

**Assessmentrapportage**

Martine  
Nieuwboer

# Rapportage

## Betreft

Deelnemer	Martine Nieuwboer
Onderzochte functie	Profiel Primair Onderwijs
Locatie	Demoschool
Datum afname	Woensdag 22 februari 2012

## Uitvoering

Assessor	Bert de Vries
Organisatie	Competentiethermometer.nl

## Opdrachtgeving

Opdrachtgever	Frits van Dam
Organisatie	Competentiethermometer demo

# Inhoudsopgave

<b>1. Doel en kernvraag van het assessment</b>	<b>5</b>
Onderzoeksmethode, validiteit en betrouwbaarheid	5
Eerste indruk van de deelnemer	5
<b>2. Onderzoek naar capaciteiten</b>	<b>7</b>
<b>3. Onderzoek naar interesses en motivatie</b>	<b>9</b>
<b>4. Onderzoek naar persoonlijkheid</b>	<b>13</b>
1. Extraversie	13
2. Vriendelijkheid	14
3. Consciëntieus	14
4. Emotionele stabiliteit	15
5. Openzinnigheid	15
<b>5. Inzicht in competenties</b>	<b>17</b>
1. Interpersoonlijk competent	17
Contact maken met kinderen	17
Leiding geven aan kinderen	18
Klimaat voor samenwerking	19
2. Pedagogisch competent	19
Pedagogische vaardigheden	19
Bevorderen zelfstandig werken	20
Bevorderen samenwerken	21
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent	21
Didactische vaardigheden	21
Bieden van extra zorg	22
4. Organisatorisch competent	23
Organisatie in de groep	23
Planmatig werken	24
5. Competent in het samenwerken met collega's	24
6. Competent in het samenwerken met de omgeving	25
Professionaliteit naar ouders	25
Samenwerking met externen	26
7. Competent in reflectie en ontwikkeling	27
Eigen ontwikkeling en reflectie	27
Eigen ontwikkeling en schoolbeleid	28
<b>6. Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>31</b>

# Hoofdstuk 1

Doel en kernvraag van  
het assessment



# 1. Doel en kernvraag van het assessment

De kernvraag van dit onderzoek is: 'In welke mate voldoet Martine Nieuwboer aan de competenties van leerkracht Primair Onderwijs en op welke manier kan zij zich nog verder ontwikkelen?'. Het gebruikte assessmentprofiel is opgesteld in samenwerking met diverse experts uit het werkveld Primair Onderwijs, in overleg met ervaren testontwikkelaars en psychologen. Daarbij is gebruik gemaakt van bestaande competentiemodellen, zoals bijvoorbeeld die van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL). De normen zijn vervolgens bepaald en bijgesteld op basis van empirisch onderzoek en ervaringen bij het afnemen.

## Onderzoeksmethode, validiteit en betrouwbaarheid

Het assessment bestaat uit de volgende onderdelen en methoden.

- √ Persoonlijkheidsvragenlijst
- √ Interessevragenlijst
- √ Capaciteitentest
- √ 360°-feedbackvragenlijst
- √ Gestructureerd interview
- √ Steekproeven
- √ Observaties in de klas

De gebruikte vragenlijsten, methoden en tests garanderen dat de deelnemer eerlijk behandeld wordt, zonder vooroordeel naar afkomst, sekse of religie. De Competentie Thermometer is ontwikkeld volgens de 'Algemene Standaard van Testgebruik' van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) en de Commissie Testaangelegenheden (COTAN). Bij het ontwerp van De Competentie Thermometer is eveneens rekening gehouden met de nieuwste ISO normen met betrekking tot afname van assessments (ISO 10667-1 en ISO 10667-2, zoals gepubliceerd op 31/08/2010).

Selectiebeslissingen zouden bij voorkeur niet uitsluitend

op basis van een assessment genomen mogen worden. Naast een persoonlijk gesprek en de werkervaring, zou een assessment bij zo'n beslissing idealiter hooguit voor één derde mogen meewegen.

In alle grafieken in de rapportage geeft de gekleurde thermometer en het cijfer erboven de feitelijke score van de deelnemer aan. Indien er een gewenste norm van toepassing is op het betreffende onderdeel, dan wordt dat aangegeven door middel van een grijs gearceerd gebied op de scorebalk, in combinatie met een onder- en bovengrens van deze norm onder de scorebalk.

## Eerste indruk van de deelnemer

Martine had zich goed voorbereid op het assessment. De vragenlijsten waren ruim op tijd ingeleverd. Ze ontving me vriendelijk, maar gaf aan het best spannend te vinden. De klas wist dat er iemand zou komen kijken en reageerde vriendelijk. De onderliggende vraag voor dit assessment is of Martine Nieuwboer voldoet aan de promotiecriteria voor senior leraar, LB.

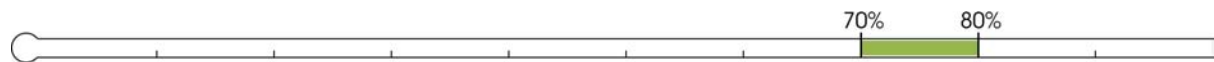
# Hoofdstuk 2

Onderzoek naar  
capaciteiten



## 2. Onderzoek naar capaciteiten

Het begrip capaciteit wordt hier gezien als de aanleg die een deelnemer heeft voor een verzameling van algemene verstandelijke vermogens, processen en vaardigheden. Zoals abstract, logisch en consistent kunnen redeneren, maar ook het snel kunnen ontdekken van relaties, oplossen van complexe problemen, ontdekken van regels in schijnbaar ongeordend materiaal en oplossen van nieuwe taken met bestaande kennis. Aangezien het bij meting van capaciteiten om aanleg gaat, blijven de uitkomsten hiervan redelijk stabiel naarmate de tijd verstrijkt. In dit assessment zijn de capaciteiten van de deelnemer gemeten door het voorleggen van veertig cijferreeksen, figurenreeksen, taalopgaven en algemene vragen.



De resultaten van Martine Nieuwboer op de capaciteitentest zijn vergeleken met een representatieve normgroep van andere mensen met een lesbevoegdheid in Nederland. Martine heeft een score gehaald die hoger is dan het gemiddelde van deze specifieke normgroep. Dat wil zeggen dat het vermogen van Martine om snel verbale, figuratieve en cijfermatige informatie te doorzien en te analyseren groter is dan het gemiddelde van andere mensen met lesbevoegdheid. Het zal haar derhalve relatief gezien minder tijd of inspanning kosten om zich nieuwe vaardigheden en inzichten eigen te maken die gevraagd worden vanuit de functie.

