

Product:	De diepte in			
Column:	BC	,BD,BE,BF,BG,BH		
Competentie 1	Interpersoonlijk competent als mbo-docent			
Kennis	1.k.1.	Communicatievormen leefwereld studenten en beroep	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe communiceert een student van nu onderling? - Hoe dient een student te communiceren in het bedrijfsleven waar hij voor wordt opgeleid? 	Tijdens de interviews is onderzocht hoe studenten het liefst onderling en met de docenten in contact staan en hoe het liefst feedback en feed forward wordt verkregen
	1.k.2.	Communicatietheorie, groepsdynamica, interculturaliteit	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe communiceren op individueel niveau (denk aan kleuren theorie)? - Hoe reageren studenten in een groep op elkaar, op de docent en op de omgeving? - Hoe gaan verschillende culturen met elkaar om, demografische en etnische culturen? 	Tijdens de interviews is onderzocht hoe groepsvorming bij studenten plaats vindt en onder welke criteria.
Vaardigheden	1.v.1.	Contact maken	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe verbind je met de studenten en ben je als docent toegankelijk? 	Studenten hebben vrijwillig aangeboden aan de interviews deel te nemen.
	1.v.3.	Klimaat voor samenwerking scheppen	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe verbind je studenten met elkaar en stimuleer je onderling vertrouwen? 	Tijdens het onderzoek is gekeken hoe studenten en docenten samen een betere methodiek kunnen inrichten
	2.k.2.	Sociaal-emotionele en morele ontwikkeling studenten	<ul style="list-style-type: none"> - Sociale ontwikkeling - Morele ontwikkeling - Welke mogelijke problemen en belemmeringen zijn er - Verschillen per doelgroep (tieners, jongvolwassenen, volwassenen) - Welke signalen moet je op letten en hoe speel je daar op in? 	Tijdens het onderzoek is gekeken hoe een jonge student die relatief kortgeleden van het VMBO is gekomen om kan gaan met een grote mate van zelfstandig werken.
Competentie 3	Vakinhoudelijk en didactisch competent als mbo-docent			
	3.k.5.	Literatuur en methodieken m.b.t. beoordelen	<ul style="list-style-type: none"> - Kent literatuur m.b.t. examineren - Kent methodieken binnen de instelling - Ontwikkelingsgerichte toetsvormen - Kennis van actuele wet- en regelgeving omtrent examinering 	Tijdens de interviews met de docenten zijn de wettelijke kaders meermaals aan bod gekomen
Attitude	3.a.1	Combineren echte praktijkopdrachten met KD	<ul style="list-style-type: none"> - In staat zijn een logische koppeling te maken tussen echte praktijkopdrachten en het kwalificatiedossier 	Tijdens de interviews met de docenten zijn verschillende adviezen gegeven hoe het huidige proces te verbeteren.
	4.k.2.	Organisatorische aspecten leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> - Organisatorische aspecten van verschillende leeromgevingen als in School, leerbedrijf, open leercentrum, werkplekken structuur, beroepspraktijkvorming en praktijklessen 	Tijdens de interviews met de docenten zijn verschillende soorten leeromgevingen besproken, BOL, Praktijkroute en het nieuwe Mediahuis.
	4.v.3.	Timemanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Plant leerlijn en activiteiten - Planning voor studenten inzichtelijk - Effectief benutten van de tijd 	Gestructureerde leerlijn. Monitoren van gependende tijd.
Attitude	4.a.1	Proces Bewaken in voorbereiding	<ul style="list-style-type: none"> - Tijdens de voorbereiding workshop 	

