



COMPETENTIEPROFIEL LB- / LC-DOCENT

Toelichting

Het competentieprofiel van de LB- / LC-docent is grotendeels gelijk. Op de competenties: kwaliteit, samenwerken, pedagogisch competent, vakinhoudelijk en didactisch competent en organisatorisch competent zijn voor de LC-docent een aantal aanvullingen gemaakt. Voor de duidelijkheid zijn deze in blauw weergegeven.

Betekenis scores

Onvoldoende: vertoont concreet beschreven gedrag nauwelijks
Matig: vertoont concreet beschreven gedrag wisselend (nu eens wel dan weer niet)
Goed: vertoont concreet beschreven gedrag in ruime mate
Excellent: vertoont concreet beschreven gedrag (vrijwel) altijd

N.B. Daar waar hij staat kan ook zij gelezen worden.

HC ORGANISATIECOMPETENTIES

1. Kwaliteit

De Horizon docent is erop gericht het beste te halen uit zijn eigen talenten en competenties en uit die van de deelnemers. De Horizon docent draagt door een professionele houding en gedrag bij aan het goed functioneren van de onderwijsinstelling. Hij is zich bewust van de kwaliteitseisen die dit aan de functie van docent stelt en handelt hiernaar. Hij is zich ervan bewust dat houding en gedrag van invloed zijn op deelnemers en collega's. De Horizon docent heeft voldoende kennis en vaardigheid op het gebied van kwaliteitszorg en klachtenbehandeling. Hij zorgt ervoor dat zijn werk en dat van zijn collega's goed op elkaar zijn afgestemd. De Horizon docent is op de hoogte van de missie en de onderwijsvisie van de organisatie en de sector en de daaruit voortvloeiende doelstellingen en weet wat dit voor zijn functioneren betekent.

De LC-docent onderscheidt zich van zijn LB-collega's doordat hij relevante ontwikkelingen in de maatschappij, het beroepenveld, het vakgebied en het onderwijs actief volgt en de relevantie daarvan voor onderwijsprocessen doorziet en er pro-actief op weet in te spelen. Daarnaast bewaakt en stimuleert de LC-docent het handelen vanuit de Horizon onderwijsvisie en daagt hij collega's uit tot verbeteringen te komen.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Horizon docent

- blijft op de hoogte met ontwikkelingen op pedagogisch en didactisch gebied
- kent de doelstellingen en onderwijsvisie van het team, de sector en de organisatie als geheel
- is op de hoogte van modellen voor kwaliteitszorg
- is bekend met de regelgeving en procedures van de school
- is op de hoogte van de professionele standaard voor Horizon personeel en de Horizon Gedragscode
- kent zijn rechten en plichten

De LC-docent beschikt hiernaast ook over de volgende kennis:

- blijft op de hoogte van ontwikkelingen in de maatschappij met relevantie voor het beroepenveld en onderwijs
- blijft op de hoogte van actuele theoretische onderwijsmodellen en beschikt over diepgaande kennis van competentie gericht onderwijs

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

De Horizon docent

- staat positief kritisch tegenover, is medeverantwoordelijk voor en draagt bij aan vernieuwingen van het onderwijsleerproces
- is gericht op het bereiken van overeengekomen doelstellingen
- zet zich in om de kwaliteit van diensten en producten te verbeteren
- werkt volgens in de organisatie geldende afspraken, procedures en systemen
- houdt rekening met procedures vanuit de onderwijsinspectie en de wettelijke externe verantwoording van de onderwijsinstelling
- evalueert eigen gedrag, producten en processen in het licht van geldende kwaliteitsnormen, standaards en gedragscodes
- evalueert en communiceert in het team over de geleverde kwaliteit en komt met voorstellen om de kwaliteit te verbeteren
- maakt de eigen kwaliteiten toetsbaar (bv. met behulp van een portfolio)
- vraagt actief om feedback op het eigen functioneren van de leidinggevende, collega's en deelnemers
- geeft zelf constructieve feedback aan anderen
- is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie en handelt hiernaar

De LC-docent vertoont hiernaast ook onderstaand gedrag:

- signaleert welke ontwikkelingen van invloed (kunnen) zijn op het beroepsonderwijs
- neemt het initiatief om over relevante ontwikkelingen op de afdeling in gesprek te gaan
- stimuleert dat er met die ontwikkelingen iets wordt gedaan richting opleidingsmanager en collega's
- heeft een voortrekkersrol voor wat betreft het uitdragen van nieuwe relevante onderwijsconcepten (zoals competentie gericht leren).
- Bewaakt het gekozen onderwijsconcept op een praktische en stimulerende wijze
- daagt collega's uit om steeds tot verbeteringen te komen

Onvoldoende	Matig	Voldoende	Goed	Excellent
-------------	-------	-----------	------	-----------

2. Samenwerken

intern: de verscheidenheid van rollen van docenten bij het contact met deelnemers is van invloed op de manier en intensiteit van de samenwerking tussen collega's. De Horizon docent is een teamspeler en het team is samen verantwoordelijk voor de deelnemers. Onderlinge afhankelijkheid en afstemming vereisen een communicatief ingestelde docent die samen met collega's en directie werkt aan het grote doel van de onderwijsinstelling.