Categorieën	Goed	Fout	Niet ingevuld	Totaal
Cijfermatig	12	5	0	17
Verbaal	9	5	0	14
Figuratief	7	2	0	9
Abstract redeneren	2	3	0	5
<b>Totaal</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>45</b>

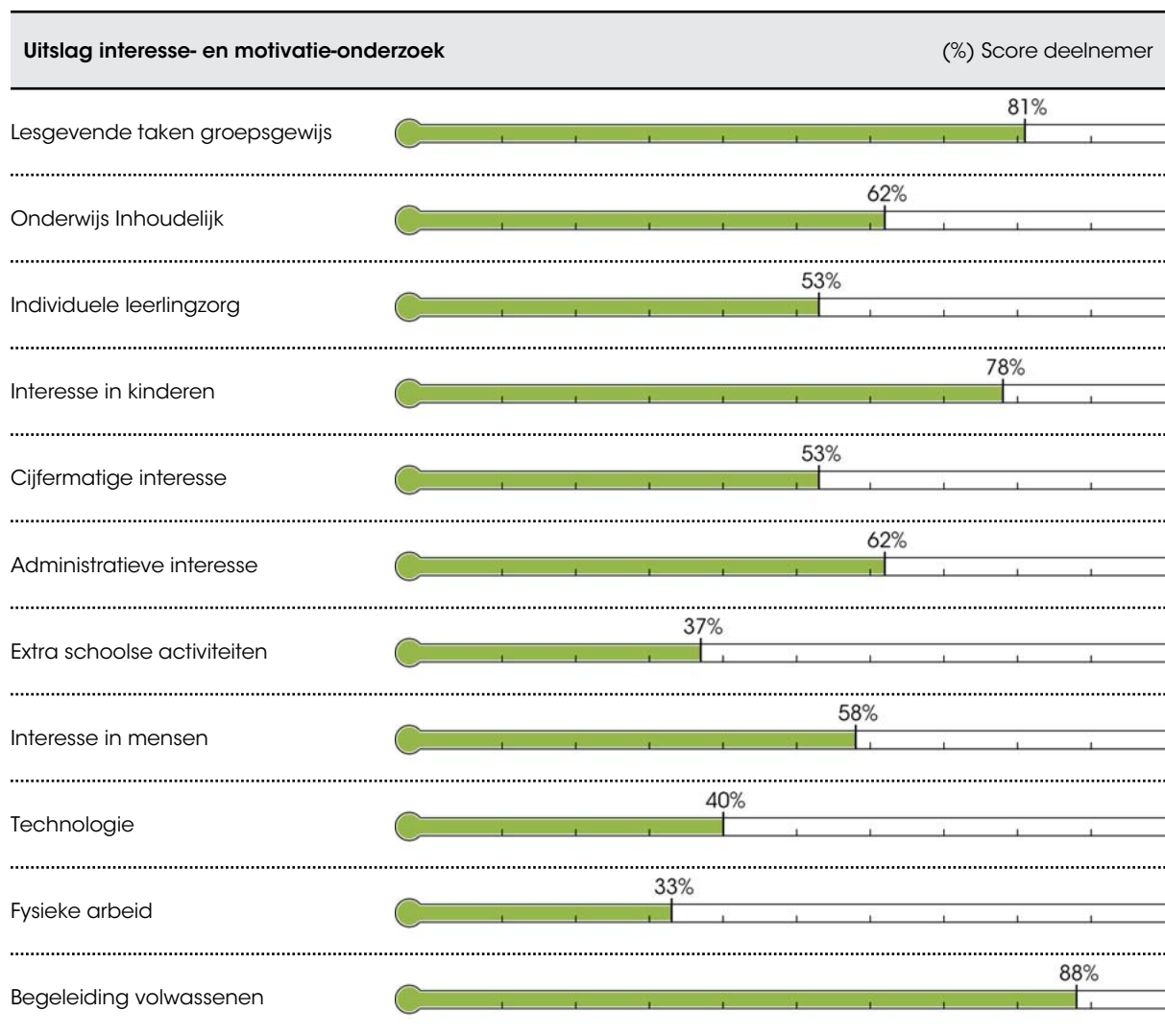
# Hoofdstuk 3

Onderzoek naar  
interesses en motivatie



### 3. Onderzoek naar interesses en motivatie

Het belangstellingsonderzoek is een onderdeel van de psychodiagnostiek van dit assessment. In de psychologie gaat men ervan uit dat een activiteit waarvoor men interesse heeft, met meer voldoening en met meer inzet zal worden uitgevoerd. Ook bij het invullen van de eigen dagbesteding en uitvoering van werktaken speelt interesse een soortgelijke rol. Voor de meting van de interesses is in dit assessment gebruik gemaakt van schaalitems en paarsgewijze vergelijking. Belangstelling van een individu kan wijzigen in de loop van de tijd en is daarmee geen vaststaand gegeven op langere termijn.



Martine scoort relatief hoog op domeinen als `Lesgevende taken groepsgewijs`, `Interesse in kinderen` en `Begeleiding volwassenen`.

Martine scoort gemiddeld op domeinen als `Onderwijs Inhoudelijk`, `Individuele leerlingzorg`, `Cijfermatige interesse`, `Administratieve interesse` en `Interesse in mensen`.

Martine scoort relatief laag op domeinen als `Extra schoolse activiteiten`, `Technologie` en `Fysieke arbeid`.

#### **Ontwikkeltips**

In het kader van de wens om leerkracht B te worden is het aan te bevelen om Martine vooral de rol van

begeleider en coach te geven. Gezien haar belangstelling sluit dat het beste aan.



# Hoofdstuk 4

Onderzoek naar  
persoonlijkheid



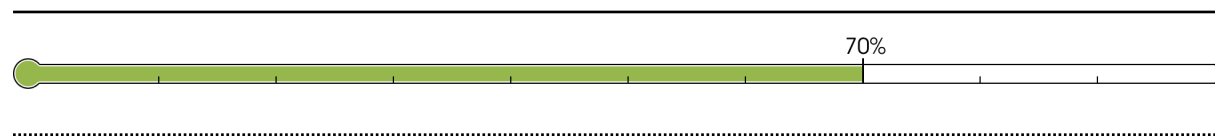
## 4. Onderzoek naar persoonlijkheid

Persoonlijkheid is een dynamisch en georganiseerd geheel van karakteristieken die aan een persoon kunnen worden toegekend. Dit geheel van eigenschappen bepaalt grotendeels de manier waarop iemand in verschillende situaties zal reageren.

Persoonlijkheid gaat weliswaar om de aangeboren, vrij onveranderlijke aard van een persoon, maar kan door opvoeding en omgeving (soms slechts tijdelijk) beïnvloed worden.

Persoonlijkheid is dus het unieke en redelijk stabiele patroon van psychologische gedragskenmerken waardoor de ene mens zich van de andere onderscheidt. Voor het in kaart brengen van de persoonlijkheid is in dit assessment gebruik gemaakt van Likert-schalen met vier antwoordmogelijkheden, op basis van het Big Five persoonlijkheidsmodel.

