

BAPTISTENSEMINARIUM

STAGEHANDBOEK DAGOPLEIDING

Oktober 2008

Inhoudsopgave:

Ter inleiding.....	2
1. De stage inhoudelijk.....	3
1.1 Werken aan competenties.....	3
1.2 Gedragsindicatoren.....	4
1.2.1 De pastorale competentie.....	4
1.2.2 De hermeneutische competentie.....	4
1.2.3 De liturgische competentie.....	5
1.2.4 De educatieve competentie.....	5
1.2.5 De agogische competentie.....	5
1.2.6 De missionaire competentie.....	6
1.3 Beroepsrollen	6
2 De stage procedureel.....	7
2.1. De stagedocent.....	7
2.2 De stagebegeleider.....	7
2.3. De student.....	8
2.4. Omvang van de stage en urenbelasting.....	9
3 De stage: nadere uitwerking.....	11
3.1 Leerdoelen.....	11
3.2 Stageplaats.....	11
3.3 Uitvoering.....	11
3.4 Status van de stagiair.....	12
3.5 Werkverslagen.....	12
3.6 Supervisie.....	13
4 De stage: eindtermen en afronding.....	14
4.1 Eindverslag.....	14
4.2 Eindtermen.....	14
4.3 Eindbeoordeling.....	15
4.3.1 Bezwaar.....	15
5 Bijlagen	

Ter inleiding

Stage is onderdeel van het hart van onze opleiding, en is onmisbaar. Zonder de stages met goed gevolg te hebben afgesloten, is het niet mogelijk om met een ‘voldoende’ af te studeren en voor het predikantschap op te gaan. Stages maken meetbaar in hoeverre de student in staat is het geleerde en bestudeerde in ‘handelingsvaardigheden’ om te zetten en kan reflecteren op zichzelf en het eigen functioneren in een specifieke context. De praktijk is in die zin altijd een meetmoment, waarop formatief wordt getoetst.

Het stagehandboek is bedoeld om betrokkenen rond de stage, zoals student, stagebegeleider en stagedocent, in te lichten over het hoe en wat van de stage. Omdat het in dit stagehandboek in de eerste plaats om de student draait, richten we ons op hem of haar, en wordt de lezer geadresseerd met ‘jij’.

De stage van de dagopleiding omvat 24 EC dat is 672 studiebelastinguren (sbu).

Je loopt bijvoorbeeld stage in een baptistengemeente en werkt daar aan de integratie van persoon, praktijk en theorie, door het opstellen van een stageleerplan, het schrijven van onder meer praktijkverslagen, het doen van reflecties en gesprekken met de stagebegeleider en de stagedocent. Daarbij is de rol oriëntatie van vitaal belang voor het welslagen van de stage. Het is de bedoeling dat je in je stagetijd als het ware uitprobeert, hoe het zou zijn als jijzelf voorganger zou zijn. Daarom krijg je de gelegenheid om voorgangerstaken te doen, zoals pastorale bezoeken afleggen, preken, toerusting geven en leiding geven. Hoe past deze ‘rolafpraak’ jou? Hoort die bij je of niet? Daar gaat het grotendeels om bij de stage. Door jezelf hier proefondervindelijk op te laten bevragen en te controleren laat je tegelijk zien dat je mogelijk ‘startbekwaam’ voor de bediening van voorganger bent.

1. De stage inhoudelijk

1.1 Werken aan competenties

We kiezen ervoor om de stage competentiegericht op te bouwen. We willen dus meetbare handelingen bij je zien. Een ‘competentie’ definiëren we kortweg als:

- *een duurzame handelings**bekwaamheid** (en handelingsvermogen)*
- *toe te passen in een omschreven **beroepscontext***
- *functionerend in een **beroepsrol** bij het uitvoeren van **beroepsverrichtingen***
- *gebruik makend van **kennis, vaardigheden en attitudes***
- *met een waarneembaar resultaat tot gevolg*

De woorden die eruit springen zijn ‘bekwaamheid’ en ‘beroep’, kortom: professioneel handelen. De stage is een ‘proeve van bekwaamheid’ (summatief meetmoment) als het om professioneel handelen en competenties gaat. De vaardigheden en handelingsbekwaamheid die we bij je waarnemen zien we als professionele beroepsproducten (in veel gevallen immateriële producten), voortgebracht door een ‘voorganger in opleiding’. We denken hierbij aan een dienst, een preek, een pastoraal gesprek, een bijbelstudie, een gemeente analyse, evangelisatieactiviteiten, enz. Enkele belangrijke beroepsproducten zijn bijvoorbeeld: de preek, reflectieverslagen en stageverslagen, een gemeente analyse (algemeen en missionair), een catecheseprogramma, bijzondere vieringen, een cursus over baptisme, een gemeenteopbouwplan, een beleidsplan, een verbatimverslag, een procesverslag over rouwbegeleiding.

Nauw verbonden met deze te verwerven en verworven competenties zijn de kernkwaliteiten van een student: hoe je een competentie aanleert en uitvoert, wordt grotendeels bepaald door je kernkwaliteit(en). Een kernkwaliteit hoort bij jou als persoon en ‘kleurt’ als het ware van binnenuit de beroepscompetenties. Tijdens de opleiding en de stage is er daarom niet alleen aandacht voor de competenties, maar evenzeer voor de persoonlijke dimensie. Dat betekent dat niet alleen gekeken wordt naar de vraag welke leerdoelen je jezelf moet stellen om je tekorten ten opzichte van de (beroeps)praktijk aan te vullen, maar dat óók van groot belang is inzicht te hebben in je persoonlijke kwaliteiten. Om van daaruit verder te gaan in een proces van persoonlijke en professionele ontwikkeling. Uitgangspunt is niet alleen het je eigen maken van kennis, theorie en methoden, maar leren in het ‘hier en nu’, jezelf en anderen gewaar worden en leren in en van de interactie. In de stage wordt gezocht een leerproces op gang te brengen dat aansluit bij jouw kennisniveau én je innerlijke capaciteiten.

