



Beoordelingsrapport



Beoordelingsrapport van:

mevr. K. Rozegeur

Dit beoordelingsrapport is gemaakt op:

8 juli 2010

Beoordelingsperiode:

augustus 2008 - juni 2010

*Dit rapport is gebaseerd op (naast uw eigen beoordeling) de
beoordelingen van:*

1 Beoordelaar

Inhoud Keimaat® beoordelings-rapport

Legenda en toelichting op de scores	2
De beoordelingskwalificaties	3
Overzicht beoordeling per competentie	4
Toelichting op de domeinen	5
Grafiek 1 Overzicht gemiddelde per domein	6
Toelichting grootste verschillen	7
Grafiek 2 Overzicht grootste verschillen	8
Bijlage Gedragsindicatoren per competentie	8

Legenda en toelichting op de scores

In dit beoordelingsrapport is de beoordeling van het functioneren van de medewerker door verschillende beoordelaars weergegeven. Hierbij wordt een vierpunts-schaal gebruikt. Naast deze schaal, zijn er ook twee andere mogelijke antwoorden gegeven, namelijk "niet te beoordelen" en "niet relevant". Niet te beoordelen wordt weergegeven met een "0", niet relevant staat met "N/A" aangegeven.

< 1.5	= <u>Onvoldoende</u>
≥ 1.5 en < 2.5	= <u>Matig</u>
≥ 2.5 en < 3.5	= <u>Goed</u>
≥ 3.5	= <u>Uitstekend</u>

Door dit hele beoordelingsrapport wordt een aantal afkortingen en coderingen gebruikt:

Z: De deelnemer (onderwerp van beoordeling) zelf.
D: De scores van de beoordelaar
en
R: De gemiddelde scores van alle referenten, uitgezonderd de scores van de deelnemer zelf. Als er maar 1 referent is, zal de R score altijd de score van de Beoordelaar zijn.

Bij het overzicht van de gedragsindicatoren worden de volgende coderingen gebruikt:

Δ
geeft een verschil van 2 punten of meer aan in de scores binnen de betreffende referentengroep, indien die uit meerdere personen bestaat.

Een rood cijfer bij de Z (zelf) en de D (Beoordelaar) geeft een 1 of 2 score aan.

Een groen cijfer bij de Z (zelf) en de D (Beoordelaar) geeft een 3 of 4 score aan.

Bij de informanten geeft een rood cijfer aan, dat de betreffende score bij de laagste tien scores van die groep referenten behoort.

Een groen cijfer geeft aan, dat de betreffende score bij de hoogste tien scores van die groep referenten behoort.

voorbeelden:
1.9 één van de tien laagste scores van die groep referenten.
3.6 één van de tien hoogste scores van die groep referenten.

De beoordelingskwalificaties

Per voorgelegde gedragsindicator kiezen de beoordelaar en de medewerker (en eventueel de informant) uit de onderstaande kwalificaties:

Onvoldoende

De medewerker voldoet niet aan de voor de functie gestelde eisen en de door de beoordelaar uitgesproken verwachtingen. Er is duidelijk ruimte voor verbetering en daarover worden afspraken gemaakt. Zowel de kwaliteit, de kwantiteit, de resultaten van de handelingen als het getoonde gedrag zijn onder de maat. Daarover worden afspraken gemaakt.

Matig

De medewerker voldoet in redelijke mate aan de voor de functie gestelde eisen en de door de beoordelaar uitgesproken verwachtingen. Er is echter nog ruimte voor verbetering van de kwaliteit en/of de kwantiteit, en/of de resultaten van de handelingen en/of het getoonde gedrag. Daarover worden afspraken gemaakt.

Goed

De medewerker voldoet in ruime mate aan de voor de functie gestelde eisen en de door de beoordelaar uitgesproken verwachtingen. Zowel de kwaliteit, de kwantiteit en de resultaten van de handelingen, als het getoonde gedrag zijn op maat.

