

Assessmentrapportage

Irene Bestevaer

Competentie Thermometer
Nicolaes Maesstraat 2
Zaandam

075-6148170
support@ctmeter.nl
www.ctmeter.nl

Rapportage

Betreft

Deelnemer	Irene Bestevaer
Onderzochte functie	Intern Begeleider
Locatie	Demoschool
Datum afname	donderdag 17 maart 2016

Uitvoering

Assessor	Roland Demonstratie
Organisatie	Competentie Thermometer

Opdrachtgeving

Opdrachtgever	Frits van Dam
Organisatie	Competentie Thermometer Demo

Inhoudsopgave

1. Doel en achtergrond	5
1. Achtergrond van het assessment	5
2. Onderzoek naar capaciteiten	9
3. Onderzoek naar persoonlijkheid	11
1. Extraversie	11
2. Vriendelijkheid	12
3. Consciëntieus	13
4. Emotionele stabiliteit	13
5. Openzinnigheid	14
4. Onderzoek naar interesses en motivatie	17
5. Inzicht in competenties	21
1. Andragogisch competent (begeleiden van volwassenen)	21
2. Methodologisch competent (competent in onderzoek)	24
3. Beheersmatig competent (beheer middelen en data)	26
4. Organisatorisch competent	27
5. Innovatief competent (begeleiden bij vernieuwingen)	29
6. Competent in het samenwerken met externen	31
7. Competent in zelfreflectie en ontwikkeling	33
6. Samenvattende conclusies en aanbevelingen	37

Hoofdstuk 1

Doel en achtergrond



1. Doel en achtergrond

De kernvraag van dit onderzoek is: 'In welke mate voldoet Irene Bestevaer aan de competenties van Intern Begeleider 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 Landelijke Beroepsgroep Intern Begeleiders (LBIB). De normen zijn vervolgens bepaald en bijgesteld op basis van empirisch onderzoek en ervaringen bij het afnemen.

Het assessment bestaat onder andere uit de volgende onderdelen en methoden.

- √ 360°-feedbackvragenlijst
- √ Gestructureerd interview
- √ Documentenanalyse
- √ Capaciteitentest
- √ Persoonlijkheidsvragenlijst
- √ Interessevragenlijst

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 richtlijnen van 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 in 2011.

In alle grafieken in de rapportage geeft de (gekleurde) thermometer en het cijfer erboven de feitelijke score van de deelnemer aan. In sommige gevallen is er tevens sprake van een grijs gearceerd gebied op de scorebalk, waarvan de onder- en bovengrens worden aangegeven door twee cijfers onder de scorebalk. Deze grijze arcering kan per hoofdstuk een verschillende betekenis hebben, die in het betreffende hoofdstuk dan verder wordt toegelicht.

Achtergrond van het assessment

HAVO en de PABO te hebben afgerond, is zij in 2002

Irene is in 1981 geboren. Na achtereenvolgens het

begonnen als leerkracht op de Michiel de Ruyterschool. Hier heeft zij zes jaar gewerkt. In 2008 is Irene begonnen als intern begeleider op basisschool De Meidoorn. Eerst in de onderbouw, later werd hier de bovenbouw aan toegevoegd. Bovendien was Irene enkele jaren lid van de Medezeggenschapsraad en was zij gedurende schooljaar 2010-2011 enkele maanden waarnemend adjunct-directeur. Gedurende haar onderwijsloopbaan volgde Irene diverse opleidingen, waaronder een opleiding tot zorg coördinator (2009-2010). Irene werkt anderhalve dag als intern begeleider en geeft twee dagen per week les in groep 5/6.

De aanleiding voor het assessment is het gezamenlijke

verzoek van Irene en haar direct leidinggevende om op basis van een volledig assessment in kaart te brengen hoe zij scoort op de competenties voor intern begeleider. Het is -met oog op de objectiviteit- de wens van zowel de deelnemer als de leidinggevende om het assessment door een externe organisatie te laten uitvoeren. Afhankelijk van de bevindingen kan er gekozen worden voor een bepaalde vorm van scholing waarbij de assessmentrapportage maar ook andere informatiebronnen als uitgangspunt dienen. Er is een budget voor scholing beschikbaar.

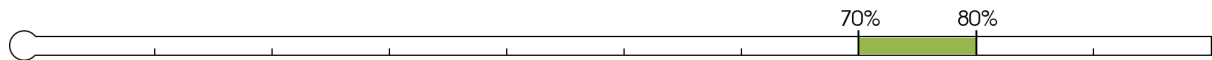
Hoofdstuk 2

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 vijfenveertig cijferreeksen, figurenreeksen, taalopgaven en algemene vragen.



De resultaten van Irene Bestevaer op de capaciteitentest zijn vergeleken met een representatieve normgroep van mensen met een afgeronde HBO of WO opleiding die werkzaam zijn in het onderwijs in Nederland. Irene heeft een score gehaald die hoger is dan het gemiddelde van deze specifieke normgroep. Dat wil zeggen dat het vermogen van Irene om snel verbale, figuratieve en cijfermatige informatie te doorzien en te analyseren groter is dan het gemiddelde van de mensen in de vergelijkingsgroep. 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	14	3	0	17
Verbaal	13	1	0	14
Figuratief	1	8	0	9
Abstract redeneren	2	3	0	5
Totaal	30	15	0	45

Hoofdstuk 3

Onderzoek naar
persoonlijkheid



3. Onderzoek naar persoonlijkheid

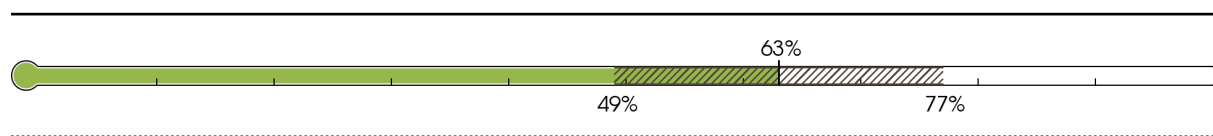
Persoonlijkheid is een dynamisch en georganiseerd geheel van karakteristieken die aan een persoon kunnen worden toegekend. Dit geheel van eigenschappen bepaalt grotendeels de manier waarop iemand in verschillende situaties zal reageren.

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 100 Likert-schalen met vier antwoordmogelijkheden, op basis van het Big Five persoonlijkheidsmodel.

Het cijfer boven de liggende thermometer en de groene arcering drukken de feitelijke score van Irene uit. Let op dat 'meer groen' geen 'betere' score inhoudt. Het betekent 'meer' van de betreffende karaktereigenschap en 'minder' van de tegenovergestelde eigenschap die vaak ook positief te duiden is. De grijze arcering, gemarkeerd door een onder- en bovengrens in cijfers onder de thermometer, geeft het gemiddelde op de betreffende schaal weer van alle eerdere deelnemers aan het assessment, inclusief één standaardafwijking onder en boven dit gemiddelde. De uitslagen op deze vragenlijst zijn normaal verdeeld. Dat wil zeggen dat 68% van alle respondenten een score zal halen die hooguit één standaardafwijking onder of boven het gemiddelde ligt (binnen de arcering). Hogere of lagere scores komen iets minder vaak voor.