We denken op het Seminarium vanuit zes *competentievelden*:

- (1) de pastorale competentie
- (2) de hermeneutische competentie
- (3) de liturgische competentie
- (4) de educatieve competentie
- (5) de agogische competentie
- (6) de missionaire competentie

Deze competenties en een toelichting hierop zijn te vinden in het Onderwijs Examen Reglement, Academisch jaar 2008 – 2009 (versie 18 juli 2008).

1.2 Gedragsindicatoren

Tijdens de stage zal gekeken worden naar de ontwikkeling van deze competenties, waarbij de volgende *gedragsindicatoren* van belang zijn:

1.2.1 De pastorale competentie

- * Je kunt een relatie aangaan en je verbinden met een ander
- * Je kan een pastorale diagnostiek maken, gevoed vanuit je empathisch vermogen aan te sluiten bij wat de ander nodig heeft/ vraagt
- * Je kunt individuele pastorale begeleiding geven, en begeleiding aan paren, gezinnen en groepen
- * Je kunt verschillende vormen van begeleiding aan individuen bieden
- * Je kunt een pastorale gespreksgroep leiden
- * Je kunt rouwprocessen en andere afscheidprocessen begeleiden ('rites de passage')
- * Je kunt rond ethische kwesties in een pastorale situatie ondersteuning bieden
- * Je kunt (hermeneutisch-pastorale) verbindingen leggen tussen levensloop, traditie en geloof
- * Je kunt ten behoeve van de begeleiding rituelen toepassen
- * Je kunt zinvol gebruik maken van voorgegeven rituelen (zoals gebed, bijbellezen)
- * Je kunt nieuwe vormen van rituelen op een passende manier inzetten
- * Je bent in staat om de pastorant kundig naar andere hulpverleners door te verwijzen
- * Je verstaat je eigen begrensdheid en die van anderen
- * Je bent je bewust van eigen gevoelens en gedachten die worden opgeroepen in het pastorale contact en kunt die hanteren en vruchtbaar maken in de begeleiding
- * Je bent je bewust van (fragmenten van) je eigen levensverhaal dat wordt opgeroepen door te luisteren naar de verhalen van de pastorant(en)
- * Je weet om te gaan met situaties van overdracht en tegenoverdracht
- * Je bent vertrouwd met diverse hulpverleningsmogelijkheden (je kunt de 'sociale kaart' lezen)

1.2.2 De hermeneutische competentie

- * Je bent in staat de verstaanshorizon van Schrift en traditie met die van mensen van deze tijd te integreren en hebt daarom:
 - (1) inzicht in Schriftexegese en Bijbelse Theologie
 - (2) voeling met jezelf en anderen als 'mensen van deze tijd'
 - (3) inzicht in de culturele bepaaldheid van mensen
 - (4) maatschappelijke betrokkenheid door je op bestaande politieke, culturele en ethische vraagstukken te oriënteren
- * Je kent de hoofdmomenten van de geschiedenis van de christelijke kerk en kan deze actualiseren ten behoeve van de horizonversmelting tussen mensen van nu, de Schrift en de kerkgeschiedenis van toen
- * Je bent goed op de hoogte van de belangrijkste filosofische hoofdstromingen en weet de eigen tijdgeest in het licht van deze kennis te identificeren en te wegen
- * Je hebt theologische 'streams' bestudeerd en weet theologische keuzes ten behoeve van het hermeneutische proces van horizonversmelting theologisch te onderbouwen.

1.2.3 De liturgische competentie

- * Je kunt zelfstandig een viering voorbereiden en uitvoeren

- * Je bent in staat om trouw aan je eigen geloof(sovertuigingen) en spiritualiteit open te communiceren
- * Je kunt participanten in een viering, inschakelen, ondersteunen en begeleiden
- * Je kunt verantwoord gebruik maken van beschikbare formuleringen en bronnen, die van toepassing zijn op de viering
- * Je kunt een exegese maken ten behoeve van de homilie
- * In de verkondiging doe je recht aan je eigen context, die van de hoorders, de Schrift en de traditie
- * Je schept ruimte voor identificatie van geloofservaringen
- * Je kunt vieringen houden die bij bijzondere gelegenheden passen (rouwdienst, trouwdienst, kinderzegening, etc.)

1.2.4 De educatieve competentie

- * Je bent in staat om een catechese-, leer-, vormingsreeks voor doelgroepen in en buiten de gemeente te ontwerpen
- * Je hebt elementaire kennis van de leerpsychologie
- * Je hebt inzicht in diverse didactische werkvormen
- * Je kunt zelfstandig onderwijsactiviteiten uitvoeren en evalueren
- * Je beschrijft operationele doelstellingen voor de les- en vormingsactiviteiten, voert deze uit en evalueert ze
- * je hebt inzicht in je eigen reactie(patronen) op situaties die zich voordoen in een groep.
- * je weet een eigen positie in te nemen binnen groepsdynamische processen