Uitstekend

De medewerker voldoet in zeer hoge mate aan de voor de functie gestelde eisen en de door de beoordelaar uitgesproken verwachtingen. Zowel de kwaliteit, de kwantiteit en de resultaten van de handelingen, als het getoonde gedrag zijn boven of ver boven de maat.

Niet te beoordelen

De beoordelaar en/of de medewerker en/of de informant kunnen de voorgelegde gedragsindicator niet beoordelen.

Niet relevant

De beoordelaar en/of de medewerker en/of de informant kunnen de voorgelegde gedragsindicator wel beoordelen. Voor de direct leidinggevende kunnen bepaalde omstandigheden echter aanleiding zijn, bijvoorbeeld ziekte of leeftijd van de medewerker, om de betreffende gedragsindicator niet in zijn eindoordeel te betrekken. Hij bespreekt dit uiteraard met de medewerker.

Overzicht beoordeling per competentie

Hieronder ziet u een overzicht van alle competenties, met per competentie de beoordeling per domein weergegeven.

	Attitude	Bekwaamheid	Toewijding
Pedagogisch Competent			
Deelnemer zelf:	Uitstekend	Uitstekend	Uitstekend
Beoordelaar:	Goed	Goed	Goed
Organisatorisch Competent			
Deelnemer zelf:	Goed	Uitstekend	...
Beoordelaar:	Goed	Goed	...
Competent in Reflectie en Ontwikkeling			
Deelnemer zelf:	Uitstekend	Uitstekend	Uitstekend
Beoordelaar:	Matig	Uitstekend	Matig
Interpersoonlijk Competent			
Deelnemer zelf:	Uitstekend	Goed	Goed
Beoordelaar:	Goed	Uitstekend	Uitstekend
Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent			
Deelnemer zelf:	Uitstekend	Uitstekend	Uitstekend
Beoordelaar:	Goed	Goed	Goed
Competent in Samenwerken			
Deelnemer zelf:	Goed	Uitstekend	Goed
Beoordelaar:	Goed	Uitstekend	Matig

Overzicht scores per domein

Alle Keimaat® competenties zijn verdeeld over drie domeinen:

1. Attitude
2. Bekwaamheid
3. Toewijding

Het onderscheid is vooral van betekenis voor de richting waarin en de manier waarop u zich kunt ontwikkelen.

1. Attitude

Bij Attitude gaat het vooral om uw professionele houding. De "juiste" houding is een basisvoorwaarde voor succesvol functioneren en bepaalt veel meer de waardering voor uw functioneren dan uw bekwaamheid. Bij attitude denken we bijvoorbeeld aan de manier waarop u met anderen omgaat. Ontwikkeling op dit gebied betekent bijna letterlijk "van houding veranderen". Om van houding te veranderen kunt u gebruik maken van coaching en kijken naar het voorbeeldgedrag van anderen.

2. Bekwaamheid

Bij Bekwaamheid of vaardigheid gaat het om uw deskundigheid en ervaring. U beschikt over een bepaalde mate van deskundigheid, op basis waarvan u uw beroep kunt uitoefenen. Ontwikkeling van deskundigheid gebeurt vooral door scholing (bijvoorbeeld cursussen, bijscholing en nascholing) en ervaring (bijvoorbeeld door stages).

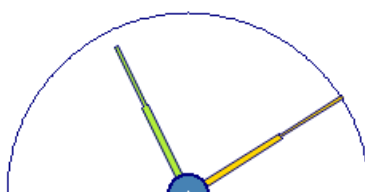
3. Toewijding

Toewijding is het uiterlijk waarneembare gevolg van motivatie. De toewijding, die u toont, zegt uw omgeving iets over uw motivatie. Toewijding is het enthousiasme en de betrokkenheid, waarmee u uw werk doet. Toewijding ontstaat of verdwijnt in de interactie met de hele werkomgeving. Als u zichzelf lage scores geeft in dit domein, dan kan het zijn, dat u zich niet (meer) betrokken voelt bij uw werk. Lage scores van anderen wijzen erop, dat uw omgeving uw betrokkenheid niet merkt.