1. Extraversie

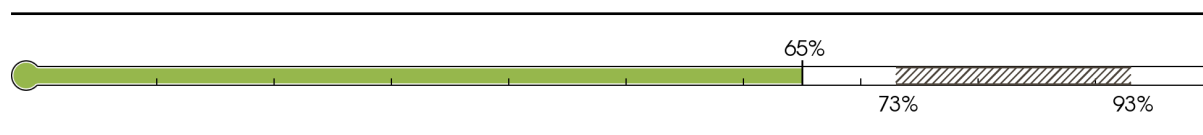


Irene scoort ongeveer in het midden op de persoonlijkheidsdimensie extraversie. Dit betekent dat zij zowel introverte als extraverte kenmerken vertoont. Dit houdt in dat zij in sommige situaties extravert gedrag, en in andere situaties weer introvert gedrag kan laten zien. Over het algemeen zal Irene niet de neiging hebben om onmiddellijk op de voorgrond te treden en de aandacht op zich te vestigen. Indien de situatie daar echter om

vraagt, dan behoort het waarschijnlijk wel tot haar mogelijkheden. Alhoewel Irene het prettig vindt om te werken in het gezelschap van anderen, zal zij het ook geen enkel probleem vinden om ook af en toe een poos in afzondering te moeten werken aan haar eigen taken. Irene voelt zich op haar gemak in gezelschap, zeker als het ijs eenmaal gebroken is.

De gemiddelde score op deze dimensie van eerdere deelnemers aan het assessment is 63%, met een standaardafwijking van 14.

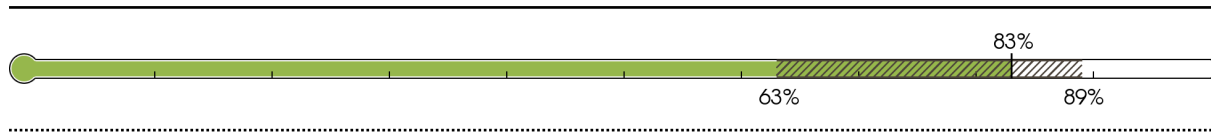
2. Vriendelijkheid



Irene scoort ongeveer in het midden op de persoonlijkheidsdimensie vriendelijkheid. Dit betekent dat zij in bepaalde situaties vriendelijk coöperatief gedrag kan vertonen en in andere situaties tijdelijk meer op het eigen belang gericht kan zijn en zich minder vriendelijk en bereidwillig kan opstellen. Irene is in de regel redelijk geïnteresseerd in anderen mensen en bereid te luisteren naar de gevoelens en emoties van anderen, tenzij de werkzaamheden dit niet toelaten. Irene maakt tijd vrij voor anderen wanneer dit mogelijk is in de eigen planning. Zij stelt mensen op hun gemak als dat nodig is en informeert zo nu en dan naar het welzijn van anderen.

De gemiddelde score op deze dimensie van eerdere deelnemers aan het assessment is 83%, met een standaardafwijking van 10.

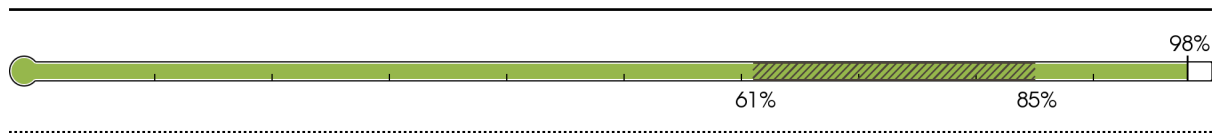
3. Consciëntieus



Irene scoort relatief hoog op de persoonlijkheidsdimensie consciëntieus. Dit betekent dat zij vaak goed is voorbereid, veel aandacht besteedt aan details, de meeste klusjes meteen afhandelt en waarde hecht aan orde en regelmaat. Irene volgt graag een vast schema en is behoorlijk veeleisend in haar werk. Zij gaat door totdat het naar haar zin is en houdt zich – als dat mogelijk is – aan vooraf gemaakte plannen. Irene laat geen spullen rondslingeren, houdt van opruimen, maakt geen rommel, vergeet zelden dingen terug te leggen op de juiste plaats en heeft geen moeite om te beginnen met werken.

De gemiddelde score op deze dimensie van eerdere deelnemers aan het assessment is 76%, met een standaardafwijking van 13.

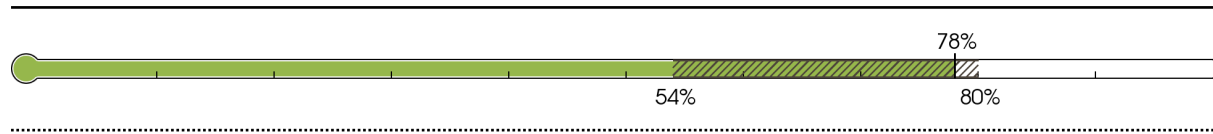
4. Emotionele stabiliteit



Irene scoort erg hoog op de persoonlijkheidsdimensie emotionele stabiliteit. Dit houdt in dat zij vrijwel altijd ontspannen is en zich zelden down voelt. Zij laat zich niet snel dwars zitten, wordt slechts zelden geïrriteerd of boos en maakt zich weinig zorgen over dingen. Irene is niet snel overstuur, heeft geen last van stemmingswisselingen en zit nooit in de put. Zij voelt zich nooit bedreigd, wordt niet overspoeld door emoties, voelt zich niet snel aangesproken, wordt niet snel bevangen door haar problemen en moppert vrijwel nooit. Kortom, Irene staat stevig in haar schoenen. Zij is een nuchtere persoon die niet gemakkelijk van de wijs te brengen is. Zij zal zich manifesteren als een zelfverzekerd persoon, die niet snel paniekerig zal reageren op zaken. Irene zal hierdoor onder hoge tijdsdruk of in crisissituaties zeer goed blijven reageren en presteren.

De gemiddelde score op deze dimensie van eerdere deelnemers aan het assessment is 73%, met een standaardafwijking van 12.

5. Openzinnigheid



Doordat Irene enigszins aan de bovenkant van het bereik scoort op de persoonlijkheidsdimensie openzinnigheid, kan gezegd worden dat zij een flinke woordenschat heeft en haar fantasie gebruikt. Zij heeft regelmatig nieuwe ideeën en laat zich makkelijk verleiden om mee te reflecteren op bepaalde zaken. Tevens vindt Irene het prettig om nieuwe oplossingen te bedenken voor problemen. Irene is enigszins geïnteresseerd in abstracte, vernieuwende concepten. Zij vindt complexe mensen en hun achtergrond interessant en zal zich desgevraagd vrij gemakkelijk verdiepen in nieuwe onbekende materie. Irene is iemand die over redelijk wat dingen een eigen mening heeft. Zij kan zich gemakkelijk losmaken van bestaande ideeën en conventies. Zij is iemand die redelijk open staat voor nieuwe intellectuele ervaringen.

De gemiddelde score op deze dimensie van eerdere deelnemers aan het assessment is 67%, met een standaardafwijking van 13.

