

CONCEPT Opleidingsplan HOS (Haagse Opleidingsschool)

Versie 5 oktober 2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Visie, ambities en pedagogisch didactisch concept
3. Werving, instroom en doorstroom
4. Opleidingsprogramma HOS
5. Beoordeling
6. Organisatie en personeel
7. Professionalisering
8. Kwaliteitszorg

Bijlage 1 Opleidingsprogramma HOS

Bijlage 2 HOS Procedure verdeling stageplaatsen en bespreekpunten intakegesprek student

Bijlage 3 Profiel werkplekbegeleider

Bijlage 4 Profiel schoolopleider/schoolcoördinator

Bijlage 5 Profiel instituutopleider

Bijlage 6 Profiel Co-docent

Bijlage 7 Profiel Assessor hbo

Bijlage 8 Profiel programmamanager

Bijlage 9 Profiel stagecoördinator

Bijlage 10 Profiel administratief ondersteuner

Bijlage 11 Matrix ambities en kwaliteitsindicatoren, inclusief uitwerking voor de student, werkplekbegeleider, opleider en leidinggevende

Begrippenlijst HOS

- *Werkplekbegeleider (school)*: begeleidt de student bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk (eerstelijns ondersteuning). In de praktijk wordt de werkplekbegeleider ook wel de vakcoach of werkplekcoach genoemd.
- *Schoolopleider (school)*: treedt op als 'algemeen' begeleider en opleider van de studenten. Deze functionaris wordt in de praktijk ook wel 'BoS' (begeleider op school) genoemd.
- *Co-docent*: ontwikkelt en verzorgt onderdelen van het HOS opleidingsprogramma en/of van HOS professionaliseringsactiviteiten (zoals de wpb-training), in nauwe samenwerking en afstemming met instituutopleiders en/of -trainers.
- *Schoolcoördinator (school)*: vervult, naast de rol als schoolopleider, een coördinerende rol op de school op het gebied van samen opleiden en professionaliseren (o.a. inventarisatie stageplaatsen, professionalisering werkplekbegeleiders en schoolopleiders, afstemming met lerarenopleidingen en management, etc.).
- *Instituutopleider (instituut)*: medewerker van het opleidingsinstituut die de student begeleidt bij de competentieontwikkeling en eindverantwoordelijk is voor de beoordeling. De schoolopleider heeft in de meeste scholen ook een taak in het begeleiden van startende docenten. In de praktijk wordt deze functionaris ook wel BiS, instituutbegeleider, supervisor of vakdidacticus genoemd.
- *Instituutcoördinator (instituut)*: medewerker van het opleidingsinstituut die overzicht heeft op de activiteiten die uitgevoerd worden in de scholen, regelmatig contact heeft met de schoolcoördinatoren en verantwoordelijk is voor kwaliteitsbewaking van het onderwijs dat in de vo-partnerscholen wordt verzorgd. In de praktijk wordt deze functionaris ook wel regiomanager of stagecoördinator genoemd.
- *Stagecoördinator (HOS)*: coördineert de stages binnen de HOS, o.a. inventariseert en verdeelt de beschikbare stageplaatsen en stemt hierover af met de scholen en instituten binnen de HOS.
- *Programmamanager (HOS)*: is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de HOS en geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van de HOS en de borging van de gemeenschappelijkheid.
- *Innomo*: innovatieve modules als centrale pijlers in de opleidings- en professionaliseringsactiviteiten. Er vinden jaarlijks diverse HOS-bijeenkomsten plaats voor alle betrokkenen binnen de HOS: van student tot schoolleider, van student tot starter, van wpb-er tot schoolopleider. Deze innomo's zijn innovatieve modules in de vorm van workshops rondom de pijlers in onze visie: pedagogisch en didactisch vernieuwen.

1. Inleiding

De Haagse scholen hebben grote behoefte aan de instroom van nieuwe, goed gekwalificeerde vo-docenten. De regio kent geen eigen lerarenopleiding, wat het moeilijk maakt om docenten in opleiding te binden aan de regio. Door samen op te leiden binnen een opleidingsschool kunnen meer en kwalitatief betere docenten worden opgeleid voor de Haagse praktijk. Met de ontwikkeling van de Haagse Opleidingsschool (vanaf hier: HOS) komen we tegemoet aan de groeiende behoefte aan vo-docenten in de Haagse regio. De HOS is najaar 2018 opgericht; in februari 2019 zijn de eerste studenten gestart met hun opleidingstraject binnen de HOS. Sinds 2019-2020 heeft de HOS de status van aspirant opleidingsschool in het kader van de Regeling Tegemoetkoming Kosten Opleidingsscholen. De HOS onderscheidt zich in haar visie en organisatie van de andere Haagse opleidingsscholen voor VO (OSH, NOD Haaglanden en 4OLS) door haar sterke focus op vernieuwing, 21st century skills en digitale vaardigheden.

Het partnerschap Haagse Opleidingsschool (HOS)

De scholen:¹

- Christelijk Gymnasium Sorghvliet (gymnasium): categoriaal gymnasium met een breed aanbod vakken (naast Grieks en Latijn zoals op alle gymnasia): BECO, techniek, Chinees als examenvak, filosofie als examenvak. Nadruk op vernieuwend onderwijs en het bevorderen van zelfstandigheid;
- Corbulo College (Lucas Onderwijs, vmbo, lwoo): kleinschalige school voor doe-onderwijs, voornamelijk op het gebied van techniek, technologie en design;
- Diamant College (Lucas Onderwijs, vmbo, lwoo, mavo en isk): school met drie pijlers: talentontwikkeling, LOB en uitstel van keuze. Er zijn veel combinatieklassen. Streven is om het maximale uit de leerlingen te halen. Er is een breed spectrum naast de avo-vakken. Ze bieden het profiel Dienst & Product aan. Ook zijn er 10 talenturen door leerlingen zelf in te vullen, bijv. robotica, natuur, koken, mode en design;
- Heldring College (Lucas Onderwijs, vmbo basis-kader-tl/mavo): de school heeft een groot netwerk en goede afspraken met andere scholen, waardoor ze via zij-instroom leerlingen binnen kunnen halen die zij nieuwe kansen kunnen bieden. De school is goed in het opstroom van leerlingen. Ze denken niet vanuit de inspectiekaders maar vanuit de leerling. De school biedt de profielen Zorg & Welzijn en Economie & Ondernemen in de bovenbouw;
- Roemer Visscher College (Scholengroep Den Haag Zuid West, vmbo, lwoo): typische grootstedelijk vmbo, vooral basis en kader, relatief kleine tl afdeling. Visie is leren door te doen en leren kiezen. Het streven is praktijkgericht les te geven;
- Segbroek College (VO Haaglanden, mavo, havo, vwo): grote school met een diverse leerlingenpopulatie. Topsportschool (LOOT-school), WON-school (Wetenschapsoriëntatie Nederland), gericht op onderzoekend leren en leren onderzoeken, talentprogramma's voor leerlingen op allerlei gebieden: muziek, dans, theater, technologisch design;
- 's-Gravendreef College Leidschendam (Scholengroep Spinoza, vmbo): visie op leren: eigenaarschap en zelfstandigheid bij leerlingen, activerende didactiek. Twee pijlers: 21st century skills en meer keuzevrijheid voor leerlingen (gericht kiezen in verbreding en verdieping).
- 's-Gravendreef College Leidschenveen (Scholengroep Spinoza, vmbo, havo): visie op leren: eigenaarschap en zelfstandigheid bij leerlingen, activerende didactiek. Twee pijlers: 21st century skills en meer keuzevrijheid voor leerlingen (gericht kiezen in verbreding en verdieping).
- Pieter Groen (Stichting Andreas College, vwo, havo, vmbo-t). Pieter Groen is een scholengemeenschap voor (tweetalig) mavo, havo en vwo in Katwijk. Wij zijn een school in ontwikkeling: Science, Engels en internationalisering zijn belangrijke pijlers in school. ICT is/ondersteunt belangrijke innovatie. Eigenaarschap en maatwerk zijn voor zowel leerlingen als personeel belangrijke uitgangspunten.

De instituten:

- Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen (hbo): focus op vakmanschap en meesterschap; de samenwerking met het werkveld staat voorop;
- Universiteit Leiden, ICLON (wo): veel aandacht voor verbinding praktijk, wetenschap en professionele ontwikkeling, in nauwe samenwerking met het werkveld;
- TU Delft, SEC (wo): gespecialiseerd in het opleiden van docenten voor de bèta-vakken, tweejarige master bestaande uit een vakwetenschappelijk en beroepsgericht deel.

¹ Het Corbulo College, Diamant College, Heldring College treden gezamenlijk als één school op binnen de HOS.

2. Visie, ambities en pedagogisch didactisch concept

2.1 Visie

Het centrale thema in de visie van de HOS is vernieuwing: de scholen en de lerarenopleidingen binnen de HOS leiden gezamenlijk docenten op die pedagogisch en didactisch vernieuwen. De belangrijkste uitgangspunten van de visie op het samen opleiden, begeleiden en beoordelen zijn:

- leren lesgeven in een vernieuwende omgeving ([21st century skills](#));
- professionele leergemeenschap als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling;
- kweekvijver voor talent;
- samen verantwoordelijk voor opleiden, begeleiden en beoordelen.

2.2 Uitgangspunten visie

Leren lesgeven in een vernieuwende omgeving ([21st century skills](#))

De Haagse samenleving en arbeidsmarkt verandert en vraagt andere vaardigheden van onze leerlingen: [21st century skills](#). Dit vraagt vernieuwing van ons onderwijs en daarmee ook andere pedagogisch didactische competenties van (aankomend) docenten in onze scholen en lerarenopleidingen. Dit gaat bijvoorbeeld om een onderzoekende houding en activerende didactiek (leren door te doen), waarbij de docent meer de rol van coach van de leerling vervult. Ook op het gebied van 'digitale geletterdheid' is vernieuwing in het onderwijs wenselijk, zowel binnen de scholen als lerarenopleidingen. Studenten kunnen hierbij een belangrijke rol vervullen. De HOS biedt studenten mogelijkheden om hun competenties voor pedagogische en didactische vernieuwing te ontwikkelen en een bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling in de scholen en lerarenopleidingen door innovatie in de lespraktijk en een vernieuwende pedagogisch didactische insteek. In het samen opleiden, begeleiden en beoordelen stellen we drie kernelementen centraal: observeren, proberen en innoveren.

Dit doen we onder andere door in alle activiteiten de verbinding te leggen tussen vernieuwing en 21st century skills, door studenten in ons opleidingsprogramma inspiratie te bieden (o.a. via onze innovatieve modules: de innomo's), door het organiseren van uitwisseling tussen studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden en door de beoordeling van de 21st century skills op te nemen in de observatieformulieren.

Studenten maken kennis met diverse schoolculturen en pedagogisch didactische concepten door ieder jaar op een andere HOS-school stage te lopen. Studenten, opleiders, begeleiders en leidinggevendenden maken binnen de HOS kennis met onze drie HOS-instituten. Dit vormt voor hen een bron van inspiratie voor vernieuwing. Op onze scholen en binnen onze lerarenopleidingen krijgen studenten, starters en docenten volop de ruimte en worden gestimuleerd om vernieuwingen uit te proberen. Onze studenten, opleiders, begeleiders en leidinggevendenden reflecteren op de vraag hoe vernieuwingen bijdragen aan de ontwikkeling van de 21st century skills. Dit vormt een impuls voor pedagogisch didactische vernieuwing binnen de scholen en lerarenopleidingen.

Professionele leergemeenschap als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling

Leren en vernieuwen doen we met elkaar. Studenten zijn een belangrijke aanjager van vernieuwing op pedagogisch en didactisch gebied in onze scholen en lerarenopleidingen. Studenten, starters, docenten, opleiders, begeleiders, coördinatoren en leidinggevendenden vormen binnen de HOS samen een professionele leergemeenschap rondom pedagogische en didactische thema's, die als bron voor vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling dienen. Zij professionaliseren samen tijdens onze HOS-bijeenkomsten, waarin we innovatieve modules verzorgen rondom de vier centrale HOS-thema's (de 'innomo's').

We hechten veel waarde aan de professionele ontwikkeling van alle betrokkenen bij het samen opleiden, begeleiden en beoordelen. De HOS-partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de HOS. De scholen maken hierbij gebruik van de HOS-competentieprofielen en betrekken de teamleiders actief bij het samen opleiden, begeleiden en beoordelen. De HOS-instituten hanteren in hun gesprekscyclus hun eigen profielen, die – evenals de HOS-profielen – zijn gebaseerd op de Velon-beroepsstandaard.

Kweekvijver voor talent

De HOS wil een kweekvijver zijn voor onderwijstalent voor Den Haag. In de HOS halen we nieuw talent binnen, we leiden talent op en behouden dit talent voor het Haagse onderwijs. We zien het als onze taak om start- en stadsbekwame leraren op te leiden die op pedagogisch en didactisch gebied vernieuwen en hen zo goed mogelijk voor te bereiden op het werken in de Haagse context. Als HOS

hechten we veel waarde aan een goede, persoonlijke benadering van studenten. Om dit te kunnen realiseren, investeren we in de professionalisering van de begeleiders, opleiders en beoordelaars. Iedere HOS-sectie telt minimaal één gecertificeerde werkplekbegeleider. Ook investeren we in goede begeleiding van startende leraren om uitval te voorkomen. Starters nemen actief deel aan de innomo's van de HOS.

Samen verantwoordelijk voor opleiden, begeleiden en beoordelen

Lerarenopleidingen en scholen vormen samen de HOS. Zij werken binnen de HOS samen op basis van gelijkwaardigheid, vanuit de eigen expertise en verantwoordelijkheid. Er is sprake van gedeeld eigenaarschap. Er vindt structurele uitwisseling en samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen plaats op het gebied van (vernieuwing in) het samen opleiden, begeleiden en beoordelen. De scholen en instituten zijn vertegenwoordigd in al onze overlegorganen en komen regelmatig samen (o.a. zes keer per jaar in de stuurgroepvergaderingen, zes keer per jaar in de voorbereidingsgroep opleidingsplan etc.).

De rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende partners zijn helder. De lerarenopleidingen en scholen zijn samen verantwoordelijk voor het HOS opleidingsprogramma. De lerarenopleidingen zijn verantwoordelijk voor het instituutsdeel (theoretisch kader, wetenschappelijke inzichten) en formeel eindverantwoordelijk voor de eindkwalificatie van de bij hen ingeschreven studenten. De scholen zijn samen verantwoordelijk voor het praktijkdeel en de juiste structuur voor opleiding, begeleiding en beoordeling op hun school. De student is verantwoordelijk voor het eigen leer- en ontwikkelproces.

Er is intensieve samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen om de samenhang en afstemming van het HOS opleidingsprogramma en de curricula van de lerarenopleidingen te optimaliseren. Onze school- en instituutsopleiders, leidinggevend en het programmamanagement dragen actief bij aan de (door)ontwikkeling van de curricula van onze lerarenopleidingen, bijvoorbeeld via ontwerpteams (opleiders) en de beroepenveldcommissie (leidinggevend).

We verbinden theorie en praktijk door nauwe samenwerking tussen de instituutsopleider, schoolopleider en werkplekbegeleider in de begeleiding en opleiding van onze studenten. Binnen de HOS is er co-docentschap, waarbij het opleidingsprogramma in nauwe samenwerking tussen school- en instituutsopleiders wordt ontwikkeld en verzorgd. Ter illustratie: twee schoolopleiders en een instituutsopleider hebben in schooljaar 2018-2019 een vernieuwend programma voor docentvaardigheden ict/leert technologie ontwikkeld en verzorgd.

2.3 Ambities

Ambities samen opleiden

De visie van de HOS vormt de basis voor alle opleidings-, begeleidings- en beoordelingsactiviteiten binnen de HOS. De volgende ambities zijn geformuleerd voor de ontwikkelperiode:

- De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen opleidingsplan, inclusief een concrete uitwerking van o.a. pedagogisch didactisch concept, opleidingsprogramma, wervings- en instroombeleid voor studenten, beoordelingscriteria en -instrumenten etc.
- Ieders bijdrage (van student tot bestuurder) aan pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling wordt serieus genomen en gewaardeerd. De HOS-opleiders, begeleiders en leidinggevend bieden voldoende ruimte aan studenten en starters om te observeren, proberen en innoveren.
- Binnen de HOS voeren studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevend met elkaar een dialoog over hun visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding. Zij vormen samen een netwerk dat hen verbindt, als bron voor creativiteit en vernieuwing.
- We streven naar samenhang en onderlinge afstemming tussen de curricula (vakinhoud, vaardigheden) van de lerarenopleidingen en het opleidingsprogramma van de HOS.
- Studenten maken zo breed mogelijk kennis met verschillende onderwijscontexten in de regio, zodat zij zo goed mogelijk worden voorbereid op een loopbaan in het Haagse onderwijs en bewust keuzes kunnen maken in hun onderwijsloopbaan (bijv. onderwijsconcept, (v)mbo-avo).

Ambities samenwerking en organisatiestructuur

De HOS is een professionele organisatie waarbinnen de kennis, ervaring en expertise vanuit de verschillende samenwerkende organisaties optimaal wordt benut. De volgende ambities zijn geformuleerd voor de ontwikkelperiode:

- De organisatie van de HOS is ingericht vanuit het principe van gelijkwaardigheid in betrokkenheid / toewijding van alle samenwerkende partners.
- De opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur is ingericht vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Alle activiteiten binnen de HOS (opleiden, begeleiden, beoordelen, professionaliseren) worden in gezamenlijkheid door scholen en instituten uitgevoerd.

Ambities professionalisering

De visie van de HOS vormt de basis voor alle professionaliseringsactiviteiten binnen de HOS. De HOS wil studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden voldoende gelegenheid bieden om van en met elkaar te leren. De volgende ambities zijn geformuleerd voor de ontwikkelperiode:

- De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen professionaliseringsplan.
- De HOS biedt voldoende variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden voor studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden.
- Studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden vormen samen een netwerk dat hen verbindt, als bron voor creativiteit en vernieuwing.
- De HOS-partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de HOS.

Ambities kwaliteitszorg

De volgende ambities zijn geformuleerd voor de ontwikkelperiode:

- Ontwikkelen van een kwaliteitscultuur waarin alle betrokkenen zich bewust zijn van en werken aan de versterking van de kwaliteit van de opleiding en professionalisering binnen de HOS.
- Inrichten van een systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid.

2.4 Uitgangspunten pedagogisch didactisch concept

Leren lesgeven in een vernieuwende omgeving ([21st century skills](#))

- We leiden onze studenten op tot start- en stadsbekwame docenten.
- Het opleidingsprogramma bestaat uit de volgende onderdelen: werkplekleren, werkbijeenkomsten, innomo's en intervisie.
- Pedagogisch didactisch vernieuwen staat centraal in al onze (opleidings-)activiteiten. We ontwikkelen een profiel van de pedagogisch didactisch vernieuwende docent en hanteren een activerende didactiek.
- Onze studenten, opleiders, begeleiders en leidinggevendenden reflecteren op de vraag hoe vernieuwingen bijdragen aan de ontwikkeling van de 21st century skills.
- We stimuleren een onderzoekende houding en digitale geletterdheid bij zowel studenten als docenten.
- We verbinden theorie en praktijk door nauwe samenwerking tussen de schoolopleider, werkplekbegeleider en de instituutopleider in de begeleiding en opleiding van onze studenten.
- Het brede spectrum van de HOS-scholen wordt optimaal benut. Studenten wisselen in hun opleidingstraject binnen de HOS jaarlijks van school. Op deze manier krijgen studenten snel zicht op de verschillende onderwijsconcepten van zowel avo- als vmbo/beroepsonderwijs.

Professionele leergemeenschap als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling van studenten, starters en docenten

- Studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden vormen binnen de HOS samen een professionele leergemeenschap rondom pedagogische en didactische thema's, die als bron voor vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling dienen. Ieder schooljaar stellen we met elkaar de thema's vast die in dat jaar centraal staan in de professionele leergemeenschap. Deze thema's vallen onder de volgende themalijnen:
 - activerende didactiek;
 - ict;
 - pedagogiek, de veranderende klas;
 - formatief toetsen.

- In onze activiteiten brengen we waar mogelijk studenten, starters en docenten samen. Zij professionaliseren samen tijdens onze HOS-bijeenkomsten, waarin we innovatieve modules verzorgen rondom de vier centrale HOS-thema's (zogenaamde 'innomo's').
- We organiseren intervisie voor HOS-studenten op zowel schoolniveau als overkoepelend (HOS) niveau, waarin zij open en eerlijk kunnen zijn en leren van en met elkaar. Ook voor onze starters en werkplekbegeleiders organiseren we intervisie binnen de HOS.

Kweekvijver voor talent

- Studenten vormen een bron van vernieuwing in de scholen en in de HOS.
- Studenten observeren, proberen en innoveren in de praktijk, evalueren en passen waar nodig aan en werken hierbij nauw samen met hun werkplekbegeleider.
- We staan open voor de inbreng en ideeën van studenten en bieden ruimte voor observeren, proberen en innoveren. Fouten maken mag.

