



GST Universiteit Utrecht: Ontwikkeling van Geschiktheidsonderzoeken voor zij-instroom in het beroep

Een notitie door Stichting Onderwijs in, november 2023

Contactgegevens

Sanne van Kempen
Directeur Stichting Onderwijs in
sanne@onderwijs.in

Inleiding

De lerarentekorten in het voortgezet onderwijs lopen snel op. Scholen en lerarenopleidingen worden steeds vaker gevraagd om flexibel mee te bewegen met dit maatschappelijke probleem. Dit betekent concreet dat er door werkgevers en opleiders wordt gezocht naar kansen om mensen die willen overstappen naar het onderwijs samen goed en efficiënt op te leiden. Voor universitaire lerarenopleidingen ligt er een belangrijke taak om scholen te ondersteunen bij het aanbieden van passende opleidingstrajecten. Ook de overheid ziet de noodzaak van het aantrekken van zij-instromers in het onderwijs en heeft een subsidieregeling die opleidingstrajecten voor zij-instromers financieel ondersteunt. Dit rapport gaat over een belangrijke eerste stap in het gesubsidieerde opleidingstraject voor zij-instromers: het geschiktheidsonderzoek.

Stichting Onderwijs in en de Graduate School of Teaching van de Universiteit Utrecht hebben een robuuste werkwijze voor de geschiktheidsonderzoeken ontworpen, uitgetoetst, bijgesteld. Wij doen hier verslag van een driejarig project en doen handreikingen voor onderwijsorganisaties en schetsen kansen om ook op landelijk niveau de (uitvoer van) geschiktheidsonderzoeken te verbeteren.

Er is door een team van 25 collega's uit *Stichting Onderwijs in*, opleiders, onderwijsondersteuners, management en examencommissie van de Graduate School of Teaching met grote inzet en heel veel enthousiasme samengewerkt. Dit heeft geleid tot een werkwijze en assessmentkader waarin de expertise uit dit interdisciplinaire team samenkomt. Wij hopen dat dit rapport laat zien hoe je geschiktheidsonderzoeken niet enkel als een administratieve tussenstap kunt organiseren, maar hoe een professioneel door een team gedragen geschiktheidsonderzoek een helder vertrekpunt voor zij-instromers kan zijn, zodat zij sterk kunnen starten in een belangrijk en prachtig nieuw werkveld.

Mocht je na het lezen van dit rapport nog vragen hebben, hier meer over willen leren, of interesse hebben om hier actief mee aan de slag te gaan in je eigen organisatie, schroom dan niet ons te contacteren.

Wolf Weymiens | Onderwijs in

Sanne van Kempen | Onderwijs in

Nienke Smit | Graduate School of Teaching –
Universiteit Utrecht

Factsheet

Uitgangspunten voor samen ontwerpen van geschiktheidsonderzoeken voor zij-instromers

- Instrumenten zijn gebaseerd op wettelijke kaders: Een werkwijze (proces) voor assessments ontwerpen op basis van wettelijke kaders
- We werken samen en we verbeteren samen: organiseren van expertise ontwikkeling in hybride team van lerarenopleiders, examencommissie, betrokkenen uit de scholen
- We ontwikkelen en passen aan terwijl we uitvoeren: doorlopend expertise ontwikkelen van het hele team (o.a. trainingen voor assessoren) tijdens het uitvoeren van geschiktheidsonderzoeken, doorlopend evalueren en aanpassen van instrumentarium op basis van wat (niet) werkt
- Een sterke ondersteuning als fundament: professionele aanpak voor plannen, organiseren, communiceren over en het uitvoeren van de geschiktheidsonderzoeken met inzet externen, communicatie met kandidaten.

	Ontwikkelen expertise	Wettelijke kaders	Ontwerpen geschiktheidsonderzoeken	Uitvoer coördineren
Fase 1 2020	Projectgroep	Analyse	Eerste opzet interview, en praktijkbeoordeling, samen met eerste lijst te meten indicatoren.	Eerste kandidaten met pilot assessment.
Fase 2 2021	Opzetten assessorenpool en assessorentraining	Wetten verwerkt in beoordelingsformulier	Beoordelingsformulier met geïntegreerde wetsteksten, scoreopties en kleurcodering.	Aantallen kandidaten nemen toe.
Fase 3 2022 - 2023	Kwaliteitsborging door middel van Kalibreersessies	Landelijk gezamenlijke taal	Uniforme systematiek voor beoordeling	Structurele toestroom zij-instromers bij GST.

kandidaten: 83

instituutassessoren: 11

veldassessoren: 55

grote betrokkenheid van 25 personen in dit gezamenlijke ontwikkeltraject

Producten uit dit project

- Handleiding kandidaten, inclusief
 - Een beschrijving van de volledige procedure en werkwijze;
 - Een format voor het portfolio;
 - Het lesvoorbereidingsformulier.
- Handleiding assessoren, inclusief:
 - Een beschrijving van de volledige procedure en werkwijze;
 - De beoordelingsformulieren.
- Het beoordelingsformulier voor de vaktoetsing.
- Het volledige beoordelingsformulier voor het geschiktheidsonderzoek.
- De oplegger bij het beoordelingsformulier als beoordelingskader voor assessoren.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Factsheet	4
1. Aanleiding en opdracht	7
2. Methode	11
3. Resultaten	15
4. Evaluatie	23
5. Kansen en aanbevelingen	25
Binnen de UU – GST	25
Buiten de UU – bredere/landelijke samenwerking	27
Bijlagen	31
Bijlage 1: Betrokkenen	33
Bijlage 2: Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU	35
Bijlage 3: Oplegger bij beoordelingsformulier voor assessoren	51
Bijlage 4: Over Stichting Onderwijs in	62

1. Aanleiding en opdracht

Dit project startte in mei 2020 met de vraag van de Graduate School of Teaching (GST) van de Universiteit Utrecht, aan 'Stichting Onderwijs in' om te helpen bij het ontwerpen en uitvoeren van geschiktheidsonderzoeken voor het traject Zij-instroom in beroep (Zib).

De opdracht was het samen ontwikkelen van geschiktheidsonderzoeken voor zij-instroom en tegelijkertijd starten met het organiseren en uitvoeren van deze geschiktheidsonderzoeken. Op het moment dat dit project startte waren er al kandidaten die zich bij de Universiteit Utrecht aangemeld hadden. Gezien de ervaring met het uitvoeren en organiseren van geschiktheidsonderzoeken voor *Trainees in onderwijs*, was Stichting Onderwijs in de aangewezen partner om de Universiteit Utrecht te helpen in korte tijd een soepele procedure voor deze nieuwe kandidaten te ontwikkelen. Deze opdracht kreeg een vervolg door een sterke stimulans vanuit het bestuursakkoord 'flexibilisering lerarenopleidingen', waarin veel aandacht is voor het vergroten van de flexibiliteit van zij-instroomroutes op basis van een geschiktheidsonderzoek.

Expertise GST

De GST heeft een lange traditie in het opleiden van zij-instromers en het bieden van maatwerk in opleidingsprogramma's. Lerarenopleiders en onderzoekers hebben veel ervaring en expertise op dit onderwerp en met deze doelgroep. Deze expertise samen met de bereidwilligheid en inzet van het GST-management en de GST-examencommissie, creëerde de ruimte om het geschiktheidsonderzoek opnieuw te ontwerpen en te gaan uitvoeren.

Expertise Onderwijs in

Stichting Onderwijs in kent de doelgroep van zij-instromers goed vanuit het Onderwijsloket en het traineeship *Trainees in onderwijs* dat zij organiseert. Daarbij heeft de stichting een brede, onafhankelijke blik, schakelt snel en werkt agile. Dus zowel inhoudelijk als procesmatig was de expertise en de

dynamiek van Stichting Onderwijs in nodig om snel uit de startblokken te komen en om via een iteratief ontwikkelproces tot een hoogstaand eindresultaat te komen.

Kracht van de samenwerking

De beoogde opbrengst van dit project was een geschiktheidsonderzoek dat klantvriendelijk is, vlot en soepel wordt georganiseerd met korte doorlooptijden, waardoor kandidaten 'aan de voorkant' snel duidelijkheid kunnen krijgen over de omvang, inhoud en duur van het opleidingstraject. Bovenal moest het een geschiktheidsonderzoek worden dat recht doet aan het erkennen van de diversiteit aan eerdere ervaringen en competenties van de kandidaten. De inzet van de GST en Stichting Onderwijs in was om de verschillende manieren van werken en de verschillen in expertise bij elkaar te brengen. Het team van Onderwijs in, ervaren opleiders van de GST en leden van de examencommissie hebben alle stappen van het geschiktheidsonderzoek voor de zij-instroom uitgedacht, uitgeprobeerd en geëvalueerd.

Het geschiktheidsonderzoek dient de achtergrond van de kandidaat meetbaar en inzichtelijk te maken in het kader van de wettelijke bekwaamheden van docenten, om zo uiteindelijk tot een maatwerk-opleidingsprogramma te kunnen komen.

De beoogde resultaten waren:

- **Procedure:** Een ontwerp en werkwijze voor de geschiktheidsonderzoeken op basis van een gedegen onderbouwing van zowel de onderdelen als de vorm, aan de hand van de bestaande wettelijke kaders, en op basis van de werkelijke assessmentpraktijk van ervaren assessoren.
- **Assessment instrumenten:** Een samen ontworpen, breed gedragen en getest rapportageformat, waarin uniformiteit van de werkwijze, kwaliteit van het proces en eigenheid van de assessoren elkaar versterken. Dit rapportageformat bevat een

beoordelingsformulier voor de onderdelen van het geschiktheidsonderzoek, dat de basis vormt van de heldere en volledige eindrapportage inclusief scholingsadvies voor de kandidaat. Een advies dat bruikbaar is voor iedere lerarenopleiding, en dus niet onlosmakelijk verbonden is met het curriculum van een specifieke lerarenopleiding.

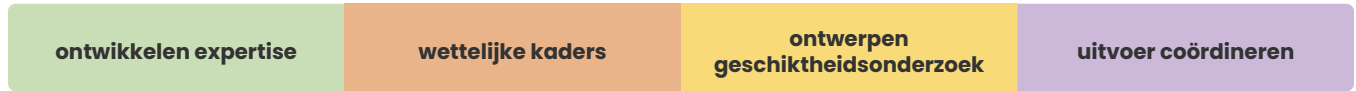
- **Organisatorisch:** Een efficiënte en vlotte werkwijze voor het organiseren van de verschillende onderdelen van het geschiktheidsonderzoek binnen de wettelijke termijnen, inclusief communicatie met en planning voor kandidaten en alle interne betrokkenen.
- **Getrainde assessoren:** Het opzetten van een pool met voldoende en goed getrainde assessoren, niet alleen instituutsassessoren maar ook veldassessoren voor de verschillende schoolvakken.
- **Kwaliteitszorg assessoren:** Ontwikkeling van trainingen voor assessoren en doorlopende kalibreersessies om de kwaliteit van de assessoren te borgen.
- **Kwaliteitszorg proces:** Een werkwijze om het volledige geschiktheidsonderzoek en alle aspecten die daarbij komen kijken doorlopend te ontwikkelen, inclusief heldere communicatie en afstemming met alle betrokkenen rondom voortschrijdend inzicht. Denk daarbij aan onderwijsondersteuning, veld- en instituutsassessoren, opleiders, opleidingsmanagement en coördinatoren, examencommissie, etc.

ontwikkelen expertise**wettelijke kaders****ontwerpen
geschiktheidsonderzoek****uitvoer coördineren**

Mei 2020	Eerste bijeenkomst projectgroep: bepalen van de (wettelijke) kaders van het geschiktheidsonderzoek.
Juni 2020	Eerste format geschiktheidsonderzoek: wettelijke bekwaamheidseisen herordend in de wettelijke categorieën van het geschiktheidsonderzoek.
Juni 2020	Start met vullen veldassessorenpool.
Juli 2020	Eerste keer uitvoer geschiktheidsonderzoeken deel I: het criteriumgericht interview.
Zomer 2020	Artikelnummers en teksten uit de wet in het beoordelingsformulier verwerkt.
September 2020	Eerste assessorentraining.
September 2020	Eerste keer uitvoer geschiktheidsonderzoek deel 2: de lesobservatie met reflectiegesprek.
	Vakdidactici krijgen uitleg over de werkwijze vaktoetsingen en het formulier. De GSTcursuscoördinatoren worden ingewerkt om rapportages om te zetten in scholingsplannen.
	Draaiboek voor de organisatie van de geschiktheidsonderzoeken opgesteld.
December 2020	De GST geeft instituutsopleiders bij voorbaat structureel uren voor de uitvoer van assessments; zo'n tien uur per assessment.
2020	In totaal twaalf kandidaten een geschiktheidsonderzoek laten doorlopen.
	Gaandeweg het format steeds verder verbeterd.
Voorjaar 2021	Uitvoer acht geschiktheidsonderzoeken.
Juni 2021	De GST stelt een coördinator zij-instroom aan.
Najaar 2021	Uitvoer zestien geschiktheidsonderzoeken.
februari 2022	Eerste assessoren-kalibreersessie.
2022	Uitvoer negen geschiktheidsonderzoeken
	Overdracht uitvoer organisatie geschiktheidsonderzoeken naar Bureau ZIB.
	Vier assessoren-kalibreersessie – bepaling criteria score 2.
2022/2023	Uitvoer achtendertig geschiktheidsonderzoeken.
2023	Vijf assessoren-kalibreersessie – bepaling criteria score 3.

2. Methode

Het project is in sneltreinvaart van start gegaan, waarbij er verschillende lijnen naast elkaar ontwikkeld werden en door kruisbestuiving tussen deze lijnen werden ze alle onderling versterkt. Deze lijnen zijn ook de leidraad in dit document.



ontwikkelen expertise

De gebruikte werkwijze in dit project kenmerkt zich door het hand in hand gaan van de ontwikkeling en de uitvoer. Door al het ontwikkelde direct toe te passen in de praktijk, vervolgens te evalueren en weer bij te stellen kon het geschiktheidsonderzoek in korte tijd ontwikkeld worden met veel draagvlak en uitvoeringscapaciteit binnen de organisatie.

