

D 2.2: Pedagogical and didactical training course

Adjusted to the needs and possibilities of
the hybrid lecturers

Grant Agreement: Cooperation in Education and Training for Blue Careers
(Sub)Work Package: Work package 2
Deliverable No: Deliverable 2.2
Auteur: Lucie Saxton
Versie (datum): January 2018





Inhoudsopgave

1.	Achtergrond	3
1.1	Samenwerking	3
1.2	Ondersteuning	4
1.3	Pilot.....	4
1.4	Duur	4
2.	Introductie	5
3.	De hybride docent in relatie tot het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift	6
4.	Bestaande situatie: Landelijk Raamwerk Pedagogisch Didactisch Getuigschrift	7
4.1	Doel van de PDG-opleiding	7
4.2	Uitgangspunten van de PDG-opleiding	7
4.3	Instroom	8
4.4	Inhoud PDG	8
4.5	Leren op de werkplek	9
4.6	Beoordeling.....	10
4.7	Studielast en organisatie.....	10
4.8	Kwaliteitsborging.....	10
4.9	Huidige situatie in Nederland	11
5.	Bepalen van gewenste nieuwe situatie	12
5.1	Wat anders	12
5.2	Hoe anders	12
5.3	Programma	13
5.4	Opleidingstraject.....	14
6.	Status quo.....	15
7.	Planning en uitvoering	17
8.	Evaluatie, conclusie en aanbevelingen	18
8.1	Evaluatie.....	18
8.2	Conclusie	19
8.3	Aanbevelingen	19
Bijlage 1:	Opleidingsgids Hybride PDG 2017-2018.....	20
Bijlage 2:	Evaluatie HD anoniem november 2017.....	55
Bijlage 3:	Evaluatie HD met College Directeuren oktober 2017.....	59



1. Achtergrond

Dit rapport is opgesteld in het kader van het project “Cooperation in Education and Training for Blue Careers” (CETBC), mede gefinancierd door de Europese Unie. CETBC wil drie problemen aanpakken:

- Het tekort aan technisch gekwalificeerde vakdocenten bij MBO-instellingen in de “blue economy¹”. Door het verbeteren en vergroten van het aantal vakdocenten in het MBO onderwijs, wordt aan jongeren de meest relevante en meest up-to-date vaardigheden aangeboden om te kunnen gaan werken in de “blue economy”. Dit zal leiden tot een verdere modernisering van het onderwijssysteem waarbij fundamentele samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven wordt gerealiseerd.
- Veel bedrijven verkeren in een lastige tijd, als gevolg van de economische situatie en de olieprijs. Dat kan als gevolg hebben dat goed opgeleide werknemers met veel vakkennis het bedrijf moeten verlaten. Middels introductie van het concept hybride werken kunnen deze werknemers voor de maritieme sectoren behouden blijven als zij worden bijgeschoold met actuele vaardigheden (een leven lang leren, didactische vaardigheden, arbeidsmobiliteit) en een toegevoegde waarde leveren aan de blauwe economie. De bedrijven die bij het project betrokken zijn, hebben welvarende jaren gehad, zij gebruiken het concept voor hybride werknemers ten behoeve van loopbaanontwikkeling;
- De intensieve samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in de blue economy zal worden verstevigd door de oprichting van een digitale stagedesk. Deze desk zal bedrijven die stageplaatsen aanbieden en studenten die er naar op zoek zijn, faciliteren. Dit heeft als resultaat dat deze studenten de mogelijkheid krijgen om hun verplichte stageperiode succesvol af te ronden. Anderzijds zal de stagedesk worden uitgebreid om zodanig het werken in de maritieme sector te promoten en het bedrijfsleven in deze sector de mogelijkheid te bieden om vacatures te plaatsen.

1.1 Samenwerking

Het project CETB is een samenwerkingsverband tussen een onderwijsinstelling, industrie, het Nederlands maritiem cluster, het havenbedrijf Rotterdam en de vakbond voor maritieme professionals uit Groot Brittannië, Nederland en Zwitserland. De sectoren waar dit samenwerkingsverband zich op focust zijn: offshore, maritieme technologie, scheeps- en jachtbouw, waterbouw, zeevaart, binnenvaart en visserij. De partners die betrokken zijn bij CETBC zijn:

- Stichting STC Group;
- Nautilus International;
- Stichting Nederland Maritiem land;
- Havenbedrijf Rotterdam NV;
- Van Oord Dredging and Marine Contractors BV.

¹Meer informatie over de blue economy: https://ec.europa.eu/maritimeaffairs/policy/blue_growth_en



1.2 Ondersteuning

Drie organisaties ondersteunen het project bij de uitvoering door het zoeken naar potentiële kandidaten binnen hun bedrijf voor het hybride werken. Deze organisaties zijn:

- Damen Shipyards Group;
- Royal IHC;
- Koninklijke de Vries Scheepbouw/Feadship.

1.3 Pilot

Voor het introduceren en implementeren van hybride werken, is CETB gestart met een pilot. Gedurende deze pilot heeft CETBC als doel om tenminste 10 hybride docenten binnen het MBO-onderwijs te introduceren. De reden dat alleen voor het MBO-onderwijs is gekozen is tweeledig. Ten eerste bestaat er binnen het MBO-onderwijs het grootste lerarentekort. Ten tweede zal het werken met slechts één niveau van onderwijs de introductie van hybride werken eenvoudiger en sneller maken. De hybride kandidaten zullen in eerste instantie geworven worden binnen de samenwerkende en ondersteunende organisaties van CETBC. Vervolgens worden hybride kandidaten ook geworven door het plaatsen van een algemene advertentie.

1.4 Duur

Het project CETBC is gestart op 1 januari 2017 en zal eindigen op 31 december 2018.





2. Introductie

Dit rapport is de tweede deliverable (D2.2) van de vier met betrekking tot werkpakket 2 (WP2) van het CETBC-project. Werkpakket 2 bevat alle activiteiten omtrent de introductie en implementatie van het hybride werken.

De eerste deliverable (D2.1) beschrijft de methode van assessment voor de nieuwe hybride docenten. De derde deliverable (D2.3) is een handboek voor HR-afdelingen over de juridische, financiële en alle andere relevante zaken om het concept van hybride werken te introduceren. Dit handboek zal werkgevers in de blue economy helpen om efficiënt te starten met het concept van hybride werk en ook onderwijsinstellingen ondersteunen om hybride werken te kunnen introduceren. De laatste deliverable (D2.4) biedt richtlijnen voor de introductie van hybride werk op Europees niveau; een handboek voor trainers of bedrijven die beginnen met het hybride werken.

Dit tweede rapport beschrijft waarom hybride docenten het PDG-programma (Pedagogische Didactisch Getuigschrift) moeten volgen. Om een duidelijk beeld van het onderwerp te krijgen, beschrijft dit rapport de huidige situatie van het PDG-programma en de gewenste situatie. De gewenste situatie zal verder worden toegelicht. Er wordt gekeken wat er anders moet ten opzichte van het bestaande programma en hoe dit uitgevoerd kan worden. Dit resulteert in een nieuw programma met bijbehorend opleidingstraject. Omdat de eerste hybride PGD nog in volle gang is, wordt een kleine toelichting gegeven over waar de opleiding nu staat (status quo). Tevens wordt er een gedetailleerd overzicht van de planning en uitvoering van het aangepaste PDG-programma weergegeven. Dit kan een uitkomst bieden voor andere instellingen om een aangepast PDG-programma te implementeren. Ten slotte worden de evaluatie van de activiteiten en conclusies besproken en worden aanbevelingen voor de toekomst gedaan.

Omwille van de leesbaarheid is in de tekst voor de hybride docent steeds 'hij' gebruikt. Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij' worden gelezen.



3. De hybride docent in relatie tot het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift

De Hybride Docent kent meerdere definities. De STC Group hanteert de volgende:

De hybride docent werkt minimaal voor 2,5 dag bij de STC Group en de resterende tijd bij zijn werkgever uit het bedrijfsleven. De werkgever in deze heeft haar werkzaamheden liggen op vlakken die gerelateerd zijn aan de opleidingen die bij de STC Group aangeboden worden. Ook zijn de werkzaamheden die de hybride docent bij de werkgever uitvoert, technisch inhoudelijk gerelateerd aan de vakken waarin de hybride docent les geeft bij de STC Group.

Voor de pilot van CETBC is gekozen om de hybride docent in te gaan zetten in het MBO-onderwijs. Om les te mogen geven in het MBO-onderwijs zijn er twee opties:.

- Ten eerste kan de toekomstige docent een tweedegraads lerarenopleiding volgen. Deze HBO-opleiding duurt 4 jaar en geeft bij afstuderen direct lesbevoegdheid. Dit traject is vooral geschikt voor diegenen die op voorhand ambitie hebben om les te gaan geven. Een hybride docent zal doorgaans niet in het bezit zijn van dit diploma;
- Daarnaast kan iemand in een later stadium van zijn carrière besluiten om docent te worden. Dit noemen we zij-instromers; Zij-instromers worden docent vanuit een ander beroep. Voor deze zij-instromers is er de mogelijkheid om een startbekwaamheid te verwerven. Voor het verwerven van deze startbekwaamheid is het wettelijk verplicht om het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift te behalen. In hoofdstuk 4 zal daar dieper op ingegaan worden.

Een hybride docent is een zij-instromer. Immers, de hybride docent wordt docent vanuit een ander beroep. De hybride docent zal dus ook het PDG certificaat moeten behalen.



4. Bestaande situatie: Landelijk Raamwerk Pedagogisch Didactisch Getuigschrift

Om een duidelijk beeld te krijgen waarom er voor de hybride docenten gekozen is voor een aangepast PDG-programma, is het van belang om eerst inzicht te hebben in de bestaande situatie voor wat betreft het PDG-programma. Dit programma is uiteengezet door het Landelijk Raamwerk Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. Dit hoofdstuk beschrijft een samenvatting hiervan en een korte schets van de huidige situatie in Nederland.

4.1 Doel van de PDG-opleiding

Het doel van de PDG-opleiding is dat vakbekwame beroepsbeoefenaren zich als zij-instromer kwalificeren voor het beroep van docent in het MBO. De PDG-opleiding is geschikt voor professionals met enkele jaren beroepservaring in een voor het MBO relevant beroep. Zij hebben een HBO opleiding afgerond, of beschikken tenminste aantoonbaar over HBO-werk- en denkniveau

De PDG-opleiding voorziet in de bekwaamheid ten aanzien van pedagogische en didactische kennis, inzicht en vaardigheden, zoals bedoeld in de artikelen 4.2.3 en 4.2.4. van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). De onderdelen, die de kandidaat bij de beoordeling van deze bekwaamheid op het vereiste eindniveau moet aantonen, worden vermeld op het PDG dat de kandidaat bij de afsluiting van de opleiding ontvangt. Het PDG wordt uitgereikt door de examencommissie van de tweede graads lerarenopleiding die eindverantwoordelijk is voor de PDG-opleiding. Het PDG voldoet daarmee aan de bepalingen in artikel 7a.4 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW)

Na afronding van de PDG opleiding kan de MBO-docent verbinding maken tussen het leren in de school en het leren op de werkplek. De docent MBO draagt er zorg voor dat zijn studenten goede beroepsbeoefenaren worden. De kennisverwerving van de student staat daarbij in het perspectief van de vorming tot startend beroepsbeoefenaar, waarbij de technisch-instrumentele vorming – wat moet ik leren en hoe moet ik het doen – verbonden is met het normatieve: wie en hoe wil ik zijn in dit beroep. De docent MBO bereidt zijn studenten voor op maatschappelijke participatie en eventueel op een vervolgstudie. De docent MBO plaatst de ontwikkeling van zijn studenten daartoe in een brede context en schenkt in de lessen en begeleiding aandacht aan teamwork, zelfsturing en identiteitsvorming. Het gaat dan om het leren van aan het beroep gerelateerde disciplinekennis (wiskunde, voedingsleer, mechanica), procedurele kennis (hoe de kennis toe te passen), communicatie (taal, omgang), werkproceskennis (kenmerken van het productieproces en het takenpakket), maar ook het ingroeien in waarden en normen van de beroepsgroep, het ontwikkelen van eigen accenten en het kijken naar jezelf en je ontwikkeling

4.2 Uitgangspunten van de PDG-opleiding

De PDG-opleiding is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

1. In de opleiding staat de relatie tussen het beroepenveld, de branche, de beroepsopleiding en de student centraal;
2. De opleiding wordt vormgegeven volgens de principes van 'samen opleiden'. De lerarenopleiding en de MBO-instelling zijn samen verantwoordelijk voor de inhoud en kwaliteit van de opleiding; het opleidingsinstituut is eindverantwoordelijk;
3. Het opleidingsconcept wordt in overleg tussen MBO en de lerarenopleiding vastgesteld;



4. Het beroepsprofiel docent MBO, gebaseerd op de bekwaamheidseisen uit de wet BIO², de generieke kennisbasis (ECBO³) plus addendum⁴ en de Dublin descriptor⁵ vormen de onderleggers voor de PDG-opleiding;
5. De opleiders werken voorbeeldmatig (double loop-leren);
6. Het eindniveau van de PDG-opleiding is Bachelor.

4.3 Instroom

Om te kunnen starten met de PDG-opleiding, beschikt de zij-instromer over een door zijn werkgever afgegeven geschiktheidsverklaring. De geschiktheidsverklaring bevat:

- een kopie van een WO/HBO-diploma, niet zijnde een diploma van een lerarenopleiding, of
- aantoonbaar bewijs van HBO werk- en denkniveau en tenminste drie jaar relevante werkervaring *en*
- een gewaarmerkte rapportage van een assessmentbureau dat als uitkomst heeft dat de zijinstromer zich via het PDG-traject kan kwalificeren voor het beroep van docent.

4.4 Inhoud PDG

Er zijn in de PDG-opleiding vijf thema's te onderscheiden:

1. Ontwikkeling van de beroepscompetenties en -identiteit;
2. Begeleiding van de MBO student;
3. Beroepspraktijk;
4. Visie op beroepsonderwijs en visie op docentschap;
5. Eigen ontwikkeling.

