

17-11-2008

Beoordelingsschaal: G, RV, V, M, S, OV

Competentielijst CPV

A. Communicatief vermogen

Het vermogen om schriftelijk en mondeling te communiceren en ideeën, meningen en argumenten te presenteren zodat anderen het begrijpen en overtuigd worden.

1. **Luisteren:** Laat blijken naar een ander te kunnen luisteren.

- G Vraagt door op onduidelijke uitspraken.
- G Vat de boodschap van de ander correct samen.
- RV Komt terug op wat iemand eerder in het gesprek gezegd heeft.
- RV Houdt gedurende het gesprek oogcontact met de spreker.
- G Reageert op non verbale signalen.
- G Geeft anderen de ruimte om (zich) uit te spreken.

2. **Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid:** Formuleert ideeën en meningen in begrijpelijke taal.

- RV Houdt een samenhangend en helder betoog, aangepast aan de doelgroep.
- RV Geeft aan een betoog een heldere opbouw en structuur.
- RV Gebruikt heldere voorbeelden/metaforen ter ondersteuning van het betoog.
- RV Formuleert in goedlopende, correcte zinnen.

3. **Overtuigingskracht:** Weet anderen voor eigen ideeën en meningen te winnen.

- RV Verkrijgt instemming met bepaalde plannen, ideeën of producten waarvoor bij de ander in eerste instantie geen draagvlak is.
- G Hanteert argumenten die de ander aanspreken.
- RV Brengt voorstellen met enthousiasme en beslistheid.
- V Draagt op een gevarieerde manier argumenten aan.
- V Brengt argumenten/standpunten op het juiste moment in.

4. **Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid:** Stelt ideeën en meningen in begrijpelijke en correcte taal op schrift.

- G Stelt ideeën en meningen helder en gestructureerd op schrift.
- G Maakt bondige teksten.
- RV Houdt zich aan binnen het vakgebied gangbare structuren en normen van teksten en publicaties.

- G Past het taalgebruik aan het niveau van de doelgroep aan.
- V Past grammaticale regels en spelling op de juiste wijze toe.

B. Leidinggevende vaardigheden

Het vermogen om richting en sturing te geven aan groepen of individuen.

5. Delegeren: Is in staat eigen bevoegdheden en handelingsruimte toe te delen aan anderen.

- G Draagt bevoegdheden over.
- V Geeft medewerkers de ruimte om zelfstandig te handelen en een keuze te maken.
- G Geeft bij opdrachten de speelruimte van de ander aan.

6. Groepsgerichte leidinggevende vaardigheden: Is in staat richting en sturing te geven aan een groep en samenwerkingsverbanden tot stand te brengen om een beoogd doel te bereiken.

- RV Formuleert heldere doelen waar mensen zich aan willen binden.
- G Deelt taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden toe aan teamleden.
- G Geeft concrete instructies aan een groep.
- V Stimuleert individuen tot samenwerken.
- RV Organiseert besluitvorming zodanig dat iedereen zijn bijdrage kan leveren.

7. Individu gerichte leidinggevende vaardigheden: Is in staat richting en sturing te geven aan individuen.

- V Spreekt verwachtingen uit over het te bereiken resultaat en het functioneren.
- RV Stimuleert en coacht individuen bij het zoeken van oplossingen.
- RV Geeft feedback op functioneren en bereikte resultaten.
- G Geeft instructies over hoe het gewenste resultaat te bereiken.
- RV Sprekt vertrouwen uit in de mogelijkheden van het individu.

8. Motiveren: Is in staat medewerkers tot actie en betrokkenheid te stimuleren om een bepaald resultaat te bereiken.

- RV Enthousiasmeert medewerkers voor het bereiken van een resultaat of voor nieuwe ideeën.
- RV Krijgt medewerkers zover dat ze zich committeren.
- V Weet bij de medewerkers de juiste snaar te raken.
- RV Laat medewerkers weten dat ze gewaardeerd worden.

9. Ontwikkelen medewerkers: Ontwikkelt en stimuleert de deskundigheid en de vaardigheid van medewerkers door middel van coaching, opleiding, vorming en training.

- RV Onderkent de ontwikkelingsbehoefte van de verschillende individuen.
- M Onderzoekt op welke wijze iemand zich verder kan ontwikkelen.
- V Bevordert en faciliteert de ontwikkeling van het individu.
- RV Brengt medewerkers in situaties die voor hen uitdagend en leerzaam zijn.
- RV Coacht het individu tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden.