1.2.5 De agogische competentie

- * Je vervult een leidinggevende rol bij het 'coachen' van individuen en groepen
- * Je hebt inzicht in diverse leiderschapstheorieën en leiderschapstijlen
- * Je hebt inzicht in methoden en fasen van veranderingen
- * Je kunt een veranderingsproject initiëren en begeleiden
- * Je kunt groepsprocessen analyseren en verbeteringsvoorstellen doen
- * Je weet in ontwikkelingsprocessen te 'helicopteren' en de resultaten te borgen, dit houdt in:
 - (1) je geeft blijk van inzicht in groepsdynamische processen
 - (2) je kunt groepscommunicatie in banen leiden
 - (3) je kunt betrokkenen in het agogische proces motiveren
 - (4) je hebt een open en toegankelijke houding voor betrokkenen
 - (4) je hebt inzicht in eigen sterkten en zwakten
 - (5) je weet in conflictsituaties te treden en tussen partijen te bemiddelen
- * Je weet beleidsplannen en opbouwplannen op te stellen en deze in concrete projectplannen om te zetten
- * Je kunt een omgevingsanalyse maken
- * Je kunt een gemeente analyse maken
- * Je hebt inzicht in godsdienstsociologische methoden
- * Je verstaat het grondmodel van de praktische theologie als kritische handelingswetenschap
- * Je weet de belangrijkste theorieën en modellen van organisatieontwikkeling te hanteren
- * Je kent je eigen veranderingsstijlen
- * Je kunt omgaan met weerstanden, je kunt deze benoemen en omvormen

1.2.6 De missionaire competentie

- * Je kunt (ongeforceerd, geheel 'naturel') contacten leggen en deelnemen aan netwerken
- * Je kunt duurzame relaties opbouwen en naast mensen 'present zijn'
- * Je kent je eigen drijfveren en bent je bewust van je eigen identiteit

- * Je kunt met een aanvaardende en open houding zingevingsgesprekken voeren
- * Je kunt mensen diaconaal bijstaan
- * Je kunt je eigen geloofsovertuiging helder verwoorden en wetenschappelijk verankeren
- * Je kunt andere christenen missionair toerusten
- * Je hebt elementaire kennis van de islam en andere religieuze stromingen
- * Je hebt oog voor werelddiaconaat
- * Je kunt werelddiaconaat en gemeentebeleid missionair gemotiveerd op elkaar betrekken

1.3 Beroepsrollen

Alle genoemde competenties komen aan bod in de vier beroepsrollen die we in het werk van de voorganger/predikant onderscheiden. Hij of zij is:

- prediker
- pastor
- toeruster
- leidinggevende

Bij elke beroepsrol hoort ook een beroepsprofiel en een competentie analyse.
Zie ook hiervoor het Onderwijs Examen Reglement.

2. De stage procedureel

2.1 De stagedocent

Elke student krijgt vanuit het seminarium een stagedocent toegewezen.

De taken van de stagedocent zijn:

- * doornemen en accorderen van het leerplan en de daarin opgestelde leerdoelen/leervragen
- * accorderen van startafspraken met de stagegemeente
- * samen met de stagebegeleider afstemmen hoe het leerproces van de stagiair in de praktijk aandacht kan worden gegeven
- * begeleiding van de student door middel van evaluatiemomenten en het becommentariëren van reflectieverslagen
- * contact met de stagebegeleider over de voortgang van de stage, altijd in open communicatie met de stagiair
- * beoordelen van het eindverslag.

2.2. De stagebegeleider in het werkveld

In de lokale situatie krijg je een stagebegeleider. De taken van de stagebegeleider zijn:

- * de student (laten) introduceren binnen de gemeente
- * de student in staat stellen tot het opdoen van ervaring
- * bespreken van de werkzaamheden met de student
- * inhoudelijk reflecteren met de student over opgedane ervaringen
- * onderhouden van contact met de stagedocent over de voortgang van de stage bij vragen over het functioneren van de student
- * deelnemen aan evaluatiemomenten met stagedocent en student
- * geven van een oordeel over de stage (het oordeel van de stagebegeleider wordt meegewogen in de beoordeling van het eindverslag)

We lichten deze taken van de stagebegeleider nog nader toe.

De stagebegeleider heeft twee hoofdtaken. Een organisatorische (1) en een inhoudelijke (2).

(1) Hij/zij draagt er zorg voor dat de stagiair binnen het veld van gemeentelijk werk de door het Seminarium geformuleerde stageopdrachten kan uitvoeren.

Daarnaast geeft de stagebegeleider de technische begeleiding van het werk. Aan de hand van door de stagiair gemaakte verslagen controleert de begeleider of deze zijn gemeentelijk stagewerk naar behoren uitvoert. Indien blijkt dat het stagewerk gehinderd wordt door problemen van organisatorisch-technische aard, probeert de stagebegeleider in gesprek met de stagiair een oplossing te vinden.

(2) De stagiair bespreekt met de stagebegeleider opgedane werkervaringen en vraagt om feedback. Samen wordt gereflecteerd op de ervaringen in relatie tot de gestelde leerdoelen.

De stagebegeleider kan hierin eigen ervaringen delen, aan de orde stellen in hoeverre hij model is voor de stagiair, spiegelen en kritische vragen stellen. In dit contact reikt de stagebegeleider de stagiair veel aan, maar kan ook zélf veel leren en collegiale feedback krijgen op eigen functioneren.

De gemeente kan ervoor kiezen twee stagebegeleiders aan te wijzen: één voor de organisatorische/ technische coördinatie en een ander voor de meer inhoudelijke begeleiding.

De stagebegeleider draagt voor het stagewerk verantwoordelijkheid tegenover de raad van de gemeente. Het houdt niet in dat de stagebegeleider de raad verslag doet van de tussen hem en de stagiair gevoerde gesprekken. Wél geeft de begeleider gemaakte afspraken door, die voor de raad relevant zijn en duidt de voortgang van de stage aan.

Wanneer zich binnen de gemeente problemen rond het stagewerk voordoen, probeert de begeleider samen met de stagiair een oplossing te vinden.

