

MODELLEN BIJ HET SAMEN OPLEIDEN

Onderlegger bij de professionele dialoog



De Landelijke Bekwaamheidseisen voor de leraar¹



Figuur 1 de domeinen in relatie tot de landelijke bekwaamheidseisen voor de leraar.

De HBO Raad heeft de kennisbasis voor de leraar vastgelegd: de beschrijving van de conceptuele kennis waarover een startbekwame leraar moet beschikken. Deze bestaat uit twee delen: de Kennisbasis Vak (vakmanschap) en de Generieke Kennisbasis (meesterschap). Deze bekwaamheidseisen beschrijven wat er nodig is om een goede leraar te zijn.

De Hogeschool Rotterdam heeft voor haar studenten op basis van de landelijke bekwaamheidseisen op vier ontwikkelniveaus **leerresultaten** (LERs) geformuleerd. Hogeschool Fontys en Hogeschool Driestar noemen dit de **leeruitkomsten** (LUKs) uitgewerkt. Tijdens de stage zijn de LERs of LUKs richtinggevend voor je ontwikkeling.

In een opleidingsschool leiden we in gezamenlijkheid de leraren in de praktijk op. Daarom is er in samenwerking een begeleidings- en opleidingsprogramma samengesteld dat tot doel heeft het leerproces te ondersteunen. Het domein 'vakinhoudelijk bekwaam' wordt volledig aangeboden op de hogeschool. Het domein 'vakdidactisch bekwaam' komt voor een deel bij de ZAOS aan bod. Bij de ZAOS gaan we in op de generieke didactische aspecten. Tijdens het Samen Opleiden bij ZAOS de LERs en LUKs centraal die betrekking hebben op:

- de professionele basis
- de pedagogisch bekwaamheid;
- de didactisch bekwaamheid.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/bekwaamheidseisen-leraren>

DE ESSENTIES VAN SAMEN OPLEIDEN

De Generieke Kennisbasis spreekt over drie kennisdomeinen. Te weten:

1. De leraar als professional: de **professionele houding** en ontwikkeling van de leraar
2. De school als onderwijs- pedagogische omgeving: het **pedagogisch handelen** van de leraar
3. De school als leeromgeving: het **didactisch handelen** van de leraar

In dit documentje reiken we modellen aan ter ondersteuning van de professionele dialoog die plaatsvindt tussen leraar in opleiding en zijn of haar opleiders (de schoolopleider, de werkplekbegeleider en/of de instituutopleider). Stapsgewijs leer je deze kennis in te zetten bij het ontwerpen en uitvoeren van onderwijsactiviteiten / lessen. Tijdens de Transferdagen en bij begeleidingsactiviteiten op je locatie maken we gebruik van deze essenties.

*Een **professionele dialoog** draait om dat gezamenlijke, grotere doel. En in de **dialoog** wordt ruimte gemaakt voor alle betrokkenen, om met initiatieven te komen, om dat doel te realiseren. Dat doel is vaak een abstract, waardegeladen doel. 30 mrt. 2015*

professioneledialoog.nl > [hartger-blogt](#) > [wat-is-een-profe...](#)

Wat is een professionele dialoog? - Professionele dialoog

Geraadpleegde bronnen:

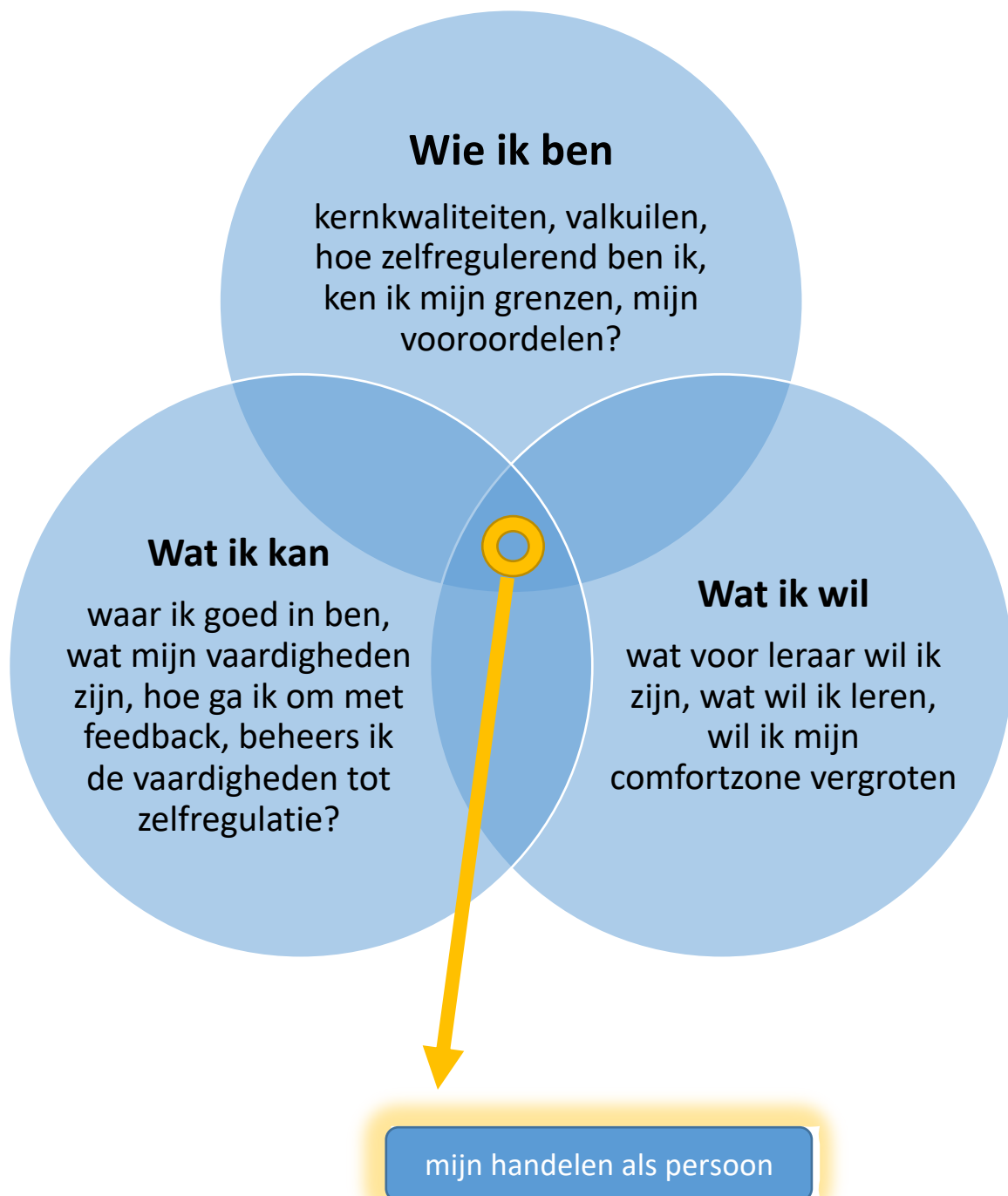
- Berben, M. (2018). Differentiëren is te leren. CPS Uitgeverij.
- Ebbens, S. & Ettekoven, S. (2016). Effectief leren. Basisboek. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers
- Ebbens, S. & Ettekoven, S. (2013). Samenwerkend leren. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers
- Geerts, W. & van Kralingen, R. (2011). Handboek voor leraren. Bussum:
- Coutinho, Slooter, M. (2018). De zes rollen van de leraar. Uitgeverij Pica
- Faber, F. & Voerman, L. (2019). Didactisch coachen. De Weijer Design
- Geerts, W. & van Kralingen, R. (2011). Handboek voor leraren. Bussum:
- Coutinho, Nottingham, J., (2018). De leeruitdaging. Bazalt Educatieve
- Uitgaven Slooter, M. (2018). De zes rollen van de leraar. Uitgeverij Pica
- Teitler, P. (2011). Lessen in orde. Bussum: Coutinho
- Van der Wal, J & De Wilde, J (2017). Identiteitsontwikkeling en leerlingbegeleiding. Bussum: Coutinho.

