

**FONTYS EDUCATIE**

## **HANDREIKING BEGELEIDEN EN BEOORDELEN OP DE LEERWERKPLEK**



Definitieve versie voor studiejaar 2025-2026  
Vaststelling 13 juni 2025



› FOR SOCIETY

## VOORWOORD

Fontys Educatie start vanaf 1 augustus 2025 met een nieuw curriculum en gaat werken met grotere eenheden van leeruitkomsten (EVL) ter waarde van 15 of 30 studiepunten. Het werkplekleren (of stage) wordt niet (meer) als apart onderdeel getoetst, maar is een integraal onderdeel. Fontys Educatie (FE) biedt bachelor en masteropleidingen aan voor het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en mbo. Ook worden vanuit Fontys Educatie AD opleidingen (associate degree) aangeboden.

Deze opleidingen gaan meer en meer met elkaar samenwerken, waardoor op den duur in het werkveld ook meer uniformiteit zichtbaar zal zijn. Fontys Academy of Arts en Fontys Sport en Bewegen vallen niet direct onder Fontys Educatie. Deze opleidingen sluiten zoveel mogelijk aan bij de gezamenlijke werkwijze van Fontys Educatie. Met deze handreiking laten we zien dat en hoe werkveld en opleiding samenwerken vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor het begeleiden en beoordelen van aanstaande leraren. Verschillende schoolopleiders, instituutopleiders, docenten, de lector Integratief Opleiden, de Commissie Leeruitkomsten en leden van de Werkgroep Leven Lang Ontwikkelen zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van deze handreiking door met ons mee te lezen en mee te denken in verschillende sessies.

**Deze handreiking is voor alle opleiders – of je nu werkt op een opleidingsschool of niet. De beroepspraktijk is een krachtige leeromgeving waarin aanstaande leraren groeien, begeleid worden en prestatiefeedback krijgen op hun handelen. Deze handreiking helpt je om dat proces doelgericht en betekenisvol vorm te geven. Pak deze handreiking erbij op het moment dat je denkt: “Hoe zat dat ook alweer?” – en vind uitleg en praktische handvatten.**

Vanuit het werkveld is de verwachting uitgesproken dat met de komst van Fontys Educatie de verschillen in werkwijze tussen opleidingen verkleind worden.

De handreiking is een eerste stap hiertoe.

**Deel A** van deze handreiking beschrijft een gezamenlijke werkwijze: hoofdstuk 1 t/m 3 gaan over de uitgangspunten van het opleiden, vanaf hoofdstuk 4 volgt de concretisering.

**Deel B** bevat aanvullingen per opleiding en lesplaats. Hierin zijn enkele verschillen beschreven die anders zijn ten opzichte van deel A.

We hopen dat dit document richting geeft bij het begeleiden en beoordelen op de leerwerkplek. Tegelijk beseffen we dat bij de uitvoering aanpassingen nodig zullen zijn. Feedback is daarom welkom, zodat we samen kunnen werken aan een verbeterde versie voor 2026-2027.

Meegewerkt aan deze handreiking, bij vragen en opmerkingen kunt u hen raadplegen:

Joost van Berkel	- Pabo Tilburg, 's-Hertogenbosch, Eindhoven, Venlo
Steeff Schapers	- Pedagogisch Technische Hogeschool Eindhoven
Ellen Mesch	- Tweedegraads lerarenopleidingen Tilburg
Sara Ricanek	- Tweedegraads lerarenopleidingen Sittard
Henriette Mertens	- Fontys Sport en Bewegen, Eindhoven
Jack Claessens	- De Nieuwste Pabo, Sittard



## INHOUDSOPGAVE

<b>Voorwoord</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Fontys legt de focus op talentgericht opleiden</b> .....	<b>8</b>
1.1 Hoe herken je Talentgericht opleiden op de Leerwerkplek? .....	8
1.2 Dialogisch valideren met de beroepspraktijk .....	9
<b>2. Hoe ziet het nieuwe curriculum eruit?</b> .....	<b>10</b>
<b>3. Rol van werkpleklers</b> .....	<b>11</b>
3.1 Werkpleklers als integraal onderdeel van het curriculum .....	11
3.2 Samen opleiden en kwaliteit van leerwerkplekken .....	11
3.3 De totale leeromgeving voor de aanstaande leraar .....	13
3.4 Het belang van integratief opleiden .....	14
<b>4. Begeleiden en beoordelen op de leerwerkplek</b> .....	<b>15</b>
4.1 Wat verandert er, wat blijft hetzelfde .....	15
4.2 Hulpmiddel om te begeleiden: navigeren door je leerproces .....	16
<b>De stappen kort uitgelegd</b> .....	<b>16</b>
4.2.1 Verwachtingen verhelderden.....	16
4.2.2 Dynamisch plan maken .....	17
4.2.3 Proberen, oefenen en leren .....	17
4.2.4 Leren zichtbaar maken .....	18
4.2.5 Pas op de plaats maken .....	18
4.2.6 Klaarmaken assessmentportfolio .....	19
<b>5. Waarom is feedback zo belangrijk?</b> .....	<b>21</b>
5.1 Zeven criteria voor effectieve feedback.....	21
5.2 Feedbackgeletterdheid AANSTAANDE LERAREN.....	23
5.3 Feedbackgeletterdheid opleiders .....	23
5.4 Portflow: feedback vragen, in te zien en te ordenen.....	24
5.5 Overzicht: het verschil tussen leer- en prestatiefeedback .....	25

<b>6. Het begeleidingsnetwerk op de leerwerkplek</b> .....	<b>26</b>
6.1 De werkplekbegeleider.....	27
6.2 De schoolopleider.....	29
6.3 De instituutsopleider.....	31
6.4 Leerteam: Samen leren, groeien en presteren.....	33
6.5 Relatie tussen werkpleklers en studentcoaching.....	34
<b>7. Het portfolio</b> .....	<b>35</b>
7.1 Verschil tussen ontwikkel- en assessmentportfolio.....	35
7.2 Zelfcheck voor het inleveren van het portfolio.....	35
7.3 Afronding: einde van de periode van werkpleklers.....	36
<b>8. Beslissing</b> .....	<b>37</b>
8.1 Hoe komt de beslissing tot stand?.....	37
8.2 De rol van de examinerator.....	39
8.3 Wie neemt de beslissing?.....	39
8.4 Uitslag: Onder niveau, op niveau en boven niveau.....	39
<b>9. Werkpleklers, goed geregeld</b> .....	<b>40</b>
9.1 Aanmelden van een leerwerkplek in On stage.....	40
9.2 Reglement werkpleklers.....	40
9.3 Wanneer is een tripartiete overeenkomst nodig?.....	40
9.4 Stagnatie.....	41
9.5 Sociale veiligheid en gelijkheid op de leerwerkplek.....	41
9.6 Twijfel aan fraude.....	41
9.7 Procedure bij signalen en klachten.....	42
<b>Kind en educatie – leraar basisonderwijs</b> .....	<b>44</b>
PABO.....	44
PABO - ALO.....	44
<b>Lerarenopleiding pedagogiek Tilburg/Sittard</b> .....	<b>44</b>
<b>Tweedegraads lerarenopleidingen - Tilburg</b> .....	<b>45</b>
Tweede graads lerarenopleiding - voltijd.....	45
Tweede graads lerarenopleiding - deeltijd.....	45
Tweede graads lerarenopleiding - KOP opleiding.....	46
Orientatiejaar.....	47

<b>Tweedegraads lerarenopleidingen - Sittard .....</b>	<b>48</b>
<i>Tweede graads lerarenopleiding - voltijd .....</i>	48
<i>Tweede graads lerarenopleiding - deeltijd .....</i>	48
<b>Nieuwste PABO - Sittard .....</b>	<b>49</b>
<b>Pedagogisch Technische Hogeschool - Eindhoven .....</b>	<b>50</b>
<i>Leraar technisch beroepsonderwijs.....</i>	50
<i>Verkorte opleiding Leraar technisch beroepsonderwijs .....</i>	50
<i>Leraar consumptieve techniek .....</i>	50
<i>Associate degree .....</i>	51
<i>Professionaliseringstrajecten .....</i>	51
<b>Fontys Academie of Arts – docent beeldende kunst .....</b>	<b>51</b>
<b>Fontys Sport en Bewegen .....</b>	<b>52</b>
<b>Master opleidingen.....</b>	<b>53</b>
<i>Master lerarenopleidingen.....</i>	53
<i>Master lerarenopleidingen special educational needs. ....</i>	53
<i>Master leren en innoveren.....</i>	53
<i>Master toetsdeskundige. ....</i>	53
<b>Specifieke doelgroepen .....</b>	<b>54</b>
<i>PDG traject. ....</i>	53
<i>PDG traject individueel verkort .....</i>	54
<i>Zij instromer PO.....</i>	55
<i>Zij instromer VO.....</i>	55
<b>Associate degree - Pedagogisch Educatief Professional.....</b>	<b>56</b>
<b>Gebruikte afkortingen.....</b>	<b>57</b>
<b>Overige brondocumenten .....</b>	<b>58</b>
<b>Bronnenlijst.....</b>	<b>59</b>





DEEL A

ALGEMEEN DEEL VOOR OPLEIDERS

STUDIEJAAR 25-26



# 1. FONTYS LEGT DE FOCUS OP TALENTGERICHT OPLEIDEN

Vanaf 1 september 2025 starten we met een vernieuwd curriculum, gebaseerd op de visie van Talentgericht Onderwijs (Fontys, 2024), waarin we aanstaande leraren de ruimte willen geven om hun eigen talenten te ontdekken, te benutten én verder te ontwikkelen. Aanstaande leraren krijgen meer keuzevrijheid in hun leerroute: ze kunnen zich daarnaast meer verdiepen in wat hen boeit of juist verbreden. Zo ontstaat er meer ruimte voor een persoonlijk loopbaanpad. Fontys leidt leraren op die flexibel en wendbaar zijn – precies wat het onderwijs en de samenleving van hen vragen. De beroepspraktijk heeft hier nadrukkelijk om gevraagd. Een inspirerende leraar beweegt mee met veranderingen in de maatschappij, weet wat leerlingen nodig hebben en speelt daarop in. Door ontwikkelingsgericht op te leiden, werken we samen met het werkveld aan leraren die bevlogen, creatief en authentiek zijn. Leraren die blijven leren, zich blijven ontwikkelen, bij de tijd blijven en continu nadenken welke persoonlijke en professionele ontwikkeling nodig is. Hiermee wordt ook een brug gebouwd naar een leven lang ontwikkelen. (Fontys, 2024)

## 1.1 HOE HERKEN JE TALENTGERICHT OPLEIDEN OP DE LEERWERKPLEK?

Fontys (2024) kiest voor Talentgericht onderwijs en heeft dit in vijf uitgangspunten uitgewerkt. Deze uitgangspunten komen sterk overeen met belangrijke principes van Samen Opleiden. Juist in de beroepspraktijk ontdekken aanstaande leraren hun **talent (1)**.

In de praktijk krijgen aanstaande leraren namelijk ruimte om hun eigen talenten en vaardigheden te ontwikkelen, terwijl ze ook leren

hoe ze de talenten van hun leerlingen kunnen herkennen en stimuleren. Veel aanstaande leraren ervaren **de leerwerkplek als authentiek (2)**. Ze krijgen de kans om theorie in de praktijk te brengen en praktische routines te ontwikkelen. Ze ontvangen waardevolle feedback en inzichten van opleiders uit de opleiding en de praktijk, medestudenten en leerlingen, wat hun handelen versterkt. Door deze context kunnen ze zich ontwikkelen, keuzes leren maken en ontdekken wie ze willen zijn als leraar, wat hun zelfvertrouwen en authenticiteit vergroot. Nieuwsgierigheid is daarbij de motor van ontwikkeling. Daarom stimuleren we een **onderzoekende houding en samen leren en ervaren (3)** en is er in veel opleidingsscholen ruimte te ontdekken en te onderzoeken. Aanstaande leraren kunnen met collega's nadenken over klas- en schooluitdagingen, knelpunten bespreken en werken aan onderwijsvraagstukken. Naast dat een leraar een solide kennisbasis nodig heeft, geeft het beroep van leraar alle kansen om eigen accenten te kunnen leggen. We dagen aanstaande leraren dan ook uit om **eigenaar te zijn van hun eigen leerproces (4)**. Dit helpt hen om zelfstandiger en zelfbewuster te worden in wat nodig is te ontwikkelen. Het legt ook meteen een relatie naar wat onderwijs op dit moment van leerlingen/studenten vraagt aan zelfsturing en eigenaarschap. Toekomstige leraren hebben dit zelf ook doorleefd. Daarnaast vinden we het belangrijk dat aanstaande leraren ruimte krijgen om te studeren. Steeds meer zien we een combinatie van werk en studie. Opleiding, beroepspraktijk en de aanstaande leraar zijn **samen verantwoordelijk om studeerbaarheid (5)** om een goede balans tussen studeren en leren/werken in de praktijk te realiseren.



Bron: Fontyskader Talentgericht Onderwijs (2024)



## 1.2 DIALOGISCH VALIDEREN MET DE BEROEPSPRAKTIJK

Dialogisch valideren helpt om op een meer flexibele en gepersonaliseerde wijze de persoonlijke leerervaringen en onderbouwing van handelen te kunnen waarderen (Brouwer & Duvekot, 2024). Het helpt ook om 'onnodig' leren te voorkomen en zorgt ervoor dat het onderwijs beter aansluit op de praktijk, de behoeften en talenten van de lerende.

### Met dialogisch valideren ga je anders kijken naar ontwikkeling en beoordeling

Dialogisch valideren vraagt om de traditionele, gestructureerde manier van opleiden los te laten en open te staan voor een meer flexibele en persoonlijke aanpak. Het start met een gesprek om de inbreng van de aanstaande leraar te beluisteren. In een gesprek tussen de aanstaande leraar, de opleiding en de beroepspraktijk, wordt bepaald welke kennis en vaardigheden de lerende al bezit en wat er nog geleerd moet worden. Hoe de aanstaande leraar vervolgens aan de slag gaat kan heel verschillend zijn. In principe handelen we zo ook al binnen Samen Opleiden, bijvoorbeeld in het startgesprek.

De wijze waarop aanstaande leraren dan aan de slag gaan, kan verschillend zijn. Sommigen zullen kiezen voor een vaste route met gestructureerde leeractiviteiten en suggesties op de leerwerkplek. Zij hebben houvast aan een strakkere procesbegeleiding en een duidelijk stappenplan rondom het opbouwen van portfolio en toetsing. Andere aanstaande leraren kiezen meer een leerwegaafhankelijke route.

### Bij dialogisch valideren is aandacht voor:

- Ø Eigenaarschap, waarbij de aanstaande leraar inspraak heeft in het leerproces en mede kan bepalen hoe de leerroute eruitziet.
- Ø Flexibiliteit en maatwerk, waarbij de leerroute wordt aangepast aan de individuele situatie van de lerende (efficiënter en motiverend).
- Ø Een meer formatieve en waarderende kijk op beoordelen.

*"Toen de student de leerroute snel duidelijk maakte dat ze veel beter wist wat ze al wel en niet beheerste en wat ze moest doen om de leerroute te halen. Zo ontstaat eigenaarschap."*

*Chris Kroeze - onderzoeker*

Van...	Naar...
focus op beheersen van kennis en vaardigheden	een meer holistische, gepersonaliseerde leercultuur
controle op wat geleerd moet worden	vertrouwen in wat geleerd is en geleerd kan worden.
gestuurde opdrachten in een door opleiders bedachte structuur	de stem van de aanstaande leraar en deze te verbinden aan voor hen nieuwe zinvolle leerervaring
beoordelend en beslissend (behaald/niet behaald)	prestatiefeedback (zie 5.2) laat de aanstaande leraar zien hoever hij is met het aantonen van de leeruitkomst(en).

"DE LAT SAMEN BEPALEN"

PRAATPLAAT KROEZE EN TIMMERMANS (PLATFORM SAMEN OPLEIDEN)

CLICK HERE 

## 2. HOE ZIET HET NIEUWE CURRICULUM ERUIT?

Per september 2025 starten we voor cohort 2025 met een nieuw curriculum, gevolgd door een gefaseerde implementatie per studiejaar. Alle voorgaande cohorten blijven in het 'oude' curriculum werken. Het vernieuwde curriculum is meer aangepast aan de wensen van het werkveld en het biedt aanstaande leraren meer keuzemogelijkheden om hun loopbaan te verrijken.



### Het gehele curriculum is opgebouwd uit leeruitkomsten

Lerarenopleidingen voor po, vo en mbo, inclusief kunstvakdocentopleidingen en alo, hebben in het bestuursakkoord afgesproken te gaan werken met leeruitkomsten, zodat leraren gepersonaliseerde opleidingstrajecten kunnen volgen. Het start met de vraag: "Wat heeft deze student te leren?"

Leeruitkomsten beschrijven wat een toekomstige leraar aan het einde van een leerproces moet weten, begrijpen of kunnen doen. In plaats van alleen te kijken naar de inhoudelijke kennis en lesgeven in de klas, draait het om het totaalbeeld dat de leraar aan het einde van periode van een semester (20 weken) laat zien.

- Voor het **universele programma** zijn universele leeruitkomsten ontwikkeld gebaseerd op het beroepsbeeld, de vernieuwde generieke kennisbasis en gesprekken met het werkveld.
- Voor het **specifieke programma** zijn leeruitkomsten ontwikkeld vanuit de verschillende (vak)specifieke kennisbases inclusief vakdidactiek en feedback van werkveldcommissies.
- Verder wordt de **profilering** ontwikkeld. Denk hierbij aan bi-certificering (extra bevoegdheid) of verdieping in een specifiek thema (bijvoorbeeld innovatie, leer- en gedragsproblemen, versterking in het mbo, burgerschap).

### 3. ROL VAN WERKPLEKLEREN

#### 3.1 WERKPLEKLEREN ALS INTEGRAAL ONDERDEEL VAN HET CURRICULUM

De norm voor Samen Opleiden is dat minimaal 40% van het curriculum in de praktijk plaatsvindt.

- De universele leeruitkomsten vragen altijd om een leerwerkplek waarin aanstaande leraren didactisch, pedagogisch en onderzoekend bezig kunnen zijn.
- Voor de specifieke leeruitkomsten hangt de noodzaak van een leerwerkplek af van de inhoud van de leeruitkomsten. Leeruitkomsten van vakdidactisch aard of gekoppeld aan de EVL 'Realisatie van leertrajecten' vragen in elk geval om een leerwerkplek.
- De keuze voor een bepaalde profilering bepaalt of een leerwerkplek nodig is.

