

Opleidingswijzer 2023-2025

Pedagogisch Didactisch Getuigschrift



Instituut voor
Lerarenopleidingen
Post-hbo-onderwijs

Voorwoord

Graag heten we je van harte welkom bij de opleiding voor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. De opleiding is recent vernieuwd vanwege in 2017 ingevoerde [herijkte bekwaamheidseisen](#)¹ en publicatie van een [vernieuwde generieke kennisbasis](#)². We bieden een flexibel deeltijd opleidingstraject van 60 European Credits (ec's) met bachelor eindniveau voor zij-instromende docenten in het mbo. Het getuigschrift geeft vrijstellingen indien je besluit hierna een Tweedegraads lesbevoegdheid te halen voor een vak aan de Lerarenopleiding.

In het beroepsonderwijs is opleiden tot vakmanschap een complexe taak waarin docenten een cruciale rol spelen om in samenwerking met instructeurs en praktijkopleiders hoogwaardige leerprocessen vorm te geven en te begeleiden (Ecbo, 2019). Meer dan ooit vraagt het mbo-werkveld om docenten die in staat zijn studenten met zeer uiteenlopende achtergronden, wensen en behoeften op te leiden tot professionals. Hoe begeleid je studenten³ in hun vaak bewogen leven in een grootstedelijke context, naar zelfstandig en capabel werknemerschap?

In de afgelopen periode werd zichtbaar hoe belangrijk een juiste mix tussen online en offline-leren is voor verbinding, samenwerking en effectieve leerstrategieën.

Het PDG rust je toe met pedagogisch-didactische vaardigheden om met je studenten de verbinding te maken tussen leren in de school en leren op de werkplek. De mbo docent schakelt continu tussen de vakinhoud, de context van de leeromgeving, de kenmerken van de studenten en de didactische methoden die hij⁴ nodig heeft om deze transfer te bereiken (Klatter, 2015).

Het PDG-traject Post-hbo-onderwijs Rotterdam wil een voorbeeld bieden van onderwijs met een voortdurende wisselwerking tussen de praktijk op de werkplek en de theorie uit de opleiding en de wijze waarop het onderwijs online en fysiek wordt aangeboden. In Het PDG-traject staat de ontwikkeling van je beroepshandelen als docent centraal. We hebben samengewerkt met onze opdrachtgevers - de mbo-instellingen – door experts uit het werkveld bij het ontwerp van de opleiding te betrekken.

Deze opleidingswijzer geeft je informatie over de opleiding. We beginnen bij de doelstellingen van de opleiding en intakeprocedure en gaan vervolgens in op leerresultaten, leeromgeving, toetsing en evaluatie van het programma. Ten slotte wordt uitleg gegeven over de belangrijkste organisatorische zaken. Je kunt hierover uiteraard altijd vragen stellen aan de programmaleider of trainers van je opleiding. We wensen je veel succes en studieplezier bij de opleiding.

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

² <https://kennisbases.10voordeleraar.nl/pdf/kennisbasis-bachelor-generiek.pdf>

³ In het mbo-werkveld wordt sinds 2018 officieel de term 'student' gebruikt.

⁴ daar waar 'hij' staat, wordt ook 'zij' bedoeld.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Leerresultaten en intake in de opleiding	5
1.1. Doelstelling van de opleiding	5
1.4. Startfase: Instroomeisen en intake	8
1.5. Intakedocument.....	8
1.6. Vrijstellingen & aangepast programma.....	9
2. Flexibel programma en leeromgeving.....	10
2.1. Flexibel opleidingsprogramma	10
2.2. Opleidingsmodel	11
2.3. De stamgroep: ontwikkeling naar kwalificatieportfolio.	11
2.4. Visie op leren; werkplekleren, diversiteit & blended learning in het PDG programma	12
2.5. Cursusontwerp & voorbereiding bijeenkomsten.	13
2.6. De bijeenkomst als werkplaats; keuzemogelijkheden en differentiatie	14
2.7. Transfer naar de werkplek.....	14
2.8. Studiedag/zelfstudie	14
2.9 Werkplekleren & begeleiding op de werkplek	15
2.10. Lesbezoeken	15
2.11 Besteding vrije ruimte.....	16
2.12.Peerfeedback	16
2.13.Studievoortgang	16
2.14.(Werk)houding van de deelnemer	17
3. Toetsing en evaluatie	18
3.1. Beroepsproducten en portfolio	18
3.2. Formatieve en summatieve toetsing	18
3.3. Beroepsproducten, vrije ruimte en (peer)feedback	18
3.4. Afstudeerprocedure	19
3.5. Onderwijs- en Examenreglement (OER)	19
Voorwaarde van authenticiteit	20
Fraude en plagiaat	20
4. Organisatie van de opleiding	21
4.1. Lestijden	21
4.2. Studiematerialen	21
4.3. Digitale leeromgeving	21

4.4. Studieproblemen.....	21
4.4. E-mail en communicatienetwerk Hogeschool Rotterdam	21
4.5. Contactpersonen.....	22
BIJLAGE 1: PERSONA'S.....	23
BIJLAGE 2: TOETSDEKKINGSMATRIX leerresultaten/beroepstaken en kennisbasis	25
BIJLAGE 3: DUBLIN DESCRIPTOREN	35
BIJLAGE 4: Relatie tussen de Dublin descriptoren bachelor, de drie domeinen en de beoogde leerresultaten PDG	36
BIJLAGE 5: Overzicht van begrippen zoals gehanteerd in de PDG	38

1. Leerresultaten en intake in de opleiding

De beoogde leerresultaten van de opleiding zijn gebaseerd op de landelijke kaders en voldoen aan het bachelorniveau. Over de totstandkoming ervan en over de intake procedure lees je meer hieronder.

1.1. Doelstelling van de opleiding

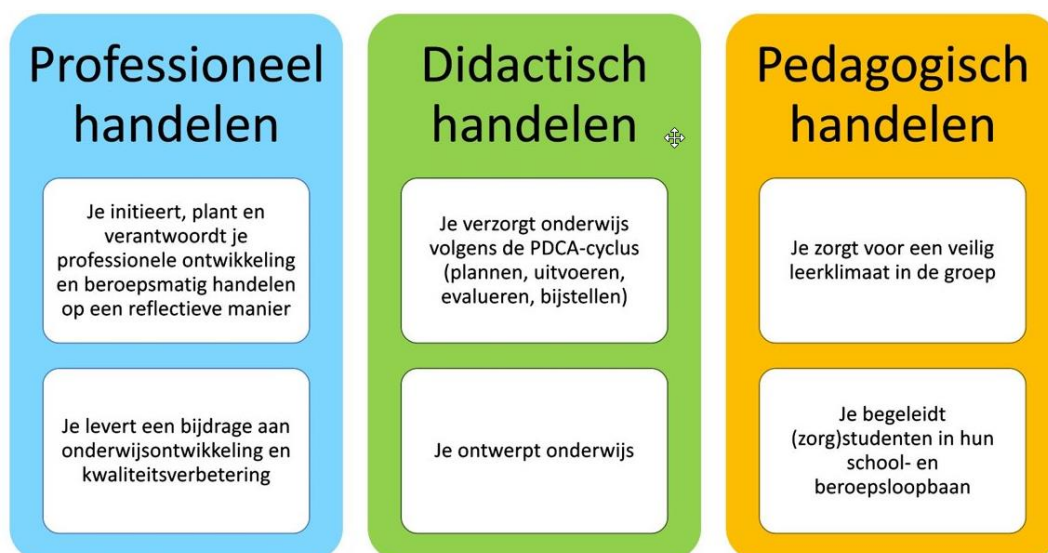
Op verzoek van de minister van OC&W (2012) hebben de gezamenlijke mbo-instellingen voor het traject PDG een kwaliteitskader ontwikkeld. Dit kwaliteitskader is in samenspraak met de Inspectie van het Onderwijs opgesteld in de vorm van [het Landelijk Raamwerk Pedagogisch Didactisch Getuigschrift](#)⁵. In dit Raamwerk staat de doelstelling als volgt beschreven:

'Het doel van de PDG-opleiding is dat vakbekwame beroepsbeoefenaren zich als zij-instromer kwalificeren voor het beroep van docent in het mbo. De PDG-opleiding is geschikt voor professionals met enkele jaren beroepservaring in een voor het mbo relevant beroep.'

In 2017 zijn herijkte bekwaamheidseisen en de vernieuwde Generieke Kennisbasis (2017) ingevoerd. In de bekwaamheidseisen zijn vier bekwaamheidsdomeinen zichtbaar: (1) brede professionele basis, (2) vakinhoudelijke bekwaamheid (3) vakdidactische bekwaamheid en (4) pedagogische bekwaamheid.

Volgens het landelijk raamwerk is de vakinhoudelijke dimensie niet op het PDG van toepassing en dient het bevoegd gezag van de werkgever (mbo instelling) een geschiktheidsverklaring af te geven op basis van relevante kennis en ervaring van de zij-instromer.

Met ingang van het studiejaar 2018-2019 is de PDG aangepast aan de nieuwe eisen en zijn de beoogde leerresultaten geformuleerd in 6 beroepstaken. Deze beroepstaken staan in relatie tot de 3 bekwaamheidsdomeinen.



Figuur 1. Opbouw van de opleiding vanuit drie domeinen en 6 beroepstaken.

De aansluiting op de beroepscontext van de deelnemer als mbo-docent wordt zichtbaar in de 6 beroepstaken en daaruit voortvloeiende beroepsproducten waaraan deelnemers tijdens de PDG-opleiding werken. Deelnemers kiezen per beroepstaak zelf waaraan zij willen werken en waarmee zij hun bekwaamheden aan willen tonen. Hun beroepscontext maakt deel uit van het toetsing en het afstudeerprogramma. In tabel 1 op pagina 7 zie je het toetsprogramma door middel van een summatief lesbezoek, beroepsproducten en portfolio. Hier wordt zichtbaar hoe de beroepstaken, toetsmomenten en de beroepsproducten aan elkaar gekoppeld zijn. De studiepunten zijn gekoppeld aan de beroepstaken. Bij voldoende beoordeling van het summatief lesbezoek en de beroepsproducten krijgt de deelnemer de studiepunten van de cursus(sen)/onderdelen die bij de beroepstaak horen. Om de ontwikkeling te volgen, leggen deelnemers de reflectie en bewijzen van ontwikkeling gedurende de opleiding vast in hun portfolio. Dit laatste is weergegeven in het onderdeel 'tussentijds portfolio'. Het onderdeel "vrije ruimte" faciliteert de deelnemer om thema's naar eigen keuze te onderzoeken.