KENNISDOMEIN 1 - PROFESSIONELE HOUDING & ONTWIKKELING:

Zelfportret

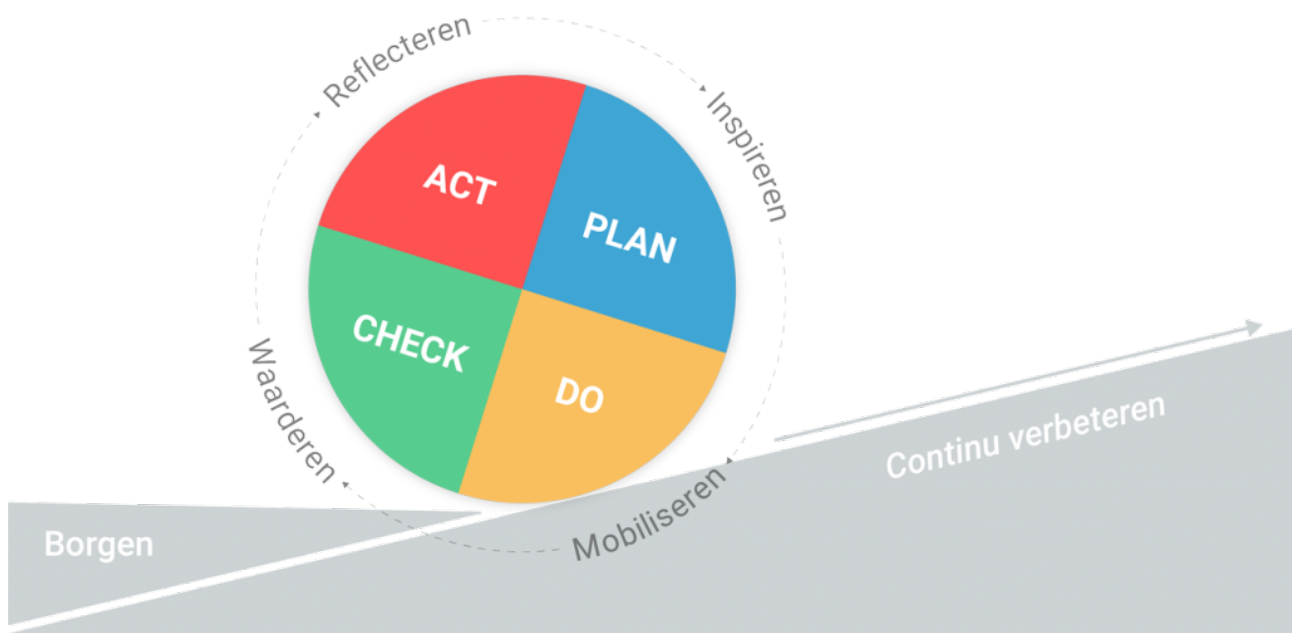
Als leraar is het heel belangrijk dat je weet hoe je zelf in elkaar steekt. Dat kun je met onderstaand model een beetje beter verkennen. Denk na over onderstaande vragen:

Model: Ik en mijn zijn, mijn willen, mijn kunnen.