De LC-docent onderscheidt zich van zijn LB-collega's door zijn kennis en vaardigheid in het begeleiden van nieuwe docenten en van aspirant docenten die stage lopen. En door zijn kennis en vaardigheid in het begeleiden van collega-docenten bij de uitvoering van hun werkzaamheden (praktijkonderricht). De LC-docent heeft de rol van initiator en heeft een voorbeeldfunctie in samenwerkingsprocessen.

extern: de docent die competent is in het samenwerken met de omgeving, levert in het belang van de deelnemer zijn bijdrage aan een goede samenwerking met bedrijven, mensen en instellingen in de omgeving van de onderwijsinstelling en het beroepenveld. De Horizon docent onderhoudt daarvoor contacten met het beroepenveld en komt met praktijkopleiders en anderen in relevante arbeidsorganisaties tot een gezamenlijk referentiekader over de taken die beroepsbeoefenaren uitvoeren en de competenties die ze daarvoor nodig hebben. De Horizon docent vertaalt dit referentiekader naar een praktijkgerichte leeromgeving die richting geeft aan het verwerven van deze competenties. Daarnaast onderhoudt de Horizon docent contact met de ouders of verzorgers van de deelnemers. De Horizon docent zorgt er ook voor dat zijn professionele handelen en dat van anderen buiten de onderwijsinstelling goed op elkaar zijn afgestemd.

De LC-docent onderscheidt zich van zijn LB-collega's door het leveren van een bijdrage aan het werven van opdrachten en contracten. Verder onderhoudt hij contacten met andere afdelingen/sectoren over complexe opdrachten waarbij sprake is van multidisciplinaire projecten of programma's.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Horizon docent

- is op praktisch niveau bekend met methodieken voor samenwerking en interview
- is op een praktisch niveau op de hoogte van leerlingvolgsystemen en manieren om zijn eigen werk toegankelijk te administreren
- heeft enige kennis van organisatie- en bestuursvormen voor scholen in het voortgezet onderwijs en bve
- is op de hoogte van methodieken voor onderwijsverbetering en schoolontwikkeling
- is bekend met de leefwereld van ouders of verzorgers en met de culturele achtergronden van de deelnemers en weet hoe hiermee in gedrag als docent rekening moet worden gehouden
- is op de hoogte van de professionele infrastructuur waar zijn onderwijsinstelling onderdeel van is
- is bekend met de cultuur en de actuele gang van zaken in het bedrijfsleven waarin de deelnemers participeren en weet hoe hij daar als docent mee om kan gaan
- is bekend met de regelgeving en samenwerkingsprocedures tussen zijn onderwijsinstelling en de bedrijven en instellingen waarmee wordt samengewerkt
- weet hoe ervoor te zorgen dat het binnen- en buitenschoolse leren en de interne en externe begeleiding van de deelnemers goed op elkaar zijn afgestemd

De LC-docent beschikt hiernaast ook over de volgende kennis:

- heeft kennis van methoden en technieken van coachen
- heeft kennis van methoden en technieken van interview

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

Communicatie en reflectie met collega's in teamverband

De Horizon docent

- leeft zich in andermans situatie in, gaat respectvol met collega's om en creëert draagvlak voor eigen ideeën
- kent de competenties van de collega's in het team en kan in een multidisciplinair team taken met elkaar verdelen
- evalueert met de anderen in het team op het handelen van de groep, door collega's aan te spreken en het eigen handelen bespreekbaar te maken
- deelt kennis en ervaringen met collega's
- levert een constructieve bijdrage aan de verschillende vormen van overleg en samenwerken binnen het Horizon College
- levert een bijdrage aan (inter)collegiale consultatie en/of interview

De Horizon LC-docent vertoont hiernaast ook onderstaand gedrag:

- coacht nieuwe docenten en aspirant docenten die stage lopen
- coacht in voorkomende gevallen collega's bij het uitvoeren van hun docententaak
- levert als initiator een belangrijke bijdrage aan het tot stand komen van het teamactiviteitenplan
- trekt en stimuleert samenwerkingsprocessen binnen de sector en stelt zichzelf tot voorbeeld