Samen verantwoordelijk

- Er vindt structurele uitwisseling en samenwerking plaats tussen scholen en lerarenopleidingen, op alle niveaus.
- Er zijn heldere communicatielijnen tussen en binnen de scholen en lerarenopleidingen.
- Het opleidingsprogramma wordt in gezamenlijkheid door school- en instituutsopleiders ontwikkeld en verzorgd.
- Instituutsopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders verzorgen samen de begeleiding en opleiding van onze studenten.

2.4 Werkwijze

Om onze ambities te realiseren, kiezen we voor de volgende werkwijze:

- We zoeken actief de verbinding en afstemming met de andere Haagse opleidingsscholen (mbo: Mondriaan, VO: OSH, NOD Haaglanden, 4OLS).
- We vinden niet opnieuw het wiel uit maar benutten zoveel mogelijk wat er al is (bijvoorbeeld binnen de OSH en NOD Haaglanden), waarbij we uiteraard zaken op maat snijden op basis van onze visie.
- Waar binnen de HOS onvoldoende expertise op een bepaald thema beschikbaar is, gaan we actief op zoek naar het binnen halen van expertise van buiten.
- We gaan voor kwaliteit. We concentreren ons op de voor ons essentiële kernelementen van de opleidingsschool en doen dit heel goed.
- Professionalisering van de betrokkenen is van groot belang om kwaliteit van opleiding en begeleiding binnen de HOS te kunnen bieden. We investeren daarom in hun professionalisering en tonen waardering voor onze schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutsopleiders.

2.5 Ambities, kwaliteitsindicatoren en -instrumenten

Onderstaande tabel presenteert de vertaling van de HOS-ambities naar kwaliteitsindicatoren en kwaliteitszorginstrumenten. We hebben per indicator tevens uitgewerkt wat de betreffende indicator in de praktijk betekent voor de student, de werkplekbegeleider, de opleider en de leidinggevende (zie bijlage 11).

Ambities samen opleiden		
Ambitie	Kwaliteitsindicatoren	Kwaliteitszorginstrument
De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen opleidingsplan, inclusief een concrete uitwerking van o.a. pedagogisch didactisch concept, opleidingsprogramma, wervings- en instroombeleid voor studenten, beoordelingscriteria en -instrumenten etc.	Zijn de verschillende betrokkenen binnen de HOS zich bewust van de HOS-visie en kunnen zij met voorbeelden aangeven hoe zij deze visie toepassen in de praktijk? <i>Vervolgactie: aanpassingen in het opleidingsplan</i>	- Tevredenheidsenquêtes - Studentenpanel - Evaluatiesessies met school- en instituutsopleiders - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad - Intercollegiale visitatie
	Kunnen studenten lesgeven conform de HOS-visie zoals beschreven in het opleidingsplan?	- Beoordelingsformulieren - Lesobservaties - Portfolio's
Ieders bijdrage (van student tot bestuurder) aan pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling wordt serieus genomen en gewaardeerd. De HOS-opleiders, begeleiders en leidinggevenden bieden voldoende ruimte aan studenten en starters om te observeren, proberen en innoveren.	In hoeverre dragen de activiteiten op HOS-niveau (en op het niveau van de samenwerkende scholen en lerarenopleidingen) bij aan de professionele dialoog over pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling van alle betrokkenen?	- Tevredenheidsenquêtes - Studentenpanel - Evaluatiesessies met school- en instituutsopleiders - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad - Intercollegiale visitatie
	Hoe wordt geborgd dat de studenten binnen de HOS-scholen voldoende mogelijkheden krijgen om te observeren, proberen en innoveren?	- Tevredenheidsenquête studenten - Studentenpanel - Intercollegiale visitatie
Binnen de HOS voeren studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevenden met elkaar een dialoog over hun visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding. Zij vormen samen een netwerk dat hen verbindt, als bron voor creativiteit en vernieuwing.	Wordt er binnen de georganiseerde activiteiten op HOS-niveau (en op het niveau van de samenwerkende scholen en lerarenopleidingen) het gesprek (professionele dialoog) gevoerd over de visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding?	- Tevredenheidsenquêtes - Studentenpanel - Intercollegiale visitatie
	Hebben alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevenden) concrete acties verbonden aan de opbrengsten uit	- Tevredenheidsenquêtes - Studentenpanel - Evaluatiesessies met school- en instituutsopleiders

	deze professionele dialoog over de visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding?	Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad
We streven naar samenhang en onderlinge afstemming tussen de curricula (vakinhoud, vaardigheden) van de lerarenopleidingen en het opleidingsprogramma van de HOS.	Op welke wijze wordt het HOS opleidingsprogramma voor de start van ieder studiejaar afgestemd op de curricula van de lerarenopleidingen?	- Tevredenheidsenquêtes - Opleidersmiddagen - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep - Trainingen wpb en so
Studenten maken zo breed mogelijk kennis met verschillende onderwijscontexten in de regio, zodat zij zo goed mogelijk worden voorbereid op een loopbaan in het Haagse onderwijs en bewust keuzes kunnen maken in hun onderwijsloopbaan bijv. onderwijsconcept, (v)mbo-avo).	Op welke manier wordt de doorplaatsing zo georganiseerd dat studenten kennis maken met verschillende onderwijsconcepten, leerlingenpopulaties etc.?	- Plaatsingsbeleid - Tevredenheidsenquête studenten
Ambities samenwerking en organisatiestructuur		
Ambitie	Kwaliteitsindicatoren	Kwaliteitszorginstrument
De organisatie van de HOS is ingericht vanuit het principe van gelijkwaardigheid in betrokkenheid / toewijding van alle samenwerkende partners.	Zijn alle samenwerkende partijen evenredig vertegenwoordigd is de verschillende geledingen van de HOS?	Reglement
De opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur is ingericht vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Alle activiteiten binnen de HOS (opleiden, begeleiden, beoordelen, professionaliseren) worden in gezamenlijkheid door scholen en instituten uitgevoerd.	Zijn er duidelijke afspraken over ieders rol en taken in opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur van de HOS?	- Profielschetsen - Tevredenheidsenquêtes - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep
Ambities professionalisering		
Ambitie	Kwaliteitsindicatoren	Kwaliteitszorginstrument
De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen professionaliseringsplan.	Is het professionaliseringsplan dat de stuurgroep jaarlijks vaststelt in lijn met de HOS-visie? <i>Vervolgactie: aanpassingen in het professionaliseringsplan</i>	Jaarlijkse evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad
De HOS biedt voldoende variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden voor studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevend.	- Zijn de verschillende betrokkenen tevreden over de variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden? - Sluiten de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden aan bij de behoefte van de verschillende betrokkenen?	- Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep - Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks) - Evaluatiesessie met school- en instituutsoleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks) - We streven naar 2/3 respons op de enquêtes
Binnen de HOS voeren studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevend	Zijn er jaarlijks minimaal twee overkoepelende HOS-bijeenkomsten met voldoende ruimte voor het voeren van de dialoog over hun visie op leren,	- Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep - Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks)

met elkaar een dialoog over hun visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding. Zij vormen samen een netwerk dat hen verbindt, als bron voor creativiteit en vernieuwing.	het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding?	Evaluatiesessie met school- en instituutsopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks)
De HOS-partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de HOS.	Wordt er door de scholen en de instituten in de gesprekscyclus aandacht besteed aan de rollen binnen de HOS?	- Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks) - Evaluatiesessie met school- en instituutsopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks)
Ambities kwaliteitszorg		
Ambitie	Kwaliteitsindicatoren	Kwaliteitszorginstrument
Inrichten van een systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid.	- Zijn er duidelijke afspraken over ieders rol en taken in het systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS? - Hebben zowel de scholen als de instituten een rol in het systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS?	- Kwaliteitszorgplan - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad - Halfjaarlijkse kwaliteitsrapportages op HOS-, school- en instituutsniveau (nog te ontwikkelen)
Ontwikkelen van een kwaliteitscultuur waarin alle betrokkenen zich bewust zijn van en werken aan de versterking van de kwaliteit van de opleiding en professionalisering binnen de HOS.	Leidt het bespreken van de HOS ambities, (evaluatie-)resultaten en activiteiten in de stuur- en werkgroep tot concrete verbeterpunten en -acties?	Verslaglegging van periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad

2.6 Ontwikkelperiode

De HOS is gestart in schooljaar 2018-2019. Sinds 2019-2020 heeft de HOS de status van aspirant opleidingsschool (in het kader van de Regeling Tegemoetkoming Kosten Opleidingsscholen). De ontwikkelperiode van de HOS loopt tot en met schooljaar 2022-2023. In schooljaar 2022-2023 wordt de HOS beoordeeld conform het landelijke kwaliteitskader samen opleiden. Op basis daarvan neemt OCW een besluit of de HOS structureel kan toetreden tot de Regeling (status erkende opleidingsschool).

CONCEPT

3 Werving, instroom en doorstroom

3.1 Werving

De HOS hanteert de volgende uitgangspunten bij de werving en matching van studenten.

- De HOS neemt actief deel aan wervingsactiviteiten van de drie instituten, zoals de stagemarkt van ICLON (op het instituut) en de oriëntatiedagen van de Hogeschool Rotterdam (op de scholen).
- De instituten plaatsen de studenten. Hierbij vormt de postcode het eerste uitgangspunt (opleiden voor de regio; praktische aanpak).
- In de vier Haagse opleidingsscholen plaatsen we studenten uit de regio Haaglanden. De instituten geven aan welke studenten geplaatst kunnen worden in de Haagse opleidingsscholen. De verdeling van studenten over de vier Haagse opleidingsscholen gebeurt in onderling overleg tussen de stagecoördinatoren van deze opleidingsscholen.
- Waar mogelijk en gewenst houden we in de plaatsing rekening met de voorkeuren van studenten. De keuze of studenten wel of niet op voorkeur worden geplaatst, laten we bij studenten zelf (verwachting is dat sommige studenten een voorkeur hebben en andere studenten niet).
- De visie en identiteit van de verschillende opleidingsscholen in de regio Haaglanden moet voor studenten duidelijk zijn willen zij een voorkeur kunnen opgeven. Hetzelfde geldt voor de scholen binnen de opleidingsscholen. We geven daarom heldere voorlichting aan studenten:
 - als opleidingsschool;
 - als school.

De kennismaking met de vier Haagse opleidingsscholen vormt expliciet onderdeel van het opleidingsprogramma voor onze hbo-niveau 1 studenten. Zij maken in het eerste jaar kennis met alle vier de Haagse opleidingsscholen en geven op basis daarvan voor jaar 2 een voorkeur aan *(let op: we houden bij de plaatsing zoveel mogelijk rekening met de voorkeur van studenten, maar we kunnen geen plaats garanderen i.v.m. de beschikbare capaciteit)*.

- We vinden het van belang om alle studenten gelijke kansen te bieden en niet vooraf te selecteren. Er gelden dan ook geen harde instroomeisen vanuit de HOS.
- Leren reflecteren is een belangrijk onderdeel van het leerproces binnen de HOS. Daarom wordt aan studenten gevraagd om voorafgaan aan hun traject binnen de HOS hun motivatie en leerdoelen aan te geven.
- De schoolcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor de matching van studenten in hun school.
- Een klik met de werkplekbegeleider is belangrijk. Daarom voeren alle studenten een kennismakingsgesprek met zowel de schoolopleider als de werkplekbegeleider.

3.2 Instroom

Bijlage 2 presenteert de procedure verdeling stageplaatsen van de HOS. In april wordt het aantal stageplaatsen voor het aankomend schooljaar vastgesteld in de stuurgroep, inclusief de verdeling over de scholen op basis van het leerlingenaantal (zie onderstaande tabel). Tegelijkertijd inventariseert de stagecoördinator bij de scholen hoeveel én welke stageplaatsen er per school beschikbaar zijn (onderbouw/bovenbouw, hbo/wo). Hiertoe is een Excel-formulier ontwikkeld dat de schoolcoördinatoren in overleg met de directie invullen.

Op basis van de beschikbare plaatsen maakt de stagecoördinator een verdeling van de stageplaatsen over hbo en wo, rekening houdend met de afgesproken verdeelsleutel, een evenredige verdeling hbo-wo en de doorstroom van huidige HOS-studenten (reservering plaatsen). Deze concept verdeling wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het dagelijks bestuur, de programmamanager en de scholen. Daarna worden de beschikbare stageplaatsen wo en hbo aangeleverd aan de stagebureaus van de instituten. Ook worden stageplaatsen gereserveerd voor de februaristart. Het overzicht voor de februaristart wordt door de stagecoördinator aan het eind van het jaar (november-december) opnieuw gecheckt bij de schoolcoördinatoren en de directies.

Met alle studenten (nieuw, doorgeplaatst) vindt een kennismakingsgesprek plaats met zowel de schoolopleider als de werkplekbegeleider. Studenten bereiden zich op dit gesprek voor d.m.v. het beantwoorden van een aantal HOS-vragen op overkoepelend niveau en op schoolniveau, o.a. over hun motivatie en leerdoelen (zie bijlage 2 Procedure verdeling stageplaatsen).

Voorstel verdeling studenten bij quotum 88 studenten (10% marge)²

	Leerlingenaantal	Verdeling studenten
Corbulo College	225	3

² Deze verdeling is exclusief de hbo-niveau 1 studenten. Deze studenten worden aanvullend op het quotum geplaatst.

Diamant College	455	7
Heldring College	460	7
Segbroek College	2210	34
's-Gravendreef College	1110	17
Roemer Visscher College	415	6
Christelijk Gymnasium Sorghvliet	800	12
Totaal	5675	88
<i>Pieter Groen</i> ³	1414	22

Overkoepelende plaatsingstafel tekortvakken

De plaatsing van studenten in de tekortvakken is een uitdaging. Het is moeilijk om voldoende opleidingsplaatsen te bieden omdat de secties van de tekortvakken op veel scholen kwetsbaar zijn en onvoldoende mogelijkheden kunnen bieden om studenten te begeleiden. Met de reguliere werving van opleidingsplaatsen binnen de Haagse opleidingsscholen komen hierdoor onvoldoende plaatsen beschikbaar voor deze tekortvakken: de secties geven aan geen stageplaatsen te kunnen bieden door tijdgebrek en/of omdat er onvoldoende geschikte werkplekbegeleiders beschikbaar zijn. Hierdoor krijgen studenten van de tekortvakken uit de regio Haaglanden niet altijd een plaats binnen de Haagse opleidingsscholen, terwijl er voor deze vakken juist een grote behoefte is aan instroom van nieuwe docenten. De ervaring in de afgelopen jaren leert dat binnen de reguliere stageplaatsingsprocessen dit probleem niet direct kan worden opgelost.

Voor zes tekortvakken (in ieder geval voor de vakken Duits, Frans, scheikunde, natuurkunde en wiskunde, in onderling overleg aan te vullen met een ander tekortvak zoals Nederlands, Engels, economie, informatica of klassieke talen) is daarom per januari 2020 een Haagse plaatsingstafel tekortvakken ingericht. Deze plaatsing is losgekoppeld van de reguliere plaatsingsprocedure. Zo sturen we vooraf meer en gericht op voldoende instroom in de tekortvakken, zoeken we in overleg flexibele, creatieve oplossingen (binnen scholen en in samenwerking tussen scholen en tussen scholen en instituten) om studenten te plaatsen en maken we afspraken om ook voor deze studenten voldoende kwaliteit van begeleiding en opleiding te bieden (bijvoorbeeld samenwerking tussen twee scholen om een student te kunnen plaatsen, de werkplekbegeleiding (deels) loskoppelen van de betreffende sectie). Een randvoorwaarde is dat de instituten vooraf duidelijk aangeven hoeveel plaatsen er in de regio Haaglanden nodig zijn voor de tekortvakken, zodat we gezamenlijk tijdig voldoende plaatsen kunnen creëren. Ook is het van belang dat de stagecoördinatoren van de vier Haagse opleidingsscholen goed met elkaar afstemmen over de beschikbaar gestelde stageplaatsen voor de tekortvakken en eventuele knelpunten hierin.

3.3 Doorstroom

Binnen de HOS krijgen alle hbo-studenten de kans om vier jaar binnen de HOS te blijven en gedurende deze vier jaar bij verschillende scholen stage lopen. Hbo-studenten wisselen jaarlijks van school en krijgen in mei/juni een nieuwe stageplaats aangeboden, waarbij zij vooraf hun voorkeur voor een school kunnen aangeven. Wo masterstudenten wisselen halverwege het schooljaar van school (onderbouw-bovenbouw). Voor minoren is het vanwege de korte stageperiode niet wenselijk om te rouleren tussen scholen. Deze groep studenten kan middels werkbezoeken en bijeenkomsten van het opleidingsprogramma kennismaken met de verschillende scholen.

Belangrijke uitgangspunten bij de doorstroom van studenten zijn dat studenten kennismaken met verschillende typen scholen en dat de stagescholen passen bij de leervragen van de student. Studenten kunnen binnen deze kaders een voorkeur uitspreken voor bepaalde scholen. In mei wordt in de werkgroep (overleg schoolcoördinatoren en instituutcoördinatoren) de doorstroom van studenten besproken, waarbij deze uitgangspunten en de voorkeur van studenten centraal staan en passen binnen de beschikbare stageplaatsen (zie ook bijlage 2 Procedure verdeling stageplaatsen).

Voor de roulatie van studenten is het van belang dat studenten goed op de hoogte zijn van de scholen binnen het samenwerkingsverband.

³ Pieter Groen sluit in 2020-2021 aan bij de HOS. In de stuurgroep wordt bepaald hoe de verdeling studenten er na de aansluiting van Pieter Groen uitzien. Dit is een eerste indicatie op basis van het leerlingaantal.

Ook een mbo-stageplaats gaat wellicht tot de mogelijkheden behoren. Om studenten de kans te bieden om kennis te maken met lesgeven in het mbo, wordt samenwerking verkend met Opleidingsschool Mondriaan.

Warme overdracht

Binnen de HOS is er sprake van een warme overdracht van studenten wanneer zij 1) binnen hun opleidingstraject overgaan naar hun volgende stageschool en 2) wanneer zij overgaan van hun opleidingsfase naar de startersfase.

Iedere student stelt aan het eind van het schooljaar (in samenspraak met de werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider) in het zogenaamde doorstroomformulier een overzicht op met daarin de sterke kanten, ontwikkelpunten en leerdoelen voor het komend jaar. Dit doorstroomformulier wordt als integraal onderdeel opgenomen in het portfolio van de student. De student is ervoor verantwoordelijk om dit te delen en bespreken met de nieuwe werkplekbegeleider en schoolopleider. Desgewenst kan contact worden opgenomen met de werkplekbegeleider en/of schoolopleider van de vorige school.

Doorstroomformulier

Gegevens student:	
Naam student:	
Opleidingsinstituut:	
Opleidingsvariant:	
Jaar:	
Begeleider opleidingsinstituut: (naam, contactgegevens):	
Gegevens vorige stageschool:	
Naam stageschool:	
Stageperiode:	
Werkplekbegeleider vorige stageschool (naam, contactgegevens):	
Schoolopleider vorige stageschool (naam, contactgegevens):	
Aandachtspunten student:	
Wat past goed bij de student?	
Wat zijn de sterke kanten van de student?	
Wat verdient aandacht bij de student?	
Wat zijn de leerdoelen voor het komend jaar?	
Overige aandachtspunten/opmerkingen:	
Nieuwe stageschool:	
Naam en mailadres van de schoolcoördinator/schoolopleider van de nieuwe stageschool:	

3.4 Afspraken studenten met een kleine aanstelling

Wanneer een school een student een kleine aanstelling wil bieden, wordt dit altijd besproken met de betrokken schoolopleider, instituutopleider en werkplekbegeleider.

Studenten moeten in ieder geval minimaal twee dagen gevrijwaard zijn voor hun opleidingstraject. Vanaf schooljaar 2020-2021 geldt de richtlijn van de Hogeschool Rotterdam dat studenten vanaf het derde jaar van hun opleidingstraject een kleine aanstelling mogen krijgen mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Deze worden hieronder kort toegelicht. geen contract mogen krijgen en verplicht hun traject moeten blijven volgen op de opleidingsscholen.

Jaar 3:

- Studenten lopen stage en worden voor maximaal 5 contact-klokuren ingepland; dat wil zeggen 6 lesuren van 50 minuten (of een andere variant van 5 contact-klokuren).
- Studenten die nominaal studeren, kunnen een betaalde baan accepteren en inzetten voor hun stage in jaar 3. Hiervoor geldt de volgende procedure:
 - Op peildatum 1 mei voorafgaand aan jaar 3 heeft de student zijn Propedeuse en maximaal 1 vak open uit het eerste semester van jaar.
 - IvL stuurt een lijst met de studenten die het betreft naar de Opleidingsschool.
 - Instituutsopleider en Schoolopleider adviseren positief.
 - Student wordt voor maximaal 6-7 klok-contact-klokuren ingepland, dat wil zeggen 6-8 lesuren van 50 minuten.