De stageperioden voor de voltijdopleidingen en de richtlijnen met betrekking tot plaatsing, matching of het vinden van een eigen leerwerkplek staan beschreven in de folder 'Werkplekieren Fontys Educatie'. Deze is in de maand mei verstrekt via de nieuwsbrieven.

Deeltijdstudenten, KOP-studenten en PDG'ers (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) en zij-instromers zetten hun dagen flexibel in.

#### 3.2 SAMEN OPLEIDEN EN KWALITEIT VAN LEERWERKPLEKKEN

Het Kwaliteitskader Samen Opleiden (2022) beschrijft dat de opleidingsschool en de opleiding een gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van een leerwerkplek. Wat als kwaliteit wordt gedefinieerd staat niet beschreven, maar is wel beschreven door Onstenk (1997), Poortman (2009) en Zitter (2011). Er zijn vier kernelementen die zorgen voor een kwalitatief rijke leerwerkplek:

- Ø **Op de leerwerkplek is veel ruimte om te oefenen en te experimenteren**  
Leren vindt plaats op verschillende locaties, zowel binnen als buiten de school. Dit perspectief biedt aanstaande leraren de mogelijkheid om in diverse contexten te leren en hun vaardigheden toe te passen, wat hun aanpassingsvermogen en flexibiliteit vergroot.
- Ø **Op de leerwerkplek is samen leren, participatie, interactie en groepsleren zichtbaar**  
Dit perspectief benadrukt het belang van samenwerking in het onderwijs. Aanstaande leraren krijgen de kans om actief deel te nemen, te communiceren en samen te werken met collega's, opleiders, onderzoeksgroepen.
- Ø **Opleiders en aanstaande leraren maken tijd vrij voor feedback en reflectie**  
Dit perspectief houdt rekening met de tijd die nodig is voor leren. Het benadrukt het belang van een balans tussen werk en studie, zodat aanstaande leraren de tijd hebben om te reflecteren en hun kennis te verdiepen. Feedback en ondersteuning zijn cruciaal om het leerproces te versterken en te helpen het handelen in de praktijk te verbeteren.
- Ø **Er is toegang tot bruikbare informatie binnen (en buiten) de leerwerkplek**  
Dit perspectief focust op de hulpmiddelen en technologieën die het leren ondersteunen. Toegang tot de juiste middelen en systemen in de school zijn hierbij essentieel.

Om de leerwerkplek te verrijken geven we ter inspiratie twee mooie instrumenten.

### Bouwstenen voor een rijke leeromgeving

In 2023 heeft het Platform Samen Opleiden het katern 'Bouwstenen voor de leeromgeving van Samen Opleiden' uitgegeven.

Deze zes bouwstenen vormen een stevig fundament om de kwaliteit van een leerwerkplek te duiden. Veel bouwstenen vallen samen met de uitgangspunten van Talentgericht onderwijs. Ze nodigen uit tot het creëren van leeromgevingen waarin ruimte is voor eigenaarschap, nieuwsgierigheid, samenwerking en reflectie. Voor opleiders betekent dit een kans om met een frisse blik te kijken naar hun eigen praktijk: Hoe geef jij vorm aan een leeromgeving waarin talenten worden gezien en benut?



MEER WETEN OVER  
DEZE BOUWSTENEN?

CLICK HERE 

### Handvatten om contextleren te versterken

In het studiejaar 2023-2024 is een groep opleiders, onder leiding van Bob Koster, aan de slag gegaan met een gezamenlijke verkenning hoe studenten op de werkplek in hun professionele ontwikkeling de context sterker kunnen benutten. Op basis van kleinschalig, praktijkgerichte onderzoeken heeft het netwerk een 'OPEN' model voor contextrijk leren opgeleverd.

De context geeft de aanstaande leraar veel input om het leraarschap te leren via:

- Observeren
- Participeren
- Extern de omgeving van de school verkennen
- iNtern de cultuur en kleur van de school

Uit dit netwerk zijn ook tien handvatten ontwikkeld om het contextleren te versterken.

Deze zijn nu beschikbaar voor werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders in de vorm van een interactieve pdf. Ondersteuning en/of training nodig om contextrijk leren te stimuleren, mail naar [stagezakenflot@fontys.nl](mailto:stagezakenflot@fontys.nl). Zij zetten de vraag dan verder door.

HANDVAT 1) CONTEXTRIJK KIJKEN

HANDVAT 2) VRAAGCIRKEL BEREDENEREND LEREN

HANDVAT 3) BETEKENISVOL GEBRUIK VAN KENNIS OP DE WERKPLEK

HANDVAT 4) WAUW TOOL

HANDVAT 5) CONTEXTRIJK LEREN IN VO CONTEXT

HANDVAT 6) LEREN IN BEROEPSGERICHTE CONTEXT VAN HET MBO

HANDVAT 7) ONDERWIJS VERBINDEN VANUIT DE OMGEVING BUITEN DE SCHOOL

HANDVAT 8) DE WIJK ALS ONDERDEEL VAN DE SCHOOL

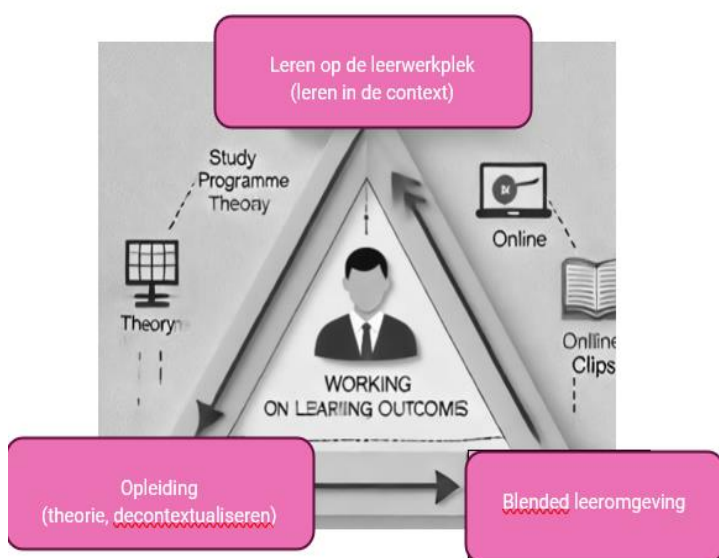
HANDVAT 9) LEREN VAN ANDERE ONDERWIJSCONTEXTEN

MEER WETEN OVER  
DE INTERACTIEVE PDF?

CLICK HERE 

### 3.3 DE TOTALE LEEROMGEVING VOOR DE AANSTAANDE LERAAR

De aanstaande leraar beweegt zich in een aantal leeromgevingen: de leerwerkplek, de opleiding en de 'blended' leeromgeving. Al deze leeromgevingen zorgen ervoor dat de aanstaande leraar zich kan ontwikkelen tot een startbekwame leraar. In deze handreiking willen we benadrukken dat het werkplekleren dient plaats te vinden in een passende werkcontext die aansluit bij de afstudeerrichting of het getuigschrift is vereist. In deze leeromgeving kan de aanstaande leraar zich ontwikkelen in lijn van de leeruitkomsten per eenheid van leeruitkomsten.



*Lisa observeert hoe ervaren leraren het creëren van een veilig groepsklimaat toepassen in de klas. Lisa krijgt de kans om werkvormen uit te proberen om groepsprocessen te beïnvloeden in positieve zin en ontvangt feedback van haar werkplekbegeleider en leerlingen. Daarnaast maakt Lisa gebruik van een 'blended' leeromgeving. Dit betekent dat ze online video's bekijkt, interactieve opdrachten maakt en deelneemt aan virtuele discussies met medestudenten en docenten over dit thema. Ook bezoekt ze de bijeenkomsten op Fontys. Deze combinatie van theorie, praktijkervaring en online leren helpt Lisa om met de leeruitkomsten aan de slag te gaan.*

Fontys Educatie wil aansluiten bij het beleid van Fontys van hybride leeromgevingen. Met de veranderende doelgroep (meer carrièreswitchers, meer 'associate degree' en onderwijsassistenten en praktijkinstructeurs) zoeken opleidingen, maar ook opleidingsscholen naar nieuwe flexibele vormen. Hybride onderwijs kan hierbij helpend zijn.

Op de opleiding	Afwisseling van fysieke bijeenkomsten, workshops en gastsprekers uit de praktijk. Onderwijs wordt deels fysiek, deels online vormgegeven.
Op de leerwerkplek	Aanstaande leraren brengen een deel van hun tijd door op de leerwerkplek. De begeleiding van werkplekbegeleiders is meestal fysiek, maar gesprekken kunnen ook online gevoerd worden.
Virtueel werken	Er is mogelijkheid voor aanstaande leraren om met Virtual Reality te werken in virtuele klaslokalen.
Blended	Er is ruimte voor 'blended learning' waarbij de aanstaande leraar in Canvas materialen kan vinden, zoals kennisclips.

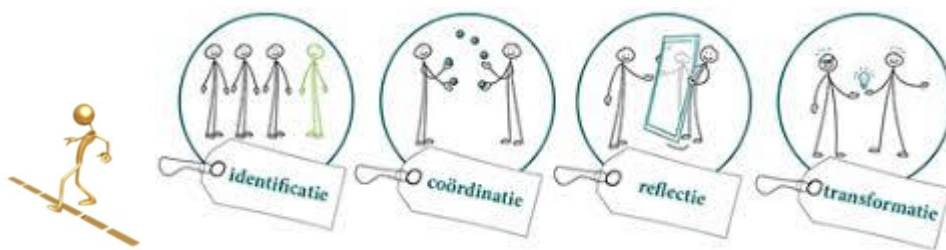
### 3.4 HET BELANG VAN INTEGRATIEF OPLEIDEN

De centrale vraag is hoe de kwaliteit van het leren van leraren in opleiding verbeterd kan worden door praktisch handelen, bruikbare theorie en de ontwikkeling van de leraar als persoon krachtig met elkaar te verbinden. Dit noemen we integratief opleiden. Speciale aandacht gaat daarbij uit naar verbindingen waarin 'boundary crossing' een rol speelt.

De aanstaande leraar is een grensganger (broker) en gaat over de grenzen van de opleiding en de schoolpraktijk. Hierdoor verbinden zij theoretische kennis met praktijkervaringen, wat leidt tot een integratie van theorie, praktijk en persoonlijke ontwikkeling. Ook schoolopleiders, instituutopleiders en werkplekbegeleiders zijn grensgangers.





Met boundary crossing worden verbindingen gelegd tussen verschillende praktijken (Akkerman & Bakker, 2011).



Bron: [Researchblog](#), Akkerman & Bakker

De centrale vraag is hoe de kwaliteit van het leren van leraren verbeterd kan worden door praktisch handelen, bruikbare theorie en de ontwikkeling van de leraar als persoon krachtig met elkaar te verbinden. Dit noemen we integratief opleiden. Meer informatie is te vinden via de link naar [Lectoraat Integratief opleiden](#). Alleen het feit dat je in elkaars fysieke omgeving komt zorgt niet automatisch voor 'boundary crossing' of een gezamenlijke taal. Het feit dat een aanstaande leraar soms op de stageschool en soms op het opleidingsinstituut is, betekent niet automatisch dat praktijkervaringen verbonden worden met theoretische kennis (Crasborn & Hennissen, 2021). Vaak ervaren aanstaande leraren dit nog als twee aparte werelden. Om die werelden met elkaar te verbinden zijn gerichte leeractiviteiten nodig die ontworpen en uitgevoerd moeten worden. Welke zijn dat concreet? Door wie worden die uitgevoerd? En wat en hoe wordt daarmee verbonden?

#### Twee voorbeelden ter inspiratie

- **Koppelkaarten.** In 2010 hebben enkele opleidingscholen koppelkaarten ontwikkeld. Ze helpen bij het reflecteren op leerdoelen/LUK's, theorie en ervaringen. De koppelkaart eens bekijken? [CLICK HERE](#) 
- **De persoon bij boundary crossing.** Stappers en Van Dijk (2020) onderzochten hoe studenten beter begeleid kunnen worden bij het pendelen tussen opleiding en praktijk. Ze benadrukken dat lef, een onderzoekende houding, zelfvertrouwen en het mogen falen cruciaal zijn voor groei bij boundary crossing. [CLICK HERE](#) 



## 4. BEGELEIDEN EN BEOORDELEN OP DE LEERWERKPLEK

### 4.1 WAT VERANDERT ER, WAT BLIJFT HETZELFDE

	Wat blijft hetzelfde?	Wat verandert er?
Begeleiden	De werkplekbegeleider (6.1) blijft verantwoordelijk voor de eerstelijnsbegeleiding op de leerwerkplek (en schoolopleider). Tijdens het begeleiden wordt ontwikkeling gestimuleerd en veel feedback gegeven. De tweedelijnsbegeleiding blijft in handen van de instituutsopleider (6.3).	De werkwijze van begeleiding was voorheen heel divers en per instituut geregeld. Dit wordt nu meer gestroomlijnd door middel van het hulpmiddel 'Navigeren door je leerproces' (4.2).
Beoordelen	Bij het beoordelen op de werkplek gaat het erom dat opleiders routinematig handelen bij de aanstaande leraar kunnen waarnemen en vaststellen. De stem van het werkveld blijft bestaan (via prestatiefeedback).	In het nieuwe curriculum ligt de nadruk meer op ontwikkelingsgericht leren. Voorheen werd beoordeling gegeven voor de stage (wel/niet behaald). Nu wordt gewerkt met prestatiefeedback (5.2). Opleiders vanuit de beroepspraktijk en opleiding doen uitspraken over de beheersing van (de eenheid van) leeruitkomsten. Deze prestatiefeedback zorgt ervoor dat de uitslag bij de beslissing geen verrassing is voor de aanstaande leraar.
Beslissen	De aanstaande leraar dient een assessmentportfolio (7.1) aan te leveren, dat blijft hetzelfde. Nog niet alle opleidingen werkten met een 'beslisfunctie'.	<p>Twee examinatoren beslissen of de student de totale EVL voldoende heeft aangetoond. Examinatoren beoordelen het assessmentportfolio vanuit een meer holistische kijk. Examinatoren controleren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ontvankelijkheidscriteria en authenticiteit</li> <li>• VRAAKKT-criteria</li> <li>• aanwezigheid van (positief waarderende) prestatiefeedback</li> <li>• onderbouwing van de leeruitkomsten.</li> </ul> <p>Op basis hiervan beslissen (8.1) zij of de aanstaande leraar de EVL onder niveau, op niveau of boven niveau heeft aangetoond.</p>

## 4.2 HULPMIDDEL OM TE BEGELEIDEN: NAVIGEREN DOOR JE LEERPROCES

In het nieuwe curriculum wordt gewerkt met grote eenheden van leeruitkomsten van 15 of 30 studiepunten. De handreiking 'Navigeren door je leerproces' is een hulpmiddel voor de aanstaande leraar om in zes vaste stappen aan grote leeruitkomsten te werken.

De studiecoach begeleidt in eerste instantie de student hoe te werken met leeruitkomsten.

Op de werkplek krijgt het 'navigeren door het leerproces' ook een plek in de begeleiding door de werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutsopleider.

DE HANDREIKING 'NAVIGEREN DOOR JE LEERPROCES' DOWNLOADEN?

CLICK HERE 



### DE STAPPEN KORT UITGELEGD



#### 4.2.1 VERWACHTINGEN VERHELDEREN



Als de EVL wordt opgestart, gaat ook de eerste stap van 'Navigeren in je leerproces' van start. Leeruitkomsten worden verkend en de aanstaande leraar wordt uitgedaagd hierover beelden te gaan vormen. De eerste stap 'Verwachtingen verhelderen' begint vaak op de opleiding, maar de beelden worden op de leerwerkplek verder aangescherpt. De context van de school, de cultuur en de doelgroep kunnen de leeruitkomsten kleur geven.

Het **start- of intakegesprek** is helpend om de beelden of verwachtingen met elkaar te verhelderen. Het advies is dan ook om tijdens het startgesprek de vragen van stap 1 uit de handreiking te gebruiken. De begeleidingsdriehoek (werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutsopleider) helpen de aanstaande leraar te bepalen wat op de leerwerkplek geleerd kan worden en wat de specifieke context hierin kan bieden. In de stap 'Verwachtingen verhelderen' wordt concreet gemaakt wat er nodig is om aan de slag te gaan met de leeruitkomsten.



## 4.2.2 DYNAMISCH PLAN MAKEN



De aanstaande leraar heeft op basis van de eerste stap een beeld gevormd welke leeractiviteiten mogelijk zijn en welke literatuur, bronnen ondersteuning kunnen geven. Dit geeft de aanstaande leraar ideeën voor een plan, waarbij meerdere leeromgevingen (opleiding, leerwerkplek, blended omgeving) worden benut. Het plan beschrijft activiteiten op de leerwerkplek, belangrijke bijeenkomsten op de opleiding en geschikte literatuur. Het advies is dan ook om tijdens het startgesprek ook de vragen van stap 2 uit de handreiking te gebruiken.

## 4.2.3 PROBEREN, OEFENEN EN LEREN



Op de leerwerkplek gaat de aanstaande leraar vervolgens aan de slag met oefenen, ervaren en experimenteren. De activiteiten zijn divers: lesgeven, gesprekken met experts en leerlingen, meedoen aan activiteiten in de school, themabijeenkomsten op de opleidingsschool, intervisie, en het werken aan verslagen.

Op de opleiding volgt de student (werk)colleges. Ook het bestuderen van bronnen krijgt in deze stap een plek en het leren koppelen van theorie, praktijk en persoon.

De opleiders op de leerwerkplek dagen de aanstaande leraar uit om zich te ontwikkelen, bijvoorbeeld in de vorm van intervisie of door samen les te geven. Ook activiteiten buiten het lokaal worden ondernomen om ten volle het leraarschap te ervaren. Tijdens de fase 'Proberen, oefenen en leren' vragen studenten leerfeedback op plannen, lessen en/of tussenproducten. Dit helpt hen het leerproces bij te sturen en nieuwe inzichten op te doen. In deze fase is er veel gelegenheid leerfeedback te verzamelen van medestudenten, leerlingen, werkplekbegeleider, schoolopleider, instituutopleider, collega's van school en docenten van de opleiding. Een handige plek om alle feedback te verzamelen is Portflow. Praktische zaken rondom het werken met Portflow worden verder uitgewerkt in de studiewijzers of op de Canvas omgeving.