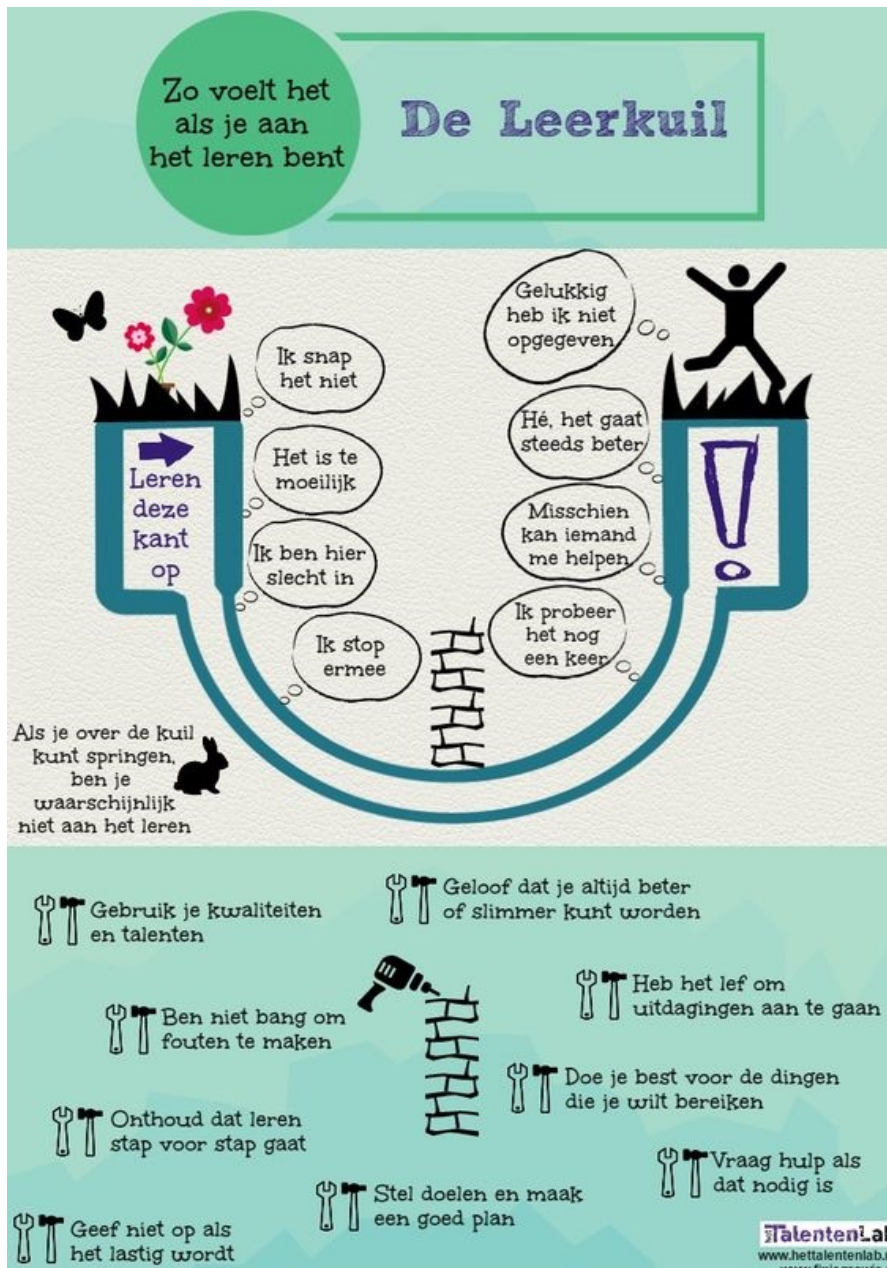
PDCA-cyclus

Tijdens het werkplekleren ontwikkel je jezelf van starter naar het niveau van startbekwaam. Als je bij alle onderwijsactiviteiten gebruik maakt van de PDCA-cyclus, zul je een continue ontwikkeling ervaren. Je plant een activiteit, je voert deze uit, je check (tussentijds en eind) of alles gaat zoals je gepland hebt. Vervolgens kijk je terug op de uitvoering en jouw eigen rol hierin en neem je deze opgedane kennis mee naar de volgende planning van een volgende onderwijsactiviteit.



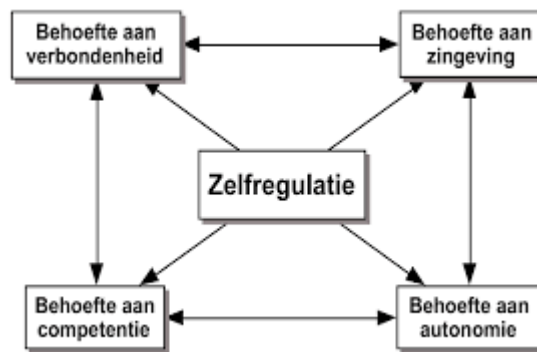
De Leerkuil

De filosofiedocent James Nottingham heeft de leerkuil ontwikkeld als metafoor voor leren. Het laat zien dat leren moeite kost, dat het normaal is het even niet te weten, fouten te maken én hulp te vragen.



Zelfregulatie

Zelfregulatie is het menselijk vermogen om grip te krijgen op je gedachten, emoties en gedrag. We gebruiken het om door alledaagse situaties te navigeren en om met andere mensen samen te werken. Hiervoor is het nodig dat je soms een beetje afstand van jezelf neemt, zodat je goed naar jezelf kunt kijken.



Figuur 2: behoeftes bij zelfregulatie (bron: HR, presentatie zelfregulatie Jaap vd Stel)



Figuur 3 handelingen behorende bij zelfregulatie (bron: idem)

Feedback

Feedback is een boodschap over het gedrag of de prestaties van een ander. Feedback is onmisbaar als je met anderen samenwerkt. Je moet zo nu en dan zeggen dat het werk van de ander heel erg goed of juist niet in orde is. Je stuurt elkaar bij door feedback te geven. Wie feedback geeft, kan ook feedback terug verwachten. Dat is soms lastig, maar niet als je jezelf aan de regels van feedback houdt. Feedback hoort bij een professionele beroepshouding.



Figuur 4: bron: www.workingrebelz.nl

De Gouden Cirkel

Om in de opleidingsschool gezamenlijk te ontwikkelen hebben we voor iedere leraar in opleiding vier hoofdvragen geformuleerd. Een hoofdvraag is een breed geformuleerde vraag waarmee iedere student uit een bepaald leerjaar zich kan identificeren en waarbij voldoende ruimte is om je eigen focus te aan te brengen. Zo sluiten ze goed aan op je persoonlijke leervragen.

De hoofdvraag met jouw persoonlijke leervragen, zijn onderwerp van gesprek tijdens de begeleidingsbijeenkomsten. Deze vragen zijn ook richtinggevend voor zowel PRO-toets als stageportfolio (voor HF-studenten), CGI (voor HR-studenten) en portfolio en eindgesprek (voor HD-studenten)

De hoofdvragen per leerjaar zijn:

Hoofdvraag 1: **Waarom** past dit beroep wel of niet bij mij?