In de toetsdekkingsmatrix (zie bijlage 2) is te zien in welke cursussen welke onderdelen uit de generieke kennisbasis worden beoordeeld. Per cursushandleiding is de beroepstaak in combinatie met bekwaamheidseisen en generieke kennisbasis zichtbaar.

In deze opleiding zijn de Dublin descriptoren (zie bijlage 3) uitgangspunt voor het beschrijven van de bekwaamheidseisen die inhoudelijk uitdrukken waar de deelnemers aan het einde van de opleiding aan moeten voldoen. De structuur van de PDG is gebaseerd op de drie domeinen: professioneel-pedagogisch en didactisch handelen. De leerresultaten worden per domein uitgedrukt in twee beroepstaken, per beroepstaak geoperationaliseerd met gedragsindicatoren.

Opbouw van het toetsprogramma

Nr. BT*)	Cursussen	Beroepsproduct	Toetsvorm	EC 60	Niveau Miller
DOMEIN PROFESSIONEEL HANDELEN					
1	Initiëren, plannen en verantwoorden professionele ontwikkeling Professioneel handelen	Ontwikkelingsmeter	Ontwikkelingsmeter		
		Tussentijds portfolio	Tussentijds portfolio	F	Tonen /Doen
		Vrije ruimte voor verbeteren onderwijspraktijk	Verantwoording	F	Tonen
		Kwalificatieportfolio	Kwalificatieportfolio	12	Doen
2	Bijdrage leveren aan onderwijsontwikkeling/ kwaliteitsverbetering. Onderwijsontwikkeling	Onderzoeksplan	Onderzoeksplan	F	Tonen
		Innovatievoorstel	Innovatievoorstel	12	Doen
DOMEIN DIDACTISCH HANDELEN					
3	Uitvoeren van Onderwijs Didactisch handelen 1	Uitvoeren lessenserie met effectieve didactische . aanpak	Summatief lesbezoek	10	Tonen/Doen
4	Ontwerpen van onderwijs Didactisch handelen 2	Cursusontwerp met ontwerpmethodiek	Cursusontwerp met theoretische verantwoording	8	Doen
DOMEIN PEDAGOGISCH HANDELEN					
5	Begeleiden in een veilige omgeving Pedagogisch handelen 1	Doelgroepanalyse met aansluitende pedagogische aanpak	Summatief lesbezoek	10	Tonen/Doen
6	Begeleiden (zorg) student in een complexe omgeving Pedagogisch handelen 2	Handelingsplan zorgstudent Gespreksanalyse coachgesprek	Handelingsplan casus zorgstudent Beeldfragment met gespreksanalyse coachgesprek	8	Doen

Tabel 1 : Cursussen, beroepstaken en integratieve toetsing bekwaamheden.

*) Bij elk beroepsproduct moet altijd een (theoretische) verantwoording worden toegevoegd.

1.4. Startfase: Instroomeisen en intake

De opleiding hanteert de instroomeisen zoals beschreven in het Landelijk Raamwerk Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. Om te kunnen starten met de PDG-opleiding, beschikt de zij-instromer over aantoonbaar hbo-niveau en een door zijn werkgever afgegeven geschiktheidsverklaring. Voor de instroomeisen wordt verwezen naar het Landelijk Raamwerk. In de startfase zijn er drie activiteiten:

Oriëntatie	Voor aanvang van de opleiding wordt een online informatiebijeenkomst georganiseerd. Deze bijeenkomst duurt 1,5 uur. Voorafgaand ontvangen deelnemers de opleidingswijzer, een intakedocument en een ontwikkelingsmeter. In de bijeenkomst geven we voorlichting over de doelstellingen, opbouw, werkwijze en studiebelasting van de opleiding. De deelnemers schrijven zich in via de website van Post-hbo-onderwijs.
Intake/ assessment	Vervolgens worden intakegesprekken gepland. De gesprekken worden voor de deelnemers gepland op hun studiedag. Deelnemers die geen hbo-getuigschrift hebben, dienen via hun werkgever een assessment hbo werk- en denkniveau met goed gevolg te hebben doorlopen. De deelnemer stelt een intakedocument samen, waar- bij hij zijn vooropleiding, werkervaring en mogelijk reeds verworven pedagogische en didactische bekwaamheden beschrijft. Hij vult de ontwikkelingsmeter in. Tijdens het gesprek wordt gekeken naar leerwensen, motivatie en mogelijke (leer) belemmeringen. Aan de hand van dit eerste gesprek volgt een voorlopig advies over een passende opbouw en volgorde van de opleiding. Eveneens maken we een inschatting van mogelijke vrijstellingen.
Plaatsing	Tijdens het intakegesprek wordt bepaald of de deelnemer aan alle vereisten van het Landelijk Raamwerk voldoet. De deelnemer ontvangt een verklaring van deelname. De deelnemer mag pas starten als aan alle voorwaarden is voldaan.

1.5. Intakedocument

Ter voorbereiding van het intakegesprek vult de deelnemer een intakedocument in, waarin hij zijn vooropleiding, werkervaring en mogelijk reeds verworven pedagogische en didactische bekwaamheden beschrijft. Hij vult de ontwikkelingsmeter in. Tijdens het gesprek wordt gekeken naar leerwensen, vooropleiding & motivatie en mogelijke (leer) belemmeringen. Vanaf de startdag werkt de deelnemer na afloop van elke cursus stelselmatig aan zijn ontwikkeling ten behoeve van het kwalificatieportfolio (Professioneel Handelen).

1.6. Vrijstellingen & aangepast programma

Indien hier op basis van vooropleiding aanleiding toe is, kan de deelnemer na overleg met de programmaleider direct bij aanvang van de opleiding schriftelijk een vrijstelling voor één of meerdere cursussen aanvragen bij de examencommissie van de Lerarenopleiding. Hij mailt het aanvraagformulier naar de programmaleider, die voor indiening zorgt. De deelnemer dient daarbij aan te geven op basis waarvan er vrijstelling wordt aangevraagd waarbij hij relevante stukken zoals diploma's toevoegt. De examencommissie doet uitspraak over het al dan niet toekennen van een vrijstelling. Er zijn o.a. 'standaard' vrijstellingen mogelijk op basis van een PABO diploma, HBO MWD/SPH, NT2m BDB/BKE, Master SEN of Master Leren & Innoveren. Overige aanvragen worden door de Examencommissie apart in behandeling genomen.

Civiel effect

Het verwerven van het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift leidt tot het verklaren van benoembaarheid zoals bedoeld in de artikelen 4.2.3 en 4.2.4. van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). De onderdelen, die de deelnemer bij de beoordeling van deze bekwaamheid op het vereiste eindniveau moet aantonen, worden vermeld op het getuigschrift PDG dat de deelnemer bij de afsluiting van de opleiding ontvangt. Het PDG wordt ondertekend door de examencommissie van de tweedegraads lerarenopleiding van Hogeschool Rotterdam, die eindverantwoordelijk is voor de PDG-opleiding. Het PDG voldoet daarmee aan de bepalingen in artikel 7a.4 van de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek (WHW). Het getuigschrift geeft vrijstellingen indien de deelnemer besluit hierna een Tweedegraads lesbevoegdheid te halen voor een vak aan de Lerarenopleiding.



2. Flexibel programma en leeromgeving

In de leeromgeving van het integratieve programma worden drie principes centraal gesteld: praktijkgericht leren (werken aan beroepsproducten), werkpleklernen en zelfgestuurd leren. We werken in een veilige digitale leeromgeving die overal bereikbaar is (hybride leren), zodat we opbrengstgericht kunnen afstemmen op de situatie van de deelnemer die de regie heeft over zijn eigen opleidingstraject.

2.1. Flexibel opleidingsprogramma

Bij de start van de opleiding kijken we bij de uitgebreide intake welk programma past bij de vooropleiding en expertise van de deelnemer. Een flexibele route is mogelijk omdat er op een aantal dagen zowel in de ochtend als in de middag cursussen worden gegeven. De deelnemer kan in overleg afstemmen waarop hij zich inschrijft. Indien de deelnemer wil versnellen kan hij naast de ochtend ook nog in de middag deelnemen aan cursussen, indien het programma hierin voorziet.

De opleiding is gekoppeld aan drie domeinen en zes beroepstaken, uitgedrukt in cursussen. In het **domein pedagogisch handelen** en het **domein didactisch handelen** kennen de cursussen inhoudelijk een basis (1) en gevorderde (2) fase. Deelnemers met een bepaalde vooropleiding (bijv. Pabo, SPH, MWD) en/of eerder verworven competenties (bewijsbaar) kunnen het programma op deze wijze versneld doorlopen. Daarnaast zijn er in het **domein professioneel handelen** het praktijkonderzoek en vrije ruimte voor thema's die verbetering van de onderwijspraktijk of kwaliteitszorg ten doel hebben. Hier kunnen de deelnemers op basis van eigen leer- wensen en/of gewenste beleidsspeerpunten van hun team, werken aan beroepsproducten. Het tijdstip van de start van deze op innovatie gerichte onderdelen kan door de deelnemer zelf worden bepaald.

Varianten aan de hand van persona's (type deelnemers) zijn weergegeven in bijlage 1.

2.2. Opleidingsmodel

Het programma is integratief vormgegeven met cursussen waarin kennis en vaardigheden integratief verworven en beoordeeld worden in de transfer naar de praktijk. De cursussen zijn elk ontworpen rond een authentieke praktijkopdracht die leidt tot een toetsmoment in de praktijk (summatief lesbezoek), een bruikbaar beroepsproduct en/of authentiek en persoonlijk portfolio bewijs. Bij de beroepsproducten wordt een verantwoording gevraagd om expliciet de koppeling te leggen tussen verworven kennis van kernconcepten en de uitvoering van de praktijkopdracht. De bijeenkomsten en opdrachten vooraf helpen de deelnemer met de verwerving en toepassing van de kernconcepten en vaardigheden. De deelnemer oefent deze op zijn werkplek.