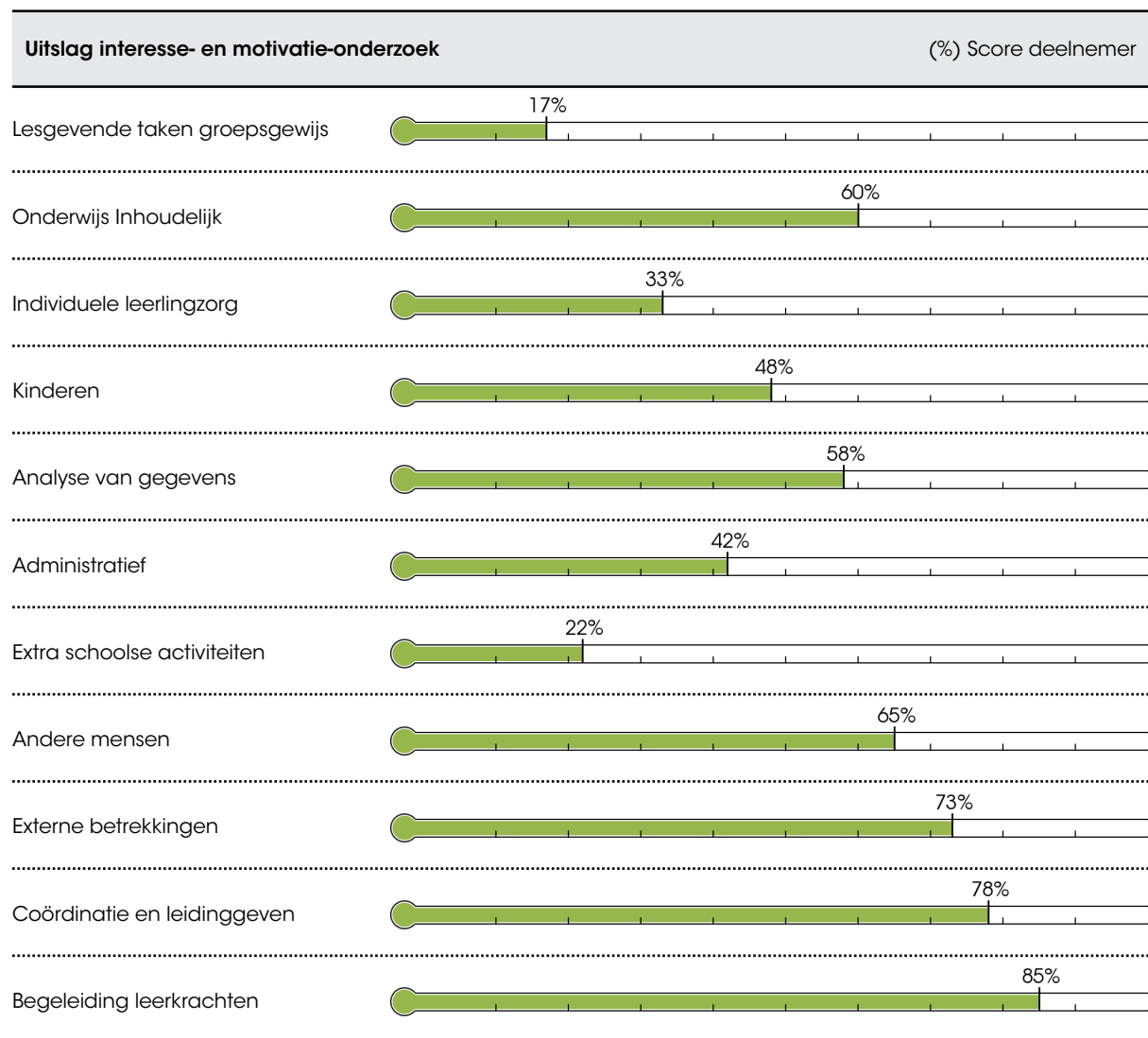
Hoofdstuk 4

Onderzoek naar
interesses en motivatie



4. 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.



Irene scoort relatief hoog op domeinen als `Externe betrekkingen`, `Coördinatie en leidinggeven` en `Begeleiding leerkrachten`.

Irene scoort gemiddeld op domeinen als `Onderwijs Inhoudelijk`, `Kinderen`, `Analyse van gegevens`, `Administratief` en `Andere mensen`.

Irene scoort relatief laag op domeinen als `Lesgevende taken groepsgewijs`, `Individuele leerlingzorg` en `Extra schoolse activiteiten`.

Hoofdstuk 5

Inzicht in competenties



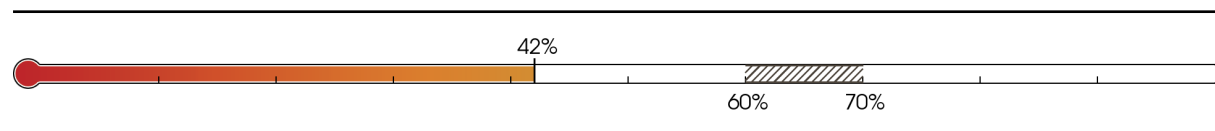
5. Inzicht in competenties

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

In alle grafieken in dit hoofdstuk geeft de (gekleurde) liggende thermometer en het cijfer erboven de feitelijke score van de deelnemer aan, onder andere vastgesteld door middel van interview, 360 graden feedback en documentenanalyse. Het grijs gearceerde gebied, gemarkeerd aan de uiteinden van die arcering door de

twee cijfers onder de thermometer, drukt uit wat er verwacht mag worden van een voldoende functionerende intern begeleider, uitgaande van informatie uit het beroepsprofiel en empirische onderzoekgegevens van eerdere afnames.

1. Andragogisch competent (begeleiden van volwassenen)



Definitie: De intern begeleider primair onderwijs onderschrijft haar verantwoordelijkheid ten aanzien van de professionele ontwikkeling van het team en de teamleden. Zij is bewust van haar eigen houding en gedrag en van de invloed daarvan op het team en de teamleden. Ze heeft voldoende vaardigheid op het gebied van communicatie, relatie, begeleiding en leiding geven om de competentiegroei van teamleden en de ontwikkeling van het team tot stand te brengen.

Irene scoort op deze competentie onvoldoende.

360° feedback

De scores van de diverse respondenten betreffende het 360-graden feedback onderzoek zijn in behoorlijke mate overeenkomstig. Deze scores stemmen niet -geheel- overeen met de bevindingen van de assessor.

Observatie

De assessor heeft een deel van een teamvergadering bijgewoond waarbij Irene uitleg gaf over de geplande klassenbezoeken. Uit deze observaties blijkt dat zij op een voldoende duidelijke, gestructureerde manier haar bedoelingen m.b.t. de klassenbezoeken uiteen zet. Verder valt op dat zij zich goed heeft voorbereid en dat ze de vragen die worden gesteld adequaat beantwoordt.