Hoofdvraag 2: **Hoe** creëer ik een veilig en stimulerend leerklimaat in mijn klassen?

Hoofdvraag 3: **Hoe** kan ik mijn handelen afstemmen op individuele leerlingen, de klas en de school?

Hoofdvraag 4: **Wat** heb ik als leraar in opleiding al allemaal in mijn gereedschapskist (en wat nog niet) om straks als startbekwaam leraar te kunnen werken binnen de schoolcontext?



F. Nietzsche heeft ooit gezegd: Wie een duidelijk **waarom** heeft, kan bijna elk **hoe** verdragen!

Deelvragen bij de hoofdvragen:

Zeker ook medestudenten kunnen je helpen om tot zelfregulerend leren te komen. Daarbij maken we onderscheid tussen de planningsfase (P), de uitvoeringsfase (D) en checkfase (C) én de reflectiefase (A). Per fase zijn deelvragen geformuleerd die kunnen dienen als *voorbeeld*. Deze en vele anderen kun je gebruiken tijdens de professionele dialoog.

Planningsfase (P)

- Kan ik in eigen woorden vertellen wat er van mij verwacht wordt tijdens deze stage?
- Welke antwoorden heb ik al gevonden tijdens eerdere stages of tijdens mijn oriëntatie op deze opleiding?
- Welke antwoorden op de hoofdvraag ontbreken nog?
- Wanneer ben ik trots op mezelf aan het einde van deze stage?
- Wat zijn mijn persoonlijke leervragen binnen deze hoofdvraag?
- Wat maakt het voor mij wel of niet zinvol om een verdiepend antwoord te krijgen op deze hoofdvraag?
- Vind ik het de investering waard om een antwoord te vinden op deze hoofdvraag?
- Ben ik er toe in staat om een antwoord te vinden op deze hoofdvraag?
- Ervaar ik de ruimte om te mogen uitproberen/experimenteren?
- Welke activiteiten ga ik ondernemen om een persoonlijke antwoord te krijgen op deze hoofdvraag?

Uitvoeringsfase (D)

- Welke activiteiten heb ik ondernomen en waarom juist deze?
- Wat maakt dat ik het belangrijk/waardevol vind om te vertellen over deze opgedane praktijkervaringen of inzichten?
- Welke nieuwe inzichten omtrent de hoofdvraag heb ik opgedaan de afgelopen weken?
- Hoe verbind ik de drie elementen: theorie, persoon en praktijk?
- Hoe ben ik verder gegaan met inzichten die ik opgedaan heb tijdens de centrale bijeenkomsten?

Checkfase (C)

- Krijg ik nog energie van wat ik aan het doen ben en hoe houd ik dit vast?
- Ben ik nog bezig met op effectieve wijze antwoord te vinden op de hoofdvraag en mijn persoonlijke leervra(a)g(en)?
- Hoe vinden anderen dat ik mezelf ontwikkel?
- Hoe ga ik om met planning (PDCA)?
- Wat is de volgende stap die ik ga ondernemen om mijn vervolgvraag te kunnen beantwoorden?

Reflectiefase (A)

- Heb ik op een effectieve manier antwoord gekregen op mijn persoonlijke leervragen en de hoofdvraag?
- Wat gaat er goed en blijf ik daarom zo doen?
- Wat ga ik de volgende keer anders doen?
- Waar ga ik mee stoppen?
- Wie of wat heb ik daarbij nodig?
- Ben ik tevreden met het verkregen antwoord in relatie tot mijn persoonlijke leervragen en de hoofdvraag?
- Welke feedback heb ik ontvangen van anderen (SO, IO, WPB, medestudenten of andere betrokkenen)?
- Vinden anderen ook dat ik mijn doel bereikt heb? Hoe weet ik dat?
- Ben ik trots op mijn professionele ontwikkeling?



KENNISDOMEIN 2 - PEDAGOGISCH HANDELEN

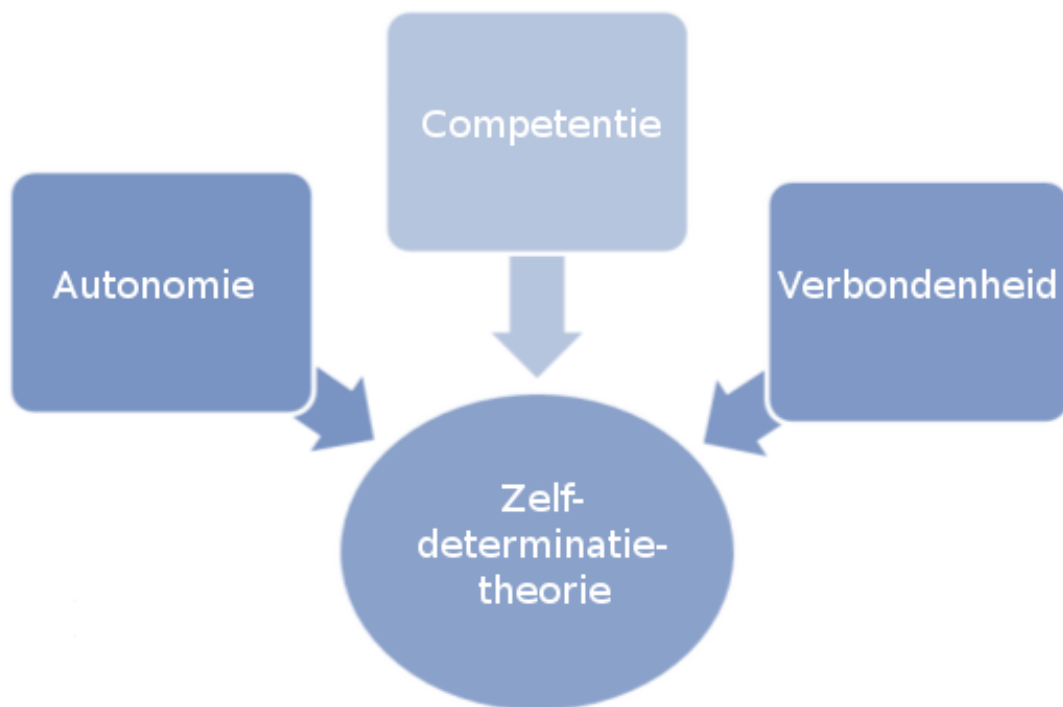
CAR Model : Psychologische basisbehoeften

De zelfdeterminatie theorie maakt allereerst onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie.