10. Sturen op resultaat: Formuleert te bereiken resultaten vanuit de optiek van de doelstellingen van de organisatie, afdeling of opleiding in termen van kwaliteit en kwantiteit.

- G Formuleert heldere taken en opdrachten.
- RV Evalueert periodiek prestaties/resultaten van medewerkers.
- G Laat instemming blijken wanneer medewerkers goede prestaties leveren.
- G Neemt maatregelen bij tegenvallende prestaties.

C. Operationeel vermogen

Het vermogen om onder zeer diverse omstandigheden en volgens geldende kwaliteitsnormen (eigen) werkzaamheden te plannen, organiseren en uit te voeren. .

11. Besluitvaardigheid: Is in staat beslissingen te nemen en zorg te dragen voor de uitvoering.

- RV Maakt keuzen, ook als bepaalde factoren onvoldoende helder zijn.
- V Handelt resoluut en stelt beslissingen niet uit.
- G Hakt knopen door.
- G Legt zich vast door het uitspreken van een eigen mening.

12. Energie: Is actief wanneer de functie dat vraagt.

- G Geeft blijk van een goed uithoudingsvermogen.
- RV Levert als dit nodig is lang achtereen prestaties.
- RV Spreekt energiereserves aan wanneer de taak of functie het vraagt.
- G Verzet veel werk.

13. Initiatief: Draagt uit eigen beweging ideeën of oplossingen aan.

- G Zet uit eigen beweging de eerste stap.
- V Creëert kansen om doelstellingen te bereiken.
- G Onderneemt ongevraagd extra acties buiten hetgeen oorspronkelijk gevraagd was.
- G Neemt het voortouw.
- RV Ziet kansen en handelt ernaar.

14. Oordeelsvorming: Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en is in staat tot een realistische beoordeling te komen.

- RV Benoemt consequenties van bepaalde keuzen.
- V Toetst voorstellen vanuit verschillende invalshoeken.
- RV Hanteert gangbare en valide modellen voor de honorering van toetsen en examens.
- RV Komt met een goed afgewogen oordeel.
- RV Betrekt verschillende invalshoeken bij de beoordeling van een zaak.

15. Nauwkeurigheid: Pakt werk zodanig aan dat het met zorg en aandacht wordt uitgevoerd.

- V Werkt ordelijk en overzichtelijk.
- RV Werkt stipt, nauwgezet en accuraat.
- G Is in staat lang, precies en zorgvuldig te werken.

16. Plannen en organiseren: Is in staat doelen en prioriteiten te bepalen en benodigde acties, tijd en middelen aan te geven om bepaalde doelen te bereiken.

- RV Komt met een plan van aanpak om een gesteld doel te bereiken.
- G Creëert randvoorwaarden die nodig zijn om doelstellingen te realiseren.
- RV Houdt rekening met randvoorwaarden van alle betrokkenen.
- G Ordent activiteiten op volgorde van belang.
- RV Maakt realistische inschattingen voor benodigde tijd, capaciteit en middelen.
- G Stuurt op een balans tussen kwaliteit en kwantiteit.
- G Vertaalt een algemene langetermijnplanning in een planning voor het eigen werkterrein.
- V Signaleert knelpunten in de planning en lost die op.

17. Stressbestendigheid: Is in staat onder tijdsdruk of onverwachte situaties te blijven presteren.

- G Reageert beheerst en adequaat bij spanningen en emoties.
- G Laat zich niet uit het lood slaan.
- RV Lost actief spanningen of situaties op waarbij de medewerker onder druk wordt gezet.
- G Blijft gemotiveerd en effectief presteren bij teleurstelling of tegenspel.
- G Levert onder tijdsdruk goede prestaties.

18. Voortgangscntrole: Is in staat de voortgang van werkprocessen en activiteiten te controleren en bewaken.

- RV Spreekt van tevoren mijlpalen of meetpunten af.
- RV Houdt studievoortgang van leerlingen bij.
- G Controleert (tussentijds) de uitvoering van het werk.
- RV Ziet erop toe dat gemaakte afspraken worden nagekomen.
- V Stuurt in de programmering bij als de geplande inhoud van de colleges voor- of achterloopt.
- V Signaleert afwijkingen op een gemaakt plan en komt met voorstellen om bij te sturen.

19. Veiligheids- en milieubewustzijn: Geeft bij de uitvoering van de werkzaamheden invulling aan relevante voorschriften op het gebied van veiligheid, arbo en/of milieu.