Interview

Op de vraag naar voorbeelden van situaties waarbij Irene vanuit haar rol als intern begeleider teamleden begeleidt en ondersteunt, kan zij gebrekkig concreet maken welke aanpak zij hanteert, waarom en met welk

resultaat. Zij kan nauwelijks concrete voorbeelden noemen waar deze bekwaamheid uit blijkt. De voorbeelden die zij noemt, zijn van matige kwaliteit. Irene reflecteert minder dan verwacht op haar eigen rol in het geheel, zij kan niet geloofwaardig overbrengen dat haar acties tot voldoende resultaat hebben geleid.

Documentenanalyse

Irene kan nauwelijks bewijsstukken aanleveren waaruit blijkt dat Irene teamleden begeleidt en ondersteunt. De aangeleverde informatie ziet er over het algemeen weinig verzorgd uit en is weinig overzichtelijk ingedeeld. Uit de informatie blijkt amper dat Irene reflecteert op de wijze waarop de informatie tot stand is gekomen, op welke wijze zij hier gebruik van maakt en hoe deze eventueel nog beter te benutten zou zijn. Zij beschikt over een document waaruit blijkt dat zij geregeld klassenconsultaties uitvoert, maar zij beschikt in onvoldoende mate over een document waaruit blijkt dat zij nieuwe teamleden incidenteel en structureel begeleidt en ondersteunt.



360-graden feedback

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Irene is competent in het begeleiden van teamleden.	+	+	+	+	++	+
Irene begeleidt en coacht leerkrachten adequaat bij hun didactisch en pedagogisch handelen.	+	+	-	+	++	+
Irene begeleidt leerkrachten bij het werken met het activerende en directe instructiemodel.	+	+	+	+	++	++
Irene begeleidt leerkrachten bij het werken met het handelingsgericht werken.	+	+	+	+	++	+
Irene voert probleem verkennende gesprekken met leerkrachten.	+	+	+	-	++	++
Irene voert professionele groepsbesprekingen met de leerkrachten.	+	+	+	+	++	+
Irene begeleidt leerkrachten bij het onderhouden van externe contacten.	+	+	+	+	++	++
Irene begeleidt leerkrachten op uitstekende wijze bij het opstellen van groepsoverzichten.	+	+	+	+	++	++
Irene stelt -zo nodig- een ontwikkelingsperspectief voor leerlingen op, monitort en evalueert het.	+	+	++	-	++	+
Irene verleent collegiale consultatie waarbij de leerkracht de verantwoordelijkheid houdt.	+	+	+	+	++	+
Irene maakt teamleden mede-eigenaar van en mede-verantwoordelijk voor het ontwikkelingsproces van leerlingen.	+	+	+	+	++	+
Irene legt systematisch zeer zinvolle klassenbezoeken af.	+	+	-	+	++	++
Irene leidt vergaderingen en geeft presentaties.	+	+	-	+	+	++
Irene ondersteunt leerkrachten bij gesprekken van ouders met leerlingen met een ondersteuningsaanvraag.	+	+	+	+	+	+
Irene schept een goed klimaat voor samenwerking met en tussen teamleden.	+	+	-	+	+	+
Irene varieert in gedrag- en communicatiestijl om het gewenste gespreksdoel te bereiken.	+	+	+	+	+	+

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

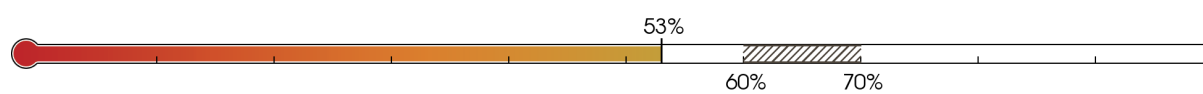
Ontwikkeltips

Irene wordt geadviseerd om er bij het begeleiden en ondersteunen van teamleden scherp op te zijn dat er concrete afspraken worden gemaakt en dat deze afspraken worden nageleefd. Zij dient beter duidelijk te maken wat haar bedoelingen zijn, ervoor te zorgen dat deze worden besproken en dat hier -na een zorgvuldige verkenning in het betreffende overleg- consequenties aan worden verbonden. Ik raad Irene tevens aan haar repertoire van adviesstijlen uit te breiden met meer dominante varianten, zoals het eisen stellen, bepalen en voorschrijven. De zichtbaarheid van Irene in haar rol als intern begeleider moet veel duidelijker zijn. Relevante naslagwerken zijn bijvoorbeeld 'Adviseren als tweede beroep' van Hannah Nathans of 'Feilloos

adviseren' van Peter Block. Tevens zou een training bij bijvoorbeeld Bureau Zuidema op het gebied van invloedvaardigheden dit proces kunnen versnellen, zie de website van Bureau Zuidema bij 'training'.

Uit de documenten blijkt dat Irene geregeld klassenbezoeken uitvoert, maar een duidelijk systeem ontbreekt. Het advies aan Irene is om een dergelijk systeem op te zetten waarin in elk geval wordt aangegeven welke doelen zij nastreeft bij de uitvoeren van deze bezoeken. Ook is het belangrijk om vast te leggen met welke frequentie de bezoeken plaatsvinden. Tot slot wordt geadviseerd om naar aanleiding van de klassenbezoeken feedbackgesprekken met de leerkrachten te voeren.

2. Methodologisch competent (competent in onderzoek)



Definitie: De intern begeleider primair onderwijs onderschrijft haar methodologische verantwoordelijkheid. Zij beschikt over voldoende onderzoekstechnieken. Hiermee kan zij gegevens nagaan op relevante informatie over processen en producten. Zij werkt volgens de methodologische principes en zorgt voor een heldere verslaglegging. Haar onderzoek en de analyse ervan zijn gericht op de leerling, de leerkracht, de groep, het onderwijs, de school en buitenschoolse factoren die het onderwijs beïnvloeden.

Irene scoort op deze competentie matig.

Interview

De vraag naar voorbeelden van kwalitatieve en/of kwantitatieve onderzoeksmethoden die Irene beheerst en in het recente verleden heeft ingezet en op welke wijze zij deze vaardigheid ontwikkelt en onderhoudt, beantwoordt zij slecht. Zij kan wel een aantal concrete voorbeelden noemen waar deze bekwaamheid uit blijkt, maar de voorbeelden die zij noemt, zijn van matige kwaliteit. Irene reflecteert niet op haar eigen rol in het geheel. Uit haar antwoorden blijkt dat haar acties tot onvoldoende resultaten hebben geleid.

Documentenanalyse

Irene kan nauwelijks documenten aanleveren waaruit blijkt dat zij succesvol is in het opstellen en afnemen van onderzoek. Bovendien blijkt niet uit de documenten wat

haar aanpak hierbij is en waarom. Zij kan voldoende concrete bewijsstukken overleggen waar deze bekwaamheid uit blijkt. De aangeleverde documenten zien er over het algemeen niet verzorgd uit en zijn niet overzichtelijk ingedeeld. Uit deze documenten blijkt nauwelijks dat Irene reflecteert op de wijze waarop de documenten tot stand zijn gekomen, op welke wijze zij hier gebruik van maakt en hoe dit eventueel nog beter te benutten zou zijn. Zij kan in onvoldoende mate het schoolondersteuningsprofiel overleggen. Zij beschikt wel over volledige en geanalyseerde gegevens vanuit het leerlingvolgsysteem, maar niet over documenten waaruit blijkt dat ze is staat is om onderzoeksconclusies beredeneerd te vertalen in concrete handelingsadviezen.