Jaar 4

- Studenten lopen stage en worden voor maximaal 6 contact-klokuren ingepland; dat wil zeggen 7 lesuren van 50 minuten (of een andere variant van 6 contact-klokuren).
- Studenten die nagenoeg nominaal studeren kunnen een betaalde baan accepteren en inzetten voor hun stage in jaar 4. Hiervoor geldt het volgende:
 - Op peildatum 1 mei voorafgaand aan jaar 4 heeft de student zijn Propedeuse en maximaal 2 vakken open uit jaar 2 of het eerste semester van jaar 3.
 - IvL stuurt een lijst met de studenten die het betreft naar de Opleidingsschool.
 - Instituutsopleider en Schoolopleider adviseren positief.
 - Student wordt voor maximaal 7 a 8 klokuren ingepland dat wil zeggen 8 a 10 lesuren van 50 minuten.

4 Opleidingsprogramma HOS

Het opleidingsprogramma van de HOS bestaat uit de volgende onderdelen, die in de volgende paragrafen worden toegelicht:

- werkplekieren (4.2);
- praktijkdagen: werkbijeenkomsten en intervisie (4.3);
- start- en afsluitende bijeenkomsten (4.4);
- innomo's (innovatieve modules/workshops, gekoppeld aan de praktijkdagen) (4.5);
- overkoepelend (in samenwerking tussen de vier Haagse opleidingsscholen VO): webinars online onderwijs (4.6).

Paragraaf 4.1 presenteert de uitgangspunten van het opleidingsprogramma; paragraaf 4.7 beschrijft de organisatie van het opleidingsprogramma.

Ieder schooljaar wordt er een programmaboekje voor de HOS opgesteld, waarin de visie van de HOS en het programma voor alle betrokkenen binnen de HOS wordt toegelicht.

4.1 Uitgangspunten van het opleidingsprogramma

Uitwerking volgt

4.2 Werkplekieren

De basis van het opleidingsprogramma bestaat uit het leren op de werkplek. Studenten staan centraal en worden in hun leerproces begeleid door een opleidingsteam van gemengde samenstelling vanuit de scholen (werkplekbegeleiders en schoolopleiders) en de lerarenopleidingen (instituutsopleiders). De werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders stimuleren studenten om hun handelen te baseren en onderbouwen op basis van theoretische inzichten, bijvoorbeeld door gericht vragen te stellen bij bepaalde situaties of dilemma's of hen te stimuleren om met bepaalde methoden te oefenen (zoals complete instructie of gespreksinterventies).

Het opleidingsteam

Het opleidingsteam van de school speelt hierin de grootste rol; de instituutsopleiders volgen het proces en stemmen regelmatig af met het opleidingsteam op school. De werkplekbegeleider is verantwoordelijk voor de begeleiding van een student bij het werkplekieren in de dagelijkse praktijk (eerstelijns-ondersteuning). De schoolopleider treedt op als 'algemeen begeleider' van de groep studenten op de school. De schoolcoördinator fungeert als het bruggenhoofd tussen de school en de lerarenopleiding. De instituutsopleider treedt op als algemeen begeleider van de studenten en is het primaire aanspreekpunt voor de schoolopleider/schoolcoördinator.

Uitgangspunten werkplekleren

Het werkplekleren is gebaseerd op de onderstaande uitgangspunten.

- Gefaseerde opbouw: de student hoeft niet alles al meteen te kunnen. Er is een opbouw in het opleidingsprogramma van minder naar meer complexe onderwerpen en een toenemende mate van zelfstandigheid (van ondersteunen in de les naar vormen van co-teaching naar zelfstandig lesgeven).
- De werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider tonen voorbeeldgedrag, expliciteren hun aanpak en keuzes, hebben een zelfkritische houding en staan open voor nieuwe ideeën en feedback.
- De werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider maken hun praktische en theoretische kennisbasis voor de student toegankelijk en bespreekbaar. Schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders stellen bij voortgangs- en feedbackgesprekken gericht terugkoppelingsvragen naar theorie en zetten methoden in om de verbinding theorie-praktijk te maken.
- De student is gericht op het verwerven van inzicht in leerprocessen van individuele leerlingen in de eigen klassen/lessen. De student vertaalt deze inzichten naar vernieuwingen in het onderwijs. De scholen en instituten binnen de HOS staan open voor vernieuwing en bieden studenten ruimte om te observeren, proberen en innoveren.
- De verhouding met studenten is vanaf de start van het opleidingstraject binnen de HOS gelijkwaardig. Studenten worden direct gezien als collega; hun inbreng wordt serieus genomen. Zij maken direct deel uit van de professionele leergemeenschap binnen de HOS.
- Studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden leren van en met elkaar in deze professionele leergemeenschap rondom pedagogische en didactische thema's, die als bron voor vernieuwing én persoonlijke ontwikkeling dienen.

Koppels

- Ieder jaar worden koppels gemaakt van studenten. Op die manier stimuleren we de samenwerking en dialoog binnen de professionele leergemeenschap als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling.
- De koppels worden gevormd bij de startbijeenkomst van de HOS.
- De koppels observeren elkaars lessen met behulp van een HOS kijkkader. Momenteel wordt onderzocht of een dergelijk kijkkader in de vorm van een app kan worden ontwikkeld.
- Studenten worden altijd gekoppeld aan een student die stage loopt bij een andere school, om te borgen we dat studenten zo breed mogelijk kennis kunnen maken met verschillende onderwijscontexten in de regio.
- Bij voorkeur worden studenten vanuit verschillende categorieën (bijv. wo en hbo, deeltijd en voltijd) gemengd, om de samenwerking en uitwisseling tussen studenten vanuit verschillende trajecten te vergroten.
- Voor studenten die graag kennis willen maken met het mbo, bieden we de mogelijkheid om een koppel te vormen met een student van mbo opleidingsschool Mondriaan.

4.3 Praktijkdagen: werkbijeenkomsten en intervisie

De HOS organiseert in totaal vier praktijkdagen per schooljaar (één per onderwijsperiode). Alle studenten binnen de HOS (wo en hbo-niveau 2, 3 en 4) worden geacht hierbij aanwezig te zijn. In de praktijkdagen maken studenten zelf een keuze uit de bijeenkomsten die zij op dat moment willen volgen, passend bij hun leervragen en -doelen.

De opzet van de praktijkdagen is afgestemd op de curricula van zowel de HR, TU Delft als ICLON. Voor de studenten hbo-niveau 1 wordt (in samenwerking met de andere Haagse opleidingsscholen) een apart opleidingsprogramma neergezet.

De praktijkdagen bestaan uit werk- en intervisiebijeenkomsten. Ook is er tijdens de praktijkdagen ruimte ingebouwd voor evaluatie met studenten, kennismaking met de ontvangende school, stagebegeleiding door de instituutopleider en het stellen van vragen aan school-, instituutopleiders en co-docenten.

Tijdens de praktijkdagen kunnen studenten kiezen uit werk- en intervisiebijeenkomsten in drie lijnen:

1. basislijn;
2. de leerling in beeld;
3. verdiepende lijn.

Voor een uitgebreide toelichting op de drie lijnen en het HOS opleidingsprogramma: zie het programmaboekje van de HOS (www.haagseopleidingsschool.nl).

Werkbijeenkomsten HOS	
Doelgroep bijeenkomst	• Studenten
Doel bijeenkomst	• Vertaalslag theorie-praktijk • Praktijkondersteuning en -begeleiding (zodat de student in de praktijk beter kan functioneren)
Uitgangspunten bijeenkomst	• Leren van en met elkaar om in de praktijk te kunnen groeien • Ruimte om te oefenen • Waar relevant: betrokkenheid van leerlingen bij opdrachten (bijv. adolescentiepsychologie) • Kennis krijgen van de verschillende scholen en onderwijsconcepten binnen de HOS, bijv. als onderdeel van de onderzoekslijn (analyse/ onderzoeksvragen) • Voor HR/hbo-studenten: gekoppeld aan CGI's
Dag	• Hbo niveau 1: maandag • Wo en hbo niveau 2, 3, 4: woensdag
Aanwezigheid	• Verplicht

Intervisiebijeenkomsten studenten HOS	
Doelgroep bijeenkomst	• Studenten: verplicht voor hbo studenten en wo studenten
Doel bijeenkomst	• Ondersteunen van de professionele identiteitsontwikkeling van de student (wat voor docent wil ik worden, welke ontwikkeling moet ik nog doormaken en welke stappen zijn hiervoor nodig) • Stimuleren van peer feedback in een professionele leergemeenschap
Uitgangspunten bijeenkomst	• In (thematische) subgroepen van ca. 5 studenten aan de slag met opdrachten • Eerste bijeenkomst: incident methode • Daarop volgende bijeenkomsten: gericht professionele identiteitsontwikkeling • Samenstelling groepen (hbo en wo in principe apart, hogere niveaus hbo eventueel mengen met wo) • Thematisch ingekleurd • Koppelen aan reflectie op de eigen ontwikkeling (bijv. supervisie) • Kort ruimte inbouwen om uit te wisselen hoe het gaat
Dag	• Hbo niveau 1: maandag • Wo en hbo niveau 2, 3, 4: woensdag
Aanwezigheid	Verplicht voor alle studenten

Op schoolniveau organiseren de scholen zelf intervisie voor werkplekbegeleiders, starters en studenten.

4.4 Start- en afsluitende bijeenkomsten

Startbijeenkomsten

Iedere keer als er een nieuwe groep studenten start met het opleidingstraject binnen de HOS, organiseert de HOS een startbijeenkomst. Op twee momenten per schooljaar (augustus/september, februari) vindt een dergelijke startbijeenkomst plaats voor de studenten die beginnen met hun praktijkperiode (hbo en wo). De studenten maken tijdens de startbijeenkomst kennis met de HOS-scholen en met de andere studenten. Ook krijgt de student (praktische) informatie over het HOS-opleidingsprogramma.

Startbijeenkomsten HOS	
Doelgroep bijeenkomst	• Studenten (hbo en wo)
Doel bijeenkomst septemberstart	• Ochtend (HOS programma): ○ Zelf aan de slag met informatie verzamelen over het stagetraject: hoe ziet het stagetraject er de komende periode uit? Dit bespreken de studenten in de middag met hun wpb-er ○ Stagehouding: wat verwachten wij van jullie? ○ Specifiek voor nieuwe instroom wo: kennismaken met de HOS en de verschillende scholen binnen de HOS • Middag (school specifiek programma): naar de stageschool
Doel bijeenkomst februaristart	• Ochtend (HOS programma): ○ Kennismaken met de HOS, de verschillende scholen en je eigen school ○ Zelf aan de slag met informatie verzamelen over het stagetraject: hoe ziet het stagetraject er de komende periode uit? Dit bespreken de studenten in de middag met hun wpb-er ○ Stagehouding: wat verwachten wij van jullie? • Middag (school specifiek programma): naar de stageschool
Uitgangspunten bijeenkomst	In de eerste week van HR/ICLON/TU Delft
Dag	• Maandag voor hbo niveau 1 • Woensdag voor hbo niveau 2, 3, 4 en wo
Aanwezigheid	Verplicht voor alle studenten die starten met hun traject binnen de HOS

Afsluitende bijeenkomsten

Ieder schooljaar sluit de HOS het schooljaar met alle betrokkenen af door middel van een afsluitende bijeenkomst in juni/juli. Tijdens de afsluitende bijeenkomst krijgen studenten de gelegenheid hun resultaten te presenteren.

Afsluitende bijeenkomsten HOS	
Doelgroep bijeenkomst	• Alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, wpb-ers, opleiders, coördinatoren, leidinggevend en andere betrokkenen)
Doel bijeenkomst	• Presentatie door studenten van hun successen van het afgelopen schooljaar op het gebied van observeren, proberen, innoveren

	• Evaluatie van het afgelopen jaar (tips en tops ophalen) • Informele uitwisseling (BBQ)
Uitgangspunten bijeenkomst	• Gekoppeld aan CGI's HR
Dag	• Woensdag
Aanwezigheid	Verplicht voor alle studenten

4.5 Innomo bijeenkomsten (innovatieve modules, gekoppeld aan de praktijkdagen)

De zogenaamde innomo bijeenkomsten vormen een belangrijke impuls voor vernieuwing binnen de HOS. Er vinden jaarlijks diverse HOS innomobijeenkomsten plaats voor alle betrokkenen binnen de HOS: studenten, docenten, opleiders, begeleiders en leidinggevendenden. Deze innomo's zijn innovatieve modules in de vorm van workshops rondom de pijlers in onze visie: pedagogisch en didactisch vernieuwen.

De innomo's zijn op woensdag en gekoppeld aan twee van de HOS praktijkdagen. De praktijkdag begint op deze dagen later, namelijk om 10:00u.

Ieder schooljaar stellen we met elkaar de thema's vast die in dat jaar centraal staan in de innomo's. Deze thema's vallen onder de volgende themalijnen:

1. activerende didactiek;
2. ict;
3. pedagogiek, de veranderende klas;
4. formatief toetsen.

Innomobijeenkomsten HOS	
Doelgroep bijeenkomst	• Alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, wpb-ers, opleiders, coördinatoren, leidinggevendenden en andere betrokkenen)
Doel bijeenkomst	• Deskundigheidsbevordering • Impuls voor pedagogisch-didactische vernieuwing in de scholen en instituten • Uitwisseling en professionele dialoog tussen studenten, opleiders, begeleiders, coördinatoren, leidinggevendenden en andere betrokkenen over: ○ pedagogisch didactische vernieuwing ○ persoonlijke ontwikkeling ○ de visie op leren ○ het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding
Uitgangspunten bijeenkomst	• Er worden twee innomo bijeenkomsten per jaar georganiseerd • Er is voor de diverse doelgroepen altijd iets te brengen en te halen • De innomobijeenkomsten bestaat uit in ieder geval de volgende onderdelen: keynote/plenaire spreker en een professionele dialoog (alle betrokkenen, bijv. in de vorm van ronde tafel gesprekken) • De innomobijeenkomsten worden gekoppeld aan de praktijkdagen voor studenten en aan intervisie/kalibratie voor opleiders en begeleiders • De innomo's worden meegenomen in de beoordeling van studenten, als onderdeel van het cgi (criteriumgericht interview)
Dag	Woensdag
Aanwezigheid	Verplicht voor alle studenten

Aanwezigheid bij de innomo's

Alle studenten (HR, ICLON, SEC/TU Delft) worden verwacht deel te nemen aan de innomo's. Starters, (potentiele) begeleiders, opleiders, leidinggevend en andere betrokkenen binnen de HOS sluiten aan bij innomo's in het kader van professionalisering.

Invulling en organisatie van de innomo's

De innomo's vinden plaats op één van de HOS-scholen. Vanuit praktisch oogpunt zijn de innomo's gekoppeld aan de praktijkdagen in het HOS-opleidingsprogramma.

De innomo's worden verzorgd door externe experts en, waar mogelijk, door iemand vanuit de scholen en/of iemand vanuit de instituten en/of het Kenniscentrum Talentontwikkeling van de Hogeschool Rotterdam.

4.6 Webinars online onderwijs

Om de scholen en studenten te ondersteunen bij het vormgeven van online onderwijs, is er speciaal voor de Haagse opleidingsscholen voor VO (waaronder de HOS) een aanbod van webinars over online onderwijs neergezet. Alle HOS-studenten moeten per onderwijsperiode minimaal twee van deze webinars volgen. Dit is verplicht onderdeel in het portfolio. Studenten maken in hun portfolio een samenvatting van de webinars die ze hebben gevolgd en beschrijven wat zij met de inzichten uit de webinars hebben gedaan in de praktijk.

4.7 Organisatie van het opleidingsprogramma

De maandag is de vaste opleidingsdag van de HOS voor studenten hbo niveau 1. De woensdag is de vaste opleidingsdag van de HOS voor studenten wo en studenten hbo niveau 2, 3, 4. De innomobijeenkomsten worden georganiseerd op de woensdag.

5 Beoordeling

Uitwerking volgt

CONCEPT

6 Samenwerking en organisatie

6.1 Ambities samenwerking en organisatiestructuur

De HOS is een professionele organisatie waarbinnen de kennis, ervaring en expertise vanuit de verschillende samenwerkende organisaties optimaal wordt benut. Hiervoor zijn de volgende ambities geformuleerd:

- De organisatie van de HOS is ingericht vanuit het principe van gelijkwaardigheid in betrokkenheid / toewijding van alle samenwerkende partners.
- De opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur is ingericht vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Alle activiteiten binnen de HOS (opleiden, begeleiden, beoordelen, professionaliseren) worden in gezamenlijkheid door scholen en instituten uitgevoerd.

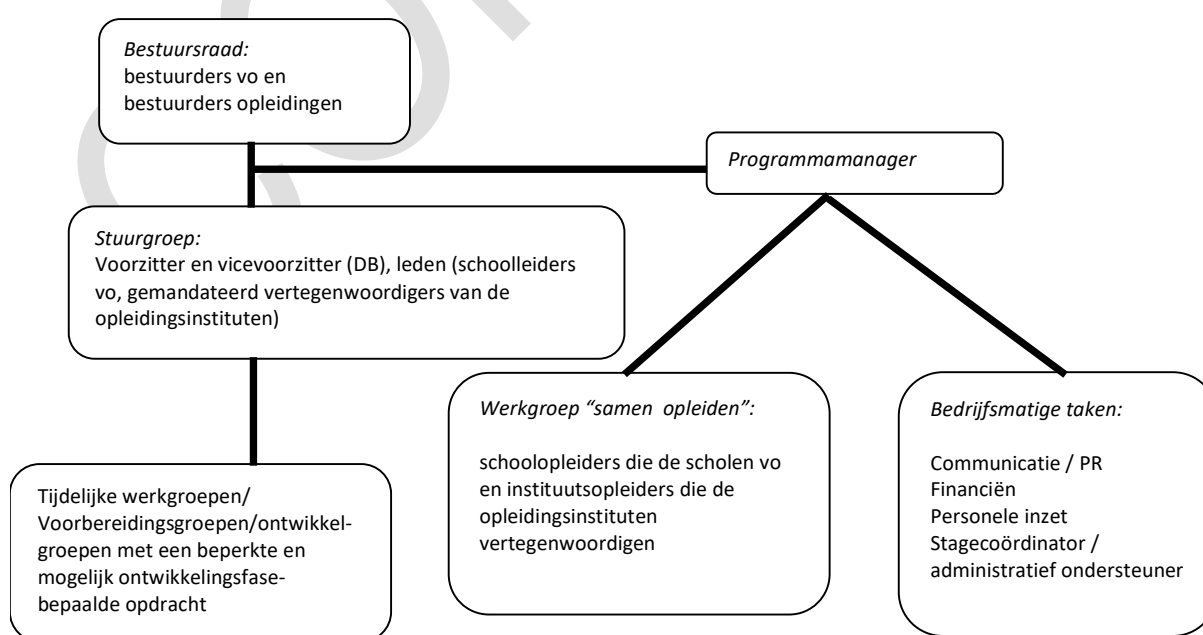
6.2 Uitgangspunten samenwerking en organisatiestructuur

We hanteren de volgende uitgangspunten bij de inrichting van onze samenwerking en organisatie:

- De organisatie is slagvaardig met zo min mogelijk bureaucratie.
- De focus ligt op de essentie: het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren van bekwame docenten.
- We hanteren een duidelijke structuur en eenduidige terminologie voor opleiden, begeleiden en beoordelen. We zorgen binnen deze structuur voor heldere rollen, taken en verantwoordelijkheden.
- Uitgangspunt is zowel kwaliteit als (financiële) haalbaarheid. Waar mogelijk maken we combinaties, bijvoorbeeld: relatief kleine scholen delen een schoolopleider.
- We maken duidelijke en reële afspraken over facilitering, die we na een jaar (januari – februari 2020) evalueren.
- Er vindt structurele samenwerking tussen instituutsopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders plaats.
- Het programmamanagement is de verbindende factor, neemt deel aan alle organisatie onderdelen en is onder andere verantwoordelijk voor de voortgang van de activiteiten volgens het ontwikkelplan, de dagelijkse leiding en de borging van de gemeenschappelijkheid (zie profiel programmamanager).

6.3 Organisatiestructuur

De organisatiestructuur is in onderstaand organogram en onderstaande tabel weergegeven. De taken en verantwoordelijkheden van de verschillende bestuursorganen binnen de HOS zijn beschreven in het reglement van de HOS.