2.3. De stamgroep: ontwikkeling naar kwalificatieportfolio.

Als opleider hechten we - binnen het flexibele programma - veel waarde aan groepsvorming, binding en samen leren. Hiervoor wordt al bij de start van de PDG-opleiding een sterke fundering gelegd. De deelnemers starten onder begeleiding van de programmaleider gezamenlijk in hun stamgroep en doorlopen de eerste cursus (startfase). In deze cursus bepalen de deelnemers definitief de volgorde van het programma dat zij willen doorlopen (leer/werkfase). Deelnemers uit de stamgroep kunnen op deze wijze in wisselende samenstellingen aan de door hen gekozen cursussen deelnemen. Tijdens de leerwerkfase komen de deelnemers tussendoor regelmatig terug in hun stamgroep voor intervisie/reflectie en bouwen zij aan hun tussentijds- en kwalificatieportfolio (kwalificatiefase).

In de stamgroep van maximaal 20 deelnemers wordt de ontwikkeling naar het kwalificatieportfolio gemonitord door de programmaleider. Hier vindt begeleiding plaats door middel van tussentijdse voortgangsgesprekken (aanscherping van leerdoelen) en consultatie voor praktijkonderzoek, thema's voor vrije ruimte en afstudeerbegeleiding. Hiervoor worden 6-8 contactmomenten georganiseerd.

2.4. Visie op leren; werkplekleren, diversiteit & blended learning in het PDG programma

We hebben te maken met een aantal ontwikkelingen in de maatschappij en het beroepsonderwijs. Denk aan superdiversiteit in de samenleving en veranderende en nieuwe beroepen door globalisering en technologische innovaties. In reactie hierop willen we innovatief, inclusief, contextrijk en duurzaam onderwijs bieden. Dat wil zeggen dat deelnemers leren om goede docenten te worden en te blijven en ook leren hoe ze zichzelf, hun kennis en beroep verder kunnen ontwikkelen (zelfsturing).

Mbo studenten leren van, in en door werk in beroepspraktijkvorming (bol) en al werkend (bbl) via principes van 'werkplekleren' (Theunissen, 2017). Bij werkplekleren pendelt het leerproces van de studenten voortdurend tussen praktijk en theorie. Zo leren deelnemers aan de PDG al werkend en studerend ook! We geloven erin dat we het PDG programma optimaal kunnen versterken volgens principes van samen opleiden met de inbreng van ROC's op velerlei gebied; deelnemers kunnen voor hun portfolio werken aan projecten binnen het ROC; alumni en gastdocenten verzorgen workshops, werkplekbegeleiders ondersteunen tijdens bijeenkomsten, assessoren vanuit het ROC dragen bij aan gezamenlijke beoordeling en examinering.

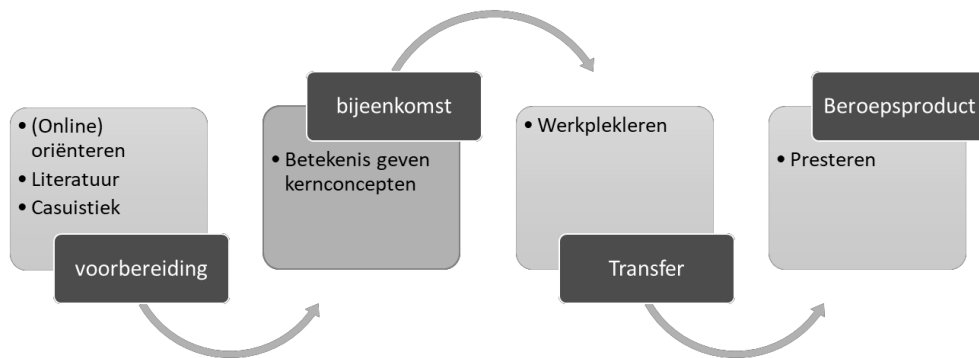
Rotterdam is havenstad die wereldwijd in verbinding staat met het bedrijfsleven. De studentenpopulatie van Rotterdam kenmerkt zich door superdiversiteit. Het thema diversiteit en binding loopt als een rode draad door ons curriculum heen door steeds vanuit pedagogisch en didactisch oogpunt te kijken naar: *doelgroep, begeleidingsbehoefte, aanpak en wijze van aanspreken*.

Met blended learning sluiten we aan bij het vertrekpunt van onze deelnemers die hun bekwaamheden aantonen in beroepsproducten en portfolio bewijzen. De blend van contactonderwijs (bijeenkomsten), online leren, zelfstandig en samenwerkend leren in de digitale leeromgeving en leren op de werkplek, biedt flexibiliteit. Vanuit de beroepstaken en de beoogde leerresultaten (prestatie indicatoren en kern- concepten uit de generieke kennisbasis) streven we ernaar onze deelnemers de mogelijkheid te bieden in verschillende (niet tijd- en plaatsgebonden) contexten te leren.

Online en offline werkvormen staan ten dienste aan (1) het in toenemende mate zelfstandig bouwen van de bekwaamheid van docent en (2) de interactie en verbinding tussen trainers, deelnemers en deelnemers onderling. De rol van online technologie zorgt ervoor dat het verwerven van kennis meer plaatsvindt buiten de bijeenkomsten, zodat er tijdens de bijeenkomsten meer tijd is voor differentiatie, profilering & feedback van de trainer op de taak en het proces van de deelnemer.

2.5. Cursusontwerp & voorbereiding bijeenkomsten.

De leeropbrengsten, kernconcepten, (online) voorbereiding en benodigde literatuur komt terug in hoofdstuk 2 van de cursushandleiding. De opdracht voor het beroepsproduct staat in hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 bevat inhouden en opdrachten voor de bijeenkomsten. Hoofdstuk 5 bevat het beoordelingsformulier en de beoordelingsprocedure.



Figuur 3. Werkwijze bijeenkomsten

Bij elke cursus werkt de deelnemer op zijn werkplek aan een beroepsproduct. In de cursushandleiding wordt beschreven hoe hij zijn bekwaamheden met dit beroepsproduct kan aantonen en wat de werkwijze in de cursus is. Per cursusbijeenkomst kan de deelnemer zich met behulp van digitale tools of kennisclips voorbereiden om voorkennis te activeren of nieuwe kennis te vergaren.

2.6. De bijeenkomst als werkplaats; keuzemogelijkheden en differentiatie

Tijdens de bijeenkomst wordt gewerkt aan een gedeelte van de gehele beroepsopdracht van de cursus. Thuis en op de werkplek wordt hieraan door- gewerkt. De deelnemer kiest aan welke leerdoelen hij wil werken, benut theoretische concepten en oefeningen tijdens de bijeenkomsten voor het realiseren van zijn beroepsproduct. In de eerste fase van de opleiding worden mini-lessen en het uitwis-

Hans geeft les over transport van gevaarlijke stoffen aan studenten van niveau 2 en 3. De studenten van niveau 2 klagen dat ze de lessen en de toetsen te moeilijk vinden. Met behulp van literatuur over studentkenmerken & leerniveaus en het verfijnen van leerdoelen, slaagt hij erin om de lessen op tempo en het niveau van zijn studenten aan te bieden.

selen van beeldmateriaal van lessituaties gebruikt als middel voor feedback.⁶ Tijdens de bijeenkomsten wordt ingespeeld op de variëteit aan doelgroepen waarmee de deelnemers werken en de verschillende settings (simulatie, project, klassikale kennisoverdracht).

In veel gevallen worden tijdens de bijeenkomsten digitale en fysieke werkvormen ingezet die de deelnemers zelf kunnen gebruiken. De deelnemer kan tijdens de bijeenkomsten kiezen voor uitleg, verdieping of zelfstandig werken. Aan het begin van de bijeenkomst wordt de agenda met de deelnemers afgestemd.

2.7. Transfer naar de werkplek

Tijdens de bijeenkomst verwerft de deelnemer nieuwe kennis en inzicht hoe hij deze kennis kan toepassen en integreren op de werkplek. De bijeenkomst levert hiervoor een verzameling van ideeën op. Na de bijeenkomst maakt de deelnemer zelf een keuze waar en op welke wijze hij wil werken aan zijn beroepsproduct. Bijvoorbeeld, in het reguliere programma is het lokaal in de middag regelmatig beschikbaar voor de deelnemers als studie- werk- en samenwerkings- ruimte.

2.8. Studiedag/zelfstudie

In het rooster zijn zelfstudiedagen opgenomen. Dit is één van de richtlijnen uit het Landelijk

⁶ Opname van lessituaties voor leerdoeleinden wordt uitgevoerd conform AVG (2018).

Raamwerk. Deze studiedag kunnen de deelnemers doorbrengen op een locatie naar keuze. De studiedag dient te worden gebruikt voor zelfstudie, om bijeenkomsten voor te bereiden, literatuur te lezen, les- en werkplekbezoeken te plannen, werkplekbegeleiding on the job enzovoort. Nieuwe docenten in het mbo zijn veel tijd kwijt aan het voorbereiden van lessen en het kennismaken met de werkwijze van de onderwijsorganisatie. Het bewaken van de eigen werkdruk is voor veel docenten geen eenvoudige opgave. Aan deelnemers wordt geadviseerd ervoor te zorgen dat zij deze dag ook voor de opleiding en studieactiviteiten kunnen gebruiken.

2.9 Werkplekleren & begeleiding op de werkplek

Een belangrijk deel van de opleiding (50%) vindt plaats op de werkplek. De deelnemer werkt aan beroepsproducten. Met behulp van verwerking van de literatuur en feedback van de trainer en mededeelnemers bouwt hij actief aan zijn eigen bekwaamheid en bewijzen hiervan in zijn portfolio. De deelnemer wordt hierin ondersteund door werkplekbegeleiding en lesbezoeken. Dit ondersteunt de deelnemer bij zijn professionele ontwikkeling in de praktijk. De opdrachtgever faciliteert een werkplekbegeleider voor gemiddeld 2 uur per week. Als opleider werken we met de werkplekbegeleiders samen door (1) informatie- en uitwisselingsbijeenkomsten (tweemaal) met de werkplekbegeleiders en (2) afstemming bij lesbezoeken.

Van deelnemers wordt gevraagd dat zij elkaar coachen tijdens de opleiding. Iedere deelnemer kiest in de eerste weken van de opleiding een studiemaatje voor ongeveer een half jaar. Studiemaatjes kunnen elkaar op verschillende manieren ondersteunen tijdens de opleiding. Het uitwisselen van ervaringen kan een belangrijke bron van leren zijn. Daarnaast zorgt een blik van buitenaf ook voor nieuwe perspectieven bij het leren. Een studiemaatje biedt ook hulp door de aanpak van verwerkingsopdrachten en eindopdrachten te bespreken en door informatie over te dragen als er een bijeenkomst wordt gemist.