### 1. Extraversie



Martine Nieuwboer scoort enigszins aan de bovenkant van het bereik op de persoonlijkheidsdimensie extraversie. Dit betekent dat zij er toe neigt haar energie voor een gedeelte naar buiten te richten, op mensen en activiteiten. Zij is waarschijnlijk energiek, enthousiast en relatief spraakzaam. Martine zal er de voorkeur aan geven om met andere mensen samen te werken, alhoewel een korte periode van afzondering waarschijnlijk geen problemen oplevert. Martine kenmerkt zich door een relatief open persoonlijkheid en voelt zich op zijn gemak in gezelschap van anderen, ook van relatieve vreemden.

## 2. Vriendelijkheid



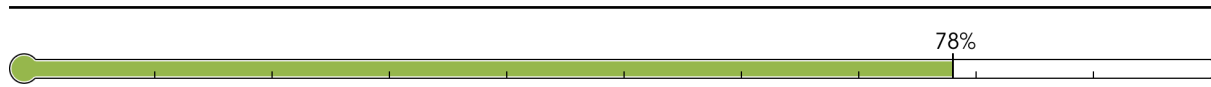
Martine Nieuwboer scoort relatief hoog op de persoonlijkheidsdimensie vriendelijkheid. Dit betekent dat zij behoorlijk geïnteresseerd is in mensen en veel begrip heeft voor de gevoelens en emoties van anderen. Martine maakt regelmatig tijd vrij voor anderen, stelt mensen op hun gemak en informeert naar het welzijn van anderen. Zij weet hoe zij anderen kan troosten als dit nodig is, gaat met bijna iedereen goed om, is vaak positief over anderen en vindt het geen enkel probleem om anderen te helpen als dit gevraagd wordt.

## 3. Consciëntieus



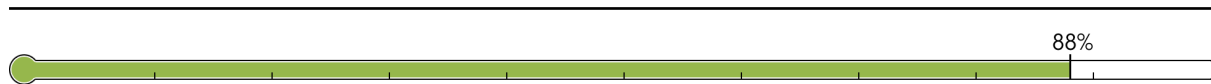
Martine Nieuwboer scoort ongeveer in het midden op de persoonlijkheidsdimensie consciëntieus. Dit betekent dat zij, afhankelijk van de situatie, in de regel een consciëntieuze werkhouding zal hebben, maar soms ook wat nonchalant kan zijn in haar werkaanpak. Wanneer dat nodig is, dan zal Martine zich goed voorbereiden, aandacht besteden aan details en zaken direct afhandelen wanneer zij zich voordoen. Martine heeft er geen moeite mee om een vast schema te volgen wanneer dat van haar gevraagd wordt en zij stelt zichzelf redelijk hoge normen in haar werk. Zij houdt zich meestal – als de situatie het toelaat – aan de vooraf gemaakte plannen, zo lang zij daar zelf ook de toegevoegde waarde van inziet. Martine laat meestal geen spullen rondslingeren en heeft, in de regel en bij de meeste taken, geen moeite om te beginnen met werken. Wanneer Martine echter minder overtuigd is van het nut van een bepaalde activiteit of wanneer werkdruk of vermoeidheid een rol gaan spelen, dan zal het haar enige moeite kosten om haar gedisciplineerde werkaanpak te handhaven en kan zij dingen meer op zijn beloop laten.

## 4. Emotionele stabiliteit



Martine scoort enigszins aan de bovenkant van het bereik op de persoonlijkheidsdimensie emotionele stabiliteit. Dit houdt in dat zij zich bewust is van haar eigen emoties en die van anderen. Martine is onder normale omstandigheden redelijk ontspannen en voelt zich niet snel neerslachtig. Zij maakt zich in de regel weinig zorgen over dingen. Martine is niet snel overstuur en heeft gewoonlijk weinig last van stemmingswisselingen. Zij voelt zich zelden bedreigd en wordt – met uitzondering van extreme situaties – niet snel overmand door emoties. Martine voelt zich niet snel aangesproken, is niet snel bevangen door haar problemen en moppert niet vaak. Kortom, Martine staat redelijk stevig in zijn schoenen. Zij is een vrij nuchter persoon die niet gemakkelijk van de wijs te brengen is, tenzij er sprake is van extreme omstandigheden.

## 5. Openzinnigheid



Doordat Martine relatief hoog scoort op de persoonlijkheidsdimensie openzinnigheid, kan gezegd worden dat zij een betrekkelijk rijke woordenschat heeft en een behoorlijke fantasie. Zij heeft regelmatig nieuwe ideeën en reflecteert graag op zaken. Tevens vindt Martine het prettig om nieuwe oplossingen te bedenken voor bepaalde problemen. Martine leest waarschijnlijk ingewikkelde leesstof en is geïnteresseerd in abstracte, vernieuwende concepten. Zij vindt complexe mensen en hun achtergrond interessant en heeft geen aansporing nodig om zich te verdiepen in nieuwe onbekende materie. Martine is iemand die over veel dingen een eigen mening heeft. Zij kan zich gemakkelijk losmaken van bestaande ideeën en conventies. Zij is iemand die open staat voor nieuwe intellectuele ervaringen en zal zich veelal onderzoekend en kritisch opstellen.

# Hoofdstuk 5

Inzicht in competenties



## 5. Inzicht in competenties

Competenties worden in dit assessment gedefinieerd als het vermogen van een deelnemer om in bepaalde situaties adequaat gedrag te vertonen. Iemand is competent als hij of zij gedrag vertoont dat goed past bij de gegeven situatie én blijkt geeft dit in gelijkwaardige situaties ook te kunnen. Een competentie is het vermogen of de vaardigheid om een handeling bekwaam uit te voeren. Competenties zijn de bouwstenen van succesvol gedrag die een persoon in een werksituatie effectief doen functioneren.

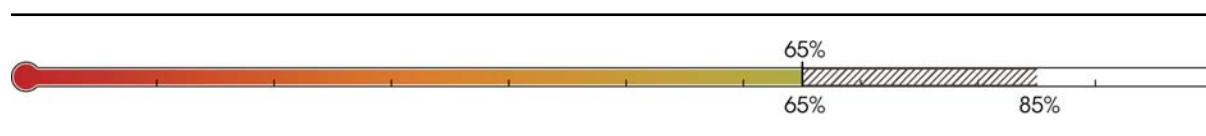
Voor het vaststellen van de competenties van de deelnemer aan dit assessment is gebruik gemaakt van triangulatie. Dat wil zeggen dat per competentie verschillende aanvullende methoden gebruikt zijn om tot een oordeel te komen. Voorbeelden van de hier gebruikte methoden zijn observaties op de werkplek, een interview, 360°-feedbackvragenlijst en het opvragen van bewijsstukken.