Bestuursraad	
Leden:	Zeven leden: vijf bestuurders namens schoolbesturen, twee directeuren namens lerarenopleidingen. Het dagelijks bestuur en de programmamanager (ambtelijk secretaris) zijn aanwezig bij vergaderingen van de bestuursraad.
Vergaderfrequentie:	Twee keer per schooljaar.
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor het toezicht op de realisatie van de doelen, ambities, organisatie en financiën van de HOS.
Taken:	• Adviseren stuurgroep; • Toezicht houden op realisatie doelen en ambities; • Toezicht houden op organisatie en uitvoering; • Toezicht houden op financieel beleid; • Nemen van bestuurlijke besluiten.
Stuurgroep	
Leden:	Negen leden: vijf schoolleiders namens de deelnemende scholen, vier directeuren (of gemachtigden) namens lerarenopleidingen. Uit de stuurgroep zijn een voorzitter en vicevoorzitter gekozen, die samen het Dagelijks Bestuur (DB) vormen. De programmamanager is bij stuurgroepvergaderingen aanwezig als ambtelijk secretaris.
Vergaderfrequentie:	Tenminste zes keer per jaar. <i>De stuurgroep en de werkgroep samen opleiden komen in de ontwikkelperiode daarnaast minimaal twee keer per jaar gezamenlijk bijeen om de afstemming te borgen.</i>
Verantwoordelijkheden:	Eindverantwoordelijk voor de inrichting en uitvoering van het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren binnen de HOS.
Taken:	• Richting geven aan de HOS door het opstellen en uitvoeren van beleid voor de vier onderdelen van het ontwikkelplan (visie, samenwerking en organisatie, professionalisering en HRM, kwaliteit); • Monitoren van de voortgang en kwaliteit van de uitvoering van het ontwikkelplan en activiteitenoverzicht; • Organiseren en monitoren van de (im)materiële voorwaarden, zoals de facilitering van werkplekbegeleiders; • Aansturen van de uitvoering van het kwaliteitszorgsysteem, bespreken van uitkomsten en formuleren van streefdoelen; • Aansturen of doen aansturen van de dagelijkse gang van zaken in de HOS; • Verdelen van de stageplaatsen en de financiële middelen; • Aansturen van de programmamanager (DB als aanspreekpunt); • Aansturen of doen aansturen van overige medewerkers van de HOS; • (Laten) aanvragen van beschikbare subsidies.
Werkgroep samen opleiden	
Leden:	Tien leden: vijf schoolopleiders namens deelnemende scholen, vier vertegenwoordigers namens lerarenopleidingen, programmamanager (voorzitter werkgroep).
Vergaderfrequentie:	Tenminste zes keer per jaar. <i>De stuurgroep en de werkgroep samen opleiden komen in de ontwikkelperiode daarnaast minimaal twee keer per jaar gezamenlijk bijeen om de afstemming te borgen.</i>
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de stuurgroep vastgesteld beleid ten aanzien van het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren.
Taken:	Onder andere: • Concretiseren en uitwerken pedagogisch didactisch concept;

	• Ontwikkelen gezamenlijk opleidingsprogramma, incl. leerarrangementen, begeleidingsmodel, trainingen etc.; • Ontwikkelen procedures en instrumenten voor het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren (bijvoorbeeld procedure verdeling stageplaatsen, overdrachtsprocedure); • Uitvoeren van kwaliteitsmetingen.
Drie (tijdelijke) voorbereidingsgroepen: opleidingsplan, professionalisering en kwaliteitszorg	
Leden:	Vertegenwoordigers van de scholen en de lerarenopleidingen (per groep 5 tot 10 leden, waarvan 1 directeur als voorzitter), programmamanager.
Vergaderfrequentie:	Afhankelijk van ontwikkelfase.
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor het ontwikkelen van de onderdelen van het overkoepelend beleidsdocument.
Taken:	• Ontwikkelen opleidingsplan (groep opleidingsplan); • Ontwikkelen professionaliseringsplan (groep professionalisering); • Ontwikkelen kwaliteitszorgplan (groep kwaliteitszorg); • Afstemmen met en verwerken van input stuurgroep en werkgroep samen opleiden.
Ontwikkelgroepen leerarrangementen	
Leden:	Per ontwikkelgroep: • 2 schoolopleiders / experts vanuit de scholen met expertise op het gebied van het thema • 2 vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen • 1 vertegenwoordiger van de voorbereidingsgroep opleidingsplan (vooral monitorende en rapporterende rol, bewaken kaders) <i>Iedere school levert minimaal 1 schoolopleider / expert aan voor een ontwikkelgroep</i>
Vergaderfrequentie:	Afhankelijk van ontwikkelfase.
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor het ontwikkelen van een HOS-leerarrangement o.b.v. de inhoudelijke kaders en het programma van eisen, incl. bijbehorende materialen en productopdrachten.
Taken:	• Het ontwikkelen en uitvoeren van een leerarrangement van het opleidingsprogramma van de HOS volgens de inhoudelijke kaders en het programma van eisen (aangeleverd door voorbereidingsgroep opleidingsplan).

6.4 Opleidingsinfrastructuur (op scholen en instituten)

Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende partners. De lerarenopleidingen en scholen zijn samen verantwoordelijk voor het HOS opleidingsprogramma. De lerarenopleidingen zijn verantwoordelijk voor het instituutsdeel (theoretisch kader, wetenschappelijke inzichten) en formeel eindverantwoordelijk voor de eindkwalificatie van de bij hen ingeschreven studenten. De scholen zijn samen verantwoordelijk voor het praktijkdeel en de juiste structuur voor opleiding, begeleiding en beoordeling op hun school. De student is verantwoordelijk voor het eigen leer- en ontwikkelproces.

Dit is verder geconcretiseerd in onze infrastructuur voor het samen opleiden, begeleiden en beoordelen. Bijlagen 3 t/m 10 van dit opleidingsplan bevatten de uitgebreide competentieprofielen van de diverse rollen binnen de HOS. Deze zijn gebaseerd op het ADEF rollenportfolio.

In de **HOS-scholen** is de infrastructuur als volgt ingericht:

- *Werkplekbegeleider (op termijn bij alle HOS-secties⁴ minimaal één werkplekbegeleider)*
- De werkplekbegeleider is verantwoordelijk voor de begeleiding en opleiding van een student bij het werkpleklernen in de dagelijkse praktijk. Het betreft activiteiten die betrekking hebben op de eerstelijns ondersteuning van de student op de werkplek. De werkplekbegeleider houdt de schoolopleider op de hoogte van de voortgang van de student.

⁴ Nog nader te bepalen wanneer een sectie een HOS-sectie is.

- *Schoolopleider (minimaal twee per school⁵ met het oog op de continuïteit, waarvan minimaal één is geregistreerd in het Beroepsregister voor Lerarenopleiders (BRLO))*

De schoolopleider treedt op als 'algemeen begeleider en opleider' van de groep studenten op de school en fungeert als het bruggenhoofd tussen de school en de lerarenopleiding. De schoolopleider ontwikkelt en verzorgt in samenwerking met de coördinatoren, andere schoolopleiders en de instituutopleiders binnen de HOS (intervisie)bijeenkomsten en opleidingsactiviteiten (op het niveau van de school en de opleidingsschool) en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de leerwerkplek, de begeleiding, de opleiding en de beoordeling op de school. De schoolopleider ondersteunt de werkplekbegeleiders en stuurt hen aan. Veelal speelt de schoolopleider ook een rol bij de inductie van net afgestudeerde docenten en de begeleiding van nieuwe docenten.

- *Co-docent:*

De co-docent ontwikkelt en verzorgt onderdelen van het HOS opleidingsprogramma en/of van HOS professionaliseringsactiviteiten (zoals de wpb-training), in nauwe samenwerking en afstemming met instituutopleiders en/of -trainers. De co-docent stemt speelt een rol in de beoordeling (formatieve evaluatie) en kalibreert met collega co-docenten.

- *Assessor/examinator (minimaal één per school)*

Een assessor/examinator voert de beoordeling uit voor curriculumonderdelen van de lerarenopleiding en is hiervoor gecertificeerd.

- *Schoolcoördinator (één per school³)*

De schoolcoördinator is altijd een schoolopleider met extra taken. De schoolcoördinator stuurt het opleidingsteam bestaande uit werkplekbegeleiders en schoolopleiders op de school inhoudelijk en organisatorisch aan, organiseert overleg met schoolopleiders en werkplekbegeleiders, stuurt professionaliseringsactiviteiten aan, draagt zorg voor de administratie van begeleidingsgegevens, stemt af met de directie van de school en werkt samen met de scholen en lerarenopleidingen binnen de HOS bij de ontwikkeling van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen.

- *Leidinggevenden scholen*

De leidinggevenden van de HOS-scholen committeren zich aan de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot de HOS. Zij zorgen voor een infrastructuur en organisatorische randvoorwaarden in de school, evenals voldoende personele bezetting in de school volgens de geldende afspraken over facilitering binnen de HOS. Zij zijn tevens verantwoordelijk voor het creëren en garanderen van een veilige leeromgeving voor studenten in de school. Zij verbinden de rollen van de opleidingsschool aan het HRM-beleid van de school. Tevens spelen zij een belangrijke rol in de ontwikkeling van de opleidingsschool en zijn actief in de stuurgroep en de voorbereidings- en ontwikkelgroepen.

In de **HOS-instituten** is de infrastructuur als volgt ingericht:

- *Instituutopleider (poule van instituutopleiders die ingezet kunnen worden binnen de HOS)*

Een instituutopleider treedt op als algemeen begeleider en opleider van de studenten, is het primaire aanspreekpunt voor de schoolopleider en treedt op als intermediair tussen medewerkers van de school en collega's van de lerarenopleiding. De instituutopleider werkt samen met de schoolopleiders, coördinatoren en andere instituutopleiders binnen de HOS aan de ontwikkeling en uitvoering van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen.

- *Instituutcoördinator (één per instituut)*

De instituutcoördinator heeft overzicht op de activiteiten die uitgevoerd worden in de scholen, heeft regelmatig contact met de schoolcoördinatoren en is verantwoordelijk voor kwaliteitsbewaking van het onderwijs dat in de vo-partnerscholen wordt verzorgd. De instituutcoördinator werkt samen met de scholen en lerarenopleidingen binnen de HOS bij de ontwikkeling van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen.

- *Assessor/examinator*

De lerarenopleidingen beschikken over een poule van gecertificeerde assessoren. De HOS draagt bij aan deze poule. Zij voeren de eindbeoordeling van de studenten uit.

- *Leidinggevenden instituten*

De leidinggevenden van de HOS-instituten committeren zich aan de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot de HOS. Zij zorgen voor een infrastructuur en organisatorische randvoorwaarden in het instituut, evenals voldoende personele bezetting in het instituut volgens de geldende afspraken binnen de HOS. Zij verbinden de rollen van de opleidingsschool aan het HRM- en kwaliteitsbeleid van het instituut. Tevens spelen zij een belangrijke rol in de ontwikkeling van de opleidingsschool en zijn actief in de stuurgroep en bestuursraad van de HOS.

⁵ Met uitzondering van de relatief kleine scholen, die samen één schoolcoördinator aanstellen. Dit betreft Corbulo College, Diamant College, Heldring College.

Eisen aan personeel van de opleidingsschool

De volgende eisen worden gesteld aan de werkplekbegeleiders en schoolopleiders:

- Werkplekbegeleiders zijn minimaal 3 jaar werkzaam als docent en bevoegd om les te geven op de school en in het vak waar zij werkzaam zijn. Zij hebben een erkende training tot werkplekbegeleider gevolgd bij een instituut voor lerarenopleidingen, volgen een training tot werkplekbegeleider bij een instituut voor lerarenopleidingen of gaan deze op korte termijn volgen.
- Schoolopleiders zijn minimaal 3 jaar werkzaam als docent. Zij hebben een erkende opleiding tot schoolopleider afgerond, volgen een opleiding tot schoolopleider bij een instituut voor lerarenopleidingen of gaan deze op korte termijn volgen.
- Schoolcoördinatoren zijn schoolopleiders met extra taken en voldoen aan de eisen van de schoolopleiders.

6.5 Facilitering

De afspraken over facilitering bestaat uit een vaste facilitering voor overkoepelende werkzaamheden en een facilitering per student:

- De overkoepelende facilitering bedraagt in totaal **342 uur per school** en wordt ingezet voor coördinerende taken en de ontwikkeling en uitvoering van het opleidingsprogramma. De uren worden verdeeld over de schoolcoördinator, schoolopleiders en experts.
- De afspraken over de facilitering van werkplekbegeleiders en schoolopleiders per student per schooljaar zijn weergegeven in onderstaande tabel.
- De richtlijnen van de instituten voor de facilitering van instituutopleiders staan in onderstaande tabel.
- De inzet van co-docenten voor het opleidings- en professionaliseringsprogramma worden bekostigd door de scholen. De stuurgroep ziet erop toe dat de inzet van co-docenten evenredig wordt verdeeld over de diverse scholen. De uitgangspunten voor de berekening van de inzet worden hieronder toegelicht.

Facilitering uren werkplekbegeleiders (WPB) en schoolopleiders (SO) per student per heel schooljaar

Categorie studenten	Uren WPB	Uren SO	Uren totaal
Categorie 1 (hbo lj 2, 3, master, kopopl. hbo)	36	24	60
Categorie 2 (hbo 4, educatieve minor wo*)	36	14	50
Categorie 3 (zij-instromers, hogere of andere bevoegdh.)	36	4	40
Hbo niveau 1	n.t.b.	n.t.b.	n.t.b.

**Opmerking educatieve minor WO: de facilitering geldt voor een heel jaar. Als de opleidingsplaats het hele jaar wordt benut voor educatieve minoren, dan gelden de faciliteringsafspraken voor het hele schooljaar. Als de opleidingsplaats eenmaal wordt benut (half jaar), dan geldt de helft van de facilitering.

Facilitering uren instituutopleiders

	Uren instituutopleider per student
Hogeschool Rotterdam – Instituut voor Lerarenopleidingen	8 uur per week voor een groep van 20-25 studenten
Universiteit Leiden – ICLON	16 uur praktijkbegeleiding en – beoordeling (inclusief schoolbezoek) per student per jaar en 80 uur onderwijs (inclusief supervisie van individuele studenten) per groep van 15 studenten per jaar
TU Delft – SEC	2 uur per student week

Overkoepelende facilitering scholen (coördinerende taken en werkplekcurriculum: schoolcoördinator en schoolopleiders):

- 342 uur per school per schooljaar

Facilitering co-docenten

Uitgangspunten berekening facilitering co-docenten HOS opleidingsprogramma (niveau 2, 3, 4 en wo):

- Berekening facilitering o.b.v. aantal bijeenkomsten in het HOS opleidingsprogramma (bijeenkomst = 1,5 uur).
- Per bijeenkomst: 1 uur reistijd.
- Opslagfactor 1,4 voor intervisiebijeenkomsten en 1,7 voor werkbijeenkomsten.

Uitgangspunten berekening facilitering co-docenten opleidingsprogramma hbo-niveau 1:

In 2020-2021 wordt de invulling van het opleidingsprogramma hbo-niveau 1 in nauwe samenwerking tussen de vier Haagse opleidingsscholen VO ingevuld. We gaan in het programma voor hbo-niveau 1 uit van vier praktijkdagen in de periode februari t/m juli.

Totaal 48 uur per co-docent voor opleidingsprogramma hbo-niveau 1:

- 4 praktijkdagen van 8 uur (7 uur bijeenkomst + 1 uur reistijd) = 32 uur
- 4 uur voorbereiding en afstemming per praktijkdag = 16 uur

Uitgangspunten berekening facilitering co-docenten wpb-trainingen HOS

Voor 2020-2021 is aan de HR en ICLON een voorstel gevraagd voor een in company werkplekbegeleiderstraining voor de HOS, waarin de trainer van het instituut samenwerkt met een co-docent van de HOS. Ten aanzien van de facilitering wordt de volgende tijdsinvestering per co-docent verwacht:

Totaal 35 uur per co-docent per training:

- 5 bijeenkomsten van 3 uur = 15 uur
- Voorbereiding en afstemming = 15 uur
- Reistijd (1 uur per bijeenkomst) = 5 uur

7 Professionalisering

7.1 Ambities professionalisering

De visie van de HOS vormt de basis voor alle professionaliseringsactiviteiten binnen de HOS. De HOS wil studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden voldoende gelegenheid bieden om van en met elkaar te leren.

Hiervoor zijn de volgende ambities geformuleerd:

- De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen professionaliseringsplan.
- De HOS biedt voldoende variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden voor studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden.
- Studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden vormen samen een netwerk dat hen verbindt, als bron voor creativiteit en vernieuwing.
- De HOS-partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de HOS.

7.2 Uitgangspunten professionalisering

- Onze professionalisering is ingericht vanuit onze visie (leren lesgeven in een vernieuwende omgeving; professionele leergemeenschap als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling; kweekvijver voor talent; samen verantwoordelijk).
- De gezamenlijke verantwoordelijkheid van scholen en instituten vormt het uitgangspunt voor de professionalisering binnen de HOS. Onze professionaliseringsactiviteiten ontwikkelen en voeren we zoveel mogelijk in gezamenlijkheid uit.
- Binnen de HOS leren we van en met elkaar. Studenten leren van onze werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders en zij leren op hun beurt weer van onze studenten. Studenten vormen daarmee een bron van vernieuwing in de scholen, de instituten en in de HOS.
- Waar mogelijk verbinden we de professionalisering binnen de HOS met professionalisering binnen De Rode Loper (De Rode Loper is een samenwerkingsverband van 41 scholen voor voortgezet onderwijs in Den Haag, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg, waarbij wordt gewerkt aan de nieuwe instroom van leraren in het onderwijs en het versterken van de kwaliteit van de mensen voor de klas en schoolleiders. Zie www.derodeloper.nu).

7.3 HOS-professionaliseringsactiviteiten

Studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden vormen binnen de HOS een professionele leergemeenschap. Er is een open en lerende cultuur binnen alle scholen en instituten.

Het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren wordt gedaan door daartoe opgeleide professionals. Hieronder wordt beschreven op welke wijze de professionalisering van de betrokkenen vorm krijgt binnen de HOS. De professionaliseringsactiviteiten zijn gebaseerd op de competentieprofielen die zijn ontwikkeld voor de verschillende rollen binnen de HOS. Voor de professionalisering van leidinggevendenden wordt de verbinding met De Rode Loper actief benut.

Afgesproken is om binnen de HOS minimaal op de volgende wijzen te professionaliseren:

Professionaliserings-activiteit	Doelgroep	Door	Korte schets inhoud
Voorlichting HOS, curricula en stage-inhoud lerarenopleidingen	Werkplekbegeleiders, schoolopleiders	Schoolcoördinatoren	Informatievoorziening over de visie van de HOS, het opleidingstraject binnen de HOS en de curricula en stage-inhoud van de lerarenopleidingen
In-company werkplekbegeleiderstraining	Werkplekbegeleiders	Co-docentschap: trainer vanuit de instituten i.s.m. een co-docent vanuit de scholen	HOS-visie en het HOS opleidingstraject, technisch begeleiden, coaching, beoordelen
Verdiepende in-company werkplekbegeleiderstraining	Werkplekbegeleiders	Co-docentschap: trainer vanuit de instituten i.s.m. een co-docent vanuit de scholen	HOS-visie en het HOS opleidingstraject, verdieping in begeleiden, coaching, beoordelen
Webinars 21st century skills en ict vaardigheden	Werkplekbegeleiders	Co-docent vanuit de scholen	Werkplekbegeleiders leren hoe zij studenten ruimte kunnen geven en het ontwikkelproces van studenten kunnen begeleiden in het kader van 21st century skills en ict vaardigheden
Schoolopleiders-training (indien mogelijk in-company)	Schoolopleiders	Trainer vanuit de instituten (<i>indien mogelijk i.s.m. een co-docent vanuit de scholen?</i>)	Opleiden, coaching- en begeleidingsvaardigheden
Assessorenopleiding (indien mogelijk in-company)	Assessoren	Instituten	Beoordelen
Professionaliserings-activiteiten gericht op het onderhouden en doorontwikkelen van competenties	Alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, wpb-ers, opleiders, coördinatoren, leidinggevenden en andere betrokkenen)	Co- docentschap: trainer vanuit de instituten i.s.m. een co-docent vanuit de scholen	Afhankelijk van de behoefte, bijv. opfrisbijeenkomsten, verdiepende sessies
Kalibreersessies	Werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders en co-docenten	Co- docentschap: trainer vanuit de instituten i.s.m. een co-docent vanuit de scholen	Onderling afstemmen van de (formatieve en summatieve) beoordeling en begeleiding
Innomobijeenkomsten HOS	Alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, wpb-ers, opleiders, coördinatoren, leidinggevenden en andere betrokkenen)	Organisatiecomité met vertegenwoordigers vanuit de scholen en de instituten	De innomobijeenkomsten bestaan uit de volgende elementen: innomo workshops (voor studenten), intervisie (voor studenten), kalibreren (voor opleiders en

			begeleiders), een keynote/plenaire spreker en een professionele dialoog (alle betrokkenen)
Gezamenlijke werksessies met werk- en stuurgroep	Leden werk- en stuurgroep HOS	DB i.s.m. voorbereidingsgroepen en programma-management	Verdieping op relevante onderdelen (bijv. visie, opleiden, samenwerking en organisatie, professionalisering, kwaliteit)
Maatwerk professionaliseringsactiviteiten voor alle betrokkenen in de opleidingsschool	Alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, wpb-ers, opleiders, coördinatoren, leidinggevend en andere betrokkenen)	Co-teaching: trainer vanuit de instituten i.s.m. een co-docent vanuit de scholen	Afhankelijk van de behoefte, bijv. opfrisbijeenkomsten, verdiepende sessies

Training werkplekbegeleiders

Voor de professionalisering van werkplekbegeleiders hebben de instituten gezamenlijk een training ontwikkeld, gebaseerd op de taak- en competentieprofielen van de HOS. Deze training wordt in afzonderlijke groepen aangeboden aan eerstegraads en tweedegraads werkplekbegeleiders. De inhoud van de training voor deze groepen is nagenoeg identiek, maar de uitwerking en voorbeelden verschillen omdat het opleidingstraject van de studenten verschilt (eenjarige of vierjarige opleiding). De wpb-training wordt vanuit het principe van co-docentschap gegeven: een trainer vanuit de instituten verzorgt de cursus in samenwerking met een co-docent vanuit de scholen. In de training is er aandacht specifiek voor de HOS-visie en het HOS opleidingstraject.