- M Neemt een goede zithouding aan bij beeldschermwerk.
- G Draagt beschermende kleding als de werkzaamheden dit vereisen.
- G Volgt veiligheidsprocedures stipt op.
- RV Wijst anderen op gevaarlijke situaties.
- G Gooit giftige afvalstoffen in een daarvoor geschikte verpakking in de daarvoor bestemde bak.

D. Analytisch vermogen

Het vermogen problemen op een abstract niveau op te lossen en de strategie en visie aan te geven voor de lange termijn.

20. Creativiteit: Is in staat met vernieuwende ideeën te komen.

RV Komt met oorspronkelijke oplossingen voor problemen.

G Doorbreekt bestaande denkkaders.

RV Combineert bestaande oplossingen tot een voor de klant unieke oplossing.

RV Herkent goede ideeën (van anderen) en bouwt hierop voort.

G Bedenkt nieuwe werkwijzen ter vervanging van een traditionele aanpak en/of benadering.

21. Omgevingsbewustzijn: Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke - (politieke, culturele, etc.) en arbeidsmarktontwikkelingen of andere omgevingsfactoren.

G Laat blijken op de hoogte te zijn van trends en ontwikkelingen in de maatschappij of arbeidsmarkt van het eigen vakgebied en vertaalt deze naar het eigen werk.

RV Benut externe kennisbronnen bij het opstellen van adviezen en voorstellen.

RV Legt een relatie tussen de huidige en toekomstige behoeften, ontwikkelingen in de maatschappij en de organisatie.

G Slaat een brug tussen theorie en praktijk.

RV Levert een bijdrage aan het gewenste imago van de organisatie in de maatschappij.

22. Organisatiesensitiviteit: Laat zien de meningen en de gevoeligheden in de organisatie te kennen en er rekening mee te houden.

RV Laat zien op de hoogte te zijn van de verschillende belangen in de organisatie.

RV Onderkent invloed en gevolgen van (eigen) beslissingen of activiteiten op onderdelen van de organisatie.

V Verandert de aanpak als de cultuur van een onderdeel van de organisatie dat vereist.

23. Probleemanalyse: Onderzoekt waaruit een probleem bestaat, is in staat oorzaken en achtergronden te achterhalen en de voorwaarden voor een mogelijke oplossing te benoemen.

G Benoemt de mogelijke gevolgen van een probleem.

RV Brengt ordening aan in complexe informatie.

V Geeft causale verbanden aan.

G Legt verbanden en structureert.

24. Strategisch denken: Is in staat de visie in strategische doelen te vertalen.

- RV Maakt de visie concreet en geeft aan langs welke weg doelen kunnen worden gerealiseerd.
- RV Geeft acties op hoofdlijnen aan om de doelen te bereiken.
- V Geeft vanuit de strategie impulsen voor de beleidsontwikkeling, onderwijs en/of onderzoek.
- RV Zet processen en middelen gericht in om de doelen te bereiken.
- V Houdt in het werk de lange termijn doelstellingen in het oog.

25. Visie: Is in staat een toekomstig gemeenschappelijk beeld van de organisatie te formuleren.

- V Weet te formuleren waar de organisatie of ontwikkelingen binnen een vakgebied naar toe zullen moeten gaan.
- V Geeft het perspectief dat richting geeft aan het handelen van een organisatie.
- V Signaleert externe en interne ontwikkelingen die effect hebben op de koers van de organisatie.
- RV Weet ontwikkelingen te vertalen naar de visie.

E. Professionele houding en vaardigheden

Het vermogen om zelfstandig invulling te geven aan doelen en werkzaamheden binnen -in het vakgebied geldende- (kwaliteits)normen en maatstaven en daarbij blijk van een verbondenheid met het vakgebied te geven.

26. Commitment: Hecht eraan zich met de doelen en belangen van de organisatie of het vakgebied te vereenzelvigen.

- RV Schaart zich achter beleid en plannen die door het management zijn geformuleerd.
- RV Hecht waarde aan het voortbestaan en ontwikkelen van het vakgebied.
- RV Stelt zich loyaal op ten aanzien van de door het management gemaakte keuzen.
- V Denkt mee met het management.
- G Stemt eigen werkzaamheden af op het beleid van de organisatie.
- G Verdedigt de organisatie of het vakgebied als deze onder druk komen te staan.

27. Durf: Gaat risico's aan om uiteindelijk een bepaald herkenbaar voordeel te behalen.

- M Neemt risico's om succes te boeken.
- M Kiest voor een aanpak waarmee nog geen ervaring is opgedaan.
- V Komt met voorstellen die haaks staan op de heersende mening.
- G Gaat confrontaties niet uit de weg.