Communicatie met het bedrijfsleven**De Horizon docent**

- zorgt ervoor dat hij voldoende ingang vindt in bedrijven en instellingen om met vertegenwoordigers daarvan een netwerk op te bouwen
- onderhoudt voor zover van toepassing contacten met het bedrijfsleven om zinvolle bpv-plaatsen en buitenschoolse leersituaties te creëren
- houdt bij het onderhouden van contacten met bedrijven rekening met de belangen en cultuur van bedrijven en deelnemers
- communiceert open en eerlijk met het bpv-bedrijf
- geeft voorlichting aan bedrijven, door het vertalen van onderwijsactiviteiten op een voor hen aansprekende manier

De LC-docent vertoont hiernaast ook onderstaand gedrag:

- communiceert als projectleider effectief met externe (potentiële) opdrachtgevers
- neemt de eindverantwoordelijkheid voor de communicatie van de projectgroepleden met externen
- speelt adequaat in op de wensen van de klanten en vertaalt die wensen naar het onderwijs
- levert een bijdrage aan het acquireren van nieuwe activiteiten /contracten bij bestaande en nieuwe klanten

Contacten met ouders of verzorgers van deelnemers**De Horizon docent**

- geeft voorlichting aan ouders en (potentiële) deelnemers, door het vertalen van onderwijsactiviteiten op een voor hen aansprekende manier
- communiceert open en eerlijk met ouders of verzorgers van de deelnemer

Onvoldoende	Matig	Voldoende	Goed	Excellent
-------------	-------	-----------	------	-----------

Zie voor de sectorcompetenties van de diverse sectoren vanaf pagina 11 punt 3 en 4.

FUNCTIECOMPETENTIES DOCENT

5. Interpersoonlijk competent

De Horizon docent schept een vriendelijke coöperatieve sfeer in het contact met deelnemers en tussen deelnemers en brengt een open communicatie tot stand. De Horizon docent geeft de deelnemers eigen verantwoordelijkheid en inbreng en brengt daarnaast een goede samenwerking tot stand tussen en met de deelnemers. De Horizon docent zorgt ervoor dat deelnemers contact met hem kunnen maken en zich hiertoe ook uitgenodigd voelen.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Horizon docent

- is goed op de hoogte van communicatie- en omgangsvormen in de leefwereld van de deelnemers en in de (beroeps)praktijk waar zij zich op voorbereiden
- is op een praktisch niveau op de hoogte van communicatietheorieën, groepsdynamica en interculturele communicatie en kent vooral ook de implicaties daarvan voor zijn eigen doen en laten

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

De Horizon docent

- communiceert effectief door het hanteren van verbale (bijvoorbeeld: volume, tempo, articulatie, melodie) en non-verbale technieken (bijvoorbeeld: mimiek, uiterlijk, lichaamshouding)
- reageert op verbale en non-verbale boodschappen van deelnemers
- waardeert inbreng van deelnemers en is nieuwsgierig naar hun ideeën
- geeft feedback aan deelnemers over het groepsproces, door gedragspatronen van de groep te herkennen en te benoemen
- gaat professionele, persoonlijke relaties aan met alle deelnemers
- corrigeert ongewenst gedrag en waardeert gewenst gedrag

Onvoldoende	Matig	Voldoende	Goed	Excellent
-------------	-------	-----------	------	-----------

6. Pedagogisch competent

De Horizon docent helpt de deelnemers een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden, vanuit de vragen "wie ben ik? En wat wil ik? De Horizon docent zorgt ervoor dat de deelnemers hun interesses en ambities leren ontdekken en weten te koppelen aan keuzeprocessen voor hun verdere (studie)loopbaan. De Horizon docent creëert hiertoe een veilige leeromgeving voor groepen en individuen. De Horizon docent ziet hoe het sociale klimaat en het individuele welbevinden van de deelnemers is in de groep en kan hier (indien nodig) verbeteringen voor formuleren en dit uitvoeren. Daarnaast begeleidt de Horizon docent de deelnemers in hun ontwikkeling tot burger en beroepsbeoefenaar, waarbij hij de normen en waarden uit de maatschappij en de specifieke beroepspraktijk in aanmerking neemt.