2.10. Lesbezoeken

De voorbereiding en werkwijze van het lesbezoek is beschreven in het 'handleiding voor lesbezoek', die tijdens de opleiding op de digitale leeromgeving wordt geplaatst. De feedback uit de lesbezoeken vormt de basis van het ontwikkelen van het professioneel handelen. Centraal in deze opleiding staat de ontwikkeling van het professioneel handelen in de onderwijspraktijk. Het nabespreken van lesuitvoering en het krijgen van feedback vormt een belangrijke basis voor deze ontwikkeling.

De werkplekbegeleider op de werkplek legt in de loop van de opleiding meerdere lesbezoeken af. Vanuit de opleiding worden twee lesbezoeken afgelegd. Het eerste lesbezoek vindt plaats in het eerste halfjaar van de opleiding, in ieder geval nadat de werkplekbegeleider is geweest. De feedback uit de lesbezoeken vormt de basis van het ontwikkelen van het professioneel handelen. Ten behoeve van toetsing van de beroepstaken 3 en 5 (didactisch- en pedagogisch handelen) volgt een tweede lesbezoek in de vorm van een assessment op de werkplek.

2.11 Besteding vrije ruimte

In de opleiding is totaal 84 uur gereserveerd voor het onderzoeken van zelf gekozen thema's. Hier- voor zijn uren toegekend in het bekwaamheidsdomein Professioneel Handelen bij het beroepsproduct Kwalificatieportfolio. De deelnemer kiest een thema op zijn werkplek (bv examinering of studentbegeleiding) waarin hij zich extra wil verdiepen. Ook workshops en trainingen die in het mbo worden gevolgd, kunnen benut worden in de vrije ruimte. De deelnemer kiest in de looptijd van de opleiding zelf een moment waarop hij aan de vrije ruimte wil werken. De verantwoording wordt verwerkt in het portfolio. In de cursushandleiding Professioneel Handelen wordt de werkwijze en beoordeling van de vrije ruimte toegelicht.

De opleidingsmanager heeft gevraagd of Thomas een keuzemodule wil ontwikkelen voor het vmbo, zodat deze studenten meer zicht krijgen op leren op het MBO. Thomas gebruikt de vrije ruimte voor een werkplekbezoek en literatuuronderzoek naar het beroepsbeeld en leervaardigheden van vmbo-leerlingen. Later in het PDG programma ontwerpt Thomas de module van het keuzevak. Op deze wijze heeft hij 2 bewijzen voor zijn portfolio.

Petra heeft op het werk een assessorentraining gevolgd. Ze schrijft een korte toelichting op haar leerwinst in relatie tot de bekwaamheidseisen en voert dit op in haar verantwoording.

Guido is voor zijn mbo-instelling op reis geweest naar een buitenlandse locatie. Hij beschrijft zijn leerwinst en voert dit op.

2.12. Peerfeedback

Tijdens de opleiding is feedback geven en ontvangen van essentieel belang om inzicht te krijgen in het eigen leerproces. Peerfeedback is een manier om met elkaar in dialoog te gaan over geleverd werk, gedrag of prestaties wat leidt tot beter en meer ´diepgaand leren´. Peerfeedback leidt tot meer zelfkritisch leren kijken naar andermans en eigen werk, waarbij verbeterpunten worden geïdentificeerd en eigen verbeter suggesties worden genoemd. Ook zorgt peerfeedback voor minder afhankelijkheid van de docent als expert en stimuleert dit kritisch denkvermogen en zelfvertrouwen (KU Leuven, 2020). Er zijn meerdere momenten waarop deelnemers elkaar peerfeedback geven.

2.13. Studievoortgang

De studievoortgang wordt door de programmaleider gemonitord in de professionaliseringslijn. Bij de start wordt de basis gelegd voor het ontwikkelportfolio van de deelnemer. Tijdens de bijeenkomsten is er ruimte voor feedback (in oefensituaties) en transfer naar de werkplek. Bij elke cursus zijn er tips voor het vragen en verwerken van feedback van studenten en/of collega's en werkplekbegeleider, met betrekking tot de beroepstaak die voor verbetering of bewijsvoering gebruikt kan worden. Na elke cursus ontvangt de deelnemer via een beoordelingsformulier inhoudelijke feedback van de trainer op zijn beroepsproduct. Daarnaast zijn er in het programma na elke cursus momenten gepland waarbij de programmaleider en/of de trainer met deelnemers hun voortgang en ontwikkeling bespreken. In ieder geval (1) na elke cursus, (2) na

afloop van het eerste lesbezoek vanuit de opleiding (3) bij het voortgangsgesprek halverwege de opleiding (Professioneel Handelen)

Deelnemers die vertraging oplopen kunnen –na afstemming met de programmaleider en hun werkgever - extra ondersteuning krijgen en/of verlenging van hun inschrijving aanvragen.

Vanuit de onderwijsinstelling heeft de werkplekbegeleider van de deelnemer een belangrijke taak bij het bewaken van de studievoortgang, o.a. door begeleidingsgesprekken, lesbezoeken, het geven van feedback op eindopdrachten, het monitoren van het werkplekleren en het bijwonen van de bijeenkomsten voor werkplekbegeleiders.

2.14. (Werk)houding van de deelnemer

Wij verwachten van de deelnemer een actieve leerhouding. Hij laat zien in staat te zijn om sturing te geven aan zijn leerproces en daarbij samen te werken met de trainers en andere deelnemers binnen het PDG-traject. Deelnemers vergroten hun leerrendement én dat van andere deelnemers door hun ervaringen te delen in de PDG-groep. Deelnemers wordt eveneens in staat geacht om problemen die zich voordoen tijdens de PDG-traject constructief bespreekbaar te maken en daarbij te streven naar adequate oplossingen.

3. Toetsing en evaluatie

3.1. Beroepsproducten en portfolio

Elke cursus wordt afgesloten met een uitgewerkte opdracht in de vorm van een toetsmoment in de praktijk (summatief lesbezoeken) of een beroepsproduct. In de loop van de opleiding verzamelt de deelnemer bewijzen van bekwaamheid voor zijn kwalificerend portfolio. Er vindt integratieve beoordeling plaats aan de hand van de verantwoording van producten en het daarmee samenhangend beroepshandelen. In het examenprogramma vindt ter afsluiting van de opleiding een criterium gericht interview op basis van het kwalificerend portfolio. Voor een overzicht zie figuur 2 op pagina 7.

3.2. Formatieve en summatieve toetsing

Tijdens de opleiding wordt veel aandacht besteed aan het geven van feedback op beroepsproducten. Er vindt formatieve evaluatie (toetsing met als doelstelling “leren van feedback”) plaats door feedback van de begeleider op de werkplek, studiemaatje, de trainer tijdens de bijeenkomsten en het lesbezoek, mededeelnemers in de leergemeenschap en collega's/leidinggevende op de werkplek. Al deze feedback kan worden benut bij reflectie op bekwaamheidsontwikkeling. Summatieve toetsing houdt in dat het summatief lesbezoek en de beroepsproducten die als ‘voldoende’ worden beoordeeld, leiden tot toekenning van studiepunten voor de 6 betreffende cursus(sen). Alle ingeleverde beroepsproducten dienen te voldoen aan APA normen. In de cursushandleiding worden naast inhoudelijke eisen ook vormvereisten beschreven indien van toepassing. Dit geldt ook voor eisen aan bewijzen in het portfolio.

3.3. Beroepsproducten, vrije ruimte en (peer)feedback

Elke cursus wordt afgesloten met een summatief lesbezoeken of beroepsproduct waarbij de bekwaamheden aan de hand van gedragsindicatoren worden getoetst. De deelnemer zorgt ervoor dat hij in ieder geval feedback heeft ontvangen van de werkplekbegeleider op de werkplek voordat het beroepsproduct wordt ingeleverd. Daarnaast vraagt en krijgt de deelnemer tijdens het programma minimaal twee keer peerfeedback. Bij de twee beroepsproducten in het professionele domein ontvangt de deelnemers tussentijds formatieve feedback (feedback om te leren) van de trainer, zodat hij weet hoe hij kan toewerken naar beoogde kwaliteit van het uiteindelijke beroepsproduct. De beroepsproducten worden beoordeeld door de trainer en moeten met ‘voldoende’ worden afgesloten. Indien een opdracht niet met ‘voldoende’ is afgesloten, kan de deelnemer binnen een termijn van drie weken een herkansing benutten om zijn uitwerking aan de hand van de beoordeling aan te passen. Als de deelnemer weer niet slaagt moet hij/zij contact opnemen met de programmaleider.

Bij de opleiding is een rooster opgenomen waarin de termijnen voor het inleveren van de beroepsproducten worden vermeld. De deelnemer dient de opdrachten tijdig in te leveren in de daartoe bestemde inlevermap. Indien een deelnemer zonder geldige opgave van reden twee of meerdere keren te laat inlevert, volgt een gesprek met de programmaleider.

Uiterlijk drie weken na afloop van de inleverdatum van een eindproduct worden de resultaten bekend gemaakt. Vakantieweken tellen niet mee voor deze termijnen. Bij elke praktijkopdracht is bepaald op welke termijn de deelnemer de beoordeling van zijn eindopdracht ontvangt. Deze informatie wordt ook altijd in de digitale leeromgeving gedeeld.

De verantwoording vrije ruimte maakt deel uit van het beroepsproduct kwalificatieportfolio.

3.4. Afstudeerprocedure

Het PDG traject sluit af met een afstudeerprogramma waarin de deelnemer aantoont dat hij/zij als zelfstandig docent in het mbo functioneert. Het afstudeerprogramma bestaat uit een kwalificatieportfolio en een portfolio-assessment. De werkwijze en procedure is beschreven in de cursushandleiding Professioneel Handelen. De beoordeling wordt uitgevoerd door Hogeschool Rotterdam en de mbo-instelling samen, waarbij Hogeschool Rotterdam eindverantwoordelijk is. Aan de tweede assessor (namens mbo-instelling worden voorwaarden gesteld (expert-niveau docent en assessorenopleiding). Bij de aanvraag voor een tweede assessor wordt gestreefd naar onafhankelijkheid van beoordeling, dat wil zeggen dat de beoordelaar van buiten de afdeling van de deelnemer werkzaam is.