1. Ontwikkeling van beroepscompetenties en -identiteit: 'Ik als docent'

Basisvaardigheden voor een docent MBO zijn het ontwerpen van leerarrangementen en het verzorgen van leeractiviteiten die passen in de context van een beroepsopleiding, die voldoen aan de kwaliteitseisen (kwalificatiedossiers) en die leiden tot gewenst leerrendement waarbij een docent inzichten / ontwikkelingen uit de beroepspraktijk (branche) en de wetenschap, didactische inzichten, de juiste toetsinstrumenten en de zorg voor een prettig leerklimaat combineert. De docent MBO onderzoekt op systematische wijze de eigen onderwijspraktijk met het oogmerk die te verbeteren.

2. Begeleiding van de MBO student: 'Ik als begeleider'

Als begeleider zet een docent MBO interventies in om studenten te begeleiden bij de ontwikkeling tot beroepsbeoefenaar, toerusting voor participatie in de maatschappij en eventueel vervolgstudie. De docent begeleidt studenten bij de ontwikkeling van de reflectieve vaardigheid die nodig is voor het opbouwen van zelfregulerend vermogen. Bij problemen biedt een docent de student gerichte ondersteuning.

² Wet BIO: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0016944/2013-07-04>

³ ECB): <http://ecbo.nl/over-ecbo/>

⁴ Addendum: <http://ecbo.nl/25102016/wp-content/uploads/2016/12/ecbo-13-181-Addendum-generieke-kennisbasis-tweedegraads-lerarenopleidingen.pdf>

⁵ Dublin Descriptoren: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0015109/2003-06-26#Bijlage2>



3. Beroepspraktijk: 'Ik als verbinder tussen school en beroepspraktijk'

Naast school leert een student in de reële beroepspraktijk. Deze beroepspraktijk zorgt tevens voor de toekomstige werkplekken. Om het inductieproces tussen school en beroepspraktijk soepel te laten lopen zorgt de docent MBO dat de leeractiviteiten (leerarrangementen) gericht zijn op het leren aan en van de beroepspraktijk. Daartoe moet hij de beroepspraktijk en de daarbij behorende kwalificatie-eisen kennen en in contact zijn met het beroepspraktijk.

4. Visie beroep, beroepsonderwijs en docentschap: 'Ik als lid van een onderwijsteam en onderwijsgemeenschap'

De docent MBO vertaalt ontwikkelingen binnen de branche naar het beroepsonderwijs in het onderwijsteam en houdt daarbij rekening met de eigen positie binnen het onderwijs en in de samenleving en met ontwikkelingen ten aanzien van onderwijs (ROC-beleid, politiek, Onderwijsinspectie, maatschappelijk debat enz.). De docent MBO is een teamspeler met een sterk ontwikkelde organisatie- en omgevings sensitiviteit.

5. Eigen ontwikkeling: 'Ik als professional'

De docent MBO is een lerende professional, die bewust actief is in zijn eigen professionele ontwikkeling en in- en extern verantwoording aflegt voor zijn handelen.

4.5 Leren op de werkplek

De PDG-opleiding wordt vormgegeven volgens de principes van 'samen opleiden'. De lerarenopleiding en MBO-instelling zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de inhoud en uitvoering van de PDG-opleiding. De lerarenopleiding is eindverantwoordelijk. Het door de MBO-sector vastgestelde 'Kwaliteitskader', stelt minimeisen aan de kwaliteit van het leren op de werkplek en vormt daarmee het kader voor de afspraken die MBO-instelling en lerarenopleiding samen maken.

Het didactische model van de PDG-opleiding is onderwerp van gesprek tussen de MBO-instelling en de lerarenopleiding, die daar samen afspraken over maken. Die afspraken kunnen bijvoorbeeld gaan over de mate waarin de didactische ontwerpprincipes die de MBO-instelling voor haar beroepsonderwijs hanteert en het didactische model van de PDG-opleiding gelijkvormig zijn. Het didactisch model van de PDG-opleiding en de werkvormen die daarbij worden gehanteerd, zijn in lijn met de uitgangspunten en inhoud die in dit landelijke raamwerk zijn geformuleerd.

De MBO-instelling en de lerarenopleiding leggen afspraken vast over de rol, de taken en de verantwoordelijkheden van beide partners bij begeleiding, beoordeling en toetsing. Voor de zijinstromer die de PDG-opleiding volgt, is duidelijk wat deze rollen, taken en verantwoordelijkheden in de praktijk van de opleiding voor hem betekenen.

De opleiders van zowel de MBO-instelling als de lerarenopleiding zijn gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het PDG-programma. De MBO-instelling zorgt ervoor dat de zij-instromer tijdens het volgen van de PDG-opleiding door een ervaren MBO-docent wordt begeleid. Deze docent is door de lerarenopleiding opgeleid tot docentcoach. Over de inhoud en omvang van deze scholing maken de lerarenopleiding en de MBO-instelling



nadere afspraken. De MBO-instelling stelt per zij-instromer tenminste 2 klokuren per week beschikbaar voor begeleiding en coaching gedurende het PDG-traject.

4.6 Beoordeling

- De PDG-opleiding wordt afgesloten met een proeve van bekwaamheid, waarin de kandidaat aantoonst dat hij/zij als zelfstandig docent functioneert.
- De beoordeling van de kandidaat is onafhankelijk en intersubjectief en wordt uitgevoerd door de lerarenopleiding en de MBO-instelling samen. De lerarenopleiding en de MBO-instellingen maken over de wijze van beoordelen nadere afspraken.
- De lerarenopleiding is vanuit haar eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de PDG-opleiding en is ook eindverantwoordelijk voor de beoordeling.
- De lerarenopleiding verantwoordt de beoordeling en het HBO-niveau van de PDG-opleiding aan de hand van de Dublindescriptoren in haar Onderwijs- en Examenregeling (OER) en in het bijbehorende toetskader.
- Het PDG wordt uitgereikt door de examencommissie van de lerarenopleiding die eindverantwoordelijk is voor de PDG-opleiding.

4.7 Studielast en organisatie

- De PDG-opleiding heeft een totale omvang van 60 EC⁶;
- 50% van de totale PDG-opleiding vindt plaats op de leerwerkplek;
- De zij-instromer heeft een aanstellingsomvang van tenminste 0,4 fte;
- De zij-instromer is gedurende de PDG-opleiding één vaste dag per week vrij geroosterd voor het volgen van de opleiding, ongeacht de aanstellingsomvang. Dit houdt niet in dat de MBO-instelling de zij-instromer standaard faciliteert. Of de MBO-instelling de zij-instromer faciliteert hangt van het beleid van de MBO-instelling af;
- De zij-instromer verzorgt gedurende de PDG-opleiding tenminste acht lessen per week.

4.8 Kwaliteitsborging

De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit en het eindniveau van het PDG ligt bij de examencommissie van de tweedegraads lerarenopleiding die eindverantwoordelijk is voor de PDG-opleiding. De Onderwijsinspectie ziet toe op de kwaliteit van de leraar in het MBO. Dat doet de Inspectie in het kader van haar reguliere toezicht op instellingsniveau en gevraagd of ongevraagd ook op sectorniveau, in de vorm van zogenaamd themaonderzoek.



⁶ Wat betekent EC(TS)? Bij de start van het bachelor-masterstelsel in 2002 is het studiepuntenstelsel European Credit Transfer System (ECTS) ingevoerd: een studiejaar kent 60 EC (= 1680 studie-uren). De studielast van iedere opleiding en iedere onderwijseenheid wordt door het instellingsbestuur uitgedrukt in studiepunten (EC's)



4.9 Huidige situatie in Nederland

Momenteel wordt de PDG-opleiding in Nederland door een tiental opleidingsinstituten aangeboden. Deze opleidingen hebben allemaal min-of-meer hetzelfde programma met eenzelfde tijdsplanning. De wettelijke vereisten bepalen dat het programma 1680 studiebelastinguren heeft, oftewel 60 EC's. De meeste instituten hanteren een opleidingsduur van 1,5 jaar, waarbij de zij-instromer voor 1 dag uit geroosterd wordt. De opleiding start ongeveer tegelijkertijd met de start van het schooljaar.

De zij-instromer krijgt een coach op de werkplek en een PDG-docent vanuit de opleider en er wordt een persoonlijk opleidingsplan opgesteld waarbij leren en werken op elkaar worden afgestemd. Het theoretische deel van de opleiding wordt doorgaans bij de opleider gevolgd. Er worden regelmatig gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd om ervaringen te delen.



5. Bepalen van gewenste nieuwe situatie

Het reguliere PDG-programma voldoet zonder meer aan de wettelijke vereisten en zou eventueel toepasbaar kunnen zijn voor hybride docenten. Echter, de 5 thema's van de inhoud van de PDG, zoals benoemd in het vorige hoofdstuk, zijn gebaseerd op een zij-instromer die (min of meer) fulltime aan de slag gaat bij de onderwijsinstelling.

Het moge inmiddels duidelijk zijn dat hybride docenten geen gewone zij-instromers zijn. Zij hebben dubbele werkgevers. De werkgever uit het bedrijfsleven en de werkgever uit het onderwijs. Beide werkgevers maken afspraken met, en hebben verwachtingen van hun werknemers. Een werknemer moet voldoen aan deze afspraken en daarbij horende tijdsplanning. De hybride docent zal dus aan beide verwachtingen en planningen moeten voldoen. Als de hybride docent daarnaast ook nog start met de PDG-opleiding, komt er nog een derde partij bij.

De startende hybride docent komt in twee nieuwe werelden terecht: de onderwijswereld en de PDG-opleiding. Een nieuwe omgeving, andere mensen, een andere cultuur, een andere locatie, enzovoorts.

Het bovenstaande geeft aan dat er een grote (werk)druk ligt bij de hybride docent. De hybride docent zal over een hoge mate van inzet, aanpassingsvermogen, planmatigheid en doorzettingsvermogen moeten beschikken om al deze ballen in de lucht te houden. Daarnaast hebben de werkgever en onderwijsinstelling een grote verantwoordelijkheid om het de hybride docent mogelijk te maken deze ballen hoog te houden. De beschikbare tijd van de hybride docent zal daarom ook zo effectief en efficiënt mogelijk gebruikt moeten worden. Bovendien is een intensieve coaching vanuit de werkgever en vanuit de onderwijsinstelling noodzakelijk.

5.1 Wat anders

Om te anticiperen op het bovenstaande, is de PDG-opleiding op twee vlakken aangepast.

Ten eerste zal de bestede tijd voor de PDG-opleiding zo effectief en doeltreffend mogelijk besteed worden. Lesvrije uren (uren die de docent wel aanwezig is maar geen les geeft, zoals bijvoorbeeld tijdens examenweken) worden benut voor studie en tevens zal in de schoolvakanties tijd besteed worden aan de hybride PDG.

Ten tweede zal de opleiding in kortere tijd gevolgd worden. Uitzicht hebben op het afronden van de PDG werkt stimulerend. Dit vooruitzicht resulteert weer in een lager afbreukrisico; hybride docenten haken minder snel af. Vanzelfsprekend zullen deze aanpassingen geen afbreuk moeten doen aan de wettelijke vereisten waar de PDG-opleiding aan moet voldoen.

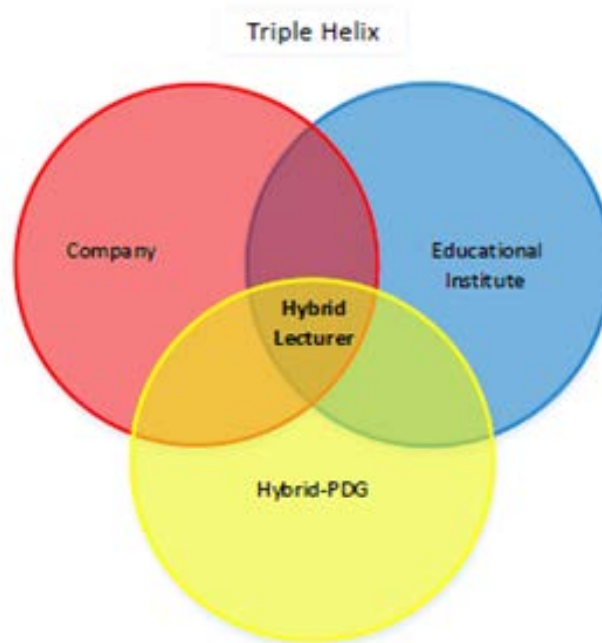
5.2 Hoe anders

Docenten die de hybride PDG-opleiding volgen, voeren educatieve taken uit op zowel de school als binnen het bedrijf. Deze educatieve taken kunnen divers zijn. Van het maken van technische instructies, het begeleiden van een nieuwe medewerker, het presenteren en andere zogenaamde soft skills binnen het bedrijf tot het ontwikkelen en uitvoeren van complete leerarrangementen binnen de school. Dit gehele spectrum aan educatieve taken en de mogelijke transfer van de benodigde competenties hiertussen kan zorgen voor vervlechting van de geleerde competenties binnen het project. Op deze wijze blijft het onderwijsveld draaiende en fungeren bedrijf en school als



een ecosystem, waarbij nieuwe ontwikkelingen in het veld naar de scholen gaan en leerlingen als stagiaires in bedrijven komen.

Door deze triple helix van bedrijf, onderwijsinstelling en hybride PDG-opleiding kan deze innovatieve vorm van opleiden zorgen voor een zeer gecontextualiseerd en pragmatisch aanbod. Bedrijf en school zijn binnen het ecosysteem van leren niet gescheiden.



5.3 Programma⁷

De Hybride PDG omvat net als de reguliere PDG de verplichte 60 EC's, oftewel 1680 studiebelastinguren. Deze uren worden in twee gelijke delen opgesplitst.

Het werkplekleren (840 uur) omvat activiteiten gericht op onderwijs en vindt plaats in settings waarin wordt geleerd en begeleid. Dit kan bij de werkgever maar ook bij de onderwijsinstelling plaatsvinden. De 840 uren werkplekleren zijn als volgt verdeeld: 640 uren docent brede taken (2 dagen per week) en 200 uren educatieve dan wel onderzoekstaken binnen bedrijf en/of STC.