Intrinsieke motivatie is motivatie die van binnenuit komt, de leerling is gemotiveerd om iets te leren waarin hij/zij zelf geïnteresseerd is. Intrinsieke motivatie zorgt vaak voor betere leerresultaten

Bij extrinsieke motivatie zorgen externe prikkels dat de leerling gemotiveerd is, zoals een beloning in de vorm van een hoog cijfer.

Volgens Deci & Ryan (1985; 2000) kunnen leraren de intrinsieke motivatie van leerlingen verhogen als ze weten in te spelen op drie psychologische basisbehoeften:



CAR		De leraar draagt er zorg voor dat de...
<i>Psychologische basisbehoeften</i>	Competentie	leerlingen het vertrouwen hebben de taak aan te kunnen; leerlingen weten wat de leerdoelen en succescriteria zijn; leerlingen duidelijkheid hebben op welke wijze het proces en werk beoordeeld wordt; leerlingen uitdaging hebben;
	Autonomie	leerlingen zelf keuzes kunnen maken; leerlingen invloed hebben op hun leeractiviteiten; leerlingen het belang zien van de leerdoelen; leerlingen (het gevoel hebben) inspraak te hebben;
	Relatie	leerlingen zich gewaardeerd voelen; leerlingen zich vrij voelen om vragen te stellenleerlingen; leerlingen zich serieus genomen voelen.

CAR, interactie, instructie en klassenorganisatie

In het onderstaande model worden de drie basisbehoeften gekoppeld aan drie belangrijke onderdelen van het pedagogische en didactische handelen van de leraar: de interactie, de instructie en de klassenorganisatie. In een matrix geplaatst ziet dit er als volgt uit:

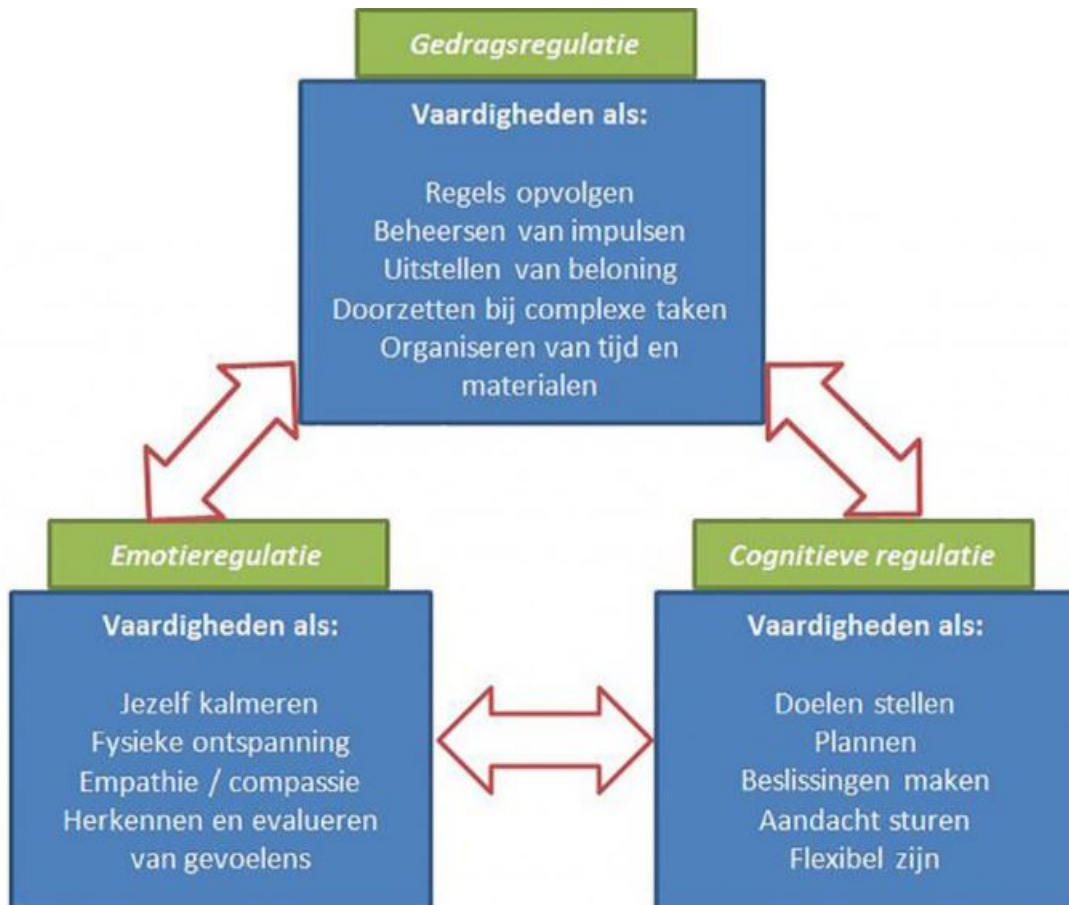
	Competentie	Autonomie	Relatie
Interactie	Leerlingen helpen reflecteren	Leerlingen ruimte geven, initiatieven aannemen	Leerlingen persoonlijk ontmoeten
Instructie	Een instructie geven die volledig is voor leerlingen Activerend leren centraal stellen in opdrachten	Leerlingen (mede) de taak vorm laten geven.	Een instructie geven die veilig is voor leerlingen
Klassenorganisatie	Aanpassing in tijd en ruimte maken voor leerlingen	Met leerlingen plannen wat ze hoe gaan doen	

Bron: https://www.leraar24.nl/app/uploads/Contact_Leraar_Leerling_Bijlage3_Adaptief_Ondewijs.pdf

Leren leren



Zelfregulatie bevorderen



Figuur 5: Vaardigheden en processen van zelfregulatie (Murray e.a., 2015)

Het belang van Feedback

Om feedback effectief te laten zijn, moet die altijd gepaard gaan met feedup en feedforward, met andere woorden: het moet aanknopingspunten geven voor verder leren en duidelijk maken wat de leerdoelen zijn.