Het getuigschrift wordt uitgereikt als alle 60 studiepunten van het programma zijn behaald.

Om deel te mogen nemen aan het portfolio-assessment ter afsluiting van de opleiding, moet de deelnemer alle **summatief** te beoordelen cursussen met een voldoende resultaat hebben afgesloten en dienen de behaalde studiepunten (44) in OSIRIS te zijn geadministreerd.

Het afstudeerprogramma PDG bestaat uit een portfolio-assessment

Je stelt een kwalificerend portfolio samen om aan te tonen dat je de leerresultaten verworven hebt. Het portfolio omvat beroepstaak 1. De reflecties en bewijzen zijn gekoppeld aan de beroepstaken 2, 3, 4, 5 en 6 en daaraan verbonden gedragsindicatoren.

Het assessment vindt plaats:

- op basis van evaluatie van het kwalificerend portfolio (t.a.v. de kwaliteitseisen), gevolgd door een Go/No Go. De beoordeling vindt plaats door de trainer.
- Na evaluatie met een 'Go' vormt dit portfolio de basis voor het voeren van een criterium gericht interview (CGI). Bij het criteriumgericht interview is een tweede beoordelaar vanuit het werkveld aanwezig.

3.5. Onderwijs- en Examenreglement (OER)

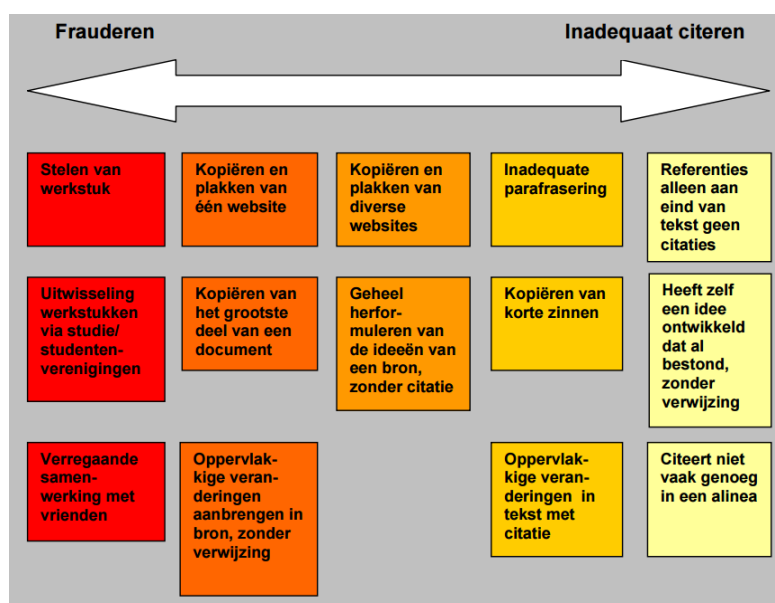
Op alle onderdelen van de opleiding is het Reglement PDG van toepassing (zie digitale leeromgeving). Tevens wordt verwezen naar het Onderwijs- en Examenreglement van de Tweedegraadslerarenopleiding (IVL) van augustus 2020, te vinden op de website van Hogeschool Rotterdam (Hint).

Voorwaarde van authenticiteit

De opleider mag ervan uitgaan dat alle beroepsproducten en/of onderdelen van het kwalificatieportfolio met zorg door de deelnemer zijn samengesteld als eigen product, waarbij de juiste regels van bronvermelding (APA) zijn toegepast. Er vindt plagiaatcontrole plaats via Ephorus.

Fraude en plagiaat

Onder fraude wordt verstaan (Tonkens, 2009): 'het handelen of nalaten van een student waar- door een juist oordeel over zijn kennis, inzicht en vaardigheden geheel of gedeeltelijk onmogelijk wordt'. Daarbij kan het gaan om fraude tijdens alle beoordelingssituaties in de opleiding maar ook om plagiaat bij eindopdrachten. De sancties voor fraude en plagiaat worden bepaald door de examencommissie van het Instituut voor Leraren (Hogeschoolgids 2016-2017, hoofdstuk 10 Onderwijs en Examenregeling). Voorbeelden van fraude zijn: (1) door anderen laten maken van (delen van) studie- of eindopdrachten, (2) fingeren van enquête- of interview antwoorden van onderzoeksgegevens. Van plagiaat is sprake wanneer in een (eind) verslag of ander werkstuk gegevens of tekstgedeelten van anderen overgenomen worden zonder bronvermelding.



Figuur 4. Fraude en plagiaat

4. Organisatie van de opleiding

4.1. Lestijden

De contactbijeenkomsten zijn volgens rooster gepland op een vaste dag. De bijeenkomsten worden gepland in een mix van online- en fysieke bijeenkomsten. Deelnemers worden geacht ruim voor aanvang van de bijeenkomst aanwezig te zijn/in te loggen.

4.2. Studiematerialen

Bij aanvang van de opleiding worden enkele boeken uitgereikt. Daarna geldt dat per cursus ruim voor aanvang een cursushandleiding beschikbaar is via de digitale leeromgeving. In de cursushandleiding is opgenomen wat de verplichte en aanbevolen literatuur is. Artikelen worden meestal digitaal aangeboden.

4.3. Digitale leeromgeving

Tijdens de opleiding wordt gewerkt met digitale leeromgeving. Hier zijn alle belangrijke documenten te vinden, zoals het rooster en studiemateriaal. Daarnaast worden de beroepsproducten als eindopdracht van de cursussen via de digitale leeromgeving ingeleverd.

4.4. Studieproblemen

Tijdens de opleiding kunnen zich problemen voordoen op verschillende terreinen: privé, werk- of studie gerelateerd. Indien zich dit voortdoet, kan de deelnemer contact opnemen met de programmaleider van de PDG opleiding. Voor afstemming van praktische aard over de trainingsbijeenkomsten verwijzen wij in eerste instantie naar de trainer die de trainingsbijeenkomst verzorgt.

4.4. E-mail en communicatienetwerk Hogeschool Rotterdam

Bij inschrijving wordt aan de deelnemers een e-mail adres toegekend en inlogcode.

Deelnemers kunnen op deze wijze inloggen op het netwerk van Hogeschool Rotterdam (Hint) en gebruik maken van studiefaciliteiten zoals de mediatheek.

4.5. Contactpersonen

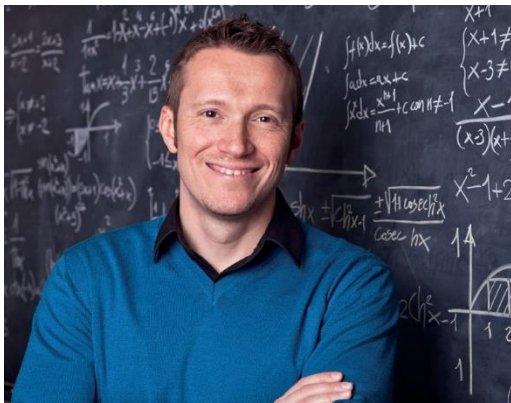
Voor vragen van organisatorische, administratieve en/of praktische aard kunt u terecht bij onze afdeling ondersteuning, via e-mail bereikbaar onder ivl-posthbo@hr.nl.

De contactgegevens van de programmaleider, trainers en mededeelnemers zijn beschikbaar via de digitale leeromgeving.



BIJLAGE 1: PERSONA'S

hbo-plus



Robert heeft een hbo-opleiding Klinische Chemie gevolgd. Hij heeft 10 jaar werkervaring in het bedrijfsleven. Hij heeft geen ervaring in coaching en begeleiding. Het onderwijs in het mbo is in alle opzichten nieuw voor hem. Robert wil na de eerste helft van de opleiding kijken of hij kan versnellen met praktijkonderzoek. Hij beslist dit later. [Bekijk het programma van Robert.](#)



Samira heeft een hbo-opleiding pedagogiek, aangevuld met een recente Master SEN. Ze heeft 5 jaar ervaring in het jongerenwerk. Tijdens haar werk heeft ze erkende cursussen op het gebied van coaching gevolgd. Samira krijgt vrijstelling voor de twee cursussen Pedagogisch Handelen. Ze wil tevens versnellen. [Bekijk het programma van Samira.](#)

geen ervaring onderwijs/jongeren

ervaring in het onderwijs/jongeren

mbo-plus



Jasper heeft een mbo-opleiding in de elektrotechniek gedaan, en hij heeft 20 jaar ervaring in de technische bedrijfssector. Hij heeft de afgelopen 20 jaar een aantal korte cursussen gevolgd op zijn vakgebied. Hij heeft altijd een hart gehad voor jongeren in het bedrijf, en wil nu graag het onderwijs in. Heeft het hbo-assessment (marginaal) succesvol afgesloten. Jasper heeft geen ervaring met praktijkonderzoek en wil hierbij graag extra ondersteuning in. Hij kan extra consultatie plannen. [Bekijk het programma van Jasper.](#)



Tina heeft een mbo-opleiding in de dienstverlenende sector en 15 jaar werkervaring in restaurants en hotels. Ze heeft daar leidinggevende functies gehad. Vorig jaar heeft ze de Instructeursopleiding gedaan. Voor de PDG heeft ze een hbo-assessment met succes afgesloten. In haar privé-leven is ze coach van een basketbalteam. Op grond van haar opleiding hoeft Tina bij twee cursussen geen bijeenkomsten te volgen om de beroepsproducten te maken. [Bekijk het programma van Tina.](#)

BIJLAGE 2: TOETSDEKKINGSMATRIX leerresultaten/beroepstaken en kennisbasis

Leerresultaten			Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017.								
Per bekwaamheidsdomein zijn de leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen. In het domein Professioneel handelen/zelfontwikkeling zijn 3 meetmomenten opgenomen (1) Ontwikkelingsmeter, (2) Tussentijds portfolio en (3) Kwalificatieportfolio								
Bekwaamheidsdomein: Professioneel handelen								
1. Je initieert, plant en verantwoordt je professionele ontwikkeling en beroepsmatig handelen op een reflectieve manier.								
1.1.	Je reflecteert methodisch op je professioneel handelen en de effecten daarvan op je omgeving.							x
1.2.	Je maakt een persoonlijk ontwikkelingsplan dat inzichtelijk maakt hoe je werkt aan het aan- tonen van je beroepsbekwaamheid.							x
1.3.	Je vraagt systematisch om feedback en gebruikt deze om je ontwikkeling richting te geven.							x
1.4.	Je presenteert je visie op leren en docentschap en je verantwoordt deze op basis van theoretische concepten.							x
Generieke kennisbasis domein C: De leraar als professional								
C3	Persoonlijke professionele	Beroepsstandaard					x	x