Grafiek 1 | Overzicht gemiddelde per domein

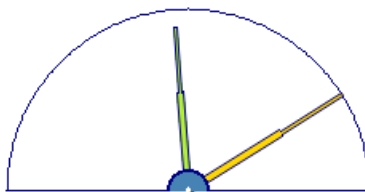
Attitude

Z: **Uitstekend** (3.7)
D: **Goed** (2.9)



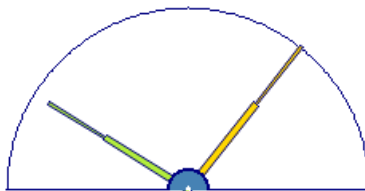
Bekwaamheid

Z: **Uitstekend** (3.7)
D: **Goed** (3.1)



Toewijding

Z: **Goed** (3.5)
D: **Goed** (2.6)



Toelichting grootste verschillen

Per gedragsindicator zijn de verschillen berekend tussen uw eigen scores en de scores (gemiddeld) van alle referenten. De zes grootste verschillen zijn in het volgende overzicht weergegeven.

De gedragsindicator, waarbij de waarnemingen het meest van elkaar verschillen, staat bovenaan. Hoe verder u naar beneden gaat, hoe kleiner de verschillen worden.

Omdat u zichzelf slechts "hele" cijfers kunt geven, terwijl er bij uw referenten gemiddelde cijfers worden weergegeven, is een verschil pas relevant, als het verschil meer dan 0,75 bedraagt.

Grafiek 2 | Overzicht grootste verschillen

competentie: Competent in Reflectie en Ontwikkeling

1

Zij laat merken, dat zij kritisch op zichzelf is.

Z: 4
R: 1



competentie: Pedagogisch Competent

2

Zij geeft aan, waarom zij iets doet, zodat leerlingen haar (beter) kunnen begrijpen.

Z: 4
R: 2



competentie: Organisatorisch Competent

3

Zij laat zien, dat zij op zichzelf vertrouwt.

Z: 4
R: 2



competentie: Competent in Reflectie en Ontwikkeling

4

Zij pakt uit eigen beweging niet lesgebonden taken op.

Z: 4
R: 2



competentie: Competent in Reflectie en Ontwikkeling

5

Zij komt met initiatieven om de leerstof en/of de werkwijze te verbeteren.

Z: 4
R: 2



competentie: Interpersoonlijk Competent

6

Zij leeft met leerlingen mee.

Z: 2
R: 4





Bijlage - Gedragsindicatoren per competentie

Competentieoverzicht

Hieronder staat een overzicht van de competenties die zijn opgenomen in dit beoordelingsrapport.

Interpersoonlijk Competent (p. 12)

Pedagogisch Competent (p. 5)

Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent (p. 14)

Organisatorisch Competent (p. 8)

Competent in Samenwerken (p. 18)

Competent in Reflectie en Ontwikkeling (p. 10)

Legenda en toelichting op de scores

In dit beoordelingsrapport is de beoordeling van het functioneren van de medewerker door verschillende beoordelaars weergegeven. Hierbij wordt een vierpunts-schaal gebruikt. Naast deze schaal, zijn er ook twee andere mogelijke antwoorden gegeven, namelijk "niet te beoordelen" en "niet relevant". Niet te beoordelen wordt weergegeven met een "0", niet relevant staat met "N/A" aangegeven.

< 1.5	= <u>Onvoldoende</u>
≥ 1.5 en < 2.5	= <u>Matig</u>
≥ 2.5 en < 3.5	= <u>Goed</u>
≥ 3.5	= <u>Uitstekend</u>

Door dit hele beoordelingsrapport wordt een aantal afkortingen en coderingen gebruikt:

Z: De deelnemer (onderwerp van beoordeling) zelf.
D: De scores van de beoordelaar
en
R: De gemiddelde scores van alle referenten, uitgezonderd de scores van de deelnemer zelf. Als er maar 1 referent is, zal de R score altijd de score van de Beoordelaar zijn.