De overige benodigde studiebelasting (840 uur) is als volgt verdeeld: Er worden 5 projectweken georganiseerd. Deze projectweken vallen in de lesvrije weken. Dat zijn de weken dat er geen les wordt gegeven maar de docent wel aanwezig is. Er worden 15 gezamenlijke bijeenkomsten gepland en 10 dagen vrijgeroosterd. Op deze manier kan ook de dag uitroostering die geëist wordt in het landelijk raamwerk worden geborgd. Uitgaande van het eerste jaar is er een halve dag per week gedurende 40 weken (=20 dagen), 10 dagen van de projectweek (=10 dagen). De overige 10 dagen kunnen dan binnen het ecosysteem van bedrijf ofwel in de uitloop worden verantwoord.

⁷ Zie bijlage 1: Opleidingsgids Hybride PDG 2017-2018 voor een uitgebreide uiteenzetting.



5.4 Opleidingstraject

In de 5 projectweken (augustus, herfst, voorjaar, einde schooljaar en in juli van het volgende jaar) wordt de start gemaakt met een nieuw thema, kenniskringen en gezamenlijk werken. Tussen de projectweken door is er veel ruimte voor lesbezoeken, intervisie, coaching met het oortje en coachen op afstand.

Een projectweek ziet er als volgt uit:

- 3 dagen opleiding;
- 1 dag werken in kenniskring;
- 1 dag coaching en begeleiding ook gericht op onderzoek.

De 5 projectweken omvatten dan 15 gezamenlijke bijeenkomsten en 10 uitgeroosterde dagen. Het traject duurt 10 maanden met een mogelijke uitloop van 2 extra maanden.



Gedurende de PDG opleiding krijgt de hybride docent vanuit de STC Group een coach toegewezen. Deze coach komt van de afdeling BOK (Begeleiding, Onderwijs en Kwaliteit) bij de STC Group en heeft zelf een onderwijskundige achtergrond. Daarnaast is deze coach opgeleid tot het begeleiden van collega's op diverse onderwerpen, waaronder begeleiding tijdens het volgen van de PDG-opleiding. De hybride docent heeft wekelijks recht op 2 uur coaching.



6. Status quo

Ten tijde van het opstellen van dit document, zijn de hybride docenten halverwege de opleiding hybride PDG. Ter illustratie is gevraagd aan de opleider/coach, die deze hybride PDG verzorgt bij de STC Group, een toelichting te geven op het verloop van de opleiding.

“Het verloop van de hybride PDG 2017 - 2018

Begin september 2017 zijn de STC Group en Fontys Hogescholen in samenwerking gestart met het hybride opleidingstraject pedagogisch didactisch getuigschrift. Tijdens de eerste bijeenkomsten van de opleiding zijn we bezig geweest met het ontwikkelen van een visie op onderwijs. We hebben over leertheorieën gesproken en praktijksituaties vanuit verschillende invalshoeken belicht.

Daarna hebben we naar het leerproces gekeken en op wat voor manieren je als beginnend docent een krachtige leeromgeving kunt vormgeven. Beginnende docenten hebben te maken met praktische problemen als het opstarten van een les, motiveren van studenten, vasthouden van de aandacht, ongeoorloofd telefoongebruik, creëren van rust, omgaan met ordeverstoringen, begrijpelijk en betekenisvol uitleggen van de lesstof en het goed afsluiten van een les. Deze inbreng zorgt voor het zinvol kunnen behandelen van het directe instructie model en het werken met lesvoorbereidings formulieren. Waar ze in het begin weinig oog voor hebben zijn hun eigen concerns, de eigen gedachten en gemoedsstaat tijdens het lesgeven. Als ze de eerste beginselen kunnen toepassen van gestructureerd lesgeven, is er ook aandacht voor de persoon die aan het lesgeven is. Op deze manier worden tijdens de opleiding praktijk theorie en persoonlijke ontwikkeling steeds aan elkaar gekoppeld.

Vanuit deze basis van effectief leren zien ze langzaam de meerwaarde van samenwerkend leren. Dit samenwerken gecombineerd met activerende werkvormen en differentiatie slaagt alleen met goed klassenmanagement. Beginnende docenten hebben in het begin de neiging om te veel te doen. In het opleidingstraject noemen we dit het butler model. We leren ze om gestructureerd en goed voorbereid de studenten meer aan het werk te zetten. Op deze manier is er een betere controle op begrip en een betere verwerking van de lesstof. Ze gaan experimenteren met de overgang van docent naar student gestuurd onderwijs. Docenten gaan nu inzien dat positieve en constructieve communicatie meestal sneller het gewenste gedrag tot stand brengt. Corrigeren en begrenzen gebeurt over het algemeen met behoud van relatie. Het geven van feedback wordt een belangrijk onderdeel om samenwerkingsopdrachten, die een aantal weken in beslag kunnen nemen, tot een succesvol einde te brengen. Feedback wordt aangevuld met feed up en feed forward.

De docenten kunnen de lesstof voorbereiden en de lesstof geven, met vallen en opstaan natuurlijk. In de opleiding is er ook aandacht voor het toetsen en beoordelen van de lesstof. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het toetsen van de theorie en het toetsen van de praktijk. Bij de theorie leren ze om hun lesstof netjes onder te verdelen in een toetsmatrijs. Bij het toetsen van de praktijk leren ze om rubrics samen te stellen zodat de betrouwbaarheid en validiteit toenemen. In maart 2018 leveren de docenten een portfolio in dat gevuld wordt met verschillende beroepsproducten. In bijlage 1: Opleidingsgids Hybride PDG 2017-2018 van Fontys Hogescholen staat daarover meer achtergrondinformatie.

Als laatste onderdeel wordt er gewerkt aan een praktijkgericht actieonderzoek. De docenten benutten ook hier hun kennis vanuit het bedrijfsleven. Binnen de STC Group wordt een SkillsLab



opgezet. Een onderdeel daarvan is de waterbak om te kunnen experimenteren met materialen en drijvende objecten. Een docent vanuit scheeps- en jachtbouw gaat onderzoeken hoe abstracte lesstof van lekstabiliteit en voorstuwing met behulp van de waterbak in het SkillsLab didactisch verantwoord aan de studenten overgedragen kan worden. Als de docenten hun portfolio en onderzoek succesvol afronden, worden de getuigschriften eind juli 2018 overhandigd.

De pilot verloopt tot nu toe naar tevredenheid van het bedrijfsleven, de STC Group en Fontys Hogescholen. Alle docenten hebben aangegeven graag een aantal dagen in het onderwijs te blijven lesgeven. Een aantal docenten geeft aan, door de hybride constructie met meer plezier in hun bedrijf te werken. Collega's binnen de STC Group geven aan dat er ontbrekende kennis in het curriculum wordt aangevuld en bestaande lesprogramma's worden opgefrist met praktijkervaringen.

Voor mij als opleider van Fontys is het stimulerend om docenten een snelle ontwikkeling te zien doormaken. Naast de frustratie, die natuurlijk ook af en toe door handelingsverlegenheid bij de docenten aanwezig is, zie je het werkplezier en de motivatie om iets van hun expertise aan de studenten over te kunnen dragen de boventoon voeren.

Andre van Vuuren, Fontys Hogescholen"



7. Planning en uitvoering

Op basis van de gewenste nieuwe situatie, zoals beschreven in de vorige hoofdstukken, is bij de start van de pilot een planning gemaakt van de te volgen acties. Onderstaand een overzicht met tijdspad van de hoofdactiviteiten daaromtrent:

1. onderzoek potentiële aanbieders PDG-opleiding	januari-februari 2017
2. offerte aanvraag	maart-april 2017
3. offerte gesprekken (aanbod, onderbouwing en herziening)	mei-juni 2017
4. besluitvorming en contract tekening CvB	juli 2017
5. planning opleiding	juli-augustus 2017
6. intakes kandidaten	augustus 2017
7. start opleiding	september 2017
8. diplomering	juli 2018

Bij het onderzoek naar potentiële aanbieders van de PDG-opleiding is gekeken naar de mogelijkheden die de opleiders bieden, voor welke branches de opleiders hun PDG-opleiding aanbieden dan wel dat zij er ervaring in hebben, ervaringen van de STC Group uit het verleden/heden met potentiële aanbieders en ervaringen van derden uit het verleden/heden met potentiële aanbieders.

Op basis van het bovenstaande is ervoor gekozen om twee aanbieders te vragen een offerte op te stellen. Hiervoor hebben eerst een aantal gesprekken plaats gevonden om duidelijk te krijgen wat de STC Group verwacht. Beide aanbieders hebben vervolgens een aangepast opleidingsplan PDG opgesteld met een bijbehorende offerte. Deze offertes zijn met de projectmanager, directie HRM en College van Bestuur STC Group besproken. Het College van Bestuur heeft op basis hiervan besloten om één van de aanbieders de opdracht voor de duur van de pilot te gunnen, te weten Fontys Hogeschool.

Bij de keuze gaf een tweetal zaken de doorslag. Ten eerste heeft Fontys een zeer concrete inkorting van de opleidingsduur weten te creëren. Aan de ene kant door het effectief gebruik maken van opleidingsvrije uren van de hybride docent tijdens zijn werktijd bij de STC Group, en aan de andere kant door het inzetten van educatieve uren tijdens de werktijd van de hybride docent tijdens zijn andere werk. Dit tezamen heeft geresulteerd in een hybride PDG. Ten tweede heeft Fontys een goed onderbouwde planning voor de coaching en begeleiding van de hybride docent opgesteld.

Fontys heeft na de gunning een planning gemaakt voor de hybride PDG. In augustus hebben de intake gesprekken met de deelnemers van de hybride PDG plaats gevonden en is de opleiding eind september van start gegaan. Elke maandag zijn de hybride kandidaten voor de PDG-opleiding vrij gepland. Deze maandagen worden gebruikt voor lessen of om te werken aan opdrachten. Ook wordt er op die dag tijd ingepland voor gesprekken met de coach vanuit de STC Group. Daarnaast zullen zij tijdens lesvrije uren opdrachten uitvoeren ten behoeve van de hybride PDG en zullen zij educatieve uren uitvoeren tijdens hun andere werk.

De verwachting is dat de hybride docenten in juli 2018 hun diploma in ontvangst zullen nemen. Voor diegenen die niet direct slagen, is er nog een uitlooptermijn van 2 maanden.



8. Evaluatie, conclusie en aanbevelingen

8.1 Evaluatie

Tijdens de hybride PDG 2017-2018 is (en wordt) er op een aantal momenten geëvalueerd met verschillende betrokken partijen. Deze evaluaties hebben tot doel om de kwaliteit van het lopende proces te bewaken en om het toekomstige proces te verbeteren (Hoe wordt PDG ervaren, wat gaat goed, wat kan beter en hoe kan dat dan beter). De betrokken partijen bij de hybride PDG zijn:

- de hybride docenten zelf;
- de coaches van de hybride docenten;
- direct leidinggevendenden bij de STC Group (Onderwijsmanager);
- direct leidinggevendenden bij andere werkgever;
- Collegedirecteuren;
- de portefeuillehouder bij het College van Bestuur;
- afdeling HRM;
- de opleider/coach van Fontys;
- projectmanagement CETBC.

De hybride docenten hebben elke week de mogelijkheid om te praten met hun coach (minimaal een half uur). Deze coach is toegewezen vanuit de afdeling BOK (Begeleiding, Onderwijs en Kwaliteit) van de STC Group. Allerlei zaken kunnen daar aan bod komen, met als doel om de hybride docent zo goed mogelijk te begeleiden in het volbrengen van de hybride PDG. Deze gesprekken zijn vertrouwelijk.

In november 2017 heeft er een evaluatie plaatsgevonden tussen het projectmanagement CETBC en de hybride docenten. In bijlage 2 is deze in anonieme vorm terug te lezen. Samenvattend hebben de hybride docenten tijdens deze evaluatie aangegeven dat een goede begeleiding in het voortraject zeer belangrijk is, mede omdat het niveau van de hybride docent goed moet zijn en dus een degelijke screening belangrijk is. Daarnaast is aangegeven dat het werken in kleine groepjes zeer effectief is tijdens de hybride PDG. Er is voldoende aandacht voor iedereen. Ook de duidelijke structuur van de opleiding is goed.

Met de direct leidinggevendenden (Onderwijs Managers) van de hybride docenten en College-directeuren is in de maanden oktober en november 2017 een eerste evaluatieronde gehouden met het projectmanagement CETBC. Tijdens deze gesprekken is vooral besproken hoe het nu gaat met de hybride docenten in het algemeen, en of de hybride PDG daaraan heeft bijgedragen. In bijlage 3 staat een samenvatting van deze evaluaties beschreven. Belangrijkste aandachtspunt in deze evaluaties was dat het combineren van eigen werk, PDG en docentwerk goed gemonitord moet worden om beheersbaarheid te waarborgen. In maart 2018 zal een nieuwe evaluatie ronde met de betrokken Onderwijsmanagers en College Directeuren volgen.

In januari 2018 heeft er een lunch plaatsgevonden tussen de hybride docenten en de portefeuillehouder bij het College van Bestuur. Op informele wijze en zonder beperkingen hebben de hybride docenten kunnen aangeven hoe zij tot nu toe de pilot hebben ervaren en hoe zij staan tegenover de



hybride PDG op dat moment. Uit deze gesprekken is vooral naar voren gekomen dat de hybride PDG zeer leerzaam en interessant is, maar dat het een flinke kluit is om alle balletjes in de lucht te houden.

In juni 2018 zullen er evaluatiegesprekken plaatsvinden tussen de hybride docent, direct leidinggevende van de andere werkgever en HRM. Deze gesprekken zullen vooral de voortgang van de pilot als geheel evalueren, maar dan zal ook de hybride PDG aan bod komen.

➔ **Opmerking:** Het moge duidelijk zijn dat een evaluatie aan het einde van de pilot als addendum zal worden toegevoegd aan dit document.