360-graden feedback

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Irene is competent in het doen van onderzoek.	+	+	+	+	+	++
Irene verzamelt en analyseert op adequate wijze gegevens over de leerprestaties en ontwikkeling van leerlingen.	+	+	-	+	+	+
Irene bepaalt of extra onderzoek, intern of extern, nodig is en organiseert dit onderzoek.	+	+	-	+	+	+
Irene interpreteert de onderzoeksgegevens en stelt zeer deskundig vast wat dit voor de onderwijspraktijk betekent.	+	+	+	+	+	+
Irene onderzoekt of de school kan voldoen aan de extra onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van een leerling.	+	+	+	+	+	+
Irene doet een beroep op externen om de extra onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling nader in kaart te brengen.	++	+	-	+	+	++
Irene doet een beroep op externen om ondersteuningsbehoeften van de leerkracht nader in kaart te brengen.	++	+	+	+	+	+
Irene onderzoekt en analyseert omgevingsfactoren en bepaalt de risicofactoren voor de leerling.	+	+	+	-	+	+
Irene maakt prima trendanalyses op groeps- en schoolniveau.	+	+	-	+	+	+
Irene signaleert landelijke en regionale trends en ontwikkelingen.	+	+	-	+	+	++
Irene adviseert de directie adequaat m.b.t. het doen van onderzoek.	-	+	-	-	+	++

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

Ontwikkeltips

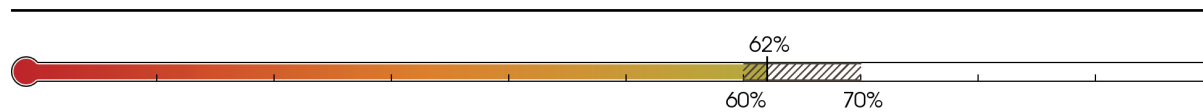
Het op adequate wijze opstellen en uitvoeren van onderzoek veronderstelt dat Irene voldoende kennis heeft van onderzoekstechnieken (het instrument dat wordt toegepast) en voldoende vaardigheden heeft met betrekking tot onderzoeksmethoden (de wijze waarop het instrument wordt gebruikt). Hierbij kan respectievelijk gedacht worden aan het werken met bepaalde toetsen uit het

CITO-leerlingvolgsysteem en het werken met technieken zoals vragenlijsten, interviewen en observeren. Het advies aan Irene is om een cursus te volgen gericht op het optimaal leren gebruiken van Parnassys, zie de website van Parnassys bij "intern begeleider". Enkele andere voorbeelden zijn Zien voor Onderwijs (zie: "scholing") en CITO (zie:

"trainingen").

Ook wordt geadviseerd om meer aandacht te schenken aan het verzamelen en analyseren van gegevens met betrekking tot de leerlingen op groep- en schoolniveau waaruit vervolgens trends dienen te worden waargenomen. Hierbij is het belangrijk om vast te stellen wat dit voor de onderwijspraktijk betekent. Het advies is dat Irene ten aanzien hiervan een beroep op externen doet om de extra onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling en om de hieraan gekoppelde ondersteuningsbehoeften van de leerkracht nader in kaart te brengen. Tevens zou zij zich beter kunnen verdiepen in ontwikkelingen op landelijk niveau.

3. Beheersmatig competent (beheer middelen en data)



Definitie: De intern begeleider primair onderwijs onderschrijft haar beheersmatige verantwoordelijkheid. Ze beschikt over voldoende vaardigheden om deze ordeningswijzen te automatiseren. Zij kan ordening aanbrengen in een veelheid en diversiteit aan middelen en data. Dit kan ze handhaven en verbeteren. Zo levert zij efficiënt toegang tot relevante informatie ten behoeve van haar eigen functioneren en dat van teamleden.

Irene scoort op deze competentie voldoende.

Interview

Op de vraag naar voorbeelden van situaties waarbij Irene vanuit haar rol als intern begeleider digitale en papieren ordeningssystemen selecteert, organiseert en up-to-date houdt, kan zij in voldoende mate aangeven op welke wijze zij dit doet, wat haar rol hierbij is en wat het effect van haar acties is. Bovendien kan zij voldoende concrete voorbeelden noemen waar deze competentie uit blijkt. De voorbeelden die zij noemt, zijn kwalitatief acceptabel.

Documentenanalyse

Irene kan door middel van aangeleverde bewijsstukken aantonen dat zij digitale en papieren

orderingssystemen selecteert, organiseert en up-to-date houdt. Zij kan concrete bewijsstukken overleggen waar deze bekwaamheid uit blijkt. De aangeleverde informatie ziet er over het algemeen verzorgd uit en is overzichtelijk ingedeeld. Uit de informatie blijkt toereikend dat Irene reflecteert op de wijze waarop de informatie tot stand is gekomen, op welke wijze zij hier gebruik van maakt en hoe dit eventueel nog beter te benutten zou zijn. Zij beschikt bovendien over een document waaruit blijkt dat zij de protocollen en de procedures van de school voor het vastleggen van leerlinggegevens toetst en -zo nodig- aanscherpt.



360-graden feedback

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Irene is competent in het beheer van middelen en data.	+	-	-	+	+	++
Irene zet overzichtelijke, persoonsonafhankelijke administratie- en ordeningssystemen op.	+	-	-	+	+	++
Irene informeert teamleden over de correcte vastlegging van leerlinggegevens en ziet toe op de naleving hiervan.	+	-	-	-	+	++
Irene ondersteunt leerkrachten op deskundige wijze bij het vastleggen van de leerlinggegevens.	+	-	-	+	+	+
Irene houdt het leerlingvolgsysteem en de te gebruiken toetsen actueel.	+	-	-	-	+	+
Irene ontwerpt toegankelijke documenten en houdt deze actueel.	+	-	-	+	+	++
Irene handelt volgens afspraken over het vastleggen en gebruiken van leerlinggegevens.	+	-	-	+	+	++
Irene stelt protocollen en procedures op m.b.t. het vastleggen van leerlinggegevens en bespreekt deze met leerkrachten.	+	-	-	+	+	++
Irene stelt de juiste mensen in de gelegenheid om leerlinggegevens in te kunnen zien.	+	-	-	++	+	+
Irene spreekt teamleden aan wanneer zij onzorgvuldig of onjuist omgegaan zijn met leerlinggegevens.	+	-	-	+	-	+
Irene geeft nuttige workshops over het vastleggen van leerlinggegevens.	-	-	+	+	+	++
Irene verzamelt en analyseert landelijke ontwikkelingen of ervaringen en vertaalt deze informatie naar de school.	+	-	-	+	+	+
Irene toetst de protocollen en procedures m.b.t. het vastleggen van leerlinggegevens en zorgt waar nodig voor aanscherping.	+	-	-	+	+	+
Irene draagt op uitstekende wijze zorg voor opzet en beheer van de orthotheek.	++	-	+	+	+	++
Irene actualiseert het schoolondersteuningsprofiel.	-	+	-	-	-	+
Irene adviseert de directie m.b.t. het beheer van middelen en data.	-	-	-	+	+	+

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

4. Organisatorisch competent



Definitie: De intern begeleider primair onderwijs onderschrijft haar organisatorische verantwoordelijkheid. Zij heeft voldoende vaardigheden om een optimale afstemming tussen mensen en middelen in het onderwijs- en ondersteuningssysteem tot stand te brengen. Zij is in staat de teamleden zo goed mogelijk te laten samenwerken in het organiseren van hun onderwijs- en ondersteuningstaken.

