek die ook elders binnen de school of opleiding gebruikt wordt, met name als het gaat om de systematiek van bekwaamheden en de niveaus die daarbij onderscheiden worden. In veel gevallen zullen die niet 100% dekkend zijn, maar voor gebruikers en begeleiders is het belangrijk dat helder is hoe de competenties die gehanteerd worden in de app zich verhouden tot andere beschrijvingssystematieken binnen de context waarin ze werken.

Deze twee elementen kunnen op voorhand reeds duidelijk zijn als een school of opleiding er voor kiest om de app in te zetten. Maar er kan ook voor een meer stapsgewijze benadering gekozen worden, waarbij leraren of begeleiders besluiten om ervaring op te doen met de app. Die ervaringen kunnen vervolgens input zijn om na te gaan hoe de app meer systematisch ingebed kan worden in het inductiebeleid binnen de school en mogelijk ook bijdragen aan verder aanscherping van dat beleid.

6. Tot slot

In deze gebruikerssuggesties hebben we een aantal achtergronden van de app Bekwaam als Leraar beschreven en voorbeelden gegeven voor het gebruik van de app in verschillende situaties.

De voorbeelden zijn wat ze zijn: voorbeelden die als inspiratie kunnen dienen om zelf eigen concrete invullingen te bedenken in jouw concrete context. Gebruik daarbij je eigen professionaliteit en fantasie, bij voorbeeld door de reflectie te organiseren als reflectieve wandeling, door de dialoogkaarten in de app te gebruiken als inspiratie voor onderzoeksvragen voor de eigen schoolpraktijk, als handvat om bij de afsluiting van een studiedag de opbrengsten expliciet te formuleren, of als handvat bij de voorbereiding van een eindassessment, beoordelingsgesprek of sollicitatie. Het aantal toepassingen is zo breed als je eigen fantasie en creativiteit.

Het is onmogelijk om in de app alle verschillende contexten en varianten in het onderwijs expliciet te benoemen. Die contexten variëren van kleuteronderwijs tot de bovenbouw van het vwo en van onderwijs waar sturing door de leraar centraal staat tot onderwijs waar zelfregie van de leerlingen het vertrekpunt is (bijvoorbeeld Agora-onderwijs). Gevolg is dat het risico bestaat dat een leraar zijn of haar eigen context onvoldoende herkent in de beschrijvingen. We hebben geprobeerd om de beschrijvingen zo generiek mogelijk te formuleren, maar nodigen nadrukkelijk uit om bij het gebruik van de app de vrijheid te nemen om eigen invullingen te maken en de beschrijvingen aan te passen naar de eigen context. Daarbij kan het feit dat er twee varianten van de app zijn, één voor po/vo en één voor mbo, ook een bron van inspiratie zijn. Voor leraren in het po of vo kan het waardevol zijn om ook eens naar de competentiegebieden en competentiebeschrijvingen voor het mbo te kijken, als mogelijke inspiratiebron bij de ontwikkeling naar specifieke gebieden zoals Studentbegeleiding, Ontwerpen en ontwikkelen van onderwijs, en Verbinden met de omgeving, competentiegebieden die in de PO/VO variant minder expliciet aan de orde komen.