8.2 Conclusie

Op basis van de gevoerde gesprekken en evaluaties kan geconcludeerd worden dat de Hybride PDG tot op heden succesvol is. Alhoewel de hybride docenten nog maar halverwege zijn, geven zij aan dat de hybride PDG doeltreffend, leerzaam, interessant en leuk is, ondanks de grote (werk)druk die het bezorgd. Vanuit het management wordt aangegeven dat de hybride PDG als een succes wordt ervaren. Dit uit zich momenteel door de wens van velen binnen de STC Group om de hybride PDG voor alle zij-instromers in te voeren. De korte duur en het beperkt aantal uitvallers van de hybride PDG zijn daar voornamelijk de reden van.

8.3 Aanbevelingen

Voor een succesvolle uitvoering van het hybride PDG-programma is er aantal onderwerpen dat extra aandacht nodig heeft.

Verwachtingen:	Voordat de hybride docent start met de PDG-opleiding, moeten de verwachtingen bij alle betrokkenen duidelijk zijn. Dus, de hybride docent moet weten waar hij/zij aan toe is, maar ook de werkgever en school.
Communicatie:	Er moet een zeer heldere communicatie zijn (en blijven) tussen de driehoek docent-werkgever-school. Daarbij is het belangrijk om contactmomenten tussen de partijen op voorhand vast te leggen.
Coaching:	Het vergt nogal wat van een hybride docent die daarbij ook de PDG-opleiding volgt. Een coach vanuit de werkgever en vanuit de school is daarom ook van essentieel belang. De coaching zal daarbij op regelmatige basis moeten plaatsvinden.
Reguliere traject:	Momenteel heeft de STC Group twee PDG-opleidingen lopen. De reguliere PDG en de hybride PDG. Het reguliere PDG-traject duurt 18 maanden in plaats van 10 maanden. Het blijkt dat dit verschil in opleidingsduur nogal wat onrust en ontevredenheid opwekt bij de zij-instromers die de reguliere PDG volgen. Zij ervaren de reguliere PDG-opleiding als een “gebed zonder eind” en vinden het oneerlijk dat zij niet de verkorte versie kunnen volgen. Dat het niet anders kan omdat de hybride PDG een pilot is, brengt weinig soelaas. Het is dus van belang om zoveel mogelijk gelijkmatigheid te creëren en daarom de hybride PDG voor alle zij-instromers te introduceren. Mocht dat niet kunnen of lukken, dan is het van belang helder en duidelijk over de renden hiervan te zijn.



Bijlage 1: Opleidingsgids Hybride PDG 2017-2018



CINOP



PEDAGOGISCH DIDACTISCH GETUIGSCHRIFT

De hybride PDG 2017-2018

SCHEEPVAART
EN TRANSPORT
COLLEGE



*Fontys Educatief Centrum Beroepsonderwijs & Bedrijfsleven (FEC)
Eindhoven*

Versie: 092017 – september 2017



"Springen kun je niet met beide benen op de grond"

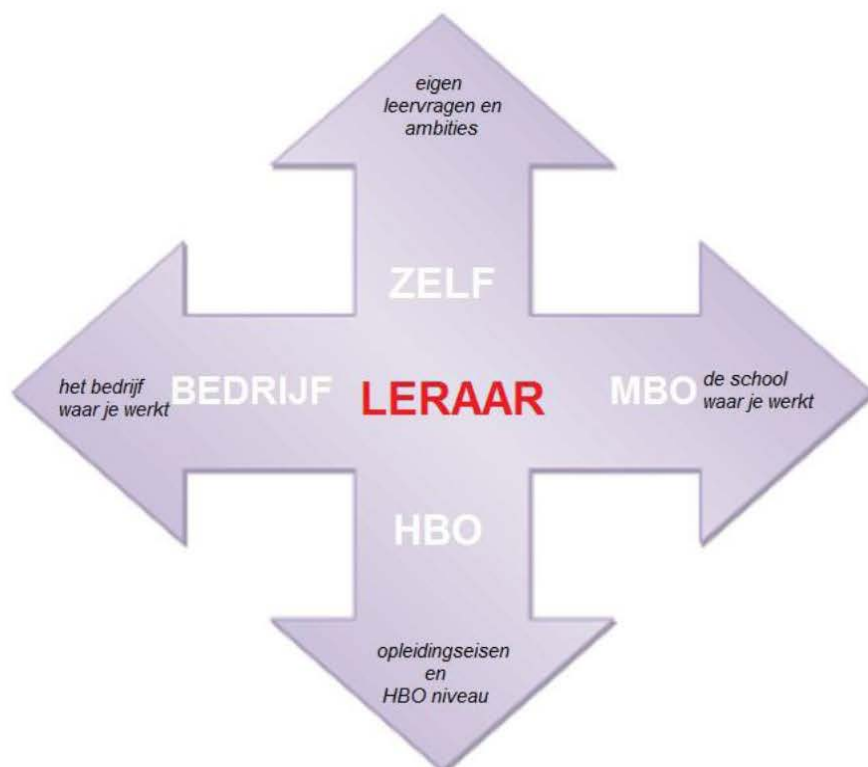
Anon





Voorwoord

In een hybride opleidingstraject studeer je nooit alleen. Behalve met jouw studiemaatjes uit de opleidingsgroep heb je ook met 'belanghebbenden' te maken. Zo is er altijd een werkgever, het scheepvaart en transport college (STC) en het bedrijf waar je een aanstelling hebt. Zij hebben belang bij professionele medewerkers. Ook is er een hogeschool die vanuit landelijke eisen en vanuit een opleidingsprogramma opereert. En dan is er natuurlijk de student-werknemer zelf met zijn eigen drijfveren en doelen. Je wilt een betere leraar worden, je wilt je prettiger voelen in het team, je wilt hoger op, of wat dan ook. In het begin is het vaak even zoeken hoe je tussen al 'het getrek' je eigen koers kunt varen.



Wij als opleiders proberen in ieder geval alles in het werk te stellen om voor jou een uitdagend en vooral relevant opleidingstraject neer te zetten waarbij jouw leervragen, jouw nieuwsgierigheid en





jouw motivatie uitgangspunt zijn. We gaan dus op zoek naar mogelijkheden om jouw leervragen te koppelen aan de verwachtingen die het STC heeft over professionalisering en aan de verwachtingen die de opleiding stelt (competenties, hbo niveau, kennisbasis). Daarnaast is er 'een vierde partij' in het geding: het bedrijf waar je binnen een educatieve setting aan jouw competenties werkt bijvoorbeeld als bedrijfsopleider van stagiaires en werknemer. In jullie geval is een dergelijk bedrijf een samenwerkingsrelatie met het scheepvaart en transport college aangegaan.

Met ondersteuning van de opleider, jouw collega's en de coach op de werkplek ga je een interessant traject in dat je voor een belangrijk deel zelf vormgeeft. Aan het einde van de opleiding heb je een berg nieuwe ervaringen en ben je meer competent om de uitdagingen in het onderwijs aan te gaan.

We hopen dat je een leerzaam en vooral ook plezierig opleidingstraject volgt.
Namens het hele opleidingsteam

Drs. Nicky M.J. Jansen

Coördinator professionalisering Beroepsonderwijs

Fontys Educatief Centrum Beroepsonderwijs & Bedrijfsleven (FEC).



Inhoud

Voorwoord.....	3
Inhoud	5
De PDG in vogelvlucht	6
<i>Doel en wettelijk kader</i>	<i>6</i>
<i>Opzet</i>	<i>6</i>
<i>Wat kun je van ons verwachten.....</i>	<i>7</i>
<i>Wat verwachten wij van jou</i>	<i>7</i>
<i>Verdeling tijd en studielast.....</i>	<i>8</i>
<i>Toelichting 'On the job' leren</i>	<i>9</i>
<i>De groepsbijeenkomsten</i>	<i>9</i>
<i>Mentor Cirkels</i>	<i>10</i>
<i>De 'kennisbibliotheek' en overige literatuur</i>	<i>11</i>
<i>Competentie ontwikkeling door beroepsproducten</i>	<i>11</i>
<i>Afsluiting opleiding door assessments.....</i>	<i>12</i>
Beoordelingsoverzicht en - kaders	20
<i>Beoordelingskader competentie analyse en portfolio.....</i>	<i>21</i>
<i>Beoordelingskader integraal praktijk product</i>	<i>22</i>
Fasering van de opleiding	24
<i>Fase 1: Basisopleiding.....</i>	<i>24</i>
<i>Fase 2: Afstudeerfase praktijkgericht actieonderzoek.....</i>	<i>26</i>
Aandachtspunten beroepsproducten	28



De PDG in vogelvlucht

Doel en wettelijk kader

Werknemers vanuit instellingen of bedrijven die naar het MBO-onderwijs gaan, brengen veel (vak)kennis en ervaring mee. Veelal missen ze echter de relevante pedagogische en didactische vaardigheden. Deze hybride opleiding 'Pedagogisch Didactisch Getuigschrift' is bedoeld voor jou, als je gaat werken als docent in het mbo-beroepsonderwijs: bij het STC. De opleiding leidt tot het getuigschrift 'Pedagogisch-didactische scholing WEB' en voorziet daarmee in een pedagogisch didactisch getuigschrift (PDG) voor het mbo-onderwijs. Een PDG is een noodzakelijke aanstellingsvoorwaarde voor een docentfunctie in het mbo. Het wettelijke kader van deze opleiding wordt gevormd door de Wet Educatie en Beroep (WEB), artikel 4.2.5.

(Zie http://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/geldigheidsdatum_16-09-2014)

Opzet

De opleiding 'Pedagogisch Didactisch Getuigschrift' is hybride van opzet en bestaat uit een combinatie van werken (werkdeel) en leren (opleidingsdeel). Je wordt dan ook begeleid door zowel een coach op de werkplek als door een hogeschooldocent. Leren en werken zijn goed op elkaar afgestemd. Je leert heel veel in combinatie met je eigen werk in de (onderwijs)praktijk. In het opleidingstraject stel je je eigen Persoonlijk Opleidingsplan samen. Dat doe je op basis van vastgestelde competenties van de MBO-docent. Gedurende het opleidingstraject werk je aan onderwijsproducten. Je reflecteert op het proces en deze reflecties leg je vast in je portfolio. Dit noemen we producerend leren. Op deze manier werk je aan de ontwikkeling van je competenties.

Eerste fase, de basisopleiding. Na de intake en de 'start-up' volgt de basisopleiding van zes maanden. In het eerste jaar zijn er 13 groepsbijeenkomsten. In het eerste halfjaar van de basisopleiding word je bezocht op school voor een performance assessment. Aan het eind van het halfjaar wordt de basisopleiding afgesloten met een portfolio. Er wordt bekeken of je kunt doorstromen naar de afstudeerfase.

Tweede fase, de afstudeerfase. Het afstudeertraject duurt drie maanden. Je gaat met je afstudeerproject op je werkplek aan de slag. Tevens vindt in deze periode ook 5 maal een





verdiepingsbijeenkomst plaats. De opleiding wordt afgesloten met een zogenoemd *integraal praktijkproject*. Het is jouw afstudeerwerkstuk, jouw proeve van bekwaamheid.

Wat kun je van ons verwachten

De coach op je leerwerkplek begeleidt jou bij de studie. Ook zorgt de coach er voor dat de opleiding voor jou studeerbaar is. Hij of zij faciliteert waar mogelijk. De begeleider vanuit Fontys reikt inhoudelijke thema's aan, begeleidt het individuele leren en het groepsleren, neemt assessments af en beoordeelt je portfolio. Gedurende de opleiding ben je één dag per week vrij geroosterd van je werk. Op die dagen heb je een gezamenlijke bijeenkomst, je werkt in een groepje of je bent individueel aan de slag. De opleiders bezoeken jou op de werkplek en zullen samen met jou en je coach de voortgang van het traject monitoren.

Wat verwachten wij van jou

Houding. Je bent nieuwsgierig en hebt een onderzoekende houding om jezelf als docent continu te willen verbeteren. Je leert graag van en met elkaar en je integreert theorie en praktijk. Je accepteert dat de opleiding een zekere discipline en tijdbesteding vergen.

Relevante werkplek. Je hebt een aanstelling als docent aan een MBO-instelling of 'crebo geregistreerde' opleiding van minimaal 0,4 fte óf je hebt aantoonbaar uitzicht op een aanstelling als docent na succesvol afronden van deze opleiding. Je voert in dit geval al wel voor minimaal 0,4 fte schoolbrede taken uit. Je moet de mogelijkheden hebben om je op de werkplek optimaal te kunnen ontwikkelen binnen de taken waarvoor je wordt opgeleid. Dat is de gedachte van de hybride PDG.

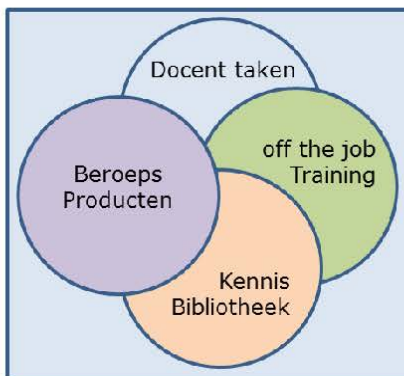
Vooropleiding. De instroomeisen zijn ontleend aan het Landelijk Raamwerk PDG. Een cursist beschikt over een afgeronde hbo-opleiding of wo-opleiding of over een geschiktheidsverklaring van de werkgever én minimaal drie jaar aantoonbare werkervaring op hbo werk- en denkniveau. NB. Voor beroepen waar geen hbo-opleiding voor is, volstaat een mbo4-niveau (bv kappers).