Leerresultaten			Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017.								
Per bekwaamheidsdomein zijn leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen.								
	ontwikkeling	Professionalisering					x	
		Reflectie					x	
		Professionele geletterdheid					x	
C6	ict-vaardigheden in de onderwijscontext	Inzet van digitale middelen			x			
		Digitaal brongebruik						x
2. Je levert een bijdrage aan onderwijsontwikkeling en kwaliteitsverbetering.								
2.1. Je identificeert pedagogische en/of didactische praktijkvraagstukken in de (eigen) les- of schoolpraktijk die voor verbetering vatbaar zijn.							x	
2.2. Je verheldert praktijkvraagstukken met behulp van systematische vraagstelling, en je benut hierbij relevante bronnen en betreft belanghebbenden.							x	
2.3. Je legt relaties tussen het praktijkvraagstuk en kernconcepten.							x	
2.4. Je verzamelt en analyseert op methodische wijze onderzoeksgegevens, aansluitend op hbo niveau.							x	
2.5. Je evalueert je onderzoeksaanpak kritisch om tot betekenisvolle aanbevelingen voor je eigen werkpraktijk te komen.							x	
2.6. Je presenteert de opbrengst van het onderzoek voor de werkpraktijk op overtuigende wijze.							x	

Leerresultaten De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017 Per bekwaamheidsdomein zijn leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen.			Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
Generieke kennisbasis domein C: De leraar als professional								
C1	Ontwikkelingen in het onderwijs	Inrichting van het Nederlands onderwijssysteem					x	
		Kenmerken van MBO					x	
		Maatschappelijke ontwikkelingen					x	
C2	Werken in de schoolorganisatie	Schoolcultuur en organisatie					x	
		Professionele ruimte					x	
		Samenwerken in teams					x	
		Kwaliteitszorg op school					x	
C4	Onderzoekend vermogen	Kennis uit wetenschappelijk onderzoek toepassen					x	
		Functie van onderzoek in de eigen beroepspraktijk					x	
		Praktijkonderzoek uitvoeren					x	
		Informatievaardigheden					x	
C5	Professionele identiteit	Biografie						x
		Persoonlijke onderwijsvisie					x	
		Beroepsethiek					x	

Leerresultaten De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017. Per bekwaamheidsdomein zijn leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen.	Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
Bekwaamheidsdomein: Didactisch handelen						
3. Je verzorgt onderwijs volgens de PDCA-cyclus (plannen, uitvoeren, evalueren, bijstellen).						
3.1. Je werkt met een lesvoorbereiding waarin de samenhang blijkt tussen leerdoelen, doelgroep en onderwijsactiviteiten.	x					x
3.2. Je stimuleert de zelfsturing van studenten in hun eigen leerproces.	x					x
3.3. Je past verschillende methoden van differentiatie toe om aan te sluiten bij de leerbehoefte van je studenten	x					x
3.4. Je zorgt voor een ordelijk en veilig leerklimaat, onder andere door een breed scala aan onderwijs- en leerstrategieën te hanteren.	x					x
3.5. Je verantwoordt de organisatie en uitvoering van je onderwijs en klassenmanagement, gekoppeld aan theoretische concepten.	x					x

Leerresultaten						
	Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017.						
Per bekwaamheidsdomein zijn leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen.						
4. Je ontwerpt onderwijs.						
4.1. Je legt een relatie tussen de leerstof van het vak en de eindtermen van het examenprogramma, ten behoeve van een doorlopende leerlijn in het onderwijs			x			
4.2. Je bepaalt de leerstof aan de hand van het kwalificatiedossier van de branche en de plaats van het vak in het curriculum van de opleiding.			x			
4.3. Je ontwerpt een leerarrangement waarin leerresultaten, onderwijsactiviteiten en examinering of ontwikkelingsgerichte toetsing onderling samenhangen.			x			x
4.4. Je verwerkt digitale leermiddelen op didactisch en pedagogisch verantwoorde wijze in je ontwerp.			x			x
4.5. Je ontwikkelt beoordelingsinstrumenten die passen bij het examenprogramma van je opleiding.			x			x
4.6. Je ontwikkelt beoordelingsinstrumenten die voldoen aan de kwaliteitseisen van examinering en ontwikkelingsgerichte toetsing.			x			
4.7. Je benut je inhoudelijke expertise en die van je collega's en het beroepenveld, om bij te dragen aan een eigentijds curriculum.			x			
4.8. Je verantwoordt je ontwerp en je ontwerpproces vanuit didactische en pedagogische invalshoek			x			x

Leerresultaten			Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017.								
Per bekwaamheidsdomein zijn leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen.								
Generieke kennisbasis domein A: de school als leeromgeving								
A1	Opvattingen over leren en leerconcepten	Visie en definities van leren	x					
		Leertheorieën en implicaties voor het onderwijs	x					
		Intelligentie en leren	x					
		Vormen van leren in diverse contexten			x			
A2	Onderwijsconcepten	Praktijk- of beroepsgericht leren	x		x			
		Model '21-eeuwse' vaardigheden	x		x			
		Didactische concepten met inzet van technologie	x		x			
A3	Hersenen en leren	Ontwikkeling van de hersenen		x				
		Werking van het geheugen	x					
		Executieve functies	x					
		Emoties en leren		x				
		Kennissoorten	x					
		Cognitieve leerstrategieën	x					
		Strategieën van zelfregulatie			x	x		
		Mediawijsheid	x		x			
		Motivatietheorieën	x	x				
		Leervoorkeuren	x					
		Betekenisvol leren			x			
		Leerproblemen/stoornissen				x		

Leerresultaten De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017. Per bekwaamheidsdomein zijn leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen.			Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
		Executieve functies	X					
		Emoties en leren		X				
A4	Leer- en motivatieprocessen	Kennissoorten	X					
		Cognitieve leerstrategieën	X					
		Strategieën van zelfregulatie			X	X		
		Mediawijsheid	X		X			
		Motivatietheorieën	X	X				
		Leervoorkeuren	X					
		Betekenisvol leren			X			
		Leerproblemen/stoornissen				X		
A5	Begeleiden van leerprocessen	Instructiestrategieën	X					
		Ondersteuning ict bij leerprocessen			X			
		Methoden van differentiëren	X		X			
		Feedback	X	X	X	X		
		Begeleiden in verschillende leeromgevingen		X		X		
		Klassenmanagement	X	X				
		Handelingsgericht werken	X					

Leerresultaten De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017. Per bekwaamheidsdomein zijn leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen..			Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
A6	Hanteren van doelen	Functie en soorten van leerdoelen	X		X			
		Taxonomie	X		X			
		Formuleren van leerdoelen	X					
		Referentiekaders	X		X			
A7	Ontwerpen van onderwijs	Modellen voor didactische analyse	X		X			
		Methodisch ontwerpen van leerarrangementen			X			
		Leerarrangementen			X			
		Didactische werkvormen			X			
		Evaluatiemethoden vormgeving onderwijs	X		X			
A8	Toetsen en evalueren	Functies van toetsen	X					
		Toetsontwikkeling			X			
		Toetsvormen			X			
		Taxonomieën	X		X			
		Beoordeling en feedback	X		X			
		Kwaliteitseisen bij toetsing	X					
		Wet- en regelgeving met betrekking tot examinering			X			

Leerresultaten						
	Didactisch handelen 1	Pedagogisch handelen 1	Didactisch handelen 2	Pedagogisch handelen 2	Onderwijsontwikkeling	Professioneel handelen
De leerresultaten PDG 3.4 zijn gebaseerd op de bekwaamheidseisen 2017 en Generieke Kennisbasis 2017.						
Per bekwaamheidsdomein zijn leerresultaten gedefinieerd in de vorm van beroepstaken, waarna deze zijn geoperationaliseerd als gedragsindicatoren. Deze indicatoren en de bijbehorende kernconcepten uit de kennisbasis zijn gekoppeld aan de cursussen..						
Bekwaamheid domein: Pedagogisch handelen						
5. Je zorgt voor een veilig leerklimaat in de groep.						
5.1. Je creëert een veilig leerklimaat door op pedagogisch tactvolle wijze te handelen: je doet het goede op het juiste moment, ook in de ogen van de student.		X				X
5.2. Je geeft de studenten het gevoel "ik hoor erbij", "ik kan het" en "ik kan het zelf" door middel van je interactie, instructie, klassenmanagement hierop af te stemmen.		X				X
5.3. Je stemt je begeleiding en klassenmanagement af op de groepsdynamiek door heldere afspraken, regels & procedures waarbij je studenten stimuleert om in toenemende mate eigen verantwoordelijkheid te nemen.		X				X
5.4. Je motiveert studenten door contact te maken met effectieve verbale/non-verbale gesprekstechnieken, onder andere tijdens loopbaangesprekken (je hebt oogcontact, noemt hun naam, toont belangstelling en sluit aan bij hun interesse).		X				x
5.5. Je evalueert en je expliciteert je pedagogisch handelen, onder andere door kritische reflectie.		X				X
6 Je begeleidt (zorg)studenten in hun school- en beroepsloopbaan						
6.1 Je begeleidt de student bij het inzicht verwerven in de eigen ontwikkeling en je stimuleert daarmee dat de student zelfstandig keuzes kan maken				x		X

