

NHL STENDEN HOGESCHOOL

Beschrijving leertraject Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB), inclusief de Basis Kwalificatie Examinering (BKE)

Klik op een van onderstaande linken om direct naar het betreffende onderdeel te gaan:

- [aansluiting BDB \(inclusief BKE\) op onderwijs- en personeelsbeleid](#)
- [opzet leertraject BDB \(inclusief BKE\)](#)
- [toetsing en beoordeling van de BDB \(inclusief BKE\)](#)

AANSLUITING BDB (INCLUSIEF BKE) OP ONDERWIJS- EN PERSONEELSBELEID

DOELGROEP / TOELATINGSEISEN

Beleid ten aanzien van nieuwe docenten

Alle nieuw aan te stellen docenten nemen deel aan de leergang BDB.

Docenten met een onderwijsbevoegdheid (PABO, 1e – of 2e graads lerarenopleiding, BKO of Pedagogische bekwaamheid) hebben op basis van deze opleidingen vrijstelling voor de onderdelen “ontwerpen van onderwijs, uitvoeren van onderwijs en bewust docentschap” en behalen hun BDB certificering in het traject “BDB op maat”. Dit houdt in dat ze zich nog bekwamen in het onderdeel ‘Toetsen & Beoordelen’ en afhankelijk van de eerder behaalde ICT kennisbasis, het onderdeel ‘Digitale didactiek’. Bij hun indiensttreding nemen ze deel aan de ‘Quick start’ (introductie onderwijs NHL Stenden Hogeschool).

Beleid ten aanzien van zittende docenten

Met uitzondering van gastdocenten en uurloners vallen alle onderwijsgeevenden onder de afspraken die gemaakt zijn over BDB in relatie tot professioneel docentschap.

DIDACTISCHE BEKWAAMHEID

Docenten die nieuw in dienst treden bij NHL Stenden, volgen eerst de Quick Start (introductie onderwijs NHL Stenden en kennismaking met didactiek) en volgen, idealiter, een half jaar na indiensttreding de BDB Leergang.

Docenten die in dienst treden bij NHL Stenden en reeds in het bezit zijn van een BDB certificaat, wordt gevraagd om alleen het onderdeel “Digitale Didactiek” te behalen. Dit is een toevoeging aan hun BDB certificaat en maakt geen deel uit van de landelijke eis.

INTAKE

Aan de leergang BDB is geen speciale intake verbonden. De deelnemer formuleert zijn / haar leervragen gericht op de leeruitkomsten in de start 2-daagse van de leergang.

MAATWERK

Deelnemers verschillen sterk in ambities, talenten en de wijze waarop iemand leert. Hun verwachtingen omtrent de leergang worden beïnvloed door vooropleiding, leeftijd en persoonlijke werksituatie. De leergang biedt daarom de mogelijkheid om, op weg naar certificering, keuzes te maken die recht doen aan deze verschillen.

Voor de BDB ‘Op maat’ is gekozen voor een teamgerichte aanpak. De deelname van een team wordt geïnitieerd door de BDB – teamcoach (namens HRM) samen met de teamleider. De teamcoach organiseert het gesprek met teamleider en het team, onderzoekt de leervragen van de teamleden, legt de gemaakte afspraken vast (wat is er nodig en het tijdpad inclusief afronding). De teamleider zorgt voor voldoende facilitering van het traject.

ANDERSTALIGHEID

De BDB leergang en BDB 'Op maat' zijn zowel in het Nederlands als in het Engels te volgen.

OPZET LEERTRAJECT BDB (INCLUSIEF BKE)