### *Lesbezoek*

Een van de taken van de werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider is om een volledig beeld te vormen van het routinematig handelen van de aanstaande leraar. Omdat de werkplek-begeleider (6.1) en schoolopleider (6.2) de eerstelijnsbegeleiding verzorgen, volgen zij de aanstaande leraar frequenter in de praktijk, bijvoorbeeld door lesbezoeken, gesprekken en intervisie. Voor bepaalde EVL's is lesbezoek nodig kijkend naar de inhoud van de leeruitkomsten. Binnen Fontys Educatie is afgesproken dat de instituutopleider (6.3) (als de EVL erom vraagt) één lesbezoek aflegt, in het kader van tweedelijnsbegeleiding.

Extra lesbezoeken (zowel eerste- als tweedelijnsbegeleiding) worden ingezet als de situatie erom vraagt of als de aanstaande leraar erom vraagt. In de driehoek werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider wordt hierover een besluit genomen.

## 4.2.4 LEREN ZICHTBAAR MAKEN



Tijdens het leerproces verzamelt de aanstaande leraar diverse bewijzen in het ontwikkelportfolio, zoals analyses, lesontwerpen, toets-resultaten, interviews, videofragmenten en een bevestiging van vaardigheden door anderen. Deze materialen zijn vaak tussenresultaten waarop leerfeedback is gevraagd. Het is belangrijk dat de aanstaande leraar zichtbaar maakt wat er met de feedback is gedaan, bijvoorbeeld door te reflecteren, producten aan te passen of feedback te verwerken in de lesactiviteiten die de leraar vervolgens gaat ondernemen. In de fase 'Leren zichtbaar maken' verzamelen aanstaande leraren materialen in hun portfolio en gebruiken ze leerfeedback om de kwaliteit en volledigheid van hun bewijsmateriaal te verbeteren. Dit geeft richting aan het proberen, oefenen en leren.

Het is verstandig om in deze of de volgende stap **een voortgangsgesprek** te plannen om de stand van zaken te bespreken. Op deze manier wordt tussendoor ook aangegeven waar de aanstaande leraar staat ten opzichte van de leeruitkomsten. Verzoek is om de aanstaande leraar hiervoor het initiatief te laten nemen. In de praktijk zien we vaak dat aanstaande leraren praktisch aan de slag zijn geweest. Geef in deze fase ook nadrukkelijk aandacht voor theoretische onderbouwing en de koppeling theorie, praktijk, persoon. Het kan helpend zijn om

## 4.2.5 PAS OP DE PLAATS MAKEN



Op een aantal vaste momenten bekijkt de aanstaande leraar hoe het leerproces, de gevraagde feedback en het ontwikkelde bewijsmateriaal bijdragen aan het kunnen aantonen van de leeruitkomst(en).

In deze stap vraagt de aanstaande leraar prestatiefeedback, waarbij hij bevestiging vraagt op waar hij staat ten opzichte van de leeruitkomsten.

Zo krijgt de aanstaande leraar zicht op wat nog nodig is om de totale EVL aan te tonen.

### Prestatiefeedback dient twee doelen

1. Prestatiefeedback is er voor de aanstaande leraar  
De prestatiefeedback geeft een beeld waar hij staat ten opzichte van de leeruitkomsten en geeft aan welke verbeteringen/aanvullingen nog nodig zijn, of waar nog stappen te maken zijn om de EVL aan te tonen.
2. Prestatiefeedback is er voor de beslisser (examinator)  
Prestatiefeedback wordt bekeken door de examinatoren en geeft informatie om een beslissing te nemen of de EVL wel of niet is aangetoond.

### Doelen van Prestatiefeedback

#### DOELEN VAN PRESTATIEFEEDBACK BIJ LERARENOPLEIDING

##### AANSTAANDE LERAAR



Inzicht in voortgang en ontwikkelpunten om EVL aan te tonen

##### EXAMINATOR



Informatie voor besluitvorming over het aantonen van de EVL

Als uit prestatiefeedback blijkt dat de aanstaande leraar nog niet voldoet aan het verwachte niveau, zijn er twee mogelijkheden:

- De aanstaande leraar doet kleine aanpassingen of aanvullingen in het portfolio. Deze dienen gemakkelijk te vinden zijn door de examinatoren (bv. door te werken in een andere kleur of de verbetering of aanvulling goed te duiden in de onderbouwing van de leeruitkomsten)
- Bij te gering of onvoldoende bewijs keert de aanstaande leraar terug naar de fase van leerfeedback. Er wordt opnieuw uitgeprobeerd, er worden materialen verzameld en er wordt op een later moment opnieuw prestatiefeedback gevraagd.



Per Eenheid van Leeruitkomsten (EVL) of leeruitkomsten kan prestatiefeedback van verschillende personen komen. Er kan dan een rijker gedeeld beeld van de student ontstaan omdat er vanuit verschillende perspectieven uit de verschillende leeromgevingen vergelijkbare signalen worden afgegeven (saturatie).

#### 4.2.6 KLAARMAKEN ASSESSMENTPORTFOLIO



Wanneer de aanstaande leraar voldoende routinematig handelen heeft laten zien, voldoende materiaal heeft verzameld en prestatiefeedback heeft ontvangen, kan hij beginnen met het samenstellen van een assessmentportfolio. De aanstaande leraar filtert dan bewijs uit het ontwikkelportfolio en stelt een assessmentportfolio samen. Per EVL moet duidelijk zijn wat er in het portfolio dient te worden opgenomen. Dat kan voor een deel verplicht zijn, zoals vermeld in het OER, bijvoorbeeld een verplichte landelijke toets), maar het gaat ook om de volgende onderdelen. Hiervoor zijn enkele standaardafspraken gemaakt, zie hoofdstuk 7 (paragraaf 7.1 en 7.2). Ook vindt de aanstaande leraar in de

studiematerialen in Canvas bij elke EVL hiervoor aanwijzingen. Door deze stappen te volgen, kan de aanstaande leraar een volledig en goed gedocumenteerd assessmentportfolio samenstellen. Om een beeld te schetsen, zitten we in de eerste drie stappen van onderstaand proces. Met onderstaand stappenplan kan de aanstaande leraar goede keuzes maken en een goed kwalitatief assessmentportfolio maken.

##### 1. **Selectie bewijsmateriaal**

Selecteren van de meest representatieve en relevante materialen uit het ontwikkelportfolio. Checken of er nog verplicht bewijsmateriaal toegevoegd moet worden.

##### 2. **Onderbouwing**

Onderbouwt waarom de leeruitkomsten beheerst worden en verwijst naar bewijsmateriaal. In de onderbouwing maakt de aanstaande leraar een koppeling tussen theorie-praktijk-persoon. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van de kernconcepten uit de generieke kennisbasis.

3. **Ontvankelijkheidscriteria en authenticiteitsverklaring**  
Controleert of het portfolio voldoet aan de ontvankelijkheidscriteria.  
En voegt een authenticiteitsverklaring toe.
4. **Prestatiefeedback**  
Bij punt 2 van de ontvankelijkheidscriteria staat dat prestatiefeedback vanuit de lerende driehoek aanwezig moet zijn. Dit maakt dat prestatiefeedback vanuit de beroepspraktijk niet optioneel of aanvullend is. Afhankelijk van de inhoud van een leeruitkomst of EVL is prestatiefeedback vanuit de beroepspraktijk dus een verplicht en integraal onderdeel van het assessmentportfolio.
5. **VRAAKKT criteria**  
Checken of het portfolio aan de VRAAKKT-criteria (Variatie, Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit, Kwantiteit, Kwaliteit, Transparantie) voldoet
6. **Leesbaarheid en navolgbaarheid**  
Zorgt ervoor dat het assessmentportfolio goed georganiseerd en makkelijk navolgbaar is.  
Suggestie is om te werken met een leeswijzer.
7. **Inleveren**  
Levert het assessmentportfolio in via Gradework, waarna de beslisprocedure start.  
Als een student met Portflow werkt wordt hiervoor de procedure Portflow gehanteerd.



Figuur 2: Lerende driehoek (Duvekot, 2016)

## 5. WAAROM IS FEEDBACK ZO BELANGRIJK?

Binnen het hbo verschuift de focus naar flexibel leren, maatwerk en aansluiten bij de leerroute van de aanstaande leraar. Studenten bepalen steeds meer zelf wat, waar, wanneer en hoe ze leren. Het wordt dus steeds belangrijker dat mensen hun eigen leerproces kunnen sturen. Dit sluit aan bij de veranderende arbeidsmarkt, waarin een leven lang ontwikkelen centraal staat. In toenemende mate wordt ook op de arbeidsmarkt verwacht dat mensen in staat zijn om hun eigen ontwikkeling te sturen, wat noodzaakt dat mensen zelf feedback gaan zoeken, verwerken en gebruiken (Joughin et al, 2021). Feedback is daarbij geen eenrichtingsverkeer, maar een interactief proces met feedback zoeken, waarderen, begrijpen, gebruiken, geven en ontvangen.

Dit vermogen wordt ook wel feedbackgeletterdheid genoemd (Winstone & Carless, 2019). Maar wat is dat dan eigenlijk?

En wanneer is feedback effectief om werkelijk ontwikkeling te kunnen sturen?



### 5.1 ZEVEN CRITERIA VOOR EFFECTIEVE FEEDBACK

Het Westerveld-framework (2021) beoogt het verbeteren van feedbackdialogen. Het richt zich op situaties waarin professionals vaak met hiërarchische verschillen – samenwerken en feedback uitwisselen. In het framework worden zeven concrete criteria gegeven voor effectieve feedback.

<b>1. Open en respectvol</b>	Feedback wordt op een veilige en positieve manier gegeven, met respect voor de student als persoon
<b>2. Relevant</b>	De feedback sluit aan bij de leervragen of leeruitkomsten en is direct toepasbaar voor de student.
<b>3. Timing</b>	Feedback wordt op het juiste moment gegeven: niet te laat, zodat de student er nog iets mee kan doen. Hier wordt het zogenaamde 'feedback kerkhof' voorkomen: feedback is met zorg gegeven, maar er wordt niet naar gekeken of niets mee gedaan.
<b>4. Dialoog</b>	Feedback is geen eenrichtingsverkeer, maar een gesprek waarin ruimte is voor vragen, reflectie en wederzijds begrip.
<b>5. Adaptief</b>	De feedback past bij de situatie, het niveau en de leerbehoefte van de student.
<b>6. Betekenisvol (begrip)</b>	De feedback helpt de student om te snappen <i>waarom</i> iets goed of minder goed ging.
<b>7. Gericht op actie</b>	Feedback geeft concrete handvatten voor leren en/of verbeteren.

## Twee suggesties

Het Westerveld-framework stimuleert leraren in opleiding om hun ontwikkeling te reflecteren en gericht te werken aan één van de zeven feedbackcriteria, ondersteund door praktische infographics met tips voor feedbackgevers en ontvangers.

[CLICK HERE](#) 

Een andere checklist met praktische suggesties vanuit diverse beroepspraktijken is hieronder opgenomen. Enkele grondregels kunnen enorm helpend voor het geven van leer- en prestatiefeedback (zie 5.5).

### Geef gerichte en opbouwende feedback

Gebruik concrete voorbeelden om duidelijk te maken wat goed gaat en beter kan, in relatie tot de leeruitkomsten of EVL. Feedback is gericht op verbetering

### Vermijd oordelen en bekritisieren op de persoon

Hattie en Timperley stellen dat feedback op het zelfniveau (persoonlijk oordeel) het minst effectief is. Het leidt af van het leerproces en kan defensieve reacties oproepen. Zij pleiten zij voor feedback die zich richt op gedrag, prestaties en leerstrategieën.

### Feedback is specifiek en duidelijk

Vermijd algemene opmerkingen zoals "Goed gedaan" of "Dit moet beter". Specifieke feedback is veel effectiever en helpt de ontvanger om precies te weten wat er verbeterd moet worden of wat goed is gegaan.

### Benut de kracht van de dialoog

Actief luisteren naar de ontvanger en vragen stellen om hun perspectief te begrijpen. Dit helpt om een dialoog te creëren in plaats van een eenzijdige beoordeling.

### Maak gebruik van de Pendleton-methode

De ander wordt gevraagd wat goed ging (zelfevaluatie). Vervolgens geeft de opleider aan wat is waargenomen. Er wordt aan de ander gevraagd wat beter kon. Vervolgens geef de opleider zijn waarneming. Op basis van de antwoorden van beiden worden nieuwe, concrete afspraken gemaakt over het vervolg.

### Maak je feedback specifiek

Vermijd algemene opmerkingen zoals "Goed gedaan" of "Dit moet beter". Specifieke feedback is veel effectiever en helpt de ontvanger om precies te weten wat er verbeterd moet worden of wat goed is gegaan.

### Feedback is toekomstgericht

Richt feedback op toekomstige acties en verbeteringen in plaats van alleen op het verleden. Bedoeld wordt dus feedback, feedup ook feedforward (Hattie & Timperley) Dit helpt de ontvanger om te groeien en zich te ontwikkelen

### Just in time feedback is krachtig

Geef feedback zo snel mogelijk na het waargenomen gedrag of de prestatie. Dit zorgt ervoor dat de feedback relevant en actueel blijft. Binnen het werken met grote eenheden van leeruitkomsten is het verstandig om kort cyclisch te werken.

### Geef feedback volgens het BKC principe

- Bevestigend: Benoem wat goed gaat en waarom. Dit versterkt gewenst gedrag.
- Kritisch: Wijs op wat beter kan, zonder te oordelen. Focus op gedrag of resultaat.
- Constructief: Geef suggesties voor verbetering of stel een vraag die aanzet tot denken.

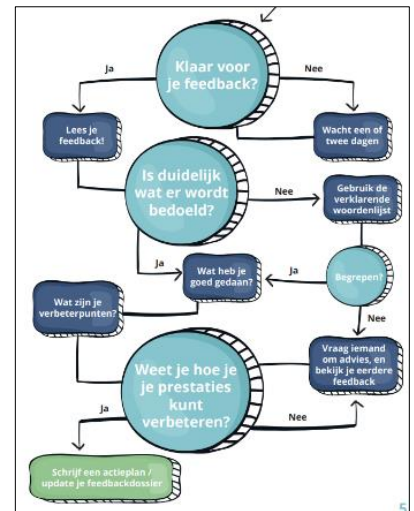
### Notitieruimte eigen suggesties

## 5.2 FEEDBACKGELETTERDHEID AANSTAANDE LERAREN

Het gaat hier om het vermogen om effectief feedbackvragen te stellen en met feedback te kunnen omgaan en dit te benutten voor professionele groei.

Carless & Boud (2018) benoemt vier aspecten:

- **Feedback waarderen**  
Inzien dat feedback een kans is om te leren.
- **Kunnen evalueren**  
Het eigen werk en dat van anderen kritisch kunnen beoordelen.
- **Omgaan met emoties**  
Constructief reageren op feedback, ook als die confronterend is.
- **Feedback gebruiken**  
Feedback daadwerkelijk toepassen om eigen handelen te verbeteren.



## HULPMIDDELEN



Methodieken  
POWER, CLOSER,  
SPARR



Goede feedbackvragen  
leren stellen



Feedbackgids voor  
studenten met  
praktische tips, o.a.  
dit stroomdiagram



Hand out voor  
studenten  
met tips over  
methodieken  
op een rijtje



Artikel van Renske de  
Kleijn met interessante  
inzichten hoe dit te  
stimuleren

[CLICK HERE](#)

[CLICK HERE](#)

[CLICK HERE](#)

[CLICK HERE](#)

[CLICK HERE](#)

## 5.3 FEEDBACKGELETTERDHEID OPLEIDERS

Het is belangrijk dat de aanstaande leraar het vermogen opbouwt om feedback te vragen, te ontvangen en te gebruiken. Dit vraagt ook dat werkplekbegeleiders en school- en instituutsopleiders feedbackgeletterdheid ontwikkelen, wat hen in staat stelt om goede feedback te initiëren en feedbackmethodieken toe te passen.

Opleiders passen feedbackgeletterdheid op drie niveaus in hun werk toe (Boud & Dawson, 2021).

1. Microniveau – in de klas  
Feedback staat in relatie tot het functioneren van de aanstaande leraar in de klas, de lessen, de pedagogische omgang met de doelgroep etc.



2. Mesoniveau – binnen het team, vakgroep, school  
Er is afstemming over feedback en de organisatie van feedback (wie doet wat, organiseren van intervisie, peerfeedbackmomenten etc.)
3. Macroniveau – op het niveau van opleiding en de opleidingsschool  
Feedbackgeletterde opleiders dragen bij aan een cultuur waarin feedback een gedeelde verantwoordelijkheid is en leren centraal staat.

Van de opleider wordt op elk niveau om drie bekwaamheden gevraagd (Boud & Dawson (2021)).

- **Creëert een feedbackrijke leeromgeving**  
De opleider stimuleert studenten om actief deel te nemen aan het feedbackproces: zelf feedback vragen, begrijpen, bespreken en toepassen in vervolgtaken.
- **Waarborgt veiligheid en relatie**  
Een feedbackgeletterde opleider zorgt voor een veilige leeromgeving waarin fouten maken mag ruimte is voor emoties rond feedback. Het is een wederzijds leerproces.
- **Handelt pragmatisch**  
De opleider organiseert feedback efficiënt, bijvoorbeeld via technologie, peerfeedback of zelfevaluatie, om het proces effectiever te maken.

## HULPMIDDELEN



Handreiking met tools voor opleiders  
POWER, CLOSER, SPARR

[CLICK HERE](#) 



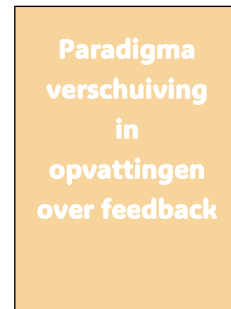
Handreiking met tools voor werkplekbegeleiders  
POWER, CLOSER, SPARR

[CLICK HERE](#) 



Dit dossier geeft inzicht en tools om een effectief feedbackproces te organiseren.