28. Consciëntieuze houding: Hecht eraan zich aandachtig en gewetensvol op te stellen bij het uitvoeren van verschillende aspecten van werkzaamheden.

- V Neemt een moment de tijd om te controleren of alle relevante aspecten aan bod zijn geweest voordat werk afgeleverd wordt.
- RV Heeft bij het uitvoeren van werkzaamheden oog voor de positie en belangen van anderen.
- G Geeft op een eerlijke en open manier grenzen en mogelijkheden aan.
- G Voert werkzaamheden met volle aandacht uit.

29. Flexibiliteit: Is in staat indien zich urgente kansen of problemen voordoen, de eigen gedragstijl of aanpak te veranderen om het gestelde doel te bereiken.

- RV Gaat gemakkelijk om met snel wisselende onderwerpen en gebeurtenissen.
- G Speelt snel in op onverwachte en urgente zaken.
- V Laat moeiteloos het ene onderwerp los om vervolgens het andere onderwerp op te pakken.
- V Speelt soepel in op veranderingen.

30. Integriteit: Hecht eraan algemeen aanvaarde sociale en ethische normen te handhaven in het functioneren.

- RV Gaat zorgvuldig om met gevoelige of persoonlijke informatie.
- RV Is aanspreekbaar op normen en waarden en spreekt anderen hierop aan.
- RV Is zich bewust van eigen normen en waarden en handelt daar consequent naar.
- V Voorkomt belangenverstrengeling.
- V Benadert de andere partij op een open en zorgvuldige wijze.

31. Kwaliteitsgerichtheid: Hecht eraan met een permanent oog voor kwaliteit werk uit te voeren.

- G Brengt mogelijkheden voor kwaliteitsverbetering naar voren.
- G Formuleert criteria waar afgeleverd werk aan moet voldoen en toetst het afgeleverde werk hieraan.
- G Zoekt uit wat de afnemer of klant aan wensen en eisen heeft of neemt hiervan kennis en past kwaliteitscriteria hierop aan.
- V Corrigeert werk van zichzelf of van anderen.

32. Leervermogen: Neemt nieuwe informatie op en past deze toe.

- V Werkt zich snel in een nieuwe situatie of opdracht in.
- RV Integreert nieuwe kennis in bestaande kennis.
- G Toont zich nieuwsgierig/ leergierig om huidige kennis te verbreden en/ of te verdiepen.
- RV Trekt lering uit eigen ervaringen en verbetert de eigen werkwijze.
- G Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij.

33. Onafhankelijkheid: Stelt zich bij het uitvoeren van de werkzaamheden op zodanige wijze op dat acties meer gebaseerd zijn op eigen overtuigen dan op een verlangen om anderen een plezier te doen.

- M Volgt een eigen aanpak, ook als anderen bezwaren maken.
- V Brengt voorstellen in, ook als anderen hiervan nog overtuigd moeten worden.
- RV Komt uit voor principes en denkbeelden, ook als anderen deze afkeuren.
- M Vaart een eigen koers.
- G Draagt een eigen mening uit.

34. Vasthoudendheid: Hecht eraan bij een bepaald actieplan of een bepaalde opvatting te blijven totdat het beoogde doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijze bereikbaar te zijn.

- G Geeft bij weerstand een ingenomen standpunt niet zomaar op.
- G Blijft gedurende een langere periode gericht op het bereiken van het gestelde doel.
- V Herhaalt standpunten en argumenten eventueel in andere bewoordingen.
- V Zet de eigen mening door.

35. Zelfontwikkeling: Besteedt aandacht aan en creëert kansen voor eigen ontwikkeling

- V Zoekt mogelijkheden zichzelf te verbreden of verdiepen.
- RV Besteedt zichtbaar tijd en energie aan eigen ontwikkeling.
- G Volgt de eigen ontwikkeling in relatie tot die van de omgeving of het vakgebied.
- RV Vraagt om meer verantwoordelijkheden en is daarop aanspreekbaar.

F. Relationele houding en vaardigheden

Het vermogen om in te spelen op veranderingen in de omgeving onder meer door de eigen gedragsstijl te wijzigen en rekening te houden met positie en belangen van anderen.

36. Aanpassingsvermogen: Is in staat zich aan te passen aan een andere omgeving, veranderende omstandigheden, taken, verantwoordelijkheden en/of mensen.