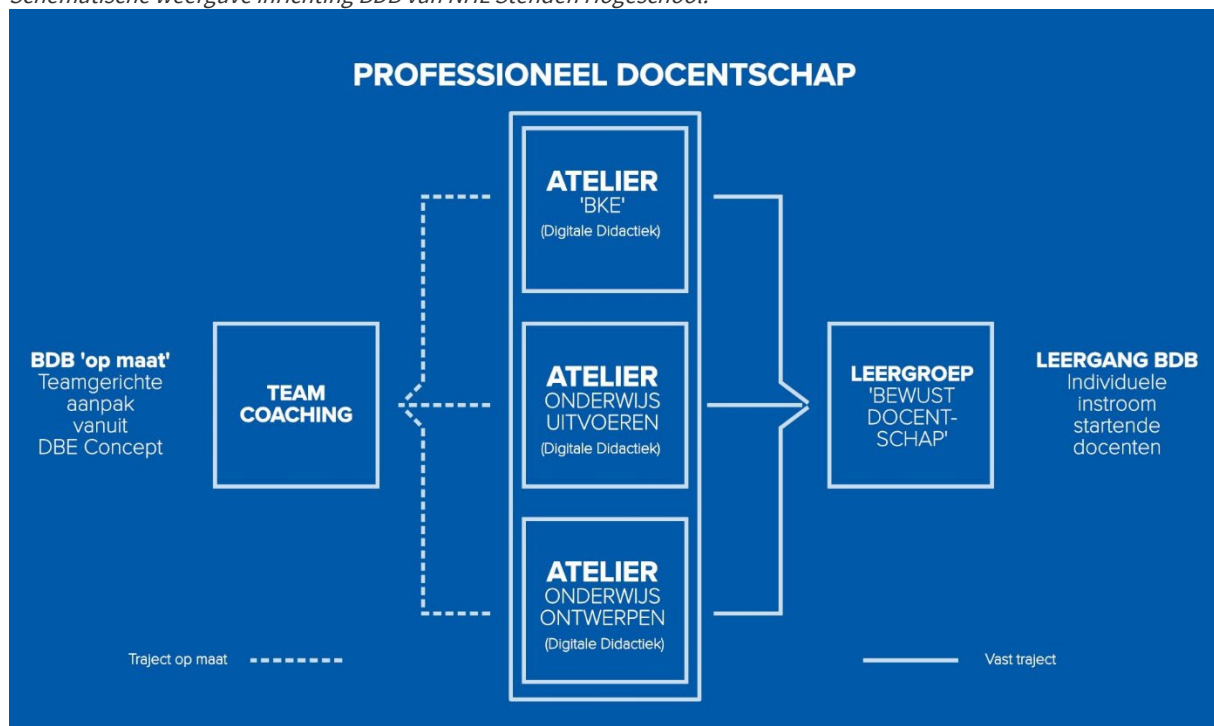
ORGANISATIE

- De afdeling HRM is eigenaar en eindverantwoordelijk voor het hele traject.
- MyAcademy, de interne professionaliseringsacademie van de hogeschool en onderdeel van HRM, is verantwoordelijk voor de uitvoering en de kwaliteit van de BDB.

LEERDOELEN / BEKWAAMHEID

Een leeruitkomst beschrijft wat een deelnemer uiteindelijk moet kennen en kunnen als resultaat van het leerproces. Dit leerproces vindt plaats in het onderwijs (formeel en non-formeel) of is een leerproces op de werkplek of in de vrije tijd (informeel). Een leeruitkomst is richtinggevend en de weg ernaartoe varieert en is afhankelijk van de vraag en mogelijkheden van de deelnemer. De deelnemer is de regisseur (verantwoordelijk); de begeleiders bewaken het niveau. De bewijsvoering kan per deelnemer verschillen.

Schematische weergave inrichting BDB van NHL Stenden Hogeschool.



PROGRAMMA

Het onderwijsconcept van de BDB is gebaseerd op Design Based Education (verder DBE). DBE heeft als uitgangspunt dat het leerproces van de deelnemer niet een van tevoren te programmeren route is. Tussen de deelnemers en binnen de opleidingen van de hogeschool is sprake van veelvormigheid als het gaat om houding,

verwachtingen en werkwijzen ten aanzien van DBE. Dit vraagt ook van het BDB professionaliseringstraject een opzet die ruimte biedt aan de deelnemers voor creativiteit, ondernemerschap, zelfverantwoordelijkheid, experimenteren en te komen tot co-creatie.

Om de BDB vorm en inhoud te geven wordt er gebruikt gemaakt van bouwstenen van DBE. Deze bouwstenen zijn ateliers, leeruitkomsten, flexibiliteit, houding, ontwikkelingsgericht, co-creatie, iteratief proces en gepersonaliseerd.

Het werken binnen ateliers is gebaseerd op onderstaande 6 fasen van het onderwijsconcept.