Competenties zijn geen vaststaand gegeven, maar kunnen zich ontwikkelen naarmate de tijd verstrijkt. Bijvoorbeeld aan de hand van de in dit verslag gegeven tips. Voor dit assessment is gebruik gemaakt

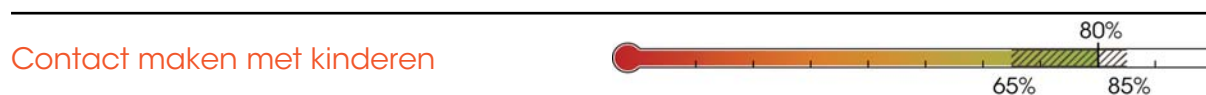
van bestaande competentie modellen, zoals bijvoorbeeld die van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL). De normen zijn vervolgens bepaald en bijgesteld op basis van empirisch onderzoek en ervaringen bij het afnemen.

In de grafieken geeft het gearceerde gebied de wenselijke score aan voor de competentie, waarbij de cijfers onder de scorebalk de onder- en bovengrens van deze zone aangeven. Het getal boven de scorebalk is de feitelijke score van de deelnemer.

### 1. Interpersoonlijk competent



Martine Nieuwboer laat voldoende zien zich bewust te zijn van haar eigen houding en gedrag en de invloed daarvan op de kinderen. Zij toont voldoende vaardigheden op het gebied van groepsprocessen en communicatie om een goede samenwerking met de kinderen tot stand te brengen.



#### Contact maken met kinderen

**Martine Nieuwboer maakt zeer goed contact met de kinderen, die zich hierdoor zeer duidelijk op hun gemak voelen.**

#### Observatie

Als onderdeel van het assessment is Martine Nieuwboer geobserveerd tijdens haar werkzaamheden voor de

groep. Uit de waarnemingen van de assessor gedurende dit klassenbezoek, blijkt dat Martine zeer goed laat zien dat zij echt contact maakt met de kinderen.

Tijdens het klassenbezoek is er bijvoorbeeld op gelet door de assessor hoe vaak Martine Nieuwboer de kinderen onderbreekt of door hen heen praat, op een niet functionele manier. Het blijkt dat Martine dat niet of slechts zeer zelden doet. Martine Nieuwboer stelt veel vragen aan de kinderen en vraagt door wanneer nodig. De kinderen krijgen voldoende ruimte voor eigen inbreng. Zij geeft door gedrag en houding blij van interesse voor hetgeen de kinderen inbrengen. Er

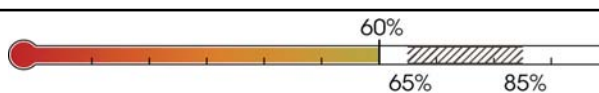
komen voldoende verschillende kinderen aan het woord tijdens het kringgesprek. Martine past haar taalgebruik aan op het niveau van de groep.

#### Interview

Desgevraagd kan Martine voldoende uitleggen hoe zij het contact tussen haar en de kinderen tot stand brengt en verbetert.

Zij kan bijvoorbeeld veel verschillende manieren opnoemen waarop zij het contact met de kinderen maakt en verbetert.

## Leiding geven aan kinderen



**Martine geeft de kinderen voldoende leiding en verantwoordelijkheden. Er is behoorlijk ruimte voor eigen inbreng en invloed door de kinderen.**

#### Observatie

Gedurende de observatie blijkt dat de kinderen weinig ruimte voor eigen initiatief of inbreng van ideeën van Martine krijgen.

Zij moet de kinderen enkele keren aansporen om aan het werk te gaan en te blijven. De taakgerichtheid van de leerlingen is voldoende. Martine past tijdens de geobserveerde lessen haar handelen niet aan, op basis van inbreng kinderen. Ook past zij de activiteit of het gespreksonderwerp dan niet aan. Het uitspreken van

hoge positieve verwachtingen naar kinderen heeft een positief effect op de leerprestaties. Martine Nieuwboer doet dit in voldoende mate.

#### Interview

Op de vraag tijdens het interview naar voorbeelden van situaties waarbij Martine de kinderen ruimte heeft gegeven voor eigen inbreng in het lesprogramma, kan zij voldoende voorbeelden noemen.

Zo kan zij inspelen op de feedback van de kinderen door zijn programma of datgene wat zij aan geeft aan te passen aan deze feedback.

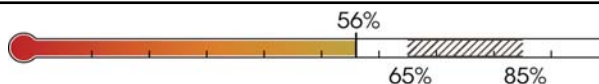
#### Ontwikkeltips

Martine kan de kinderen meer verantwoordelijkheid geven door kinderen leren te werken met taken. Zo kan Martine kinderen helpen om bijvoorbeeld zelf een rooster voor de klassendienst op te stellen. Ook het werken met dag- of weektaken geeft kinderen een grotere verantwoordelijkheid en ruimte voor eigen inbreng.

De eigen inbreng van de kinderen kan Martine

stimuleren door hen expliciet uit te nodigen deel te nemen aan de verdeling van taken, bijvoorbeeld door te werken met rollen en taken zoals dat in het boek 'Structureel Coöperatief Leren', van Spencer Kagan wordt besproken. Ook in het boek, 'Wat werkt op school', van Marzano staan veel praktische tips.

## Klimaat voor samenwerking



**Martine toont matig aan bewust bezig te zijn met het scheppen van een klimaat voor samenwerking met de kinderen en tussen de kinderen onderling.**

### Observatie

Uit de observatie blijkt dat Martine de interactie tussen kinderen matig bevordert.

Tijdens het kringgesprek geeft zij weinig ruimte aan de kinderen om vragen aan elkaar te stellen of om op elkaar te reageren. Hierdoor wordt het leren om naar elkaar te luisteren niet gestimuleerd. Tijdens de instructie en de verwerking is gekeken naar de mate van samenwerking. De kinderen krijgen in voldoende mate

de gelegenheid om samen te werken. Er is voldoende interactie tussen de kinderen onderling.

### Interview

Tijdens het interview toont Martine Nieuwboer voldoende aan over inzicht te beschikken op het gebied van groepsprocessen en communicatie om een goede samenwerking met en tussen de leerlingen onderling tot stand te brengen.

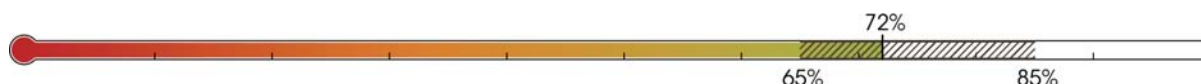
Martine kan voldoende duidelijk maken hoe zij de samenwerking tussen leerlingen onderling heeft verbeterd.

### Ontwikkeltips

Martine kan de samenwerking tussen haar en de kinderen onder andere bevorderen door gewenst gedrag te benoemen en positief gedrag te belonen. Samenwerking tussen kinderen wordt

versterkt door hen leersituaties aan te bieden waarbij samenwerken nodig is, zoals het maken van een groepswerkstuk of het uitvoeren van een gezamenlijke creatieve opdracht.