De LC-docent onderscheidt zich van zijn LB-collega's door zijn senioriteit in pedagogische kennis en coachingsvaardigheid.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Horizon docent

- is vertrouwd met de leefwereld van de deelnemers, hun basisbehoeften, hun verwachtingen, met de culturele bepaaldheid daarvan, en hij weet hoe daarmee om te gaan
- kent voorbeelden van de bedrijfscultuur waar deelnemers mee te maken hebben of kunnen krijgen, bijvoorbeeld in leerbedrijven
- is bekend met de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van tieners, jongvolwassenen en volwassenen en met de problemen en belemmeringen die zich daarbij kunnen voordoen en hij weet die problemen in de praktijk te signaleren en hoe ermee om te gaan
- is bekend met ontwikkelings- en opvoedingstheorieën; hij is vertrouwd met verschillende opvoedingspraktijken en met de culturele bepaaldheid daarvan; dit alles met name voor wat betreft de consequenties voor het onderwijs en voor zijn doen en laten als docent

De LC-docent beschikt hiernaast over de volgende kennis:

- diepgaande pedagogische kennis
- diepgaande kennis van coachings- en begeleidingstechnieken

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

De Horizon docent

- speelt in op de verschillende doelgroepen, zowel in cultureel, ethisch, sociaal als emotioneel opzicht
- stimuleert de deelnemer na te denken over zijn of haar interesses en ambities vanuit de vragen: "wie ben ik en wat wil ik?"
- stimuleert de deelnemer eigen keuzes te maken in zijn (studie)loopbaan
- stimuleert de deelnemers samen te werken en groepsprocessen te begrijpen
- is attent op het sociale klimaat en daarmee ook op pesten en discriminatie
- maakt plannen om (indien nodig) het sociale klimaat in de groep(en) te verbeteren
- signaleert problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling van deelnemers en reageert hier adequaat op
- is betrokken bij het overdragen van cultuuraspecten ten aanzien van het (specifieke) beroep

De LC-docent vertoont hiernaast ook onderstaand gedrag:

- speelt in op verschillen in motivatie, capaciteiten en leerstijlen
- stimuleert studenten een eigen leerstrategie te ontwikkelen
- is flexibel in aanpassing aan verschillende doel- en leeftijdsgroepen
- motiveert deelnemers bij impasses
- kan deelnemers helpen bij het reflecteren op het beroep waartoe ze opgeleid worden

Onvoldoende	Matig	Voldoende	Goed	Excellent
-------------	-------	-----------	------	-----------

7. Vakinhoudelijk en didactisch competent

De Horizon docent ondersteunt de deelnemers bij het verbreden en verdiepen van hun competenties door het vormgeven van krachtige leeromgevingen. De Horizon docent spreekt hiervoor de taal van het beroep en heeft een duidelijk beeld van het vakgebied dat hiervoor van belang is. Voor het ontwerpen van een krachtige, beroepsgerichte leeromgeving zal de Horizon docent ook in uiteenlopende situaties moeten handelen: het praktijklokaal, de bpv-situatie, klassikale lessen, projectwerk, enz. De Horizon docent stemt de leerinhouden af op de individuele verschillen tussen deelnemers, motiveert de deelnemers voor hun leertaken en begeleidt hen om ze met succes af te ronden. De Horizon docent creëert een goede balans tussen sturing en zelfsturing van de deelnemer. Hij stimuleert de deelnemers verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces en geeft hier zelf de ruimte voor.

De LC-docent onderscheidt zich van zijn LB-collega's door zijn uitgebreide, diepgaande en actuele kennis van de beroepspraktijk, het verwante beroepenveld en het beroepsperspectief waarvoor hij het onderwijs verzorgt. Hij doet voorstellen tot onderwijsvernieuwing en ontwikkelt leerplannen, onderwijsprogramma's en/of producten voor contractactiviteiten. Hij ontwikkelt kwalificatieprofielen naar competent gericht onderwijs op basis van de uitgangspunten van de Horizon onderwijsvisie. Hij adviseert en stemt hierover af met de opleidingsmanager.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Horizon docent

- heeft zelf een grondige kennis en beheersing van de leerinhouden van het vak of beroep waarvoor hij het onderwijs verzorgt
- is op grond van eigen studie en eventueel werkervaring vertrouwd met de theoretische en (beroeps)praktische achtergronden van de leerinhouden waarvoor hij verantwoordelijk is
- heeft actuele kennis van de beroepspraktijk en het beroepsperspectief waarvoor hij het onderwijs verzorgt
- kent het belang van die leerinhoud voor het (toekomstig) beroep en het dagelijks leven van de deelnemers
- kent op hoofdlijnen de leerinhoud van andere vakken of beroepen waarmee hij binnen de school of opleiding samenwerkt
- weet op hoofdlijnen wat en hoe de deelnemers geleerd hebben in het onderwijs waar ze vandaan komen en hoe hij daarop aan kan sluiten
- heeft kennis van didactiek en didactische leermiddelen, waaronder ict
- is bekend met verschillende onderwijstheorieën en onderwijsarrangementen voor het voortgezet onderwijs en bve en weet hoe hij die in praktijk kan brengen
- is bekend met actuele vormen van beroepsgerichte didactiek en weet hoe hij die in praktijk kan brengen
- is vertrouwd met hoe deelnemers leren, wat hun leerbehoeften zijn, hoe zij zich ontwikkelen, welke problemen zich daarbij kunnen voordoen en hij weet hoe daarmee om te gaan
- heeft een praktische kennis van veel voorkomende leerstoornissen en onderwijsbelemmeringen en weet hoe hij daar in de praktijk mee om kan gaan
- heeft kennis van processen van identiteitsvorming, zingeving en waardenontwikkeling bij tieners en adolescenten én van de culturele bepaaldheid daarvan en weet welke consequenties hij hieraan moet verbinden voor zijn handelen