[CLICK HERE](#) 



Interessant artikel over feedback met meer achtergrondinformatie over feedbackgeletterdheid

[CLICK HERE](#) 

## 5.4 PORTFLOW: FEEDBACK VRAGEN, IN TE ZIEN EN TE ORDENEN

Het is prettig als er samengewerkt kan worden in één systeem tussen/met het werkveld, de opleiding en de aanstaande leraar. We doen dat in het systeem Portflow. Portflow is geïntegreerd met Canvas en biedt verschillende voordelen die de leerervaring verrijken. De aanstaande leraar kan zelf opleiders, peers en anderen uitnodigen om feedback te geven. Voordelen van Portflow:

- De aanstaande leraar kan gemakkelijk iedereen uitnodigen om feedback te geven.
- De aanstaande leraar kan zijn hele ontwikkeling vastleggen, inclusief feedback vanuit verschillende contexten en personen.
- De aanstaande leraar heeft controle over zijn leerproces, kan bewijzen verzamelen, feedback vragen, en een assessmentportfolio samenstellen.



## 5.5 OVERZICHT: HET VERSCHIL TUSSEN LEER- EN PRESTATIEFEEDBACK

	Leerfeedback	Prestatiefeedback
Wat is het?	Leerfeedback ondersteunt de aanstaande leraar tijdens het navigeren door het leerproces. Door de suggesties en aanwijzingen komt de leraar tot ontwikkeling. Leerfeedback kan gaan over taak, proces en persoon. In leerfeedback zit gericht sturen, maar ook empoweren (eigenaarschap, zelfregulering stimuleren)	Prestatiefeedback geeft inzicht in waar de aanstaande leraar staat ten opzichte van de leeruitkomsten. De student vraagt prestatiefeedback op een deel (bv leeruitkomst) of gehele EVL. Het is verstandig dat de aanstaande leraar eerst via een zelfcheck of zelfevaluatie bekijkt waar die staat voordat prestatiefeedback wordt gevraagd.
Doel	Leerfeedback zet aan tot ontwikkeling of biedt suggesties hoe het geleerde zichtbaar gemaakt kunnen worden. Via leerfeedback krijg de aanstaande leraar handvaten: wat is de kwaliteit van de handeling, van het bewijs, en is dit authentiek genoeg? Zo kan het leerproces worden bijgesteld.	Prestatiefeedback is bedoeld om de aanstaande leraar te helpen begrijpen waar hij staat ten opzichte van de 'norm' (de leeruitkomst). De aanstaande leraar krijgt via prestatiefeedback een beeld of hij op het juiste niveau zit. Prestatiefeedback geeft daarnaast informatie aan de examinatoren voor de te nemen beslissing. Prestatiefeedback draagt bij aan de beslisfunctie.
Hoe vaak?	Regelmatig Meestal informeel	Wordt minder vaak ingezet. Formeel.
Door wie?	Leerfeedback kan door iedereen worden gegeven: werkplekbegeleiders, school- en instituutsopleiders, medestudenten (peers), andere collega's in de school, ouders, leerlingen, vak experts.	Prestatiefeedback wordt bij voorkeur geformuleerd door de werkplekbegeleider en/of schoolopleider, ondersteund door de instituutsopleider en is gericht op het routinematig handelen van de student. Prestatiefeedback moet daarnaast ook door een examinator gegeven.
Wat zien we ervan terug in het portfolio	De aanstaande leraar dient te zorgen voor een variatie in de bewijsvoering. Dat kan dus ook een variatie aan feedback zijn.	Prestatiefeedback wordt gedocumenteerd en de student neemt deze op in het assessment-portfolio. Prestatiefeedback speelt een cruciale rol voor de examinator om een onderbouwde beslissing te kunnen nemen.
Tenslotte	Leerfeedback voorkomt dat prestatiefeedback 'uit de lucht' komt vallen, moeilijk te plaatsen is of niet goed in lijn is met de eerder ontvangen feedback.	Prestatiefeedback kan naast een formulier ook een optelsom van leerfeedback zijn of kan ontstaan als de leerfeedback aangeeft dat het niveau van de 'norm' bereikt is.



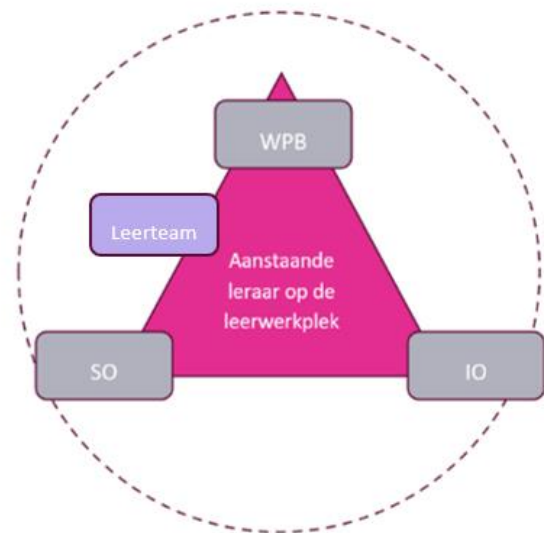
LEES MEER ACHTERGRONDINFORMATIE  
IN DE HANDREIKING LEER EN PRESTATIEFEEDBACK

CLICK HERE 

## 6. HET BEGELEIDINGSNETWERK OP DE LEERWERKPLEK

Het Kwaliteitskader Samen Opleiden vraagt van opleidingsscholen dat zij werken met geprofessionaliseerde opleiders op de leerwerkplek in de hiernaast beschreven driehoek (NVAO, 2022). Bij de begeleiding van de aanstaande leraar op de werkplek zijn (minimaal) de volgende begeleiders betrokken:

- de werkplekbegeleider (WPB), die in het primair onderwijs tot nu toe 'mentor' werd genoemd.
- de schoolopleider (SO), die in het primair onderwijs tot nu toe 'basisschoolcoach' werd genoemd
- de instituutsopleider (IO), die in het primair onderwijs tot nu toe 'opleidingscoach' werd genoemd



Door een driehoek te vormen om de aanstaande leraar kunnen werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders leerbehoeften van de aanstaande leraar en leermogelijkheden van de school optimaal combineren. Dit vraagt om kennis, vaardigheden en attitude van alle betrokkenen (Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, 2019). Naast deze drie begeleiders is ook het leerteam van 'peers' aan deze driehoek toegevoegd, aangezien dit leerteam ook van belang is voor het leren op de leerwerkplek van de aanstaande leraar.

### Waarom rolbeschrijvingen in deze handreiking?

Er zijn diverse rolbeschrijvingen in omloop. Twee documenten zijn leidend geweest om deze rollen te beschrijven, te weten het ZEA-begrippenkader van de Zuidelijke Educatie Alliantie (2023) en het rollenportfolio (2025) van ADEF (Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten). De reden dat we de rolbeschrijvingen opnemen in deze handreiking is dat we vanuit Fontys Educatie een beeld willen geven welke taken bij de werkplekbegeleider, de schoolopleider, instituutsopleider en de examinator liggen. De beoordeling van het werkpleklernen vindt altijd plaats in de driehoek van de aanstaande leraar: werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutsopleider, waarbij de formele eindverantwoordelijkheid bij de instituutsopleider ligt.

## 6.1 DE WERKPLEKBEGELEIDER

### Algemene rolbeschrijving

De aanstaande leraar wordt in een opleidingsschool begeleid door een werkplekbegeleider (WPB).

De WPB heeft het meeste contact met de aanstaande leraar en is de spil van de eerstelijnsbegeleiding. In de huidige praktijk zien we dat voor deze begeleiding verschillende mogelijkheden zijn. Soms wordt één persoon gekoppeld aan de aanstaande leraar of wordt deze taak in duo's of leden in een vakgroep uitgevoerd, zodat de aanstaande leraar altijd een aanspreekpunt heeft.



### Kerntaken en verantwoordelijkheden

De kerntaak van de werkplekbegeleider is het begeleiden van de aanstaande leraar bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk door middel van begeleiding, modelling en het geven van (leer)feedback.

Begeleiden	<p>De werkplekbegeleider ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• is aanspreekpunt voor de aanstaande leraar.</li> <li>• ondersteunt bij het betekenis geven aan leeruitkomsten (zie ook "Navigeren door je leerproces" paragraaf 4.2).</li> <li>• coacht op ontwikkeling en het leerproces</li> <li>• biedt (experimenteer)ruimte om leerervaringen op te doen</li> <li>• hanteert planmatig gevalideerde begeleidingsstrategieën.</li> <li>• geeft begeleiding op de lesvoorbereiding, uitvoering en evaluatie van onderwijs, het zogenaamd (vak)didactisch leerproces.</li> <li>• instrueert de aanstaande leraar hoe deze meer toegepaste pedagogische en vakinhoudelijke kennis kan verwerven en toepassen.</li> <li>• geeft pedagogische, vakinhoudelijke en (vak)didactische instructies</li> <li>• geeft leerfeedback aan de aanstaande leraar over zijn werkplekleren en routinematig handelen.</li> </ul>
Beoordelen	<p>De werkplekbegeleider...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• geeft prestatiefeedback of adviseert in prestatiefeedback over de pedagogische, vakmatige en (vak)didactische ontwikkeling van de aanstaande leraar als ook het routinematige handelen in de beroepspraktijk.</li> <li>• neemt deel aan gesprekken en formatieve beoordelingsmomenten met de aanstaande leraar.</li> </ul>

### Aandachtsgebieden voor de werkplekbegeleider

- Introductie van de aanstaande leraar binnen de context en cultuur van de school.
- Het laten ontdekken en ervaren van wat het beroep van leraar inhoudt.
- Bespreken welke leeractiviteiten in de context van de school kunnen bijdragen aan het leerproces en leeruitkomsten.
- Begeleiden op onderwijskundig en vakdidactisch gebied, met name de begeleiding van de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van onderwijsactiviteiten in het primaire proces.
- Eisen durven stellen aan de werkzaamheden van de aanstaande leraar
- Stimuleren dat de aanstaande leraar zich verder ontwikkelt, in relatie tot het aantonen van de leeruitkomsten en ook in doorgaande lijn van voorgaande feedback/beoordeling.

### Landelijke voorwaarden

- De werkplekbegeleider heeft een opleiding/training tot werkplekbegeleider gevolgd of is bereid deze te volgen (on- of off-the-job).
- De werkplekbegeleider is een leraar die lesgeeft in de context waarvoor de aanstaande leraar wordt opgeleid. De werkplekbegeleider heeft werkervaring en is gediplomeerd.
- De werkplekbegeleider heeft (vak)didactische en pedagogische kennis en kan deze overbrengen.
- De werkplekbegeleider beheerst goede begeleidingsvaardigheden.

### Voorwaarden (Fontys Educatie)

- De werkplekbegeleider blijft zich voortdurend ontwikkelen om deze rol goed te kunnen uitvoeren door bijvoorbeeld kalibratiesessies bij te wonen of aan verdiepende professionalisering deel te nemen.

## HULPMIDDELEN

### **QuickScan voor werkplekbegeleiders**

Wat is kwalitatief goede begeleiding? Hoe weet een WPB of hij zijn werk goed doet? Hoe kunnen anderen daar een beeld van krijgen? Deze scan biedt de WPB de mogelijkheid om een zelfcheck te doen en inzicht te krijgen in de kwaliteit van hun begeleiding. De QuickScan kijkt vanuit vier perspectieven naar de WPB:

- Hart (attitude)
- Hoofd (kennis)
- Handen (vaardigheden)
- Brede context

**CLICK HERE** 

### **Scan bekwaamheden van de werkplekbegeleider**

Deze scan is gebaseerd op de vier bekwaamheidsgebieden van VELON (BRLO-registratie). De scan is ontwikkeld door opleidingsschool Zutphen.

De scan omvat drie onderdelen:

- Een zelfscan van de WPB zelf,
- Een vragenlijst aan student over de WPB
- Een vragenlijst aan schoolopleider over de WPB.

**CLICK HERE** 

## 6.2 DE SCHOOLOPLEIDER

### Algemene rolbeschrijving

Op elke opleidingsschool is er naast de werkplekbegeleider ook een schoolopleider aanwezig.

De schoolopleider is de spil tussen de school en opleiding en is het aanspreekpunt voor het managementteam van de eigen organisatie, de instituutsopleider en het stagebureau van de lerarenopleiding. Daarnaast draagt hij zorg voor overleg en afstemming tussen werkplekbegeleiders die de aanstaande leraren in hun dagelijks functioneren begeleiden. In sommige gevallen kan de SO ook begeleiding en/of beoordeling van aanstaande leraren op zich nemen. Dat is afhankelijk van de kwaliteit of ervaring van de werkplekbegeleider. In veel gevallen is de SO betrokken bij de beoordeling van de aanstaande leraar. Ook adviseert hij over professionalisering binnen de opleidingsschool en is hierbij vaak mede uitvoerder van deze professionalisering.



### Kerntaken en verantwoordelijkheden

Werving	<p>De schoolopleider...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• speelt een rol bij het aanbod van leerwerkplekken, en het aannemen en plaatsen van alle aanstaande leraren in de school.</li></ul>
Opleiden	<p>De schoolopleider...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• biedt mogelijkheden voor leeractiviteiten in de context. Hier heeft de SO (in samenwerking met de instituutsopleider) een grote rol in het stimuleren van leermogelijkheden.</li><li>• signaleert of bespreekt voortgang van de aanstaande leraren op de werkplek en daaraan gerelateerde activiteiten. Hiervoor kunnen lesbezoeken of gesprekken worden ingezet. Hierbij kan de schoolopleider leerfeedback geven.</li><li>• neemt deel aan gezamenlijke gesprekken tussen opleiders en aanstaande leraren, bij beoordelingsmomenten (geven van prestatiefeedback)</li></ul>
Kwaliteit op de leerwerkplek	<p>De schoolopleider....</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• coördineert activiteiten voor werkplekbegeleiders;</li><li>• signaleert professionaliseringsbehoeften en doet voorstellen voor professionalisering van werkplekbegeleiders/vak coaches en andere betrokkenen in de school;</li><li>• monitort de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling op de leerwerkplek.</li><li>• draagt bij aan coördinerende activiteiten m.b.t. tot kwaliteitscultuur binnen de locatie van het Partnerschap van Samen Opleiden &amp; Professionaliseren opleidingsschool.</li><li>• heeft contact met schoolopleiders, werkplekbegeleiders en managementteam.</li><li>• vormt een tandem met de instituutsopleider.</li></ul>

### Aandachtsgebieden voor de schoolopleider

- Bewaken van de kwaliteit van de opleidingsschool waarbij aandacht is voor: zorgdragen voor professionalisering in de opleidingsschool als ook ontwikkeling van de opleidingsschool
- Begeleiden (leerfeedback) en beoordelen van de aanstaande leraar (prestatiefeedback).
- Het instituut is eindverantwoordelijk voor de beslissing over het assessmentportfolio en stelt de examinatoren aan, dit kan ook een schoolopleider zijn, mits deze daartoe is opgeleid en als examinerator is aangewezen door de examencommissie.

### Landelijke voorwaarden

- De schoolopleider heeft ervaring met het begeleiden en opleiden van aanstaande leraren
- De schoolopleider kent het organisatiemodel van de opleidingsschool en weet verandervermogen in de opleidingsschool te bewerkstelligen.
- De schoolopleider heeft voldoende contact met het management van de scholen.
- De schoolopleider is bij voorkeur geregistreerd bij het Beroeps Register Lerarenopleiders, BRLO (VELON).

### Voorwaarden Fontys Educatie

- De schoolopleider blijft zich voortdurend ontwikkelen om deze rol goed te kunnen uitvoeren.

## 6.3 DE INSTITUUTSOPLEIDER

### Algemene rolbeschrijving

Vanuit de lerarenopleidingen is een instituutsopleider (IO) aangewezen als algemeen begeleider van aanstaande leraren op de leerwerkplek (tweedelijnsbegeleiding). De instituutsopleider is een eerste aanspreekpunt voor de aanstaande leraar, de werkplekbegeleider en de schoolopleider, en levert een bijdrage aan de infrastructuur van Samen Opleiden.



### Kerntaken en verantwoordelijkheden

<p>Begeleiden en beoordelen</p>	<p>De instituutsopleider....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• levert een bijdrage aan het begeleiden en waarderen van het leerproces van aanstaande leraren op de leerwerkplek door het volgen van de voortgang van het leerproces van de aanstaande leraar via startgesprekken, tussengesprekken, lesbezoek en leerfeedback. De instituutsopleider zet in op tweedelijnsbegeleiding.</li> <li>• geeft prestatiefeedback in samenspraak met de werkplekbegeleider en/of de schoolopleider*</li> <li>• is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de prestatiefeedback vanuit de leerwerkplek. Deze prestatiefeedback vindt plaats in de driehoek (WPB, IO, SO), en de aanstaande leraar neemt deze op in zijn assessmentportfolio.</li> </ul>
<p>Schakel tussen opleiding en leerwerkplek</p>	<p>De instituutsopleider....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• is de schakel en verbinder tussen opleiding en leerwerkplek</li> <li>• verzorgt de communicatie van het opleidingscurriculum naar de leerwerkplek om de continuïteit van de begeleiding te waarborgen. Dit vraagt dat de instituutsopleider zelf de nieuwe informatie begrijpt, nieuwe taal kan gebruiken en uitleg kan geven aan de student, werkplekbegeleider en schoolopleider.</li> <li>• staat in contact met de opleiding (studentcoach) bij signalen, belemmeringen of calamiteiten.</li> </ul>
<p>Bijdrage aan Samen opleiden</p>	<p>De instituutsopleider....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organiseert (samen met de schoolopleider) bijeenkomsten voor aanstaande leraren waarin het samen leren op de leerwerkplek centraal staat (intervisie, leren in de context, onderzoekend leren)</li> <li>• draagt bij aan het versterken van samenwerking tussen instituutsopleiders en schoolopleiders onderling</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• draagt bij aan afstemming rondom werkwijze begeleiden en beoordelen en kalibreren op de leeruitkomsten</li> </ul>
Bijdrage aan Samen professionaliseren	<p>De instituutsopleider...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• signaleert professionaliseringsbehoeften en doet voorstellen voor professionalisering.</li> <li>• coacht en professionaliseert werkplekbegeleiders samen met schoolopleider</li> </ul>
Monitoren kwaliteit op de leerwerkplek	<p>De instituutsopleider...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• is verantwoordelijk voor de kwaliteit van begeleiding en beoordeling van aanstaande leraren</li> <li>• opereert in de opleidingsschool en blijft mede bewaker over de kwaliteit van de opleidingsschool (gericht op opleidingsconcept, vier waarborgen Samen Opleiden)</li> </ul>
Onderhouden contacten	<p>De instituutsopleider...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• onderhoudt contacten met schooldirectie, schoolopleiders en werkplekbegeleiders.</li> <li>• werkt samen met SO en WPB in de opleidingsschool</li> </ul>

#### Aandachtsgebieden voor de instituutsopleider

- Tweedelijnsbegeleiding en beoordeling van het werkplekleren van aanstaande leraren
- Coaching en professionalisering van werkplekbegeleiders samen met schoolopleider
- Sterke samenwerking met schoolopleider rondom professionalisering en activiteiten in de opleidingsschool
- Mede bewaken van de kwaliteit van de opleidingsschool
- Waar nodig onderhouden van contact met schooldirectie
- Sterke mondelinge en schriftelijke communicatie

#### Landelijke voorwaarden

- De instituutsopleider is aangewezen als examinator door de betrokken lerarenopleiding.
- De instituutsopleider heeft een BKE en/of is BRLO-geregistreerd (VELON).