	4.a.2	Tijd bewaken tijdens de workshop	Tijdens de workshop	
Kennis	5.k.1.	Instellingsbeleid, teamafspraken, wettelijke kaders	<ul style="list-style-type: none"> - Instellingsbeleid - Teamafspraken - Wettelijke kaders - Kennis organisatie- en bestuursvormen 	Tijdens de interviews is het noodzakelijk om te weten binnen welke kaders dit team opereert
	5.k.3.	Kwaliteitszorg en schoolontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> - Modellen voor kwaliteitszorg - Methodieken voor onderwijsverbetering - Schoolontwikkeling incl. praktijkonderzoek 	Advies aan het onderzochte team over hoe de kwaliteit en het proces te verbeteren
	5.k.4.	Methodieken samenwerking en intervisie	<ul style="list-style-type: none"> - Manieren van intervisie - Hoe samen te werken met eigen collega's en van andere scholen - Instrueren nieuwe collega's 	Andere manieren van intervisie (teamoverstijgend) besproken
Vaardigheden	5.v.1.	Informatie met collega's delen	<ul style="list-style-type: none"> - Delen informatie met collega's over voortgang werk - Kent programma's van collega's - Kan mapping maken naar KD en Taal en Rekenen - Houdt rekening met teamafspraken 	Informatie uit de verschillende teams met elkaar gedeeld tijdens de interviews (en daarbuiten)
	5.v.4.	Collegiale consultatie en intervisie	<ul style="list-style-type: none"> - Uitwisseling collegiale consultatie en intervisie 	Feedback geven en ontvangen op onderzochte processen.
	5.a.3	Respectvol feedback geven	Tijdens de workshop	Tijdens de interviews
	6.k.3.	Actuele kennis van branche en kwalificatiedossiers	<ul style="list-style-type: none"> - Actuele kennis van de beroepen en branches - Bekend met bedrijfsculturen waar de studenten in of na hun opleiding mee te maken krijgen 	Om te kunnen teams te kunnen coachen is het noodzakelijk om de branche en de bijbehorende KD's te kennen. Zelf heb ik ook les gegeven in het MV team.
Kennis	7.k.1.	Actuele ontwikkeling onderwijs en werkveld	<ul style="list-style-type: none"> - Op de hoogte van actuele ontwikkelingen bedrijfsleven en maatschappij - Hoe gaat het bij andere scholen - ontwikkelingen van de pedagogiek en didactiek 	De implementatie van het PL-model is een actuele uitdaging
	7.k.2.	Gedragspsychologische kennis	<ul style="list-style-type: none"> - Voldoende gedragspsychologie voor zelfreflectie en anderen 	Onderbouwing van de stappen in het model.
Vaardigheden	7.v.1.	Planmatig aan eigen ontwikkeling werken	<ul style="list-style-type: none"> - Beroepsidentiteit van de docent - Waarop te professionaliseren - Leervragen formuleren - Aantonen leerresultaat - Kan methodieken hanteren om zelf te groeien - Kan zelfreflectie uitvoeren - Kan eigen beoordelingscriteria hanteren 	Pva van het onderzoek is goedgekeurd.
	7.v.2.	Ontwikkeling afstemmen op school en team	<ul style="list-style-type: none"> - Koppeling ontwikkeling met beleid van de school - Ontwikkelgesprekken voeren 	Eigenaarschap is een belangrijk onderdeel binnen het FC maar tegelijkertijd ook een enorme uitdaging. De recente reorganisatie heeft dit ook onder druk gezet. Mijn onderzoek betreft verschillende teams, studenten en programma's
	7.v.3.	Feedback van studenten en collega's gebruiken	<ul style="list-style-type: none"> - Gebruikt collega's, studenten als bronnen - Doet aan intervisie - Kan feedback geven en ontvangen - Past co-coaching, super- intervisie toe - Methodieken om met en van collega's te leren binnen en buiten het ROC 	Het onderzoek is een perfecte manier om feedback te vragen.

	7.v.4.	Netwerk in het beroepenveld onderhouden	- Netwerken binnen en buiten de school	NHLStenden betrokken bij het onderzoek (lectoren).
	7.v.5.	Vernieuwen initiëren	- Kan vernieuwen in onderwijs	Onderzoek is basis voor vervolgstappen in het innovatieve PL Model
Attitude	7.a.1	Aannemen van feedback en er iets mee doen	- Ontvangen van Feedback	Wat er uit de interviews is gekomen wordt gewogen en al dan niet meegenomen in de doorontwikkeling van PL.
	7.a.2	Scholen koppelen		NHLStenden betrokken bij het onderzoek (lectoren).
	7.a.3	Innovatie		Betreft nieuw onderwijsconcept