Verdeling tijd en studielast

Je moet er van uitgaan dat je een dag per week bent 'uit geroosterd' om aan jouw ontwikkeling te kunnen werken. We gaan er van uit dat je minimaal 16 uur per week bezig bent met docentactiviteiten op het STC. Deze activiteiten zien we uiteraard



als belangrijke onderdeel van de opleiding. Het onderstaande schema is dan ook enigszins kunstmatig omdat we er van uitgaan dat 'on-the-job' en 'off-the-job' studieactiviteiten zoveel mogelijk geïntegreerd zijn. Naast jouw dagelijkse docentactiviteiten besteedt je tijd aan de studie. Je bent gedurende de opleiding naast je werk als docent circa 20 uur met de studie bezig. Concreet komt het er op neer dat je een dag per week beschikbaar bent voor opleidingsactiviteiten (stamgroep, studiegroep,

scholenbezoek, coaching etc.) en daarnaast nog 12 uur kunt besteden aan je studie (beroepsproducten, literatuur, coaching op school, het portfolio etc.).

In onderstaande tabel wordt de gemiddelde urenbesteding per week samengevat.

40 uur Per week	Activiteiten	Producten
16 uur	'On the job': basis docent taken (lessen, begeleiden, bpv, mentoraat etc.)	Logboek, analyses, coaching, planningen
8 uur	'On the job/off the job': beroepsproducten (ontwerpen, ontwikkelen, onderzoeken)	Beroepsproducten
4 uur	'Kennisbibliotheek' (literatuur en andere bronnen)	Kennis bibliotheek
8 uur	'Off the job' (Training, workshops, intervisie, studieloopbaanbegeleiding, mentorcirkel, zelfstudie)	Opdrachten, presentaties etc.





Toelichting 'On the job' leren

Onder 'on the job' leren verstaan we de basis docent taken zoals onderwijs verzorgen, leerlingen begeleiden, mentoraat, begeleiden bij beroepspraktijk vorming, teamoverleg etc. In beginsel dienen deze werkplekuren binnen het reguliere onderwijs besteed te worden. De beroepscomponent én de vakcomponent zijn hierbij volledig geïntegreerd. Van de student wordt verwacht zich verder te professionaliseren binnen de didactiek van zijn vakdomein. Dit vindt zijn weerslag onder andere in het vakdidactisch beroepsproduct.

De beroepsproducten waar de student tijdens de opleiding aan werkt zijn vanzelfsprekend sterk gelieerd aan de werkplek. Een deel van de ontwikkeling van de beroepsproducten vindt dan ook plaats op de werkplek.

De groepsbijeenkomsten

De ontwikkeling van de competenties op de werkplek wordt geflankeerd door activiteiten in de opleidingsgroep. Afhankelijk van de behoefte, de noodzaak en de achtergronden van de studenten wordt bepaald in welke mate thema's aan de orde worden gesteld. We komen regelmatig als 'stamgroep' bij elkaar. De stamgroep bestaat uit een groep docenten (in opleiding) vanuit verschillende vakdisciplines. Ook werk je samen in een 'mentor cirkel'. Je vormt dan samen met andere collega's een groepje. Met die collega's werk je gedurende de studie veel samen. Ook werk je buiten de stamgroep samen indien dat nodig en/of relevant is. Zo zul je in het groepje andere opleidingen bezoeken.

Tijdens de bijeenkomsten wordt veel aandacht besteed aan jullie eigen ervaringen als docent. Daarnaast worden handreikingen gegeven voor het vermeerderen van kennis en vaardigheden met betrekking tot relevante thema's. We werken als groep aan allerlei onderwijskundige, pedagogische en (vak)didactische zaken. Er is college, we bespreken concepten, we brengen voorbeelden uit de praktijk ter sprake, we organiseren intervisie waarbij we een voorval van iemand met de groep proberen op te lossen, we oefenen, we presenteren etc. Ook wordt de bijeenkomst gebruikt voor individuele gesprekken met deelnemers.





Mentor Cirkels

Een Mentor-cirkel is meer dan een werkgroepje. Sterker nog, het hoeft helemaal geen werkgroepje te zijn. In een werkgroepje werken de leden vaak samen aan een product. Uiteraard kan en mag dat wel (Denk aan de $1+1=3$ formule; door samen te werken, kom je tot een beter resultaat). Een Mentor-cirkel echter is in de eerste plaats, precies wat het woord zegt, een groepje waarbinnen de leden elkaars mentor zijn. Ze begeleiden en monitoren elkaar. Denk aan:

- | | |
|-------------------------|--|
| # Inhoudelijke zaken | (samenwerken aan een beroepsproduct, elkaar adviseren over een bepaalde lesopzet, of over een aanpak van een probleem etc.), |
| # Studie-proceszaken | (elkaar helpen bij de studieplanning, bespreken van elkaars plannen, advies bij de afstemming studie en werk, elkaar 'er doorheen slepen' etc.), |
| # Organisatiezaken | (elkaar op de hoogte houden na afwezigheid etc.), |
| # 'Samen-op-stap'-zaken | (elkaar op de werkplek bezoeken, bijvoorbeeld in verband met beroepsproducten. Samen naar een andere school etc.). |

Voor alle duidelijkheid! Het is geven en nemen in een dergelijk werkverband. 'Meeliften' kan niet. Ook moet duidelijk zijn dat de ander geen formele 'mentorrol' heeft; die ligt bij de opleider en de schoolcoach. Je bent er vooral om elkaar te helpen en om van elkaar te leren. Met een mooi woord wordt dat wel de 'Learning Community' genoemd. De verantwoordelijkheid van de studie ligt echter bij het individuele groepslid.

Eens in de zoveel tijd vindt een gesprek plaats tussen opleider en mentor-cirkel. Er wordt ingegaan op inhoudelijke zaken (producten, de studie etc.) en op proceszaken: hoe functioneert het groepje? Moeten we in de groep ingrijpen? Moeten we de afspraken anders formuleren?

Een belangrijke competentie in moderne organisaties is het vermogen tot collegiale coaching. Je bent elkaars mentor, begeleidt en coacht elkaar op inhoudelijke en proces zaken. Je kunt de mentor-cirkel dan ook zien als een van de beroepsproducten waaraan je tijdens de studie werkt. Je bent zelf (deels) het onderwerp van dit beroepsproduct, en werkt in je mentor cirkel samen aan jullie team-verantwoordelijkheid.





De 'kennisbibliotheek' en overige literatuur

Behalve aan de beroepsproducten werk je dit afstudeerjaar ook aan een 'conceptueel kader' waarbij verbreden en verdiepen van kennis en inzichten, en de verbinding van die inzichten met het functioneren op de werkplek centraal staan. Je doet kennis en inzichten onder andere op door bronnenonderzoek, zoals literatuurstudie en door het raadplegen van professionals. Voor jouw beroepsproducten bezoek je ook andere organisaties. Je spreekt, luistert en discussieert er met de collega-professionals. Ook raadpleeg je relevante documenten (over bijvoorbeeld de begeleiding van studenten binnen jullie afdeling). Uiteraard probeer je de literatuur zoveel mogelijk te verbinden met jouw beroepstaken en beroepsproducten. We verwachten van iedere student dat deze een 'kennisbibliotheek' opbouwt. Er worden eisen gesteld aan deze literatuurstudie. Je houdt de vorderingen nauwgezet bij zodat je ook hiervan op gezette tijden de voortgang met de begeleiders kunt bespreken.

Overige literatuur

In de opleiding wordt ook gebruik gemaakt van de volgende verplichte literatuur:

Geerts, W. & Kralingen van R. (2016). *Handboek voor leraren*. Bussum: Coutinho

Hand-outs en artikelen behorende bij de thema's (worden verstrekt)

Competentie ontwikkeling door beroepsproducten

De opleiding is hybride van opzet. Dit betekent dat werken als docent binnen de onderwijsorganisatie, en studeren (in groep en zelfstandig) bij elkaar horen. Het betekent ook dat de werkplek (school en bedrijf) een onmisbare leerplek is. Tijdens de opleiding wordt een groot deel van de opleidingstijd besteed op de echte werkplek, binnen jouw taak als docent en je werkzaamheden binnen je bedrijf. In deze opleiding zien we het liefst dat je in aanraking komt met een breed arsenaal aan beroepstaken die horen bij de docent en het bedrijf zodat je zoveel mogelijk ervaringen kunt opdoen.

De beroepstaken kun je aangrijpen om jezelf meer gericht te ontwikkelen en te professionaliseren. Je ontwikkelt jouw kennis, vaardigheden en inzichten door meer gericht met een beroepstaak bezig te zijn. We noemen dat wel "producerend leren"; al producerend, leer je. Om deze





grondgedachte wat structuur en richting te geven werken we met zogenoemde "beroepsproducten". In het laatste gedeelte van de studiegids vind je hiervoor de aandachtspunten.

Afsluiting opleiding door assessments

De opleiding bestaat uit twee fases. Beide fases worden afgesloten met een assessment.

Eerste fase.

Aan het eind van de basisopleiding volgt een assessment waarbij aan de hand van (1) een competentieanalyse het bewijsmateriaal van de ontwikkeling in (2) een portfolio wordt overlegd en toegelicht. De competentieanalyse kan worden gezien als een samenvatting waarin binnen elk van de 7 SBL competenties de ontwikkeling van de student wordt beschreven. De competentieanalyse is een eigenstandig document dat een helder beeld geeft van de 'stand van zaken', en is het 'cement' van het portfolio. De competentie analyse verwijst naar de documenten in het portfolio en plaatst de documenten in een context. Bovendien vindt er een zogenoemd performance assessment plaats op jouw werkplek. In deze opleiding wordt jouw coach van de school waar je werkt bij de opleiding en de beoordeling betrokken. Hij of zij heeft jou gedurende de opleiding kunnen volgen. We noemen dat ook wel 'proces-assessment' of 'trajectmeting'; het voortdurend monitoren van de ontwikkeling. De beoordeling van het performance-assessment geschiedt op basis van de volgende onderdelen.

- (a) Beschrijving door de schoolcoach van de competentiegroei op de werkplek.
- (b) Het performance-assessment zelf (bijgewoond door coach en opleider).

Tweede fase

Het integrale praktijkonderzoek

Tijdens de afstudeerfase ontwikkelt de student zich verder tot professional. De student laat zien dat hij een markant beroepsvraagstuk kan Onderkennen, Onderzoeken, Oplossen en Operationaliseren (een zogenaamde 4-O-opdracht). Hij bewijst daarmee dat hij binnen het relevante werkveld in staat is een product te ontwerpen, te ontwikkelen en te 'verkopen' binnen de organisatie. Het product vormt een afspiegeling van zijn beroepscompetenties (hbo-competenties), zijn vakmanschap en zijn professionele instelling. Het afstudeertraject wordt begeleid door de opleider en door een relevante persoon binnen het MBO (eigen organisatie of

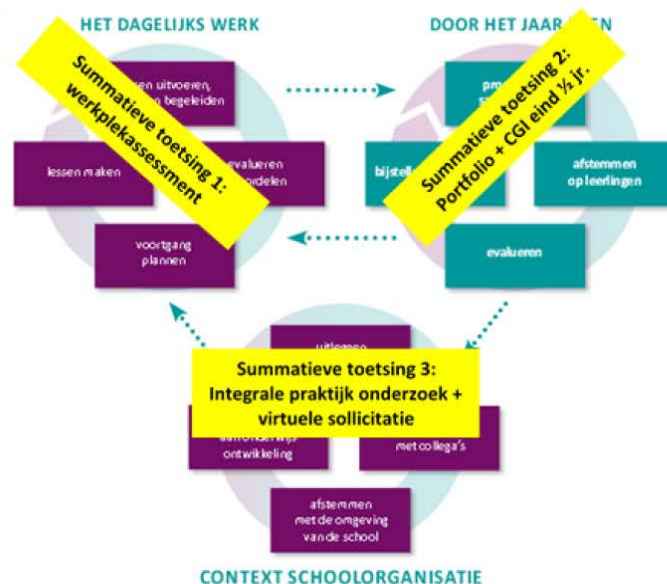




erbuiten). De relevante persoon wordt door de student aangezocht en door de coach gemandateerd om de student te begeleiden. Relevant betekent dat de MBO begeleider op de hoogte is van het PDG traject en een inhoudelijke (en vakdidactische) meerwaarde (betreffende het onderwerp) voor de student heeft. Het afstudeerstuk wordt beoordeeld door 2 assessors: de opleider en de MBO deskundige. Als het afstudeerstuk met voldoende wordt beoordeeld, kan de student de studie afronden met het eind assessment.

Proeve van Bekwaamheid ("Meesterproef")

In de meesterproeve presenteert de student zich als een 'bekwame meester'. De presentatie kan worden beschouwd als een 'virtuele' sollicitatie waarin de student de assessors overtuigt van het 'bemeesteren' van de taken (1) van alledag, (2) door het jaar heen, en (3) in de context van de schoolorganisatie. Het betreft echter geen herhaling van zetten uit de eerder afgesloten opleidingsfases. In de meesterproef presenteert de student zich als een professional die de verworven competenties in samenhang demonstreert. De assessors zijn: de schoolcoach en een onafhankelijke PDG-opleider. De opleider van de student is als toehoorder aanwezig.