Voor ervaren werkplekbegeleiders worden opfrisbijeenkomsten georganiseerd, bijv. over het inzetten van koppelkaarten om theorie en praktijk te verbinden. Ook is er de mogelijkheid voor een (in-company) verdiepende werkplekbegeleiderstraining.

Webinars 21st century skills en ict vaardigheden

We bieden webinars voor werkplekbegeleiders waarin expliciet aandacht wordt besteed aan 21st century skills en ict vaardigheden. Werkplekbegeleiders leren hoe zij studenten ruimte kunnen geven en het ontwikkelproces van studenten kunnen begeleiden in het kader van 21st century skills en ict vaardigheden.

Schoolopleiders en assessoren

Voor de schoolopleiders- en assessorenopleiding wordt gebruik gemaakt van de bestaande, erkende opleidingen van de HOS-instituten. De instituten erkennen elkaars schoolopleiders- en assessorenopleiding.

Leidinggevend

Leidinggevend nemen actief deel aan de stuurgroep. Alle stuurgroepleden participeren in een voorbereidingsgroep van de HOS (opleiding, professionalisering of kwaliteit). Er wordt tevens geprofessionaliseerd in gezamenlijke werksessies met werk- en stuurgroep.

Voor de professionalisering van leidinggevend wordt de verbinding met De Rode Loper actief benut.

Leren van en met elkaar

Het leren van en met elkaar vindt plaats tijdens de innovatieve modules ('innomo's) voor studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevend (drie keer per jaar).

Kalibreersessies werkplekbegeleiders en opleiders

Tijdens de innomo's is er ook ruimte voor kalibreersessies met werkplekbegeleiders en opleiders.

Kalibreersessies HOS	
Doelgroep bijeenkomst	Wpb-ers, schoolopleiders, instituutopleiders en co-docenten

Doel bijeenkomst	• Onderling afstemmen van de (formatieve en summatieve) beoordeling en begeleiding
Uitgangspunten bijeenkomst	• Voor wpb-ers: vast onderdeel van de wpb-training • Jaarlijks: 1 keer voorafgaand aan de beoordelingscyclus een kalibreersessie omtrent beoordeling en begeleiding van de studenten • Zowel formatief als summatief: ○ Kalibreren t.a.v. beoordelen a.d.h.v. een objectieve maat (leerdoelen) als referentiekader ○ Kalibreren t.a.v. begeleiden om te komen tot een gezamenlijke taal, bijv. theoretische concepten, wat is een goede les, gespreksonderwerpen t.b.v. ontwikkeling, koppeling met leerdoelen voor volgende periode
Dag	• Gekoppeld aan innomo bijeenkomsten (woensdag)

Verbinding met HRM-beleid

De HOS-partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de HOS. De scholen maken hierbij gebruik van de HOS-competentieprofielen en betrekken de teamleiders actief bij het samen opleiden, begeleiden en beoordelen. De HOS-instituten hanteren in hun gesprekscyclus hun eigen profielen, die – evenals de HOS-profielen – zijn gebaseerd op de Velon-beroepsstandaard (voor de HOS wordt een specifiek competentieprofiel voor de instituutsopleider ontwikkeld).

Binnen de HOS worden er gedurende de ontwikkelperiode afspraken gemaakt over de integratie van de HOS in het HRM-beleid van de scholen en instituten (o.a. via betrekken van de teamleiders bij de HOS, opnemen HOS in de normjaartaken, agenderen HOS in MT-overleggen, betrekken HRM medewerkers bij de HOS).

8 Kwaliteitszorg

8.1 Ambities kwaliteitszorg

In de HOS werkwijze staat kwaliteit centraal. Onze ambities ten aanzien van kwaliteitszorg zijn:

- Ontwikkelen van een kwaliteitscultuur waarin alle betrokkenen zich bewust zijn van en werken aan de versterking van de kwaliteit van de opleiding en professionalisering binnen de HOS.
- Inrichten van een systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid.

8.2 Uitgangspunten kwaliteitszorg

- Onze kwaliteitszorg is ingericht vanuit onze visie:
 - leren lesgeven in een vernieuwende omgeving;
 - professionele leergemeenschap als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling;
 - kweekvijver voor talent;
 - samen verantwoordelijk.
- We concretiseren onze kwaliteitszorg in ons kwaliteitszorgplan (als integraal onderdeel van dit opleidingsplan). Hierin beschrijven we minimaal de volgende elementen: een definitie van kwaliteit en de manier waarop kwaliteit wordt gemeten, de instrumenten die worden ingezet om de kwaliteit te bewaken en waar nodig bij te stellen, de PDCA-cyclus, inclusief een kwaliteitskalender (planning evaluatieproces) en een beschrijving van rollen, taken en verantwoordelijkheden.
- We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit binnen onze opleidingsschool. Alle betrokkenen spelen actief een rol in onze kwaliteitszorg (bijvoorbeeld via studentenpanels, werkplekbegeleiderpanels, de toezichthoudende rol van de bestuursraad).
- In de HOS vragen we kwaliteit en bieden we kwaliteit aan alle betrokken studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren, leidinggevend en bestuurders.
- Onze ambities vormen de basis van onze kwaliteitszorg en zijn afgeleid van onze visie en het landelijk kwaliteitskader voor opleidingsscholen (bijv. via peer review als instrument voor kwaliteitsborging en het profiel van de pedagogisch didactisch vernieuwende docent). We hebben onze ambities vertaald naar concrete, meetbare kwaliteitsindicatoren.
- We sturen op de realisatie van het ontwikkelplan via jaarlijkse opdrachten voor de voorbereidingsgroepen, stuurgroep en werkgroep.
- Kwaliteit is geborgd in onze overlegstructuur door te werken met duidelijke agenda's, verslagen, actie- en besluitenlijsten. Evaluatie vormt een vast agendapunt in de diverse overleggen.
- Kwaliteitsmetingen vinden twee keer per jaar plaats: halverwege en aan het eind van het schooljaar.
- In de uitvoering van onze kwaliteitszorg volgen we de PDCA-cyclus. Kwaliteitsmetingen leiden tot een kwaliteitsrapport op HOS-niveau (twee keer per jaar). In de kwaliteitsrapporten worden verbeteracties opgesteld voor de komende periode. Deze verbeteracties worden vervolgens ook weer geëvalueerd en bijgesteld.
- Onze kwaliteitszorg is praktisch en uitvoerbaar: de kwaliteitszorg is en blijft overzichtelijk en hanteerbaar voor alle betrokkenen. Waar mogelijk integreren we de kwaliteitszorg in het opleidingsprogramma van de HOS (bijv. studentenpanels tijdens HOS-bijeenkomsten organiseren, vaste evaluatiemomenten in het opleidingsprogramma (ophalen tips en tops)).
- Alle individuele organisaties (scholen en lerarenopleidingen) geven binnen de eigen organisatie invulling aan kwaliteitsborging van het samen opleiden binnen de HOS. Aan het eind van ieder schooljaar voeren alle organisaties interne evaluaties uit en zetten verbeteracties die hieruit voortvloeien intern uit. De HOS stuurgroep levert ten behoeve van de interne evaluaties een gesprekslijst met relevante thema's aan (zie onderstaand kader). Alle individuele partnerorganisaties koppelen de opvallende zaken uit de interne evaluaties terug in de stuurgroep, evenals de bevindingen die op overkoepelend niveau actie vragen. Dit wordt verwerkt in het kwaliteitsrapport.

Gesprekslijst: thema's interne evaluaties scholen en instituten

Stageplaatsing

- Aantallen geplaatste studenten (per categorie) i.r.t. quotum
- Ervaringen met het stageplaatsingsproces
- Samenwerking met de stagecoördinator en de stagebureaus

Opleidingsprogramma

- Rol in het HOS opleidingsprogramma
- Inzet van co-docenten
- Intervisie met studenten in de eigen school/het eigen instituut
- Stagebegeleiding van studenten in de eigen school/het eigen instituut
- Ervaringen met het HOS opleidingsprogramma
- Ervaringen met inkomprocedures

Professionalisering

- Intervisie met opleiders en begeleiders in de eigen school/het eigen instituut
- Deelname vanuit de school/het instituut aan professionaliseringsactiviteiten in het afgelopen jaar: kwantiteit en kwaliteit
- Aantal gecertificeerde opleiders en begeleiders in de eigen school/het eigen instituut
- Professionaliseringsbehoefte komend schooljaar in de eigen school/het eigen instituut
 - Kwantitatief (aantal nog op te leiden opleiders en begeleiders)
 - Kwalitatief (inhoudelijk)
- Verbinding met inductie
- Verbinding met HR-beleid: wijze van integratie en ervaringen

Facilitering

- Implementatie afspraken t.a.v. facilitering
- Ervaringen met facilitering

Samenwerking

- Samenwerking intern (tussen de betrokkenen bij de HOS)
- Samenwerking met de andere partners binnen de HOS
- Samenwerking tussen de instituu- en schoolopleiders
- Samenwerking tussen de opleiders en begeleiders
- Samenwerking tussen stuur- en werkgroep

Communicatie

- Interne informatievoorziening richting opleiders, co-docenten en begeleiders in de eigen school/het eigen instituut
- Website HOS

Tot slot

- Overige relevante zaken t.b.v. de evaluatie?
- Algemene conclusies n.a.v. evaluatie
- Verbeterpunten in de eigen school/het eigen instituut
- Ontwikkeldoelen voor komend schooljaar voor de eigen school/het eigen instituut
- Adviezen voor de HOS (overkoepelend)

Specifiek voor scholen

- Aantal HOS-secties in de school (huidig + ambitie)

8.2 Hoe meten we de kwaliteit?

Om de kwaliteit van de opleidingsschool te waarborgen werken we volgens de PDCA-cyclus als kwaliteitszorgsystematiek. Onderstaande tabel presenteert onze kwaliteitsinstrumenten.

Groep	Kwaliteitsinstrumenten
Studenten	• Vaste evaluatiemomenten tijdens de werkbijeenkomsten (ophalen tips en tops) • Studentenenquête (halfjaarlijks) • Studentenpanels (ter verdieping resultaten studentenenquête, halfjaarlijks als integraal onderdeel van het opleidingsprogramma, panel wisselt ieder schooljaar qua samenstelling (werving studenten via de school- en instituutskoördinatoren) • Enquête alumni (nog te ontwikkelen, deze wordt uitgezet onder oud-studenten die gaan werken bij één van de HOS-scholen)

	• HOS jaarverslag met een terug- en vooruitblik (jaarlijks in januari) met o.a. aandacht voor de innomo's, het HOS opleidingsprogramma en opvallende bevindingen uit de enquêtes
Schoolopleiders, werkplek-begeleiders, instituutopleiders	• Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks) • Werkplekbegeleiderpanels (ter verdieping resultaten wpb-enquête, halfjaarlijks onder leiding van een schooldirecteur en schoolcoördinator, van wisselende samenstelling (werving wpb-ers via de schoolcoördinatoren) • Evaluatiesessie met school- en instituutopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks) • Inventarisatie uitval studenten + oorzaak (jaarlijks, aan het eind van het schooljaar) • HOS jaarverslag met een terug- en vooruitblik (jaarlijks in januari) met o.a. aandacht voor de innomo's, het HOS opleidingsprogramma en opvallende bevindingen uit de enquêtes
Coördinatoren scholen en instituten	• Periodieke evaluaties in werkgroep samen opleiden (halfjaarlijks) • Intercollegiale visitatie HOS-niveau (nog te ontwikkelen) • HOS jaarverslag met een terug- en vooruitblik (jaarlijks in januari) met o.a. aandacht voor de innomo's, het HOS opleidingsprogramma en opvallende bevindingen uit de enquêtes
Leidinggevend	• Periodieke evaluaties in stuurgroep (halfjaarlijks) • Intercollegiale visitatie HOS-niveau (nog te ontwikkelen) • Halfjaarlijkse kwaliteitsrapporten op HOS-niveau, inclusief verbeteracties op HOS- en school-/instituutsniveau (halfjaarlijks) • HOS jaarverslag met een terug- en vooruitblik (jaarlijks in januari) met o.a. aandacht voor de innomo's, het HOS opleidingsprogramma en opvallende bevindingen uit de enquêtes
Bestuurders	• Periodieke evaluaties in bestuursraad (halfjaarlijks) • Halfjaarlijkse kwaliteitsrapporten op HOS-niveau, inclusief verbeteracties op HOS- en school-/instituutsniveau (halfjaarlijks) • HOS jaarverslag met een terug- en vooruitblik (jaarlijks in januari) met o.a. aandacht voor de innomo's, het HOS opleidingsprogramma en opvallende bevindingen uit de enquêtes
Scholen en lerarenopleidingen	• Interne evaluatie van de HOS binnen de eigen organisatie met alle betrokkenen die leiden tot concrete verbeteracties voor de eigen organisatie en overkoepelend voor de HOS (jaarlijks)

8.2 Hoe verbeteren we de kwaliteit?

We meten de kwaliteit op twee vaste momenten in het jaar: halverwege (januari) en aan het eind (juni) van ieder schooljaar.

In de overlegstructuur van de HOS worden de bevindingen van deze kwaliteitsmetingen besproken en vertaald naar concrete verbeteracties op zowel school-/instituut- als overkoepelend (HOS) niveau. Op basis van de metingen wordt twee keer per jaar een HOS kwaliteitsrapport opgesteld met daarin een analyse van de kwaliteit op diverse onderdelen: wat gaat goed en wat kan beter vanuit het perspectief van de diverse betrokkenen. Ook wordt het kwaliteitszorgsysteem zelf geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

De verbeteracties uit de kwaliteitsrapporten worden halverwege het schooljaar benut om bij te sturen. Aan het eind van het schooljaar vormen deze de basis voor de verbeteracties voor het komende schooljaar. Deze verbeteracties worden op twee niveaus geformuleerd: op overkoepelend (HOS) niveau en op het niveau van de individuele scholen en instituten. Vervolgens wordt in het daarop volgende schooljaar gemonitord of en hoe de verbeteracties bijdragen aan de kwaliteit in onze opleidingsschool. Dit vormt vervolgens weer de basis van de nieuwe actieplannen voor het daarop volgende schooljaar.

De kwaliteitsrapporten worden volgens een vast format opgesteld en vastgesteld door de stuurgroep.

8.3 Kwaliteitskalender

Samengevat ziet onze kwaliteitskalender er als volgt uit:

Groep	Kwaliteitsinstrumenten	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Febr	Mrt	Apr	Mei	Juni
Overkoepelend	HOS jaarverslag met een terug- en vooruitblik (jaarlijks in januari) met o.a. aandacht voor de innomo's, het HOS opleidingsprogramma en opvallende bevindingen uit de enquêtes						x					
	Halfjaarlijkse kwaliteitsrapporten op HOS-niveau, inclusief verbeteracties op HOS- en school-/instituuetsniveau (halfjaarlijks)						x					x
	Intercollegiale visitatie HOS-niveau (<i>nog te ontwikkelen</i>)											
Studenten	Vaste evaluatiemomenten tijdens de werkbijeenkomsten (ophalen tips en tops)											
	Studentenenquête (halfjaarlijks)					x					x	
	Studentenpanels (ter verdieping resultaten studentenenquête, halfjaarlijks als integraal onderdeel van het opleidingsprogramma, panel wisselt ieder schooljaar qua samenstelling (werving studenten via de school- en instituutcoördinatoren)			x				x				
	Enquête alumni (<i>nog te ontwikkelen</i>, deze wordt uitgezet onder oud-studenten die gaan werken bij één van de HOS-scholen)											
Schoolopleiders, werkplek-begeleiders, instituutopleiders en co-docenten	Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks)					x					x	
	Werkplekbegeleiderpanels (ter verdieping resultaten wpb-enquête, halfjaarlijks onder leiding van een schooldirecteur en schoolcoördinator, van wisselende samenstelling (werving wpb-ers via de schoolcoördinatoren)			x				x				

Groep	Kwaliteitsinstrumenten	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Febr	Mrt	Apr	Mei	Juni
	• Evaluatiesessie met school- en instituutopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks) (<i>nog te ontwikkelen</i>)		x									
	• Evaluatie met co-docenten (via online vragenlijst eind november + via evaluatie- en uitwisselingssessie in september) (<i>nog te ontwikkelen</i>)		x		x							
	• Inventarisatie uitval studenten + oorzaak (jaarlijks, aan het eind van het schooljaar)											x
Coördinatoren scholen en instituten	• Periodieke evaluaties in werkgroep samen opleiden (halfjaarlijks)					x					x	
Leidinggevenden	• Periodieke evaluaties in stuurgroep (halfjaarlijks)					x					x	
Bestuurders	• Periodieke evaluaties in bestuursraad (halfjaarlijks)						x					x
Scholen en lerarenopleidingen	• Interne evaluatie van de HOS binnen de eigen organisatie met alle betrokkenen die leiden tot concrete verbeteracties voor de eigen organisatie en overkoepelend voor de HOS (jaarlijks)										x	x

Bijlage 1 Opleidingsprogramma HOS

Opmerking: kwaliteitszorg/evaluatie is geïntegreerd in het opleidingsprogramma. Iedere werkbijeenkomst sluit af met het ophalen van tips en tops. Daarnaast zijn er aparte evaluatiemomenten tijdens de praktijkdagen.

Startbijeenkomst	Woensdag 09-09-2020 (OP1)	08.30 - 17.00u	Op de eigen stageschool	Studenten, schoolcoördinatoren en -opleiders
Inloop: 08.30u	Inspiratiesessie met Kees van Amstel (live-stream vanaf 09:00u)			
	Kennismaking met de HOS			
	Stagevoorlichting			
	Je opleidingstraject binnen de HOS: aan de slag!			
	Afspraken maken met je stageschool			
	Op je stageschool			
Praktijkdag 1	Woensdag 30-09-2020 (OP1)	09.30 - 15.45u	Diamant College	Studenten, co-docenten, school- en instituutcoördinatoren en -opleiders
		thema 1 (basislijn)	thema 2 (de leerling in beeld)	thema 3 (verdieping)
09.30 - 10.00u	Welkom/introductie door ontvangende school (plenair)			
10.00 - 11.30u	Werkbijeenkomst 1 (thema naar keuze)	Basis op orde 1 (Tim Rombouts en Teun Arts)	Ict: de leerling in beeld 1 (Tim Paardekoper en David Baarspul)	Passend onderwijs 1: vmbo (Anouk van Dijk)
11.30 - 12.30u	Pauze en ontmoeting met je instituutopleider			
12.30 - 14.00u	Werkbijeenkomst 2 (thema naar keuze)	Basis ict in de klas 1 (Tim Paardekoper en David Baarspul)	De leerling in beeld: activerende werkvormen 1 (Emiel van der Hart en Arjen Dondorp)	Intervisie (Gitta de Graaf/Sjaak Nuijt/Monique Andringa en Job Bosma)
14.00 - 14.15u	Pauze			
14.15 - 15.45u	Werkbijeenkomst 3 (thema naar keuze)	Vragenuurtje: stel je vraag aan je IO-er, SO-er of co-docent (alle beschikbare IO-ers, SO-ers, co-docenten)	Praktijkonderzoek (Emiel van der Hart en Arjen Dondorp)	Workshop houding en stemgebruik voor de klas (workshopleider n.t.b.)