## 2. Pedagogisch competent



Martine Nieuwboer heeft goed ontwikkelde pedagogische vaardigheden om op een professionele, planmatige wijze een veilige leeromgeving in de groep tot stand te brengen, waarin individuele kinderen zich kunnen ontwikkelen tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.

## Pedagogische vaardigheden



**Martine Nieuwboer vormt zich een zeer goed beeld van het sociale klimaat in de groep en het individuele welbevinden van de kinderen. Zij signaleert problemen en belemmeringen in de**

**sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen en lost deze daar waar nodig op. Hierdoor heeft zij een bijdrage aan de bevordering van het sociale klimaat in de groep.**

## Observatie

Uit de observatie in de groep blijkt dat Martine Nieuwboer ongewenst storend gedrag op een uitstekende manier en op de juiste momenten corrigeert en benoemt.

Zij spreekt de kinderen in de meeste gevallen aan wanneer zij storend gedrag vertonen. Martine benoemt gewenst gedrag expliciet en regelmatig. Zij zorgt voor een ontspannen sfeer in de groep door op een positieve manier contact met de kinderen te maken, zodat zij zich op hun gemak voelen.

## Steekproef

Als onderdeel van het assessment is een steekproef gedaan naar diverse documenten en/of signaleringsinstrumenten met betrekking tot de sociaal-emotionele ontwikkeling van haar leerlingen. Hieruit blijkt dat Martine Nieuwboer dit zeer goed bij houdt.

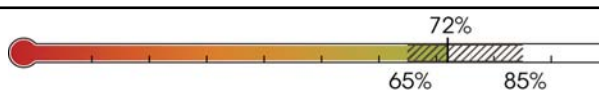
Er is een signaleringsinstrument op dit gebied aanwezig en ingevuld. Voor individuele kinderen die belemmeringen ondervinden in hun sociaal-emotionele ontwikkeling, is een plan van aanpak aanwezig, ingevuld en wordt het uitgevoerd.

## Interview

Uit het interview blijkt dat Martine Nieuwboer een zeer goed beeld heeft van het sociale klimaat in de groep en de sociaal-emotionele ontwikkeling van haar kinderen.

Zij geeft aan dat zij regelmatig de sfeer in de groep bespreekt aan het einde van de ochtend en/of dag. Voorbeelden hiervan kan zij ook geven. Martine Nieuwboer kan goed beschrijven wanneer er problemen waren in de groep met individuele kinderen en is in staat een prima beoordeling te geven hoe deze aan te pakken met positief resultaat.

## Bevorderen zelfstandig werken



**Martine Nieuwboer is goed op de hoogte van de vorderingen die kinderen maken op het gebied van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid en levert aan de bevordering hiervan een actieve bijdrage.**

manieren eigen verantwoordelijkheden. Martine geeft leerlingen de gelegenheid om eerst zelf oplossingen te bedenken. Zij stimuleert hiermee het zelfstandig nadenken en het leren.

## Observatie

Gedurende de observatie bevordert Martine Nieuwboer het zelfstandig werken goed en geeft hierbij voldoende ruimte tot eigen inbreng en verantwoordelijkheden.

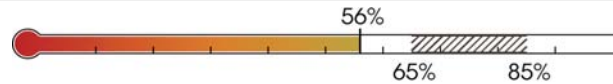
Zij laat de kinderen voldoende tijd zelfstandig werken. Martine Nieuwboer deelt complimenten uit en geeft positieve feedback als het gaat om zelfstandig werken. Zij geeft kinderen in ruime mate en op verschillende

## Interview

Tijdens het interview blijkt dat Martine Nieuwboer voldoende op de hoogte is van de vorderingen van de kinderen op het gebied van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Martine kan enkele voorbeelden geven hoe zij het zelfstandig werken en de eigen verantwoordelijkheid van de kinderen stimuleert.

## Bevorderen samenwerken



**Martine Nieuwboer laat slecht matig zien zich bewust te zijn van de samenwerking tussen de kinderen onderling en levert aan de bevordering hiervan in beperkte mate een actieve bijdrage.**

### Observatie

Gedurende de observatie bevordert Martine Nieuwboer het samenwerken matig en geeft hierbij in beperkte mate ruimte tot eigen inbreng en verantwoordelijkheden.

Zij geeft kinderen de gelegenheid elkaar te helpen en samen te werken. Zij geeft nauwelijks of geen feedback

op de mate van samenwerken tussen de kinderen onderling.

### Interview

Tijdens het interview blijkt dat Martine Nieuwboer voldoende op de hoogte is van de vorderingen van de kinderen op het gebied van samenwerken.

Martine kan enkele voorbeelden geven hoe zij het samenwerken en de eigen verantwoordelijkheid van de kinderen stimuleert.

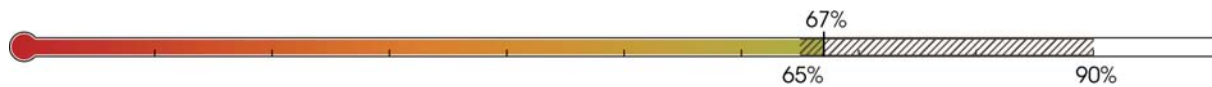
### Ontwikkeltips

Martine kan zich op dit punt verder verbeteren, door zich methodieken eigen te maken waarbij samenwerking tussen kinderen wordt gestimuleerd. Voorbeelden van dergelijke methoden zijn; het GIP

model en structureel coöperatief leren.

Leestips zijn; boeken over ontwikkelingsgericht werken, of websites als [leraar24.nl](http://leraar24.nl) of [onderwijsmaakjesamen.nl](http://onderwijsmaakjesamen.nl)

## 3. Vakinhoudelijk en didactisch competent



Martine Nieuwboer toont voor voor deze competentie aan dat zij over voldoende vaardigheden op het gebied van onderwijshouden en didactiek beschikt, om een krachtige leeromgeving tot stand te brengen waarin de kinderen zich de bagage eigen kunnen maken die de maatschappij vereist.

## Didactische vaardigheden



**Martine is in voldoende mate in staat om een krachtige leeromgeving tot stand te brengen. Zij vormt zich een redelijk beeld van de mate waarin de kinderen de leerinhoud beheersen en van de manier waarop ze hun werk aanpakken. Zij evalueert het**

**effect van de door haar gekozen didactische aanpak - voor de hele groep maar ook voor individuele kinderen - op een voldoende niveau en stelt deze daar waar nodig bij.**

## Observatie

Onderdeel van de observatie in de groep van Martine Nieuwboer was een lesinstructie, daarbij is gekeken of Martine het directe instructie model beheerst en toepast. Tevens is gelet op het tot stand brengen van een krachtige leeromgeving. Het algemene oordeel voor deze indicator is dat Martine dit in voldoende mate realiseert.