Daarbij is het van belang dat de begeleider niet met derden over de stagiair gaat praten. Als het over zijn werk gaat moet de stagiair steeds gesprekspartner zijn. Als er geen oplossingen worden gevonden, wordt nader overlegd met de stagedocent.

De stage wordt door het Seminarium beoordeeld. Aan de stagebegeleider wordt gevraagd om vanuit zijn ervaringen met de stagiair een schriftelijke bijdrage aan de beoordeling te leveren. Deze bijdrage wordt zowel aan de stagiair als aan het College van Docenten ter beschikking gesteld en komt aan de orde in de tussentijdse en het eindbeoordelingsgesprek tussen stagiair, stagebegeleider en de stagedocent.

Indien de stagebegeleider problemen heeft met het stagewerkprogramma dat het Seminarium voorschrijft, bespreekt hij deze niet met de stagiair, maar stelt zich in verbinding met de stagedocent.

2.3 De student

Voordat je op de eerste stage kunt moet je volgende vakken hebben afgerond:

- inleiding praktische theologie,
- leren en vieren I,
- pastor en spiritualiteit
- praktische ecclesiologie

Voor de tweede stageperiode dienen de volgende vakken te zijn gevolgd:

- systematische theologie I en II
- baptistica I en II
- pastorale theologie
- leren en vieren II

In de stages komen alle vereiste competenties aan bod en niet altijd zal een scherp onderscheid gemaakt kunnen worden tussen de verschillende competenties. In de begeleiding wordt gezamenlijk besloten aan welke competenties vooral gewerkt zal worden. Dit heeft mede te maken met reeds opgedane (werk)ervaringen van de student, reeds verworven competenties en de actuele leervragen.

Globaal genomen staan bij de eerste stage (16 EC) de volgende competenties centraal¹:

- hermeneutisch
- liturgisch
- pastoraal
- agogisch
- missionair

In beroepsrollen uitgedrukt komen aan bod:

- prediker
- pastor
- leidinggevende (nog minimaal)

In de tweede stage (8 EC) komen alle competenties aan bod, met nadruk op:

- hermeneutisch
- pastoraal
- educatief
- liturgisch

In beroepsrollen uitgedrukt:

- prediker
- pastor
- toeruster
- leidinggevende

2.4 Omvang van de stage en urenbelasting:

De grote stage bedraagt 16 EC = 448 uur.

De kleine stage is de helft 8 EC = 224 uur.

Hoelang de periode duurt, waarbinnen deze uren ingevuld worden is afhankelijk van de afspraken van jou en de stagegemeente. Het kan verspreid worden over enkele jaren, of in full-time stage tijd plaatsvinden.

Tijdens de grote stage is te denken aan de volgende activiteiten en opdrachten:

- leiden van acht kerkdiensten (4 diensten worden opgenomen op DVD en gelden als beroepsproduct) en evaluatie hiervan aan de hand van luisterrapport (zie bijlage) en eigen reflectie van de dienst en de nabespreking
- maken van een gemeenteanalyse (algemeen en missionair)
- maken van een gemeenteopbouwplan op basis van de gemeenteanalyse en leidinggeven aan (delen van het) gemeenteopbouwwerk
- beoordelen van, dan wel aanzetten maken voor een beleidsplan
- het voeren van minimaal 20 pastorale gesprekken waarbij van vijf gesprekken een verbatim wordt gemaakt die gelden als beroepsproduct

¹ Centraal betekent dat het merendeel van de activiteiten betrekking heeft op deze competenties. De andere competenties (educatief en liturgisch) kunnen wel aan bod komen, maar zullen niet expliciet beoordeeld worden.

Bij de kleine stage komt aan de orde:

- leiden van vier kerkdiensten (opgenomen op DVD) met liturgische verantwoording en evaluatie hiervan aan de hand van luisterrapport (zie bijlage)
- maken van een educatieve analyse van de gemeente
- maken en uitvoeren van 4 educatieve bijeenkomsten
- voeren van 1 of 2 series van 5 pastorale gesprekken (met procesverslag en 2 verbatims) met pastورانten

De stage-uren zijn niet alleen uren die besteed worden aan activiteiten / bezoeken binnen de gemeente.

Een deel mag ingezet worden voor begeleidingsuren: gesprekken met de stagebegeleider, de stagedocent, maken van verslagen.

Ook voorbereidingstijd is deel van de stage-uren: voorbereiding voor een huiskring, dienst, schrijven van een notitie etc.

Van belang is het bijhouden van een logboek, waarin een urenverantwoording plaatsvindt. Daaruit wordt duidelijk hoe de verdeling van voorbereiding – activiteit is voor de betreffende student. Dat kan een (belangrijk) punt van bespreking zijn.

Als richtlijn geldt 2/3 activiteiten en 1/3 voorbereiding en verslaglegging (m.u.v. preken en diensten leiden).

Als richtlijn voor de begeleiding: 10% van de stage-uren.

In overleg met de stagegemeente kan voor een grote stage concreet gedacht worden aan een omvang van ruim 100 dagdelen en 10 dagdelen begeleiding (kleine stage 50 en 5).

Concrete leerdoelen én daarbij behorende opdrachten / activiteiten maken helder en inzichtelijk wat reëel en haalbaar is.

Reistijd is géén stagetijd, tenzij je tijdens het reizen kunt werken aan opdrachten / verslagen en dit kunt aangeven in het logboek.