Figuur 6: bron SLO

Pedagogisch-didactisch begeleiden

Pedagogisch-didactisch begeleiden in een onderwijsleergesprek kun je doen op vier dimensies van het leerproces:

Dimensies	Kenmerken
Inhoud/taak	<p>Mogelijke vragen: 'begrijp je de taak?', 'is het helder wat er van je verwacht wordt?'</p> <p>Jij krijgt zo een beeld of de leerling de taak begrepen heeft. Hierdoor kan er nog bijgestuurd worden als blijkt dat de leerling misschien nog niet goed heeft begrepen wat de taak die hij moet doen inhoudt.</p>
Aanpak/strategie	<p>Mogelijke vragen: 'hoe ga je dit aanpakken?' 'heb je een bepaalde werkwijze in gedachten die je gaat gebruiken?'</p> <p>Jij krijgt zo een beeld van hoe de leerling te werk zal gaan. Je kunt eventueel nog bijsturen als de werkwijze die de leerling wil gebruiken niet past bij de inhoud van de taak.</p>
Modus/leerstand	<p>Mogelijke vragen: 'heb je er zin in?' 'zie je het zitten om deze taak te gaan doen?'</p> <p>Je krijgt zo een beeld van hoe de leerling erin zit en jij kan motiveren of aansporen waar nodig.</p>
Kwaliteit	<p>Mogelijke vragen: 'wat verwacht je van jezelf in deze taak?' 'welke kwaliteit van jezelf ga je inzetten?'</p> <p>Jij kunt zo inschatten of de leerling het maximale uit zichzelf haalt of daarin wellicht nog bijgestuurd moet worden.</p>

n.a.v. Voerman & Faber (2019)

Gesprekstechnieken

GESPRES- TECHNIEKEN

Verbindend communiceren



Laat OMA thuis

Oordelen - meningen - adviezen

Probeer je oordelen, meningen en adviezen voor je te houden. Luister met een open houding.



Wees een OEN

Open - eerlijk - nieuwsgierig

Sta open voor de ander. Wees eerlijk in wat je duidelijk wil maken. Wees oprecht nieuwsgierig.



Smeer NIVEA

Niet invullen voor een ander

Je weet nooit wat de ander gaat of wil zeggen. Als iets onduidelijk is, vraag na wat er bedoeld wordt.



Maak je DIK

Denk in kwaliteiten

Besteed aandacht aan wat goed gaat.



Denk aan ANNA

Altijd navragen, nooit aannemen.

Vraag altijd na of je goed begrepen hebt wat de ander bedoelt.



Gebruik LSD

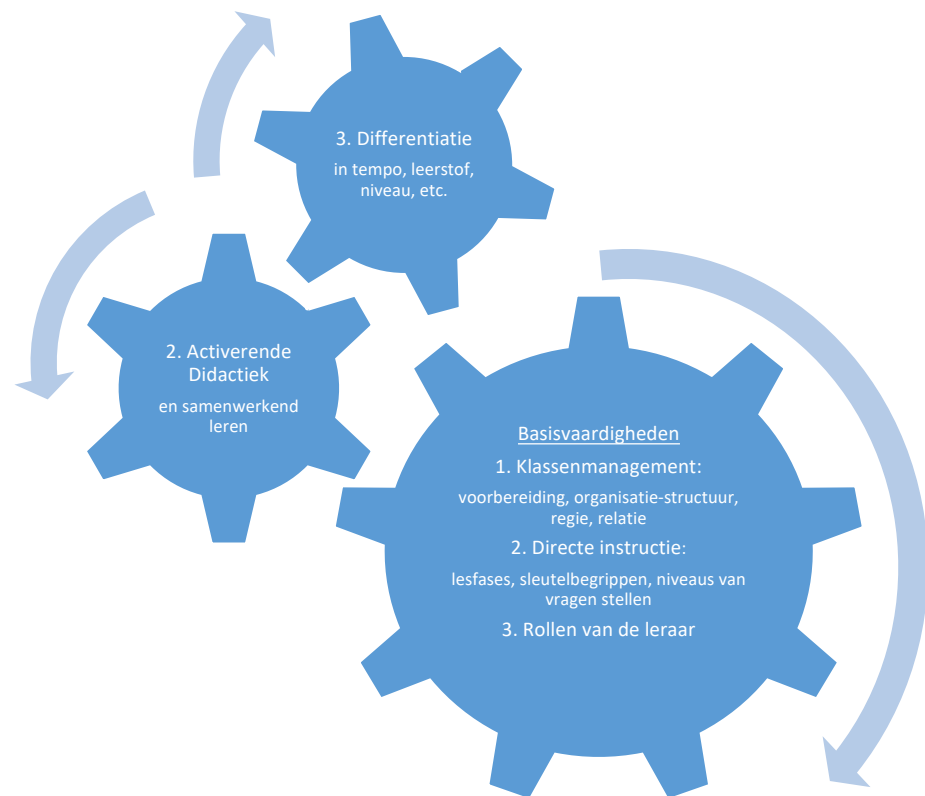
Luisteren, samenvatten, doorvragen

Actief luisteren.

KENNISDOMEIN 3 - DIDACTISCH HANDELEN

Opbouw didactische kennis en vaardigheden:

Tijdens het voorbereiden van jouw onderwijsactiviteiten maak je steeds bewuster didactische keuzes. Je gebruikt daarvoor leertheorieën die je op het instituut hebt gehad (denk aan de didactische tools en digitale didactiek).