Stagebegeleiding / intervisie op de scholen	Woensdag 28-10-2020 (OP1)			
<i>In te vullen door de scholen i.s.m. de instituten</i>				
Praktijkdag 2 + innomo	Woensdag 25-11-2020 (OP2)	10.00 - 18.30u	s-Gravendreef College	Studenten, co-docenten, school- en instituutskoördinatoren en - opleiders (+ bij innomo: wpb- ers, leidinggevers, starters)
		thema 1 (basislijn)	thema 2 (de leerling in beeld)	thema 3 (verdieping)
10.00 - 10.30u	Welkom/introductie door ontvangende school (plenair)			
10.30 - 12.00u	Werkbijeenkomst 1 (thema naar keuze)	Basis op orde 2 (Tim Rombouts en Teun Arts)	Ict: de leerling in beeld 2 (Tim Paardekoper en David Baarspul)	Passend onderwijs 2: gymnasium (Linda van de Beek)
12.00 - 13.00u	Pauze en ontmoeting met je instituutsopleider			
13.00 - 14.30u	Werkbijeenkomst 2 (thema naar keuze)	Basis op orde 3: het vmbo (Tim Rombouts en Teun Arts)	De leerling in beeld: activerende werkvormen 2 (Emiel van der Hart en Arjen Dondorp)	Intervisie (Gitta de Graaf/Sjaak Nuijt/Monique Andringa en Job Bosma)
14.30 - 14.45u	Pauze			
14.45 - 16.00u	Werkbijeenkomst 3 / studentenpanel / intervisie	Basis ict in de klas 2 (Tim Paardekoper en David Baarspul)	Studentenpanel (Leonie Drabbe en Ikram el Ayadi)	Intervisie (Gitta de Graaf/Sjaak Nuijt/Monique Andringa en Job Bosma)
16.00 - 17.00u	Innomo (plenaire spreker)			
17.00 - 18.30u	Rondetafel gesprekken (inclusief maaltijd) (o.l.v. school- en instituutskoördinatoren)			
Stagebegeleiding / intervisie op de scholen	Woensdag 13-01-2021 (OP2)			

<i>In te vullen door de scholen i.s.m. de instituten</i>				
Praktijkdag 3 + innomo	Woensdag 17-02-2021 (OP3)	10.00 - 18.30u	s-Gravendreef College	Studenten, co-docenten, school- en instituutskoördinatoren en -opleiders (+ bij innomo: wpb-ers, leidinggevers, starters)
		thema 1 (basislijn)	thema 2 (de leerling in beeld)	thema 3 (verdieping)
10.00 - 10.30u	Welkom/introductie door ontvangende school (plenair)			
10.30 - 12.00u	Werkbijeenkomst 1 (thema naar keuze)	Basis op orde 1 (Tim Rombouts en Teun Arts)	Ict: de leerling in beeld 1 (Tim Paardekoper en David Baarspul)	Passend onderwijs 1: vmbo (Anouk van Dijk)
12.00 - 13.00u	Pauze en ontmoeting met je instituutsopleider			
13.00 - 14.30u	Werkbijeenkomst 2 (thema naar keuze)	Basis ict in de klas 1 (Tim Paardekoper en David Baarspul)	De leerling in beeld: activerende werkvormen 1 (Emiel van der Hart en Arjen Dondorp)	Intervisie (Monique Andringa en Job Bosma)
14.30 - 14.45u	Pauze			
14.45 - 15.45u	Vragenuurtje / studentenpanel / workshop	Vragenuurtje: stel je vraag aan je IO-er, SO-er of co-docent (alle beschikbare IO-ers, SO-ers, co-docenten)	Studentenpanel (Leonie Drabbe en Ikram el Ayadi)	Workshop groeimindset (onder voorbehoud)
16.00 - 17.00u	Innomo (plenaire spreker)			
17.00 - 18.30u	Rondetafel gesprekken (inclusief maaltijd) (o.l.v. school- en instituutskoördinatoren)			
Stagebegeleiding / intervisie op de scholen	Woensdag 31-03-2021 (OP3)			
<i>In te vullen door de scholen i.s.m. de instituten</i>				

Praktijkdag 4	Woensdag 12-05-2021 (OP4)	09.30 - 15.45u	Roemer Visscher College	Studenten, co-docenten, school- en instituuetscoördinatoren en -opleiders
		thema 1 (basislijn)	thema 2 (de leerling in beeld)	thema 3 (verdieping)
09.30 - 10.00u	Welkom/introductie door ontvangende school (plenair)			
10.00 - 11.30u	Werkbijeenkomst 1 (thema naar keuze)	Basis op orde 2 (Tim Rombouts en Teun Arts)	Ict: de leerling in beeld 2 (Tim Paardekoper en David Baarspul)	Passend onderwijs 2: gymnasium (Linda van de Beek)
11.30 - 12.30u	Pauze en ontmoeting met je instituutopleider			
12.30 - 14.00u	Werkbijeenkomst 2 (vast onderdeel / geen keuzemogelijkheid)	CGI-voorbereiding / intervisie (voor hbo-studenten) (Sjaak Nuijt + IO-er)	CGI-voorbereiding / intervisie (voor hbo-studenten) (Sjaak Nuijt + IO-er)	Intervisie / stagebegeleiding (voor wo-studenten) (Gitta de Graaf, Ruud van Uffelen, Monique Andringa en Job Bosma)
14.00 - 14.15u	Pauze			
14.15 - 15.45u	Werkbijeenkomst 3 (thema naar keuze)	Basis ict in de klas 2 (Tim Paardekoper en David Baarspul)	De leerling in beeld: activerende werkvormen 2 (Emiel van der Hart en Arjen Dondorp)	Workshop houding en stemgebruik voor de klas (workshopleider n.t.b.)
Hbo studenten: CGI's	Maandag 14-06-2021 en dinsdag 15-06-2021 (OP4)	9.00 - 17.00u	Tijdstip varieert, planning per school	School- en instituutopleiders
9.00 - 17.00u	<i>Tijdstip varieert, planning per school</i>			
Afsluitende bijeenkomst	Woensdag 16-06-2021 (OP4)	16.00 - 20.00u	Corbulo College	Alle betrokkenen binnen de HOS
16.00 - 16.10u	Welkom/introductie door ontvangende school (plenair)			
16.10 - 17.30u	Presentaties studenten (in subgroepen)			
17.30 - 18.00u	Evalueren / tips en tops (in subgroepen)			
18.00 - 20.00u	Barbecue			

Bijlage 2 HOS Procedure verdeling stageplaatsen en bespreekpunten intakegesprek student⁶

Versie 11 april 2019

Werkwijze en planning

	Wanneer	Wat?	Wie?	Toelichting
1.	April	Afstemmen jaarplan / quota met DB en stuurgroep	Stagecoördinator, DB, stuurgroep, programmamanager	Jaarlijks opnieuw vast te stellen, o.a. mede afhankelijk leerlingenaantal scholen
2.	April	De beschikbare stageplaatsen binnen scholen inventariseren (naar vak, bovenbouw en onderbouw)	Stagecoördinator o.b.v. input schoolcoördinatoren	In beeld krijgen voor welke vakken er plaatsen zijn, hoe de verdeling onder-bovenbouw en hbo/wo is
3.	Begin mei	Verdeling maken van beschikbare stageplaatsen over wo en hbo, ter goedkeuring voorleggen aan scholen, DB en programmamanager	Stagecoördinator, DB, programmamanager	Alle ingevulde schoolformulieren bundelen en verdelen van de stageplaatsen over hbo en wo, rekening houdend met quota en door te plaatsen hbo-studenten
4.	Begin mei	Bepalen benodigde stageplaatsen (aantal, vak) voor roulerende hbo-studenten o.b.v. huidig studentenoverzicht	Stagecoördinator o.b.v. input schoolcoördinatoren	Uitgangspunt is dat hbo-studenten binnen de HOS doorstromen naar een andere HOS-school
5.	Begin mei	Inventariseren voorkeuren voor volgende stageschool bij hbo-studenten t.b.v. doorplaatsing	Instituutsopleider HR	Dit om bij de verdeling van de stageplaatsen waar mogelijk rekening te houden met de voorkeuren en leerdoelen van studenten
6.	Medio mei	Wo: De beschikbare wo-stageplaatsen (incl. quota) en informatie over de plaatsingsprocedure communiceren aan de wo-lerarenopleidingen	Stagecoördinator	Het overzicht dat is gemaakt bij processtap 4 afstemmen met de wo lerarenopleidingen, zodat zij op basis hiervan kunnen gaan plaatsen. Uitgangspunt is zoveel mogelijk plaatsen in september. Februari om de openstaande plaatsen 'op te vullen'.
7.	Eind mei	Wo: Beschikbare stageplaatsen in onderling overleg verdelen	Lerarenopleidingen	ICLON en TU Delft/SEC overleggen onderling over de verdeling van de plaatsen.
8.	Medio mei	Hbo: Opstellen overzicht plaatsingsmogelijkheden rotatie hbo-studenten binnen HOS (ter voorbereiding op werkgroep)	Stagecoördinator in overleg met programmamanager	Op basis van de hbo-studenten binnen de HOS inventariseren van de mogelijkheden voor doorplaatsing binnen de HOS.

⁶ Deze procedure is grotendeels gebaseerd op de procedure van NOD Haaglanden.

9.	Eind mei	Hbo: bespreken (door)plaatsing hbo-studenten in werkgroep	Stagecoördinator, programmamanager, scholen, HR	Vast bespreekpunt in werkgroep. Voor alle roulerende hbo-studenten wordt gepoogd een passende plek binnen de HOS te vinden.
10.	Eind mei	Hbo: Het overzicht van doorgeplaatste studenten en de nog openstaande hbo-stageplaatsen (incl. quota) en informatie over de plaatsingsprocedure communiceren aan de hbo-lerarenopleidingen	Stagecoördinator	Gezien de uitval van hbo-studenten zullen er nog enkele nieuwe hbo-studenten kunnen instromen. De openstaande plekken worden afgestemd met de HR. Verder stromen studenten Engels en geschiedenis pas in, in het 2 ^e jaar (septemberstart).
11.	Mei/juni en december	Plaatsingsvoorstel aan de scholen mailen (cc naar stagecoördinator), inclusief informatie over wijze waarop studenten zijn geïnformeerd over/voorbereid op hun stage	Lerarenopleidingen	De lerarenopleidingen plaatsen de studenten conform de quota en rekening houdend met de doorplaatsing van studenten. De lero's informeren de scholen en de stagecoördinator tijdig en volledig.
12.	Juni	Optioneel: speeddates met roulerende hbo-studenten tijdens afsluitende HOS-bijeenkomst, kennismaking met volgende stageschool	Scholen	Via speeddates kunnen studenten tijdens de afsluitende HOS-bijeenkomst alvast kennismaken met hun volgende stageschool. Zij kunnen op dit moment geen voorkeur meer uitspreken, want ze zijn al geplaatst.
13.	Juni en december/januari	Plannen en voeren kennismakingsgesprekken met de studenten	Scholen (zowel schoolopleider als wpb-er zijn bij het gesprek aanwezig)	Wordt gepland door de schoolcoördinatoren; zij zorgen ervoor dat er kennis wordt gemaakt met zowel de schoolopleider als de wpb-er. Bij grote twijfel aan de kant van de school of de student wordt hierover afgestemd met de lerarenopleiding.
14.	Juni en januari	Doorgeven welke studenten definitief zijn geplaatst aan stagecoördinator	Scholen	Dit t.b.v. het volledige overzicht en de verdeling van de middelen.
15.	Juli en december	Aanleveren van gegevens van geplaatste studenten aan de administratief ondersteuner, inclusief informatie over de categorieën van de regeling opleidingsscholen	Stagecoördinator	Dit t.b.v. het volledige overzicht en de verdeling van de middelen.

KENNISMAKINGSGESPREK STUDENTEN - bespreekpunten

VOORAF

- Bereid je goed voor op eerste contact met de stageschool.
 - Op het stageadres hoor je bij het personeel en niet bij de leerlingen.
 - Besteed (dus) aandacht aan uiterlijk en omgangsvormen.
 - Bekijk de site van de school en lees je in over de school waar je stage gaat lopen

INFO VAN DE STUDENT

- Praktische informatie
 - Adres
 - Telefoonnummer
 - Geboortedatum en –plaats
 - Mailadres
 - CV (voorgeschiedenis)
- Motivatie voor het onderwijs
- Motivatie voor de HOS
- Motivatie voor de school
- Leerdoelen

INFO VAN school en de HOS

- Schoolspecifiek
 - Karakterisering van de school
 - Kledingvoorschriften (hoofddoekjes etc.)
 - Gedragsvoorschriften (hand geven e.d.)
 - VOG
 - Geheimhouding / vertrouwelijkheid
- Waar zeg je ja tegen als je bij HOS komt?
 - Traject bij de HOS-scholen, binnen de HOS wisselen van school
 - Schoolopleider en werkplekbegeleider
 - Locatie-overstijgende bijeenkomsten, zoals intervisie, leerwerktaken etc.
- Wat zijn je verwachtingen t.a.v. je stage.
- Hoe zijn (indien van toepassing) de voorgaande stages verlopen?
- Waar wil je aan werken tijdens je stage?
- Hoe verloopt je studie?
- Wat mag je van de school verwachten en wat niet? (Rekening houden met de mogelijkheden binnen school).

Bijlage 3 Profiel werkplekbegeleider⁷

De werkplekbegeleider binnen de HOS

De werkplekbegeleider is verantwoordelijk voor de begeleiding en opleiding van een student bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk. Het betreft activiteiten die betrekking hebben op de eerstelijns ondersteuning van de student op de werkplek. De werkplekbegeleider houdt de schoolopleider op de hoogte van de voortgang van de student.

De HOS-scholen borgen dat de taken van de werkplekbegeleider worden uitgevoerd binnen de school. Er kunnen verschillen tussen de scholen bestaan met betrekking tot de verdeling van de taken tussen de functionarissen die op de school zijn aangesteld voor de opleidingsschool.

Kerntaak

De werkplekbegeleider vervult de volgende kerntaak binnen de HOS (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

- het begeleiden van studenten bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk.

Taken van de werkplekbegeleider

1. De student wegwijs maken binnen de vaksectie, fungeren als klankbord en vraagbaak.
2. Voeren van voldoende begeleidingsgesprekken met de student (wo-studenten: wekelijks, hbo-studenten: tweewekelijks).
3. Inzetten van verschillende begeleidingsstijlen, passend bij eigenschappen en opleidingsfase van de student.
4. Zich via de student verdiepen in de stageleerlijn, opdrachten/leerwerktaken, leerdoelen en de stage-eisen van de student; de student is hiervoor verantwoordelijk.
5. Observeren van lessen van de student en het invullen van lesobservaties.
6. Constructief feedback geven aan de student, gevraagd en ongevraagd, onder andere op het persoonlijk ontwikkelplan / leerwerkplan van de student.
7. Voortgang in het leerproces en onderzoek van de student volgen, signaleren van eventuele stagnatie of andere belemmeringen in het leerproces.
8. Adviseren van de schoolopleider/schoolcoördinator en, waar nodig en in overleg, de instituutopleider over de voortgang en de beoordeling van de student.
9. Organiseren van geschikte leerervaringen / ontwikkelmogelijkheden voor de student in de klas, bijv. bij collega's in het team / de vaksectie (de werkplekbegeleider blijft aanspreekpunt).
10. Studenten voldoende ruimte en gelegenheid bieden om pedagogisch en didactisch te onderzoeken en vernieuwen.
11. Samenwerken met de schoolopleider(s) en andere werkplekbegeleiders.
12. Reflecteren en professionaliseren in de rol van werkplekbegeleider.

Competenties

Hieronder worden de competenties van de werkplekbegeleider uitgewerkt volgens de vier bekwaamheidsgebieden van de Velon beroepsstandaard.

1. Opleidingsdidactisch bekwaam

- a. Vormgeven van leerprocessen van (aanstaande) leraren
 - ondersteunt de student bij het doorlopen van het ontwikkelingsproces en het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan (POP) en leerwerkplan als onderdeel van het portfolio
 - vertaalt de ontwikkelbehoeften van studenten/nieuwe docenten naar concrete begeleidings- en opleidingsactiviteiten in het HOS-opleidingsprogramma
- b. Voorbeeldmatig opleiden
 - zet zijn eigen functioneren voorbeeldmatig in, biedt de student/nieuwe docent gelegenheid zijn lessen te observeren en expliciteert, onderbouwt en verantwoordt zijn (opleidings)didactische keuzes
 - durft ruimte te bieden voor het uitproberen van vernieuwing op pedagogisch en didactisch gebied en het onderzoeksmatig handelen van de student
 - durft eigen observaties en interpretaties ter discussie te stellen, maakt eigen handelen bespreekbaar
- c. Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk

⁷ Het competentieprofiel is grotendeels gebaseerd op het competentieprofiel van de werkplekbegeleider van NOD Haaglanden.

- draagt kennis en ervaring over, fungeert als vraagbaak op vakdidactisch gebied en wijst studenten/nieuwe docenten op relevante vakliteratuur
- daagt studenten/nieuwe docenten uit om een koppeling te maken tussen praktijk en theorie
- fungeert als vraagbaak op vakdidactisch en vakinhoudelijk gebied
- stimuleert studenten om het geleerde op het gebied van pedagogische en didactische vernieuwing te vertalen naar de praktijk
- spreekt studenten/nieuwe docenten aan op concreet waarneembaar gedrag, gebruikt reflectie als effectief middel in de begeleiding en legt verbinding tussen praktijk en theorie

2. Agogisch bekwaam

- a. Interpersoonlijk handelen
 - stelt in de begeleiding de student centraal en doet recht aan diens ontwikkelingsproces
 - stimuleert en motiveert de student/nieuwe docent, biedt stapsgewijs meer ruimte voor zelfstandigheid en verantwoordelijkheid
- b. Omgaan met diversiteit
 - stemt zijn manier van begeleiden af op de behoefte en de leerstijl van de student/nieuwe docent
- c. Begeleiden van de ontwikkeling van beroepsidentiteit
 - laat de student/nieuwe docent zelfstandig problemen oplossen, denkt mee maar neemt de verantwoordelijkheid niet over
 - biedt studenten/nieuwe docenten de ruimte om een eigen stijl te ontwikkelen

3. Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam

- a. Vormgeven aan samen opleiden
 - informeert de schoolopleider en/of instituutsopleider over de ontwikkeling van student/nieuwe docent, signaleert tijdig knelpunten in de ontwikkeling en benoemt deze
 - adviseert de schoolopleider/schoolcoördinator en, waar nodig en in overleg, de instituutsopleider over de voortgang van de student, zowel gevraagd als ongevraagd
- b. Werken in een multidisciplinair team
 - onderhoudt contacten met instituutsbegeleiders, schoolopleiders en collega-werkplekbegeleiders binnen de opleidingsschool

4. Ontwikkelingsbekwaam

- a. Reflectie
 - kwalificeert zichzelf als een voortdurend lerende en reflecterende begeleider
 - herkent en erkent eigen kwaliteiten en mogelijkheden en houdt ze op peil
 - neemt actief deel aan (intervisie)bijeenkomsten voor werkplekbegeleiders op de eigen school
- b. Onderzoekend handelen
 - toont een kritische en onderzoekende houding ten aanzien van het opleiden van studenten/nieuwe docenten en probeert zijn werkwijze voortdurend te verbeteren, benut hierin ook relevante ontwikkelingen en literatuur
 - staat open voor vernieuwing op pedagogisch en didactisch gebied en biedt studenten voldoende ruimte en gelegenheid voor het uittesten van nieuwe ideeën
 - analyseert op basis van het uittesten ervan samen met de student hoe effectief deze onderwijskundige vernieuwingen zijn
- c. Onderhouden van de eigen professionaliteit
 - informeert zich actief over het opleiden van leraren, leest vakliteratuur, documentatie etc. en woont bijeenkomsten bij (intern en extern)

Bijlage 4 Profiel schoolopleider en schoolcoördinator⁸

Dit profiel bevat de taken en competenties voor de schoolopleider en de schoolcoördinator, geordend naar de bekwaamheidsgebieden van de Velon beroepsstandaard. De taken/competenties die alleen van toepassing zijn op de schoolcoördinator, zijn cursief weergegeven.

De HOS-scholen borgen dat deze taken worden uitgevoerd binnen de school. Er kunnen verschillen tussen de scholen bestaan met betrekking tot de verdeling van de taken tussen de functionarissen die op de school zijn aangesteld voor de opleidingsschool.

De schoolopleider binnen de HOS

De schoolopleider treedt op als 'algemeen begeleider en opleider' van de groep studenten op de school en fungeert als het bruggenhoofd tussen de school en de lerarenopleiding. De schoolopleider verzorgt in samenwerking met de schoolcoördinator (intervisie)bijeenkomsten en opleidingsactiviteiten (op het niveau van de school en de opleidingsschool) en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de leerwerkplek, de begeleiding en de beoordeling op de school⁹. De schoolopleider ondersteunt de werkplekbegeleiders en stuurt hen aan. Veelal speelt de schoolopleider ook een rol bij de inductie van net afgestudeerde docenten en de begeleiding van nieuwe docenten.