De LC-docent beschikt hiernaast ook over de volgende kennis:

- heeft goede kennis van methoden en technieken voor het ontwikkelen van leerplannen, onderwijsprogramma's, kwalificatieprofielen en onderwijsproducten
- heeft kennis van adviseringstechnieken
- heeft uitgebreide, diepgaande en actuele kennis van de beroepspraktijk, het verwante beroepenveld en het beroepsperspectief

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

Begeleiding:

De Horizon docent

- ondersteunt de deelnemers bij stappen in hun leerproces, door leervragen te signaleren, te benoemen en erop te reageren
- stimuleert het leerproces van deelnemers door het geven van feedback (reflectie op het leren)
- stimuleert deelnemers hun eigen werk te waarderen en kritisch te beoordelen
- is in staat in samenwerking met deelnemers leertrajecten te bewaken en zonodig bij te stellen
- past, op basis van beoordeling van de situatie, de mate van sturing aan, waarbij zelfsturing van de deelnemer het uitgangspunt is
- signaleert leerproblemen en ontwikkelt samen met anderen een adequate aanpak

Leiden en instructie:

De Horizon docent

- spreekt deelnemers op verschillende manieren aan en hanteert verschillende werkvormen om tegemoet te komen aan verschillen tussen deelnemers (leerstijl, niveau, achtergrond)
- kan zaken op meerdere manieren uitleggen
- stimuleert de deelnemer om zelfstandig en zelfverantwoordelijk te leren door zelfstandig opdrachten te geven en terughoudend te zijn in kant-en-klare informatie of opdrachten
- motiveert de deelnemer stappen te ondernemen in het eigen leerproces, door samen met de deelnemers te reflecteren op het gedrag en de keuzes van de individuele deelnemers

Vormgeven van de leeromgeving**De Horizon docent**

- maakt bij het vormgeven van krachtige leeromgevingen gebruik van verschillende leervormen, zoals projectwerk, klassikale instructie, zelfstandige opdrachten, praktijklessen
- maakt gebruik van verschillende leervormen ook van ict-mogelijkheden
- creëert leeromgevingen waarin recente ontwikkelingen in de beroepspraktijk een plek krijgen
- sluit met zijn vakdeskundigheid en (studieloopbaan)begeleiding aan bij het totale vakgebied van de opleiding
- formuleert opdrachten waarmee deelnemers zelfstandig in de beroepspraktijk aan de slag kunnen

Leerplan en productontwikkeling**De LC-docent vertoont hiernaast ook onderstaand gedrag:**

- vertaalt de wensen van klanten in leerplannen, adviezen en maatwerkproducten
- werkt de ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs binnen de kaders en de eigen beleidsruimte concreet uit
- past zijn diepgaande, actuele en uitgebreide kennis van de beroepspraktijk, het verwante beroepenveld en het beroepsperspectief toe in de vertaling naar het eindproduct
- neemt de verantwoordelijkheid voor het eindproduct
- overziet de consequenties van de in gang gezette ontwikkelingen
- adviseert de opleidingsmanager en stemt met deze af

Vakdeskundigheid**De Horizon docent**

- beheerst de meest voorkomende competenties die voor zijn vak in de beroepspraktijk van toepassing zijn
- verwerkt de actualiteit en de beroepspraktijk in de contacten met deelnemers
- schakelt makkelijk tussen theorie en (beroeps)praktijk in het contact met deelnemers
- benoemt het belang van de leerinhoud voor de (toekomstige) beroepsuitoefening en het dagelijks leven
- begeleidt de deelnemers bij keuzes voor opleiding, leertraject of werk op grond van kennis van de beroepskolom en het werkveld

De LC-docent vertoont hiernaast ook onderstaand gedrag:

- Past zijn diepgaande, actuele en uitgebreide kennis van de beroepspraktijk het verwante beroepenveld en het beroepsperspectief toe in zijn onderwijsactiviteiten