Bij het overzicht van de gedragsindicatoren worden de volgende coderingen gebruikt:

Δ
geeft een verschil van 2 punten of meer aan in de scores binnen de betreffende referentengroep, indien die uit meerdere personen bestaat.

Een rood cijfer bij de Z (zelf) en de D (Beoordelaar) geeft een 1 of 2 score aan.

Een groen cijfer bij de Z (zelf) en de D (Beoordelaar) geeft een 3 of 4 score aan.

Bij de informanten geeft een rood cijfer aan, dat de betreffende score bij de laagste tien scores van die groep referenten behoort.

Een groen cijfer geeft aan, dat de betreffende score bij de hoogste tien scores van die groep referenten behoort.

voorbeelden:
1.9 één van de tien laagste scores van die groep referenten.
3.6 één van de tien hoogste scores van die groep referenten.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie

Gescoorde gegevens per gedragsindicator

De volgende bladzijden geven gedetailleerde informatie over de scores per gedragsindicator.

Beoordeling op gedragsindicator-niveau:

Alle scores op de gedragsindicatoren, die de referenten aangaven bij het invullen van Keimaat®, zijn bij de betreffende gedragsindicator weergegeven, uitgesplitst naar de verschillende categorieën referenten.

Als u een nul tegenkomt bij de scores, dan is deze vraag óf niet gesteld aan de betreffende referent(en) óf niet beantwoord. Nullen worden niet meegeteld bij het berekenen van gemiddelden.

N/A betekent dat de gedragsindicator als niet relevant aangemerkt is door die referentgroep. De scores zijn weer met een cijfer en een staafdiagram weergegeven. Bij de gedragsindicatoren zijn de staafgrafieken een zuivere weergave op de vierpuntsschaal, de verschillen zijn dus niet uitvergroet.

Elke bladzijde wordt besloten met een weergave van de gemiddelde scores voor de hele competentie. Hier zijn de verschillen wél benadrukt door een vertekening van de staafgrafiek.

Tevens wordt voor die competentie het gemiddelde per domein weergegeven.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie

Pedagogisch Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Pedagogisch Competent is, creëert een veilige leeromgeving en een veilig leerklimaat. De docent/leraar doet dit op een respectvolle manier. Hij daagt de leerlingen uit tot het nemen van eigen verantwoordelijkheid en initiatief.

1 Zij laat aan leerlingen merken, dat zij hun gevoelens respecteert.

Z: 4
D: 3



2 Zij behandelt haar leerlingen op een serieuze manier.

Z: 4
D: 3



3 Zij laat aan haar leerlingen merken, dat zij in de gaten houdt, of het goed met hen gaat.

Z: 4
D: 3



4 Zij nodigt leerlingen uit om kritisch te kijken naar hun eigen gedrag.

Z: 4
D: 3



5 Zij stimuleert, dat leerlingen hun studie volbrengen.

Z: 4
D: 0



De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Pedagogisch Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Pedagogisch Competent is, creëert een veilige leeromgeving en een veilig leerklimaat. De docent/leraar doet dit op een respectvolle manier. Hij daagt de leerlingen uit tot het nemen van eigen verantwoordelijkheid en initiatief.

1 Zij bespreekt met leerlingen hun omgang met elkaar.

Z: 4
D: 3



2 Zij spoort elke leerling aan tot het zelf meedenken en meewerken in de groep.

Z: 3
D: 0



3 Zij stelt onderling kwetsend taalgebruik aan de orde.

Z: 4
D: 3



4 Zij laat merken het welbevinden van de leerling voorop te stellen.

Z: 4
D: 3



5 Zij gaat met de leerlingen om op een manier, waardoor leerlingen zich happy voelen op school.

Z: 4
D: 0



De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Pedagogisch Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Pedagogisch Competent is, creëert een veilige leeromgeving en een veilig leerklimaat. De docent/leraar doet dit op een respectvolle manier. Hij daagt de leerlingen uit tot het nemen van eigen verantwoordelijkheid en initiatief.