Het directe instructie model bestaat uit verschillende onderdelen/fasen. De les start met het ophalen van voorkennis en het aansluiten bij voorgaande lessen. Martine bespreekt dit met de kinderen. Belangrijk is dat kinderen zich bewust zijn van hetgeen ze in de betreffende les gaan leren. Het benoemen van het doel van de les is daarbij een factor. Zij doet dit niet of onvoldoende. De volgende fase van het directe instructiemodel is dat de opbouw van de les inzichtelijk wordt gemaakt. Dit doet Martine in voldoende mate. Zij legt uit in voldoende logische opeenvolgende stappen. Zij geeft niet duidelijk aan welke hulpmiddelen gebruikt mogen worden. De effectiviteit van de instructie wint aan kwaliteit als de leerkracht tijdens de instructie nagaat of de leerlingen de leerstof hebben begrepen en hierbij expliciet refereert aan de lesdoelen. Martine gaat in voldoende mate na of de kinderen de leerstof begrepen hebben, maar refereert hierbij niet aan de lesdoelen. Na de groepsinstructie geeft Martine enkele instructies aan individuele kinderen of groepjes

kinderen. Dit gebeurt ad hoc op vragen van kinderen en lijkt niet van te voren gepland. Martine zet, voorafgaande aan de instructie, niet alvast één of meerdere kinderen aan het werk. De afstemming op relevante verschillen tussen de kinderen tijdens de verwerking realiseert Martine voldoende. Zij doet dit voornamelijk door te differentiëren in omvang van de te verwerken leerstof. In haar groep werkt Martine met verschillende niveaugroepen. Tijdens de verwerking van de gegeven les is zij actief gericht op ondersteuning. Zij loopt vaste rondes door de klas, kijkt bij nagenoeg alle kinderen of het goed gaat en helpt daarbij verschillende kinderen. Volgens het directe instructiemodel bestaat de afsluiting van de les uit een terugblik op de doelen en het vertellen door de kinderen van datgene wat ze geleerd hebben. Deze fase voert Martine voldoende uit. Zij laat de kinderen zelf vertellen wat ze geleerd hebben.

## Interview

Tijdens het interview is er gevraagd naar de achtergronden van de kinderen met een eigen leerlijn en de motivering van de gekozen werkvormen. Zij kan dit voldoende beargumenteren.

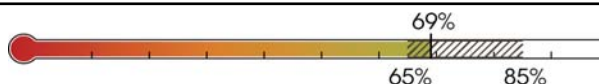
Martine noemt enkele concrete werkvormen die zij regelmatig gebruikt in haar lessen en kan ook redelijk uitleggen wat hier haar overwegingen voor zijn.

### Ontwikkeltips

Aangeraden wordt dat Martine Nieuwboer de kinderen meer motiveert door in te spelen op de interesses van de kinderen. Martine kan kinderen stimuleren door activiteiten te plannen die hen raken en die betekenis voor hen hebben. Het gedachtegoed van Robert Marzano helpt Martine bij het organiseren van een instructie of

beoordeling. Marzano beschrijft negen methodieken (activerende didactische werkvormen) die leiden tot een aantoonbaar beter resultaat. Over het scheppen van een betekenisvolle leeromgeving is veel geschreven. Google maar eens op betekenisvol leren!

## Bieden van extra zorg



**Het blijkt dat Martine Nieuwboer mogelijke leerproblemen of andersoortige belemmeringen bij haar leerlingen op een voldoende niveau signaleert.**

**Zij is in staat om daar op een adequate manier op in te spelen.**

## Steekproef

Tijdens het klassenbezoek zijn er een aantal documenten opgevraagd bij Martine. Hieruit blijkt dat zij een matige registratie bijhoudt van relevante gegevens met betrekking tot leerresultaten en ontwikkeling van de kinderen.

Martine beschikt over actuele en volledige groepsoverzichten van de methode-gebonden toetsresultaten in de groepsmap. De actuele groepsoverzichten van de methode-onafhankelijke toetsresultaten zijn niet of niet volledig aangetroffen. Martine kan actuele foutenanalyses van zowel de methode afhankelijke of methode onafhankelijke toetsen overleggen van een aantal leerlingen. Martine gaat redelijk om met handelingsplannen. Deze zijn aanwezig in de groepsmap en worden aantoonbaar uitgevoerd. De evaluatie en de eventuele bijstellingen zijn echter niet vastgelegd. Zij kan SMART opgestelde

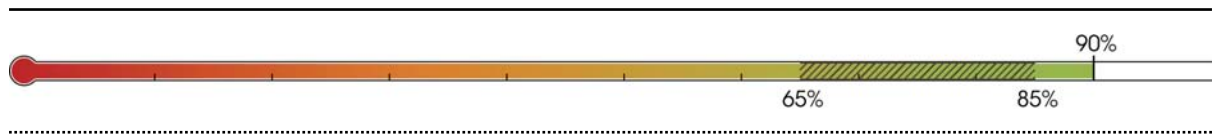
groepsplannen overleggen voor twee of drie vakgebieden.

## Interview

Tijdens het interview is gevraagd hoe Martine leerproblemen signaleert en vervolgens op welke wijze zij hier acties op onderneemt. Op de vragen over dit onderwerp kan Martine zeer goed aangeven hoe zij hier mee om gaat.

Desgevraagd kan Martine een concreet voorbeeld beschrijven van een recent leerprobleem, inclusief haar aanpak, het resultaat en reflecteert ook kritisch op haar eigen rol hier in. Op de vraag naar een kind met een eigen leerlijn, kan Martine een concreet voorbeeld geven, inclusief initiatie, vormgeving en reden, maar zonder een concreet einddoel voor ogen te hebben.

## 4. Organisatorisch competent



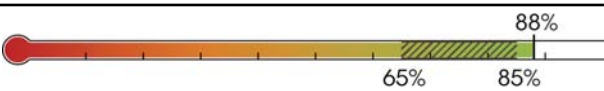
Martine Nieuwboer toont excellente organisatorische vaardigheden. Hiermee kan zij in haar klas en tijdens haar lessen een uitstekend werkklimaat tot stand brengen. De lessen verlopen zeer overzichtelijk, ordelijk en taakgericht. De leertijd wordt zeer effectief gebruikt.

### Organisatie in de groep

**Martine hanteert in de klas zeer goede concrete en functionele procedures en afspraken. Zij gebruikt organisatievormen en leermiddelen die de leerdoelen en -activiteiten ondersteunen.**

#### Observatie

Tijdens de observatie is gekeken of er vaste procedures en afspraken in de klas zijn. Deze zijn voorwaardelijk voor een goed klassenmanagement. Deze worden



duidelijk waargenomen en goed gehanteerd.