Irene scoort op deze competentie goed.

360° feedback

Er zijn opvallende discrepanties tussen de scores van de leidinggevende en de overige respondenten.

Observatie

Tijdens de observatie (zie ook bij "andragogisch competent") is gebleken dat Irene op voldoende wijze in staat is om haar eigen planning tot uitvoer te brengen. Zij slaagt erin om de door haar opgestelde agenda van de betreffende teamvergadering aan te houden.

Interview

De vraag naar voorbeelden van situaties waarbij Irene er voor zorgt dat teamleden op de hoogte zijn van beleid, regels en afspraken en op welke wijze zij hen laat samenwerken zodat zij hun taken binnen het onderwijs- en ondersteuningssysteem kunnen uitvoeren, beantwoordt Irene voldoende. Zij kan een acceptabel aantal concrete voorbeelden noemen waar deze bekwaamheid uit blijkt. Irene reflecteert ten aanzien van deze competentie op haar eigen rol en stelt op basis van deze reflectie haar handelen bij. Uit haar antwoorden blijkt dat haar acties tot passende

resultaten hebben geleid.

Documentenanalyse

Naar aanleiding van het verzoek om bewijsstukken van situaties aan te leveren die aantonen dat waarbij Irene er voor zorgt dat teamleden goed op de hoogte zijn van regels en afspraken en dat zij hen laat samenwerken zodat zij hun taken binnen het onderwijs- en ondersteuningssysteem kunnen uitvoeren, kan zij concreet maken hiervoor te zorgen. Zij kan een toereikend aantal concrete bewijsstukken overleggen waar deze bekwaamheid uit blijkt. De aangeleverde documenten zien er over het algemeen verzorgd uit en zijn overzichtelijk ingedeeld. Uit de informatie blijkt passend dat Irene reflecteert op de wijze waarop de documenten tot stand zijn gekomen, op welke wijze zij hier gebruik van maakt en hoe dit eventueel nog beter te benutten zou zijn. Zij beschikt over documenten waaruit blijkt dat zij zorgt voor een gecoördineerde afstemming en samenwerking in het team. Zij kan tevens haar eigen werkplanning overleggen. Ook beschikt zij over een toetskalender en bijbehorende documentatie waaruit blijkt dat zij deze bespreekt met de leerkrachten en dat zij toeziet op de naleving ervan.

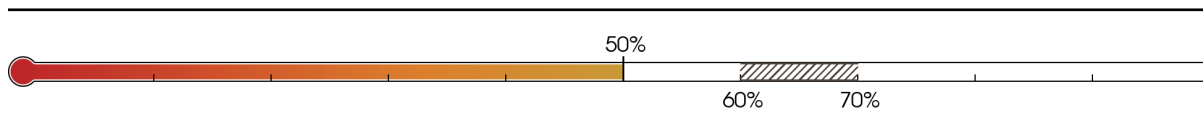


360-graden feedback

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Irene is organisatorisch competent.	+	--	+	+	+	++
Irene coördineert het opbrengst- en handelingsgericht werken en de leerlingondersteuning.	+	--	+	+	+	++
Irene bewaakt de procedures en ziet zeer kritisch toe op het naleven van de afspraken.	+	--	+	+	+	++
Irene draagt zorg voor het opzetten en efficiënt benutten van het leerlingvolgsysteem.	+	--	+	+	+	++
Irene hanteert een duidelijke toetskalender, bespreekt deze met leerkrachten en ziet toe op de naleving hiervan.	+	--	+	+	+	++
Irene coördineert, begeleidt en bewaakt groepsprofielen, groepsoverzichten en ontwikkelingsperspectieven.	+	--	+	+	+	++
Irene maakt een zeer concrete schoolplanning betreffende onderzoek en begeleiding en ziet toe op de naleving ervan.	+	--	+	+	+	++
Irene coördineert de eventuele verwijzing van leerlingen voor externe ondersteuning.	+	--	+	+	+	+
Irene coördineert de activiteiten met betrekking tot schoolverlaters op professionele wijze.	+	-	+	+	+	+
Irene coördineert de toelating van leerlingen met extra onderwijs- en ondersteuningsbehoeften richting voortgezet onderwijs.	+	--	+	-	+	+
Irene organiseert en geeft leiding aan overleggen tussen ouders, leerkrachten en in- en externe behandelaars.	+	--	+	+	+	+
Irene draagt zorg voor samenwerking en afstemming tussen school en externe partijen.	+	--	+	+	+	++
Irene maakt een zeer heldere eigen werkplanning voert deze planning consequent uit.	+	-	++	++	+	++
Irene beschrijft voor alle vakken de opbouw en uitvoering van de doorlopende leerlijnen	+	-	-	+	+	-
Irene legt duidelijke overdrachtmomenten en -manieren vast en toetst de naleving hiervan.	+	-	+	+	+	+
Irene adviseert de directie m.b.t. de optimale afstemming tussen mensen en middelen.	+	-	+	+	+	+

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

5. Innovatief competent (begeleiden bij vernieuwingen)



Definitie: De intern begeleider primair onderwijs onderschrijft haar innovatieve verantwoordelijkheid. Zij beschikt over voldoende vaardigheden om veranderingsprocessen te begeleiden en aan te sturen. Zo levert zij een belangrijke bijdrage aan de kwaliteitsborging en -verbetering van het onderwijs.

Irene scoort op deze competentie matig.

Interview

De vraag naar voorbeelden van situaties waarbij Irene vanuit haar rol als intern begeleider visie en beleid ontwikkelt en uitvoert, op welke wijze zij dit doet, wat haar rol hierbij is en wat het effect is, beantwoordt zij matig. Zij kan een toereikend aantal concrete voorbeelden noemen waar deze bekwaamheid uit blijkt, maar de door haar genoemde voorbeelden, zijn kwalitatief zwak. Irene reflecteert matig op haar eigen rol in het geheel. Zij kan onbevredigend overbrengen dat deze acties tot voldoende resultaat hebben geleid.

Documentenanalyse

Uit de aangeleverde bewijsstukken blijkt niet bevredigend dat Irene visie en beleid ontwikkelt en uitvoert. Zij kan onvoldoende concrete bewijsstukken

overleggen waar deze bekwaamheid uit blijkt. De aangeleverde informatie ziet er over het algemeen weinig verzorgd uit en is weinig overzichtelijk ingedeeld. Uit de aangeleverde documenten blijkt amper dat Irene reflecteert op de wijze waarop de informatie tot stand is gekomen, op welke wijze zij hier gebruik van maakt en hoe dit eventueel nog beter te benutten zou zijn. Zij beschikt in onvoldoende mate over documenten waaruit blijkt dat zij de directie adviseert ten aanzien van onderwijskundige vernieuwingen. Zij beschikt bovendien nauwelijks over documenten waaruit blijkt dat zij ten aanzien van het innovatiebeleid samenwerkt met de directie en over documenten waaruit blijkt dat zij ten aanzien van het innovatiebeleid het team begeleidt.