Het hele project is klein gestart met een projectgroep, waarbij gaandeweg extra collega's uit *Onderwijs in* en de GST aansloten.

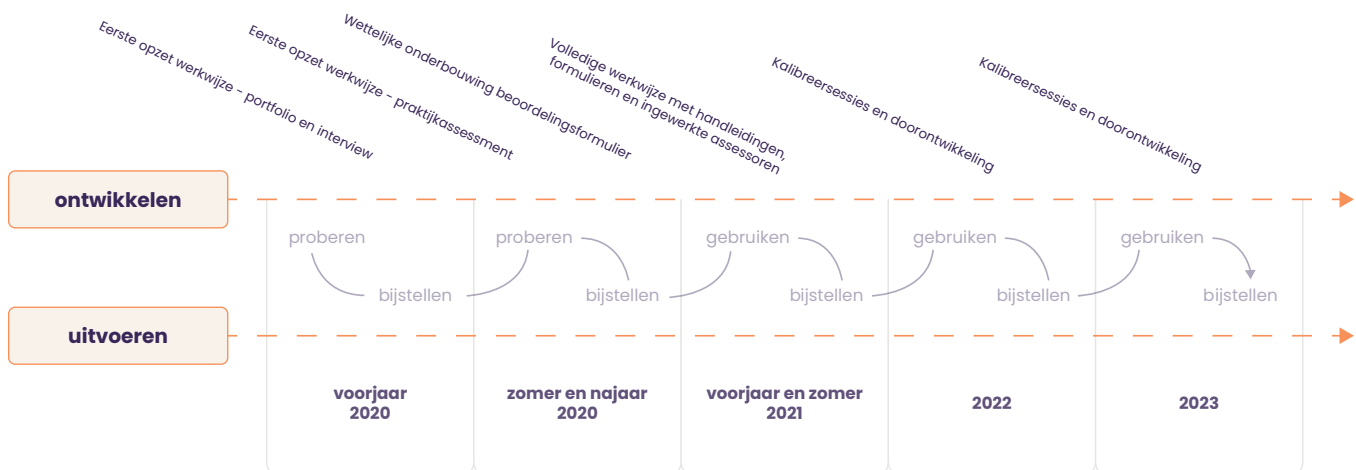
In de eerste projectgroep zaten een vertegenwoordiger uit de examencommissie, een instituutsopleider die gepromoveerd is op de begeleiding van zij-instromers een instituutsopleider die jarenlange ervaring heeft met het samenwerken met scholen rond zij-instromers, de opleidingsmanager die mede namens de toelatingscommissie meedacht en twee experts vanuit Stichting *Onderwijs in* die ervaring hebben met het geschiktheidsonderzoek zelf en met het

opzetten van assessments en andere projecten voor het onderwijs. Leden van deze projectgroep hebben ook de pilotversies van het geschiktheidsonderzoek uitgevoerd.

Zodra er een basisversie van het geschiktheidsonderzoek was ontworpen zijn enkele assessoren ingewerkt en getraind om het onderzoek uit te testen. Hiermee was de GST in staat om meer kandidaten voor het zij-instroom traject te toetsen op geschiktheid en kon er feedback worden verzameld op de werkwijze en de instrumenten.

Na deze succesvolle eerste uitbreidingsstap werd de pool van instituutsassessoren verder uitgebreid en kregen deze assessoren structureel tijd voor deze werkzaamheden en scholing in hun takenplaatje. De assessoren voeren doorlopend geschiktheidsonderzoeken uit en komen bij elkaar voor kalibreersessies¹.

¹ Het volledige overzicht van alle betrokkenen is toegevoegd in bijlage 1.



wettelijke kaders

Wettelijke kaders verkennen

Om de eerste contouren van het geschiktheidsonderzoek uit te werken zijn alle relevante wetten voor zij-instromers in het beroep en het geschiktheidsonderzoek verkend:

- [De wet op het voortgezet onderwijs](#). Hierin staat o.a.
 - Dat iemand op basis van een geschiktheidsverklaring verkregen naar aanleiding van een geschiktheidsonderzoek benoembaar is als docent voor twee jaar (met nog eens twee jaar uitloopmogelijkheid).
 - Dat in een geschiktheidsonderzoek moet worden aangetoond dat iemand voldoende kennis en ervaring heeft en in een feitelijke klassensituatie tot verantwoord lesgeven in staat is.
 - Een beschrijving van de benodigde expertise om de rol van assessor te kunnen vervullen
 - Dat een kandidaat hiervoor minimaal een hbo- of wo-diploma nodig heeft.
- [Het besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs](#). Hierin staan o.a.
 - De criteria/thema's waarop een kandidaat in een geschiktheidsonderzoek getoetst moet worden, namelijk:
 0. Vakkennis
 - 0.1 De inhoud van zijn onderwijs
 1. Het handelen in het onderwijs leerproces
 - 1.1 Het vermogen tot het begeleiden van leerlingen in hun leerproces
 - 1.2 Het vermogen tot pedagogische omgang met leerlingen
 - 1.3 Het vermogen tot het presenteren van informatie

1.4 Het vermogen tot omgaan met een groep, klassenorganisatie en groepsmanagement.

2. Het algemeen professioneel handelen

2.1 Het vermogen tot reflectie en het nemen van initiatief

2.2 Het vermogen tot ontwikkeling van eigen professionele deskundigheid en vakdeskundigheid

3. Het werken binnen een onderwijsorganisatie

3.1 Het vermogen om met anderen samen te werken in een team of sectie

3.2 De kennis van het onderwijs

- [Het besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel](#). Hierin staan o.a.

- Alle bekwaamheden waaraan al het onderwijspersoneel voor alle onderwijssectoren moet voldoen.

- Voor een leraar VHO (eerstegraads bevoegdheid) zijn er 83 verschillende bekwaamheidseisen.

ontwerpen geschiktheidsonderzoek

Sorteren wettelijke bekwaamheden

Om te bepalen waarop gelet moet worden tijdens een geschiktheidsonderzoek zijn vervolgens alle wettelijke criteria (thema's en subthema's 0.1 t/m 3.2) gevuld met de bijpassende bekwaamheidseisen. Daarvoor zijn alle 83 bekwaamheidseisen opnieuw gesorteerd en verdeeld over de criteria uit het *Besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs*.

De bekwaamheidseisen die inhoudelijk erg dicht bij elkaar liggen zijn samengevat tot één indicator om het voor de assessoren overzichtelijker te maken en dubbelingen te voorkomen. In een iteratief proces tijdens de kalibratiesessies met assessoren zijn deze indicatoren steeds verder aangescherpt, wat

resulteert in de huidige lijst met 30 indicatoren.

Observeerbaarheid van de eisen

De indicatoren vormen gezamenlijk het kader waarmee assessoren de kandidaat beoordelen. Alle assessmentonderdelen gezamenlijk moeten leiden tot een volledig beeld waarop het eindoordeel wordt gebaseerd. Een score voor een bepaalde indicator kan tot stand komen op basis van observaties en informatie uit verschillende delen van het geschiktheidsonderzoek:

- Het portfolio dat vooraf door de kandidaat wordt aangeleverd;
- De vakinhoudelijke toetsing;
- Het interview, een criteriumgericht interview op basis van het portfolio;
- Een lesobservatie;
- Een reflectiegesprek aan de hand van de lesobservatie.

Alle assessmentonderdelen worden door een duo van instituutsassessor en een veldassessor afgenomen. Voor de bepaling of de kandidaat de inhoud van zijn onderwijs beheerst worden de assessoren ondersteund door het oordeel van de betreffende vakdidacticus. De assessoren zijn getraind in het betrouwbaar observeren van de verschillende indicatoren van het beoordelingsformulier. Om tot een oordeel te komen is het voldoende als een indicator bij één assessmentonderdeel aan bod gekomen is. In de praktijk worden indicatoren vaak zichtbaar tijdens meerdere onderdelen van het geschiktheidsonderzoek, wat de betrouwbaarheid

van het beoordelingskader ten goede komt.

In het beoordelingsformulier is een onderscheid gemaakt tussen indicatoren die minimaal gemeten móeten worden tijdens het geschiktheidsonderzoek en indicatoren die niet verplicht gemeten hoeven te worden. De assessoren zijn voornamelijk gericht op de verplichte indicatoren waarbij de kandidaat moet laten zien geschikt te zijn. Assessoren vragen bij meer ervaren kandidaten door op de optionele indicatoren. Het onderscheid in deze twee categorieën geeft de assessoren veel houvast in waar ze op moeten letten als ze iemand (niet) geschikt willen bevinden.

In de basis is het geschiktheidsonderzoek bedoeld om te beoordelen of iemand geschikt is. Om tot het eindoordeel "geschikt" te komen dient een kandidaat op alle groene indicatoren minimaal een score "2" te behalen. Als een kandidaat op een groene indicator een score "1" krijgt dan is de kandidaat per definitie niet geschikt voor het traject *Zij-instroom in het beroep*.

Voor de volledigheid hebben we ook een extra scoreoptie, score "3", toegevoegd. Deze score kan een assessor toekennen aan kandidaten die laten zien het eindniveau van de lerarenopleiding gehaald te hebben.

Uniformiteit in de beoordeling

De onderliggende wettelijke basis geeft een goed fundament voor de beoordeling, de kleurcodering in het beoordelingsformulier bracht focus aan in het assessment, maar er miste nog consensus over hoe assessoren het ontwikkelde instrumentarium hanteren: Wat moet je nu echt

0	Deze indicator kon niet beoordeeld worden gedurende het geschiktheidsonderzoek.
1	Voor de kandidaat is dit aspect van het docentschap onbekend terrein.
2	De kandidaat heeft voldoende kennis/vaardigheid op dit terrein om te starten aan een zij-instroomtraject.
3	De kandidaat heeft voldoende kennis/vaardigheid om volledig aan de onderliggende wettelijke bekwaamheidseisen te voldoen.

gezien of gehoord hebben om iemand geschikt te beoordelen? De inschattingen van de assessoren moeten vergelijkbaar zijn om tot een betrouwbaar eindoordeel te komen.

Met deze basisvariant van het beoordelingsformulier konden de assessoren gericht de kandidaten beoordelen op alle benodigde criteria. De pool van assessoren groeide vanaf 2021, en de behoefte bestond om nog gedetailleerder met elkaar af te stemmen wanneer iemand geschikt is op een bepaald onderdeel. De bekwaamheidseisen in de wet zijn namelijk zodanig geformuleerd dat het niet vaststaat hoe goed iemand die bekwaamheid onder de knie moet hebben om op dat vlak een bevoegdheid te verdienen. De wettelijke kaders geven op dit punt ruimte voor de expertise van de assessoren.

Om hier een voorbeeld van te geven, in Art.2.7.k. staat *'De leraar VHO kan zijn onderwijs afstemmen op die verschillen tussen leerlingen'*. Een leraar moet dus kunnen differentiëren. Er staat niet bij hoe goed of uitgebreid een leraar moet kunnen differentiëren om zijn bevoegdheid te kunnen krijgen.

In de kalibreersessies van 2021/2022 is de groep assessoren aan de slag gegaan om bij elk onderdeel van het beoordelingsformulier uitgebreid met elkaar te bespreken wanneer een kandidaat geschikt genoeg is om op dat onderdeel te kunnen beginnen aan het zij-instroom in het beroep-traject (score 2 uit het beoordelingsformulier). Dit leidde tot diepgaande discussies om uiteindelijk tot een unanieme uitgewerkte formulering te komen met betrekking tot de interpretatie van de indicatoren. Met deze heldere beschrijvingen van wat er minimaal verwacht wordt van een kandidaat werden de beoordelingen uniformer en onafhankelijk van de persoonlijke inschattingen van betrokken assessor.

De wet schrijft voor dat in het geschiktheidsonderzoek bepaald moet worden of een kandidaat geschikt is om zelfstandig voor de klas te staan. Daarnaast moet worden bepaald wat een kandidaat nog moet leren om een bevoegdheid te verdienen. De assessoren

kregen de opdracht om bij elke score 2 te beschrijven wat ze gezien hebben bij een kandidaat, aangevuld met een beschrijving van wat de kandidaat nog moet leren om het eindniveau van de lerarenopleiding te behalen.

Om dit te kunnen doen is het nodig dat helder is wat het eindniveau van de lerarenopleiding precies is per onderdeel (score 3). In navolging van de sessies uit 2021/2022, heeft de, ondertussen nog uitgebreidere, groep assessoren de kalibreersessies van 2022/2023 gebruikt om consensus te bereiken over wanneer iemand in een assessment een score 3 verdient en dus het eindniveau van opleiding heeft behaald.

coördineren van de uitvoer

Een belangrijk kracht van dit project is het gelijktijdige ontwikkelen en uitvoeren, om zo het instrumentarium goed te kunnen laten aansluiten op de praktijk. Dat betekent ook dat we naast de inhoudelijke ontwikkeling ook de organisatorische aspecten moesten uitdenken en uitwerken. Stapsgewijs heeft dit geresulteerd in een soepele procedure waarbij Bureau ZiB van de GST een centrale rol speelt in het snel en klantvriendelijk organiseren van de assessments.

Dit gebeurt door een vaste procedure waarbij gelijktijdig de vaktoetsing door de vakdidacticus wordt gestart, beide assessoren (veld en instituut) worden benaderd, het assessment wordt gepland en de kandidaat de juiste informatie ontvangt.

Dankzij overzichtelijke en uitgebreide handleidingen voor kandidaten en assessoren hebben alle partijen altijd de up-to-date informatie, die doorlopend wordt bijgewerkt op basis van ontvangen feedback.