De lessen verlopen zeer ordelijk. Martine houdt goed overzicht over de groep; treedt tijdig en passend op bij eventuele ordeverstoringen. Het dagrooster is zichtbaar voor de leerlingen en wordt ook met de kinderen besproken. Het wordt ook goed nagevolgd. Er zijn waarneembare vaste regels, afspraken en procedures in de groep en ze worden ook voldoende nageleefd. De leer- en ontwikkelingsmaterialen zijn goed bereikbaar

en de kinderen kunnen en mogen deze in de meeste gevallen zelf pakken.

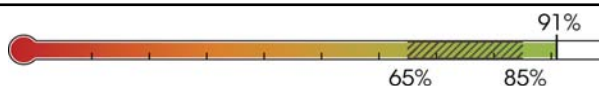
#### Interview

Martine is uitstekend in staat om aan te geven hoe zij haar onderwijs zo kan organiseren, dat het ordelijk en

gestructureerd verloopt.

Zij noemt bijvoorbeeld zeer veel aspecten die bijdragen aan een efficiënte organisatie van haar klas.

### Planmatig werken



**Martine Nieuwboer geeft haar lessen op een uitstekende manier planmatig vorm en gaat adequaat om met de beschikbare onderwijstijd.**

#### Observatie

Tijdens de observatie in de groep is gebleken dat Martine uitstekend in staat is om haar onderwijs te plannen.

Martine laat de leerlingen niet wachten en laat zich niet afleiden door irrelevante gebeurtenissen. Er 'lekt' geen enkele onderwijstijd weg. De overgangen tussen de verschillende lesonderdelen verlopen zeer soepel, snel en doelmatig. De kinderen weten aan welke opdrachten zij moeten werken en hoe zij deze moeten

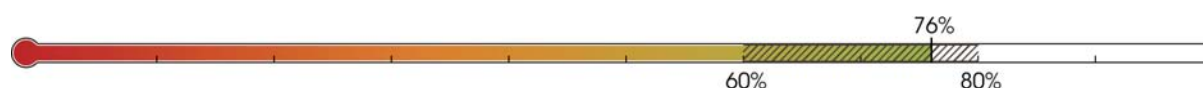
uitvoeren. Er zijn geen kinderen die hier nog naar moeten vragen. De materialen die Martine nodig heeft liggen klaar op de daarvoor bestemde plaats, zodat deze snel gepakt en gebruikt kunnen worden.

#### Steekproef

Als onderdeel van de steekproef is de administratie (groepsmap/leerlingenmap) van Martine in gezien. Het blijkt dat deze zeer goed bijgehouden worden.

De groepsmap is overzichtelijk ingedeeld en up to date. De meest relevante gegevens zijn terug te vinden. In de groepsmap zijn de lesplanningen aanwezig (ook van de voorgaande dagen en weken).

## 5. Competent in het samenwerken met collega's



Het blijkt dat Martine goed in staat is om een professionele bijdrage te leveren aan normale werkverhoudingen en een goede schoolorganisatie op de school waar zij werkzaam is.

#### Interview

Tijdens het interview is gevraagd naar een kritische situatie waarin het samenwerken met collega's erg belangrijk was. Martine gaf hierop een voldoende

antwoord.

Zij kan een concreet voorbeeld noemen. Zij noemt daarbij ook haar eigen rol in deze situatie.

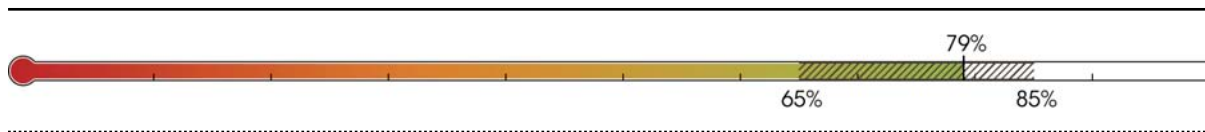


### Vragenlijst collega's, specialist en leidinggevende

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Tijdens vergaderingen levert Martine een constructieve bijdrage.	++	++	++	++	++	++
Martine geeft op een positieve manier feed-back aan anderen.	++	++	+	+	++	++
Martine kan goed met kritiek omgaan over het eigen functioneren.	+	++	+	+	+	++
Martine houdt goed rekening met belangen van anderen en toont begrip voor hun motieven.	+	+	+	+	++	++
Martine toont respect voor de collega's en de organisatie.	+	+	+	+	++	++
Martine komt haar afspraken altijd na.	+	+	++	+	++	+
Bij projecten op school levert Martine een actieve bijdrage.	++	++	++	+	+	+
Martine neemt veel initiatieven tot overleg en samenwerking.	++	+	+	++	+	++
Martine is bereid om in voorkomende gevallen werkzaamheden van een ander over te nemen.	+	++	++	+	++	++
Martine doet uit zichzelf pogingen om een onderling probleem op te lossen.	++	+	++			

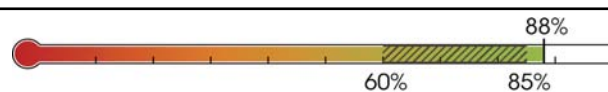
(+ +) mee eens (+) meer eens dan oneens (-) meer oneens dan eens (- -) mee oneens

## 6. Competent in het samenwerken met de omgeving



Deze competentie bestaat uit twee delen; ten eerste de samenwerking met de ouders en ten tweede de samenwerking met externe instanties. Uit de antwoorden op de vragen blijkt dat Martine goede vaardigheden heeft om goed samen te werken met mensen en instellingen die betrokken zijn bij de zorg voor de kinderen en bij de school.

### Professionaliteit naar ouders



Op dit gebied scoort Martine zeer goed. Zij geeft op een professionele manier informatie over de kinderen aan de ouders. Zij gebruikt de informatie die zij van

hen krijgt goed en verantwoordt haar professionele opvattingen en werkwijze.

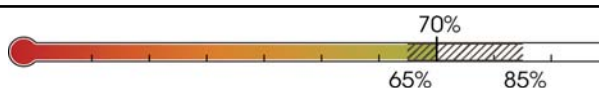


### Vragenlijst collega's, specialist en leidinggevende

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Met betrekking tot de relatie met de ouders zoekt Martine vaak zelf het contact.	++	++	+	+	++	++
Martine heeft een open houding richting ouders.	+	+	++	++	++	++
Martine kan zich goed inleven in de positie van ouders	++	++	++	++	++	++
Martine praat met respect over ouders.	+	+	+	+	+	++
Martine geniet over het algemeen waardering van ouders	+	++	++	++	++	+
In het contact met de ouders reageert Martine adequaat op hun vragen of bezwaren	+	+	+			

(+ +) mee eens (+) meer eens dan oneens (-) meer oneens dan eens (- -) mee oneens

### Samenwerking met externen



Met betrekking tot de samenwerking met externen kan gezegd worden dat Martine hier goed op scoort. Zij neemt op een constructieve manier deel aan de verschillende mogelijkheden tot overleg met deskundigen en/of instellingen van buiten de school. Dit oordeel is gebaseerd op de antwoorden van de vragenlijst en de vragen die tijdens het interview

gesteld zijn.