#### Voorwaarden (Fontys Educatie)

- Ureninzet vanuit Fontys Educatie voor het nieuwe curriculum: 10 uur per student.
- De instituutsopleider opereert vanuit de rol van examinator en heeft een BKE of haalt dit op korte termijn.



Volgens het Fontys Kader Toetskwaliteit (2024) moet het portfolio van de aanstaande leraar prestatiefeedback van een examiner (8.2) bevatten, naast feedback van de werkplekbegeleider en schoolopleider. Een examiner is een opleider van Fontys Educatie, een instituutopleider of een werkveldopleider die door de examencommissie is aangewezen als examiner.

Examinatoren kunnen:

- onafhankelijk zijn: zij kennen (het leerproces van) de student niet.
- afhankelijk zijn: zij zijn betrokken geweest bij het leerproces van de student.

## 6.4 LEERTEAM: SAMEN LEREN, GROEIEN EN PRESTEREN

Feedback is tijdens het leerproces de sleutel tot groei, ontwikkeling en uiteindelijk prestaties. Binnen een leeromgeving spelen peers, experts en collega's een cruciale rol in dit proces. begeleidingsdriehoek (WPB, SO en IO) kan de aanstaande leraar gebruik maken van een netwerk om zich heen.

- Aan de basis van leerfeedback staan **peers (medestudenten of medecollega's)**. Zij observeren, reflecteren en ondersteunen elkaar. Deze feedback richt zich op het leerproces: waar sta je nu, welke stappen kun je zetten en hoe kun je jezelf blijven verbeteren? Het draait om gezamenlijke groei en wederzijds leren.
- Daarnaast zijn er de **experts**—of dat nu ervaren collega's op de werkplek zijn, specialisten zoals een rekendocent, zorg coördinator of andere deskundigen binnen en buiten de schoolomgeving. Hun feedback heeft een ander karakter (vak expertise). Voor aanstaande leraren is het waardevol om beide soorten feedback te ontvangen en die af te wegen om keuzes te maken die hun leerproces versterken.
- In sommige opleidingsscholen wordt er ook gewerkt met **leerteams** (onderwijsnesten, leergemeenschappen). Dit team bestaat uit alle betrokkenen op de leer- en werkplek: medestudenten, begeleiders, en andere experts. Het mooie is dat dit team niet stopt bij de grenzen van de school. Ook buiten de school, bijvoorbeeld op werkplekken of in samenwerkingsverbanden, draagt het leerteam bij aan een bredere kijk op leren. Zo wordt een student omringd door een rijke en diverse leeromgeving.

## 6.5 RELATIE TUSSEN WERKPLEKLEREN EN STUDENTCOACHING

Vanaf 1 september 2025 wordt de student coaching binnen de lerarenopleiding aanzienlijk versterkt. De studentcoach speelt een essentiële rol in het begeleiden van de aanstaande leraar bij het uitstippelen van de opleidingsroute en het samenstellen van een persoonlijk studieplan. Daarnaast bewaakt de studentcoach actief het welzijn van de student en biedt ondersteuning waar nodig. Indien er in de praktijk zorgen ontstaan over het welbevinden van een student, zal de instituutsopleider contact opnemen met de studentcoach. De studentcoach zal een gesprek aangaan en waar nodig doorverwijzen.

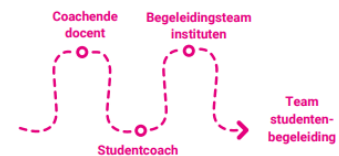
In het eerste jaar van de opleiding krijgt de studentcoach een extra prominente rol in het begeleiden van studenten bij het behalen van leeruitkomsten. Het ontwikkelen van eigenaarschap over het leerproces en het effectief navigeren door de studie staan hierbij centraal. De relatie tussen IO en studentcoach: De studentcoach is het aanspreekpunt intern bij fontys. De IO is voor de student de schakel en aanspreekpunt tussen opleiding en werkveld. In het beleid rondom student coaching wordt ook gesproken over de coachende docent. De IO/WPB/SO hebben ook verantwoordelijkheden in deze coachende rol.

### BEGELEIDEN

- Je bent het eerste aanspreekpunt voor studenten, je begeleidt ze in hun studievoortgang.
- Ga gesprekken in met een open vizier.

### SIGNALEREN

- Let op studenten die zich anders gedragen, vraag of er iets aan de hand is.
- Verwijs ze indien nodig door.



### DOORVERWIJZEN\*

#### STUDIEKEUZE-ADVISEUR

Bij vragen en twijfels over de studiekeuze

#### STUDENTEN-PSYCHOLOOG

Voor psychische ondersteuning door middel van kortdurende therapie

#### VERTROUWENS-PERSOON

Bij onveilige situaties kan ook een vertrouwelijk gesprek plaatsvinden

#### STUDENTEN-DECAAN

Bij studeren onder bijzondere omstandigheden, motivatieproblemen, belemmeringen in de studie en voorzieningen

<b>De coachende docent is namelijk verantwoordelijk voor:</b>	
Begeleiden	Biedt ondersteuning in navigeren door je leerproces. Heeft start- en voortgangsgesprekken met studenten, observeert in bijeenkomsten en in de praktijk (bv lesbezoeken) en activeert kennis, vaardigheden, stimuleert het toepassen van driehoek theorie-praktijk-persoon,
Feedback	Leerfeedback richt zich op het leerproces met constructieve, informele suggesties die ontwikkeling stimuleren. De coachende docent bevordert feedbackgeletterdheid, organiseert feedbackmomenten en betreft peers, leerlingen en opleiders. De coachende docent kan ook prestatiefeedback geven om inzicht te bieden in de voortgang richting de leeruitkomsten.
Samen leren	Stimuleert binnen bijeenkomsten het samenwerken en leren van elkaar. Zet in op leren in onder andere intervisie.
Zelfregie	Begeleidt en ondersteunt de aanstaande leraar in de keuzes die die maakt ten aanzien van leeractiviteiten, bewijsmateriaal, atelieruren en inhoudelijke expertbijeenkomsten of workshops.
Contact	Bij signalen of belemmeringen neemt de coachende docent contact op met de studentcoach of verwijst ook door naar docententeam als de aanstaande leraar dat niet zelf opgepakt heeft.

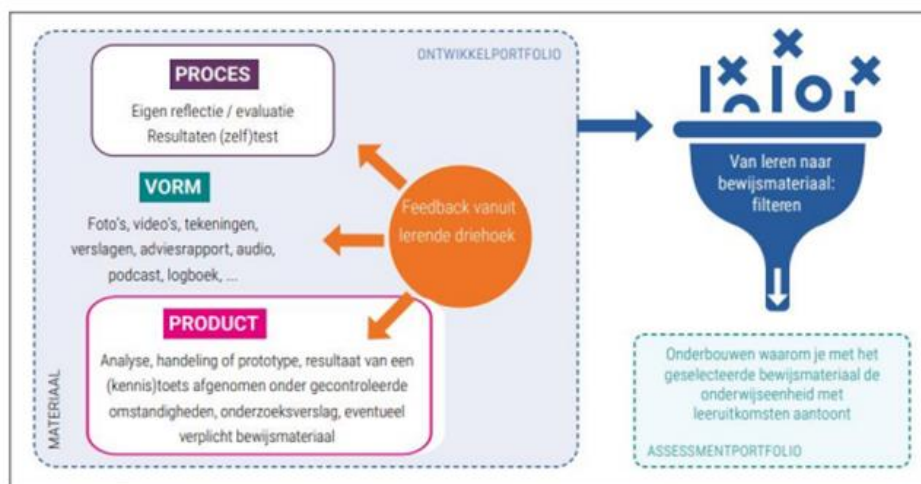
## 7. HET PORTFOLIO

### 7.1 VERSCHIL TUSSEN ONTWIKKEL- EN ASSESSMENTPORTFOLIO

Op het moment dat de aanstaande leraar start met een EVL wordt er geleerd en uitgeprobeerd en tijdens dit proces verzamelt de aanstaande leraar allerlei bewijsmateriaal op de werkplek.

Te denken valt hierbij aan lesvoorbereidingen, evaluatie- en reflectieverslagen, foto's, posters, werkdocumenten, leerlingenwerk, gespreksverslagen en dergelijke. Tijdens dit leerproces vraagt de aanstaande leraar ook telkens leerfeedback. Dit alles verzamelt de aanstaande leraar in het 'ontwikkelportfolio'. Het ontwikkelportfolio kan in Portflow worden gegenereerd. Op het moment dat de aanstaande leraar zijn portfolio wil indienen om de EVL aan te tonen worden bewijzen geselecteerd en onderbouwt deze in relatie tot de leeruitkomsten.

Ook moet er altijd prestatiefeedback aanwezig zijn vanuit de leerwerkplek en opleiding. Hiervoor gebruikt de student de functie van het 'assessmentportfolio'. Het proces om te komen van het ontwikkel- naar het assessmentportfolio wordt hieronder visueel weergegeven.



Figuur 1: van ontwikkel- naar assessmentportfolio (aangepast overgenomen van Tychon & Jaspers, 2023)

### 7.2 ZELFCHECK VOOR HET INLEVEREN VAN HET PORTFOLIO

Het is verstandig dat de aanstaande leraar voorafgaand aan het inleveren van het assessmentportfolio een aantal stappen doorloopt. Het beoordelingsformulier behorende bij de EVL kan hierbij helpend zijn. Wat belangrijk is om te checken is:

- Is er een onderbouwing en verantwoording van bewijsmaterialen waarin de aanstaande leraar laat zien dat hij routinematig (praktijk), onderbouwd (theorie) en verinnerlijkt (persoon) kan handelen op het niveau van de beschreven leeruitkomst(en)?
- Zijn alle relevante bewijsmateriaal toegevoegd?
- Is aan de ontvankelijkheidscriteria voldaan?
- Heeft de aanstaande leraar een authenticiteitsverklaring opgenomen?
- Is alle prestatiefeedback vanuit de opleiding en de leerwerkplek opgenomen?  
En is een eventuele gemaakte aanpassing op basis van de gegeven prestatiefeedback gemakkelijk door de examinerator te herkennen?
- Voldoet het assessmentportfolio aan de VRAAKTT-criteria?  
Zie hiervoor het beoordelingsformulier van de desbetreffende EVL.

### 7.3 AFRONDING: EINDE VAN DE PERIODE VAN WERKPLEKLEREN

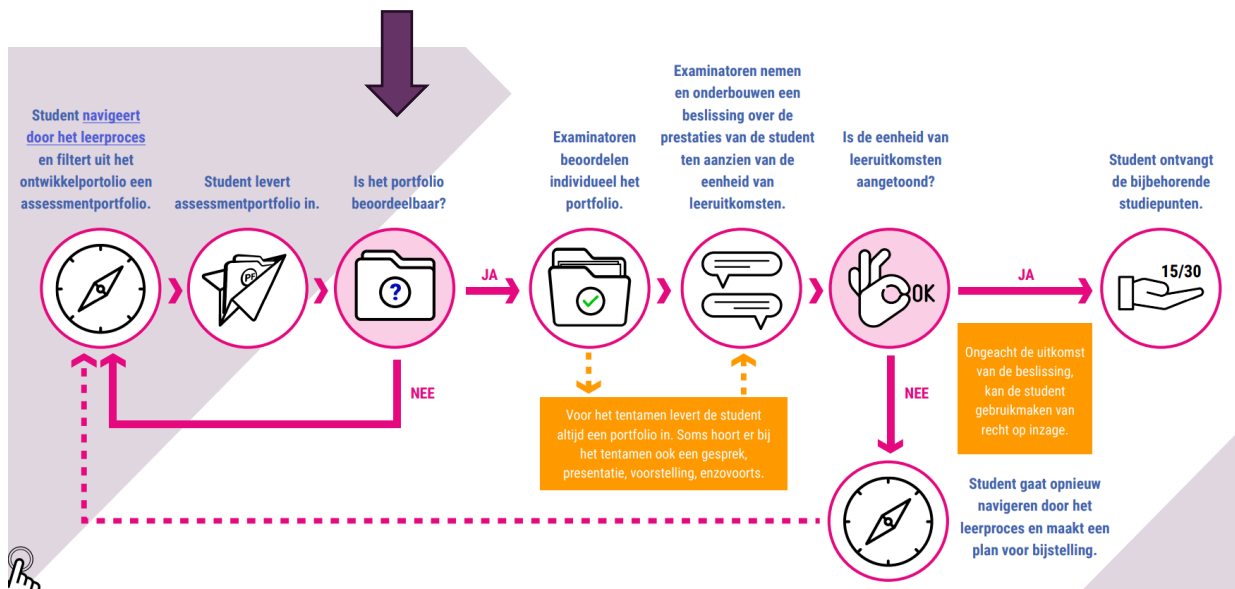
Op het moment dat de aanstaande leraar het assessmentportfolio heeft ingeleverd, kan het zijn dat er in een volgend semester nog een EVL volgt op dezelfde opleidingsschool.

Het einde van de werkplekperiode vereist een goede afstemming tussen de opleiders op de leerwerkplek en de aanstaande leraar. Na het inleveren van het assessmentportfolio kunnen er nog enkele weken resteren binnen het semester. Deze periode biedt waardevolle mogelijkheden om aanvullende praktijkervaring op te doen en verdere professionele groei te realiseren. Van de aanstaande leraar wordt verwacht dat hij of zij verantwoordelijkheid neemt voor een zorgvuldige afronding, zeker wanneer de school nog op diens inzet rekt richting het einde van het schooljaar. Vanuit het perspectief van 'dialogisch valideren' kan de afronding bestaan uit:

Terugblik	Een afsluitend gesprek bedoeld om terug te kijken op de leerervaringen, niet om te beoordelen. Dit biedt een kans om diepgaand te reflecteren op de afgelopen periode.
Ruimte voor reflectie	Wat ging goed? Wat waren de uitdagingen? Wat heeft de aanstaande leraar juist in deze bepaalde context geleerd? Moedig de aanstaande leraar aan om kritisch na te denken over zijn of haar ontwikkeling en leerervaringen in een dergelijke context.
Feedback tot verdere groei	Benadruk de sterke punten en de groei die de aanstaande leraar heeft doorgemaakt. Geef constructieve feedback die inspireert en motiveert om verder te groeien.
Feedback voor opleidingsschool	Wat kan de opleidingsschool verder oppakken om de begeleiding en de kwaliteit op de leerwerkplek te versterken?
Toekomstige ontwikkeling	Wat is er nodig dat zowel de aanstaande leraar als de opleidingsschool verder kan groeien en ontwikkelen? Waar liggen ambities en doelen voor de toekomst, en hoe kunnen deze bereikt worden?

## 8. BESLISSING

Bij de beslissing besluiten twee examinatoren of de aanstaande leraar de eenheid van leeruitkomsten (EVL) heeft aangetoond. Bij een positieve beslissing ontvangt de aanstaande leraar de bijbehorende studiepunten. Voor de examinatoren start het proces bij de derde button.



### 8.1 HOE KOMT DE BESLISSING TOT STAND?

De examinatoren hanteren een vier-ogenprincipe en een holistische benadering om te beslissen of de studiepunten voor een EVL kunnen worden toegekend. Zij werken met een vastgesteld beoordelingsformulier dat voor het universeel programma voor alle leraren ongeacht opleiding hetzelfde is. De werkwijze van de examinatoren is als volgt:

#### Is het portfolio beoordeelbaar?

Hiervoor checken de examinatoren of

- aan alle ontvankelijkheidscriteria is voldaan.
- verplicht bewijs aanwezig is (o.a. prestatiefeedback).
- een authenticiteitsverklaring is opgenomen.

In de authenticiteitsverklaring geeft de aanstaande leraar aan dat het materiaal in het portfolio resultaat is van eigen enken en het eigen leerproces. En dat het bewijsmateriaal daarmee vrij is van plagiaat.

- aan de VRAAKKT-criteria is voldaan.

Voor alle EVL's uit het universeel programma zijn de VRAAKKT criteria hetzelfde.

Criteria	Omschrijving
Variatie	Uit de bewijsvoering blijkt het beheersingsniveau in verschillende situaties.
Relevantie	De bewijsvoering is relevant voor de eenheid van leeruitkomsten.
Authenticiteit	Er is geen aanleiding om te twijfelen aan de authenticiteit van de bewijsvoering.
Actualiteitswaarde	Er is geen aanleiding om te twijfelen aan de actualiteitswaarde van de bewijsvoering.
Kwantiteit	De bewijsvoering is doelgericht en efficiënt, en omvat enkel essentiële bewijsmaterialen
Kwaliteit	De bewijsvoering voldoet ten aanzien van taalgebruik (spelling, grammatica, schrijfstijl), bronvermeldingen en privacy
Toegankelijkheid	Het assessmentportfolio is voldoende navigeerbaar, overzichtelijk opgebouwd en volledig toegankelijk voor de examinatoren

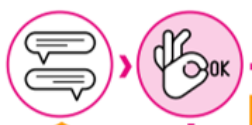


### Individueel bekijken van het portfolio

Examinatoren komen eerst tot een individueel gemotiveerde beoordeling, waarna ze tot een gezamenlijke beslissing komen (in het kader van het 'vierogenprincipe').