Beoordelingsoverzicht en - kaders

Wanneer	Wat	Assessment	Assessor(s)
Voorafgaande PDG opleiding	Toelaatbaarheid Haalbaarheid	# Verklaring Bachelor, of HBO assessment # Inschatting haalbaarheid studie # Check verdere eisen	Eerst Scheepvaart en Transport College Check door Fontys
Intakefase	Keuze van opleiding (PDG, Maatwerk, andere opleiding)	# HBO werk/denk niveau # Check verdere eisen # Juiste opleiding	Intaker Fontys, samen met coach STC Advies door administratie
Na 3e bijeenkomst basisopleiding	Voortgang studie en ontwikkeling	# Formatief: voortgangsgesprek over studeerbaarheid en ontwikkeling # Advies (eventueel): stoppen of alleen basisopleiding	Opleider Fontys en coach STC
Performance assessment tijdens basisopleiding	Performance in de groep leerlingen	# Verklaring: 'groen licht' (op basis 3 lesbezoeken door coach)	Coach STC
		# Optreden in groep (formatief én summatief)	Opleider Fontys en coach STC
		# Video beelden (onderdeel portfolio)	Opleider Fontys
Einde basisopleiding	Competentie analyse en portfolio	# Summatief: beslissing behaald of niet.	Opleider Fontys en coach STC
		# Formatief: feedback op leerpunten en vervolg afstudeertraject	Opleider Fontys en coach STC
Na afronding integraal praktijkonderzoek	Integraal praktijkonderzoek	# Summatief: beslissing behaald of niet	Opleider Fontys en relevante STC deskundige
Einde opleiding	Proeve van Bekwaamheid ("Meesterproeve")	# Summatief: bekrachtiging van 3 speerpunt-taken. Presentatie over de mate van meesterschap binnen de 3 speerpunttaken in samenhang. Taken van alledag, taken door het jaar heen, en taken in context schoolorganisatie.	(1) Coach STC, (2) Onafhankelijke PDG opleider Fontys, en (3) opleider Fontys ('op afstand')





Beoordelingskader competentie analyse en portfolio

REFLECTIE EN ANALYSE Document en gesprek	Inleiding De zelfreflectie is een document waarin de student de balans opmaakt van zijn competentieontwikkeling. Hij beschrijft waar hij stond bij aanvang van de studie, waar hij nu staat bij afronding van de studie en hij beschrijft waar hij zich op gaat richten na de studie. Er wordt een inschatting (assessment) gemaakt van de mate waarin de student in staat is de regie over zijn competentieontwikkeling in eigen hand te hebben. Een tweede aspect waarop de zelfreflectie wordt beoordeeld, is de mate waarin het document inzicht geeft in het studieverloop. Het document functioneert als een verbindend document om het portfolio te begrijpen. Het is als het ware het cement van het portfolio.
	Omschrijving
Voorwaardelijk	De zelfreflectie is goed geschreven (correcte taal, lay-out, samenhangend) en een eigenstandig te begrijpen document dat de lezer inzicht geeft in de competentie ontwikkeling van de student.
Verwoorden concrete activiteiten in ontwikkelproces	Om van 'waar stond ik' naar 'waar sta ik' te komen, heeft de student tijdens de opleiding allerlei activiteiten verricht. De student verwoordt helder welke activiteiten dat zijn. Hij verwijst naar de betreffende producten in het portfolio, naar ontwikkelingen en activiteiten op de werkplek, naar opbrengst van professionalisering (literatuurstudie, consult en coaching, bezoek andere scholen etc.).
Verwoorden reflectie cyclus	De verwoording van deze ontwikkeling maakt duidelijk wat de student heeft bewogen om in actie te komen. Hij verwoordt zijn ervaringen en waarnemingen van zijn gedrag of actie (eventueel aangevuld met waarnemingen vanuit een ander of video), hij verwoordt zijn analyse, hij verwoordt zijn conclusies en de verificatie van zijn conclusies (literatuur, gesprek coach, collega of opleider) en hij verwoordt zijn actie(plan).
Verwoorden ontwikkelpunten	Om van 'waar sta ik' te vertrekken naar 'waar ga ik heen', heeft de student een aantal helder geformuleerde actiepunten of issues benoemd. Deze actiepunten of doelen zijn verwoord in een logische lijn vanuit de eerder genoemde ontwikkelingen.
Gesprek	In het gesprek kan de student helder antwoord geven op de gestelde verdiepende vragen. Hij kan zijn antwoorden met praktijk, theorie en persoonlijke ontwikkeling voorbeelden onderbouwen.





Beoordelingskader integraal praktijkonderzoek

Proeve van Bekwaamheid ("Meesterproef")	Toont aan zijn/haar onderzoek op overtuigende en inspirerende wijze te kunnen presenteren. Gebieden zoals beschreven in het herijkingsdocument onder docentwerkzaamheden van alle dag, door het jaar heen en in de context van de schoolorganisatie komen aan bod. Praktijk, theorie en persoonlijke ontwikkeling worden geïntegreerd besproken.	
Opdracht: houd een presentatie	Taak: Je kiest een voor jou geschikte presentatievorm zoals bijvoorbeeld een "TED-talk", een virtuele sollicitatie, posterpresentatie of power point. Tijdsduur: 15 minuten betoog, 25 minuten dialoog met commissie.	
Onvoldoende (O)	Voldoende (V)	Goed (G)
De student slaagt er niet in om zijn onderzoek op duidelijke wijze te presenteren. Er wordt een gebrekkige koppeling gemaakt met de docentwerkzaamheden. Onderbouwing vanuit praktijk, theorie en persoonlijke ontwikkeling ontbreken.	Kan zijn onderzoek aan de hand van docentwerkzaamheden van alle dag, door het jaar heen en in de context van de schoolorganisatie op een duidelijke wijze presenteren. Betoog wordt onderbouwd met praktijk, theorie en persoonlijke ontwikkeling van het afgelopen jaar.	Het onderzoek wordt op inspirerende duidelijke wijze gepresenteerd. De koppeling met de docentwerkzaamheden vormt een samenhangend geheel. Voorbeelden vanuit praktijk, theorie en persoonlijke ontwikkeling worden doorgezet naar toekomstig functioneren.
Eindbeoordeling ○ Onvoldoende ○ Voldoende ○ Goed	Opmerkingen	





*“Er is niets zo praktisch als
een goede theorie”*





Fasering van de opleiding

Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mrt	Aprl	Mei	Juni
Intake Om de week 3 lessen		Om de 2 weken 10 lessen Performance assessment Competentie analyse en portfolio gesprek				5 lessen Integraal praktijk onderzoek Proeve van bekwaamheid			Certificering	

Fase 1: Basisopleiding

Fase 0 (Intake fase): Fasering en globale programmering

Intake 1^e, 2^e, 3^e bijeenkomst

De intake fase omvat het intakegesprek en de eerste drie bijeenkomsten. Het intakegesprek vindt plaats met de student, de werkplekcoach en de opleider. Het is best mogelijk dat de beoogde werkplekcoach niet aanwezig kan zijn. Van de student wordt verwacht dat er dan in ieder geval een relevante andere persoon aanwezig is.

Het intakegesprek duurt een half uur en is voor de student niet genoeg om een goed beeld te krijgen van de opleiding, de opleider, de groep, de eisen etc. De eerste drie bijeenkomsten zijn er vooral op gericht om een goede 'start-up' te maken zodat de belangrijkste vragen kunnen worden beantwoord en twijfels kunnen worden weggenomen.

Na het intake gesprek is duidelijk of de student aan de opleiding kan deelnemen. Snel na het intakegesprek wordt gestart met de opleiding. Mochten er toch nog twijfels zijn, dan moet het na de eerste drie bijeenkomsten echt duidelijk zijn of de student op de juiste plek zit en of de opleiding studeerbaar is. Na de eerste drie bijeenkomsten 'staat' de groep, de afspraken zijn gemaakt en de mentorcirkels zijn gevormd.

Fase 1A: Basisopleiding 4^e t/m 13^e bijeenkomst

De basisopleiding loopt naadloos in elkaar over. Er is feitelijk geen kunstmatige 'knip' tussen de 1^e en de 4^e bijeenkomst. Op de bijeenkomsten worden verschillende onderwerpen behandeld.





Inhouden	#Bespreken van beeldmateriaal
	#Workshops door studenten
	# Lessen ontwerpen, geven en beoordelen
	#Intervisie
	#Omgaan met gedragsproblemen
	# Motivatie
	# Differentiëren
	#Breinleren
	#Oplossingsgericht werken
‘Huiswerk’	Iedere student houdt het persoonlijk studievolsysteem op orde en heeft het altijd bij zich om aan de opleider of leden van de mentorcirkel te tonen.
	Verder vinden onderstaande huiswerkactiviteiten elke week plaats:
	# Bijhouden van artikelen voor de kennisbibliotheek
	# ‘Gewoon’ doorwerken aan beroepsproducten
	# Elke week contact met werklekcoach (bijhouden in logboek)
	# Incidenten en leerervaringen bijhouden in logboek
	# De mentor cirkels komen ook af en toe tussentijds bij elkaar
	# Voorbereiden van eigen workshops (minilessen) en presentaties
	# Bezoeken andere scholen

Rond de zesde bijeenkomst vindt het performance assessment plaats. De opleider bezoekt de student tijdens het lesgeven. De coach is hier ook bij aanwezig. Als het performance assessment niet voldoende zou zijn worden de verbeterpunten doorgenomen. De opleider komt nogmaals langs en de student laat de verbeteringen in de lespraktijk zien.





Fase 1B: Basisopleiding afronding

Na de 13^e bijeenkomst wordt het portfolio ingeleverd. De coach en de opleider bestuderen het portfolio. Als dit als voldoende wordt beoordeeld, wordt de student uitgenodigd voor een een gesprek. Hierbij is de coach ook aanwezig. Als het gesprek niet het verwachte resultaat oplevert, krijgt de student een reparatie opdracht. Hierna gaat de student naar de afstudeerfase.

Fase 2: Afstudeerfase praktijkgericht actie onderzoek

De tweede fase van de opleiding is gericht op de afronding van de totale studie; het is de afstudeerfase. In deze fase werkt de student aan het praktijkgericht actie onderzoek. Centraal staat het onderzoek.

Het onderzoek wordt ook binnen de eigen werkring gepresenteerd in bijzijn van een groepje relevante collega's en de coach. De presentatie op de eigen school wordt gefilmd (als dit mogelijk is). De opnamen met een reflectie op de presentatie en de discussie wordt als bijlage bij het eindonderzoek opgenomen.

De student presenteert zijn werkstuk ook in de opleidingsgroep. De opleider en een relevante deskundige van het STC zijn hierbij aanwezig. Deze beslissen gezamenlijk of het onderzoek voldoende is.

Aan het eind van deze fase vindt een presentatie en een assessment plaats over het onderzoek. In deze proeve van bekwaamheid wordt het in de context geplaatst van de taken van alle dag, taken door het jaar heen en de taken in de context van de schoolorganisatie. Hierbij zijn de coach en een onafhankelijk opleider van Fontys aanwezig. De opleider is aanwezig langs de zijlijn en bemoeit zich niet met het eindgesprek en de beoordeling.



*“Any teacher that can be
replaced by an iPad,
deserves to be”*

Anon





Aandachtspunten bij het samenstellen van de beroepsproducten in het portfolio

Algemeen
• Het portfolio ziet er verzorgd uit. Er is een titelpagina. • Het portfolio is leesbaar, er staan (haast) geen taalfouten in. • Het portfolio is overzichtelijk, er is een inhoudsopgave, bladzijdennummering, er wordt op de juiste manier doorverwezen naar literatuur en bijlagen.
Voorwoord
• In het voorwoord stel je jezelf voor aan de hand van de werkzaamheden die je hebt verricht en die je nu verricht. Wat is je motivatie om de opleiding te volgen? • Ook neem je hierin een leeswijzer voor het portfolio op. (hoe moet het portfolio gelezen en gehanteerd worden, vooral van belang bij digitale hyperlinks).
1 Studievolsysteem
1.1 Wie ben ik?
• Een algemene beschrijving van wie je bent. Waardoor raak je gemotiveerd? Waar besteed je de meeste tijd aan, of zou je de meeste tijd aan willen besteden. Hier kun je ook zaken beschrijven die geen verband houden met je werk.
1.2 Pop en Pap
• POP Een specifieke werkanalyse van waar je staat aan de hand van de zeven beroepscompetenties, waar ben je goed in en waar minder goed in? Quickscan kun je vinden op leraar24. • De leerdoelen moeten concreet geformuleerd zijn. Wat wil je leren en onderzoeken? Wat wil je bereiken? Welke leeractiviteiten ga je uitvoeren? Waar wil je naar toe? • Bij de leerdoelen worden ook de relevante competenties (en indicatoren) genoemd. • Eventuele wijzigingen in de leerdoelen, gedurende het opleidingstraject, toelichten. • PAP Beschrijf wat je actieplan is. Welke leeractiviteiten (raadplegen van literatuur, overleg met collega's of experts, experimenteren in je klas, feedback vragen aan je studenten/ studenten, reflectie etc...) ga je uitvoeren om je leerdoelen te behalen? Welke beroepsproducten koppel je aan je leerdoelen? • Je beschrijft vooraf hoe je meet/evalueert of je actie een bijdrage levert aan de beschreven leerdoelen in je POP. • Geef een tijdsplanning aan, wanneer ga je wat doen? Dit zorgt ervoor dat je tijdig begint en je de activiteiten over de opleiding kan verspreiden.





1.3 Logboek (zie bijlage 1 en 2)

- Je beschrijft per week zeer kort en kernachtig je werksituatie. Je houdt in het logboek situaties bij die voor jou relevant waren. Meestal zijn dit je succeservaringen en missers. Je beschrijft wat er gebeurde, hoe je hebt gereageerd, wat je ervan vond en wat je ermee gaat doen (bijlage 1).
- Je beschrijft de bijeenkomsten van je mentorcirkel. In het verslag van de mentorcirkel wordt duidelijk hoe vaak je aanwezig bent geweest, welke zaken aan de orde zijn gekomen en welke gezamenlijke activiteiten jullie hebben ondernomen. De studievoortgang is het centrale gesprekstema. Ook wordt hier beschreven hoe de collegiale coaching op de eigen school plaatsvindt.
- Je beschrijft de drie formele contactmomenten met je coach. Deze plan je aan het begin, het midden en aan het einde van je eerste studiejaar. Zo wordt je voortgang, vanuit het gezichtspunt van je coach, in beeld gebracht (zie bijlage 2).

1.4 Planning en vordering beroepsproducten (zie bijlage 3)

- Je beschrijft waarom het belangrijk is dat je hiermee aan de slag gaat. Hoe ziet het beroepsproduct eruit als het klaar is en welk tijdspad past daarbij? Wie gaat je met dit beroepsproduct helpen? Welke literatuur ga je hiervoor bestuderen?

1.5 Kennisbibliotheek (zie bijlage 4)

- In het eerste deel bestudeer je acht verschillende artikelen (minimaal tachtig pagina's). Je noteert opvallende zaken, inzichten en legt een verbinding met de beroepspraktijk.
- In het tweede deel bestudeer je vier verschillende artikelen (minimaal veertig pagina's). Je noteert opvallende zaken, inzichten en legt een verbinding met de beroepspraktijk. Deze laatste vier artikelen koppel je aan de ontwikkelingen die spelen in je vakgebied.