- V Past de strategie en tactiek aan de veranderende situatie aan.
- RV Stelt het oorspronkelijk doel bij indien de omstandigheden zich wijzigen.
- RV Blijft goed functioneren onder veranderende omstandigheden.
- RV Past zich aan ontwikkelingen in de organisatie of in het werkveld aan.
- V Past zonodig de gedragsstijl aan om via verschillende wegen het doel te bereiken.

37. Klantgerichtheid: Hecht eraan in te spelen op wensen en behoeften van de klant.

- RV Herkent behoeften en belangen van de leerling of klant en handelt hier naar.
- G Is behulpzaam.
- V Neemt kennis van wat bij leerlingen aan behoeften speelt.
- V Is op de hoogte van veranderingen en omstandigheden waar leerlingen mee te maken krijgen.
- RV Vraagt door op wensen en behoeften van de klant en komt met oplossingsvoorstellen.
- RV Biedt ongevraagd extra service of informatie.
- G Toont respect voor meningen en wensen van de leerling of klant.
- G Toont belangstelling voor vraagstukken/problemen van de leerling of klant.

38. Multicultureel bewustzijn: Hecht eraan aandacht en respect voor de culturele waarden van anderen te tonen.

- RV Toont respect voor de leefwijze van mensen uit een andere cultuur.
- M Redeneert vanuit meerdere culturele perspectieven.
- V Neemt kennis van normen en waarden van andere culturen.
- V Leeft zich in en bekijkt zaken vanuit een ander cultureel perspectief.
- M Houdt bij het oordelen over mensen rekening met sociale en culturele achtergronden.

39. Netwerken: Ontwikkelt en bestendigt relaties binnen en buiten de eigen organisatie en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.

- V Legt en onderhoudt contacten met personen en organisaties die voor het eigen functioneren belangrijk zijn.
- RV Weet de juiste mensen te vinden om steun en medewerking te verkrijgen.
- M Vormt allianties en coalities om doelen te bereiken

40. Samenwerken: Draagt bij aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer geen direct eigen belang aanwezig is.

- RV Zet zich in om samen met anderen doelen te bereiken.
- RV Reageert actief en op constructieve wijze op de ideeën van anderen.
- RV Speelt informatie door die voor anderen van belang kan zijn.
- V Wisselt ongevraagd kennis en ervaring uit.
- RV Lost, als dat nodig of wenselijk is, problemen van anderen op.

41. Conflictantering: Brengt een conflictsituatie van zichzelf met anderen of tussen twee andere personen tot een voor alle partijen bevredigend resultaat.

- V Biedt op geschikte momenten oplossingen aan.
- V Is tactvol.
- G Zorgt ervoor dat met de belangen van alle partijen rekening wordt gehouden.
- RV Blijft, als de persoon partij is in het conflict, naar oplossingen zoeken.
- RV Stelt zich positief op.
- V Formuleert grenzen, maar gaat hier flexibel mee om.

42. Sensitiviteit: Is zich bewust van de gevoelens en behoeften van anderen en hun omgeving.

- RV Houdt rekening met de omstandigheden, gevoelens en behoeften van de ander.
- V Toont zich bewust van de invloed van omgevingsfactoren waar de ander mee te maken heeft.
- G Laat anderen in hun waarde.
- G Toont zich bewust van de invloed van het eigen handelen op anderen.
- RV Verplaatst zich in de positie van anderen.

43. Sociabiliteit: Legt contacten binnen een onbekende sociale omgeving.

- V Stapt op anderen buiten de eigen werkkring af.
- RV Onderhoudt (informele) relaties met bijvoorbeeld collega's, leerlingen (organisaties), vakgenoten en vakorganisaties en dergelijke.
- RV Besteedt aandacht aan anderen.
- RV Begeeft zich onder andere mensen.

G. Onderwijskundige vaardigheid

Het vermogen om met behulp van een breed repertoire aan kennis en vaardigheden onderwijs te organiseren, instructie of onderwijs te geven en onderwijsassistentie te verlenen, het "leren leren" te bevorderen en onderwijsmethoden en -programma's te ontwikkelen.

44. Overbrengen praktische vaardigheden en/of gedrag: Geeft instructie en uitleg over praktische vaardigheden en/of gedrag.

- RV Vertelt wat het doel en nut van de vaardigheden is.
- V Doet de vaardigheden voor.
- V Spreekt bij het geven van instructies duidelijk en is goed te verstaan.
- RV Deelt ingewikkelde vaardigheden op in stappen.
- V Neemt waar of de vaardigheden door de leerling worden overgenomen.