3. Resultaten

Het resultaat van dit project is onder te verdelen in verschillende producten, diensten, opbrengsten en ontwikkeling van expertise, gekoppeld aan de vier subonderdelen.

ontwikkelen expertise

De manier waarop expertise is ontwikkeld (1) heeft geleid tot het huidige kwaliteitssysteem. Het denkkader op basis van de wettelijke kaders (2) heeft geleid tot een gemeenschappelijk taal om landelijk de verschillende methodieken voor het geschiktheidsonderzoek te vergelijken. Het belangrijkste resultaat is uiteraard de werkwijze van het geschiktheidsonderzoek (3), samen met alle middelen voor het organiseren van de uitvoer (4).

ontwikkelen expertise

uitgebouwd voor meer draagvlak in GST en steeds diepgaandere ontwikkeling, heeft geleid tot een goed werkende systematiek voor het geschiktheidsonderzoek. De assessorentrainingen en kalibratiesessies vormen deel van een kwaliteitssorgcyclus waarmee de werkwijze wordt geborgd.

Met een frequentie van vier tot zesmaal per studiejaar komen de assessoren samen in kalibreersessies waarbij zij op basis van ingebrachte casussen een of meerdere indicatoren uitlichten en uitgebreid doorspreken wat een kandidaat moet aantonen op bepaalde indicatoren om geschikt te zijn (score 2) of om bekwaam te zijn (score 3). Dankzij deze kalibreersessies zijn de geschiktheidsonderzoeken zeer betrouwbaar geworden en maakt het niet meer uit welke assessor het geschiktheidsonderzoek afneemt.

wettelijke kaders

De wettelijke kaders staan uiteraard vast en zijn geen resultaat van dit project. Het ontwikkelen

ontwerpen geschiktheidsonderzoek

en inrichten van een geschiktheidsonderzoek op basis van de wettelijke bekwaamheidseisen geeft echter wel sturing aan het denkkader waarmee de verschillende vormen van geschiktheids- of bekwaamheidsbepalingen met elkaar vergeleken kunnen worden op een uniforme manier.

Bij de vele hogescholen en universiteiten in Nederland is de uitvoer van geschiktheids- of bekwaamheidsbepalingen dusdanig verschillend vormgegeven dat de uitkomsten van deze onderzoeken zich lastig met elkaar laten vergelijken. Door het geschiktheidsonderzoek terug te brengen tot de onderliggende wettelijke vereisten wordt onder opleiders, werkgevers en kandidaten een gezamenlijke taal gecreëerd. Dit zal in de toekomst het gesprek over de uitkomsten van het geschiktheidsonderzoek voor zij-instroom makkelijker maken.

ontwerpen geschiktheidsonderzoek

Het geschiktheidsonderzoek van de GST bestaat nu uit de volgende onderdelen:

- Het portfolio die vooraf door de kandidaat wordt aangeleverd;
- De vakinhoudelijke toetsing;
- Het interview, een criteriumgericht interview op basis van het portfolio;
- De lesobservatie;
- Het reflectiegesprek aan de hand van de lesobservatie.

De kandidaat meldt zich aan bij Bureau ZIB (hier voorafgaand zit voor de kandidaat een heel

traject die we hier buiten beschouwing laten). Vervolgens voorziet Bureau ZiB de kandidaat van alle relevante informatie, en levert de kandidaat alle gevraagde documenten (zie hierboven) bij Bureau ZiB aan. Op basis van het portfolio wordt stap 1 uit het geschiktheidsonderzoek uitgevoerd door de vakdidacticus. De vakdidacticus beoordeelt de vakinhoudelijk kennis en vaardigheden van de kandidaat

Tegelijkertijd worden de instituutsassessoren en de veldassessor benaderd voor het inplannen van de volgende stappen van het assessment. Dit assessorenduo bepaalt aan de hand van alle assessmentonderdelen gezamenlijk of een kandidaat geschikt is en wat de kandidaat nog moet leren om bekwaam te raken. Hiertoe gebruiken ze het beoordelingsformulier als leidraad in de beoordeling.

Beoordelingsformulier

Het beoordelingsformulier (zie bijlage 2) is opgebouwd uit verschillende onderdelen die door de assessoren dienen te worden in gevuld.

De kern van het document draait om de indicatoren die de bekwaamheden van de kandidaat meetbaar maken. Deze indicatoren, gebaseerd op de wettelijke

kaders (zie Besluit Zij-instroom leraren Primair en Voortgezet onderwijs), zijn verdeeld over de vier thema's en subthema's (0.1 t/m 3.2).

Ter afsluiting bestaat het beoordelingsformulier uit:

- Toelichting op het onderzoek: assessoren schrijven een toelichting over de gang van zaken van het geschiktheidsonderzoek zelf.
- Eendoordeel: hier vermelden assessoren expliciet of een kandidaat geschikt is voor het traject zij-instroom in het beroep, eventueel met toelichting.
- Scholingsadvies: het scholingsadvies bestaat uit alle scores en toelichtingen bij alle indicatoren, daar staat immers of en wat iemand nog moet leren op elk onderdeel. Ter afsluiting kunnen de assessoren hierop nog een algemene toelichting schrijven.

Indicatoren

Elk subthema bevat meerdere indicatoren die gezamenlijk een beeld geven van de kwaliteiten van de kandidaat op dat subthema. Elke indicator is gekoppeld aan een of meer onderliggende wettelijke bekwaamheden van onderwijspersoneel in de categorie leraar VHO (voorbereidend hoger onderwijs).

Indicator	Wetsartikelen
Onderwijs kan voorbereiden. De vakinhoud kan omzetten tot leerplannen (incl. samenhangende lessen, werkvormen en media) die afgestemd zijn (samen met collega's) op het onderwijskundig beleid van de school en het niveau van de leerlingen.	Art.2.4c de leerstof zo kan samenstellen, kiezen of bewerken dat zijn leerlingen die kunnen leren;
	Art.2.8a de vakinhoud leerbaar maakt voor zijn leerlingen, in afstemming met zijn collega's en passend bij het onderwijskundige beleid van zijn school;
	Art.2.8b de vakinhoud weet te vertalen in leerplannen of leertrajecten;
	Art.2.9e weet hoe een leerplan in elkaar zit en de criteria kent waaraan een goed leerplan moet voldoen;
	Art.2.11a 2° samenhangende lessen kan uitwerken met passende werkvormen, materialen en media, afgestemd op het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen;

Scoreopties

Op elke indicator scoren de assessoren een kandidaat op een van de vier verschillende score-opties: 0, 1, 2 of 3.

0	Deze indicator kon niet beoordeeld worden gedurende het geschiktheidsonderzoek.
1	Voor de kandidaat is dit aspect van het docentschap onbekend terrein.
2	De kandidaat heeft voldoende kennis/vaardigheid op dit terrein om te starten aan een zij-instroomtraject.
3	De kandidaat heeft voldoende kennis/vaardigheid om volledig aan de onderliggende wettelijke bekwaamheidseisen te voldoen.

De implicaties van deze scores zijn dat de kandidaat:

- Bij een score 1 is de kandidaat op die indicator ongeschikt bevonden om direct voor de klas te starten als zij-instromer en raden we de kandidaat aan om als stagiair de lerarenopleiding te volgen.
- Bij score 2 is de kandidaat op die indicator geschikt genoeg om zelfstandig voor de klas te starten, maar moet hij nog wel wat leren om zijn bevoegdheid te kunnen halen. Bij de toelichting schrijven de assessoren wat de kandidaat nog moet leren, wat onderdeel is van het scholingsadvies.
- Met een score 3 heeft de kandidaat het minimale eindniveau van de lerarenopleiding (startbekwaam) gehaald. Dit wil uiteraard

niet zeggen dat de kandidaat niets meer te leren heeft op dit vlak: van een docent wordt immers verwacht dat hij zich doorlopend blijft professionaliseren, ook na het behalen van een bevoegdheid. Bij de toelichting onderbouwen de assessoren hoe ze tot deze score zijn gekomen.

Criteria voor een score 2 en 3

Bij het beoordelingsformulier hoort een oplegger voor assessoren. Deze oplegger geeft per indicator aan wat een kandidaat minimaal moet kunnen voor een score 2 of voor een score 3. Deze criteria zijn zo geformuleerd dat het duidelijk is per indicator of een bepaalde bekwaamheid aangetoond moet worden (dat kan op veel verschillende manieren) of daadwerkelijk gezien moet zijn (dat is alleen mogelijk tijdens de lesobservatie).

Indicator	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
Onderwijs kan voorbereiden. De vakinhoud kan omzetten tot leerplannen (incl. samenhangende lessen, werkvormen en media) die afgestemd zijn (samen met collega's) op het onderwijskundig beleid van de school en het niveau van de leerlingen.	Art.2.4.c Art.2.8.a Art.2.8.b Art.2.9.e Art.2.11.a	De kandidaat moet minimaal doelen kunnen formuleren voor zijn les, en deze doelen, de gekozen leeractiviteiten en de evaluatie daarvan kunnen toelichten in het licht van enige niveau-inschatting van de leerlingen.	De les bevat verschillende leeractiviteiten. De kandidaat moet kunnen beargumenteren waarom hij die verschillende elementen gebruikt heeft. Idealiter is er een onderdeel van les zelf ontworpen of is er een ontwerp van iemand anders omgevormd tot een eigen les, o.a. aangepast op de verschillende niveaus van de leerlingen. In de voorbereiding moet er ruimte gemaakt zijn om door de klas te lopen en ruimte zijn voor het beantwoorden van vragen. Het lesplan moet realistisch en activerend zijn.

Pag. 17 — en voorbeeld van de beschrijvingen van wat een kandidaat minimaal moet aantonen voor een score van respectievelijk 2 of 3.

Voorbeeld

In het beoordelingsformulier ziet de scoretabel voor een subthema er als volgt uit:

1.3 Het vermogen tot het presenteren van informatie						
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Onderwijs kan voorbereiden door doelen te stellen, leerstof te selecteren, te ordenen en te bewerken (en/of de methode kan aanvullen en verrijken) zodat zijn leerlingen die kunnen leren. Deze vertaling van de vakinhoud doet hij met een professionele ontwikkelingsgerichte werkwijze door een duidelijke relatie aan te brengen tussen de leerdoelen, het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, de vakinhoud en de inzet van de verschillende methodieken en middelen.	Art.2.4.c Art.2.9.d Art.2.11.a Art.2.8.c 1 ^o	nvt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
De leerstof aan zijn leerlingen begrijpelijk en aansprekend kan uitleggen, kan voordoen hoe ermee gewerkt moet worden en daarbij kan inspelen op de taalbeheersing en taalontwikkeling van zijn leerlingen;	Art.2.7.b Art.2.11.b	nvt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Doelmatig gebruik kan maken van beschikbare digitale leermaterialen en leermiddelen en de technische en pedagogisch-didactische mogelijkheden en beperkingen daarvan kent.	Art.2.11.b Art.2.9.f	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.

Pag. 18 — Ter illustratie de tabel van subthema 1.3: Het vermogen tot het presenteren van informatie.

In de kolom bekwaamheden staan de referenties naar de betreffende wettelijke bekwaamheden met het bijbehorende artikelnummer. Als de assessoren met hun muis over het artikelnummer gaan, verschijnt een pop-up met de betreffende wettekst, zodat de assessoren altijd de onderliggende bekwaamheden paraat hebben.

Groene en gele indicatoren

In het beoordelingsformulier, zoals te zien in de figuur hierboven, is er onderscheid gemaakt tussen verschillende indicatoren met een groene (verplicht) of gele (optioneel) kleur. Groen betekent deze indicator moet gemeten worden tijdens het geschiktheidsonderzoek. Vandaar ook dat de scoreoptie "0" 'niet van toepassing' is. Geel betekent dat hij niet per se gemeten hoeft te worden. Het is aan de assessoren om te bepalen of ze op deze indicatoren de kandidaat een score 2 of 3 toedichten in plaats van de score 0.

Wanneer zijn de gele indicatoren van toepassing?

Het formulier is zo ontwikkeld dat alle bekwaamheden van een docent erin opgenomen zijn, zodat elke kandidaat de mogelijkheid heeft om zichzelf te

laten zien op alle bekwaamheden, en ook op alle bekwaamheden een goed beeld krijgt van wat hij nog moet leren. Niet alle bekwaamheden zijn echter essentieel om geschikt bevonden te worden. Bijvoorbeeld: theoretische kennis over bepaalde leertheorieën is niet per se noodzakelijk om geschikt te zijn.

Assessoren kunnen in het geschiktheidsonderzoek aandacht besteden aan deze gele indicatoren. Er zijn immers kandidaten met eerdere (werk)ervaring die competenties hebben ontwikkeld die vergelijkbaar zijn met de gele bekwaamheden van het docentschap. Hierbij valt te denken aan kandidaten die al veel ervaring hebben met ontwikkelingsproblemen of gedragsstoornissen. Soms zijn er ook kandidaten die al een bevoegdheid hebben (bijvoorbeeld een tweedegraads bevoegdheid van hetzelfde schoolvak, of een eerstegraads van een ander schoolvak, of misschien wel vanuit het po), ook zij zullen al op veel van deze gele indicatoren een score 3 kunnen halen¹.

¹ Voor deze kandidaten hanteert de GST een verkorte procedure.

Van beoordelingsformulier naar scholingsplan

Een volledig ingevuld beoordelingsformulier wordt naar de kandidaat gestuurd. De kandidaat stuurt deze vervolgens op naar de lerarenopleiding met een verzoek tot het opstellen van een scholingsplan.

