



### Rollen van docenten

We onderscheiden op het Alkwin Kollege voor het onderwijzend personeel drie **verschillende** functies (LB, LC, LD). Deze drie functies zijn beschreven aan de hand van rollen en gedrag.

We onderscheiden elf rolcompetenties:

1. Vakmanschap
2. Leraar als coach
3. Creëren van een uitdagende en veilige leeromgeving
4. Sturen op zelfstandig, samenwerkend en actief leren
5. Resultaatgericht
6. Samenwerken
7. Communicatief zijn
8. Leiding geven
9. Reflectief vermogen
10. Verantwoordelijkheid dragen
11. Vernieuwen (koers uitzetten)

De rolcompetenties zijn onderdeel van de beschrijving van deze functie. Een aantal rolcompetenties komt eveneens voor in de LB en LC functie. Waar dat het geval is, verschilt de omschrijving qua niveau.

In deze Almanak over de LD functie zijn zes rolcompetenties onderscheidend, die vanaf pagina drie met voorbeelden worden toegelicht.

### De leraar functie LD

Om de leraar functie LD duidelijk neer te zetten, is onderstaand een aantal kernbegrippen, de onderscheidende rolcompetenties en een opsomming van te tonen gedrag beschreven. Dit is niet bedoeld als afvinklijst, wel om een notie te geven van wat wordt verwacht. Het zou geweldig zijn als je alles kan en doet.

### Kernbegrippen

expert, visie ontwikkelen, uitdragen en implementeren, schoolbreed, didactisch specialist, open mind / flexibel, helicopterview, extern gericht.

### Rolcompetenties: de rolcompetenties van LB en LC én

1. Vakmanschap (ontwerpen),
5. Resultaatgericht (koers uitzetten),
7. Communicatief zijn (ook extern),
8. Leidinggeven aan groepen als projectleider,
10. Verantwoordelijkheid dragen,
11. Vernieuwen (koers uitzetten).

### **De leraar LD in te tonen gedrag**

- is een zeer ervaren en goede Alkwin-leraar conform het ‘docentprofiel’;
- is een erkend expert op het terrein van onderwijsontwikkeling (vakinhoud en –didactiek, de vakspecialist), leerlingondersteuning, decanaat, opleiden in de school en/of leraarbegeleiding;
- doet praktijkonderzoek, analyseert, adviseert en draagt op het gebied van zijn specialisatie mede zorg voor de beleidsontwikkeling van de school;
- geeft (functioneel) leiding bijvoorbeeld als (project)leider aan werkgroepen en projectgroepen;
- stemt werkzaamheden af met teamleiders en directie;
- vertegenwoordigt de school naar buiten toe en levert middels houding en gedrag een bijdrage bij het realiseren van een professionele cultuur.

### **Kortom**

De leraar LD is zo ver gegroeid dat zijn professioneel handlingsbereik vooral gericht is op analyse, ontwikkelen, ontwerpen en het koppelen aan landelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen. Zijn kennisbasis is veelal HBO+/WO, hij/zij heeft brede praktijkervaring, een breed handlingsrepertoire en/of is er sprake van verbreding of verdieping van de kennis door vervolgstudie of certificering.

Het effect van het werk is terug te vinden in (aanverwante) sectie(s), in teams, in de professionele ontwikkeling van collega’s en/of in de koers en het beleid van de school.

Binnen het onderwijs kennen wij vier functionele aandachtsgebieden waarop de leraar zich kan richten en zich verder kan ontwikkelen

- de vakuitvoering en –ontwikkeling,
- het onderwijs en leren (bredere context: onderzoek, ontwikkeling en beleid),
- leerlingondersteuning (‘special educational needs’) en
- opleiden/professionalisering

Deze aandachtsgebieden zijn wel te onderscheiden, maar niet te scheiden. Het is denkbaar dat bijvoorbeeld de leraar verschillende gebieden combineert, maar ook dat in de loop van de tijd de leraar zijn/haar focus wil verleggen. Kortom, het is mogelijk om te specialiseren.

### **Voorbeelden van gedrag bij vier onderscheidende rolcompetenties**

Als hulpmiddel en om een idee te krijgen van wat wordt bedoeld met getoond gedrag bij de LD functie, staan op pagina drie en vier van de zes onderscheidende rolcompetenties **voorbeelden** van gedrag.

Voor de andere rolcompetenties zijn de beschrijvingen op pagina vier beschreven.