Hierbij wordt tenminste gekeken naar:

1. Prestatiefeedback  
De examiner neemt de prestatiefeedback serieus als onderdeel van een zorgvuldig afgewogen totaaloordeel. De examiner vertrouwt op diens vakbekwaamheid en zorgvuldigheid in het feedbackproces. Dit vraagt om onderling vertrouwen. Gezamenlijke afspraken over de interpretatie en investeringstijd voor kalibreren is daarom essentieel om te gaan inrichten.
2. Onderbouwing met link naar bewijsmateriaal  
In de onderbouwing laat de student zien dat hij routinematig (praktijk), onderbouwd (theorie) en verinnerlijkt (persoon) handelt op het niveau van de beschreven leeruitkomst(en). NB. In de studiewijzer van de studenten staat beschreven of eventueel een aanvullend criteriumgericht interview (CGI) wordt gehouden.



De examinatoren nemen en onderbouwen samen een beslissing en onderbouwen hun keuze. Beslissing: onder niveau, op niveau of boven niveau.

Bij een positieve beslissing ontvangt de aanstaande leraar de bijbehorende studiepunten.

Voor de beslissing staat een termijn van 15 werkdagen vanaf het vaste moment van de deadline.

Gradework staat twee weken voor de deadline open.

**BEN JE EXAMINATOR?**

**ZIE STAPPENPLAN**

**FONTYS BESLIJSPROCEDURE**

**CLICK HERE** 



## 8.2 DE ROL VAN DE EXAMINATOR

De examinatoren nemen een beslissing of een leeruitkomst of een eenheid van leeruitkomsten wel of niet zijn behaald. Er wordt gewerkt met een driepuntschaal: onder niveau, op niveau en boven niveau. De examiner kan samen met een mede-examinator een volledige en objectieve beslissing nemen op basis van het assessmentportfolio. Examinatoren nemen deel aan professionele scholingsactiviteiten en kalibratiesessies.

### Landelijke voorwaarden

Examinatoren worden benoemd door de examencommissie.

### Voorwaarden Fontys Educatie.

- Het toets kader van Fontys stelt aan de examiner een aantal eisen
  - de examiner is feedbackgeletterd is,
  - heeft de BKE behaald (of gaat die halen)
  - beschikt over assessorvaardigheden beschikt
  - is in staat een onderbouwde beslissing te nemen.
- Alle opleiders (vanuit Fontys, maar ook uit de beroepspraktijk) kunnen examiner zijn mits zij voldoen aan het bovenstaande.

## 8.3 WIE NEEMT DE BESLISSING?

De beslissing kan op twee manieren worden genomen:

- Door twee examinatoren. Hierbij kan een keuze zijn gemaakt tussen
  - twee onafhankelijke examinatoren
  - één onafhankelijke examiner en één afhankelijke examiner (bijvoorbeeld instituutsopleider)
  - in sommige gevallen moet minimaal een van de examinatoren een werkveldvertegenwoordiger is (wettelijke eis bij het PDG-traject).
- Door een besliscommissie, bestaande uit meerdere personen aangewezen door de examencommissie. Tijdens een beslisvergadering wordt het bewijsmateriaal beoordeeld en wordt bepaald of de leeruitkomsten zijn behaald volgens de vastgestelde werkwijze.

## 8.4 UITSLAG: ONDER NIVEAU, OP NIVEAU EN BOVEN NIVEAU

Examinatoren onderbouwen hun uitslag en geven een waardering aan:

Onder niveau (onvoldoende), Op niveau (voldoende), boven niveau (goed)

Wanneer een aanstaande leraar wil aantonen dat hij of zij 'boven niveau' presteert, is het belangrijk dat dit ook expliciet terugkomt in de prestatiefeedback. Dit helpt examinatoren om een goed onderbouwd totaaloordeel te vormen. De criteria voor 'boven niveau' zijn opgenomen in de beoordelingsformulieren en toegelicht in de specifieke handleidingen of werkwijzers per EVL

## 9. WERKPLEKLEREN, GOED GEREGELD

### 9.1 AANMELDEN VAN EEN LEERWERKPLEK IN ON STAGE

Het aanmelden van de leerwerkplek geschiedt vanaf 1 september 2025 in een gezamenlijk systeem On Stage. Aan het begin van elk studiejaar krijgen aanstaande leraren informatie van het Bureau Werkplekieren Fontys Educatie hoe zij zich aan dienen te melden voor een leerwerkplek in On Stage

De aanstaande leraar doorloopt hierin het volgende proces

1. Aanmelding van de leerwerkplek in On Stage.
2. Vanuit deze aanmelding wordt een reglement werkplekieren gegenereerd, waarop de aanstaande leraar akkoord dient te geven.
3. Het reglement werkplekieren kan worden gedownload via On Stage.
4. De instituutsopleider wordt aan de aanmelding gekoppeld. Voor de master geldt dit niet.
5. De leerwerkplek is verantwoordelijk voor het al dan niet aanvragen van een Verklaring omtrent het Gedrag (VOG). Voor stagiaires is een VOG niet verplicht, maar wordt dit wél sterk aanbevolen wanneer zij met kinderen of jongeren werken. Dit advies is in lijn met de richtlijnen van Stichting School & Veiligheid. Aanstaande leraren met een dienstverband zijn wél verplicht een VOG aan te vragen bij indiensttreding.
6. De aanstaande leraar maakt een afspraak met de IO, SO en WPB om de start van werkplekieren te bespreken.

Aanstaande leraren, zij-instromers en PDG-cursisten melden hun leerwerkplek per studiejaar aan. KOP-studenten en masterstudenten doen dit voor de gehele studieperiode.

### 9.2 REGLEMENT WERKPLEKIEREN

Het reglement werkplekieren bevat de wederzijdse rechten en plichten van de student, en de betrokken school. Dit reglement is per studiejaar geldig en van toepassing op alle perioden van werkplekieren en beschrijft onder andere de aanvraag, keuze en toewijzing van de leerwerkplek, de begeleiding, en de beoordeling. Het reglement werkplekieren zit opgenomen in de workflow van On Stage. De aanstaande leraar hoeft hier alleen een akkoord op te geven. Opleidingsscholen worden jaarlijks geïnformeerd over eventuele wijzigingen in het reglement. Zij kunnen ook zelf noodzakelijke wijzigingen doorgeven. Het reglement wordt opgemaakt in juni voorafgaand aan het nieuwe studiejaar. Noodzakelijke wijzigingen worden opgehaald door de coördinatoren werkplekieren verbonden aan de instituten (in het zogenaamde ROS-overleg) die hun achterban en daarmee de opleidingsscholen meenemen.

### 9.3 WANNEER IS EEN TRIPARTIETE OVEREENKOMST NODIG?

In het onderwijs zijn er verschillende momenten en situaties waarin een tripartiete overeenkomst wordt afgesloten. In gevallen van situaties waarbij aanstaande leraren hun studie combineren met werk is het verstandig een tripartiete overeenkomst af te sluiten, omdat het de samenwerking tussen de aanstaande leraar, Fontys Educatie en de werkgever van de betrokken school formaliseert. In deze overeenkomst worden afspraken gemaakt over de verantwoordelijkheden van alle betrokken partijen. Hierin wordt expliciet afspraken gemaakt over de leeruitkomsten en



begeleiding op de werkplek. In hoeverre de tripartiete overeenkomsten kunnen worden opgesteld zijn afhankelijk van de mogelijkheden in de cao's (er zitten verschillen in de cao po, vo en mbo) en de afspraken die op opleidingsscholen en in onderwijsregio's worden gemaakt in de loop van de komende maanden.

## 9.4 STAGNATIE

De aanstaande leraar moet de tijd krijgen om zich te ontwikkelen. Toch kunnen zich situaties voordoen waarin de aanstaande leraar zich onvoldoende ontwikkelt of kan ontwikkelen. Soms is meer tijd nodig. Dan wordt besproken hoe dit georganiseerd kan worden. Echter kunnen zich ook situaties voordoen waarin de begeleiding niet kan worden voortgezet:

- **Onvoldoende groei**  
Als een aanstaande leraar geen vooruitgang laat zien, ondanks begeleiding en feedback.
- **Gebrek aan inzet**  
Als een aanstaande leraar herhaaldelijk niet de benodigde inzet toont of structureel afspraken niet nakomt of onvoldoende voorbereiding laat zien.
- **Negatieve feedback**  
Als er consistent negatieve feedback komt van opleiders en er geen verbetering zichtbaar is.
- **Onprofessioneel gedrag**  
Als de aanstaande leraar zich onprofessioneel gedraagt, zoals het niet respecteren van organisatieregels, onethisch gedrag of slechte communicatie.
- **Onveilig en onverantwoordelijk gedrag**  
Als de aanstaande leraar de veiligheid van zichzelf of anderen in gevaar brengt, of onverantwoordelijk omgaat met taken en verantwoordelijkheden.

Beëindiging van een leerwerkplek gaat altijd gepaard met duidelijke communicatie/documentatie.

## 9.5 SOCIALE VEILIGHEID EN GELIJKHEID OP DE LEERWERKPLEK

Sociale veiligheid en (stage)discriminatie in het onderwijs zijn een belangrijke thema's. Als een aanstaande leraar zich ongemakkelijk of gediscrimineerd voelt op de leerwerkplek, kan hij in eerste instantie te rade gaan bij de driehoek werkplekbegeleider, schoolopleider en/of instituutopleider. Fontys heeft een meldpunt opgericht voor dit soort thema's en situaties. De coördinatoren werkpleklers van de opleiding zijn verbonden aan dit meldpunt en pakken de situatie op. Het meldpunt helpt niet alleen bij het aanpakken van individuele gevallen, maar draagt ook bij aan bewustwording en structurele verbeteringen.

Het meldpunt kunt u vanaf 1 september 2025 vinden op de diverse stageportalen.

## 9.6 TWIJFEL AAN FRAUDE

**CLICK HERE** 

Mocht er twijfel zijn over de authenticiteit van het ingeleverde werk in het assessmentportfolio kan dat worden aangemerkt als fraude. De Fontys Fraudeprocedure kan dan helpend zijn.

## 9.7 PROCEDURE BIJ SIGNALLEN EN KLACHTEN

Binnen Fontys Hogescholen zijn verschillende procedures ingericht voor het melden en behandelen van signalen en klachten die zich voordoen tijdens het werkplekleren. Deze zijn als volgt gestructureerd:

### 1. **Melding binnen de begeleidingsdriehoek op de opleidingsschool**

De eerste stap bij een signaal of klacht is bespreking binnen de begeleidingsdriehoek (werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider). Indien gewenst kan de studentcoach hierbij worden betrokken. Het doel is om het signaal vanuit meerdere perspectieven te bespreken en gezamenlijk tot een oplossing te komen. In veel gevallen leidt dit overleg tot een passende oplossing.

### 2. **Escalatie naar de opleiding**

Als het overleg binnen de driehoek niet tot een oplossing leidt, kan de aanstaande leraar of een van de opleiders de situatie voorleggen aan het Bureau Werkplekleren van de betreffende opleiding. Zij schakelen de verantwoordelijke binnen de opleiding in. In deze fase wordt het beginsel van hoor en wederhoor toegepast. Afhankelijk van de situatie kunnen ook andere functionarissen worden betrokken, zoals de programmaleider van de opleidingsschool, studentcoach, welzijnscoach, vertrouwenspersoon of de examencommissie. Van het gesprek wordt een schriftelijk verslag opgesteld, inclusief een weergave van de situatie en de gemaakte afspraken. Als ook in deze fase geen oplossing wordt bereikt, wordt de onderwijsmanager of instituutdirecteur geïnformeerd. De aanstaande leraar wordt vervolgens geïnformeerd over het vervolgtraject, inclusief eventuele verwijzing naar de formele klachtenprocedure.

### 3. **Vertrouwenspersoon bij ongewenst gedrag**

Indien sprake is van ongewenst gedrag of een onveilig gevoel (zoals pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie of geweld), kan de aanstaande leraar contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Elke opleidingsschool beschikt over vertrouwenspersonen. Ook Fontys heeft per lesplaats vertrouwenspersonen.

<https://www.fontys.nl/Fontys-Helpt/Contact/Vertrouwenspersoon.htm>

### 4. **Bezwaar tegen een beslissing: Examencommissie**

Als de aanstaande leraar het niet eens is met de uitslag van een EVL, kan een second opinion worden aangevraagd bij de examencommissie. Het is raadzaam om voorafgaand aan deze stap contact op te nemen met de studentcoach voor begeleiding.

### 5. **Formeel beroep, bezwaar of klacht**

Voor formele beroepen, bezwaren of klachten kunnen studenten terecht bij het Studentenloket. Indien van toepassing wordt het College van Beroep voor de Examens (Cobex) ingeschakeld. Dit college behandelt met name bezwaren tegen besluiten van de examencommissie, examinatoren of bij een bindend negatief studieadvies. Studenten kunnen een beroep, bezwaar of klacht indienen via het Studentenloket. Dit kan online via de portal of per e-mail naar [studentenloket-beroep-bezwaar-klacht@fontys.nl](mailto:studentenloket-beroep-bezwaar-klacht@fontys.nl)



## DEEL B

**SPECIFIEKE INFO PER OPLEIDING  
TEN OPZICHTE VAN DEEL A**

**OPLEIDINGSMOGELIJKHEDEN  
BINNEN FONTYS EDUCATIE**

## KIND EN EDUCATIE – LERAAR BASISONDERWIJS

### PABO

*Doelgroep: doelgerichte student, zowel in voltijd als deeltijdvariant, die een bevoegdheid leraar basisonderwijs wil behalen*

In de deeltijdopleiding kunnen aanstaande leraren gebruik maken van de zogenaamde onderwijsassistentenregeling, waarbij zij hun werkplek als stage kunnen gebruiken, al dan niet op een opleidingsschool. In de Folder Werkplekieren Fontys Educatie staan onder meer de stagedagen genoemd. Een uitgebreide toelichting op de stages in de opleidingsscholen staat in de Informatiegids Werkplekieren die in het Partnerschap Opleiden in de School wordt gehanteerd. Ook worden in deze informatiegids de leerroutes van de student in het nieuwe curriculum gepresenteerd.

### PABO - ALO

*Doelgroep: ambitieuze of doelgerichte student die zowel bevoegdheid leraar basisonderwijs als docent lichamelijke opvoeding wil behalen*

Het eerste studiejaar van de PABO-ALO bestaat uit de vakken rekenen, aardrijkskunde, dans & drama en bewegen en gezondheid. De aanstaande leraar heeft meteen twee dagen stage. Eén dag in het basisonderwijs en een dag in de gymzaal. Dit betekent dat er op twee leerwerkplekken geleerd wordt en de aanstaande leraar per context een werkplekbegeleider heeft. De PABO-ALO student doorloopt het gehele universeel programma en heeft het specifiek programma van zowel de PABO als de ALO te doorlopen. Hierdoor kunnen studenten in vier tot vijf jaar twee bachelor diploma's kunnen behalen: één voor Leraar Basisonderwijs (Pabo) en één voor Leraar Lichamelijke Opvoeding (ALO). De aanstaande leraar wordt hierbij intensief begeleid door vaste opleiders van zowel de opleidingsschool als de opleiding.

## LERARENOPLEIDING PEDAGOGIEK TILBURG/SITTARD

### **TWEDEGRAADS LERARENOPLEIDING (VO, MBO, ONDERBOUW HAVO EN PRO)**

*Doelgroep: doelgerichte student die de lerarenvariant Pedagogiek heeft gekozen en wilt lesgeven in VO en MBO. Student krijgt hiermee een tweedegraads bevoegdheid.*

De lerarenopleiding pedagogiek is sinds januari 2025 toegevoegd aan Fontys Educatie. Voor studiejaar 25-26 is afgesproken dat zij hun eigen instituutopleiders handhaven, om zo toe te groeien naar een ander model. Als een school een student van deze opleiding heeft, zal dus een opleider van deze opleiding de student bezoeken.

## TWEEDEGRAADS LERARENOPLEIDINGEN - TILBURG

### TWEEDEGRAADS LERARENOPLEIDING (VO, MBO, ONDERBOUW HAVO, PRO/VSO)

Doelgroep: doelgerichte student die een tweedegraads vak heeft gekozen en een tweedegraads bevoegdheid behaalt als leraar VO/MBO

We kiezen voor algemene instituutsopleiders die verbonden zijn aan een opleidingsschool. Dit geeft mogelijkheid om een krachtige IO-SO-tandem te laten ontstaan, waarmee we Samen Opleiden duurzaam en effectief kunnen vormgeven. In het afgelopen studiejaar is de pilot universeel uitgevoerd, waarbij waardevolle praktijkervaring is opgedaan met deze nieuwe werkwijze. Op basis van evaluaties uit de pilot zijn gerichte keuzes gemaakt voor de inrichting van het basisrooster voor het nieuwe curriculum.

### TWEEDE GRAADS LERARENOPLEIDING - VOLTijd

Jaar 1		Jaar 2		Jaar 3		Jaar 4	
Ontwikkeling professionele identiteit	Realisatie leeractiviteiten	Profilering *	Leer- en ontwikkel omgeving	Onderzoekend vermogen	Profilering *	Verantwoordelijk primair proces	Professionele identiteit
specifiek	specifiek	Specifiek *	specifiek	specifiek	Profilering	Profilering	specifiek
Werkplekuren: 2 dagen p/w half november – begin juli		Werkplekuren: 2 dagen p/w begin februari – begin juli		Werkplekuren: 5 dagdelen p/w half september – begin februari		Werkplekuren: 5 dagen p/w gehele studiejaar (sept – juli)	

\*. Afhankelijk van het specifiek curriculum of profilering is in dit semester mogelijk een leerwerkplek nodig. Dit wordt in 26-27 in beeld gebracht voor het werkveld.

De student begint met 10 weken op de opleiding, gericht op groepsvorming. In week 5 is de Karakterweek met een film over drijfveren en schoolbezoeken aan het VO, MBO en optioneel VSO. Vanaf week 11 start het werkplekuren. In deze landingsfase observeert de student, leert de schoolcontext kennen en vormt een beeld van wat een goede leraar is. Op de opleidingsschool presenteert de student zichzelf, zijn waarden en visie op leraarschap. In semester 2 gaat de student actief lesgeven en oefent hij/zij pedagogische en didactische vaardigheden.

### TWEEDE GRAADS LERARENOPLEIDING - DEELTIJD

Voor de deeltijd worden er drie routes ontworpen voor het universeel programma. Deeltijdstudenten plannen hun werkplekuren flexibel in.