Op basis van alle "2" en "3" scores kan de lerarenopleiding een maatwerk opleidingstraject samenstellen, dat vastgesteld wordt door de examencommissie. Er zijn verschillende niveaus waarop dit rapport tot maatwerk kan leiden:

- Heeft de kandidaat voornamelijk "2" scores dan zal de zij-instromer alle cursussen van de opleiding moeten volgen om bevoegd te raken. Op basis van het rapport kan de zij-instromer in gesprek met de betreffende opleider om te bespreken hoe hij het beste de leerdoelen van die cursus kan behalen.
- Heeft een geschikte kandidaat meerdere "3" scores in een bepaalde richting dan kan het zo zijn dat bepaald onderwijs van de lerarenopleiding niet gevolgd hoeft te worden (dit komt in essentie overeen met een vrijstelling uit een EVC-assessment voor studenten). Bijvoorbeeld: iemand heeft twee keer een 3 gescoord op beide indicatoren bij het subthema 1.2, *het vermogen tot pedagogische omgang met leerlingen*, dan is het goed denkbaar dat hij alle leerdoelen van de cursus pedagogiek al gehaald heeft, en deze cursus dus niet meer hoeft te volgen.
- In het theoretische geval dat een kandidaat op alle indicatoren een 3 scoort, dan heeft hij met dit assessment aangetoond alle bekwaamheden die nodig zijn voor een bevoegdheid te bezitten, en zou de kandidaat direct een bevoegdheid kunnen ontvangen.

Bekwaamheidsonderzoek

Dankzij de volledigheid van dit instrumentarium op alle bekwaamheden van een docent is dit assessment ook in te zetten als bekwaamheidsonderzoek ter afronding van het geschiktheidsonderzoek, zoals

gedefinieerd in de wet. Een zij-instromer zal dan op elke indicator (alle groene én alle gele) een "3" moeten scoren om een bevoegdheid te verdienen.

coördineren van de uitvoer

Vanaf de start van het project in 2020 zijn door Stichting Onderwijs in 45 geschiktheidsonderzoeken georganiseerd van half 2020 tot en met begin 2022. Daarna was de interne organisatie bij GST zo opgezet, dat de organisatie overgenomen kon worden door Bureau ZiB van de GST. Door de vele aandacht voor zij-instroom landelijk en de inzet van de GST op zij-instroom blijven de aantallen kandidaten toenemen. Op dit moment voert de GST jaarlijks naar schatting zo'n veertig geschiktheidsonderzoeken uit door een team van elf getrainde instituutsassessoren, samen met vijfenvijftig ervaren veldassessoren verdeeld over de schoolvakken:

Schoolvak	Aantal
Aardrijkskunde	7
Biologie	5
Duits	3
Economie	3
Engels	4
Filosofie	1
Frans	2
Geschiedenis	2
Informatica	1
Godsdienst/ levensbeschouwing	1
Maatschappijleer	4
Natuurkunde	5
Nederlands	4
Scheikunde	8
Spaans	1
Wiskunde	4
Totaal	55

Ontwikkelde documenten

Om de organisatie van de geschiktheidsonderzoeken zo soepel mogelijk te laten lopen hebben we een stapsgewijze procedure opgezet voor Bureau ZiB inclusief alle mails die kandidaten en assessoren moeten ontvangen. Om hen goed te informeren zijn er meerdere documenten opgesteld:

- Handleiding kandidaten, inclusief
 - Een beschrijving van de volledige procedure en werkwijze;
 - Een format voor het portfolio;
 - Het lesvoorbereidingsformulier.
- Handleiding assessoren, inclusief:
 - Een beschrijving van de volledige procedure en werkwijze;
 - De beoordelingsformulieren.
- Het beoordelingsformulier voor de vaktoetsing (zie bijlage 2)
- Het volledige beoordelingsformulier voor het geschiktheidsonderzoek (zie bijlage 3).
- De oplegger bij het beoordelingsformulier als beoordelingskader voor assessoren (zie bijlage 4).

Drie van deze documenten zijn toegevoegd in de bijlage; de andere documenten zijn op te vragen bij ondergetekenden.

Overige inzichten

Dankzij de grote hoeveelheid geschiktheidsonderzoeken zijn er ook enkele extra inzichten opgedaan over het vormgeven van een valide assessment.

Video observatie in plaats van observatie op locatie.

In coronatijd hebben we geëxperimenteerd met geschiktheidsonderzoeken waarbij we een video-opname gebruikten in plaats van een fysieke praktijkobservatie. De kandidaat stuurde de video

vooraf in zijn geheel op, en op basis van enkele richtvragen benoemde de kandidaat de tijdstippen waarop die elementen aan bod kwamen, zodat het reflectiegesprek zich op die momenten kon richten. Dankzij de opname van de hele les konden de assessoren indien nodig een nog vollediger beeld krijgen van de gegeven les. Of een kandidaat geschikt was of niet kon met evenveel vertrouwen beoordeeld worden door de assessoren als wanneer een les ter plaatse was bijgewoond.

Omgaan met verschillen tussen kandidaten

De verschillen tussen de kandidaten waren groot en de situatie van waaruit zij het assessment in gingen was divers. Zo waren er kandidaten die al een andere bevoegdheid hadden en al jaren voor de klas stonden. Er waren ook kandidaten die al enkele maanden onbevoegd voor de klas stonden en de klas waarin de observatie plaats vond al aardig goed kenden. Er waren ook kandidaten die al wel met een klas hadden meegelopen, maar zelf nog geen les hadden gegeven aan de klas die werd geobserveerd. En tot slot waren er kandidaten die in een volledig onbekende klas een les gaven. Dit zijn vaak kandidaten die nog een andere baan hebben en pas na de zomervakantie op de school zullen starten, maar al wel voor de zomervakantie hun geschiktheidsonderzoek willen laten doen, zodat ze vooraf weten of ze geschikt zijn.

Terugkijkend concluderen de assessoren dat deze verschillende uitgangspunten wel verschil maken in wat een kandidaat al kan, maar uiteindelijk geen invloed hebben gehad op de conclusie of iemand geschikt is of niet. In het huidige assessment is ook een kandidaat die de klas nog nooit gezien heeft goed te beoordelen op geschiktheid.

Pool van instituuts- en veldassessoren

Om de kwaliteit van het geschiktheidsonderzoek hoog te houden is het essentieel om met getrainde assessoren te werken, zowel instituutsassessoren als veldassessoren. Naast deze training is het van belang dat deze assessoren een minimale hoeveelheid

aan geschiktheidsonderzoeken afnemen per jaar, en doorlopend betrokken blijven bij kalibreersessies om de kwaliteit op pijl te houden. Hiertoe is het noodzakelijk om een degelijke pool aan assessoren te hebben, en uiteraard een grote toestroom aan kandidaten om de ervaring van deze assessoren op pijl te houden.

Symmetrie tussen geschiktheidsonderzoek en EVC-assessment

De laatste jaren is er veel aandacht en ontwikkeling geweest op het vlak van EVC-assessments. Er zijn veel gelijkenissen tussen het EVC-assessment en het geschiktheidsonderzoek. Ten eerste is de doelgroep waarvoor beide assessments ingezet worden vaak gelijk. Ten tweede maken beide assessments meetbaar wat iemand al in huis heeft aan kwaliteiten die relevant zijn voor het docentschap. Een mogelijk verschil zit hem in de status van het assessment. Daar waar het geschiktheidsonderzoek zich richt op de wettelijke bekwaamheden van een docent, daar richt het EVC-assessment zich op de bachelor- of masterwaardigheid van de bekwaamheid binnen de context van het curriculum van de lerarenopleiding. In de praktijk liggen deze criteria echter grotendeels op hetzelfde niveau. Het geschiktheidsonderzoek biedt daarbij iets meer flexibiliteit omdat het op meer detail een oordeel kan geven over iemands bekwaamheden dan de eenheden van het curriculum waar men bij een EVC-assessment wel of niet een vrijstelling voor krijgt.

4. Evaluatie

Vanuit de verschillende betrokkenen is het project geëvalueerd. Hieronder een bundeling van de reacties en terugblikken uit de evaluatieformulieren verzameld.

Wat heeft het project je opgeleverd?

- Ik had al veel ervaring met het opleiden van zij-instromers. Nu ben ik me meer bewust geworden van hoe EVC's zich verhouden tot geschiktheidscriteria en bekwaamheidseisen.
- Optimalisering van de werkwijze voor het assessment voor Zij-instroom. Daarnaast ook persoonlijke groei als assessor en een betere rolinschatting en uitvoering.
- Meer inzicht en betrokkenheid; betere samenwerking met de ondersteuning van het assessment(bureau).
- Inzicht in wetgeving en wat daarmee samenhangt en veel ervaring met het inrichten en beoordelen van het assessment.

Wat is het mooiste resultaat van dit project?

- Proces en product: De oplegger. Veldassessoren zijn hier ook lovend over. Het helpt om niveau 2 en 3 uit elkaar te halen en geeft taal voor het rapport.
- De ogen dezelfde kant op en een werkbaar doch gedegen en op wet gebaseerde assessmenttool.
- Ik zie het toenemende aantal zij-instromers als resultaat van dit project en dat de aantallen toenemen is natuurlijk ook waar we het voor doen!
- Ook zie ik dat er een kleine club scholen is die ieder jaar zij-instromers aanmelden, met deze scholen is een prettige samenwerking ontstaan.
- Daarnaast is ook de groeiende pool van veldassessoren een mooi resultaat.
- Je kunt echt merken dat het proces op allerlei vlakken professioneler is geworden en dat werpt zijn vruchten af.

- Werken aan het verminderen van het lerarentekort.
- Interessante bezoeken, gemotiveerde kandidaten en voortschrijdend inzicht in beoordelen.
- Een beoordelingsformulier waarin geschiktheid en bekwaamheid inzichtelijk gecombineerd zijn, mede dankzij de heldere oplegger voor scores 2 en 3.
- Een werkwijze waarin degelijkheid en praktisch werkbaar op een professionele manier samenkomen.
- Persoonlijke groei als assessor, de manier van beoordelen, met een duidelijkere rolinschatting, en meer bekendheid met onderliggende wetgeving.
- Betere samenwerking met de ondersteuning en andere collega's binnen de GST, en het groeiende netwerk aan veldassessoren.
- Heel veel interessante kandidaten het onderwijs in geholpen. En deze groep groeit steeds verder, net als de groeiende groep scholen die steeds structureler zij-instromers aannemen.

Waar zou je verder nog mee aan de slag willen gaan?

- De training voor veldassessoren.
- Uitbreiding tools voor de oriëntatiefase voorafgaand aan het assessment/de opleiding; landelijke afstemming binnen ULO's voor verminderen van de verschillen in de procedure en uitkomst.
- Versterken loketfunctie van Bureau ZIB, verder verbeteren van communicatie en administratie ten behoeve van de overstappers.
- Vergroten van toestroom (geschikte) zij-instromers, meer assessments afnemen en zo nog meer mensen het onderwijs in brengen.
- Vereenvoudigen van het beoordelingsformulier.

- Eerlijker beoordelen van de bekwaamheid van een kandidaat (score 3). De lat lag af en toe onbedoeld hoog, omdat er altijd wat te leren is, maar niet per se noodzakelijk voor een bevoegdheid.

5. Kansen en aanbevelingen

Het project is inmiddels voor het grootste deel afgerond. Een werkwijze is samen ontworpen, assessoren zijn opgeleid, materialen zijn ontwikkeld en meer dan tachtig zij-instromers zijn geholpen met het soepel doorlopen van het geschiktheidsonderzoek.

Het betekent dat de Graduate School of Teaching van de Universiteit Utrecht klaar is om de geschiktheidsonderzoeken de komende jaren zelf verder door te ontwikkelen en te blijven uitvoeren. De aantallen zij-instromers in het beroep die zich aanmelden voor een geschiktheidsonderzoek nemen landelijk toe, zo ook bij de Graduate School of Teaching. Aandacht voor deze doelgroep is daarom essentieel voor een goede start in het onderwijs. We zien dat scholen in toenemende mate open staan om mensen met diverse achtergronden in hun school aan te stellen en op te leiden.

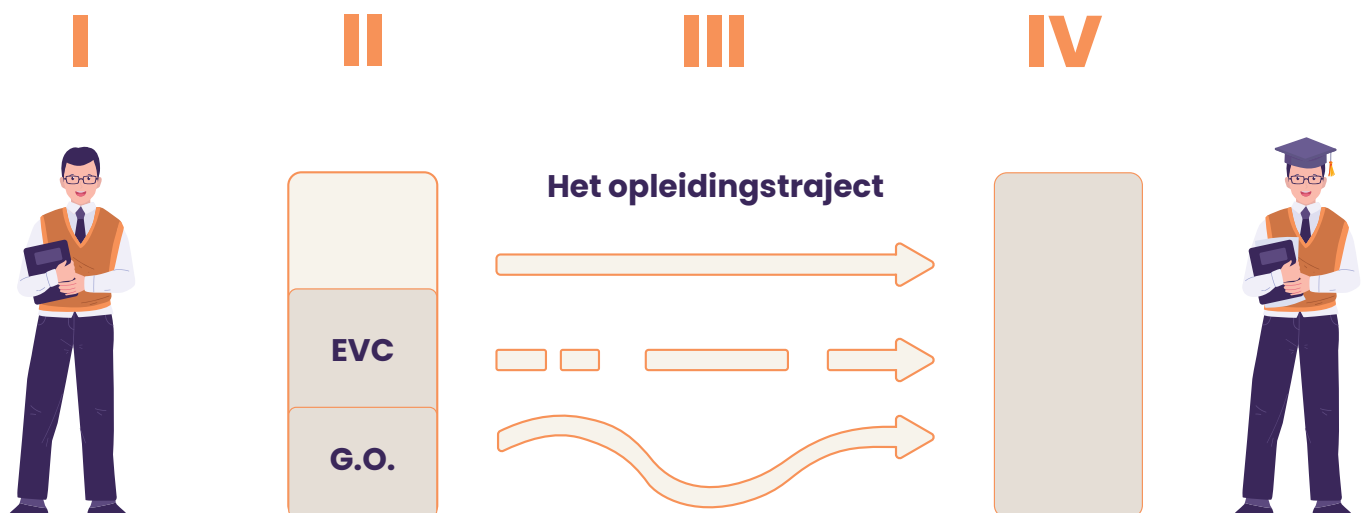
Met de ervaring die we hebben opgedaan in de afgelopen jaren, hebben we zicht gekregen op vragen en behoeftes van kandidaten, werkgevers, opleiders, assessoren en organisaties.