360-graden feedback

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Irene is competent in het begeleiden bij vernieuwingen.	+	+	-	+	+	+
Irene richt zich op diverse onderwijskundige inhoud en waaronder didactiek en pedagogiek.	+	+	-	+	+	+
Irene stelt het team op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen t.a.v. passend onderwijs, ondersteuning, methodes etc.	+	+	-	+	+	++
Irene stelt uitstekende kwaliteitsrapportages en samenvattende evaluaties op.	+	+	-	-	+	+
Irene is zichtbaar en actief betrokken bij het opstellen van het school- en meerjarenbeleidsplan en de daaruit volgende plannen.	+	+	-	+	+	+
Irene verbetert en optimaliseert het opbrengst- en handelingsgericht werken en de leerlingondersteuning.	+	+	-	+	+	+
Irene zorgt voor kennisoverdracht bij inhoudelijke vergaderingen.	+	+	-	+	+	+
Irene neemt veel initiatieven tot verbetering van het functioneren van de leerlingen.	+	+	-	+	+	++
Irene doet onderbouwde voorstellen voor nieuwe methoden en is betrokken bij de implementatie ervan.	+	+	-	+	+	+
Irene is zichtbaar en actief betrokken bij het implementeren van de nieuwste ontwikkelingen.	+	+	-	+	+	+
Irene neemt deel aan vergaderingen van het managementteam, adviseert en denkt mee t.a.v. het onderwijskundig beleid van de school.	+	-	+	-	+	+
Irene implementeert, integreert en continueert het opbrengst- en handelingsgericht werken.	+	+	+	+	+	+
Irene doet voorstellen t.a.v. de nascholing van het team met betrekking tot didactiek en pedagogiek.	+	+	-	+	+	+
Irene werkt constructief samen met andere intern begeleiders en externen.	+	+	-	+	+	+

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

Ontwikkeltips

Het begeleiden van veranderingsprocessen vraagt om een goed gevulde gereedheidskist met oefeningen, modellen en interventies. Irene wordt geadviseerd om een open communicatie te bewerkstelligen, meningen en ideeën serieus te nemen, richting te bepalen, duidelijke te zijn, teamleden betrokken en verantwoordelijk te maken, te sturen, beslissingen te durven nemen, creativiteit te stimuleren en het goede voorbeeld te geven. Zie o.a. de website Management Online (zie: "sturing geven aan teams tijdens veranderingsprocessen") en het toegankelijke boek The tipping point van Malcom Gladwell waarin hij beschrijft waarom grote veranderingen in de samenleving vaak zo plotseling en onverwacht zijn.

Irene stelt het team en de ouders beter op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen t.a.v. passend onderwijs. Dit kan zij o.a. doen tijdens inhoudelijke vergaderingen en tijdens ouderavonden. Gelet op de actualiteit van het thema zijn er momenteel vele websites waarop

informatie over passend onderwijs te vinden is. Twee voorbeelden zijn de website Passend Onderwijs en de website Rijksoverheid (zie: "passend onderwijs"). Voor ouders is er het Steunpunt Passend Onderwijs. Dit steunpunt geeft informatie over passend onderwijs aan ouders van leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte. Ouders kunnen bij het steunpunt terecht voor vragen en adviezen over gedrag, onderwijs, trainingen en workshops op het gebied van passend onderwijs. Meer informatie is te vinden op de website Steunpunt Passend Onderwijs. Irene wordt geadviseerd om er bij de overleggen met het managementteam scherp op te zijn dat er concrete afspraken worden gemaakt en dat deze afspraken worden nageleefd. Zij dient beter duidelijk te maken wat haar bedoelingen zijn, ervoor te zorgen dat deze worden besproken en dat hier -na een zorgvuldige verkenning in het betreffende overleg- consequenties aan worden verbonden.

6. Competent in het samenwerken met externen



Definitie: De intern begeleider primair onderwijs onderschrijft haar verantwoordelijkheid in het samenwerken met externen. Zij heeft voldoende vaardigheden om goede samenwerking en afstemming te garanderen met personen, instellingen en instanties buiten de school die op hun beurt belang hebben in onderwijs en zorg.

Irene scoort op deze competentie goed.

Interview

Op de vraag naar voorbeelden van situaties waarbij Irene constructief participeert in netwerken rond onderwijs en zorg en op welke wijze zij extra onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen en teamleden afstemt met de externe mogelijkheden, kan zij adequaat aangeven op welke wijze zij dit doet, wat haar rol hierbij is en wat het effect van haar acties is. Zij kan een acceptabel aantal concrete voorbeelden noemen waar deze competentie uit blijkt. De voorbeelden die zij noemt, zijn van voldoende kwaliteit. Irene reflecteert ten aanzien van deze competentie naar verwachting op haar eigen rol en stelt op basis van deze reflectie haar handelen bij. Uit haar antwoorden blijkt dat haar acties tot toereikende resultaten hebben geleid.

Documentenanalyse

Irene kan naar behoren documenten aanleveren

waaruit blijkt dat zij vanuit haar rol als intern begeleider constructief participeert in netwerken rond onderwijs en zorg en waaruit blijkt op welke wijze zij extra onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen en teamleden afstemt met de externe mogelijkheden. Zij kan een acceptabel aantal concrete bewijsstukken overleggen waar deze bekwaamheid uit blijkt. De aangeleverde documenten zien er over het algemeen verzorgd uit en zijn overzichtelijk ingedeeld. Zij kan door middel van bewijsstukken aantonen constructief met externe ondersteuners samen te werken, ook beschikt ze over bewijsstukken waaruit blijkt dat ze constructief samenwerkt met ouders.



360-graden feedback

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Irene is competent in het samenwerken met externen.	+	-	+	+	+	++
Irene overlegt constructief met ouders/verzorgers en leerkracht over hun kinderen en over zaken.	++	-	+	++	++	++
Irene bespreekt met ouders/verzorgers en leerkracht de aanmelding bij externen.	++	-	+	+	+	++
Irene ziet kritisch toe op goed contact tussen ouders en school als basis voor een goede samenwerking.	++	-	+	++	+	++
Irene coördineert en stemt mutatieverkeer af met aan- en afleverende scholen.	+	-	-	+	+	++
Irene stemt de interne hulpvraag af met externen van onderzoekende, begeleidende of verwijzende aard.	+	-	-	+	++	++
Irene begeleidt en coördineert aanvragen van arrangementen voor ondersteuning en/of toelaatbaarheidsverklaringen.	+	-	-	+	+	++
Irene coördineert het proces van plaatsing op andere onderwijstypen op adequate wijze.	+	-	+	+	+	++
Irene participeert pro-actief in externe netwerken.	+	+	+	+	+	++
Irene voert zinvol overleg met externen over leerlingen met extra onderwijs- en ondersteuningsbehoeften.	+	+	-	+	+	++
Irene wisselt informatie uit met (bovenschoolse) onderwijsinstellingen en personen.	+	+	-	+	+	++
Irene bereidt mede het schooltoezicht voor en neemt deel aan de dialoog met de onderwijsinspectie.	+	+	-	+	-	++
Irene zorgt er voor dat leerkrachten de sociale kaart van de school kennen.	+	-	-	++	+	++
Irene stelt in de schoolgids paragrafen op t.a.v. opbrengst- en handelingsgericht werken en leerlingondersteuning.	+	-	-	+	+	++
Irene verzorgt op professionele wijze in het jaarverslag de paragrafen t.a.v. opbrengst- en handelingsgericht werken en leerlingondersteuning.	+	-	+	+	+	++
Irene adviseert de directie m.b.t. het aangaan met en onderhouden van contacten met externen.	-	+	-		+	+