6.2. Je kent de leefwereld van studenten en hun sociaal-culturele achtergrond en je houdt hiermee rekening in je onderwijs.						x		x
6.3 Je begeleidt de student in het ontwikkelen van zijn/haar beroepsidentiteit..						x		x
6.4 Je signaleert vroegtijdig veel voorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen en zoekt hiervoor (zo nodig met hulp van collega's) oplossingen en/of verwijst zo nodig naar experts binnen de kaders van de pedagogische afspraken...						x		x
Generieke kennisbasis domein B; deschool als onderwijs-pedagogische omgeving								
B1	School in de pluriforme maatschappij	Cultuur als begrip				x		
		Leefwerelden van studenten				x		
		Opvoedingsstijlen/oriëntaties/culturele bepaaldheid		x				
B2	Pedagogische functie van de school	Functie van het onderwijs		x				
		Schoolbeleid, visie en invulling				x		
		Relatie tussen school en thuis				x		
		Sociale veiligheid		x				
B3	Pedagogisch klimaat in school en klas	Waardengericht onderwijs				x		
		Omgaan met diversiteit		x		x		
		Veilig en ordelijk leerklimaat		x				
		Groepsdynamische processen		x		x		
B4	Leerlingbegeleiding	Begeleiding gericht op de leerloopbaan				x		
		Begeleiding in de zorgstructuur				x		
		Principes van effectieve communicatie/gespreksvaardigheden		x		x		
		Soorten/functie begeleidingsgesprekken				x		
B5	Ontwikkelingstheorieën	Morele ontwikkeling		x				
		Sociale ontwikkeling		x				
		Identiteitsontwikkeling		x				
		Seksuele ontwikkeling		x				
		Gedrag- en ontwikkelingsstoornissen				x		

BIJLAGE 3: DUBLIN DESCRIPTOREN

De Dublin descriptoren worden gehanteerd om in algemene termen het eindniveau van de eerste, tweede en derde cyclus in het hoger onderwijs beschrijven. In Nederland zijn dat de graden associate degree (AD short cycles), bachelor, master en doctor. In deze opleiding zijn de Dublin descriptoren uitgangspunt voor het beschrijven van de eindkwalificaties die inhoudelijk uitdrukken waar de deelnemers aan het einde van de opleiding aan moeten voldoen. Deze eindkwalificaties zijn vervolgens per thema en cursus geoperationaliseerd in toetsbare leerdoelen (gekoppeld aan competenties van de wet BIO, het beroepsprofiel docent mbo en de Generieke Kennisbasis). In bijlage 3 is een koppeling gemaakt tussen de drie domeinen en de Dublin descriptoren.

De eindkwalificaties van een opleiding op bachelorniveau worden verantwoord aan de hand van de volgende Dublin descriptoren:

1. Kennis en Inzicht (KI): aantoonbare kennis hebben van en inzicht in de kernelementen van de wetenschappelijke discipline verwerven en kennis maken met een aantal van de nieuwste ontwikkelingen binnen de discipline.
2. Toepassen van kennis en inzicht (T): vaardigheden verwerven die iemand in staat stellen om verworven kennis en inzicht op een professionele, bij de discipline passende manier toe te passen, om standpunten te formuleren en die te onderbouwen met argumenten en om problemen op het gebied van de discipline op te lossen.
3. Oordeelsvorming (O): vaardigheden verwerven die iemand in staat stellen om, op basis van een vraag of een probleem op het gebied van de discipline, relevante gegevens te identificeren en te verzamelen en die te interpreteren met het doel zich een oordeel te vormen en dat oordeel mede te baseren op een afweging van relevante sociaal- maatschappelijke, wetenschappelijke en/of ethische aspecten.
4. Communicatie (C): vaardigheden verwerven die iemand in staat stellen om ideeën en oplossingen voor problemen en informatie over en uit de discipline over te brengen op een publiek bestaande uit specialisten of niet-specialisten.
5. Leervaardigheden (L): vaardigheden verwerven die noodzakelijk zijn voor een vervolgstudie die een hoog niveau van autonomie veronderstelt.

BIJLAGE 4: Relatie tussen de Dublin descriptoren bachelor, de drie domeinen en de beoogde leerresultaten PDG

Dublin descriptoren Bachelor	Professioneel handelen	Didactisch handelen	Pedagogisch handelen
Kennis en inzicht Met inachtneming van: Theoretische (wetenschappelijke, actuele) en methodische kennis	...(gedrags)psychologie, ...loopbaanontwikkeling ...vormen van professionele ontwikkeling ...samenwerking en onderwijsinnovatie ...kwaliteitszorg ...leerlingvolgsystemen ...organisatievormen	...fundament en leerinhoud ...didactiek (in relatie tot leren), ...organisatorische aspecten van leeromgevingen; ...opbouw en samenhang kwalificatieraamwerk, methodes, doorgaande leerlijnen ... klassenmanagement	...opvoeding, leren, ontwikkeling en mogelijkheden/ belemmeringen daarbinnen, ...identiteitsontwikkeling en culturele bepaaldheid ...(interculturele) communicatie, ...groepsdynamica ...infra- en zorgstructuur ...klassenmanagement
Toepassen kennis en inzicht Met inachtneming van: In een specifieke onderwijscontext kunnen ontwerpen en uitvoeren en passend maken van praktische gesitueerde kennis)	Benutten van theoretische, methodische en praktische kennis voor reflectie en zelfbeoordeling, resulterend in sterkte/zwakteanalyse en ontwikkelingsvragen ...innovaties en methodieken o.b.v. diagnose van de eigen onderwijspraktijk	...leerinhoud via methodieken en didactieken op basis van integratie van praktische kennis (kwalificatieraamwerk en leerinhouden), methodische kennis en theoretische kennis en op basis van diagnose van de eigen praktijk.	...methodieken op basis van integratie tussen praktische kennis (leefwereld en beleving), methodische en theoretische kennis en op basis van diagnose van de eigen praktijk
Oordeelsvorming Met inachtneming van: Vanuit culturele/ levensbeschouwelijk bepaaldheidberedeneerde keuzes maken, mede op basis van	...eigen professionele bekwaamheid en van daaruit systematisch werken aan ontwikkelingsvragen ...interventiemogelijkheden en onderwijsontwikkeling en innovatie in samenwerking met collega's, werkveld en instellingen.	...didactiek (in relatie tot leren) en inhoud van het vak en gericht op verbetering van de eigen praktijk in onderwijs en mbo-opleiding Klassenmanagement, organisatie en leeromgeving en gericht op verbetering eigen	...opvoeden, leren, ontwikkeling, en gericht op verbetering van eigen onderwijs en mbo-opleiding.

Dublin descriptor Bachelor	Professioneel handelen	Didactisch handelen	Pedagogisch handelen
praktijkonderzoek.		onderwijs en mbo opleiding.	
Communiceren Met inachtneming van: Uitleggen en verantwoorden van keuzes, rekening houdend met de doelgroep.	...de eigen professionele identiteit en ontwikkeling en vormgeving van het beroep	...didactiek (in relatie tot leren) en vak-of beroepsinhoud, klassenmanagement, organisatie en leeromgeving en gericht op verbetering eigen (school praktijk). Doelgroep (studenten).	...opvoeden, leren en ontwikkeling (pedagogiek in relatie tot leren) en vak- of beroepsinhoud Doelgroep (tudenten)
Leervermogen Met inachtneming van: Systematisch oriënteren, plannen, uitvoeren van ontwikkel- en verbeteracties en reflecteren.	...eigen reflectie en ontwikkeling (meta-reflectie) en kunnen inschakelen van professionele leervormen (o.a. intervisie, supervisie)	...eigen didactisch handelen in onderwijspraktijk. kunnen inschakelen van professionele leervormen (o.a. intervisie, supervisie)	...eigen pedagogisch handelen in onderwijspraktijk. kunnen inschakelen van professionele leervormen (o.a. intervisie, supervisie)

BIJLAGE 5: Overzicht van begrippen zoals gehanteerd in de PDG

	Begrippen	Definities
PDG		
	PDG opleidingstraject	Opleidingstraject voor zij-instromers in het mbo die opleidt tot behalen van het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. Het traject is op Bachelor niveau en omvat 60 ec aan studiebelasting. Afronding met goed gevolg leidt tot benoembaarheid door het bevoegd gezag van een instelling die middelbaar beroepsonderwijs verzorgt (ROC). Het opleidingstraject wordt zowel 'in company' verzorgt als via 'open aanbod'. In juridische termen is de PDG geen Bachelor opleiding maar een traject aangezien het programma geen 240 ec omvat.
Betrokkenen		
	Programmaleider	De programmaleider is verantwoordelijk voor het organiseren van het leerprogramma van de groep deelnemers. Hij bewaakt de voortgang en is aanspreekpunt voor deelnemers in bijzondere situaties zoals noodzakelijk verzuim, achterstand, behoefte aan extra begeleiding en vragen over het programma.
	Trainer	De trainer verzorgt de training(en) tijdens de cursus. Hij beoordeelt beroepsproducten en geeft feedback.
	Ondersteuning/Ondersteuner Post-hbo-onderwijs	Oesha Bahadoersing en/of Yvonne Verstraaten.
	Deelnemer	Deelnemer aan de PDG, docent in het mbo.
	Student	Student in het mbo.
	Werkplekbegeleider	Begeleider (voorheen genaamd 'coach') op de werkplek. De naam 'werkplekbegeleider' wordt landelijk gehanteerd. Zie ook handleiding voor de werkplekbegeleider.
Opleidingswijzer		
	Opleidingswijzer	Handleiding over het geheel van het programma van het opleidingstraject

	Bekwaamheidseisen	Benaming voor de wettelijke eisen die aan onderwijzend personeel gesteld worden. Deze eisen zijn op landelijk niveau uitgewerkt (voor het primair onderwijs, tweedegraads bevoegdheidsgebied en eerstegraads bevoegdheidsgebied) en vervolgens wettelijk vastgesteld (2017). Op de PDG zijn conform het landelijk raamwerk PDG 2019 (i.o.) drie domeinen van bekwaamheidseisen voor het tweedegraadsgebied vo/bve van toepassing.
	Bekwaamheidsdomein	Categorieën van eisen binnen de landelijke bekwaamheidseisen: brede basis/professioneel handelen, pedagogisch en vakdidactisch en vakinhoudelijk. Vakinhoudelijke bekwaamheid is voor PDG niet van toepassing, vakdidactisch is afgebakend tot didactisch. Het ROC waar de zij-instromer werkzaam is, is verantwoordelijk is een geschiktheidverklaring. Voor PDG HR gelden <i>professioneel handelen, didactisch handelen en pedagogisch handelen</i>.
	ontwikkelingsmeter	Een instrument dat tijdens de PDG driemaal door de werkplekbegeleider wordt ingevuld; hij geeft hierin weer in welke mate de deelnemer de vereiste aspecten van gewenst gedrag heeft verworven, uitgedrukt in een schaal van (1) = niet tot (4) voldoende.
	Beroepstaak (BT)	Beschrijving van een betekenisvolle hele taak zoals deze door een beroepsbeoefenaar wordt uitgevoerd. Voor de mbo-docent zijn dat de taken, in lijn gebracht met taken uit het Kwalificatiedossier van de docent mbo (2015). Deze zes beroepstaken (twee per bekwaamheidsdomein) vormen de leerresultaten die in de dekkingsmatrix genoemd staan in de bijlage 2 van de Opleidingswijzer.
	Beroepsproduct	Opbrengst van een praktijkopdracht in de vorm van een prestatie (les) of product (advies, ontwerp, analyse, onderzoek). In de Opleidingswijzer staat een overzicht van het beroepsproduct per cursus in de toetsdekkingsmatrix. Per cursushandleiding worden de bijbehorende praktijkopdracht, verantwoording en beoordelingscriteria beschreven. Zie ook Andriessen, 2014.
	Blended learning	Een mix van leren met en zonder technologie. Bijvoorbeeld: een combinatie van e-learning en klassikaal leren.
	Curriculumschema	Schematisch overzicht van het programma (curriculum) waarin studiepunten vermeld staan.
	Elektronische leeromgeving (elo)	Fronter.