1.6 Reflecties op de lessen van het opleidingstraject

- Met behulp van bijvoorbeeld het ABC schema, de cyclus van Korthagen of het STARR-model reflecteer je op het geleerde tijdens de bijeenkomsten. Hiermee laat je zien dat je in staat bent om theorie naar praktijk om te zetten.

1.7 Studievoortgang

- Aan het einde van het eerste deel maak je een voortgangsbeschrijving. In de voortgangsbeschrijving wordt aan de hand van twee vragen per competentie aangegeven wat de stand van zaken is. (Wat heb ik geleerd? Hoe nu verder?) Denk ook aan wat je highlights zijn, waar ben je trots op?
- Op vier verschillende momenten in je eerste deel vul je de quickscan in. In de quickscan wordt de groei zichtbaar gemaakt ten opzichte van de startpositie (zie bijlage 5).





2 Het vakdidactisch onderzoek
• Je kiest een vak om te bestuderen. Zaken die aan de orde moeten komen: Wat is de opzet van het vak? Wat is de plaats van het vak in het curriculum? Hoe verhoudt het vak zich tot de andere vakken? Is er sprake van integratie, projectmatig werken? Welke boeken worden gebruikt? Welke boeken zijn er op de markt? Wat is de werkwijze van het boek? Hoe wordt het boek door de docent gebruikt? Hoe worden de lessen opgezet/uitgevoerd? Is er sprake van een krachtige leeromgeving? Hoe wordt getoetst? Wat is de studielast voor de leerling? Vinden studenten het een belangrijk/prettig vak? Je besteedt extra aandacht aan de relatie met de beroepspraktijkvorming. Sluit het curriculum aan op de ontwikkelingen binnen het bedrijf waar je werkt? • Er wordt ook gekeken hoe er op een andere school met dit vak wordt omgegaan. Overeenkomsten en verschillen worden geanalyseerd en beschreven.
3 Video-performance assessment
• Je maakt twee maal een video-performance assessment van 20 minuten. Eén op het STC en één op je werkplek. Deze laatste wel met een educatieve insteek. Op deze manier breng je jouw ontwikkeling in de beroepspraktijk in beeld. Zet dit op DVD en voeg het aan je portfolio toe. In het portfolio is dus twee maal een assessment opgenomen van maximaal 20 minuten per assessment met 4 fragmenten die relevante vaardigheden tonen op microniveau. Twee fragmenten hebben betrekking op je didactische / management kwaliteiten. De andere twee fragmenten laten vooral je interpersoonlijke / pedagogische vaardigheden zien waarin je studenten/ werknemers begeleidt. Je hebt een beschrijving bijgevoegd waarbij je de videobeelden inleidt (context), beschrijft (jouw waarnemingen), analyseert (jouw reflectie).
4 Minicollage en presentatie
• Met een collega-cursist heb je een studie gedaan naar een onderwerp dat past bij jouw leervragen en ontwikkeling. Hierbij heb je: A Een samenvatting (met bronvermelding voor jezelf) B Een korte samenvatting op 2 A4's t.b.v. de collega-studenten C Een presentatie m.b.v. powerpoint, filmpje of een ander medium gemaakt. Deze verwerk je in je portfolio. Daarnaast voeg je een reflectie op de samenwerking met je collega-cursist toe. • Je krijgt van de groep schriftelijke feedback. Je analyseert deze commentaren en beschrijft de voor jou belangrijke zaken. • Mogelijke onderwerpen zijn: straatcultuur en schoolcultuur, communiceren, culturele verschillen in het onderwijs, breinleren, een krachtige leeromgeving, interactieve werkvormen, orde in de klas, , ICT in het onderwijs, nieuwe onderwijsmethodieken. Nieuwste ontwikkelingen binnen je bedrijf, veranderingsprocessen in jouw organisatie, het inwerkingsbeleid, kennisborging in jouw organisatie.





5 Passend onderwijs en zorgstudenten
• Je onderzoekt hoe het begeleidingssysteem van de school of je bedrijf in elkaar steekt. Denk aan: op welke gebieden worden studenten begeleid, welke functionarissen zijn aangesteld, wat zijn hun taken, relaties met zorgverleners/instellingen, welke procedures zijn er, enz.? Extra aandacht voor de rol van de docent/ begeleider: welke taken liggen er op zijn bordje? • Daarnaast wordt de stand van zaken beschreven hoe de school vorm heeft gegeven aan de invoering van passend onderwijs. Je beschrijft verbeterpunten en zaken die goed gaan.
6 (her)Ontwerp van leerlinggericht onderwijs
• Je ontwikkelt een lessenserie over een thema (kan bedrijfsgerelateerd zijn). Je beschrijft in deze lessencyclus van drie a vier lessen hoe je in de lessen kunt differentiëren zodat er onderwijs op maat kan worden aangeboden als de groepsgrootte dit toelaat. Niet het afwerken van het curriculum maar het optimaliseren van het leerproces van de leerling staat hier centraal. • Beschrijf welke onderwijsverbetering hier ingezet kan worden? Je zorgt ervoor dat er in de verschillende lessen een doorgaande leerlijn is terug te vinden.
7 Bezoek werkplek student (zie bijlage 6)
• Je brengt een bezoek aan het werkveld waarin je MBO-student gaat stage lopen of werken. Op deze manier krijg je een beter zicht op de beroepspraktijk van je studenten en wordt het contact met het werkveld gestimuleerd. Deze ervaring wordt gedeeld met je collega's zodat iedereen een ruimer beeld krijgt van het beroepenveld. Het bezoek vindt buiten je eigen bedrijf plaats. • Na je bezoek maak je minimaal één opdracht voor je studenten waarin je een duidelijke link legt tussen jouw vak en het toekomstige werkveld van je studenten.
8 Integraal praktijkproject
• Je ontwerpt een plan van aanpak om een verbetering op school (werk)niveau onder de aandacht te brengen. Schakel de teamleider en/of directie hier ook voor in. Denk bijvoorbeeld aan de bespreking in teamverband. Je begeeft je hiermee niet alleen op de inhoud, of op het microniveau (lessen in de klas), maar ook op het mesoniveau van de school, het werk of de afdeling. • Het plan van aanpak wordt ook uitgevoerd. Het beroepsproduct omvat daarom ook een reflectie op de presentatie van het project. Je bent in staat om een verbetering te delen met je collega's. Je vraagt inhoudelijke feedback. Hieruit trek je conclusies.
9 Praktijkgericht actie onderzoek (zie bijlage 7)
• Je formuleert een onderzoeksvraag die gerelateerd is aan je handelen in de beroepspraktijk. In je zoektocht naar een antwoord verdiep je jezelf eerst in de literatuur. Vervolgens ga je methodisch en doordacht data verzamelen. Daarna trek je conclusies. Deze opbrengsten van je onderzoek deel je in de organisatie waar je werkt en presenteer je in de opleiding.





Bijlage 1

LOGBOEK Voorbeeld incident beschrijving

Incident	Studenten stelden me vragen die ik niet kon beantwoorden. Ik probeerde me eruit te redden. Het lukte niet. Gevoel dat ze me niet meer serieus nemen. (21 oktober, les bouwtechniek)
Wat gebeurde er precies?	Ik had iets over draagconstructies uitgelegd. De vragen van de leerlingen waren heel redelijk. Ze vroegen me voorbeelden te geven. Ik kwam er niet goed uit. Ik probeerde me eruit te redden door te zeggen dat het niet zo belangrijk is en dat voorbeelden alleen maar verwarrend zijn. Een paar leerlingen lachten me uit.
Wat vind je ervan?	Mijn reactie was niet slim. Eigenlijk voel ik me er doodongelukkig bij. Ik was al niet zo zeker bij deze leerstof.
Wat ga je er aan doen?	Ik moet op een of andere manier iets bedenken om weer serieus genomen te worden door deze leerlingen. Vooral moet ik iets bedenken hoe ik in het vervolg hiermee om ga; het zal nog wel vaker voorkomen.
Wat heb je ondernomen?	Nog niets (25 oktober). Ik ga hierover met mijn schoolcoach praten. Ook breng ik dit incident in de studiegroep in.
Wat heb je ervan geleerd?	Komt nog (hoop ik). In ieder geval heb ik er nu al van geleerd dat ik beter eerlijk tegen de leerlingen kan zijn. Ze lijken toch alles in de gaten te hebben.
Incident of patroon?	Opvallend is, nu ik er nog eens naar kijk en over nadenk, dat ik zeker al vijf incidenten heb benoemd die hier op lijken. Mijn conclusie is nog wat voorbarig maar ik denk dat ik heel erg geholpen ben wanneer ik onderwijs verzorg over iets dat ik van voor tot achter beheers. Ik heb dat zelfvertrouwen gewoon nodig. Hierover ga ik eens praten met...





Bijlage 2

Formeel voortgangsgesprek met de werkplek coach

1 ^e formele gesprek met de werkplek coach		
Naam coach	Datum	Paraaf coach
Over het geheel van de studie genomen, beoordeelt mijn coach mijn voortgang als volgt:		
Grote		Zeer goed
Achterstanden		op schema
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____ 8 _____ 9 _____ 10		
Gesprek schoolcoach: waar hebben jullie het over gehad? Hoe verliep het gesprek? Waar baseerde de coach de bovenstaande beoordeling op? Welke afspraken hebben jullie gemaakt (over inhoud en over begeleiding)?		
"Jouw reactie op het gesprek en de feedback"		

2 ^e voortgangsgesprek met de coach

3 ^e voortgangsgesprek met de coach





Bijlage 3

Beroepsproduct TITEL
Achtergrond / Rationale Ik ga dit aanpakken omdat: Voor mij (persoonlijk) is het belang: Voor school is het belang:
Wat is klaar al het klaar is? (Beschrijf zo nauwkeurig mogelijk wat er straks ligt)

Planning		
Actie	Periode	Begeleiding

Literatuur

Overige planningszaken en opmerkingen
--

Stand van zaken





Bijlage 4

Kennisbibliotheek
Broek, J. van den., & Ros, B. (2012). Van lastig naar leuk, Leren rekenen. <i>Didactief</i>, 17-21. Opvallende zaken en inzichten: Het artikel gaat over rekenonderwijs. Uit de praktijk blijkt dat veel studenten moeite hebben met rekenen, doordat getallen geen tastbare objecten zijn. De schrijver van het artikel geeft aan, dat dat niet zozeer te maken heeft met de methode die er gebruikt wordt, maar dat het aan de docent ligt. Die moet zelf goed kunnen rekenen en weten hoe anderen dit aangeleerd moeten krijgen. Ik begrijp nu hoe belangrijk de rekendidactiek is en dat het volgend van de structuur van de rekenmethode soms niet toereikend genoeg is. Verbindingen met de praktijk: De schrijver geeft didactische handreikingen, die goed toepasbaar zijn in een rekenles. Ik ga werken met eenvoudige voorbeelden. Na een korte uitleg met praktijkvoorbeelden laat ik de leerlingen in groepjes soortgelijke opdrachten uitwerken. De uitwerkingen worden gezamenlijk besproken en verbeterd. De nadruk ligt op het proces / de strategie om tot het goede antwoord te komen. De uitwerkingen worden bewaard en deze worden regelmatig herhaald. Aan het eind van de les ga ik een duidelijke samenvatting van de kern van de les geven en aan het begin zal ik zorgen dat het doel van de les goed wordt verwoord. Deze nieuwe werkwijze ga ik vastleggen op film om goed te kunnen reflecteren op deze nieuwe aanpak. Na drie lessen vraag ik aan de studenten feedback. Ik bespreek dit met mijn coach en in het mentor groepje.





Bijlage 5
"Quickscan"

Groei in motivatie voor studie in het algemeen											
Start Studie						0					
Begin december	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind januari	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Begin april	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind mei	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Groei in motivatie voor werken in onderwijs											
Start Studie						0					
Begin december	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind januari	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Begin april	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind mei	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Groei in zelfstandig leren (aansturen eigen leerproces)											
Start Studie						0					
Begin december	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind januari	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Begin april	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind mei	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Groei in leraarschap											
Start Studie						0					
Begin december	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind januari	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Begin april	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind mei	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Groei in samenwerken en participeren (in de opleiding, in de mentor cirkel)											
Start Studie						0					
Begin december	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind januari	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Begin april	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Eind mei	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Aanvullende opmerkingen											





Bijlage 6

Maak aan de hand van je bezoek een kort filmpje (maximaal vijf minuten) en/of PP.
Je kunt hierbij de volgende aandachtspunten in overweging nemen:

- Biedt het leerbedrijf ruimte voor meerdere MBO niveau's? Hoe is dat georganiseerd?
- Welke competenties kunnen de studenten hier ontwikkelen?
- Verschilt dit nog per MBO niveau?
- Welke ervaringen heeft de instelling met studenten?
- Wat is de visie van de instelling op opleiden / leren?
- Hoe is het contact met de school georganiseerd?
- Is er een vaste praktijkopleider binnen de instelling?
- Heeft deze persoon scholing hiervoor gevolgd?
- Hoe zou volgens de instelling het onderwijs op school eruit moeten zien?
- Hoe ziet het toekomstige werkveld van de student eruit?
- Wat zijn de carrière mogelijkheden?
- Wat betekent deze toekomst van het beroep voor de invulling van je lessen op school?
- Wat heeft je bezoek aan inzichten opgeleverd?