Graag delen we in dit hoofdstuk een aantal kansen voor vervolgstappen en aanbevelingen voor doorontwikkeling van de geschiktheidsonderzoeken binnen de UU, maar ook daarbuiten.

Binnen de UU – GST

Binnen de eigen onderwijsinstelling zijn er verschillende mogelijkheden om het proces van geschiktheidsonderzoeken en de zij-instroomtrajecten verder te ontwikkelen. Er zijn meerdere parallellen te trekken met alle andere opleidingstrajecten waarin het gaat om het flexibel opleiden van (aanstaande) docenten. Alle docenten in opleiding gaan immers door dezelfde fases heen (zie figuur onderaan deze pagina).

- I. Instroom van de kandidaten/studenten in de opleiding (later meer over de kansen bij deze instroom);
- II. Enige vorm van kennismaking, intakegesprek of zelfs startassessment (EVC-assessment of Geschiktheidsonderzoek, G.O.);
- III. Alles wat er nog geleerd moet worden om een bekwaam en bevoegd te worden, regelmatig in combinatie met een bachelor- of masterwaardig curriculum;
- IV. Enige vorm van bekwaamheidsbepaling. Mogelijk door het afzonderlijk afronden van onderdelen van de opleiding of door een volledig



Pag. 25 — De vier onderdelen (I t/m IV) waar alle studenten en zij-instromers doorheen gaan om hun bevoegdheid te halen.

eindassessment.

Op alle onderdelen I t/m IV liggen er kansen om de deelnemers nog soepeler hun bevoegdheid te laten halen. Hieronder lichten we enkele van deze kansen toe.

Vervolgproces assessoren (onderdeel II)

Er is in de afgelopen jaren bij de GST een club van veld- en instituutsassessoren verzameld die met veel enthousiasme en een open blik met elkaar deelt en ontdekt. Het is goed om die energie vast te houden voor een vervolg. Doorlopende professionalisering voor assessoren en opleiders is nodig en goede samenwerking is daarbij en daarvoor essentieel.

Hierin zijn er verschillende opties mogelijk die los van elkaar zeker de moeite waard zijn om te verkennen:

- **De instituutsassessoren verder professionaliseren in het afnemen van assessments.**

Dit kan op verschillen manieren vormgegeven worden. Dit kunnen bijvoorbeeld **kalibreersessies** zijn waarin men gezamenlijk stapsgewijs vraagstellingen formuleert bij de verschillende onderdelen van het beoordelingsformulier. Of in de vorm van **interviewsessies**, op basis van casussen gezamenlijk uitdiepen hoe je tot de beste beoordeling komt. Of tot slot, via wat formelere **assessmenttrainingen** die dieper in gaan op de rol van de assessor in het gesprek, en de methodieken van vragenstellen en conclusies formuleren.

- **Het structureler instrueren en trainen van veldassessoren**

De samenwerking tussen instituutsassessor en veldassessor loopt nog niet in alle gevallen optimaal. Een uitgebreidere instructie en liefst zelfs training voor veldassessoren is zeker van meerwaarde in het assessment.

Vervolgproces opleiding (onderdeel III)

Het opleidingstraject dat volgt op het geschiktheidsonderzoek is een maatwerktraject waarbij het beoordelingsformulier als uitgangspunt dient voor de opleiding en professionele ontwikkeling van de kandidaat. Er zijn verschillende manieren om hier een stap verder in te zetten:

- **Maatwerk in het opleidingsplan.** Een systematiek uitwerken om op basis van alle scores 2 en 3 uit het beoordelingsformulier te kunnen bepalen welke cursussen een kandidaat moet volgen en welke niet. Simpelweg: Waar moet je allemaal een 3 voor scoren om Vakdidactiek 1 niet te hoeven volgen?
- **Maatwerk binnen de cursus.** Een werkwijze uitdenken over hoe een zij-instromer voor de start van een cursus met een lerarenopleider in gesprek kan gaan over de relevante onderdelen uit het beoordelingsformulier en hoe dat past binnen de aangeboden leerweg en in hoeverre daar aanpassingen in mogelijk zijn.
- **Leerwegaafhankelijk maatwerk.** Het is ook mogelijk om het voorgaande punt nog verder uit te werken en structureel een flexibel curriculum aan te bieden waarin zij-instromers hun eigen opleidingspad kunnen bewandelen.

Aantonen bekwaamheid (onderdeel IV)

- **Bekwaamheidsonderzoek.** Dankzij de werkwijze van het geschiktheidsonderzoek is het ook mogelijk om dit assessment in te zetten als bekwaamheidsonderzoek of wel een eindassessment. In een aangepaste vorm is het zelfs mogelijk om deelassessments te ontwikkelen om zo (in combinatie met het vorige punt) leerwegaafhankelijke manieren van opleiden en toetsen te ontwikkelen.
- **Leeruitkomsten.** Op basis van de score 3-beschrijvingen zouden de minimale

bekwaamheden samengevat kunnen worden tot leeruitkomsten (LUKs) om de af te ronden elementen uit de opleiding meetbaar te maken. Deze systematiek wordt al in het hbo gebruikt.

Organiseren van de toestroom (onderdeel I)

Om meer mensen daadwerkelijk te laten starten aan het opleidingstraject (in welke vorm dan ook) helpt het om een overstapper (de potentiële zij-instromer) te ondersteunen in het proces naar de start toe. Vele mensen zijn geïnteresseerd om iets in het onderwijs te betekenen, maar nemen een dergelijke stap niet zonder uitgebreid proces.

Onderdeel I uit de vorige figuur is daarom uit te splitsen in fase 1 t/m 6 van deze klantreis, om uiteindelijk in fase 7 (onderdeel II t/m IV) in te stromen. Al deze verschillende fases die een instromer in het onderwijs doorloopt zijn voor iedereen gelijk, deze instromers verschillen enkel in de activiteiten die ze per fase willen doen en hoeveel tijd ze daaraan willen en kunnen besteden. Door er gezamenlijk voor te zorgen dat er voldoende activiteiten zijn die op een aantrekkelijke

manier worden aangeboden en overzichtelijk en vindbaar zijn voor deze potentiële instromers, en hen in hun proces actief te ondersteunen, zullen velen van hen de overstap daadwerkelijk maken.

Buiten de UU – bredere/landelijke samenwerking

De aantallen zij-instromers in het beroep (ZiB) en daarmee de geschiktheidsonderzoeken nemen landelijk gezien toe. De totale aantallen zij-instromers die zich per universitaire lerarenopleiding aanmelden zijn echter nog steeds erg klein. Het varieert per opleiding van een enkele student tot tientallen per jaar. Door deze kleine aantallen zijn de universitaire lerarenopleidingen organisatorisch nog niet expliciet ingericht voor deze doelgroep, en ontbreekt er een structureel netwerk aan assessoren binnen een opleiding om deze doelgroep te bedienen.

Landelijke samenwerking tussen de universitaire lerarenopleidingen is een kans om samen te leren, te ontwikkelen en mogelijk geschiktheidsonderzoeken of onderwijs te organiseren voor deze steeds



Pag. 27 — De klantreis van een instromer in het onderwijs tot aan de rest van zijn carrière.

belangrijker wordende doelgroep. Hieronder hebben we enkele specifieke kansen uiteengezet. Dit zijn inhoudelijke ideeën en inzichten die volgen uit de vele gesprekken die gevoerd zijn binnen dit project. Dit zijn geen beleidsrichtingen waarop de GST binnenkort actief wil inzetten. Mocht hier breder interesse voor zijn staan we uiteraard wel open om dit verder te verkennen.

Landelijke assessorenpool

Zoals gezegd is het totale aantal geschiktheidsonderzoeken dat per jaar wordt afgenomen zo laag dat het lastig is om per lerarenopleiding hiervoor een eigen pool aan assessoren op te richten die voldoende ervaring opdoen per jaar, laat staan om hierin zichzelf en elkaar te blijven ontwikkelen. Intensievere samenwerking kan op verschillende manieren met verschillende voordelen:

- Landelijk kunnen de assessoren bij elkaar komen om hun ervaring te delen, expertise te delen en te kalibreren. Een dergelijke landelijke intervisievorm biedt de mogelijkheid om meer van elkaar te leren, en gelijktijdig uniformer te beoordelen, zodat kandidaten niet kunnen gaan shoppen bij de verschillende opleidingen in de hoop ergens anders wel geschikt bevonden te worden. Een dergelijk netwerk bestaat er voor de tweedegraads lerarenopleidingen ook: Landelijk Expertise Netwerk Assessments (LENA). Een mogelijke opbrengst van een landelijk assessorennetwerk is dat de kwaliteit hoog is en blijft.
- Door alle assessoren in een gezamenlijke pool te organiseren, kunnen opleidingen sneller en makkelijker geschiktheidsonderzoeken inplannen met kandidaten. Nu zijn het veelal lerarenopleiders met volle agenda's die afentoe een gaatje hebben voor een geschiktheidsonderzoek. Het voordeel van het bundelen van veldassessoren is nog groter. Omdat een veldassessor vakspecifiek is, is het lastig om de juiste veldassessor op het juiste moment te vinden. Veldassessoren zijn namelijk docenten met een vol lesrooster die weinig

flexibiliteit biedt en ze moeten vaak ver reizen voor de lesobservatie. Daarbij zijn veldassessoren zelden erg geroutineerd, omdat ze er gemiddeld maar een geschiktheidsonderzoek per jaar uitvoeren. Door het creëren van een landelijke pool is het mogelijk om ook veldassessoren structureler in te zetten, wat ten goede komt aan de ervaring en beschikbaarheid. Het resultaat van deze aanpak is snelheid, professionaliteit en flexibiliteit.

- Samenwerken van vakdidactici voor het vakinhoudelijke deel van het geschiktheidsonderzoek, de vaktoetsing, heeft voordelen. Net als voor veldassessoren zijn de vakdidactici vakspecifiek en hebben daarom per jaar maar zeer weinig zij-instromers te beoordelen. Door ook hen landelijk bij elkaar te brengen in een pool, kunnen vaktoetsingen sneller en vooral ook uniformer uitgevoerd worden. Daarbij ontstaat er door deze gezamenlijke intervisie een steeds duidelijker beeld van wat een zij-instromer minimaal aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden moet hebben om zelfstandig voor de klas te kunnen starten. Het resultaat hiervan is eenduidigheid, snelheid en kwaliteit.

Landelijk expertise delen

De ontwikkelde producten, inzichten en ervaring kunnen gedeeld worden, ook breder dan alleen tussen de assessoren. De GST van de UU staat hiervoor open en deelt graag opgedane ervaring en kennis om een grotere groep potentiële onderwijsprofessionals te helpen.

Landelijke organisatie en communicatie

Het is te overwegen om de werving, communicatie en organisatie breder dan voor één onderwijsinstelling in te richten. Het vraagt best wat organisatietalent, communicatievaardigheden en doorzettingsvermogen om alle assessments goed en tijdig in te plannen. Daarvoor zijn in dit project slimme hulpmiddelen en manieren ontwikkeld, is

ervaring opgedaan en is een hechte samenwerking met een grote groep assessoren opgebouwd. Het is het overwegen waard om ook deze ervaring te verbreden naar meerdere locaties in het land. Dit bevordert bovendien ook de snelheid, flexibiliteit en professionaliteit van de uitvoer, ten gunste van zowel de kandidaten zelf als de scholen die de zij-instromers graag willen inzetten.

Verschillende assessment-varianten

Door de toenemende diversiteit aan mensen die het onderwijs in willen neemt ook de behoefte toe aan verschillende manieren om inzichtelijk/meetbaar te maken wat een kandidaat kan in relatie tot het docentschap. Twee varianten zijn hierboven al genoemd, namelijk het **geschiktheidsonderzoek** (voldoe ik aan de minimale eisen om zelfstandig voor de klas te staan tijdens mijn lerarenopleiding) en het **bekwaamheidsonderzoek** (voldoe ik aan alle minimale eisen van het docentschap).

Ook voor studenten van deeltijd (en soms ook voltijd) lerarenopleidingen bestaat de mogelijkheid om door een assessment aan te tonen dat ze sommige aspecten al onder de knie hebben: het **EVC-assessment**. Hierbij is het goed te noemen dat er een subtiel, maar cruciaal verschil zit tussen de onderdelen van het geschiktheidsonderzoek zoals hierboven beschreven en de onderdelen van het EVC-assessment. Als een kandidaat in het geschiktheidsonderzoek voor meerdere onderdelen een 3 scoort zou dat kunnen leiden tot een verkort traject tot het aantonen van bekwaamheid. Het eindniveau van de lerarenopleiding wordt dan gespiegeld aan de bekwaamheidseisen, terwijl er bij een EVC-assessment gespiegeld wordt aan het masterniveau van de opleiding. Het verkrijgen van een EVC-vrijstelling betekent dus dat men dat niveau heeft behaald.

In de praktijk zijn de verschillen tussen EVC-assessment en geschiktheidsonderzoek klein, maar gezien de andere diplomastatus van de gesubsidieerde variant van de lerarenopleiding (geen universitaire master) hebben de uitkomsten

van het geschiktheidsonderzoek een andere status. Inhoudelijk is er echter dusdanig veel overlap dat beide assessment-vormen samen doorontwikkeld kunnen worden.