Competentiegericht beoordelen**De Horizon docent**

- richt situaties in waar deelnemers kunnen aantonen in hoeverre zij over de vereiste competenties beschikken
- beoordeelt het werk en de werkwijze van deelnemers op een valide en betrouwbare, competentiegerichte wijze
- begeleidt de deelnemers bij de voorbereiding van beoordelingsmomenten

Onvoldoende	Matig	Voldoende	Goed	Excellent
-------------	-------	-----------	------	-----------

8. Organisatorisch competent

De Horizon docent draagt zorg voor organisatorische zaken die samenhangen met zijn werk, zowel in de onderwijsinstelling als op de werkplek. De Horizon docent zorgt ervoor dat de deelnemers weten wat ze in het kader van hun beroepstaken moeten kunnen, welke opdrachten/prestaties ze hiervoor moeten uitvoeren en welke ruimte ze hebben voor eigen initiatief. De Horizon docent gebruikt verschillende leeromgevingen binnen het Horizon College passend bij de leerprogramma's, op een overzichtelijke en consequente manier, waarbij flexibiliteit van de docent belangrijk is.

De LC-docent onderscheidt zich van zijn LB-collega's door het dragen van de verantwoordelijkheid voor het aansturen en evalueren van projecten en contractactiviteiten. De LC maakt hierbij effectief gebruik van de ondersteunende diensten.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Horizon docent

- is bekend met die aspecten van (groeps- of) klassenmanagement die voor zijn vorm van onderwijs (PGO, competentiegericht opleiden, projectonderwijs, enz.) relevant zijn
- is bekend met de organisatorische aspecten van verschillende soorten leeromgevingen in de school en in het leerbedrijf, zoals open leercentrum, werkplekkenstructuur, beroepspraktijkvorming en praktijklessen

De LC-docent beschikt hiernaast ook over de volgende kennis:

- heeft kennis van methoden en technieken om mensen en middelen effectief aan te wenden.

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

Duidelijke afspraken

De Horizon docent

- maakt duidelijk afspraken over de (beroeps)taken met de deelnemer en geeft aan welke ondersteuning hij/zij van de docent kan verwachten (en wat de ruimte is voor eigen initiatief)
- werkt met een duidelijke planning en bewaakt deze planning in samenspraak of met medeweten van de deelnemers
- is consequent in het hanteren van regels en afspraken

Organiseren rondom (faciliteiten voor) verschillende leeromgevingen

De Horizon docent

- is bekend met en gaat professioneel om met de organisatorische aspecten van de verschillende leeromgevingen in school en leerbedrijf, zoals het open leercentrum, werkplekkenstructuur, enz.
- kan prioriteiten stellen en/of beschikt over alternatieven

Organiseren van projecten en contractactiviteiten

De LC-docent vertoont hiernaast ook onderstaand gedrag:

- zet mensen, middelen en methoden effectief in teneinde doeleinden te bereiken
- verdeelt het werk binnen de teams en stemt het op elkaar af
- stelt haalbare planningen op
- maakt afspraken over de verwachte resultaten
- bewaakt de voortgang van de te ontwikkelen producten
- evalueert projecten en contractactiviteiten en stelt vast wat de toegevoegde waarde is voor het Horizon College en de klant
- gebruikt de resultaten uit de evaluatie voor verbetering van volgende projecten en contractactiviteiten
- kent zijn weg in het instituut en weet hoe gebruik te maken van de ondersteunende diensten
- implementeert nieuwe producten in de teams
- zet contractactiviteiten op

Onvoldoende	Matig	Voldoende	Goed	Excellent
-------------	-------	-----------	------	-----------

9. Competent in reflectie en ontwikkeling

Horizon docenten zullen om moeten (kunnen) gaan met veranderingen binnen het bve-veld en veranderingen in het beroepenveld. Dat betekent dat zij flexibel, innovatief en ontwikkelingsgericht zijn. De Horizon docent reflecteert op zijn eigen gedrag en zal zich voortdurend moeten ontwikkelen en professionaliseren, in relatie tot de organisatie. De Horizon docent weet goed wat hij belangrijk vindt in het docentschap en van welke waarden, normen en onderwijskundige opvattingen hij uitgaat.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Horizon docent

- is op de hoogte van actuele ontwikkelingen in het bedrijfsleven en de maatschappij die relevant zijn voor zijn onderwijs
- is op de hoogte van de onderwijspraktijk in andere scholen voor voortgezet onderwijs en bve en van actuele ontwikkelingen op het gebied van inhouden, werkwijzen en organisatievormen in het voortgezet onderwijs en bve
- is op de hoogte van actuele ontwikkelingen op het gebied van de pedagogiek en de didactiek die relevant zijn voor zijn onderwijs
- heeft voldoende gedragspsychologische kennis om het eigen gedrag en dat van anderen te begrijpen en te analyseren