Rolcompetentie	Voorbeelden gedragsomschrijving
<i>VAKMANSCHAP - ontwerpen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Heeft aantoonbaar kennis van de huidige ontwikkelingen op pedagogisch-didactisch gebied en binnen de afdeling/ team of het cluster van de (vakinhoudelijke) ontwikkelingen.</li> <li>▪ Analyseert onderwijsprogramma's op inhoudelijke en didactische aspecten.</li> <li>▪ Maakt een passende selectie van kennis en vaardigheden uit de recente vakliteratuur m.b.t. nieuwe onderwijsdoelen</li> <li>▪ Ontwerpt nieuwe onderwijskundige vormen, met name op team-/ afdelings-overstijgend of schoolniveau.</li> <li>▪ Zet zijn/haar inhoudelijke kennis integratief in onderwijsprojecten in.</li> <li>▪ Adviseert het management en het team over de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs en over de samenhang en afstemming tussen activiteiten in de verschillende teams.</li> </ul>
<i>VERNIEUWEN – koers uitzetten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Draagt bij aan vernieuwingen in het onderwijs door het ontwikkelen van nieuwe ideeën middels (deelname aan) brainstormsessies, scholing of experimenten en door het verspreiden van deze nieuwe ideeën/werkwijzen.</li> <li>▪ Denkt na over veranderingen in de samenleving en de gevolgen daarvan voor het onderwijs en komt met vernieuwende voorstellen.</li> <li>▪ Werkt nieuwe (onderwijskundige) uitgangspunten uit en geeft daarbij de consequenties voor de huidige praktijk aan.</li> <li>▪ Doet uitspraken over wat als vernieuwend mag worden gezien en geeft daarbij richtingen voor de toekomst aan.</li> <li>▪ Neemt initiatieven om mensen van buiten de eigen onderwijsinstelling toelichting te laten geven op nieuwe ontwikkelingen.</li> <li>▪ Neemt kennis van evaluaties om voeling met de onderwijspraktijk te houden en/of ideeën op te doen dan wel te verwerpen.</li> <li>▪ Geeft richting en sturing aan groep en samenwerkingsverbanden om een beoogd doel te bereiken.</li> </ul>
<i>VERANTWOORDELIJKHEID DRAGEN</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Draagt uit eigen beweging ideeën of oplossingen aan.</li> <li>▪ Creëert kansen om doelstellingen te bereiken.</li> <li>▪ Hecht eraan zich met de doelen en belangen van de organisatie of functiegebied te vereenzelvigen.</li> <li>▪ Deelt eigen bevoegdheden en handelingsruimte toe aan anderen.</li> <li>▪ Aanvaardt de verantwoordelijkheid voor de consequenties van keuzen van eigen handelen.</li> <li>▪ Neemt maatregelen bij tegenvallende prestaties.</li> </ul>

<i>LEIDINGGEVEN - mensen meekrijgen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fungeert als trekker van veranderingen die een deel van de school betreffen.</li> <li>▪ Benoemt duidelijk welke factoren binnen de eigen school een positieve of negatieve bijdrage kunnen leveren aan een bepaalde vernieuwing en anticipeert hierop .</li> <li>▪ Ondersteunt collega's bij het zich eigen maken van nieuwe werkwijzen, etc.</li> <li>▪ Kent competenties van collega's en stemt zijn/haar begeleiding en de taakverdeling hierop af.</li> <li>▪ Geeft sturing aan een groep en samenwerkingsverbanden om een beoogd doel te bereiken.</li> <li>▪ Stimuleert collega's tot actie en betrokkenheid om een bepaald resultaat te bereiken.</li> <li>▪ Formuleert te bereiken resultaten vanuit de optiek van de doelstellingen van de afdeling/team/cluster of opleiding in termen van kwaliteit en kwantiteit.</li> </ul>
---	---

### Voorbeelden van gedrag bij de overige rolcompetenties

<i>LERAAR ALS COACH</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Helpt anderen om hun sterke en zwakke punten ontdekken.</li> <li>▪ Stelt vragen waardoor anderen reflecteren op hun eigen gedrag.</li> <li>▪ Helpt anderen om hun ontwikkelingsmogelijkheden te zien en te benoemen.</li> <li>▪ Spreekt anderen aan op hun verantwoordelijkheid binnen het eigen leerproces.</li> <li>▪ Stimuleert anderen eigen keuzes te maken in de manier waarop zij willen leren.</li> <li>▪ Helpt bij het optimaal benutten en versterken van competenties, zowel in de functie als in de loopbaan.</li> <li>▪ Geeft feedback op een positieve manier.</li> </ul>
-------------------------	--