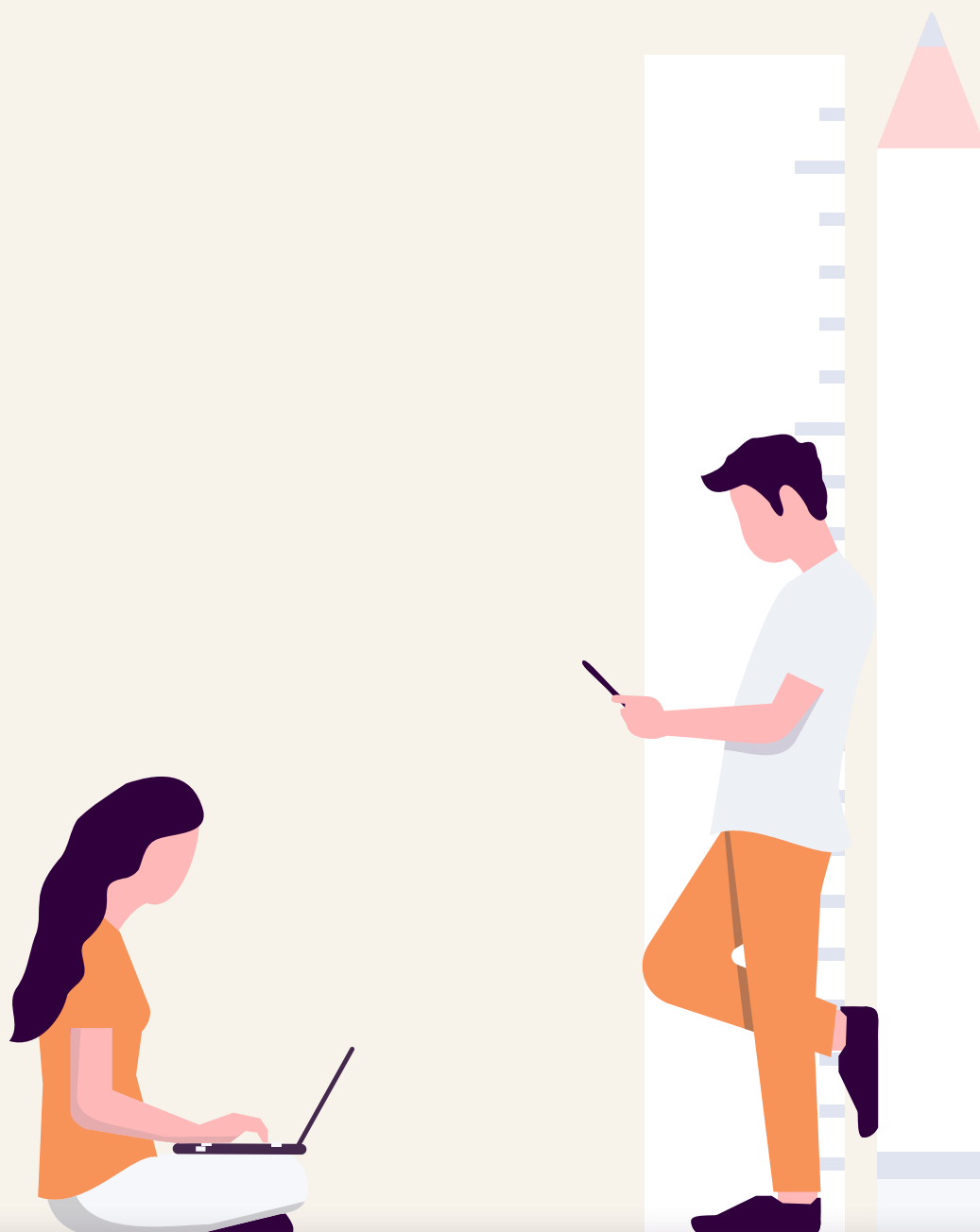
Tot slot zijn er ook veel kandidaten die in hun oriëntatiefase al een beeld willen krijgen in hoeverre ze enige docentvaardigheden bezitten. Door zichzelf te spiegelen aan het docentschap krijgen ze een beeld in hoeverre ze dit ook zelf willen. Hiertoe is onlangs een **voorbereidend competentie-interview** ontwikkeld. Dit is een soort interview dat de kandidaat inzicht geeft in hoe hij of zij ervoor staat in relatie tot het docentschap. Dit interview zou kunnen worden ingezet in de voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek.

Er bestaan al veel verschillende manieren om de docentkwaliteiten van een kandidaat inzichtelijk te maken. In dit rapport hebben wij gepoogd de vruchten van een intensieve interdisciplinaire samenwerking te delen. Wij dragen kennisdeling rondom mogelijke oplossingen voor het lerarentekort een heel warm hart toe en staan zeer open voor gesprekken met geïnteresseerden.

Wolf Weymiens

Sanne van Kempen

Nienke Smit



Bijlagen

- 1. Betrokkenen*
- 2. Beoordelingsformulier (incl. vakoetsing)*
- 3. Oplegger beoordelingsformulier*
- 4. Over Stichting Onderwijs in*

Bijlage 1: Betrokkenen

Instituutsassessoren

Joke Rentrop (ook projectgroep)

Anke Tigchelaar (ook projectgroep)

Carel Vaneker (externe deskundige)

Marike Brijder

Carry Quint

Adrienne Westermann

Janneke Riksen (externe deskundige)

Natasja Maas

Anouk Engbers

Anne van Leest

Bureau ZIB

Siska van Gelderen

Loura Penning

Chéryse Fortuin

Marcel van Veldhuizen

Margreet van der Ham

Examencommissie

Jan Marten Praamsma (ook projectgroep)

Rick de Graaff (voorzitter)

Renske Smit (secretaris)

Projectleiding

Nienke Smit (coördinator zij-instroom GST, ook assessor)

Marijn Smeets (opleidingsmanager, ook projectgroep)

Martine van Rijswijk (hoofd beroepsvoorbereiding GST)

Stichting Onderwijs in

Wolf Weymiens (ook projectgroep)

Sanne van Kempen (ook projectgroep)

Eva Velthoven

Sarah Salhany

Michelle Veugelers en Eline Spek





Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

1. Algemene gegevens

Datum rapportage : Klik of tik om tekst in te voeren.

Persoonlijke gegevens kandidaat

Naam¹ : Klik of tik om tekst in te voeren.

Geboortedatum : Klik of tik om tekst in te voeren.

Vak : Klik of tik om tekst in te voeren.

Eventueel eerder behaalde lesbevoegdheid²: Klik of tik om tekst in te voeren.

¹ Als de kandidaat meerdere achternamen heeft, graag eerst de meisjesnaam en daarna de getrouwde naam noteren.

² Vul in als de kandidaat al in het bezit is van een onderwijsbevoegdheid.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

2. Inleiding

Dit is het beoordelingsformulier ten behoeve van het geschiktheidsonderzoek voor het traject “zij-instroom in het beroep” tot leraar voortgezet hoger onderwijs.

We verwijzen graag naar de “handleiding geschiktheidsonderzoek” voor:

- De context van het geschiktheidsonderzoek waarbinnen dit formulier gebruikt kan worden;
- De werkwijze van het assessment en de bijbehorende rapportage.

In de toelichting worden de kleuren en de codes van dit formulier toegelicht.

Waar in deze tekst persoonlijke of bezittelijke voornaamwoorden voorkomen, hebben die evenzeer betrekking op vrouwelijke, mannelijke als non-binaire personen.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

0. Vakkennis

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate:

0.1 De inhoud van zijn onderwijs beheerst						
De kandidaat:	Bekwaamheidseisen ³	0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Beheerst de leerstof (qua de kennis en vaardigheden) waarvoor hij verantwoordelijk is en kent de theoretische achtergronden van zijn vak.	Art.2.4.a Art.2.7.a	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aantal deficiënties: Klik of tik om tekst in te voeren. Aangeraden vakken/vakgebieden: Klik of tik om tekst in te voeren.
Totaaloordeel over de beheersing van de inhoud van zijn onderwijs	Klik of tik om tekst in te voeren.					

Dit onderdeel betreft de kandidaat: Klik of tik om tekst in te voeren.

Dit onderdeel betreft het schoolvak: Klik of tik om tekst in te voeren.

Dit onderdeel is beoordeeld door de verantwoordelijke vakdidacticus:

Naam:	Klik of tik om tekst in te voeren.
Datum:	Klik of tik om tekst in te voeren.

³ Score opties:

0: niet kunnen meten [niet van toepassing]

1: niet voldoende om direct voor de klas te staan [te weinig vakkennis om zelfstandig les te kunnen geven in het schoolvak]

2: wel voldoende om direct voor de klas te staan, maar er zijn wel hiaten [er zijn deficiënties geconstateerd]

3: beheerst alle vakinhoudelijke kennis en vaardigheden [er zijn geen deficiënties geconstateerd]



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

1. Het handelen in het onderwijsleerproces

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

1.1 Het vermogen tot het begeleiden van leerlingen in hun leerproces							
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen		0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Onderwijs kan voorbereiden. De vakinhoud kan omzetten tot leerplannen (incl. samenhangende lessen, werkvormen en media) die afgestemd zijn (samen met collega's) op het onderwijskundig beleid van de school en het niveau van de leerlingen.	Art.2.4.c Art.2.8.a Art.2.8.b Art.2.9.e Art.2.11.a		nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Onderwijs kan uitvoeren en het leren kan organiseren. Verwachtingen en leerdoelen duidelijk maakt, leerlingen hiertoe motiveert en hun zelfvertrouwen stimuleert. Leerlingen kan begeleiden bij de verwerking, stimulerende vragen kan stellen en opbouwende gerichte feedback kan geven op taak en aanpak. De ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en gedrag daarbij volgt en zijn handelen daarop afstemt.	Art.2.11.b Art.2.18.e Art.2.14.b		nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Bijdraagt aan de algemene vorming van leerlingen.	Art.2.4.e Art.2.14.c Art.2.14.e Art.2.18.f Art.2.11.b		nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Het onderwijs kan afstemmen op verschillen tussen leerlingen	Art.2.4.c Art.2.7.j Art.2.7.k Art.2.9.c Art.2.11.b		nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De voortgang van zijn leerlingen kan volgen, de resultaten op passende wijze kan toetsen, analyseren en beoordelen en zijn onderwijs er op aan kan passen.	Art.2.8.c Art.2.8.c Art.2.9.i Art. 2.9.j Art.2.9.k Art.2.9.l Art.2.11.a Art.2.11.c		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Kennis heeft van verschillende leer- en onderwijstheorieën, ontwikkelingstheorieën, de gedragswetenschappelijke theorie, de agogische en pedagogische theorieën en methodieken, die voor zijn onderwijspraktijk relevant zijn. Die kennis kan betrekken op zijn pedagogisch handelen en daarbij bruikbare didactische leer- en werkvormen in kan zetten.	Art.2.9.a Art.2.9.b Art.2.9.g Art.2.9.h Art.2.16.a Art.2.16.b		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Kennis heeft van veelvoorkomende ontwikkelingsproblemen, gedragsproblemen, gedragsstoornissen en leerproblemen; deze kan signaleren en indien nodig met hulp van collega's oplossingen kan zoeken of doorverwijzen.	Art.2.11.c Art.2.16.c Art.2.18.g		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

1.2 Het vermogen tot pedagogische omgang met leerlingen						
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Weet hoe hij zicht kan krijgen op de leefwereld van zijn leerlingen en hun sociaal-culturele achtergrond en weet hoe hij daarmee rekening kan houden in zijn onderwijs.	Art.2.16.d	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Zijn onderwijs en zijn pedagogische omgang met zijn leerlingen kan uitleggen en verantwoorden, waarbij hij verwachtingen duidelijk maakt en eisen stelt aan zijn leerlingen.	Art.2.18.d Art.2.18.h	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

1.3 Het vermogen tot het presenteren van informatie						
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Onderwijs kan voorbereiden door doelen te stellen, leerstof te selecteren, te ordenen en te bewerken (en/of de methode kan aanvullen en verrijken), zodat zijn leerlingen die kunnen leren. Deze vertaling van de vakinhoud doet hij met een professionele ontwikkelingsgerichte werkwijze door een duidelijke relatie aan te brengen tussen de leerdoelen, het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, de vakinhoud en de inzet van de verschillende methodieken en middelen.	Art.2.4.c Art.2.9.d Art.2.11.a Art.2.8.c 1°	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
De leerstof aan zijn leerlingen begrijpelijk en aansprekend kan uitleggen, kan voordoen hoe ermee gewerkt moet worden en daarbij kan inspelen op de taalbeheersing en taalontwikkeling van zijn leerlingen.	Art.2.7.b Art.2.11.b	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Doelmatig gebruik kan maken van beschikbare digitale leermaterialen en leermiddelen en de technische en pedagogisch-didactische mogelijkheden en beperkingen daarvan kent.	Art.2.11.b Art.2.9.f	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

1.4 Het vermogen tot omgaan met een groep, klassenorganisatie en groepsmanagement.							
De kandidaat toont aan dat hij:	bekwaamheidseisen		0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Onderwijs kan organiseren door leiding en begeleiding te geven aan groepen leerlingen binnen (klassenmanagement) en buiten de context van de klas of les, en deze groepsprocessen kan sturen.	Art.2.11.b Art.2.13 Art.2.18.a		nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig pedagogisch klimaat kan scheppen waarbinnen geleerd kan worden, vertrouwen gewekt wordt bij zijn leerlingen, en er ruimte is voor het maken van vergissingen en fouten.	Art.2.14.a Art.2.18.b Art.2.18.c		nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

2. Het algemeen professioneel handelen

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

2.1 Het vermogen tot reflectie en het nemen van initiatief						
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
De inhoud en didactische aanpak van zijn onderwijs kan uitleggen en verantwoorden.	Art.2.11.c	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Onderwijs kan evalueren en ontwikkelen door kritische reflectie op zijn eigen pedagogisch-didactisch handelen.	Art.2.11.c Art.2.18.j	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Zijn eigen grenzen kan bewaken.	Art.2.18.k	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Het onderwijsleerproces, waaronder zijn pedagogische en didactische aanpak, kan evalueren en ontwikkelen op basis van eigen analyse en feedback van leerlingen.	Art.2.8.c Art.2.11.c Art.2.11.c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Onderwijs in zijn school (in afstemming met collega's) kan evalueren en ontwikkelen, met behulp van pedagogisch-didactische evaluaties.	Art.2.11.c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