3. De stage: nadere uitwerking

3.1 Leerdoelen

Je maakt een leerplan voor de stage waarin je aangeeft welke kernkwaliteiten je t.a.v. de verschillende beroepsrollen denkt te bezitten, welke ervaring je reeds hebt opgedaan op de verschillende werkerreinen en aan welke competenties je wilt werken. Dit plan wordt besproken met de stagedocent en zonodig ook bijgesteld. Het plan moet een positieve beoordeling krijgen voordat je aan de stage kunt beginnen. In het leerplan krijgen de volgende elementen aandacht:

- (spirituele) biografie (zie bijlage 1)
- motieven voor de studie en het beroep
- de reeds aanwezige (kern)kwaliteiten (en daarbij behorende valkuilen)
- de nog te ontwikkelen kwaliteiten (de 'uitdagingen')
- hoe jij je gaat oriënteren op de beroepsrollen en de competenties
- formulering van de leerdoelen:

Daarbij is er onderscheid in drie verschillende typen leerdoelen:

- leerdoelen die betrekking hebben op het persoonlijk functioneren
- leerdoelen die plaatsvinden in het werkveld met de doelgroep
- leerdoelen die gericht zijn op het functioneren in een organisatie

De leerdoelen dienen te worden geformuleerd aan de hand van het SMART principe:

Specifiek

Meetbaar

Actueel

Relevant

Tijdgebonden

3.2. Stageplaats

Op basis van dit leerplan zoek je in overleg met de opleiding een stageplek waarin de gestelde leerdoelen aan de orde kunnen komen. Die stageplaats kent de volgende kenmerken:

- baptisten gemeente dan wel (bij uitzondering) een andere gemeente die geschaard kan worden onder de noemer baptist (baptist met een 'kleine b' zoals gebruikt door McClendon).
- theologisch geschoolde begeleider (bij voorkeur de voorganger) met minimaal vijf jaar gemeente-ervaring
- biedt de mogelijkheid tot het behalen van de leerdoelen

3.3 Uitvoering.

Je maakt met je stagebegeleider afspraken over de begeleiding (eens per 2 weken als de stage fulltime is, anders naar rato) en neemt met hem/haar de werkplanning door.

Van de werkzaamheden maak je een (beknopt) verslag door middel van het bijhouden van een logboek.

In het begin, in het midden en aan het eind van de stageperiode hebben de stagedocent, de stagebegeleider en jij een evaluerend gesprek. Dat gesprek kan leiden tot het bijstellen van het stageplan.

Tijdens de stage voer je de werkzaamheden uit. Per stageperiode verschillen die.

3.4 Status van de stagiair

Als stagiair ben je een leerling. Dit principiële uitgangspunt heeft de volgende consequenties:

(a) De werksituatie van jou als stagiair moet van dien aard zijn dat je maximaal kunt leren en dat een gemeente daarvoor gelegenheid biedt. Je moet dus 'fouten' kunnen maken en hierop feedback kunnen ontvangen.

Primair is de opdracht voor jou om te kunnen leren en dat zal vooral ook kunnen als je je werk in zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid kunt doen. Je moet op eigen benen en met eigen opdrachten door de gemeente kunnen gaan.

(b) Zoals je je studie zelf bekostigt en in eigen vrije tijd volbrengt, zal je ook de stage in principe binnen de ruimte van eigen mogelijkheden (tijd, financiën en sociale zekerheid) moeten regelen. Het ligt voor de hand dat de stagegemeente een reiskostenvergoeding betaalt.

(c) Als stagiair maak je geen deel uit van de raad; dit hoort bij je status als leerling. In de stageperiode waarin het leidinggeven centraal staat is het dienstig dat je raadsvergaderingen mag bijwonen. Je staat daarbij, om in pastorale relaties en bestuurlijke relaties te kunnen functioneren, onder een "ambtsgeheim".

3.5 Werkverslagen voor de raad van de stagegemeente

Elk jaar, aan het einde van het gemeentelijke seizoen, schrijf je een werkverslag voor de raad van de stagegemeente. Het gaat daarbij om een overzicht van verrichtte werkzaamheden. Zaken die te maken hebben met het leerproces van jezelf blijven daarin buiten beschouwing, tenzij je zelf aangeeft daarover met de raad in gesprek te willen.

Vertrouwelijkheid van verslagen

De ingeleverde halfjaarlijkse verslagen zijn vertrouwelijke verslagen. Deze worden alleen gelezen door stagedocent en stagebegeleider. De raad van de stagegemeente krijgt hierin geen inzage. De verslagen worden gezien als behorend tot de sfeer van het opleidingsproces aan het Seminarium dat door een veilig leerklimaat gekenmerkt moet zijn. De geformuleerde leerdoelen en het werkplan worden wel ter beschikking gesteld van de raad van de stagegemeente.

3.6 Supervisie

Gedurende de stageperiode ben je, naast de terugkomdagen van het seminarium, verplicht een volledige reeks supervisie te volgen bij een erkend (pastoraal-)supervisor. Supervisie is

een begeleidingsvorm die gericht is op leren aan de werkervaring door middel van zelfreflectie. Het doel is te komen tot een autonome beroepsuitoefening als voorganger.

De bereidheid om te leren aan de opgedane ervaring is een belangrijk uitgangspunt.

In een supervisietraject is de relatie tussen opgedane werkervaring en de persoon van de stagiair essentieel. De eigen houding en handelen komen aan de orde.

Het Seminarium biedt een lijst met pastoraal-supervisoren aan waaruit je een supervisor kunt kiezen waarmee de supervisierEEKS wordt aangegaan. Normaal gesproken bestaat één reeks uit 10 – 15 sessies.

Je maakt zelf een afspraak voor een intakegesprek met de supervisor en afspraken over de supervisieleerdoelen. Het contract dat je aangaat met de supervisor is vertrouwelijk van aard.