1. Route 1:  
Deeltijd heeft aan het begin van de studie nog geen leerwerkplek.  
De student volgt de route zoals die is omschreven bij de voltijd.  
Semester 1: Ontwikkeling professionele identiteit (nog geen leerwerkplek vereist).  
Semester 2: Realisatie van leeractiviteiten (leerwerkplek vereist)
2. Route 2  
Deeltijd studenten wel een leerwerkplek hebben (geringe ervaring)  
Semester 1: Realisatie van leeractiviteiten  
Semester 2: Ontwikkeling professionele identiteit

### 3. Route 3

Voor studenten enige ervaring in het onderwijs wordt een leertraject aangeboden meteen op postpropedeuse niveau. Door het volgen van de post-propedeuseonderdelen: Leer- en ontwikkelomgeving, Onderzoekend vermogen, Primair proces en Professionele identiteit in een apart traject. Hiermee verzilveren ze meteen de propedeuseonderdelen. Hiervoor wordt een apart leertraject ontworpen (tempo en maatwerk).

## TWEEDE GRAADS LERARENOPLEIDING - KOP OPLEIDING

*Doelgroep: Hbo- of wo-afgestudeerden met een verwante opleiding die in één jaar een tweedegraads lesbevoegdheid willen behalen en hun vakkennis willen inzetten in het onderwijs.*

De KOP opleiding is een verkorte lerarenopleiding van één jaar, bedoeld voor studenten die al een verwante hbo- of wo-bachelor hebben afgerond. Denk hierbij aan opleidingen zoals Commerciële Economie, Bouwkunde, Technische Natuurkunde of Elektrotechniek.

In deze voltijdopleiding staat de voorbereiding op het beroep van leraar centraal. Omdat studenten hun bachelor recent hebben afgerond, beschikken zij vaak al over veel vakinhoudelijke kennis en vaardigheden. Voor het studiejaar 2025-2026 betekent dit dat de KOP-opleiding gaat werken met universele leeruitkomsten. Hiervoor wordt een apart programma ontwikkeld, specifiek gericht op KOP-studenten. Gedurende het hele jaar lopen hebben de studenten een leerwerkplek nodig in het voortgezet onderwijs of het mbo. De leeractiviteiten op de leerwerkplek moeten uiterlijk halverwege juni zijn afgerond.

Studenten werken tijdens de opleiding aan een assessmentportfolio, waarin zij terugblikken op hun gehele leertraject. Dit portfolio bestaat uit:

- Bewijsmateriaal, ontwikkeld tijdens het leren op de leerwerkplek als ook beroepsproducten ontstaan vanuit de vakdidactiek en het universele programma.
- Prestatiefeedback vanuit de opleiding en de leerwerkplek;
- Reflecties op hun professionele ontwikkeling.

De opleiding wordt afgesloten met een eindassessment. Dat is een eindgesprek (assessment) voor een panel, waarin ook vertegenwoordigers uit het onderwijs zitting hebben. Dit gesprek vindt meestal in juli plaats. Het portfolio moet uiterlijk tien werkdagen vóór het assessment worden ingeleverd. Daarom is het van groot belang dat studenten en hun begeleiders op de leerwerkplek (WPB/SO en IO) tijdig en duidelijke afspraken maken over de afronding van het werkplekleren.

## ORIENTATIEJAAR

*Doelgroep: zoekende student die iets met 'leraar' wil, maar nog niet goed weet welke sector.*

Per september 2025 start het oriëntatiejaar. In het eerste semester krijgt deze student de kans om diverse sectoren te gaan ontdekken. In een roulatiesysteem bezoeken de studenten 8 dagen een school in het PO, VO en MBO, om een beeld te vormen van het leraarschap.

In semester 2 maakt de student een voorlopige keuze voor de vervolgstudie. Dat kan een PABO opleiding zijn of een opleiding aan de tweedegraads lerarenopleiding.

Semester 1					Semester 2
Ontwikkeling professionele identiteit					Realisatie leeractiviteiten
Specifiek – oriëntatiejaar Wie ben ik en wat wil ik – loopbaanoriëntatie					Specifiek
WEEK 1 en 2	START ROULATIESYSTEEM 8 DAGEN PO, VO EN MBO	WEEK 6 2 dagen op leerwerkplek (di + do)	WEEK 11 2 dagen op leerwerkplek (di + do)	WEEK 16 t/m 18 Studenten maken kennis met bijzondere doelgroepen	Werkplekuren 2 dgn p/w februari – juli (wo en do)
	WEEK 3 2 dagen op leerwerkplek (di + do)	WEEK 7 2 dagen op leerwerkplek (di + do)	WEEK 12 2 dagen op leerwerkplek (di + do)		
	WEEK 4 2 dagen op leerwerkplek (di + do)	WEEK 8 2 dagen op leerwerkplek (di + do)	WEEK 13 2 dagen op leerwerkplek (di + do)		
	WEEK 5 4 dagen op leerwerkplek	WEEK 9 2 dagen op leerwerkplek (di + do)	WEEK 14 2 dagen op leerwerkplek (di + do)		

Voor het oriëntatiejaar geldt in het eerste semester dat de schoolopleider de werkplekbegeleider is. De student is telkens 8 dagen op een leerwerkplek en oriënteert zich op PO, VO en MBO. Het aanspreekpunt op de opleiding in semester 1 is niet de IO van de school, maar de eigen tutor.

### *Begeleiding Semester 1 – Oriëntatieperiode*

In overleg met hun studentcoach stellen studenten een ontwikkelingsplan op, dat vervolgens wordt besproken met de schoolopleider. De schoolopleider stelt samen met de student de leerdoelen vast en kiest een passende stageplek, binnen de beschikbare 8 stagedagen. Tijdens de stage geeft de schoolopleider zowel leergerichte als prestatiegerichte feedback.

### *Begeleiding Semester 2 – Opleidingsschool*

In het tweede semester wordt de student geplaatst op een opleidingsschool. De begeleiding ligt bij de werkplekbegeleider en/of schoolopleider van de betreffende school. Een instituutopleider (IO) wordt aan de student gekoppeld. De begeleiding volgt dezelfde werkwijze als bij reguliere studenten.



## TWEEDEGRAADS LERARENOPLEIDINGEN - SITTARD

### TWEEDEGRAADS LERARENOPLEIDING (VO, MBO, ONDERBOUW HAVO, PRO/VSO)

*Doelgroep: doelgerichte student die een tweedegraads vak heeft gekozen en een tweedegraads bevoegdheid behaalt als leraar VO/MBO*

De lerarenopleiding Tilburg en Sittard hebben eenzelfde CROHO. Dat betekent dat met het nieuwe curriculum de leeruitkomsten van zowel universeel als specifiek hetzelfde zijn.

Voor voltijd wordt gestart met het nieuw curriculum.

Hiervoor geldt dat de student jaar 1 vanaf week 6 (6 oktober 2025) van het collegejaar een lintstage gaat volgen. Voorheen waren dit blok-stages. De planning ziet er als volgt uit:

### TWEEDE GRAADS LERARENOPLEIDING - VOLTijd

Semester 1 Week 1 t/m 5	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Ochtend	Orientatie Student coaching	Universeel 1	Specifiek	Universeel 1	Universeel 1
Middag		Specifiek 1	Specifiek 1	Orientatie Student coaching	Orientatie Student coaching

Semester 1 vanaf week 6	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Ochtend	Werkplekieren	Universeel 1	Specifiek 1	Werkplekieren	Universeel 1
Middag	Werkplekieren	Specifiek 1	Specifiek 1	Werkplekieren	Orientatie Student coaching

Semester 2	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
Ochtend	Werkplekieren	Universeel 2	Specifiek 2	Werkplekieren	Universeel 2
Middag	Werkplekieren	Specifiek 2	Specifiek 2	Werkplekieren	Orientatie Student coaching

### TWEEDE GRAADS LERARENOPLEIDING - DEELTIJD

De DT opleiding gaat in 2025-2026 nog niet mee in het nieuwe curriculum.

Het oud curriculum DT wordt in studiejaar 25-26 voor de laatste keer gedraaid.

Op de volgende pagina staan de routes voor de deeltijdstudent.

Scenario I	Scenario II	Scenario III
Student met een lesbevoegdheid  <i>Wie: Afgestudeerde pabostudent, afgestudeerde tweedegraads- of eerstegraadsdocent.</i>	Student zonder lesbevoegdheid  <i>Wie: Student zonder lesbevoegdheid en zonder leservaring.</i>	Student zonder lesbevoegdheid  <i>Wie: Student heeft, minimaal 6 maanden, een baan in het onderwijs in het vak dat hij/zij volgt op de lerarenopleiding.</i>
Lessen	Lessen	Lessen
Stage A wordt vrijgesteld.  Stage B wordt in overleg met de opleidingscoördinator bepaald op basis van ervaring, interesses en werkplek van student. De student loopt stage tot zijn bekwaamheden op eindfaseniveau zijn aangetoond.	In het eerste jaar 'snuffelen', gekoppeld aan module 1 van het pedagogisch-didactisch traject. Verder dienen de lessen verdeeld te worden over de twee schooltypen (beroepsonderwijs – havo/vwo). De student kiest zelf de verdeling.  Stage A: De student loopt stage tot zijn bekwaamheden op hoofdfaseniveau zijn aangetoond.  Stage B: De student loopt stage tot zijn bekwaamheden op eindfaseniveau zijn aangetoond.	De lessen dienen verdeeld te worden over de twee schooltypen (beroepsonderwijs – havo/vwo). De student kiest zelf de verdeling. IO kan in overleg met WB de stage op de eigen werkplek inkorten.  Stage A: De student loopt stage tot zijn bekwaamheden op hoofdfaseniveau zijn aangetoond.  Stage B: De student loopt stage tot zijn bekwaamheden op eindfaseniveau zijn aangetoond.

## NIEUWSTE PABO - SITTARD

*Doelgroep: doelgerichte student, zowel in voltijd als deeltijdvariant, die een bevoegdheid leraar basisonderwijs wil behalen*

Deze lerarenopleiding is een samenwerking tussen Zuyd Hogeschool met Fontys, onder de naam De Nieuwste Pabo. In het huidige en vernieuwde curriculum wordt veel aandacht besteed aan ontwikkelingsgerichte beoordeling. Het TIL-model en de Kijkwijzer helpen docenten bij het beoordelen van studenten in zowel horizontale als verticale leerlandschappen. Dit model legt de nadruk op het observeren en waarderen van de leerprocessen van studenten. Op elke werkvloer worden 21st Century Skills toegepast. De onderwerpen voor onderzoekend vermogen kunnen worden aangedragen door de school of scholengroep (OS), zodat er variatie is in de onderzoeksvragen. Insteek is hierbij niet academisch onderzoek, maar accent ligt op praktijkonderzoek en onderzoekend vermogen van studenten. Doordat de vragen uit de opleidingsscholen komen profiteert de opleidingsschool van nieuwe inzichten.

## PEDAGOGISCH TECHNISCHE HOGESCHOOL - EINDHOVEN

*Doelgroep: doelgericht student, zowel voltijd als deeltijdvariant*

*De lerarenopleidingen voor technisch en consumptief beroepsonderwijs leiden tot een tweedegraads onderwijsbevoegdheid gericht op het beroepsgericht onderwijs (vmbo en mbo)*

### LERAAR TECHNISCH BEROEPSONDERWIJS

Lesdag: donderdag

Het curriculum van de Leraar Technisch Beroepsonderwijs (deeltijd en voltijd) sluit aan bij de profielen van vmbo en mbo. Er zijn diverse specialisatierichtingen mogelijk, te denken is bijvoorbeeld aan:

- Mobiliteit & Transport (M&T)
- Produceren, Installeren & Energie (PIE)
- Bouwen, Wonen & Interieur (BWI)
- Dienstverlening & Producten (D&P)
- Media, Vormgeving & ICT (MVI)

### VERKORTE OPLEIDING LERAAR TECHNISCH BEROEPSONDERWIJS

Lesdag: maandag.

Deze verkorte opleiding leidt op tot dezelfde profielen als het voorgaande, maar heeft een andere doelgroep, namelijk hbo- of wo-afgestudeerden met een verwante opleiding in werktuigbouwkunde, bouwkunde, elektrotechniek, motorvoertuigentechniek of ICT die in één jaar een tweedegraads lesbevoegdheid willen behalen en hun vakkennis willen inzetten in het beroepsonderwijs.

### LERAAR CONSUMPTIEVE TECHNIEK

Lesdag: dinsdag

De Leraar Consumptieve Techniek (deeltijd) is werkzaam in het vmbo en mbo binnen de wereld van voeding, horeca, bakkerij en hospitality.

De opleiding sluit aan bij de volgende profielen in het beroepsonderwijs:

- Horeca
- Bakkerij
- Gastheerschap / Hospitality
- Dienstverlening & Producten (D&P)

#### **Wat vragen deze opleidingen van de leerwerkplek?**

Voor het aantonen van de leeruitkomsten van de universele onderwijseenheden is een leerwerkplek vereist. De onderwijseenheden worden aangeboden in twee semesters. De leerwerkplek wordt beschouwd als een essentiële leeromgeving. Studenten wordt gevraagd deze plek gedurende de gehele opleiding actief te benutten voor het uitvoeren van leeractiviteiten binnen de context van het beroepsonderwijs.

De studenten studerend aan de PTH komen uit het gehele land. Er wordt hierdoor samengewerkt met opleidingsscholen in Zuid Nederland, maar ook met 'eenpitters' uit andere regio's. De rolduidingen van werkplekbegeleider en schoolopleider zijn niet altijd bij de 'eenpitters' op deze wijze belegd. De IO heeft een grotere regio te overbruggen. In overleg met de werkplekbegeleider en/of schoolopleider kan de student per semester één lesbezoek of coachmoment op locatie plannen met de instituutsopleider. Het startgesprek, zoals beschreven in de handreiking, biedt ruimte om gezamenlijk afspraken te maken over de gewenste begeleiding, afgestemd op de leeractiviteiten van de student.

Veel deeltijdstudenten zetten vaak hun baan in als leerwerkplek. In die gevallen vindt er doorgaans geen afsluitend gesprek plaats aan het einde van een semester, zoals beschreven in de handreiking, omdat de leerwerkplek gedurende de hele opleiding ongewijzigd blijft. Meer gedetailleerde informatie over de opleiding is te vinden in de Handleiding Werkplekieren en de Toetshandleiding van de betreffende opleiding.

## ASSOCIATE DEGREE

Er worden ook twee AD-opleidingen aangeboden, namelijk

- Associate degree Onderwijsondersteuner Technisch Beroepsonderwijs (deeltijd)
- Associate degree Consumptieve Techniek (deeltijd)

## PROFESSIONALISERINGSTRAJECTEN

Daarnaast worden ook opleidings- en professionaliseringstrajecten verzorgd in het kader van Leven Lang Ontwikkelen, zoals:

- Pedagogisch didactisch getuigschrift (open inschrijving)
- Instructeurstraject voor VO & bedrijfsleven
- Diverse maatwerktrajecten en in company trainingen

## FONTYS ACADEMIE OF ARTS – DOCENT BEELDENE KUNST

### LERARENOPLEIDING DOCENT BEELDENE KUNST EN VORMGEVING

*Doelgroep: doelgericht student, zowel voltijd als deeltijdvariant*

*De opleiding Docent Beeldende Kunst en Vormgeving (DBKV) leidt tot zowel een tweedegraads als een eerstegraads bevoegdheid. Het geeft een bevoegdheid voor alle leerjaren van het voortgezet onderwijs (dus ook bovenbouw havo/vwo), mbo en praktijkonderwijs.*

Binnen de opleiding Docent Beeldende Kunst en Vormgeving (DBKV) wordt het werkplekieren per leerjaar en onderwijsvariant verschillend ingevuld. Tijdens het werkplekieren wordt de student begeleid door een vakspecifieke IO (instituutsopleider). Deze IO is altijd verbonden aan onze opleiding en bij voorkeur ook aan het team dat verantwoordelijk is voor de betreffende jaarlaag of onderwijsvariant van de student. DBKV-studenten nemen deel aan de begeleidingsactiviteiten op de opleidingsschool. De stagedagen, stageperiodes EN stagetypen zijn opgenomen in de folder 'Werkplekieren Educatie'.

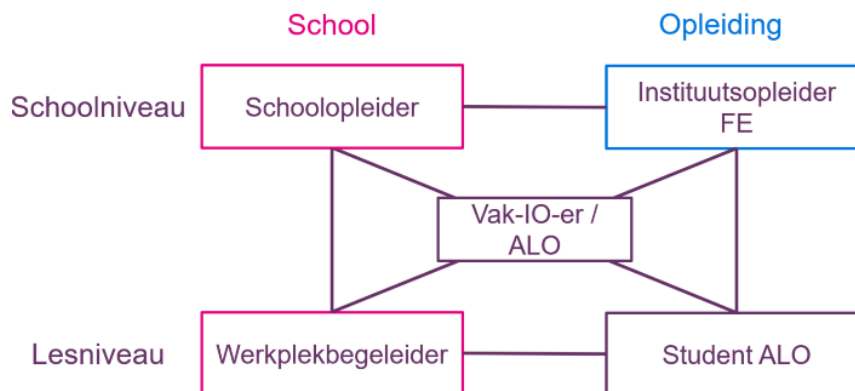
## LERARENOPLEIDING LICHAAMELIJKE OPVOEDING (ALO)

*Doelgroep: leraar lichamelijke opvoeding, zowel voltijd als deeltijdvariant*

*De lerarenopleiding leidt tot een eerstegraads onderwijsbevoegdheid in lichamelijke opvoeding.*

*Bevoegdheid voor alle leerjaren van het voortgezet onderwijs (dus ook bovenbouw havo/vwo), mbo en in sommige gevallen ook primair onderwijs, afhankelijk van aanvullende certificaten of eerdere opleidingen.*

Omdat we op de ALO de werkplek zien als een context waarin geleerd kan worden en waar bewijsmateriaal verzameld kan worden, speelt het werkplekleren zowel voor de universele als voor de specifieke leeruitkomsten een grote rol. Dat geldt voor het hele studiejaar. Daarom kiezen we ervoor om 'vak-instituutsopleiders' (vak-IO) de werkplek te laten bezoeken.



De vak-IO-er is zowel op les- als op schoolniveau actief. Op lesniveau communiceert hij met de werkplekbegeleider en de student(en) van de ALO.