2.2 Het vermogen tot ontwikkeling van eigen professionele deskundigheid en vakdeskundigheid						
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Zich theoretisch en praktisch heeft verdiept in de leerstof, de vakdidactiek en de pedagogiek ten behoeve van het type onderwijs en het deel van het curriculum waarin hij werkzaam is.	Art.2.7.i Art.2.9.m Art.2.16.e	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Met een professionele en ontwikkelingsgerichte werkwijze zijn onderwijs met de tijd mee kan laten gaan, waaronder zijn vakkennis en -kunde, de vertaling van de vakinhoud en de pedagogische aanpak.	Art.2.4.f Art.2.8.c Art.2.14.f	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

3. Het werken binnen een onderwijsorganisatie

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

3.1 Het vermogen om met anderen samen te werken in een team of sectie							
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen		0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Onderwijs kan evalueren en ontwikkelen, door te weten hoe en wanneer hij advies kan geven en vragen aan collega's of andere deskundigen.	Art.2.11.c Art.2.11.c		nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Onderwijs kan evalueren en ontwikkelen door gebruik te maken van methodieken voor professionele consultatie en leren, zoals supervisie en intervisie.	Art.2.11.c		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Zijn pedagogisch handelen kan afstemmen met ouders, collega's en anderen die vanuit hun professionele verantwoordelijkheid bij de leerling betrokken zijn.	Art.2.14.d Art.2.18.i		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

3.2 Kennis van het onderwijs						
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	0	1	2	3	Toelichting/nog te leren elementen
Vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden kan leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap.	Art.2.4.d	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Kennis heeft van de wetenschappelijke achtergronden van zijn vak en weet welke wetenschappelijke kennis en methoden van onderzoek gebruikt kunnen worden in zijn onderwijs.	Art.2.7.d	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Weet hoe zijn onderwijs voortbouwt op het voorgaande onderwijs en voorbereidt op het hoger beroepsonderwijs en universitair onderwijs en de relevantie van de leerstof voor werk kent.	Art.2.7.l Art.2.7.f	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
De opbouw van het curriculum, de eindtermen en het eindexamenprogramma van zijn vak kent, inclusief de relatie tot verschillende verwante vakken/leergebieden, het curriculum van de opleiding en de doorlopende leerlijnen.	Art.2.4.b Art.2.7.c Art.2.7.e Art.2.7.g	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
Vanuit zijn inhoudelijke expertise in samenwerking met zijn collega's en de omgeving van de school kan bijdragen aan de breedte, de samenhang en de actualiteit van het curriculum van zijn school.	Art.2.7.h	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

3. Toelichting op onderzoek

Toelichting

Klik of tik om tekst in te voeren.

4. Eindoordeel

De kandidaat is Kies een item.:

- geacht voor het beroep van leraar
- geacht om binnen twee jaar met goed gevolg deel te nemen aan het bekwaamheidsonderzoek.

Toelichting op conclusie

Klik of tik om tekst in te voeren.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

5. Scholingsadvies

In het bovengenoemde beoordelingschema is te zien welke competenties nog niet op het niveau van startbekwaamheid liggen en dus verder ontwikkeld dienen te worden.

Daarbij geven we de volgende aanvullende toelichting:

Klik of tik om tekst in te voeren.

6. Akkoord

Deze rapportage is opgesteld door:

Instituutsassessor		veldassessor	
Naam:	Klik of tik om tekst in te voeren.	Naam:	Klik of tik om tekst in te voeren.
Datum:	Klik of tik om tekst in te voeren.	Datum:	Klik of tik om tekst in te voeren.

Toelichting: **Het beoordelingsformulier codes en kleuren**

De 83 bekwaamheidseisen voor een leraar vho zijn onderverdeeld in de volgende vier categorieën, inclusief enkele subcategorieën, overeenkomstig het “besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs”.

0. Vakkennis

0.1 De beheersing van de inhoud van zijn onderwijs
--

1. Het handelen in het onderwijsleerproces

1.1 Het vermogen tot het begeleiden van leerlingen in hun leerproces,

1.2 Het vermogen tot pedagogische omgang met leerlingen,
--

1.3 Het vermogen tot het presenteren van informatie,
--

1.4 Het vermogen tot omgaan met een groep, klassenorganisatie en groepsmanagement.
--

2. Het algemeen professioneel handelen

2.0 Het vermogen tot reflectie en het nemen van initiatief,

2.2 Het vermogen tot ontwikkeling van eigen professionele deskundigheid en vakdeskundigheid.
--

3. Het werken binnen een onderwijsorganisatie

3.1 Het vermogen om met anderen samen te werken in een team of sectie.
--

3.2 De kennis van het onderwijs.

Door het bundelen van de bekwaamheidseisen binnen deze subcategorieën is een overzichtelijke lijst van observeerbare criteria opgesteld. De assessoren beoordelen waar op de schaal van bekwaamheid de kandidaat staat.

De score opties zijn dan als volgt:

0	Deze indicator kon niet beoordeeld worden gedurende het geschiktheidsonderzoek.
1	Voor de kandidaat is dit aspect van het docentschap onbekend terrein.
2	De kandidaat heeft voldoende kennis/vaardigheid op dit terrein om te starten aan een zij-instroomtraject.
3	De kandidaat heeft voldoende kennis/vaardigheid om volledig aan de onderliggende bekwaamheidseisen* te voldoen.

*De onderliggende bekwaamheidseisen per criterium zijn uitgesplitst in de kolom “Bekwaamheidseisen” en zijn genoteerd in het artikelnummer overeenkomstig het “besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel”. De bijbehorende wettekst van de bekwaamheidseis wordt zichtbaar als je met je muis over het artikelnummer heen beweegt.

Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

1.1 Het vermogen tot het begeleiden van leerlingen in hun leerproces			
De kandidaat toont aan dat hij:	de leerstof zo kan samenstellen, kiezen of bewerken dat zijn leerlingen die kunnen leren		Toelichting/nog te leren elementen
Onderwijs kan voorbereiden. De vakinhoud kan omzetten tot leerplannen (incl. samenhangende lessen, werkvormen en media) die afgestemd zijn (samen met collega's) op het onderwijskundig beleid van de school en het niveau van de leerlingen.	Art.2.4.c Art.2.8.a Art.2.8.b Art.2.9.e Art.2.11.a	<input checked="" type="checkbox"/>	Klik of tik om tekst in te voeren.
	nvt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indien de assessoren besluiten niet de score van 3 toe te kennen voor een criterium dienen zij een toelichting te schrijven over de nog te leren elementen, op basis waarvan later een scholingsplan opgesteld kan worden.

Op het moment van het geschiktheidsonderzoek hoeft de kandidaat nog geen kennis van en vaardigheden te hebben op alle bekwaamheidseisen. Dit is aangegeven door de kleuren in de kolom:

	Moet voldoende aanwezig zijn voor geschiktheid (score 2).
	Hoeft niet aanwezig te zijn voor geschiktheid maar wel voor bekwaamheid.

De uiteindelijke geschiktheid wordt dus bepaald door een minimale score van 2 op alle groen gemarkeerde criteria.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

Oplegger bij beoordelingsformulier voor assessoren

1. Het handelen in het onderwijsleerproces

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

1.1 Het vermogen tot het begeleiden van leerlingen in hun leerproces			
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
Onderwijs kan voorbereiden. De vakinhoud kan omzetten tot leerplannen (incl. samenhangende lessen, werkvormen en media) die afgestemd zijn (samen met collega's) op het onderwijskundig beleid van de school en het niveau van de leerlingen.	Art.2.4.c Art.2.8.a Art.2.8.b Art.2.9.e Art.2.11.a	De kandidaat moet minimaal doelen kunnen formuleren voor zijn les en deze doelen, de gekozen leeractiviteiten en de evaluatie daarvan kunnen toelichten in het licht van enige niveau-inschatting van de leerlingen.	De les bevat verschillende leeractiviteiten. De kandidaat moet kunnen beargumenteren waarom hij die verschillende elementen gebruikt heeft. Idealiter is er een onderdeel van les zelf ontworpen of is er een ontwerp van iemand anders omgevormd tot een eigen les, o.a. aangepast op de verschillende niveaus van de leerlingen. In de voorbereiding moet er ruimte gemaakt zijn om door de klas te lopen en ruimte zijn voor het beantwoorden van vragen. Het lesplan moet realistisch en activerend zijn.
Onderwijs kan uitvoeren en het leren kan organiseren. Verwachtingen en leerdoelen duidelijk maakt, leerlingen hiertoe motiveert en hun zelfvertrouwen stimuleert. Leerlingen kan begeleiden bij de verwerking, stimulerende vragen kan stellen en opbouwende gerichte feedback kan geven op taak en aanpak. De ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en gedrag daarbij volgt en zijn handelen daarop afstemt.	Art.2.11.b Art.2.18.e Art.2.14.b	De kandidaat moet minimaal een instructie kunnen geven waarbij hij zijn verwachtingen voor de leeractiviteit duidelijk maakt. Vervolgens checkt of ze aan de slag gaan en begeleidt hen bij de verwerking.	De kandidaat gaat actief op zoek naar de interactie in de les of observeert actief (bv. door de klas in te lopen, vragen te stellen, etc.). De docent schat zelf in wanneer interactie geïnitieerd kan worden (o.a. bij behoefte aan extra uitdaging, ondersteuning, hulp).



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

Bijdraagt aan de algemene vorming van leerlingen.	Art.2.4.e Art.2.14.c Art.2.14.e Art.2.18.f Art.2.11.b		De kandidaat realiseert zich dat hij een voorbeeldrol heeft.	De kandidaat laat voorbeeldgedrag zien in de les (of daaromheen) en stimuleert gewenst gedrag bij leerlingen. (Bv. in een individueel gesprek, door schelden af te keuren, aan te sluiten bij de actualiteit, hen te laten nadenken over wat gewenst gedrag is, etc.)
Het onderwijs kan afstemmen op verschillen tussen leerlingen	Art.2.4.c Art.2.7.j Art.2.7.k Art.2.9.c Art.2.11.b		De kandidaat is zich bewust van verschillen tussen leerlingen.	De kandidaat kan in de voorbereiding of tijdens de les de verschillen tussen leerlingen inschatten en hier de leeractiviteiten op aanpassen.
De voortgang van zijn leerlingen kan volgen, de resultaten op passende wijze kan toetsen, analyseren en beoordelen en zijn onderwijs er op aan kan passen.	Art.2.8.c Art.2.8.c Art.2.9.i Art. 2.9.j Art.2.9.k Art.2.9.l Art.2.11.a Art.2.11.c			De kandidaat bepaalt of de leerdoelen behaald zijn door de leerlingen. Hij ontwerpt toetsen en correctiemodellen en besteedt aandacht aan de betrouwbaarheid en validiteit ervan. Hij gebruikt waar relevant instaptoetsen, diagnostische toetsen en andere evaluatievormen.
Kennis heeft van verschillende leer- en onderwijstheorieën, ontwikkelingstheorieën, de gedragswetenschappelijke theorie, de agogische en pedagogische theorieën en methodieken, die voor zijn onderwijspraktijk relevant zijn. Die kennis kan betrekken op zijn pedagogisch handelen en daarbij bruikbare didactische leer- en werkvormen in kan zetten.	Art.2.9.a Art.2.9.b Art.2.9.g Art.2.9.h Art.2.16.a Art.2.16.b			De kandidaat koppelt pedagogische en didactische leer- en onderwijstheorie actief aan zijn les of lessituatie en kan onderbouwen welke theorieën van invloed zijn op het handelen.
Kennis heeft van veelvoorkomende ontwikkelingsproblemen, gedragsproblemen, gedragsstoornissen en leerproblemen; deze kan signaleren en indien nodig met hulp van collega's oplossingen kan zoeken of doorverwijzen.	Art.2.11.c Art.2.16.c Art.2.18.g			De kandidaat moet mogelijke leer- en gedragsproblematieken kunnen signaleren en kan een inschatting maken wanneer extra hulp nodig is.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

1.2 Het vermogen tot pedagogische omgang met leerlingen			
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
Weet hoe hij zicht kan krijgen op de leefwereld van zijn leerlingen en hun sociaal-culturele achtergrond en weet hoe hij daarmee rekening kan houden in zijn onderwijs.	Art.2.16.d	De kandidaat moet interesse hebben in de leefwereld van de leerlingen.	De kandidaat is zich bewust van zijn eigen kader, en kan toelichten hoe hij in zijn les rekening kan houden met verschillen in sociale en culturele achtergronden.
Zijn onderwijs en zijn pedagogische omgang met zijn leerlingen kan uitleggen en verantwoorden, waarbij hij verwachtingen duidelijk maakt en eisen stelt aan zijn leerlingen.	Art.2.18.d Art.2.18.h	De kandidaat moet kunnen reageren op gedrag van leerlingen en duidelijk maken wat wel en niet kan. De kandidaat kan expliciteren welke gedachtegangen er zitten achter het (niet) pedagogisch handelen.	De kandidaat begrijpt en doorziet interpersoonlijk gedrag. De kandidaat vangt signalen op en handelt daarnaar, o.a. om escalatie te voorkomen. De kandidaat kan in betrokkenheid eisen stellen aan zijn leerlingen. De kandidaat zorgt daarmee voor een veilig leerklimaat, betreft de leerlingen daar actief bij en maakt hen medeverantwoordelijk.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