De schoolcoördinator binnen de HOS

De schoolcoördinator is altijd een schoolopleider met extra taken. De schoolcoördinator stuurt het opleidingsteam bestaande uit werkplekbegeleiders en schoolopleiders op de school inhoudelijk en organisatorisch aan, organiseert overleg met schoolopleiders en werkplekbegeleiders, stuurt professionaliseringsactiviteiten aan, draagt zorg voor de administratie van begeleidingsgegevens, stemt af met de directie van de school en werkt samen met de scholen en lerarenopleidingen binnen de HOS bij de ontwikkeling van het samen opleiden.

Kerntaken

De schoolopleider / schoolcoördinator vervult de volgende kerntaken binnen de HOS (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

1. Begeleiden en opleiden van studenten en nieuwe docenten in de school
2. *Organiseren / coördineren van het opleiden in de school*
3. Bewaken van de kwaliteit van de werkplek, begeleiding en beoordeling in de school
4. Bijdrage leveren aan (beleids)ontwikkeling op het gebied van het samen opleiden

Taken van de schoolopleider:

1. De student wegwijs maken binnen de school.
2. Begeleiden en opleiden van een groep studenten in de school:
 - Voeren van voldoende begeleidings- en evaluatiegesprekken met (groepen) studenten (minimaal 2 overlegmomenten per student per jaar);
 - Voortgang in het leerproces en onderzoek van studenten bewaken, gepaste actie ondernemen bij eventuele belemmeringen in het leerproces, in overleg met de werkplekbegeleider;
 - Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk;
 - Observeren, evalueren en nabespreken van de lessen van studenten (1 keer in het midden van de stageperiode);
 - Organiseren van collegiale consultatie en intervisie in samenwerking met de schoolcoördinator;
 - Zich verdiepen in de stageleerlijn, opdrachten/leerwerktaken en leerdoelen van de studenten.
 - Organiseren van geschikte leerervaringen / ontwikkelmogelijkheden voor de student in de school en organiseren van feedback van collega's.
3. Opleiden van studenten binnen de HOS:
 - Ontwikkelen van het werkplekcurriculum voor de HOS, inclusief een programma voor pedagogische en didactische vernieuwing;

⁸ Het competentieprofiel is grotendeels gebaseerd op het competentieprofiel van de schoolopleider/schoolcoördinator van NOD Haaglanden.

⁹ Criteriumgerichte interviews hbo niveau 1 en 2 en beoordelingsgesprekken wo; voor hbo assessments niveau 3 en 4 worden onafhankelijke assessoren ingezet door het assessmentbureau.

- Organiseren en verzorgen van leeractiviteiten voor studenten binnen het werkplekcurriculum van de HOS;
 - Inventariseren van onderzoeksthema's voor studentenonderzoek in het kader van pedagogische en didactische vernieuwing.
4. Beoordelen van het praktijkgedeelte van de opleiding van de studenten in samenwerking met de instituutsopleider.
- Verzamelen van informatie over het functioneren van studenten, onder andere bij de betrokken werkplekbegeleider.
 - Vormen van een objectief en onafhankelijk oordeel over het functioneren van studenten aan de hand van de gestelde beoordelingscriteria en geldende procedures van de betreffende lerarenopleiding.
 - Voeren van beoordelingsgesprekken met studenten¹⁰.
5. Bewaken van de kwaliteit van de werkplek, begeleiding en beoordeling in de school.
- Aansturen, ondersteunen en begeleiden van werkplekbegeleiders;
 - Leiding geven aan gesprekken, overleg en vergaderingen met werkplekbegeleiders;
 - Organiseren van intervisie en professionalisering voor werkplekbegeleiders;
 - Volgen van relevante ontwikkelingen op het gebied van samen opleiden en op het gebied van pedagogisch en didactisch vernieuwen.
 - Borgen dat studenten in de school voldoende ruimte en gelegenheid krijgen om pedagogisch en didactisch te onderzoeken en vernieuwen, o.a. zorgen voor draagvlak.
6. Samenwerken met de instituutsopleiders en de andere schoolopleiders binnen de HOS
7. Op overkoepelend niveau meedenken met de scholen en de lerarenopleidingen over het curriculum van de lerarenopleidingen.
8. Reflecteren en professionaliseren.
- Extra taken van de schoolcoördinator:*
9. *Tijdig (voor aanvang stage) regelen van praktische zaken voor studenten (bijv. inloggegevens, sleutels, VOG, stagecontract).*
10. *Inhoudelijk en organisatorisch aansturen van het opleidingsteam op school.*
11. *Organiseren van overleg met schoolopleiders en werkplekbegeleiders op school.*
12. *Organiseren van (intervisie)bijeenkomsten en opleidingsactiviteiten in samenwerking met de schoolopleiders (op het niveau van de school) en schoolcoördinatoren van andere HOS-scholen (op het niveau van de opleidingsschool).*
13. *Signaleren van professionaliseringsbehoeften van het opleidingsteam op school.*
14. *Afstemmen van professionaliseringsbehoeften op HOS-niveau.*
15. *Aansturen van professionaliseringsactiviteiten voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders.*
16. *Inrichten en organiseren van een professionele leergemeenschap in de school op het gebied van pedagogisch en didactisch vernieuwen.*
17. *Draagvlak creëren bij collega's, ouders en leerlingen voor de opleiding van studenten en voor het uittesten van pedagogisch didactische vernieuwing.*
18. *Zorgdragen voor de administratie van studenten en begeleidingsgegevens.*
19. *Afstemmen met de directie van de school over het samen opleiden, adviseren in alle zaken die de opleidingsschool betreffen.*
20. *Samenwerken met de scholen en lerarenopleidingen binnen de HOS bij de ontwikkeling van het samen opleiden.*
21. *Zorgdragen voor de evaluatie en kwaliteitszorg van de begeleiding en opleiding binnen de school.*
22. *Deelnemen aan de werkgroep samen opleiden van de HOS.*

Competenties

Hieronder worden de competenties van de schoolopleider / schoolcoördinator uitgewerkt volgens de vier bekwaamheidsgebieden van de Velon beroepsstandaard.

5. Opleidingsdidactisch bekwaam

- d. Vormgeven van leerprocessen van (aanstaande) leraren
- ondersteunt de student/nieuwe docent bij het bepalen van de leeractiviteiten in relatie tot de leerdoelen, passend bij de duur en fasering van hun opleidingsvariant, hun stagedoelen en persoonlijke leerdoelen

¹⁰ Criteriumgerichte interviews hbo niveau 1 en 2 en beoordelingsgesprekken wo; voor hbo assessments niveau 3 en 4 worden onafhankelijke assessoren ingezet door het assessmentbureau.

- toont flexibiliteit en creativiteit, zoekt oplossingen om de student/nieuwe docent voldoende ontwikkelmogelijkheden en onderwijsvariatie te bieden en kijkt zo nodig naar oplossingen over de school/locatiegrenzen heen
- e. Voorbeeldmatig opleiden
 - expliciteert, onderbouwt en verantwoordt zijn (opleidings)didactische keuzes
 - vervult een stimulerende rol op het gebied van vernieuwing op pedagogisch en didactisch gebied en zorgt voor draagvlak; durft hiervoor voldoende ruimte en mogelijkheden te creëren in de school
 - durft eigen observaties en interpretaties ter discussie te stellen, maakt eigen handelen bespreekbaar
- f. Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk
 - spreekt studenten/nieuwe docenten aan op concreet waarneembaar gedrag, gebruikt reflectie als effectief middel in de begeleiding en legt verbinding tussen praktijk en theorie
 - vertaalt de ontwikkelbehoeften van studenten/nieuwe docenten naar concrete begeleidings- en opleidingsactiviteiten in het HOS-opleidingsprogramma, verwijst naar relevante vakliteratuur
 - is bereid om deze ontwikkelbehoeften te vertalen naar gewenste aanpassingen in het curriculum van de lerarenopleidingen
- g. Beoordelen van de ontwikkeling van (aanstaande) leraren
 - vormt een objectief en onafhankelijk oordeel over het functioneren van een student aan de hand van de gestelde beoordelingscriteria en geldende procedures van de betreffende lerarenopleiding, verzamelt hiervoor informatie over het functioneren van studenten, bijvoorbeeld bij de betrokken werkplekbegeleider
 - beargumenteert zijn beoordeling op gedegen wijze, legt zijn onderbouwing helder en beknopt vast en geeft constructieve feedback aan de student

6. Agogisch bekwaam

- d. Interpersoonlijk handelen
 - stelt in de begeleiding de student centraal en doet recht aan diens ontwikkelingsproces
 - stimuleert en motiveert de student/nieuwe docent, biedt stapsgewijs meer ruimte voor zelfstandigheid en verantwoordelijkheid
- e. Omgaan met diversiteit
 - stemt zijn manier van begeleiden af op de behoefte en de leerstijl van de student/nieuwe docent
- f. Begeleiden van de ontwikkeling van beroepsidentiteit
 - biedt studenten/nieuwe docenten de ruimte om een eigen stijl te ontwikkelen
 - laat de student/nieuwe docent zelfstandig problemen oplossen, denkt mee maar neemt de verantwoordelijkheid niet over

7. Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam

- c. Vormgeven aan samen opleiden
 - organiseert de leeromgeving van studenten/nieuwe docenten, creëert daarbinnen voldoende mogelijkheden voor pedagogisch en didactisch vernieuwen
 - stemt af met werkplekbegeleider en instituutsopleider over het opleidingstraject van de student/nieuwe docent, maakt duidelijke afspraken
 - *geeft – in samenspraak met de schoolleiding – invulling aan de opleidingsstructuur op school*
 - *organiseert de plaatsing van studenten/nieuwe docenten op een leerwerkplek*
 - *volgt actuele ontwikkelingen rondom het samen opleiden en pedagogisch didactische vernieuwing en vertaalt die ontwikkelingen naar het samen opleiden binnen de opleidingsschool*
- d. Werken in een multidisciplinair team
 - begeleidt werkplekbegeleiders (trainen, voeren van begeleidingsgesprekken, begeleiden van intervisie, lesobservatie, *professionele leergemeenschap op het gebied van pedagogisch en didactisch vernieuwen*)
 - onderhoudt regelmatig contact met de instituutsopleider van de lerarenopleiding van de student / nieuwe docent

- begeleidt het team van werkplekbegeleiders bij de uitvoering van hun werkzaamheden, voert regelmatig gesprekken met hen over de voortgang in de begeleiding van de student/nieuwe docent
- signaleert professionaliseringsbehoeften van werkplekbegeleiders en doet voorstellen voor professionalisering, rekening houdend met het HOS-professionaliseringsaanbod
- e. Bijdragen aan de organisatie van de lerarenopleiding
 - verzorgt leeractiviteiten op school die het leerproces ondersteunen (bijv. intervisiebijeenkomsten, cursussen/workshops), houdt hierbij rekening met de samenstelling en de behoeften van de groep studenten / nieuwe docenten
 - organiseert leeractiviteiten op school die het leerproces ondersteunen, zorgt voor een samenhangend programma
- f. Bijdragen aan beleid van het opleiden van leraren
 - creëert draagvlak bij collega's, ouders en leerlingen voor de opleiding van studenten/nieuwe docenten en voor het uittesten van pedagogisch didactische vernieuwing
 - werkt samen met de scholen en lerarenopleidingen bij de ontwikkeling van het programma, procedures etc.
 - adviseert de schoolleiding in alle zaken die de opleidingsschool en de ontwikkeling ervan betreffen
 - is belast met de evaluatie en de kwaliteitszorg van de begeleiding en opleiding binnen de school

8. Ontwikkelingsbekwaam

- d. Reflectie
 - kwalificeert zichzelf als een voortdurend lerende en reflecterende begeleider
 - herkent en erkent eigen kwaliteiten en mogelijkheden en houdt ze op peil
- e. Onderzoekend handelen
 - toont een kritische en onderzoekende houding ten aanzien van het opleiden van studenten/nieuwe docenten en probeert zijn werkwijze voortdurend te verbeteren, benut hierin ook relevante ontwikkelingen en literatuur
- f. Onderhouden van de eigen professionaliteit
 - informeert zich actief over het opleiden van leraren, leest vakliteratuur, documentatie etc. en woont bijeenkomsten bij (intern en extern)

Competentiematrix				
Competenties	Kerntaken			
	1	2	3	4
1. Opleidingsdidactisch bekwaam				
a. Vormgeven van leerprocessen van (aanstaande) leraren	X			
b. Voorbeeldmatig opleiden	X			
c. Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk	X			
d. Beoordelen van de ontwikkeling van (aanstaande) leraren	X			
2. Agogisch bekwaam				
a. Interpersoonlijk handelen	X			
b. Omgaan met diversiteit	X			
c. Begeleiden van de ontwikkeling van beroepsidentiteit	X			
3. Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam				
a. Vormgeven aan samen opleiden	X	X	X	
b. Werken in een multidisciplinair team	X	X	X	
c. Bijdragen aan de organisatie van de lerarenopleiding	X	X		
d. Bijdragen aan beleid van het opleiden van leraren		X	X	X
4. Ontwikkelingsbekwaam				
a. Reflectie	X	X	X	X
b. Onderzoekend handelen	X	X	X	X
c. Onderhouden van de eigen professionaliteit	X	X	X	X

Bijlage 5 Profiel instituutsopleider¹¹

Taken instituutsopleider

De instituutsopleider:

1. is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van het werkplekleren in samenspraak met de schoolopleider;
2. begeleidt de student op de school bij het doorlopen van het ontwikkelingsproces en bespreekt de leerdoelen en voortgang van de student;
3. legt lesbezoek(en) af en bespreekt deze na;
4. leidt toe naar de eindbeoordeling;
5. verbindt bij de begeleiding van de student de theorie aan de praktijk van de HOS-scholen en het opleidingsprogramma van de HOS;
6. bespreekt de ontwikkeling van de student met de werkplekbegeleider en/of schoolopleider;
7. overlegt (indien nodig) met de werkplekbegeleider en/of schoolopleider over de opleiding en begeleiding van studenten;
8. signaleert curriculum- of onderwijsontwikkelingen op het instituut (HR, ICLON of SEC) waarbij de opleidingsschool een bijdrage kan leveren en brengt daartoe partijen bij elkaar;
9. heeft zicht op de specifieke kwaliteiten van de scholen binnen de HOS en benut deze zowel binnen de HOS als binnen het onderwijsprogramma op het instituut (HR, ICLON of SEC);
10. kan onderzoeksactiviteiten op de opleidingsschool (mede) begeleiden, organiseren en coördineren;
11. kan voorbeeldlessen, workshops of (een deel van) cursussen verzorgen aan (delen van) het schoolteam en studenten;
12. blijft altijd de contactpersoon vanuit het instituut (HR, ICLON of SEC) en zorgt mede voor het borgen van de eindkwalificaties van de opleiding;
13. neemt deel aan bijeenkomsten van de HOS en aan professionaliseringsbijeenkomsten voor instituutsopleiders.

¹¹ Opgesteld door Sjaak Nuijt, Hogeschool Rotterdam, in samenwerking met de voorbereidingsgroep professionalisering.

Bijlage 6 Profiel co-docent¹²

Een co-docent verzorgt samen met een instituutsopleider een gedeelte van het opleidingsprogramma in de praktijk. Een co-docent kan tevens een rol spelen in professionaliseringsactiviteiten.

Basiskwalificaties co-docent

1. beschikt over relevante en brede expertise en praktijkervaring op het domein van de opleiding;
2. is werkzaam in één van de aangesloten opleidingsscholen en kan de visie van de opleidingsscholen vertalen naar het opleidingsprogramma;
3. heeft een hbo-diploma of hoger behaald;
4. is in staat om de theorie die op de instituten wordt gegeven te vertalen naar relevante praktijkbijeenkomsten op de opleidingsschool;
5. is in staat intervisiebijeenkomsten voor zowel HBO als WO-studenten te leiden;
6. is in staat om samen met een trainer van een instituut professionaliseringsactiviteiten te ontwikkelen en verzorgen;
7. is in staat om regelmatig af te stemmen met relevante betrokkenen op de instituten (bijv. modulehouders, trainers, instituutsopleiders);
8. is in staat om mee te denken over de curriculumontwikkeling van de instituten (bijv. tijdens ontwerpessies);
9. is klantgericht en oprecht geïnteresseerd in de ontwikkeling van de student;
10. is sensitief: verplaatst zich in de beleavingswereld van de student;
11. is zich bewust van het eigen referentiekader en hanteert dit adequaat bij de uitvoering van zijn taken;
12. werkt efficiënt, accuraat en komt afspraken na;
13. communiceert toegankelijk en overtuigend, zowel mondeling als schriftelijk;
14. is leergericht en bereid te investeren in zichzelf.

Kwaliteiten van de co-docent

De co-docent is in staat om inhoudelijk en op professionele wijze studenten op te leiden conform de vereiste leerresultaten. De co-docent dient 'de wereld achter de leerresultaten' te kennen. Dat wil zeggen dat hij leerresultaten kan relateren aan uiteenlopende praktijksituaties, gedrag en bewijs van dat gedrag. Hij kan theorie en praktijk verbinden en goede relaties onderhouden met diverse vertegenwoordigers van de instituten.

Gedragsindicatoren co-docent

De co-docent:

- creëert een sfeer waarin de student volledig tot zijn recht kan komen;
- brengt structuur aan in het opleidingsprogramma en praktijkbijeenkomsten;
- past verschillende vraag- en gesprekstechnieken adequaat en op het juiste moment toe om:
 - o het competentieniveau van de student doelgericht te achterhalen;
 - o regie te voeren in praktijkbijeenkomsten;
- geeft constructieve feedback aan de studenten;
- legt het oordeel op toegankelijke wijze vast in een rapportage;
- gaat adequaat en klantgericht om met eventuele bezwaren tegen het eindoordeel.

¹² Opgesteld door Sjaak Nuijt, Hogeschool Rotterdam, in samenwerking met de voorbereidingsgroep professionalisering.

Tijdsinvestering

Praktijkmodules:

- een praktijkmodule bestaat meestal uit 3 bijeenkomsten van 2 uur;
- een praktijkmodule moet vooraf goed doorgesproken zijn met de instituten;
- en praktijkmodule wordt altijd geëvalueerd en afgestemd op de curricula van de instituten en dat brengt meestal een bijstelling met zich mee.

Werkplekbegeleidertrainingen:

- een werkplekbegeleiderstraining bestaat meestal uit 5 bijeenkomsten van 3 uur;
- een werkplekbegeleiderstraining moet vooraf goed doorgesproken worden met de trainer van het instituut en op maat worden gesneden voor de HOS.

Opmerking: voor overige activiteiten voor het opleidingsprogramma of professionalisering zal op maat bekeken moeten worden welke tijd hiervoor nodig is.

CONCEPT

Bijlage 7 Profiel assessor hbo¹³

Dit profiel heeft betrekking op de rol van assessor bij het assessment startbekwaam aan het einde van de hbo opleiding (niveau 4).

Basiskwalificaties van de assessor (landelijke afspraken):

De assessor:

- beschikt over relevante en brede expertise en praktijkervaring op het domein van de opleiding;
- is werkzaam in de opleiding (interne assessor) of in een relevante beroepspraktijk (externe assessor);
- heeft een hbo-diploma of hoger behaald;
- is klantgericht en oprecht geïnteresseerd in de ontwikkeling van de student;
- is sensitief: verplaatst zich in de beleavingswereld van de student;
- is zich bewust van het eigen referentiekader en hanteert dit adequaat bij de uitvoering van zijn taken;
- werkt efficiënt, accuraat en komt afspraken na;
- communiceert toegankelijk en overtuigend, zowel mondeling als schriftelijk;
- is leergericht en bereid te investeren in zichzelf.

Kwaliteiten van de assessor

De assessor is in staat om inhoudelijk en op professionele wijze te beoordelen of de student voldoet aan de vereiste competenties. Omdat de ontwikkeling en beoordeling van competenties gebeurt aan de hand van diverse praktijksituaties, dient een assessor 'de wereld achter de indicatoren' te kennen. Dat wil zeggen dat hij competenties kan relateren aan uiteenlopende praktijksituaties, gedrag en bewijs van dat gedrag.

1. ASSESSORENCOMPETENTIES MET GEDRAGSINDICATOREN

Competentie 1: Interpersoonlijk

- De assessor is in staat om een veilige beoordelingsomgeving te bieden, waarin deze de kandidaat faciliteert om zijn/haar ontwikkeling en competenties te etaleren.

1.1	Ik kan me inleven in de kandidaat en aansluiten bij diens behoeften.
1.2	Ik kan een vriendelijke en coöperatieve sfeer scheppen waarbinnen de kandidaat zich op haar gemak voelt, zonder de onafhankelijke beoordeling te schenden.
1.3	Ik kan het leren van de kandidaat als uitgangspunt in het assessment nemen.
1.4	Mijn houding is erop gericht om de kandidaat het maximale van zichzelf te laten zien.
1.5	Ik kan persoon en gedrag scheiden bij assessments.
1.6	Ik kan kandidaten stimuleren om voorbeelden die hun doorgemaakte ontwikkeling en hun competentieniveau illustreren te verwoorden.
1.7	Ik kan kandidaten ondersteunen bij het reflecteren op het eigen leerproces.
1.8	Ik heb inzicht in mijn eigen vooroordelen, subjectiviteit en oordeelsvorming en kan mij zelf daarin bijsturen.