Bijlage 7

RICHTLIJNEN VOOR HET PDG ONDERZOEK

Eisen aan de lay-out van het PDG onderzoek
Lay-out eisen: • Lettertype Times new roman of Arial. Lettergrootte: 12. Regelaafstand: anderhalf • Hoofdstuk aanduiding: 14, vet gedrukt. Hoofdstukonderverdeling: 12, vet gedrukt. • Kleine voorbeelden : in een kader zetten, lettergrootte 10. Grotere voorbeelden of bijlagen (ook foto's) apart bijsluiten achterin, genummerd. • Voetnoot: Gebruiken om te verwijzen naar literatuur, uitleg van een afkorting, of andere korte uitleg, verwijzen naar een bijlage met nummer. Maak spaarzaam gebruik van voetnoten. • Literatuur en bronverwijzingen: Je mag niets zomaar beweren zonder een bron te vermelden. Volg de APA normen. Elke keer als je een afkorting voor het eerst gebruikt, leg je die uit (mag ook in voetnoot). • Digitaal inleveren Opm.: Een volle bladzijde telt ongeveer 300 woorden. Een van de eisen aan rapporteren van onderzoek is om je te beperken tot de meest zakelijke tekst. Voetnoten tellen niet mee met het aantal woorden op een bladzijde.

Format voor het PDG Onderzoek:

Kaft	Studentnaam, opleiding, plaats, maand, jaar. Titel van het PDG onderzoek, evt. afbeelding.	1 A4 (telt niet mee in woorden)
Inhoudsopgave		1 of 2 A4 (telt niet mee in woorden) Het aantal gegeven woorden van 500 is een richtlijn.
Samenvatting	Korte samenvatting van het onderzoek	500-600 woorden
Inleiding	Geeft overzicht en structuur voor de lezer: Uitleg wie jij bent, waar je het onderzoek uitvoert en met wie. Uitleg waarom je dit onderzoek kiest (eigen motivatie) en wat je hoopt te bereiken/ te leren. Relevantie van onderzoek voor jezelf, voor de praktijk en de theorie.	1000-1200 woorden
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling	Wat is de aanleiding om dit onderzoek te doen? Doelstelling van je onderzoek. De onderzoeksvraag/deelvragen. Uitleg van de huidige situatie en de gewenste situatie. Uitleg tot hoever je denkt te komen in je onderzoek. Wanneer ben je tevreden. Wat is er al bekend of al eerder gedaan over je onderzoeksonderwerp? Beschrijving van je probleemverkenning om tot de goede onderzoeksvragen te komen.	1000-1200 woorden





Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing	Welke aspecten heb je bestudeerd, welke bronnen heb je gebruikt? Actuele beschouwing van relevante literatuur. Verheldering van het begrippenkader. Hier zoek je in de literatuur naar antwoorden op je onderzoeksvragen. Belicht het van meerdere kanten.	1200-1400 woorden
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	Zet hier uiteen hoe je onderzoek is opgebouwd. Je verduidelijkt het praktijkgericht actieonderzoek. Hoe ga je je data verzamelen? Wie zijn erbij betrokken? Welke afwegingen heb je gemaakt bij je keuze voor data-verzamelinstrumenten? Beschrijf hoe je hebt nagedacht over triangulatie, betrouwbaarheid en validiteit. Hoe ga je data analyseren?	1000-1200 woorden
Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten.	Beschrijving van de data-analyse en resultaten. Welke uitkomsten heb je gevonden uit je data-analyse. Koppel de uitkomsten aan je onderzoeksvragen zonder conclusies te trekken.	1500-1800 woorden
Hoofdstuk 5 Conclusies	Hoe zijn de antwoorden aan de literatuur gerelateerd? Trek in dit hoofdstuk de eindconclusies. Doe dit zo doordacht mogelijk.	1000-1800 woorden
Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek	Evalueer het onderzoek. Hoe heb jij het als persoon ervaren? Hoe is het gegaan en wat heb je ervan geleerd? Hoe ga jij deze kennis delen in je organisatie? Wat heeft dit onderzoek betekend voor je werksituatie? Positief/negatief/kritische reflectie op jezelf en procesverloop. Ervaren van weerstand, tijdsdruk, samenwerking, enz.	1000- 1200 woorden
Nawoord	Facultatief	300-600 woorden
Literatuurlijst	Verzamel hier je bronnen op alfabet. Alleen bronnen vermelden waarnaar je verwijst of die je citeert. Volg de APA normen!	(telt niet mee in woorden)
Bijlagen	Let op dat je de bijlagen goed nummert en in je werkstuk op de goede plaats er naar verwijst. Let er ook op dat de bijlagen echt een toegevoegde waarde hebben.	(tellen niet mee in woorden)

Totaal aantal woorden: 10.000 met marge van 10 %
(zonder kافت, inhoudsopgave, literatuurlijst en bijlagen.)





CHECKLIST PORTFOLIO

NAAM:

DATUM:

- 1 Studie volgsysteem : 1 Wie ben ik?
2 POP en PAP
3 Het logboek
4 De planning en vordering van de beroepsproducten
5 5 De kennisbibliotheek
6 Reflecties op de lessen van het opleidingstraject
7 De studie voortgang
(1) Voortgangsbeschrijving,
(2) Quickscan over vorderingen,
- 2 Beroepsproduct: Het vakdidactisch onderzoek
- 3 Beroepsproduct: Video-performance assessment
- 4 Beroepsproduct: Minicollege + presentatie
- 5 Beroepsproduct: Passend onderwijs en zorgleerlingen
- 6 Beroepsproduct: (her)Ontwerp van leerlinggericht onderwijs
- 7 Beroepsproduct: Bezoek werkplek student
- 8 Beroepsproduct: Integraal praktijkproject
- 9 Beroepsproduct: Praktijkgericht actie onderzoek



Bijlage 2: Evaluatie HD anoniem november 2017



NOTULEN

Onderwerp	Evaluatie Hybride Docent
Vergaderdatum	20 november 2017
Locatie	lokaal 3.2

Aanwezig	Daan Schilperoord (coach vanuit BOK)
HD1	Jaap Gebraad
HD2	Lucie Saxton
HD3	
HD4	Afwezig
HD5	-
HD6	
HD7	
Andre van Vuuren (begeleiding Fontys)	

Lucie opent de bijeenkomst en legt uit wat de bedoeling is. Alle hybride docenten (HD's) krijgen de gelegenheid aan te geven hoe zij het proces van begin tot nu hebben ervaren. Dit wordt eerst in een drietal stadia verdeeld: werving, entree en de operationele fase. Daarbij wordt aandacht besteed aan de stadia begeleiding, Hybride PDG (HPDG) en HRM-zaken met vooral een blik gericht naar de toekomst. Ten slotte zal ook de begeleiding en coaching van de HPDG geëvalueerd worden.

Jaap Gebraad (Secretaris CvB en betrokken bij project Blue Careers) is de enige "onbekende" aanwezige en stelt zich nog even voor, waarna we beginnen.

HD2 stelt allereerst een vraag. Hij wil weten wat er gebeurt als de pilot is afgelopen. Jaap geeft aan dat momenteel de inzet van HD's financieel wordt ondersteund door subsidie vanuit de EU. Na de afronding daarvan (eind 2018) zullen we verder gaan zonder subsidie.

Wat betreft de werving van de HD's geeft HD6 aan dat hij in de toekomst het een beter idee vindt om ervoor te zorgen dat er tijdens de zomervakantie meer continuïteit is qua personeelsbezetting. Afgelopen zomer was de school "dicht". Bovendien is het raadzamer om eerder met de werving van HD's te beginnen.

HD7 vertelt bij de printer van de afdeling toevallig een briefje te zien hangen met informatie over de inzet van HD's. Niet echt groots uitgezet, wat HD7 betreft. HD7 geeft ook aan dat ondersteuning vanuit het bedrijf belangrijk is. Overigens, gaat dat nu veel beter.



HD2 geeft aan dat tijdens de werving de Onderwijsmanager nog weinig kennis had over het traject van de inzet van HD's. Ook de financiële structuur was in het begin nog erg onduidelijk.

Bij HD4 waren de HRM-zaken in eerste instantie beter. Zijn contract was snel geregeld. Daartegenover staat dat er vanuit de werkvloer bij zijn werkgever veel onduidelijkheid was over zijn inzet als HD. "Zij wisten nergens van!". Een betere interne communicatie zal helpen dit in de toekomst te verbeteren.

HD5 is pas op het laatste moment, tijdens de zomerperiode, aangehaakt bij het traject. Hij geeft aan dat hij vooral problemen heeft met het feit dat er toezeggingen zijn gedaan die niet nagekomen worden. Er heerst ook nog onduidelijkheid over de inzet tijdens schoolvakanties en tevens geeft hij aan heel weinig tijd te hebben om zijn lessen fatsoenlijk voor te bereiden.

Terugkomend op de drie stadia wordt er vervolgens geëvalueerd over de entree-fase.

HD6 geeft aan dat het organiseren van alle operationele zaken als laptops, toegangspasjes, e-mailadressen etc. veel te lang heeft geduurd. Hij oppert het idee om dit tegen te gaan door met kleine groepjes één ochtend langs alle instanties te gaan en zo in 1 keer alles te regelen. Voor wat betreft de vrije dagen tijdens vakanties staat dit nog onduidelijk in het contract. Sommige werkgevers eisen dat de HD dan gewoon komt werken. Dat moet duidelijker omschreven worden.

HD1 wordt zeer goed ontvangen bij zijn afdeling binnen de STC. Maar, hij heeft vooral problemen met zaken voor elkaar te krijgen bij HRM zoals de aanstellingsbrief, VOG, etc. HRM zegt voortdurend "Daar zijn we mee bezig" en dan wordt hij weer weggestuurd. Dit geeft HD1 het gevoel niet echt welkom te zijn.

HD3 heeft tijdens de start als HD vooral het idee gekregen dat hij als "roosteropvulling" werd gebruikt om het personeelstekort op te vangen. Daarnaast heeft hij een bepaalde les moeten geven zonder dat hij daarvoor een boek ter beschikking had. Ook geeft hij aan dat hij in de 8 weken dat hij voor de klas heeft gestaan er niemand is komen kijken/luisteren. De signalen die hij hierover gegeven heeft zijn naar zijn idee niet opgepakt. Dit alles in combinatie met een drukke baan en recent vaderschap heeft bijgedragen aan zijn vertrek bij de STC-Group als Hybride Docent. Wel geeft HD3 aan nog steeds enthousiast te zijn en ambities te hebben als docent, maar dan wellicht in een later (rustiger) stadium.

HD6 zegt dat hij na zijn aanname als HD de ontvangst en begeleiding als een warm bad heeft ervaren. Hij krijgt goede begeleiding en feed back.



HD4 daarentegen mist nog de nodige ondersteuning en begeleiding. Hij krijgt het gevoel dat er weinig begrip is voor de situatie. Hij geeft ook aan dat de taakbelasting in eerste instantie goed was, maar dat het nu wel een stuk drukker wordt. Dat kan op zich prima, maar dan moet er wel goede begeleiding en lesmateriaal zijn! Op dit moment krijgt hij bijvoorbeeld geen presentaties overhandigd van collega's. HD4 zou graag ook een evaluatie per sector willen hebben.

Wat betreft de Hybride PDG (HPDG) geeft HD6 aan dat hij het uitstekend vindt lopen. Het is hard werken, maar dat gaat goed. Andre is een zeer ervaren docent/begeleider en verdient navolging. Ook het boek is goed en zeer toepasbaar. Ook de mentorcirkels zijn uitstekend. HD3 zegt dat de kleine groep ook fijn is. Ook blijkt dat de HPDG veel praktischer is dan de "normale" PDG die wat star lijkt. HD7 merkt op dat de opleiding wel niveau vereist van de HD's maar dat de structuur zeer duidelijk is. HD3 zegt ook dat het screenen van de achtergrond van de kandidaten heel belangrijk is.

De coaches zijn goed. Wellicht voor sommigen zelfs wel teveel aandacht. De HD's ervaren het wel als jammer dat ze moesten switchen van coach maar hebben er wel begrip voor. De coaches zijn pro-actief en geven constructieve feedback. Sommige HD's geven wel aan dat ze vanuit de sector geen buddy toegewezen hebben gekregen en dat contact tussen buddy en coach wellicht toegevoegde waarde zou kunnen hebben.



Bijlage 3: Evaluatie HD met College Directeuren oktober 2017



MEMO



Postbus 63140
3002 JC Rotterdam

Lloydstraat 300
3024 EA Rotterdam

010 44 86 000

Aan Collegedirecteuren STC-Group/HRM
C.c. Jaap Gebraad

Van Lucie Saxton
Datum February 21, 2018
Betreft Samenvatting evaluatie Hybride Docent

Beste Collega's,

Zoals besproken zou ik jullie nog een korte samenvatting sturen over de evaluatiemiddag Hybride Docent van afgelopen maandag 23 oktober.

Uitgangspunt voor de bijeenkomst was om het project tot nu toe te evalueren, gericht op verbetering naar de toekomst. Daarnaast is er ook behoefte aan draagkracht voor de toekomst; willen we doorgaan met het project? Hier is positief op gereageerd.

Jaap geeft aan dat er onduidelijkheid is over de facturatie van detachering. Rianne gaat dit uitzoeken.

Cantor vindt het project op zichzelf goed, maar vindt wel dat de hybride docent bij de start weinig kennis heeft over het docentschap. Ze stappen er als het ware blanco in en hebben geen weet in wat voor sector ze terechtkomen. Daarnaast is het belangrijk dat de hybride docent in het team past.

Els laat weten dat het belangrijk is om in het begin van het proces de betrokken bedrijven bewust te maken hoe processen lopen binnen het onderwijs. Kandidaten kunnen niet "zomaar" ergens instappen midden in een periode.

Cor geeft aan dat het proces voor de aanvraag van laptops, pasjes en andere IT-zaken beter georganiseerd moeten worden, vooral in het geval dat het contract nog niet op orde is.

Daarnaast zijn de onderstaande zaken nog aan bod gekomen die bij het vervolgtraject meegenomen zullen worden:

- Duidelijke afspraken wie waarvoor verantwoordelijk voor is
- Contracten/tarieven moeten duidelijk en transparant gemaakt worden, ook wat betreft vakantiedagen, overuren etc.
- Afspraken over tarieven in combinatie met detachering en aanhouden LB-schaal moeten gemaakt worden
- Het combineren van eigen werk, PDG en docentwerk moet goed gemonitord worden om beheersbaarheid te waarborgen.

Met vriendelijke groet,

Lucie Saxton