1.3 Het vermogen tot het presenteren van informatie			
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
Onderwijs kan voorbereiden met een professionele ontwikkelingsgerichte werkwijze door doelen te stellen, leerstof te selecteren, te ordenen en te bewerken (en/of de methode kan aanvullen en verrijken) zodat zijn leerlingen die kunnen leren, waarbij een duidelijke relatie wordt aangebracht tussen de leerdoelen, het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, de vakinhoud en de inzet van de verschillende methodieken en middelen	Art.2.4.c Art.2.9.d Art.2.11.a Art.2.8.c 1°	De kandidaat moet laten zien dat hij nadenkt over de wijze van aanbieden van de lesstof en eventuele alternatieven. Hij moet minimaal begrijpen dat doelen van belang zijn. Hij moet inzichtelijk maken (bv. in zijn cv) dat hij in staat is informatie te ordenen en lessen kan voorbereiden met enige structuur (kop-romp-staart).	De kandidaat kan leer- en lesdoelen formuleren en deze vertalen naar meetbare succescriteria rekening houdend met de verschillen tussen leerlingen. De leeractiviteiten, werkvormen en evaluatie zijn in lijn met de leerdoelen.
De leerstof aan zijn leerlingen begrijpelijk en aansprekend kan uitleggen, kan voordoen hoe ermee gewerkt moet worden en daarbij kan inspelen op de taalbeheersing en taalontwikkeling van zijn leerlingen;	Art.2.7.b Art.2.11.b	De kandidaat moet in staat zijn informatie stapsgewijs te presenteren. De kandidaat moet laten zien dat hij enigszins in staat is af te stemmen op het taalbegripsniveau van de leerlingen.	De kandidaat kan duidelijk en in begrijpelijke taal instructie geven. De kandidaat laat leerlingen zien op welke wijze zij zich de leerstof kunnen eigen maken door bijvoorbeeld voordoen, of voorbeelden te laten zien.
Doelmatig gebruik kan maken van beschikbare digitale leermaterialen en leermiddelen en de technische en pedagogisch-didactische mogelijkheden en beperkingen daarvan kent.	Art.2.11.b Art.2.9.f		De kandidaat kent verschillende digitale leermiddelen en kan deze effectief inzetten.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

1.4 Het vermogen tot omgaan met een groep, klassenorganisatie en groepsmanagement.			
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
Onderwijs kan organiseren door leiding en begeleiding te geven aan groepen leerlingen binnen (klassenmanagement) en buiten de context van de klas of les, en deze groepsprocessen kan sturen.	Art.2.11.b Art.2.13 Art.2.18.a	De kandidaat durft (op momenten) de regie te nemen.	De kandidaat neemt en heeft de regie, niet alleen tijdens de les, maar ook tijdens andere groepscontexten. De kandidaat corrigeert ongewenst gedrag en/of stimuleert wenselijk gedrag op individueel en groepsniveau.
Met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig pedagogisch klimaat kan scheppen waarbinnen geleerd kan worden, vertrouwen gewekt wordt bij zijn leerlingen, en er ruimte is voor het maken van vergissingen en fouten.	Art.2.14.a Art.2.18.b Art.2.18.c	De kandidaat is zich bewust van zijn rol in het creëren van een veilig klimaat, neemt deze rol ook.	De kandidaat kan een veilige sfeer in de klas creëren waarbinnen leerlingen zichzelf durven te zijn, fouten durven te maken en vragen durven te stellen. Leerlingen lijken op hun gemak te zijn in de klas. De kandidaat heeft een idee hoe hij zijn collega's hierbij kan betrekken.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

2. Het algemeen professioneel handelen

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

2.1 Het vermogen tot reflectie en het nemen van initiatief			
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
De inhoud en didactische aanpak van zijn onderwijs kan uitleggen en verantwoorden.	Art.2.11.c	De kandidaat moet kunnen uitleggen hoe hij komt tot de keuze voor de inhoud en aanpak van zijn onderwijs.	De kandidaat kan de inhoud en didactische aanpak van zijn onderwijs aan de hand van zijn lesvoorbereiding en -uitvoering verantwoorden. Hij kan reflecteren op waarom (bepaalde) lesonderdelen effectief waren en doet voorstellen om minder effectieve onderdelen aan te passen.
Onderwijs kan evalueren en ontwikkelen door kritische reflectie op zijn eigen pedagogisch-didactisch handelen.	Art.2.11.c Art.2.18.j	De kandidaat kan kritische vragen over zijn pedagogisch-didactisch handelen beantwoorden.	De kandidaat kan in gesprek op kritische en systematische wijze zijn eigen pedagogisch-didactisch handelen evalueren, en kan concretiseren hoe hij zich hierin blijft ontwikkelen.
Zijn eigen grenzen kan bewaken.	Art.2.18.k	De kandidaat kan reflecteren op zijn eigen grenzen.	De kandidaat kan reflecteren op zijn eigen grenzen en kan met voorbeelden aannemelijk maken dat hij hiernaar handelt.
Het onderwijsleerproces, waaronder zijn pedagogische en didactische aanpak, kan evalueren en ontwikkelen op basis van eigen analyse en feedback van leerlingen.	Art.2.8.c Art.2.11.c Art.2.11.c		De kandidaat neemt initiatieven om leerling-feedback op het leerproces te ontvangen. Hij kan op basis van deze gegevens en zijn eigen ervaringen voorbeelden geven van hoe hij het onderwijsleerproces kan bijstellen en ontwikkelen.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

<p>Onderwijs in zijn school (in afstemming met collega's) kan evalueren en ontwikkelen, met behulp van pedagogisch-didactische evaluaties</p>	<p>Art.2.11.c</p>		<p>De kandidaat is bekend met de onderwijskundige visie van de/een school en hoe die mogelijk in een les in de praktijk tot uiting komt. Hij maakt gebruik van pedagogisch-didactische evaluatie-instrumenten en kan, in afstemming met collega's, stappen ondernemen om het onderwijs te verbeteren.</p>
---	-------------------	--	---



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

2.2 Het vermogen tot ontwikkeling van eigen professionele deskundigheid en vakdeskundigheid			
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
Zich theoretisch en praktisch heeft verdiept in de leerstof, de vakdidactiek en de pedagogiek ten behoeve van het type onderwijs en het deel van het curriculum waarin hij werkzaam is.	Art.2.7.i Art.2.9.m Art.2.16.e	De kandidaat laat zien dat hij zich heeft verdiept in de school, het onderwijs en zijn leerlingen ter voorbereiding op de les.	De kandidaat kan de eigen lessen aanpassen op basis van de pedagogische-didactische visie binnen de school en kan dit theoretisch onderbouwen.
Met een professionele en ontwikkelingsgerichte werkwijze zijn onderwijs met de tijd mee kan laten gaan, waaronder zijn vakkennis en -kunde, de vertaling van de vakinhoud en de pedagogische aanpak.	Art.2.4.f Art.2.8.c Art.2.14.f		De kandidaat heeft er zicht op hoe hij zijn vakkennis en -kunde, pedagogiek en didactiek actueel kan houden.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

3. Het werken binnen een onderwijsorganisatie

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

3.1 Het vermogen om met anderen samen te werken in een team of sectie			
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
Onderwijs kan evalueren en ontwikkelen, door te weten hoe en wanneer hij advies kan geven en vragen aan collega's of andere deskundigen.	Art.2.11.c Art.2.11.c	De kandidaat kan in zijn reflectie aantonen hoe hij samengewerkt heeft met anderen (bv. collega's op school) om de les voor te bereiden.	De kandidaat maakt aannemelijk dat hij constructieve feedback kan geven, vragen en ontvangen.
Onderwijs kan evalueren en ontwikkelen door gebruik te maken van methodieken voor professionele consultatie en leren, zoals supervisie en intervisie.	Art.2.11.c		De kandidaat heeft aantoonbaar ervaring met leren door methodieken voor professionele consultatie en kan voorbeelden noemen van wat hij daaruit geleerd heeft.
Zijn pedagogisch handelen kan afstemmen met ouders, collega's en anderen die vanuit hun professionele verantwoordelijkheid bij de leerling betrokken zijn.	Art.2.14.d Art.2.18.i		De kandidaat weet wanneer en hoe hij zijn pedagogisch handelen kan afstemmen met ouders, collega's en anderen die vanuit hun professionele verantwoordelijkheid bij de leerling betrokken zijn.



Beoordelingsformulier geschiktheidsonderzoek UU

De vaststelling of de betrokkene in voldoende mate beschikt over:

3.2 Kennis van het onderwijs			
De kandidaat toont aan dat hij:	Bekwaamheidseisen	Minimale vereiste voor score 2	Minimale vereiste voor score 3
Vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden kan leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap	Art.2.4.d	De kandidaat kan vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap	De kandidaat kan in zijn lessen de thema's/onderwerpen van zijn vak door middel van relevante voorbeelden koppelen aan het dagelijks leven, werk en wetenschap.
Kennis heeft van de wetenschappelijke achtergronden van zijn vak en weet welke wetenschappelijke kennis en methoden van onderzoek gebruikt kunnen worden in zijn onderwijs.	Art.2.7.d	De kandidaat staat boven de stof: de informatie die hij geeft klopt en hij kan aangeven wat hij inhoudelijk niet weer. Daar is hij eerlijk over.	De kandidaat kan wetenschappelijke methoden van onderzoek vertalen naar zijn onderwijs en het niveau van zijn leerlingen.
Weet hoe zijn onderwijs voortbouwt op het voorgaande onderwijs en voorbereidt op het hoger beroepsonderwijs en universitair onderwijs en de relevantie van de leerstof voor werk kent.	Art.2.7.l Art.2.7.f		De kandidaat moet altijd antwoord kunnen geven op de vraag: 'waarom moet ik dit leren?' in de context van vervolgonderwijs en werk.
De opbouw van het curriculum, de eindtermen en het eindexamenprogramma van zijn vak kent, inclusief de relatie tot verwante vakken/leergebieden, het curriculum van de opleiding en de doorlopende leerlijnen.	Art.2.4.b Art.2.7.c Art.2.7.e Art.2.7.g		De kandidaat kan het curriculum vertalen naar specifieke leerdoelen voor zijn lessen en heeft zicht op mogelijke relaties met verwante vakken.
Vanuit zijn inhoudelijke expertise in samenwerking met zijn collega's en de omgeving van de school kan bijdragen aan de breedte, de samenhang en de actualiteit van het curriculum van zijn school.	Art.2.7.h		De kandidaat kan actief meedenken over keuzes in het onderwijsaanbod (bijvoorbeeld keuzes voor keuzewerktijd, vakaanbod, extra curriculaire activiteiten, projectweken, etc.)



Bijlage 4: Over Stichting Onderwijs in

Meer goede mensen het onderwijs in

www.onderwijs.in

hallo@onderwijs.in

In 2023 heeft Stichting Trainees in onderwijs – de stichting waarbinnen ook Het Onderwijsloket valt – haar naam veranderd naar *Stichting Onderwijs in*. Deze stichting werkt elke dag aan haar missie om *meer goede mensen het onderwijs in te krijgen*.

Want leraren, managers, ondersteuners, begeleiders, coaches en andere professionals moeten makkelijk hun weg naar een baan in het onderwijs kunnen vinden. Om het onderwijs te verbeteren en verrijken voor de toekomstige generaties.

Een stichting met de mindset van een onderneming

Met verschillende initiatieven brengt *Onderwijs in* het onderwijs in beweging. Door bijvoorbeeld betere faciliteiten voor overstappers naar het onderwijs te creëren en maatwerkprogramma's te ontwerpen voor doelgroepen die hun weg nu nog niet weten te vinden. Zo innoveren we samen het onderwijs vanuit de praktijk en wordt direct impact gemaakt in de school.

Innovators binnen het onderwijslandschap

Het team van *Onderwijs in* bestaat uit (oud-) onderwijsprofessionals die het verschil willen maken voor iedereen die in het onderwijs werkt, of wil werken. Samen met grote verscheidenheid aan publieke instellingen werkt het team aan het hun kracht te zetten van de huidige en toekomstige onderwijsprofessional.

Deze onderwijsexperts worden versterkt door teamleden met expertise in een breed scala aan domeinen: van designers, tot copywriters, tot marketeers en communicatiestrategen, tot ICT'ers.

Wil je kennismaken van het team van Stichting Onderwijs in? [Dat kan hier!](#)

Knelpunten signaleren, kansen zien en deze samen benutten

In samenwerking met verschillende partners

vult *Onderwijs in* gaten binnen het huidige onderwijssysteem en lost zij knelpunten in de aanpak van het lerarentekort op. Zo krijgen de dingen die nu nog niet lukken, niet snel of niet goed genoeg gaan, een duwtje in de rug. Door te luisteren, te meten, door kritisch te zijn en vragen te stellen, wordt gesignaleerd waar winst te behalen is en waar er doelgroepen worden misgelopen. *Onderwijs in* maakt plannen voor verbetering, voert ze uit of belegt ze bij een andere partij die ze realiseert.

Bij deze werkwijze hanteert *Onderwijs in* een vaste methodiek met een stapsgewijze aanpak:

- 1. Onderzoeken, inventariseren en signaleren.** Er wordt gekeken wat het probleem is, waar de knelpunten zitten en wat er beter moet. Vervolgens wordt bepaald welke doelgroep onvoldoende wordt aangesproken om in het onderwijs te gaan werken en wat deze nodig heeft.
- 2. Bedenken en ontwerpen.** Samen met allerlei experts, ervaringsdeskundigen en betrokkenen in het veld komen we tot een ontwerp voor verbetering. Een traject, een activiteit, een tool of een service – net wat er nodig is.
- 3. Creëren en implementeren.** Hetgeen samen is bedacht en ontworpen wordt, al dan niet via stapsgewijze implementatie, in de praktijk gebracht.
- 4. Evalueren en doorontwikkelen.** Er wordt geëvalueerd of de doelgroep die we voor ogen hadden wordt bereikt of dat hij elders wordt geholpen. Daarnaast wordt bekeken of het aanbod dat is ontwikkeld nog het beoogde effect heeft, of dat de doelen op een andere manier bereikt (moeten) worden.

Wil je meer weten over Stichting Onderwijs in, kijken welke projecten ze allemaal uitvoert, of zie je mogelijkheden voor samenwerking? [Bezoek dan snel de site!](#)