#### Interview

Martine kan enkele externe deskundigen en/of instanties noemen, hiermee heeft zij echter geen overleg.

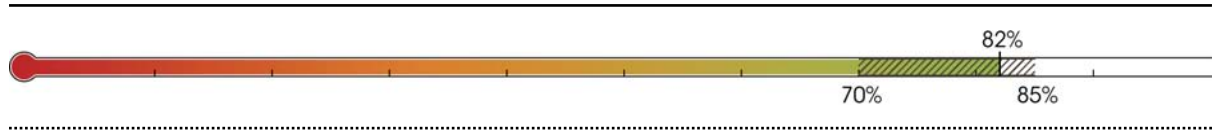


### Vragenlijst collega's, specialist en leidinggevende

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Martine staat open voor advies van derden en/of externe deskundigen.	+	++	++			
Martine kan een goede inschatting maken waarom en wanneer de hulpvraag moet worden gesteld.	-	++	+			
Tijdens overleg met externe partijen heeft Martine een duidelijke inbreng tijdens de bijeenkomst.	-	+	++			
Martine luistert goed naar externe adviezen en kan haar zienswijze en handelswijze daarop aanpassen.	-	+	+			
Martine komt haar afspraken met derden goed na.	+	+	++			

(+ +) mee eens (+) meer eens dan oneens (-) meer oneens dan eens (- -) mee oneens

## 7. Competent in reflectie en ontwikkeling



Deze competentie heeft betrekking op de eigen professionele ontwikkeling van Martine Nieuwboer. Het is belangrijk dat de leerkracht werkt aan de ontwikkeling van de eigen bekwaamheden en kritisch naar zichzelf kan kijken. Er is gekeken naar de eigen ontwikkeling van Martine en de aansluiting hiervan bij de doelen van de school. Dit is gedaan middels interviewvragen, een vragenlijst voor collega's, directeur en intern begeleider. Tevens is er een steekproef gedaan en is het CV van Martine geanalyseerd. Uit dit alles blijkt dat Martine haar opvattingen over het leraarschap en de eigen ontwikkeling in haar bekwaamheid als leerkracht zeer goed kan expliciteren en duidelijk maken.

### Eigen ontwikkeling en reflectie



**Martine werkt uitstekend aan haar eigen ontwikkeling op basis van een goede analyse van de eigen competenties.**

zwakke kanten. Martine heeft onlangs nog enkele individuele (nascholings)cursussen gedaan. Zij kon ook goed motiveren waarom zij deze cursussen wilde volgen.

#### Interview

Tijdens het interview is gevraagd naar haar opvattingen over het leraarschap, de eigen sterke en zwakke punten, het werken aan een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en de gevolgde cursussen. Hiervan heeft Martine een uitstekend beeld.

#### Steekproef

Uit het CV van Martine blijkt dat zij de afgelopen jaren zeer regelmatig cursussen heeft gevolgd.

Hieruit blijkt dat zij bewust bezig is met haar eigen ontwikkeling.

Martine heeft een goed zicht op haar eigen sterke en

### 360° Vragenlijst collega's, specialist en leidinggevende

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Martine heeft een up to date persoonlijk ontwikkelplan.	+	+	+			
Het persoonlijk ontwikkelplan wordt door Martine actief uitgevoerd.	-	+	+			
Martine kan goed aangeven wat zij belangrijk vindt in het leraarschap.	++	++	++			
Het eigen handelen wordt door Martine expliciet en bespreekbaar gemaakt.	+	++	+			
Martine is zich bewust van haar eventuele fouten en neemt initiatief om ze te herstellen.	+	++	+			
Martine ziet kritiek als informatie voor het eigen handelen.	+	+	+			

(+ +) mee eens (+) meer eens dan oneens (-) meer oneens dan eens (- -) mee oneens

## Eigen ontwikkeling en schoolbeleid



**Martine Nieuwboer stemt haar eigen ontwikkeling goed af op het beleid van de school en maakt hierbij gebruik van informatie van anderen.**

school. Martine kan aangeven dat haar POP bijdraagt aan het realiseren van de doelen van de school. Dit onderwerp is in samenspraak met de schoolleiding gekozen.

### Interview

Tijdens het interview is ook gevraagd of haar persoonlijk ontwikkelingsplan bijdraagt aan de doelen van de



### Vragenlijst collega's, specialist en leidinggevende

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
De inspanningen van Martine op het gebied van eigen ontwikkeling hebben zichtbaar resultaat in de school.	+	+	+			
Martine vraagt actief naar feedback en gebruikt deze informatie om eigen handelen aan te passen.	+	++	+			

(+ +) mee eens (+) meer eens dan oneens (-) meer oneens dan eens (- -) mee oneens



# Hoofdstuk 6

## Conclusies en aanbevelingen



## 6. Conclusies en aanbevelingen

Martine laat zien dat ze een bovengemiddelde leerkracht is. Op enkele punten, met name didactisch is echter ook nog winst te behalen. Door zich te verdiepen in de nieuwste inzichten en werkwijzen met betrekking tot bijvoorbeeld samenwerken kunnen de lessen nóg sterker en krachtiger worden.

Het doel van dit assessment is onder andere om vast te stellen of Martine Nieuwboer voldoet aan de criteria om in aanmerking te komen voor een LB functie. De conclusie is dat Martine zeker aan de voorwaarden voldoet. (Score op minstens 5 van de 7 competenties

binnen de gestelde norm). Haar belangstelling gaat nadrukkelijk uit naar begeleiding van volwassenen, collega's, coaching van stagiaires.

### Ontwikkeltips

Het verdient aanbeveling dat het bestuur Martine gerichte scholing aanbiedt op het gebied van coaching en gespreksvoering. Martine heeft zeker basiskwalificaties maar mist nog echte kennis van

coaching en begeleiding. Ze heeft ook in het nagesprek aangegeven graag een dergelijke scholing te willen volgen

## Over de Competentie Thermometer

Dit assessment is afgenomen met behulp van de Competentie Thermometer: dé toonaangevende methode om inzicht te krijgen in de vakbekwaamheid en de ontwikkelingsmogelijkheden van uw medewerkers.

© 2011 Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd zonder schriftelijke toestemming van Competentie Thermometer BV. Indien u misbruik vermoedt, verzoeken wij u dit telefonisch te melden via 075 - 614 8170 of per e-mail via [info@competentiethermometer.nl](mailto:info@competentiethermometer.nl).