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

7. Competent in zelfreflectie en ontwikkeling



Definitie: De intern begeleider primair onderwijs onderschrijft haar verantwoordelijkheid in zelfreflectie en ontwikkeling. Ze heeft voldoende vaardigheid om zich te professionaliseren volgens deze beroepsstandaard en volgens de eisen die door de ontwikkelingen in het onderwijs aan haar gesteld worden.

Irene scoort op deze competentie voldoende.

Interview

De vraag naar voorbeelden van situaties waarbij Irene er vanuit haar rol als intern begeleider haar eigen functioneren evalueert en op welke wijze zij zich ontwikkelt, beantwoordt zij naar behoren. Zij kan een passend aantal concrete voorbeelden noemen waar deze bekwaamheid uit blijkt, ook zijn de door haar genoemde voorbeelden kwalitatief afdoende. Irene reflecteert op haar eigen rol in het geheel en stelt haar handelen bij op basis van die reflectie. Bovendien kan zij overbrengen dat deze acties tot voldoende resultaat hebben geleid.

welke wijze zij zich ontwikkelt. Zij kan een afdoende aantal concrete bewijsstukken overleggen waar deze bekwaamheid uit blijkt waaronder een volledig portfolio. De aangeleverde bewijsstukken zien er over het algemeen verzorgd uit en zijn overzichtelijk ingedeeld. Uit de informatie blijkt toereikend dat Irene reflecteert op de wijze waarop de documenten tot stand zijn gekomen, op welke wijze zij hier gebruik van maakt en hoe dit eventueel nog beter te benutten zou zijn. Zij beschikt over een actueel curriculum vitae, maar beschikt niet over een SMART-uitgewerkt persoonlijk ontwikkelplan.

Documentenanalyse

Irene kan documenten aanleveren waaruit blijkt dat zij haar eigen functioneren evalueert en waaruit blijkt op



360-graden feedback

Vragen	zelf	leidinggevende	specialist	collega 1	collega 2	collega 3
Irene is competent in zelfreflectie en ontwikkeling.	+	-	-	+	+	++
Irene kan uitstekend onder woorden brengen wat voor haar belangrijk is en vanuit welke professionele opvattingen zij werkt.	+	+	-	+	+	+
Irene onderzoekt en expliciteert haar rol als intern begeleider.	+	+	-	+	+	++
Irene evalueert het eigen handelen en onderneemt waar nodig actie.	+	-	+	+	+	+
Irene vraagt uit zichzelf feedback op het eigen handelen.	+	-	-	+	+	++
Irene stemt de ontwikkeling van haar bekwaamheid op adequate wijze af op het schoolbeleid.	+	+	-	+	+	++
Irene werkt met een concreet plan aan het verbeteren van het eigen functioneren in relatie tot de doelen van de school.	+	+	+	+	+	++
Irene blijft zich ontwikkelen in de richting van het onderwijskundig leiderschap van de school.	+	+	-	+	+	++
Irene ontwikkelt zich binnen de mogelijkheden van haar werkplek en streeft naar het voldoen aan de eisen binnen de beroepsgroep.	+	-	-	+	+	+
Irene stelt zich kritisch op de hoogte van ontwikkelingen in het onderwijs en speciaal op haar vakgebied.	+	-	-	+	+	+
Irene neemt actief deel aan intervisie-bijeenkomsten om het eigen professioneel handelen te verbeteren.	+	-	-	+	+	++
Irene ontwikkelt nieuwe kennis, vaardigheden en gedrag die relevant zijn voor het werk op school.	+	-	-	+	+	++
Irene benoemt sterke en zwakke punten in de kennis, vaardigheden en gedrag van teamleden in de school en ontwikkelt met de directeur een opleidingsplan.	+	-	-	+	+	+
Irene initieert of neemt deel aan externe intervisie-bijeenkomsten met andere intern begeleiders.	+	-	+	+	+	+

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

Ontwikkeltips

Irene beschikt niet over een SMART-geformuleerd persoonlijk ontwikkelplan. Aangeraden wordt om een persoonlijk ontwikkelplan op te stellen waarbij duidelijk wordt beschreven op welke gebieden Irene zich wil ontwikkelen, op welke wijze zij dit wil doen en wat ze hiervoor nodig heeft. Bij het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan en werken op basis ervan is het belangrijk om een relatie te leggen met de

uitgangspunten van De Meidoorn. Op het internet zijn diverse voorbeelden te vinden van de wijze waarop een persoonlijk ontwikkelplan kan worden opgesteld. Zie bijvoorbeeld de website De Digitale Gesprekscyclus bij "functies" / "pop" waar een gratis te downloaden sjabloon kan worden opgevraagd.

Hoofdstuk 6

Samenvattende
conclusies en
aanbevelingen



6. Samenvattende conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt een aantal samenvattende conclusies en aanbevelingen op hoofdlijnen gepresenteerd. Aanbevolen wordt om deze in relatie te brengen met overige informatie die over Irene bekend is.

Aan het einde van het assessment merkt Irene op dat ze redelijk tevreden is over het verloop ervan en dat ze het als interessant heeft ervaren. Ze spreekt de wens uit dat ze op basis van de uitkomsten van het assessment en de ontwikkelsuggesties een flinke stap vooruit kan maken.

De bevindingen naar aanleiding van dit assessment tonen aan dat Irene zich met name verder dient te professionaliseren in de volgende competenties: andragogisch competent, methodologisch competent en innovatief competent. De scores op deze competenties zijn niet op het niveau dat van een intern begeleider met zeven jaar ervaring verwacht mag worden.

Het opstellen en uitvoeren van een persoonlijk ontwikkelplan als onderdeel van de competentie "reflectie en ontwikkeling" is een belangrijke voorwaarde om ontwikkelingen in gang te zetten.

In zijn algemeenheid geldt dat Irene -gelet op diverse resultaten m.b.t. de capaciteitenmeting, de persoonlijkheidsvragenlijst het interesse-motivatie-onderzoek en het gesprek met de assessor- in staat moet zijn om zich verder te ontwikkelen. Ze heeft expliciet de ambitie uitgesproken om verder te groeien in het vak.

De assessor dankt Irene voor haar openheid en wenst haar veel succes toe.

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.

© 2015 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 support@ctmeter.nl.