Figuur 7: Weergave kennisbasis van eenvoudig naar complex

Ontwerpcyclus van een onderwijsactiviteit



Hulpmiddel bij ontwerpcyclus onderwijsactiviteit

Doorloop deze stappen bij je voorbereiding

1. Thema hoofdstuk (en hoofdstukken ervoor en erna = leerlijn vak in relatie tot kerndoelen/eindtermen)
2. Doel hoofdstuk (wat leren de leerlingen in dit hoofdstuk) en beheersingsniveau
3. Wijze van toetsing en beheersingsniveau. En komt dit niveau overeen met dat van de doelen van het hoofdstuk?
4. Lesdoelen (stappen in relatie tot stip). Kun je een medestudent het verband en de samenhang uitleggen tussen stip en stap?
5. Lesonderdeel (wat) is gebaseerd op didactische principes, bijvoorbeeld: de 6 rollen, Directe Instructie (DI), Activerende Didactiek en Samenwerkend Leren (ADSL) en differentiatie. Een lesonderdeel is dan bijvoorbeeld: activeren van voorkennis, differentiëren op tempo.
Welke lesonderdelen staan in deze voorbereiding? Op basis van welk didactisch principe?
6. Is de relatie tussen doelen - beheersingsniveau en lesonderdelen duidelijk voor je medestudent?
7. Werkvorm (hoe), bijvoorbeeld: activeren van voorkennis met digitale tool, differentiëren op tempo met een weektaak
Welke werkvormen staan in deze voorbereiding?
Is de werkvorm passend bij de leeractiviteit, de leerdoelen, en het beheersingsniveau?
Waaruit blijkt dat?
8. Hoe weet je of je doelen behaald zijn?
Wat zou je aan deze les aanpassen en waarom ?

Van voorbereiding naar inrichting

Van voorbereiding naar inrichting van de onderwijsactiviteit/les + rol

Onderwijsleersituaties kun je op allerlei manieren vormgeven

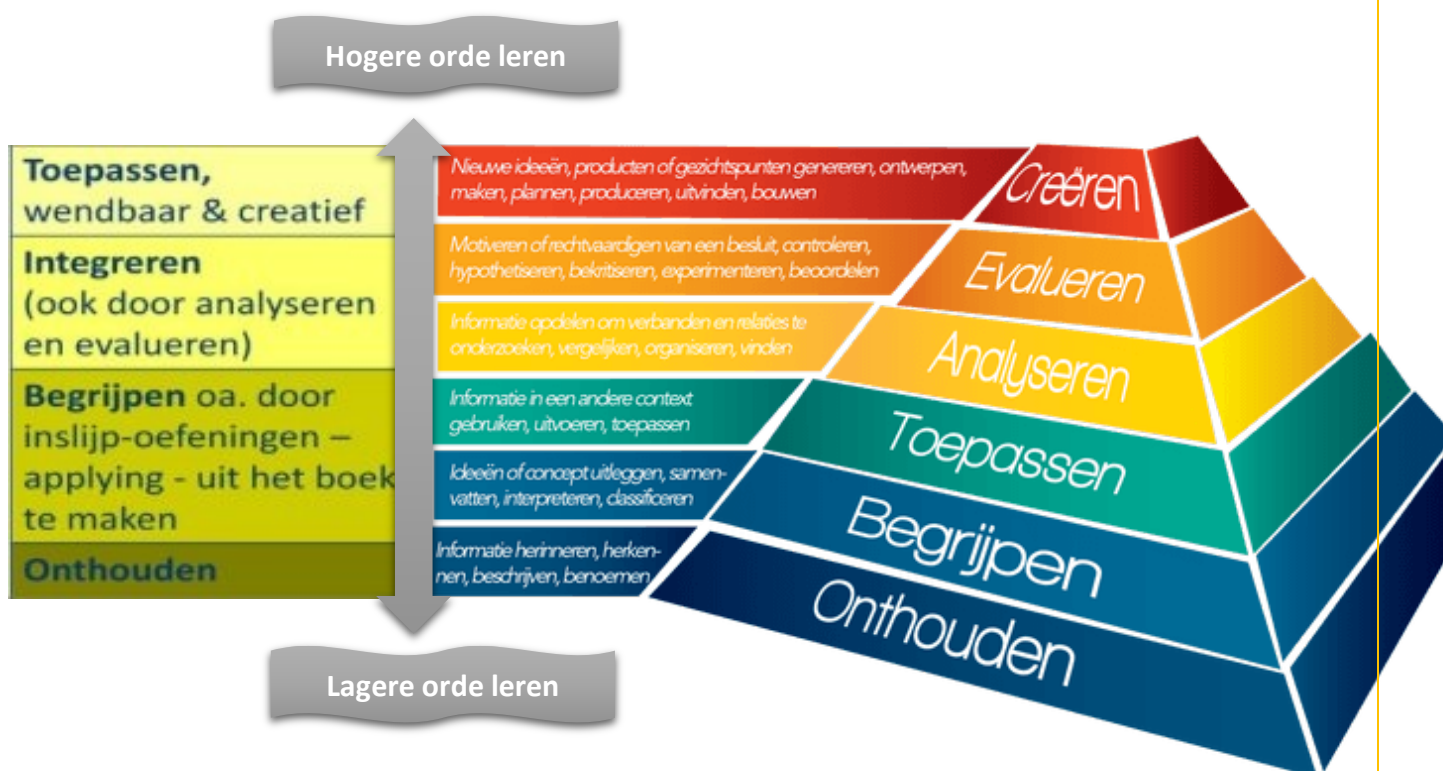
Basisstrategie:
DIRECTE INSTRUCTIE

Kenmerken:		Sleutelbegrippen:	
<ul style="list-style-type: none"> ○ leraar-gestuurd ○ gericht op beheersing ○ biedt helderheid en structuur (o.a. in lesfasen) ○ voor aanleren basisinfo + vaardigheden 		<ul style="list-style-type: none"> ○ structuur in leerstof ○ juiste niveau van leerstof (niveaus van leren én vragen stellen) ○ betekenis geven aan leerstof ○ individuele aanspreekbaarheid ○ zichtbaarheid van leren/denken ○ motivatie 	
Lesfasen:			Rollen van de leraar
1. Lesvoorbereiding en ontvangst van de leerlingen			Gastheer/gastvrouw +
2. aandacht richten op doelen / activeren voorkennis			Presentator +
3. uitleg geven of vaardigheid voordoen			Didacticus + Pedagoog + Coach +
4. Checken of belangrijkste is overgekomen			
5. Instructie geven ten behoeve van zelfwerkzaamheid			
6. Begeleiden van zelfwerkzaamheid			
7. Afsluiting van de les	binnen de structuur van Directe Instructie: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> activerende didactiek <input type="checkbox"/> vormen van differentiatie <input type="checkbox"/> eenvoudige vormen van samenwerkend leren 		Afsluiter