	Generieke kennisbasis (GBK)	Landelijk afgestemd document, gepubliceerd op de website van 10voor de leraar, waarin conceptuele kennis beschreven is in termen van kernconcepten die voor tweedegraads bevoegdheidsgebied (vo/bve) van toepassing zijn. Het betreft specifiek 'het weten' met betrekking tot het leren lesgeven. De herziene versie is in 2017 samengesteld door het Landelijk Vakoverleg Generieke Kennisbasis op basis van de herijking van de oorspronkelijke kennisbasis uit 2011. Hierbij is de mbo- raad geraadpleegd en heeft het werkveld de GBK gevalideerd. Opgebouwd langs 3 domeinen: <i>professioneel handelen, didactisch handelen en pedagogisch handelen</i>.
	Handleiding werkplekbegeleider	Handleiding met uitleg over de rol en taken van de werkplekbegeleider.
	Handleiding lesbezoeken	Handleiding met uitleg over doel en procedure van het formatief en summatief lesbezoek bij PDG.
	Leerresultaten	Geven aan wat studenten of deelnemers moeten kennen of kunnen na afronding van het opleidingstraject. De beoogde leerresultaten op programmaniveau zijn uitgewerkt in beroepstaken. Zie toetsdekkingsmatrix in bijlage 2 van de Opleidingswijzer. Bij PDG HR zijn gedragsindicatoren geformuleerd per beroepstaak die richting geven aan de doelen en beoordeling van de cursussen
	Opleidingsmodel	Schema of set (onderwijskundige/didactische) principes die de samenhang in een programma inzichtelijk maken.
	Toetsdekkingsmatrix	Schematisch overzicht dat een relatie legt tussen de beoogde leerresultaten van de opleiding en de cursussen waarbinnen deze beoordeeld worden. Zie bijlage 2 van de Opleidingswijzer.
	Toetshuis	Schematisch overzicht van toetsvormen in het programma. Herin wordt ook de variëteit (toetsmix) zichtbaar.
	Werkplekleren	Benutting van de werkplek voor het realiseren van doelen (via doelen, begeleiding, opdrachten, reflectie, feedback, intervisie). Er wordt aangestuurd op "pendelen tussen praktijk en theorie.
Cursushandleiding		
	Beroepstaak	Beschrijving van een betekenisvolle hele taak zoals deze door een beroepsbeoefenaar wordt uitgevoerd. Voor de mbo-docent zijn dat de taken die in de dekkingsmatrix genoemd staan per bekwaamheidsdomein in de Opleidingswijzer.

	Beroepsproduct	Opbrengst van een praktijkopdracht in de vorm van een prestatie (les) of product (advies, ontwerp, analyse, onderzoek). In de Opleidingswijzer staat een overzicht van het beroepsproduct per cursus in de toetsdekkingsmatrix. Per cursushandleiding worden de bijbehorende praktijkopdracht, verantwoording en beoordelingscriteria beschreven. Zie ook Andriessen, 2014.
	Beoordelingscriterium	Kenmerk waarop de prestatie van een student beoordeeld wordt
	Beoordelingsmodel	Richtlijnen bij beoordeling inclusief cesuurbeschrijving.
	Cursuscode	Administratieve code van een cursus.
	Cursushandleiding	Handleiding over een afgeronde eenheid in het programma die studiepunten oplevert (cursus).
	Cesuur	Zak/slaaggrens bij de beoordeling van een toets.
	Criterium	Kenmerk waarop de prestatie van een leerling/ student beoordeeld wordt.
	Ec(ts)	European credit (transfer system) ofwel 28 uur studiebelasting per ec.
	Elektronische leeromgeving (elo)	Fronter
	Integratieve beoordeling	Het toetsen van beroepshandelen (gedrag) is complex en kan daarom het best intersubjectief en holistisch vormgegeven worden. Intersubjectief wil zeggen op basis van uitwisseling van argumenten, waarbij toetsbare criteria dienen ter objectivering. Holistisch wil zeggen dat het geheel in ogenschouw wordt genomen, omdat dat meer zegt dan de som der delen. Bij het afstuderen zijn twee beoordelaars (assessoren) betrokken. Het oordeel laat zich lastig vatten in cijfers of rubrics. De opleiding heeft er daarom voor gekozen om de beoordelingsschaal te beperken tot onvoldoende en voldoende, waarbij de beschrijvingen van het voldoende niveau de beoordelingsstandaard vormen.
	Kernconcepten	Termen onder de subdomeinen in de generieke kennisbasis. Zie pagina 12 tot en met 14 in het betreffende document, en in de toetsdekkingsmatrix als bijlage in de Opleidingswijzer.
	Leerdoel	Geeft aan wat met leren bereikt dient te worden. Dient SMART geformuleerd te worden. Kan op verschillende niveaus gehanteerd worden: lesdoel (bij PDG bijeenkomst) of cursusdoel.

		Daarbinnen kan weer een leerdoelhiërarchie gemaakt worden van algemeen naar gedetailleerd. Er zijn verschillende perspectieven en modellen al dan niet in combinatie met een taxonomie. Een analytisch perspectief benadrukt onderliggende delen: kennis, vaardigheden, attitudes (kva). Een Integratief of holistisch perspectief benadrukt het totaal van beroepshandelen. Vaak wordt de vierslag <i>gedrag, inhoud, voorwaarden en norm</i> gehanteerd.
	Leerresultaten	Geven aan wat studenten of deelnemers moeten kennen of kunnen na afronding van het opleidingstraject. De beoogde leerresultaten op programmaniveau zijn uitgewerkt in beroepstaken. Zie toetsdekkingsmatrix in de opleidingswijzer. Bij PDG HR zijn gedragsindicatoren geformuleerd per beroepstaak die richting geven aan de doelen en beoordeling van de cursussen.
	Online aanbod	Leermateriaal of instructies die online via Fronter wordt aangeboden, zodat de deelnemer zich kan voorbereiden op de bijeenkomst of zelfstandig of met de groep kennis kan verwerken.
	Praktijkopdracht	Opdracht die de beroepspraktijk verbindt met te verwerven leerresultaten en gedragsindicatoren. Dit kan met een beroepstaak of vraagstuk. Uitvoering van een praktijkopdracht leidt tot een beroepsproduct.
Professioneel handelen		
	Assessment	Beoordeling van beroepshandelen. Bij PDG HR in de afstudeercursus 'professioneel handelen' vormgegeven met een summatief lesbezoek, portfolio assessment op basis van een criterium gericht interview.
	Ontwikkelingsmeter (werkplekbegeleider)	Een instrument dat tijdens de PDG driemaal door de werkplekbegeleider wordt ingevuld; hij geeft hierin weer in welke mate de deelnemer de vereiste aspecten van gewenst gedrag heeft verworven, uitgedrukt in een schaal van (1) = niet tot (4) voldoende.
	Criteriumgericht interview	Gestructureerd gesprek in het kader van een assessment waarbij de beoordelingscriteria uitgangspunt zijn voor de vragen die gesteld worden. Tijdens het gesprek wordt de STAR-methode toegepast.
	Formatief evalueren	Ontwikkelingsgerichte manier van beoordelen om vast te stellen waar iemand zich bevindt in relatie tot het leerdoel en wat er nodig is om het leerdoel te bereiken. Zie ook handleiding lesbezoek.

	Summatief beoordelen	Beoordeling of de deelnemer een programma-onderdeel voldoende beheerst, leidend tot een resultaat (studiepunten voor een cursus). Kan ook betrekking hebben op het totaal van de PDG zoals bij het afstuderen, leidend tot een getuigschrift. Dit wordt ook wel kwalificerend beoordelen genoemd aangezien dit leidt tot een kwalificatie. Zie ook handleiding lesbezoek.
	Logboek Werkplekieren	Verzameling van beschrijvingen van werkplekieren door deelnemers met behulp van reflectie. Zie formulier logboek werkplekieren.
	Portfolio	Instrument voor begeleiding en/of beoordeling in de opleiding. Het geeft een overzicht van werk of bewijzen van bekwaamheid en kan verschillende doelen dienen.
	(a) Ontwikkelingsmeter Begin van de opleiding	Zelfanalyse waarin per beroepstaak/indicator kan worden aangegeven waar de deelnemer staat ten opzicht van het eindniveau.
	(b) Ontwikkelingsportfolio Tijdens de opleiding	Portfolio dat gemaakt wordt als tussenstap van de ontwikkelingsmeter naar kwalificerend portfolio. Hierin neemt de deelnemer informatie op over (voortgang in) het eigen functioneren en leren met behulp van reflectie. Het heeft een formatief karakter.
	(c) Tussentijds portfolio Halverwege de opleiding	Portfolio dat halverwege de opleiding gemaakt wordt met als doel één bewijs per domein te beschrijven ten behoeve van het op te stellen kwalificatieportfolio. De deelnemer krijgt (summatieve) feedback op de mate waarin hij voldoet aan de eisen die worden gesteld aan het portfolio en het beschrijven van een bewijs.
	(d) Kwalificerend portfolio Aan het eind van de opleiding	Portfolio met als doel beoordeling van bewijzen waarmee de deelnemer aantoont te functioneren voor een beroepskwalificatie. Het is onderdeel van een examinerend assessment.