<i>CREEREN UITDAGENDE EN VEILIGE LEEROMGEVING</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geeft positieve persoonlijke aandacht aan de leerlingen.</li> <li>▪ Bevordert een positieve omgang tussen de leerlingen onderling.</li> <li>▪ Behandelt leerlingen op een gelijkwaardige manier.</li> <li>▪ Zorgt voor een goed klimaat tijdens zijn lessen.</li> <li>▪ Spreekt met de leerlingen in termen van positieve verwachtingen.</li> <li>▪ Stelt realistische eisen aan zijn leerlingen en houdt daarbij rekening met individuele niveauverschillen.</li> <li>▪ Zorgt voor afwisseling en weet de leerlingen te boeien.</li> <li>▪ Prikkelde de nieuwsgierigheid en stimuleert de leergierigheid van de leerlingen.</li> <li>▪ Toont een grote pedagogische wendbaarheid door het geven van individuele begeleiding aan (problematische) leerlingen/stagiaires met verschillende hulpvragen en problemen en creëert daarvoor een veilig pedagogisch klimaat.</li> </ul>
---	---

<p><i>STUREN OP ZELFVERANTWOORDELIJK EN ACTIEF LEREN</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zorgt voor een actieve deelname van iedere leerling.</li> <li>▪ Stimuleert samenwerking tussen leerlingen, elkaar te ondersteunen en naar oplossingen te zoeken.</li> <li>▪ Stimuleert leerlingen de wijze waarop zij vraagstukken (gaan) aanpakken te expliciteren.</li> <li>▪ Stimuleert leerlingen te reflecteren op de eigen werkwijze en verschillende leer- en oplossingsstrategieën te gebruiken.</li> <li>▪ Stimuleert leerlingen zelf het leerproces te plannen en in te vullen.</li> <li>▪ Is in staat zich nauwkeurig op de hoogte te houden van de vorderingen van de leerlingen.</li> <li>▪ Is in staat problemen van leerlingen bij het zich eigen maken van de stof te analyseren en hen alternatieve leer- en oplossingsstrategieën te laten ontdekken en eventueel aan te reiken.</li> <li>▪ Houdt kennis bij over mogelijke beperkende factoren voor het leer- of ontwikkelingsproces van een individu.</li> <li>▪ Wijst leerlingen op vakbladen, platforms en instituten die van belang zijn voor het vakgebied en geeft het belang van het bijhouden van ontwikkelingen daarbij aan.</li> </ul>
<p><i>RESULTAATGERICHT – VAART MAKEN</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Praat in termen van duurzame resultaten bij vrijwel alle activiteiten (geeft aan: wat, wanneer, hoe goed).</li> <li>▪ Grijpt in wanneer resultaten tegenvallen.</li> <li>▪ Zoekt naar methoden om efficiënter en effectiever te werken.</li> <li>▪ Evalueert regelmatig of resultaten overeenstemmen met de verwachtingen.</li> <li>▪ Werkt met name vanuit bewezen resultaten in de praktijk.</li> </ul>

<i>SAMENWERKEN</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werkt samen met anderen aan projecten met een duidelijk plan.</li> <li>▪ Is actief in team-/clusteractiviteiten.</li> <li>▪ Neemt initiatieven om collega's binnen de school te betrekken bij afdeling-/team-/clusteractiviteiten.</li> <li>▪ Staat open voor ideeën en inbreng van anderen, geeft anderen op een constructieve manier feedback en is bereid zich te laten coachen.</li> <li>▪ Luistert actief naar de standpunten en voorstellen van anderen en vraagt door om beter inzicht te verkrijgen.</li> <li>▪ Draagt er aan bij dat een ieder die deelneemt aan het overleg de gelegenheid krijgt om een standpunt naar voren te brengen.</li> <li>▪ Geeft gezamenlijk resultaat voorrang boven het persoonlijk belang.</li> <li>▪ Houdt zich aan gemaakte afspraken en voert gezamenlijk vastgestelde taken uit.</li> <li>▪ Geeft grenzen van betrokkenheid aan.</li> <li>▪ Spreekt de organisatie aan op de verantwoordelijkheid naar haar werknemers.</li> </ul>
<i>COMMUNICATIEF</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Communiceert effectief, efficiënt en met empathie op elk niveau.</li> <li>▪ Heeft gezag en geniet vertrouwen.</li> <li>▪ Laat blijken naar een ander te kunnen luisteren.</li> <li>▪ Formuleert ideeën en meningen in begrijpelijke taal.</li> <li>▪ Weet anderen voor eigen ideeën en meningen te winnen.</li> <li>▪ Buigt agressie om en verbetert zo de relatie.</li> </ul>
<i>REFLECTIEF VERMOGEN</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vraagt collega's en anderen om een oordeel over het eigen functioneren en past het daarbij geleerde vlot toe.</li> <li>▪ Trekt lering uit eigen ervaringen en gebruikt deze kennis om effectiever te werken.</li> <li>▪ Zoekt informatie die in de werksituatie toepasbaar is.</li> <li>▪ Heeft eigen netwerken en eigen methoden ontwikkeld om aan bruikbare informatie te komen.</li> <li>▪ Werkt aan structurele verbetering van zijn prestaties.</li> </ul>