De supervisor heeft geen enkele verplichting aan het seminarium om te melden wat er inhoudelijk aan bod komt. Wel wordt een verklaring verwacht dát je de reeks hebt gevolgd.

Van jou wordt gevraagd in je eindverslag te reflecteren op wat je hebt geleerd tijdens de supervisie. De supervisiesessies worden zo gepland dat ze verdeeld liggen over de stageperioden. Tijdens de grote stage zijn er minimaal 7 bijeenkomsten, tijdens de kleine stage minimaal 3.

De kosten voor deze reeks zijn voor rekening van de student.

4. De stage: eindtermen en afronding

4.1 Eindverslag

Je maakt een eindverslag van de werkzaamheden en de oriëntatie.

Daarin staan in ieder geval:

- de verrichte werkzaamheden
- wat er geleerd is
- een spirituele biografie van jezelf en 1 of twee gemeenteleden (zie voor instructie bijlage 2)
- * wat de leervraag dan wel leervragen voor de volgende stageperiode is/zijn
- wat de stage met jezelf heeft gedaan
- de uitgewerkte opdrachten, waaronder de luisterrapporten en reflecties
- eindverklaring van de supervisor dat een supervisiereeks is gehouden en
- eigen reflectieverslag over de gevolgte supervisie
- profielschets van jezelf waarin je aangeeft welke competenties inmiddels zijn verworven en hoe je je eigen beroepsrol(len) ziet.

4.2. Eindtermen:

Het verslag geeft inzicht in de competenties van de student. Gekeken wordt in hoeverre de student in staat is:

1. de gemeente waarin hij/zij de stage heeft doorgebracht te analyseren en met haar sterke en zwakke kanten in kaart te brengen;
2. een beeld te schetsen van zichzelf als voorganger van deze gemeente, met zijn eigen sterke en zwakke kanten vanuit de verschillende beroepsrollen (prediker, pastor, leidinggevende en toeruster). Hij is in staat om vanuit zelfreflectie met deze rollen om te gaan;
3. als prediker de kennis, vaardigheid en geestelijke motivatie te bezitten om bijbels en theologisch gefundeerd, hermeneutisch verantwoord, liturgisch evenwichtig en communicatief effectief de bijbeltekst in de actualiteit te laten klinken;
4. als pastor in de balans tussen nabijheid en distantie, in een zelfreflecterende houding, kortstondige en langdurige pastorale relaties aan te gaan, in coördinatie met andere pastorale werkers in de gemeente;
5. als leider in de balans tussen aandacht voor de zaak en aandacht voor mensen, inspirerend, motiverend, saamhorigheid creërend, in een groep een proces van visie vorming en de praktische vertaling daarvan, op gang te kunnen brengen en te kunnen begeleiden met het oog op missionair gemeente zijn.
6. als toeruster te kunnen opereren met visie voor gemeentelijk onderwijs, op basis van
 - kennis van theologie en christelijke traditie,
 - een analyse van de toerustingsbehoefte,
 - en inzicht in de mogelijkheden tot kennisoverdracht en vorming in de gemeente, dit alles in coördinatie met andere toerusters in de gemeente.

4.3 Eindbeoordeling

De stagedocent beoordeelt het verslag en geeft aan of de stage voldoende is doorlopen. De stagebegeleider geeft ook een oordeel over de competenties van de student en het leervermogen van de student. Dit gebeurt aan de hand van een door het seminarium verstrekt beoordelingsformulier. (zie bijlage 3) Belangrijk is dat dit zo concreet mogelijk gebeurt. Dit oordeel heeft de kracht van een advies. Bij een sterk afwijkend oordeel tussen stagebegeleider en stagedocent vindt een gesprek plaats tussen stagebegeleider, stagedocent en betreffende student. Blijft er een groot verschil van oordeel dan beslist uiteindelijk het College van Docenten.

De beoordeling kent de gradaties:

- onvoldoende
- voldoende
- goed

De stagedocent onderbouwt de beoordeling met argumenten..

4.3.1 Bezwaar

Een stagiair kan een bezwaar tegen de eindbeoordeling indienen bij de examencommissie.

Voor de dan te volgen procedure: zie Onderwijs Examen Reglement (examenregeling, artikel 22.4 t/m 22.7)

BIJLAGE 1: spirituele autobiografie

Opdracht:

Schrijf je eigen spirituele biografie (spirobio) zoals uitgelegd in de colleges.

Bij deze spiritueel-biografische levensloop denken we aan duidende grondwoorden als 'Selbstsuche', breuklijnen en reconstructie.

Beschrijf in een wijde boog de hoofdstukken uit je leven, en markeer daarbinnen vooral de momenten of perioden van overgang en verandering. Mogelijk vallen niet altijd harde lijnen te trekken - vage krijtlijnen zijn voldoende. Reflecteer op het proces en de ontwikkeling van je levensseizoenen, en plaats associatief bij de fragmenten van je geschiedenis woorden en termen die bij je opkomen. Laten het woorden zijn die vallen in de volgende 5 categorieën:

- (1) gebeurtenissen, feiten, jaartallen
- (2) mensen, namen, wie speelden een (grote) rol
- (3) verlies- en winstrekening (*liquenda*)
- (4) angst (woorden, gedachten, emotie)
- (5) God (beelden van God)

Denk na over deze reeks biografische begrippen en kenwoorden. Welke lijnen lopen door elkaar heen? Zijn leventhema's aan te wijzen? Is er een autobiografische hermeneutische sleutel op dit verhaal

BIJLAGE 2: spirituele biografie

Schrijf 2x een spirobio van iemand anders – iemand die niet door familiebanden of door vriendschap aan jou gerelateerd is. Laat het iemand zijn voor wie jij pastorale interesse hebt en die in zekere zin jou als ‘pastor’ kan zien. Ontleed de spirituele biografie pastoraal-theologisch met een uitleg.