45. Stimuleren "leren leren": Brengt leerlingen vaardigheden en houding bij die bijdragen aan het zogenaamde "leren leren".

- M Legt het belang uit van "leren leren" en plaatst dit in het perspectief van de snelle maatschappelijke ontwikkelingen of die binnen het vakgebied.
- V Herkent de houding die samen gaat met "leren leren" en stimuleert die.
- V 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.

46. Groepsgerichte onderwijskundige vaardigheid: Geeft aan groepen duidelijk en gestructureerd onderwijs op een zodanige manier dat de leerlingen gemotiveerd worden en/of blijven, rekening houdend met onder meer de eindtermen en onderwijskundige uitgangspunten.

- RV Brengt afwisseling aan in de manier van lesgeven waardoor de aandacht vastgehouden wordt.
- V Geeft aan het begin van een deel van een cursus een overzicht van wat de leerlingen mogen verwachten en wat de doelstellingen zijn.
- M Vertaalt de onderwijskundige uitgangspunten in lessen of colleges.
- V Past tijdens de cursus het programma op een zodanige manier aan dat het ook voor de mensen die minder goed mee kunnen komen het programma kunnen volgen.

47. Individuogerichte onderwijskundige vaardigheid: Begeleidt en geeft onderwijs aan individuen waarbij rekening wordt gehouden met de individuele wensen en vermogens.

- V Geeft sturing en feedback om te zorgen dat de stof door de leerling begrepen en onthouden wordt.
- V Legt zaken eventueel op verschillende manieren uit om ervoor te zorgen dat de leerling het begrijpt.
- V Houdt kennis bij over mogelijke beperkende factoren voor het leer- of ontwikkelingsproces van een individu.

48. Onderwijskundig vernieuwend: Ontwikkelt nieuwe onderwijskundige vormen.

- M Komt in een brainstormsessie over onderwijskundige ontwikkeling met verschillende ideeën.
- V Werkt nieuwe onderwijskundige uitgangspunten uit en geeft daarbij consequenties voor de huidige praktijk aan.
- OV Doet uitspraken over wat als vernieuwend mag worden gezien en geeft daarbij richtingen voor de toekomst aan.
- V Neemt kennis van evaluaties om voeling met de onderwijspraktijk te houden en/of om ideeën op te doen dan wel te verwerpen.

49. Vakinhoudelijk vernieuwend: Formuleert of ontwikkelt nieuwe ideeën en modellen voor het vakgebied.

- V Formuleert aan de hand van literatuur probleemstellingen en onderzoekt die.
- RV Geeft aan wat de consequenties zijn van onderzoeksresultaten voor de ontwikkeling van het vakgebied.
- G Presenteert of publiceert resultaten en conclusies van onderzoek.
- M Neemt deel aan richtinggevende onderzoeksprogramma's, projecten, gremia, denktanks en dergelijke.

50. Opvoedkundig handelen: Benoemt eigen opvoedkundig gedrag en stelt voor zichzelf een ontwikkelingslijn samen. Is in staat dit gedrag uitgangspunt voor pedagogische handelen te laten zijn.

- RV Onderkent, benoemt en hanteert waarden en normen.
- V Werkt gericht vanuit waarden en normen.
- OV Brengt zijn/ haar waarden en normen in overeenstemming met de visie van de school.
- M Integreert waarden- en normengericht gedrag in onderwijskundige aanpak.
- M Maakt waarden en normengericht gedrag bespreekbaar.
- V Bepaalt de grenzen van het opvoedkundig handelen van de onderwijspraktijk.
- V Draagt pedagogische verantwoordelijkheid.
- OV Creëert een pedagogisch klimaat in overeenstemming met de visie van de school.

51. Sociaal-pedagogische zorg: Signaleert sociaal-pedagogische problemen bij leerlingen en biedt daar indien relevant oplossingswegen voor.

- M Heeft kennis van sociaal-pedagogische problemen (bijvoorbeeld mishandeling, verwaarlozing, incest, drugsgebruik, criminaliteit, e.d.).
- S Heeft kennis van de achtergrond van leerlingen.
- V Onderkent en duidt signalen die wijzen op sociaal-pedagogische problemen bij leerlingen.
- OV Bepaalt waar de grenzen van de school en de eigen persoon liggen bij hulpverlening.
- V Bepaalt in collegiaal overleg hoe te handelen.
- OV Heeft kennis van externe deskundigheid en weet hoe deze in te schakelen.