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

Eigen professionaliteit evalueren

De Horizon docent

- heeft een goed beeld van eigen kwaliteiten en beperkingen en kan deze transparant maken (bijvoorbeeld met behulp van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP))
- reflecteert systematisch op eigen gedrag en betreft in zijn reflectie de feedback van de leidinggevende, collega's, deelnemers en anderen
- geeft aan op welke punten de eigen competentie(ontwikkeling) verbeterd kan worden (bijvoorbeeld in een functionerings- ontwikkelingsgesprek)
- werkt op een planmatige manier aan zijn eigen ontwikkeling (bijvoorbeeld m.b.v. een POP)

Ontwikkeling en flexibiliteit

De Horizon docent

- stemt de ontwikkeling van zijn bekwaamheid af op het beleid van de onderwijsinstelling en de ontwikkeling en afspraken binnen het team (en geeft hier, b.v. met behulp van een POP, invulling aan)
- maakt bij die ontwikkeling gebruik van informatie van deelnemers en collega's (in school en bedrijf) en ook van collegiale hulp in de vorm van bijvoorbeeld intervisie, (inter)collegiale consultatie en supervisie
- is flexibel en stressbestendig, past zich aan veranderende omstandigheden aan en beschikt over alternatieven
- volgt en gebruikt ontwikkelingen in het onderwijskundig vakgebied
- staat open voor andere visies en ideeën en probeert die daadwerkelijk uit
- brengt onder woorden wat hij belangrijk vindt in het docentschap en van welke waarden, normen en onderwijskundige opvattingen hij uitgaat
- volgt ontwikkelingen in de beroepspraktijk en implementeert deze in zijn functioneren

Onvoldoende	Matig	Voldoende	Goed	Excellent
-------------	-------	-----------	------	-----------

SECTORCOMPETENTIES DOCENT LB/LC

Alle Sectoren kennen 2 sectorcompetenties. Voor de sector Handel & Dienstverlening geldt dat deze voor de LB en LC docent versleuteld zijn in de overige competenties.

Alle overige onderwijssectoren hebben als 1^e sectorcompetentie klantgerichtheid vastgesteld. Onderstaande concretisering is hier van toepassing.

3. Klantgerichtheid

De Horizon docent werkt aan een goede en blijvende relatie met deelnemers, ouders, bedrijfsleven en collega's door goed te luisteren naar hun wensen en verwachtingen en door hierop in te spelen. Hij legt en onderhoudt actief contacten met in- en externe klanten en weet kritieke situaties op adequate wijze te hanteren.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Horizon docent

- is bekend met de klanten van de sector en weet hoe hij hier als docent mee om moet gaan en wat er van hem verwacht wordt
- is bekend met de communicatie- en omgangsvormen van de klanten
- is bekend met de afspraken over wie op welk niveau contact onderhoudt en hoe de onderlinge afstemming is geregeld

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

De Horizon docent

- stelt zich dienstverlenend op
- zoekt actief naar mogelijke wensen en behoeften van klanten / afnemers; vraagt door
- reageert direct op een klacht, zonder zich defensief op te stellen
- aanvaardt verantwoordelijkheid voor gemaakte fouten, schuift klachten niet af op anderen
- checkt bij de klant of aan alle verwachtingen, wensen of behoeften is voldaan
- handelt zoveel mogelijk vanuit het belang van de klant
- maakt duidelijke afspraken met zijn klant over te leveren prestaties en diensten. Laat hierover geen onduidelijkheid bestaan. Houdt zich vervolgens aan alle afspraken
- beperkt zijn klantgerichtheid niet tot externe klanten, maar beschouwt en behandelt zijn collega's ook als klanten

4. 2^e sectorcompetentie Economie

Verantwoordelijkheid

De docent van de sector Economie neemt zijn verantwoordelijkheid door verplichtingen aan te gaan en deze na te komen. Uitgangspunt is dat iedere medewerker verantwoordelijk is voor zijn eigen gedrag en dus op dit gedrag kan worden aangesproken. De docent van de sector Economie neemt medeverantwoordelijkheid voor de sector- en organisatieontwikkeling, en verantwoordelijkheid voor de daaraan gerelateerde eigen ontwikkeling.