Voor deze stageopdracht staan ong. 30 uren: neem 4 uur voor je eigen spirobio en 2x13 uur voor de andere twee (4 uur gesprek/interview, 5 uur verwerking op papier, 4 uur ontleding en uitleg).

Lever de drie spirobio's als bijlagen in met je stageverslag (max. 3x15 pp.).

BIJLAGE 3: LUISTERRAPPORT**LUISTERRAPPORT**

t.b.v. Baptisten Seminarium te Barneveld

Betreffende een dienst in de gemeente:

Op zondag: (datum)

Van student(e):

1. Algehele leiding:

0 rustig en zeker	0 vrij en spontaan
0 formeel	0 onzeker
0 gespannen	0 slordig
0 onrustig	0

2. Benoem in maximaal vier woorden uw (wisselende) gevoelens tijdens de preek.

--	--	--	--

3. Wat was volgens u de boodschap die de prediker wilde overbrengen in één zin?

--

4. Welke kwaliteiten en welke verbeterpunten hebt u gezien voor wat betreft:

a. de presentatie: (denk o.a. aan stemgebruik, lichaamstaal, contact maken)

kwaliteit:dit kan beter:

b. de inhoud: (denk o.a. aan bijbels gehalte, diepgang, relevantie, actualiteit)

kwaliteit:dit kan beter:

Ingevuld door (naam en functie):

Besproken met de student(e) op: (datum)

BIJLAGE 4: FORMULIER : Beoordeling stagebegeleider

Naam stagiair:

Naam begeleider:

Stagegemeente:

1. Wat is uw indruk van de ontwikkeling van de stagiair t.a.v. de door hem gestelde leerdoelen? Waarin ziet u ontwikkeling en groei? Waarin moeite of stagnatie?
2. Wat is uw oordeel over het zelfstandig functioneren van de stagiair? Nam hij voldoende eigen initiatief? Was hij in staat de eigen activiteiten goed te plannen?
3. Heeft de stagiair naar uw oordeel voldoende stage-uren binnen de gemeente gemaakt?
4. Welke reacties vanuit de gemeente op de stagiair vindt u typerend voor de wijze waarop de stagiair zijn stage inhoud geeft? Is deze feedback ter sprake gekomen in de werkoverleggen? Hoe gaat de stagiair om met reacties/ kritiek?
5. Welke leerpunten ziet u die in een volgende stageperiode nadrukkelijk(er) aan de orde zouden moeten komen?
6. Welke competenties² ziet u – voor zover al waar te nemen in deze periode – reeds (deels) aanwezig bij de stagiair en welke nog niet of nauwelijks?

² 1.1.1. Hermeneutische competentie.

In deze competentie draait het om de vaardigheid om een verbinding tot stand te brengen tussen de actuele ervaringswereld enerzijds en de bijbel en de christelijke traditie anderzijds. Kennis van de bijbel en het christelijk geloof worden toegepast in het werkveld van de gemeente, zodat er een verbinding ontstaat tussen die twee polen.

1.1.1. Pastorale competentie.

Hierin draait het om het vermogen om op verzoek of uit eigen initiatief individuen, paren, gezinnen en groepen geestelijk te begeleiden vanuit een christelijk perspectief.

1.1.2. Agogische competentie.

Centraal staat het methodisch vakmanschap met betrekking tot het initiëren, ontwikkelen en begeleiden van processen van gemeenteopbouw en verandering en het geven van leiding aan gemeenten.

1.1.3. Educatieve competentie.

Didactische bekwaamheid om mensen individueel en in groepen te begeleiden in processen van leren, vorming en toerusting.

1.1.4. Missionair competentie.

Bekwaamheid om vanuit missionaire bewogenheid en in mondiaal perspectief, de relatie te verhelderen tussen gemeente en de mensen in haar omgeving en met name de positie, bijdrage en betekenis te bepalen van gemeente en christenen ten aanzien van de samenleving.

7. Ziet u in de stagiair een toekomstig collega/ voorganger van een gemeente? Wat brengt u tot een positief oordeel hieromtrent? Waar ziet u aandachtspunten?
8. Hoe ervaart u het contact met de stagiair? Wat biedt dit contact u zelf?
9. Zijn er nog andere opmerkingen die u wilt maken? (denk bijv. aan begeleiding vanuit seminarium, stage-opdrachten, vervolgtraject e.d.)
10. Wat is uw eindoordeel over de stage tot nu toe:
 - 0 onvoldoende
 - 0 twijfelachtig
 - 0 voldoende
 - 0 ruim voldoende
 - 0 goed

BIJLAGE 5: Achtergronden bij het leerproces van de student

Leerstijlen.

Van belang is dat de student de eigen leerstijl kent. Om die te ontdekken doet de student een test gebaseerd op de leerstijlen van Kolb.

Iedereen heeft een eigen dominante leerstijl, aldus Kolb. Hij heeft verschillende stijlen beschreven en die ook in een cyclus geplaatst. Daarbij is geen sprake van één goede leerstijl. Wel dat iedereen meestal vanuit de dominante leerstijl insteekt in de cyclus om van daaruit het

probleem op te lossen of om nieuwe kennis te verzamelen. De één leert vooral door iets te doen en daarover na te denken, de ander denkt eerst na en gaat dan experimenteren. Kennis over de eigen leerstijl is belangrijk (voor zowel de student alsook voor de docent).