BOUWSTENEN VOOR DE BDB

‘Ateliers’

Ateliers zijn herkenbare werkgebieden uit de beroepspraktijk van de docent en vormen de ruimte waar iedere deelnemer zijn eigen kennis, kunde en vaardigheden met betrekking tot de leeruitkomsten van het atelier zinvol kan meenemen tijdens het leren in het atelier. De kenmerken van deze bouwsteen zijn:

- zijn als zelfstandige eenheden te volgen.
- deelnemers leren van elkaar (co-creatie).
- per atelier wordt rond inhoud en didactiek ruimte gezocht voor aanpassing aan de wensen en de eigen onderwijspraktijk van de deelnemer.

- één of meerdere leeruitkomsten staan centraal. Deelnemers kunnen vrijstelling krijgen voor leeruitkomsten waarbij ze valideren door middel van praktijkopdrachten.

‘Begeleiding’

De deelnemer is verantwoordelijk voor zijn beroepsontwikkeling en de keuzes die hij daarbij maakt. De begeleider ‘Bewust docentschap’ begeleidt hem bij dit proces in een Community of Learners, een groep van maximaal 8 BDB deelnemers.

Samengevat de belangrijkste uitgangspunten:

- de leeruitkomsten worden niet uitgedrukt in een investering in tijd.
- de leergang is flexibel en efficiënt vormgegeven, onder andere doordat er gebruik wordt gemaakt van een online aanbod en de mogelijkheden die de werkplek van de deelnemer biedt voor het uitvoeren van de leeractiviteiten.
- de ateliers zijn direct gerelateerd aan de eigen onderwijspraktijk.
- het verbinden van het impliciete leren dat tijdens werken plaats vindt.
- maatwerk leveren, dat aansluit bij de kennis en vaardigheden van de deelnemer.

DUUR EN OMVANG

De leeruitkomsten worden niet uitgedrukt in een investering in tijd.
De duur van de leergang BDB is 10 maanden.

CURSUSMATERIAAL

Cursusmateriaal wordt beschikbaar gesteld op Blackboard. Er is geen verplichte literatuur voor de BDB.

TOETSING EN BEOORDELING VAN DE BDB (INCLUSIEF BKE)

TOETSING EN BEOORDELING

Aan de basis van de leeruitkomsten liggen de competenties van het huidige competentieprofiel van de BDB-leergang, gebaseerd op het landelijk erkende competentieprofiel van de Vereniging Hogescholen.

CERTIFICERING

Beoordeling & certificering Leergang BDB

De afronding van de leergang bestaat uit een assessment met 2 assessoren (4-ogen principe), waarbij de deelnemer door middel van een portfolio de leeruitkomsten aantoont. Ook de leidinggevende is aanwezig tijdens het assessment en verbindt vervolg-ontwikkeling aan de plangesprekken en teamdoelen.

De functie van het assessment is:

- het aantonen van de leeruitkomsten op het gewenste niveau; vaststellen op welke gebieden je nog iets te leren hebt en hoe je je verder zou kunnen ontwikkelen als docent.

Het portfolio BDB is een groeiportfolio, dat in de loop van de leergang gevuld wordt. De docent is vrij in de vormgeving, maar een digitale vorm (bijvoorbeeld een website) is wel een eis. Uiteraard zorgt de docent voor een overzichtelijk en toegankelijk portfolio die door de assessor binnen anderhalf uur te bestuderen is. In het portfolio wordt zichtbaar gemaakt in hoeverre de docent aan de verschillende leeruitkomsten voldoet, welke groei is doorgemaakt en waar de docent staat in de ontwikkeling van de leeruitkomsten.

Beoordeling & certificering BDB 'Op maat'

De afronding van het professionaliseringstraject wordt vormgegeven met een peer-assessment. Een peer-assessment is een beoordelingsvorm waarbij de kandidaat in het bijzijn van peers zijn leeruitkomst(en) aantoont. Dit doet hij aan de hand van kenmerkende en kritische beroepscontexten, waarin hij professioneel handelt volgens het vereiste gedrag, met een juiste toepassing van theoretische inzichten en op het gewenste niveau.

Bij het peerassessment wordt ontwikkelingsgerichte feedback gegeven door peers en assessoren (vier ogen principe). De assessoren geven met hun eindoordeel aan, of aan de kwalificatie is voldaan. Dit wordt gedaan aan de hand van een digitaal portfolio, een presentatie en een kort criteriumgericht interview (CGI).