1	Zij geeft aan, waarom zij iets doet, zodat leerlingen haar (beter) kunnen begrijpen.	Z: 4 D: 2	
----------	--	--------------	--

2	Zij geeft leerlingen de ruimte om hun verhaal of mening te vertellen.	Z: 3 D: 0	
----------	---	--------------	--

Gemiddelden van deze competentie: (verschillen zijn benadrukt in de grafische weergave)	Z: 3.83 D: 2.88		
Gemiddelde per domein:			
Deelnemer zelf:	Attitude	Bekwaamheid	Toewijding
	Uitstekend	Uitstekend	Uitstekend
Beoordelaar:	Goed	Goed	Goed

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie

Organisatorisch Competent

Competentie-omschrijving:

De docent/leraar die Organisatorisch Competent is, creëert een overzichtelijke en ordelijke werksfeer. Deze docent/leraar hanteert op een consequente manier concrete, functionele en door de leerlingen gedragen procedures en afspraken. Hij laat hierbij een professioneel zelfvertrouwen zien, zodat leerlingen weten, waar ze aan toe zijn en welke ruimte ze hebben voor eigen initiatief.

1	Zij laat zien, dat zij op zichzelf vertrouwt.	Z: 4 D: 2	
2	Zij behoudt een overzichtelijke en ordelijke werksfeer bij (onverwacht optredende) veranderingen.	Z: 3 D: 3	
3	Zij komt afspraken met haar leerlingen na.	Z: 3 D: 3	
4	Zij houdt een planning aan, die bij haar leerlingen bekend is.	Z: 4 D: 3	
5	Zij hanteert door haar leerlingen gedragen procedures en afspraken.	Z: 3 D: 3	

De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Organisatorisch Competent

Competentie-omschrijving:

De docent/leraar die Organisatorisch Competent is, creëert een overzichtelijke en ordelijke werksfeer. Deze docent/leraar hanteert op een consequente manier concrete, functionele en door de leerlingen gedragen procedures en afspraken. Hij laat hierbij een professioneel zelfvertrouwen zien, zodat leerlingen weten, waar ze aan toe zijn en welke ruimte ze hebben voor eigen initiatief.



Zij vertelt de leerlingen, wanneer welke opdrachten af moeten zijn.

Z: 4
D: 3



Gemiddelden van deze competentie:
(verschillen zijn benadrukt in de grafische weergave)

Z: 3.5
D: 2.83



Gemiddelde per domein:	Attitude	Bekwaamheid	Toewijding
Deelnemer zelf:	Goed	Uitstekend
Beoordelaar:	Goed	Goed

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie

Competent in Reflectie en Ontwikkeling

Competentie-omschrijving:

De docent/leraar die Competent is in Reflectie en Ontwikkeling, toont aan, dat hij voortdurend stil staat bij zijn professionele (beroeps)opvatting en bekwaamheid. Hij heeft een goed beeld van zijn eigen competenties en ontwikkelt deze op een planmatige manier.

1 Zij toont de bereidheid om zichzelf te ontwikkelen.

Z: 4
D: 3



2 Zij zegt het eerlijk, als zij iets niet kan.

Z: 4
D: 3



3 Zij laat merken, dat zij kritisch op zichzelf is.

Z: 4
D: 1



4 Zij formuleert leerdoelen om haar eigen ontwikkeling in gang te zetten.

Z: 4
D: 4



5 Zij werkt planmatig aan haar professionele ontwikkeling.

Z: 4
D: 4



De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Competent in Reflectie en Ontwikkeling

Competentie-omschrijving:

De docent/leraar die Competent is in Reflectie en Ontwikkeling, toont aan, dat hij voortdurend stil staat bij zijn professionele (beroeps)opvatting en bekwaamheid. Hij heeft een goed beeld van zijn eigen competenties en ontwikkelt deze op een planmatige manier.