Op schoolniveau communiceert de vak IO-er met schoolopleider en instituutsopleider en daar waar gewenst speelt de vak-IO-er een rol bij de begeleiding van studenten op schoolniveau.

De vak-IO-er is verantwoordelijk voor het verzorgen van prestatiefeedback, dat doet hij op basis van leerfeedback gegeven door de werkplekbegeleider, de schoolopleider, de instituutsopleider en eventueel de medestudenten. Een vak-IO-er van de ALO maakt onderdeel uit van een team dat verantwoordelijk is voor een groep studenten op het gebied van student coaching, werkplekleren en (ontwikkeling) professionele identiteit. Studenten van de ALO sluiten ook aan bij begeleidingsactiviteiten op de opleidingsschool.

## MASTER

### MASTER LERARENOPLEIDINGEN

*Doelgroep: doelgerichte student, docenten VO/MBO die al een tweedegraads bevoegdheid hebben en een eerste graadbevoegdheid willen behalen.*

De masters gaan in studiejaar 25-26 nog niet over op het nieuwe curriculum, maar pas een jaar later. Dat betekent dat de huidige begeleiding blijft. De masterstudenten worden wel gevraagd zich in On Stage te melden, zodat zij als telstudent worden meegenomen.

### MASTER SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS.

*Doelgroep: Onderwijsprofessionals die zich willen verdiepen in thema's als gedrag, leren, begeleiding, begaafdheid, autisme of het jonge kind.*

*Leraren in het (speciaal) basisonderwijs, voortgezet (speciaal) onderwijs, mbo en soms ook hbo; intern begeleiders, leerlingbegeleiders, remedial teacher, gedragsspecialisten, autismespecialisten, enz.;*

Het Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg (OSO) van Fontys biedt de deeltijd Master Educational Needs (EN) aan. Deze opleiding is bedoeld voor onderwijsprofessionals die zich willen specialiseren in het begeleiden van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften. Dit is een geaccrediteerde hbo-master (NVAO) en geen lesbevoegdheid op zich, maar een specialisatie voor wie al in het onderwijs werkt. Na afronding ontvang de student het diploma: Master of Education in Special Educational Needs (SEN). Deze master zal nog niet in 2025-2026 met het vernieuwde onderwijs starten. Deze studenten melden zich niet aan in On Stage, omdat zij niet als telstudent kunnen worden meegenomen.

### MASTER LEREN EN INNOVEREN

Master waar verdere verdieping en innovatie in het onderwijs centraal staat. Aan de hand van drie beroepsrollen (Teacher Leader, Teacher Researcher en Teacher Designer) wordt aan de kernopgave gewerkt die aansluit bij de innovatievraag van een betreffende school. Deze studenten melden zich niet aan in On Stage, omdat zij niet als telstudent kunnen worden meegenomen.

### MASTER TOETSDESKUNDIGE

Master waarbij de student diverse perspectieven ontwikkelt (ontwerp-, ontwikkel-, advies- en onderzoeks- en multidisciplinair perspectief.) ten aanzien van complexe toets- en beoordeling gerelateerde kunnen worden meegenomen.

## SPECIFIEKE DOELGROEPEN

### PDG TRAJECT

*Doelgroep: professional die zich wil ontwikkelen tot MBO-docent en hiermee een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift behaalt.*

Het PDG-traject is bedoeld voor professionals die als docent willen instromen in het mbo. Het traject wordt officieel zijnstroom in het beroep van docent in het MBO (ZiB mbo) genoemd. Deze doelgroep wordt binnen Fontys geen student genoemd, maar een cursist en dit traject valt onder LLO (een Leven Lang ontwikkelen). Het traject is toegankelijk voor kandidaten met:

- een afgeronde hbo-opleiding (of aantoonbaar hbo-niveau), of
- een afgeronde mbo-opleiding met minimaal drie jaar relevante praktijkervaring in het vakgebied waarin men les wil geven.

De mbo-instelling beoordeelt of de kandidaat voldoet aan de wettelijke benoembaarheidsvereisten. Daarbij wordt gekeken naar de gevolgde opleiding, werkervaring en de relevantie daarvan voor het beoogde onderwijs. Het traject duurt maximaal 2 jaar (60 studiepunten), waarvan de helft op de werkplek.

Opbouw in 3 fasen:

1. Geschiktheidsonderzoek door de mbo-school. Bij een positief oordeel volgt een officiële verklaring.
2. Maatwerktraject: de kandidaat leert alleen wat nog nodig is. De mbo-school en hogeschool stellen samen een leer-werktraject op, gericht op pedagogisch-didactische vaardigheden. Er zijn ±18 bijeenkomsten waarin theorie en praktijk worden verbonden. De scholing wordt verzorgd door of onder verantwoordelijkheid van een hogeschool met een lerarenopleiding.
3. Na succesvolle afronding ontvangt de zij-instromer een Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift (PDG). Dit getuigschrift geeft bevoegdheid om les te geven in het mbo. Het is niet gelijk aan een bachelor graad.

Meer informatie: [Opleiding Pedagogisch Didactisch Getuigschrift | Fontys](#)

### PDG VERKORT – INDIVIDUEEL TRAJECT

*Doelgroep: professional die zich versneld wil ontwikkelen tot MBO-docent  
Deze student behaalt een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.*

Dit traject is bedoeld voor ervaren mbo-docenten met aantoonbare pedagogisch-didactische scholing op hbo-niveau. Er zijn geen groepsbijeenkomsten; het traject is volledig individueel. Deze doelgroep wordt binnen Fontys geen student genoemd, maar een cursist en dit traject valt onder LLO (een Leven Lang ontwikkelen).

Het traject is mogelijk als wordt voldaan aan de reguliere toelatingseisen én iemand:

- Een afgeronde lerarenopleiding of pabo heeft (m.u.v. de afstudeerfase);
- Minimaal 0,4 fte als uitvoerend docent in het mbo werkt, gedurende ten minste een half schooljaar;



- Een geschiktheidsverklaring heeft van het bevoegd gezag;
- Een aanbevelingsbrief van de teamleider van de MBO school kan overleggen.

#### Stappen in het traject

1. QuickScan: de cursist vult een zelfscan in om je geschiktheid te toetsen.
2. Portfolio-opbouw: bij een positieve beoordeling ontvang hij/zij een format om bekwaamheden aan te tonen.  
Bewijzen worden verzameld en er volgt een bespreking met assessoren.
3. CGI (Criterium Gericht Interview): verdiepende bespreking van het portfolio.
4. Op basis van het CGI worden afspraken gemaakt over de afronding.  
Een lesbezoek maakt altijd deel uit van de praktijkbeoordeling.

## ZIJ-INSTROMER PO

*Doelgroep: carrière switcher die leraar wil worden in het basisonderwijs. Na afronding ontvang de zij instromer PO een lesbevoegdheid voor het basisonderwijs*

Deze doelgroep wordt binnen Fontys geen student genoemd, maar een cursist en dit traject valt onder LLO (een Leven Lang ontwikkelen). Het traject is toegankelijk voor kandidaten met:

- een afgeronde hbo-opleiding (of aantoonbaar hbo-niveau),
- zij doen voorafgaand aan het zij-instroomtraject een geschiktheidsonderzoek (toets rekenvaardigheid, performance assessment, criteriumgericht interview op basis van een dossier waarin zij leeruitkomsten dienen aan te tonen).  
Dat levert een positief resultaat op.
- Er wordt een verklaring van geschiktheid door de schoolbestuurder afgegeven.

Het zij instroom traject duurt twee jaar. Zij-instromers in het primair onderwijs zijn voor 0,4-0,6 fte aangesteld bij een schoolbestuur en Zij werken direct als leerkracht voor de klas (onder begeleiding). Tijdens het zij-instroomtraject worden zij begeleid door een werkveldcoach (vanuit het schoolbestuur) en een studentcoach (tutor op de opleiding). Het traject wordt afgesloten met een bekwaamheidsonderzoek (performance assessment, criteriumgericht interview op basis van een dossier waarin zij leeruitkomsten dienen aan te tonen). Zij-instromers ontvangen tijdens hun leerproces leer- en prestatiefeedback van experts uit het werkveld en op de opleiding.

## ZIJ-INSTROMER VO

*Doelgroep: carrière switcher die leraar wil worden in het VO en/of MBO.  
Na afronding ontvangt de zij instromer VO een tweedegraads lesbevoegdheid.*

Deze doelgroep wordt binnen Fontys geen student genoemd, maar een cursist en dit traject valt onder LLO (een Leven Lang ontwikkelen).

Het traject is toegankelijk voor kandidaten met:

- een afgeronde hbo-opleiding (of aantoonbaar hbo-niveau),
- zij doen voorafgaand aan het zij-instroomtraject een geschiktheidsonderzoek (toets rekenvaardigheid, performance assessment, criteriumgericht interview op basis van een

dossier waarin zij leeruitkomsten dienen aan te tonen).  
Dat levert een positief resultaat op.

- Er wordt een verklaring van geschiktheid door de schoolbestuurder afgegeven.

Het zij instroom traject duurt twee jaar. Zij-instromers in het primair onderwijs zijn voor 0,4-0,6 fte aangesteld bij een schoolbestuur en Zij werken direct als leerkracht voor de klas (onder begeleiding). Tijdens het zij-instroomtraject worden zij begeleid door een werkveldcoach (vanuit het schoolbestuur) en een studentcoach (tutor op de opleiding). Zij-instromers ontvangen tijdens hun leerproces leer- en prestatiefeedback van experts uit het werkveld en op de opleiding. Het traject wordt afgesloten met een bekwaamheidsonderzoek (performance assessment, criteriumgericht interview op basis van een dossier waarin zij leeruitkomsten dienen aan te tonen).

In 2024 is een verkennend onderzoek gehouden onder zij instromers VO die ingeschreven zijn bij Fontys. De leerroute die de zij instromer onderneemt lijkt te weinig specifiek te zijn ingericht voor de zij-instromers met hun unieke profielen. Zowel in de begeleiding als in de feedback wordt onvoldoende stilgestaan bij de werkervaring van de student en het feit dat zij al als docent voor de klas staan. Hierdoor kunnen zij-instromers zich eenzaam en ongezien voelen. Ook in het werkveld worden zij-instromers niet altijd voldoende gezien; niet elke zij-instromer krijgt voldoende begeleiding op de werkplek. Dit punt is bij de opleidingsscholen onder de aandacht. In 2024-2025 is een pilot op Fontys Lerarenopleiding Tilburg gestart waarbij zij-instromers als heterogene groep periodiek bij elkaar komen. Deze bijeenkomsten gericht op met en van elkaar leren en intervisie hebben levert positieve resultaten op. Deze werkwijze wordt verder doorgezet in 2025-2026. Ook is aandacht voor hoe beter maatwerk te bieden voor de zij instromer binnen de universele leeruitkomsten. De lerarenopleiding in Tilburg biedt mogelijk met route 3 deeltijd al een goed alternatief. Binnen Fontys Educatie wordt verder gekeken hoe de processen gedurende alle fasen van de leerroute – in samenwerking met zij-instromers – herijkt kunnen worden om betere ondersteuning te bieden.

## ASSOCIATE DEGREE - PEDAGOGISCH EDUCATIEF PROFESSIONAL

*Doelgroep: mbo-4 of hbo-opgeleiden die (willen) werken in onderwijs, kinderopvang of zorg en zich in 2 jaar willen ontwikkelen tot pedagogisch educatief professional*

De associate degree Pedagogisch Educatief Professional (Ad PEP) is een tweejarige voltijd- of deeltijdopleiding. De deeltijdvariant is op alle locaties beschikbaar; de voltijdopleiding start in 2025 in Eindhoven en Tilburg, en vanaf 2026 ook in Sittard en Den Bosch. Studenten hebben een relevante werk- of stageplek nodig. De opleiding leidt op tot pedagogisch educatief professional: iemand die kinderen begeleidt, collega's ondersteunt en samenwerkt met ouders en andere professionals. De focus ligt op pedagogisch en didactisch handelen, onderzoekend werken en professionele ontwikkeling. Na afronding kun je aan het werk of doorstromen naar de bachelor Pedagogiek. Ook is een doorstroom mogelijk naar de Pabo of een tweedegraads lerarenopleiding. Een intakegesprek bepaalt dan het instroomniveau en mogelijke vrijstellingen.

## GEBRUIKTE AFKORTINGEN

AD	Associate Degree
APV	Algemene Pedagogische vorming
CLE	Commissie Leeruitkomsten (verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de universele leeruitkomsten en beoordelingsformulieren)
EVL	Eenheid van Leeruitkomsten. In het nieuwe curriculum werken we met een EVL van 15 of 30 studiepunten. Onder elke EVL hangen 3 tot 4 leeruitkomsten.
FHKE	Fontys PABO met diverse lesplaatsen Tilburg, Den Bosch, Venlo, Eindhoven
FLOS	Fontys Lerarenopleiding Sittard
FLOT	Fontys Lerarenopleiding Tilburg
FSB	Fontys Sport en Bewegen (leraar lichamelijk ontwikkeling) – Eindhoven
FAA	Fontys Academy of Arts (leraar beeldende vorming, muziek, drama etc.)
IO	Instituutsopleider
Portflow	Digitaal onderdeel van Canvas (digitale leeromgeving) waarin de student feedback kan vragen en zelf uitnodigingen kan versturen naar WPB, IO, SO, medestudent, leerlingen.
PH	Professioneel Handelen
PTH	Pedagogisch Technische Hogeschool – Eindhoven
SO	Schoolopleider
WPB	Werkplekbegeleider

## OVERIGE BRONDOCUMENTEN

Er zijn nog een aantal ondersteunende brondocumenten beschikbaar. Deze zijn met name geschikt uitvoerende docenten, SO en IO of examinatoren). Deze brondocumenten zijn minder relevant voor de werkplekbegeleider.



Het universele programma bestaat uit zes grote eenheden die voor elke aanstaande leraar gelden. De Handreiking voor Ontwikkelaars is voor ontwerpers die het universele programma vormgeven, en geven opleiders in het werkveld een overzicht van het gehele universele programma. De universele leeruitkomsten zijn in samenspraak met het werkveld opgesteld. In dit document staan alle leeruitkomsten op een rijtje. Ook is er een omgeving waar alle beoordelingsformulieren voor universeel staan. Het betreft een teamomgeving waar wel Toegang voor gevraagd moet worden.

UNIVERSELE LEERUITKOMSTEN

[CLICK HERE](#) 

BEOORDELINGSFORMULIEREN

[CLICK HERE](#) 



Talentgericht onderwijs ontwerpen vraagt om een bepaalde manier van kijken naar leeruitkomsten, onderwijs en toetsing. De manier waarop we toetsen (en de taal die we hierbij gebruiken) wordt beschreven in het Kader Toetskwaliteit.

[CLICK HERE](#) 



Uiteindelijk zal de aanstaande leraar de leeruitkomsten willen aantonen. Daarvoor is bewijsmateriaal nodig dat wordt verwerkt in een assessmentportfolio. De wijze waarop de aanstaande leraar dat kan doen wordt toegelicht in de Handreiking Bewijsmateriaal

[CLICK HERE](#) 

MEER WETEN OVER  
FONTYS TALENTGERICHT  
ONDERWIJS?

[CLICK HERE](#) 

## BRONNENLIJST

- Akkerman, S.F. & A. Bakker (2011).  
*Boundary crossing and boundary objects*.  
Review of Educational Research, 81, 132-169
- ADEF Voorlopersgroep (2025).  
*Definitieve herziene versie rollenportfolio Samen Opleiden*
- Brouwer, C., & Duvekot, R. (2024).  
*Dialogisch valideren - eindrapport 2024*.
- Carless & Boud (2018) worden genoemd in de publicatie van De Kleijn, R., & Leenknecht, M. (2024).  
*De opkomst van feedbackgeletterdheid in wetenschappelijke publicaties: een overzicht*.  
Platform Leren van Toetsen.
- Fontys. (2023).  
*Hybride leeromgevingen*  
<https://www.fontys.nl/Authentieke-en-Hybride-Leeromgevingen-HLO.html>
- Fontys. (2024).  
*Fontys for Society*.
- Joughin, G., Boud, D., Carless, D., & Liu, N.-F. (2021).  
*Self-assessment is about more than self: The enabling role of feedback literacy*. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(7), 1116–1128. <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.2001431>
- Kroeze, C. en Timmermans, M. (2022)  
*Een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek*.  
Platform Samen Opleiden & Professionaliseren
- Onstenk, J. (1997).  
*Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*. Proefschrift. Delft: Eburon
- Poortman, C. & Visser, K. (2009).  
*Leren door werk: De match tussen deelnemer en werkplek*.  
's-Hertogenbosch/Amsterdam: ECBO.
- Zitter, I. (2021).  
*Leeromgevingen in het beroepsonderwijs als knooppunten in onze maatschappij*.  
Hogeschool Utrecht.
- Timmermans, M.. & Velzen, van C. (2018).  
*Katern 4. Samen in de school opleiden*  
<https://velon.nl/wp-content/uploads/2018/09/Kennisbasis-Katern-4.pdf>
- Timmermans, M. (2021).  
*Samen opleiden op zijn kop*.  
Marnix Academie. <https://www.marnixacademie.nl/lectorale-rede>
- Winstone, N., & Carless, D. (2019).  
*Designing effective feedback processes in higher education: A learning-focused approach* (1st ed.).  
Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351115940>
- Zuidelijke Educatie Alliantie (2023)  
*ZEA begrippenkader*

Deze handreiking betreft een initiatief van alle lerarenopleidingen Fontys, om zo ook aan de beroepspraktijk een meer eenduidige werkwijze te geven. Diverse Fontys opleiders verbonden aan de diverse lerarenopleidingen, maar met name ook werkveldpartners, medewerkers O&O, Commissie Leeruitkomsten hebben een bijdrage geleverd aan deze handreiking.

Mochten er naar aanleiding van deze handreiking vragen zijn, raadpleeg de betrokkene van de opleiding waarmee je verbonden bent. Suggesties, voor verbetering mogen ook bij hen aangeleverd worden. Deze handreiking is geldig voor studiejaar 2025-2026. Suggesties en verbeteringen worden opgenomen in een nieuwe handreiking voor het volgende studiejaar.



Eindredactie : Joost van Berkel, Steef Schapers, Ellen Mesch  
© Tilburg/Eindhoven/Den Bosch, juni 2025