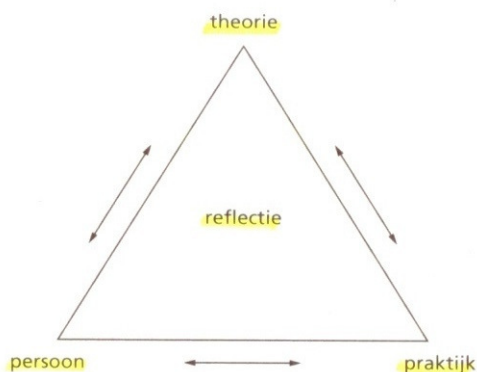
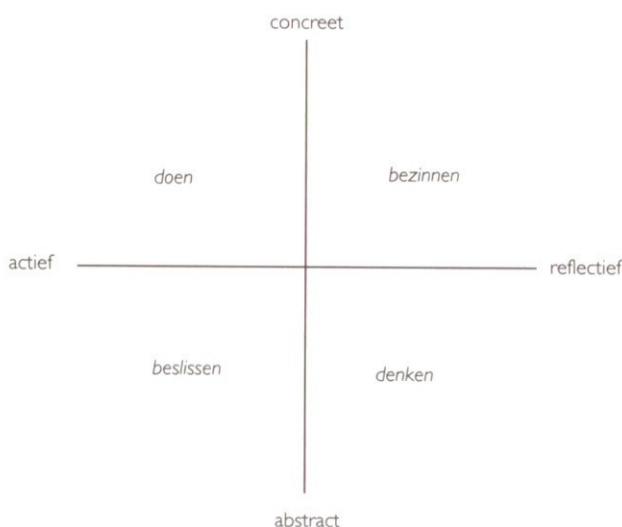
De stijl van bezinnen (analyseren) combineert concreet ervaren (voelen) met reflectief observeren. Een situatie wordt van verschillende kanten bekeken en allerlei oplossingen voor een probleem komen aan bod. De stijl van denken (ook wel assimileren genoemd) combineert reflectief observeren aan abstract conceptualiseren. Op basis van concrete gegevens en de vergelijking tussen die gegevens genereert de persoon abstracte theorieën en modellen. De stijl beslissen (convergeren) koppelt abstract conceptualiseren aan actief experimenteren. Een probleem wordt bij voorkeur opgelost met behulp van bestaande oplossingen in plaats van met nieuwe. De stijl van doen brengt actief experimenteren samen met concreet ervaren. In dat geval is de persoon het liefste actief bezig zonder al te veel theorie.

De student vult een leerstijltest in voor het begin van de praktijkperiode 1.

Binnen de opleiding staan drie zaken centraal³.

De *persoon* zelf met zijn waarden, normen, opvattingen en wereldbeeld. Deze worden gevormd door de tijd waarin de student leeft, de persoonlijke levensloop en zijn mogelijkheden. De *theorie* die de student heeft opgedaan. En als derde de *praktijk* waarin de student handelt.

Het proces van reflectie richt zich op deze drie gebieden en op de integratie

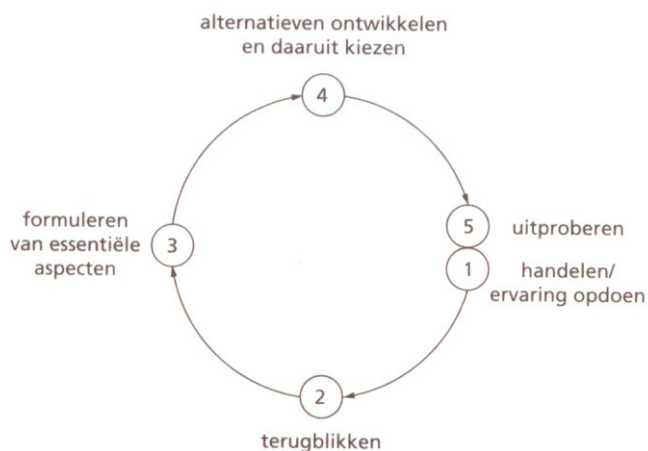


³ Korthagen e.a., Docenten leren reflecteren, Nelissen Soest, 2002 p.14.

daarvan. Het gaat immers in de reflectie om het (her)structureren van bestaande ervaringen of kennis.

Spiraalmodel voor reflectie

Om een optimaal rendement te halen uit de reflectie is het verstandig om het proces volgens een bepaalde systematiek te laten verlopen. Korthagen heeft een model daarvoor ontworpen dat hiernaast staat⁴. In stap 1 handelt de student. In stap 2 kijkt de student terug op zijn ervaringen en houdt daarvan een verslag bij in zijn logboek of in zijn portfolio. De student kan daarbij gebruik maken van een aantal vragen die helpen bij het systematisch helder maken van de waarnemingen van de student.



of in zijn portfolio. De student kan daarbij gebruik maken van een aantal vragen die helpen bij het systematisch helder maken van de waarnemingen van de student.

Wat was de context?	
Wat wilde ik?	Wat wilden de gemeenteleden?
Wat voelde ik?	Wat voelden de gemeenteleden?
Wat dacht ik?	Wat dachten de gemeenteleden?
Wat deed ik?	Wat deden de gemeenteleden?

In stap 3 signaleert de student patronen en (eventuele) discrepanties tussen de verschillende aspecten van het handelen, denken en voelen van zichzelf.

In stap 4 kijkt de student hoe hij de discrepanties kan oplossen. Belangrijk is dat de student probeert meerdere handelingsalternatieven te vinden.

In stap 5 probeert de student een oplossing uit. Stap 5 is dan meteen stap 1 in de nieuwe reflectiecyclus, die daarmee een spiraal wordt.

⁴ Korthagen e.a., Docenten leren reflecteren, Nelissen Soest, 2002 p.15