1	Zij past nieuwe vaardigheden toe, die door ontwikkelingen binnen het onderwijs van haar worden gevraagd.	Z: 4 D: 3	
2	Zij stemt haar persoonlijke ontwikkeling op het schoolbeleid af.	Z: 3 D: 2	
3	Zij pakt uit eigen beweging niet lesgebonden taken op.	Z: 4 D: 2	
4	Zij komt met initiatieven om de leerstof en/of de werkwijze te verbeteren.	Z: 4 D: 2	
5	Zij toont zich verantwoordelijk voor de goede gang van zaken binnen de school, ook buiten haar eigen lessen.	Z: 3 D: 2	

Gemiddelden van deze competentie: (verschillen zijn benadrukt in de grafische weergave)	Z: 3.8 D: 2.6		
Gemiddelde per domein:	Attitude	Bekwaamheid	Toewijding
Deelnemer zelf:	<u>Uitstekend</u>	<u>Uitstekend</u>	<u>Uitstekend</u>
Beoordelaar:	<u>Matig</u>	<u>Uitstekend</u>	<u>Matig</u>

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie

Interpersoonlijk Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Interpersoonlijk Competent is, gaat op een prettige manier met zijn leerlingen om en draagt zorg voor de sfeer waarin zij met elkaar samenwerken. De docent/leraar leidt en begeleidt hierin. Hij stuurt, volgt, confronteert, verzoent en lost conflicten op.

1 Zij komt naar de leerling toe op een manier, die de leerling als plezierig ervaart.

Z: 4
D: 3



2 Zij stimuleert de leerlingen tot gewenst gedrag.

Z: 4
D: 3



3 Zij spreekt leerlingen aan op ongewenst gedrag.

Z: 4
D: 3



4 Zij geeft haar leerlingen de ruimte voor eigen inbreng.

Z: 3
D: 3



5 Zij spreekt in begrijpelijke taal.

Z: 4
D: 4



De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Interpersoonlijk Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Interpersoonlijk Competent is, gaat op een prettige manier met zijn leerlingen om en draagt zorg voor de sfeer waarin zij met elkaar samenwerken. De docent/leraar leidt en begeleidt hierin. Hij stuurt, volgt, confronteert, verzoent en lost conflicten op.

1	Zij leert leerlingen, dat ze meer kunnen bereiken door met elkaar samen te werken.	Z: 3 D: 4	
2	Zij werkt graag met leerlingen.	Z: 4 D: 3	
3	Zij toont positieve betrokkenheid bij de leerlingen.	Z: 4 D: 4	
4	Zij leeft met leerlingen mee.	Z: 2 D: 4	
5	Zij benut de inbreng van leerlingen.	Z: 3 D: 3	

Gemiddelden van deze competentie: (verschillen zijn benadrukt in de grafische weergave)	Z: 3.5 D: 3.4		
Gemiddelde per domein:	Attitude	Bekwaamheid	Toewijding
Deelnemer zelf:	Uitstekend	Goed	Goed
Beoordelaar:	Goed	Uitstekend	Uitstekend

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie

Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent is, creëert een krachtige leeromgeving in zijn lessen. Hij stemt zijn houding af op de leerlingen en houdt rekening met de individuele verschillen, op een zodanige manier, dat de leerlingen leren leren, ook van en met elkaar.

1	Zij toont de bereidheid om leerlingen te helpen met leervragen.	Z: 4 D: 3	
2	Zij spreekt haar leerlingen aan op hun verantwoordelijkheid ervoor te zorgen, dat de voortgang van hun studie goed verloopt.	Z: 4 D: 3	
3	Zij geeft ondersteuning aan de leerlingen, die past bij hun leervorderingen.	Z: 4 D: 3	
4	Zij houdt bij het lesgeven rekening met de individuele verschillen tussen leerlingen.	Z: 3 D: 3	
5	Zij leert haar leerlingen zelfstandig te werken.	Z: 4 D: 3	

De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent is, creëert een krachtige leeromgeving in zijn lessen. Hij stemt zijn houding af op de leerlingen en houdt rekening met de individuele verschillen, op een zodanige manier, dat de leerlingen leren leren, ook van en met elkaar.