Niveaus van leren en van vragen stellen

Welke beheersingsniveaus verwacht jij van je leerlingen? Het is goed om hier vooraf over na te denken. In onderstaand model maken we een koppeling tussen het OTIB-model en de Taxonomie van Bloom. Op de volgende pagina worden het RTTI en OMZA-model gecombineerd. Gebruik ze niet als doel op zich, maar om inzicht te krijgen in jouw wijze van lesgeven; vraagstelling en toetsing. Zoek wel naar voortdurende uitdaging om te pendelen tussen lagere en hogere orde denken. Pas je onderwijsactiviteiten hierop aan.

Onthouden	Herinneren Eén denkstap
Begrijpen	In eigen woorden uitleggen Eén denkstap
Integreren	Kennisgegevens koppelen Meerdere denkstappen (gegeven) Boven de stof 'hangen'
Toepassen	Kennis wendbaar gebruiken Nieuwe onvoorspelbare context Meerdere denkstappen (niet gegeven)



→ **LEREN** ←
=
DENKEN & GEDRAG

★ RTTI ★

RTTI IS DE STANDAARD OM SCHERP EN TRANSPARENT DE COGNITIEVE INDICATOREN VAN LEREN VERDER TE ONTWIKKELEN



★ OMZA ★

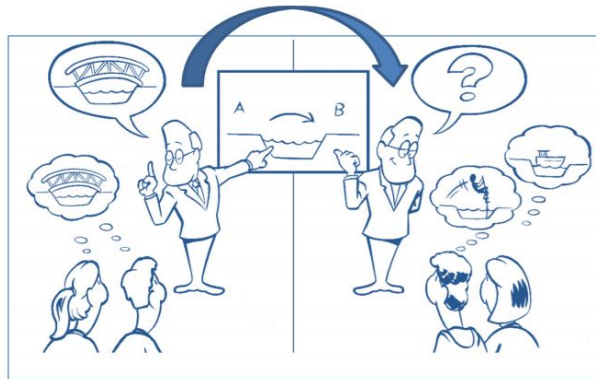
OMZA ONDERSTEUNT DE PERSOONSVORMING MET DE GEDRAGSINDICATOREN WAAR HET BIJ EFFECTIEF LEREN OM GAAT



Activerende didactiek

Als een leraar veel tijd gebruikt om te doceren, is er voor een leerling weinig tijd om te leren.

Activerende didactiek = kennis, vaardigheden en attitude op zodanige onderwijzen dat het leren van alle leerlingen wordt gestimuleerd. Er wordt steeds meer verantwoordelijkheid aan de leerlingen gegeven betreffende hun eigen leerproces.



(Actief leren, Ebbens en Ettekoen)

Voorwaarden:

Voorwaarden:	Voorbeeld :
<ol style="list-style-type: none"> 1. inzicht krijgen in het hoe en waarom van klassenmanagement. 2. uitvoeren van de 6 rollen van de leraar 3. leerlingen leren omgaan met uitgestelde aandacht. 	<p>Leraar gebruikt opgaven uit het boek. (opgaven maken is dus de leeractiviteit).</p> <p><u>Niet activerend:</u> maak de opgaven 4- 5- 6- uit het boek op bladzijde 25.</p> <p><u>Wel activerend:</u> maak de opgaven 4- 5- 6- uit het boek op bladzijde 25 volgens de werkvorm 'Tweetal coach'.</p>

Samenwerkend leren

Sleutelbegrippen samenwerkend leren :

1. Positieve wederzijdse afhankelijkheid
2. Individuele aanspreekbaarheid
3. Directe interactie
4. Aandacht voor de ontwikkeling van sociale vaardigheden
5. Aandacht voor het groepsproces

Bij elkaar zitten	Samenwerkend leren	Onderwijsleergesprek	Klassengesprek
Leerlingen gewoon bij elkaar zetten	Positieve onderlinge afhankelijkheid: zorgen dat leerlingen elkaar nodig hebben	Leraar stelt onderwerp vast en probeert met de groep tot een oplossing/conclusie te komen.	Leerlingen hebben grote inbreng bij het vaststellen van het onderwerp
Één leerling die het initiatief neemt, groepsleider	Iedereen is medeverantwoordelijk en levert een bijdrage.	Staat altijd onder directe leiding van de leraar.	Staat afwisselend onder leiding van de leraar en leerlingen.
Groepjes vaak homogeen samengesteld, doorgaans naar eigen keuze van de leerlingen.	Groepjes ook heterogeen samengesteld, vaak door de leraar.	Gericht op het dieper, explicieter en zichtbaar maken van het denken van leerlingen (ontwikkeling leren)	Gericht op het uitwisselen van ervaringen en leren kennen van elkaar (sociaal)
Grote kans dat sommige leerlingen meeliften.	Vaak taken en rollen voor leerlingen.	Veronderstelt bij leraar én (grote) kennis over het vak én kennis over leren van leerlingen én vaardigheid in het leiden van een gesprek. (leraar meer procesbewaker dan informatiegever)	Veronderstelt bij leraar vaardigheden in het leiden van een gesprek.
Leerlingen alleen verantwoordelijk voor zichzelf.	Gedeeld leiderschap.		
Leerlingen die onderling de taak van de leraar overnemen: leraar wacht op vragen.	Leraar die veel initiatief neemt omdat de verantwoordelijkheid bij hem blijft.		
Groepstaak			
Leraar negeert de groep als groep	Sociale vaardigheden direct onderwezen.		
Er is weinig aandacht voor groepsprocessen	De leraar begeleidt, observeert en intervineert.		
	Groepsprocessen krijgen regelmatig en systematisch aandacht.		

Differentiëren





Succes bij je studie!
Opleidingsteam ZAOS

September 2020

Met dank aan AOS West-Brabant