Dit impliceert de volgende kennis:

De sector Economie docent

- is bekend met de organisatie- en sectorinrichting en –cultuur, de daarbij horende verantwoordelijkheden en de actuele gang van zaken
- is bekend met het veiligheidsbeleid van de organisatie en de sector en de daarbij horende Horizon gedragscode en professionele standaard
- is bekend met de professionele infrastructuur waar het Horizon College en de sector Economie onderdeel van uitmaken
- is bekend met de organisatie- en sectordoelstellingen en de sectorvisie inclusief de daaruit voortvloeiende verwachtingen m.b.t. de functie van docent bij de sector Economie
- is bekend met de eigen functieomschrijving en het eigen competentieprofiel en weet wat dit van zijn functioneren vraagt
- is bekend met (procedure en proces) afspraken
- is bekend met de communicatie- en omgangsvormen van de klanten

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

De sector Economie docent

- houdt zich aan afspraken die met hem /haar of met het team zijn gemaakt
- houdt zich in woord en gedrag aan de binnen de school geldende professionele standaard (inclusief de HC gedragscode) en algemeen geaccepteerde maatschappelijke normen en waarden
- is bekend met de organisatie- en sectorinrichting en –cultuur, de daarbij horende verantwoordelijkheden en de actuele gang van zaken
- schuift verantwoordelijkheden niet af op derden
- spreekt in situaties die hiertoe aanleiding geven collega's aan op gedrag dat niet in overeenstemming is met gemaakte afspraken, de professionele standaard (inclusief de HC gedragscode) dan wel met algemeen geaccepteerde maatschappelijke normen en waarden
- toont zich verantwoordelijk, door het binnen zijn /haar beïnvloedingssfeer waarborgen van de continuïteit van de lessen/begeleiding en de fysieke en sociale veiligheid van deelnemers en collega's
- neemt verantwoordelijkheid voor de eigen competentieontwikkeling door het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan en het nakomen van de daarin overeengekomen afspraken

4. 2^e sectorcompetentie Techniek/Gezondheidszorg

Lerende attitude

De docent van de Sector Techniek/Gezondheidszorg is gemotiveerd om continu te blijven leren en zich te professionaliseren en stimuleert dit ook bij collega's en deelnemers. De docent van de sector Techniek/Gezondheidszorg toont betrokkenheid bij de sector- en organisatieontwikkeling en neemt verantwoordelijkheid voor de daaraan gerelateerde eigen ontwikkeling. Hij toont zich pro-actief in de eigen ontwikkeling.

Dit impliceert de volgende kennis:

De Sector Techniek/Gezondheidszorg docent

- is bekend met de organisatie- en de sectordoelstellingen en de sectoronderwijsvisie, inclusief de daaruit voortvloeiende verwachtingen met betrekking tot de functie van docent bij de sector Techniek/Gezondheidszorg
- is bekend met voor het werk relevante ontwikkelingen in de maatschappij
- is bekend met de eigen functieomschrijving, het eigen competentieprofiel en de eigen ontwikkelpunten
- is bekend met verschillende vormen van zichzelf (beroepsmatig) ontwikkelen.

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

De Sector Techniek/Gezondheidszorg docent

- vraagt anderen om een oordeel over het eigen functioneren en past het daarbij geleerde vlot toe
- integreert nieuwe kennis in bestaande kennis
- trekt lering uit eigen ervaringen
- stelt zich open voor nieuwe kennis, ontwikkelingen, culturen
- is leergierig en nieuwsgierig
- zoekt informatie die in de werksituatie toepasbaar is
- heeft eigen netwerken en methoden ontwikkeld om aan bruikbare informatie te komen
- past aanwijzingen ter verbetering van de effectiviteit van werkprocessen op de werkplek toe

4. 2^e sectorcompetentie Welzijn en Educatie

Dynamiek

De mate waarin de docent van de Sector Welzijn & Educatie beschikt over een innerlijke drive om de team, sector en organisatiedoelstellingen te helpen realiseren. De mate waarin hij zijn verantwoordelijkheid hierin erkent door met zijn team verplichtingen aan te gaan en deze na weet te komen. De mate waarin de docent van de Sector Welzijn & Educatie medeverantwoordelijkheid neemt voor de sector- en organisatieontwikkeling en verantwoordelijkheid voor de daaraan gerelateerde eigen ontwikkeling. De mate waarin hij voor collega's en (potentiële) klanten een bron van energie en stimulans is.

In hoeverre de docent beschikt over deze competentie wordt zichtbaar in onderstaand gedrag:

De Sector Welzijn & Educatie docent

- werkt actief aan het realiseren van de met het team afgesproken doelstellingen
- toont zich ook persoonlijk verantwoordelijk voor de teamresultaten door elkaar aan te spreken op inzet en resultaten
- stimuleert en enthousiasmeert zijn collega's
- straalt enthousiasme uit naar deelnemers en andere klanten
- ziet in problemen vooral uitdagingen en komt met oplossingen voor problemen of doet verbetervoorstellen
- houdt de vaart erin ondanks tegenvallers
- neemt verantwoordelijkheid voor de eigen competentieontwikkeling door het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan en het nakomen van de daarin overeengekomen afspraken