1	Zij leert leerlingen samenwerken.	Z: 4 D: 4	
2	Zij moedigt haar leerlingen aan om hun prestaties zo goed mogelijk te laten worden.	Z: 4 D: 3	
3	Zij geeft les op een manier, waardoor haar leerlingen enthousiast worden om iets te leren.	Z: 3 D: 3	
4	Zij prikkelt haar leerlingen voor haar eigen vakgebied.	Z: 4 D: 2	
5	Zij wisselt haar manier van lesgeven af.	Z: 4 D: 3	

De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent is, creëert een krachtige leeromgeving in zijn lessen. Hij stemt zijn houding af op de leerlingen en houdt rekening met de individuele verschillen, op een zodanige manier, dat de leerlingen leren leren, ook van en met elkaar.

1 Zij haalt voor leerlingen ingewikkelde leerstof uit elkaar tot begrijpelijke stukjes lesstof.

Z: 4
D: 3



2 Zij legt de leerstof duidelijk uit.

Z: 4
D: 3



3 Zij legt verbanden met andere vakken.

Z: 3
D: 0



4 Zij toont vaardigheid in het in praktijk brengen van haar vakkennis.

Z: 4
D: 3



5 Zij past didactische werkvormen toe, die de beoogde leerdoelen ondersteunen.

Z: 4
D: 3



De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent is, creëert een krachtige leeromgeving in zijn lessen. Hij stemt zijn houding af op de leerlingen en houdt rekening met de individuele verschillen, op een zodanige manier, dat de leerlingen leren leren, ook van en met elkaar.

1	Zij toont zich vaardig in het werken met verschillende leerstijlen.	Z: 3 D: 2	
2	Zij toont zich vaardig in het adviseren van collega's op het gebied van onderwijs en/of didactiek.	Z: 3 D: 1	
3	Zij toont zich vaardig in het voeren van de regie bij het begeleiden van leerlingen met complexe problemen.	Z: 2 D: 2	
4	Zij toont zich op de hoogte van ontwikkelingen op het gebied van pedagogische inzichten en/ of didactische concepten en/of vakinhoud.	Z: 4 D: 3	
5	Zij toont deskundigheid op het gebied van toetsing en/of evaluatie.	Z: 4 D: 3	

De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die Vakinhoudelijk en/of Didactisch Competent is, creëert een krachtige leeromgeving in zijn lessen. Hij stemt zijn houding af op de leerlingen en houdt rekening met de individuele verschillen, op een zodanige manier, dat de leerlingen leren leren, ook van en met elkaar.

1	Zij toont zich vaardig in het adviseren over doorstroommogelijkheden van leerlingen.	Z: 3 D: 3	
----------	--	--------------	--

2	Zij toont zich vaardig in het leveren van een bijdrage aan professionaliseringsactiviteiten.	Z: 4 D: 3	
----------	--	--------------	--

3	Zij toont zich vaardig in het coachen van minder ervaren collega's.	Z: 3 D: N/A	
----------	---	----------------	--

Gemiddelden van deze competentie: (verschillen zijn benadrukt in de grafische weergave)	Z: 3.61 D: 2.81		
Gemiddelde per domein:			
Deelnemer zelf:	Attitude	Bekwaamheid	Toewijding
	Uitstekend	Uitstekend	Uitstekend
Beoordelaar:	Goed	Goed	Goed

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie

Competent in Samenwerken

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die competent samenwerkt levert een eigen bijdrage aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op de school, aan een goede onderlinge samenwerking en aan een goede schoolorganisatie, levert een eigen bijdrage aan een functionele en professionele samenwerking met partijen, die betrokken zijn bij zijn leerlingen. Hij levert een constructieve bijdrage tijdens overlegvormen, spreekt anderen aan en is zelf aanspreekbaar voor vragen of hulp.

1 Zij komt binnen het team gemaakte afspraken na.

Z: 3
D: 3



2 Zij wisselt ervaringen uit met collega's.

Z: 4
D: 3



3 Zij neemt binnen het team een evenredig deel van de taken op zich.

Z: 4
D: 3



4 Zij bereidt de voorstellen, die zij in het teamoverleg doet, voor.

Z: 3
D: 2



5 Zij neemt initiatieven om tot afspraken binnen het team te komen.

Z: 2
D: 2



De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Competent in Samenwerken

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die competent samenwerkt levert een eigen bijdrage aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op de school, aan een goede onderlinge samenwerking en aan een goede schoolorganisatie, levert een eigen bijdrage aan een functionele en professionele samenwerking met partijen, die betrokken zijn bij zijn leerlingen. Hij levert een constructieve bijdrage tijdens overlegvormen, spreekt anderen aan en is zelf aanspreekbaar voor vragen of hulp.

1	Zij neemt initiatieven tot het organiseren van activiteiten, die de werksfeer ten goede komen.	Z: 4 D: 3	
2	Zij levert op eigen initiatief een constructieve bijdrage aan diverse overlegvormen.	Z: 3 D: 1	
3	Zij spreekt, indien nodig, ouders van haar leerlingen aan.	Z: 3 D: 4	
4	Zij spreekt, indien nodig, instellingen aan, die met haar leerlingen te maken kunnen hebben.	Z: 3 D: 0	
5	Zij laat merken, dat zij aanspreekbaar is voor ouders van haar leerlingen.	Z: 4 D: 4	

De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Competent in Samenwerken

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die competent samenwerkt levert een eigen bijdrage aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op de school, aan een goede onderlinge samenwerking en aan een goede schoolorganisatie, levert een eigen bijdrage aan een functionele en professionele samenwerking met partijen, die betrokken zijn bij zijn leerlingen. Hij levert een constructieve bijdrage tijdens overlegvormen, spreekt anderen aan en is zelf aanspreekbaar voor vragen of hulp.

1 Zij praat op een constructieve manier met ouders over haar leerlingen.

Z: 4
D: 4



2 Zij onderhoudt de relaties met instellingen en/of bedrijven, die met haar leerlingen te maken kunnen hebben.

Z: 4
D: 0



3 Zij verwoordt haar werkwijze en professionele opvattingen met betrekking tot leerlingen aan instellingen en/of bedrijven, die met haar leerlingen te maken kunnen hebben.

Z: 0
D: 0



4 Zij levert een actieve bijdrage in besprekingen.

Z: 3
D: 2



5 Zij laat merken, dat zij aanspreekbaar is voor instellingen, die met haar leerlingen te maken kunnen hebben.

Z: 0
D: 3



De gedragsindicatoren behorend bij deze competentie worden vervolgd op volgende pagina.

Bijlage | Gedragsindicatoren per competentie.

Vervolg van: Competent in Samenwerken

Competentie-omschrijving:

Een docent/leraar die competent samenwerkt levert een eigen bijdrage aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op de school, aan een goede onderlinge samenwerking en aan een goede schoolorganisatie, levert een eigen bijdrage aan een functionele en professionele samenwerking met partijen, die betrokken zijn bij zijn leerlingen. Hij levert een constructieve bijdrage tijdens overlegvormen, spreekt anderen aan en is zelf aanspreekbaar voor vragen of hulp.



Zij neemt het initiatief tot het aangaan van relaties met aan school verbonden instellingen en/of bedrijven.

Z: 4
D: 0



Gemiddelden van deze competentie:
(verschillen zijn benadrukt in de grafische weergave)

Z: 3.43
D: 2.83



Gemiddelde per domein:

Deelnemer zelf:

Beoordelaar:

Attitude

Bekwaamheid

Toewijding

Goed

Uitstekend

Goed

Goed

Uitstekend

Matig