Competentie 2: Informatie verzamelen

- De assessor is in staat om op adequate wijze informatie over het competentieniveau van de kandidaat te verzamelen door de juiste instrumenten in te zetten.

¹³ Opgesteld door Sjaak Nuijt, Hogeschool Rotterdam, in samenwerking met de voorbereidingsgroep professionalisering.

2.1	Ik kan in alle onderdelen van het assessment de benodigde data verzamelen die nodig is om een beoordeling en/of een advies over de ontwikkeling en het competentieniveau van de kandidaat te kunnen geven.
2.2	Ik kan op gestructureerde wijze gedrag observeren.
2.3	Ik kan de verzamelde informatie relateren aan het competentieprofiel van het betreffende assessment en maak daarbij gebruik van de indicatoren.
2.4	Ik kan methodieken en aantekenformulieren voor het verzamelen en classificeren van deze informatie hanteren.
2.5	Ik kan bewijzen controleren op evidentie (authenticiteit, actualiteitswaarde, relevantie, kwantiteit, variatie in contexten).
2.6	Ik kan bepalen of er voldoende informatie is en/of welke informatie ontbreekt om een uitspraak te kunnen doen.

Competentie 3: Interviewen

- De assessor is in staat, om door middel van het toepassen van vraag- en interviewtechnieken, de kandidaat te faciliteren om zijn/haar competenties en leerontwikkeling te tonen en die in het gesprek te vergelijken met het competentieprofiel.

3.1	Ik kan de communicatieve vaardigheden benoemen die ik toepas in het gesprek met de kandidaat.
3.2	Ik kan luisteren, samenvatten en doorvragen, zonder daarbij een oordeel, mening of advies te geven.
3.3	Ik stel voldoende open vragen.
3.4	Ik kan op gestructureerde wijze interviewtechnieken toepassen om informatie over het leren en het competentieniveau van de kandidaat te verzamelen. Hiertoe behoort in elk geval de STARRT-methode.
3.5	Ik kan op effectieve wijze de setting van het Criterium Gericht Interview en het beoordelings- of feedbackgesprek organiseren.

Competentie 4: Waarderen en beoordelen

- De assessor is in staat om op adequate wijze een beoordeling te geven, van de competenties van de kandidaat, aan de hand van de gebruikte assessmentinstrumenten in de assessmentprocedure.

4.1	Ik kan de uit de verschillende bewijzen verkregen informatie over de kandidaat toetsen aan de indicatoren die horen bij het competentieprofiel van het betreffende assessment.
4.2	Ik kan m.b.v. de WACKER-methode beoordelen of de verworven competenties van de kandidaat voldoen aan de gestelde eisen.
4.3	Ik kan op basis van gegevens van meerdere instrumenten tot een beargumenteerd eindoordeel komen m.b.t. het competentieniveau van de kandidaat.
4.4	Ik kan de kandidaat observeren en kan deze observatie in relatie tot de bekwaamheidseisen koppelen aan de uiteindelijke beoordeling van de kandidaat.
4.5	Ik kan elders verworven competenties vertalen en waarderen (valideren) aan de hand van een voor het assessment vastgestelde standaard met een x-aantal leeruitkomsten.
4.6	Ik kan in een dialoog met een tweede assessor komen tot een intersubjectieve beoordeling.
4.7	Ik kan de uitgevoerde beoordelingsprocedure evalueren.

Competentie 5: Terugkoppelen / Feedback geven

- De assessor kan zijn/haar beoordeling helder onderbouwen en verantwoorden en is in staat om de kandidaat op een constructieve, motiverende wijze feedback te geven over het assessment en de uitslag hiervan, passend bij het niveau van de kandidaat.

5.1	Ik ben in staat een duidelijk, gedetailleerd en gestructureerd verslag op te stellen omtrent de waarde van de persoonlijke competenties ten opzichte van de leeruitkomsten in de voor het assessment vastgestelde standaard.
5.2	Ik kan mijn oordeel verantwoorden en zodanig verwoorden dat de kandidaat dit begrijpt en accepteert.
5.3	Ik kan ontwikkelingsgerichte feedback geven volgens de feedbackregels.
5.4	Ik kan een adequaat eindgesprek voeren, waarin eindrapportage en het advies wordt toegelicht en besproken.
5.5	Ik kan de uitkomst van een assessment verantwoorden naar de examencommissie die verantwoordelijk is voor het gevolg geven aan deze uitkomst.
5.6	Ik kan de behoefte aan een <i>2nd opinion</i> van een door mij beoordeelde kandidaat accepteren.

Competentie 6: Schriftelijk communiceren

- De assessor is in staat om een duidelijk, gedetailleerd en gestructureerd verslag op te stellen. De assessor beschrijft in het verslag feitelijk het niveau van de competenties van de kandidaat en niet de persoonskenmerken.

6.1	Ik kan het beoordelingsformulier volledig en correct invullen.
6.2	Ik kan de beoordeling en de uitkomsten schriftelijk vastleggen en onderbouwen.
6.3	Ik kan schriftelijk een advies geven in relatie tot de standaarden.
6.4	Ik beschrijf in mijn verslag de competenties van de kandidaat en niet de persoonskenmerken.

Competentie 7: Inhoudelijke bekwaamheid

- De assessor is bekwaam op het gebied van het leraarschap en is bekend met het competentieprofiel, dat is vastgelegd in de bekwaamheidseisen leraar vo/bve.

7.1	Ik heb inzicht in de competenties en daaraan gekoppelde indicatoren.
7.2	Ik kan de competenties en indicatoren herkennen op basis van inzicht en eigen ervaring in de beroepspraktijk.
7.3	Ik kan competenties selecteren die aansluiten bij het beroepsprofiel en het niveau van de kandidaat.
7.4	Ik heb kennis van de doelgroep waarvoor opgeleid wordt en de beroepsgerichte onderwijsprogramma's.
7.5	Ik informeer mij over nieuwe ontwikkelingen in het beroep.
7.6	Ik ben in staat te reflecteren op eigen gedrag en daarin ontwikkelpunten aan te geven.
7.7	Ik geef blijk van kennis van 'de wereld' achter de indicatoren die ten grondslag liggen aan leeruitkomsten. Dit betekent dat ik competenties en persoonlijke leerervaringen kan relateren aan uiteenlopende praktijksituaties en gedrag.
7.8	Ik kan het assessmentproces evalueren en verbeterpunten aanreiken.
7.9	Ik kan assessmentprocessen initiëren, ontwerpen, testen en managen.

Competentie 8: Reflectief en lerend vermogen

- De assessor heeft inzicht in eigen handelen en denkprocessen en kan hier adequaat en methodisch op reflecteren.

8.1	Ik heb inzicht in eigen voorkennis en culturele bagage wat betreft het beoordelen van het gedrag van kandidaten op basis van de gestelde criteria.
8.2	Ik heb inzicht in eigen vooroordelen en kennis van eigen subjectiviteit.
8.3	Ik ben in staat te reflecteren op eigen gedrag en daarin ontwikkelpunten aan te geven.

De basis-assessorentraining van de HR

De ontwikkelde assessorenvaardigheden kunnen, behalve voor het afnemen van assessments, ook ingezet worden bij het begeleiden en beoordelen van leerlingen en studenten.

Basis-assessor

De assessorentraining wordt afgesloten met een bewijs van deelname. Met dit bewijs mag de assessor assessments afnemen binnen de opleiding (dus ook binnen de aangesloten opleidingsscholen van de HR).

Gecertificeerd basis-assessor

Wil je hogeschool breed ingezet worden als assessor, dan kun je er voor kiezen om gecertificeerd basis-assessor te worden. Het assessorendossier is dan het startpunt voor je voorbereiding op deze certificering. Het dossier moet ingeleverd worden binnen 12 maanden na de laatste trainingsbijeenkomst en nadat je minimaal 5 assessments als zelfstandig assessor hebt afgenomen voor het IvL. Een onafhankelijke assessor beoordeelt jouw dossier.

Het is mogelijk om door te groeien naar *Landelijke erkenning Expert assessor en Senior expert-assessor*.

Wat is de inhoud van de training?

Er wordt gewerkt met het landelijk competentieprofiel voor assessoren. In het programma komen de volgende onderwerpen aan bod:

- De eigen ervaring toetsen aan het competentieprofiel van de assessor
- Kenmerken van een assessment en kwaliteiten van de assessor
- Interviewtechnieken en feedback geven
- Het criterium gericht interview, toepassen van de WACKER methode
- De STARRT methode
- Verslagschrijven na beoordeling van het studenten portfolio
- Concreet schrijven en toepassen van de bewijsdriehoek; gedrag, bewijs, competentie
- Holistisch beoordelen

Hoeveel tijd kost het?

De training bestaat uit 4 bijeenkomsten. Zelfstudie komt neer op circa 3 uur per week.

Bijlage 8 Profiel programmamanager¹⁴

Verantwoordelijkheid programmamanager

De programmamanager is in elk geval verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de HOS en geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van de HOS en de borging van de gemeenschappelijkheid, dit alles in nauwe samenwerking met het dagelijks bestuur. De programmamanager ondersteunt de stuurgroep bij de vervulling van haar taken en fungeert als ambtelijk secretaris van de bestuursraad en de stuurgroep. De programmamanager geeft leiding aan de door de stuurgroep ingestelde werkgroepen en is verantwoordelijk voor de voortgang van deze werkgroepen.

Taken:

Dagelijkse leiding/aansturing:

- Adviseert het dagelijks bestuur, de stuurgroep en bestuursraad over te nemen besluiten over procesmatige en inhoudelijke zaken ten aanzien van de opleidingsschool.
- Stemt regelmatig af met de scholen en opleidingsinstituten over de uitvoering van het samen opleiden en beoordelen volgens de gemeenschappelijke visie.
- Bewaakt de ontwikkeling en uitvoering van het gemeenschappelijk opleidingsprogramma op de deelnemende scholen en draagt zorg voor eventueel 'onderhoud' aan het gemeenschappelijk opleidingsprogramma (in samenwerking met de werkgroep(en) en voorbereidingsgroep opleidingsplan).
- Bewaakt de invulling van de benodigde randvoorwaarden op de deelnemende scholen en opleidingsinstituten volgens de gemaakte afspraken, zoals de facilitering en professionalisering van schoolcoördinatoren, werkplekbegeleiders en schoolopleiders.
- Stelt meerjarenbeleidsplannen, jaarplannen en begrotingen op (in afstemming met het dagelijks bestuur en de stuurgroep).
- Bewaakt de realisatie van meerjarenbeleidsplannen, jaarplannen en begrotingen.
- Stemt waar nodig af met stakeholders en relevante initiatieven/projecten in de regio.
- Stuurt de stagecoördinator aan.

Vergaderingen/overleg:

- Neemt deel aan de vergaderingen van het dagelijks bestuur, de stuurgroep en de bestuursraad (maar is geen lid van deze bestuursorganen).
- Vervult de rol van ambtelijk secretaris bij het dagelijks bestuur, de stuurgroep en de bestuursraad (opstellen agenda (in overleg met dagelijks bestuur) en verslaglegging).
- Geeft leiding aan en coördineert de door de stuurgroep ingestelde werkgroep(en) en voorbereidingsgroepen en draagt zorg voor de agenda en verslaglegging.
- Neemt deel aan relevante overleggen (bijv. periodiek overleg programmamanagers van de Hogeschool Rotterdam).

Vorbereiding aanvraag TKAO 2019:

- Draagt zorg voor de voorbereidingen voor de aanvraag en het ontwikkelplan voor aspirant-status in 2019.

Ontwikkeling:

- Geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van de HOS volgens het ontwikkelplan van de HOS.
- Draagt zorg voor de ontwikkeling van inhoudelijke en beleidsmatige procedures, documenten en instrumenten in afstemming met de voorbereidingsgroepen, werkgroep(en) en stuurgroep.
- Draagt bij aan het creëren van eenheid en verbondenheid binnen de HOS.

Communicatie:

- Draagt zorg voor de ontwikkeling van een communicatieplan en communicatie-uitingen op HOS-niveau.

Monitoring, evaluatie en verantwoording:

- Stemt af met de penvoerder over de (financiële) administratie.
- Monitort en bewaakt de kwaliteit van de (partners van de) opleidingsschool, signaleert tijdig eventuele knelpunten en stuurt waar nodig bij.
- Legt, in afstemming met de penvoerder, namens de samenwerkende partijen verantwoording af aan subsidieverstrekker(s).

¹⁴ Het competentieprofiel is grotendeels gebaseerd op het competentieprofiel van de schoolopleider/schoolcoördinator van NOD Haaglanden.

- Rapporteert over voortgang en kwaliteit aan de stuurgroep en legt hierover verantwoording af aan de bestuursraad.

Gevraagde competenties en ervaring:

- Beschikt over ruime kennis van en ervaring met opleiden in de school;
- Heeft ruime ervaring met programmamanagement/projectleiding en de aansturing van (complexe) programma's/projecten;
- Heeft ervaring met het doorlopen van beoordelingstrajecten van opleidingsscholen;
- Heeft bij voorkeur ervaring met het genereren van subsidiestromen en het afleggen van verantwoording naar subsidieverstrekkers;
- Beschikt over een academisch werk- en denkniveau;
- Kan mensen motiveren, kan zich inleven in de werkwijze en houding van betrokkenen en kan mensen binden;
- Kan alle geledingen actief betrekken bij het vormgeven van het samen opleiden en de vorming van een lerende organisatie;
- Kan opereren in een complexe, politieke context met veel verschillende belangen en kan verbindingen leggen met stakeholders;
- Kan vanuit een onafhankelijke positie functioneren als aanspreekpunt voor alle samenwerkingspartners.

CONCEPT

Bijlage 9 Profiel stagecoördinator (0,2 fte)¹⁵

Verantwoordelijkheid:

De stagecoördinator is verantwoordelijk voor de coördinatie van de stages binnen HOS. De stagecoördinator wordt aangestuurd door de programmamanager van HOS en legt verantwoording af aan het dagelijks bestuur en de stuurgroep.

Voor de uitvoering van de werkzaamheden is 0,2 fte (340 uur per jaar) beschikbaar.

Taken:

- Opstellen jaarplan / opleidingsquota in overleg met dagelijks bestuur en stuurgroep;
- Inventariseren beschikbare stageplaatsen binnen HOS-scholen (naar vak, bovenbouw en onderbouw);
- Verdeling maken van beschikbare stageplaatsen over wo en hbo, in afstemming met dagelijks bestuur en HOS-scholen;
- Organiseren van (combinatie)stages, combinaties maken van stageplaatsen;
- Informeren van HOS-instituten over beschikbare stageplaatsen;
- Aanmeldingen van studenten bijhouden, verzamelen en doorzetten naar de scholen;
- Afstemmen met instituten en schoolcoördinatoren;
- Aanleveren van gegevens van geplaatste studenten aan de administratief ondersteuner, inclusief informatie over de categorieën van de regeling opleidingsscholen;
- Monitoren van de realisatie van de quota;
- Evalueren en bijstellen van procedure verdeling stageplaatsing en bijbehorende formats, in overleg met scholen en lerarenopleidingen;
- Informeren en adviseren dagelijks bestuur en stuurgroep over stageplaatsing.

Gevraagde competenties en ervaring:

- Beschikt over ruime kennis van en ervaring in het onderwijs;
- Affiniteit/ervaring met coachen/begeleiden/opleiden;
- Goede communicatieve vaardigheden in woord en geschrift;
- Analytisch vermogen;
- Zelfstandig;
- Hbo of wo werk- en denkniveau;
- Goede Excel-vaardigheden;
- Werkzaam bij een van de HOS-scholen.

¹⁵ Het competentieprofiel is grotendeels gebaseerd op het competentieprofiel van de schoolopleider/schoolcoördinator van NOD Haaglanden.

Bijlage 10 Profiel administratief ondersteuner (0,1 fte)¹⁶

Verantwoordelijkheid:

De administratief ondersteuner verricht diverse ondersteunende werkzaamheden voor het dagelijks bestuur en de stuurgroep van HOS. De administratief ondersteuner wordt aangestuurd door de programmamanager en het dagelijks bestuur van HOS.

Voor de uitvoering van de werkzaamheden is 0,1 fte (170 uur per jaar) beschikbaar.

Taken:

- Opstellen en afhandelen van declaraties (in samenwerking met voorzitter);
- Afhandelen van facturen (in samenwerking met voorzitter);
- Bijhouden van overzichten van geplaatste studenten volgens de categorieën van de regeling opleidingsscholen (op basis van aangeleverde gegevens door de stagecoördinator);
- Administreren en archiveren van relevante gegevens, bijv. aanmeldingen voor professionalisering, aanmeldingen van studenten voor opleidingsprogramma etc.;
- Organiseren van praktische zaken, zoals locaties voor vergaderingen, opleidings- en trainings bijeenkomsten;
- Administratief ondersteunen van de kwaliteitszorg (bijv. uitzetten enquêtes);
- Aanleveren van overzichten van geplaatste studenten en andere administratieve gegevens t.b.v. (subsidie)verantwoording;
- Samenwerken en afstemmen met programmamanager en dagelijks bestuur.

Gevraagde competenties en ervaring:

- Secuur;
- Goede communicatieve vaardigheden in woord en geschrift;
- Zelfstandig;
- Vaardig in Word en Excel;
- Mbo werk- en denkniveau;
- Werkzaam bij een van de HOS-scholen.

¹⁶ Het competentieprofiel is grotendeels gebaseerd op het competentieprofiel van de schoolopleider/schoolcoördinator van NOD Haaglanden.

Bijlage 11 HOS Matrix ambities en kwaliteitsindicatoren, inclusief uitwerking voor de student, werkplekbegeleider, opleider en leidinggevende

Ambities samen opleiden						
Ambitie	Kwaliteits-indicatoren	Kwaliteitszorg-instrument	Wat betekent dit voor de student?	Wat betekent dit voor de werkplekbegeleider?	Wat betekent dit voor de opleider?	Wat betekent dit voor de leidinggevende?
De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen opleidingsplan, inclusief een concrete uitwerking van o.a. pedagogisch didactisch concept, opleidingsprogramma, wervings- en instroombeleid voor studenten, beoordelingscriteria en -instrumenten etc.	Zijn de verschillende betrokkenen binnen de HOS zich bewust van de HOS-visie en kunnen zij met voorbeelden aangeven hoe zij deze visie toepassen in de praktijk? <i>Vervolgactie: aanpassingen in het opleidingsplan</i>	- Tevredenheids-enquêtes. - Studentenpanel. - Evaluatiesessies met school- en instituutsopleiders. - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad. - Intercollegiale visitatie.	Studenten kennen het HOS programmaboekje. In het programmaboekje worden de visie en het pedagogisch-didactisch concept van de HOS toegelicht.	- De werkplekbegeleider laat de studenten kennis nemen van het programmaboekje en wijst hen op de visie en het pedagogisch-didactisch concept van de HOS. - De visie en het pedagogisch-didactisch concept van de HOS komen terug in de voorlichting aan de wpb-ers door de schoolcoördinator en in de wpb-training en professionaliseringsactiviteiten van de HOS.	- Bewustwording en bewust maken van de visie, visie regelmatig doornemen. - Inbrengen HOS en HOS-visie in schoolinterne bijeenkomsten en in bijeenkomsten met studenten.	Enthousiasmeren en aansturen, zorgen dat HOS onder de aandacht komt en blijft.
	Kunnen studenten lesgeven conform de HOS-visie zoals beschreven in het opleidingsplan?	- Beoordelings-formulieren. - Lesobservaties. - Portfolio's.	- In je opleidingstraject maak je als student bij voorkeur met 3 onderwijsvormen kennis (minimaal 1 keer vmbo, minimaal 1 keer havo/vwo). - Desgewenst bieden we studenten de mogelijkheid om een uitstapje te maken naar het mbo.	De wpb-er staat ervoor open dat studenten bij hem/haar in de les komen kennismaken met een nieuwe onderwijssoort (bijv. via koppel/puberruil).	In opleiding en beoordeling van studenten aandacht voor HOS-visie.	Aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders bij het opleiden en beoordelen van studenten.
Iedere bijdrage (van student tot bestuurder) aan pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling wordt serieus genomen en gewaardeerd. De HOS-opleiders, begeleiders en leidinggevendenden bieden voldoende ruimte aan studenten en starters om te observeren, proberen en innoveren.	In hoeverre dragen de activiteiten op HOS-niveau (en op het niveau van de samenwerkende scholen en lerarenopleidingen) bij aan de professionele dialoog over pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling van alle betrokkenen?	- Tevredenheids-enquêtes. - Studentenpanel. - Evaluatiesessies met school- en instituutsopleiders. - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad. - Intercollegiale visitatie.	Studenten hebben voldoende gelegenheid om input te geven ten aanzien van de kwaliteit (bijv. via de enquête, studentenpanel) en voeren inhoudelijk de professionele dialoog over pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling in de innomo's.	- Besteedt aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van de student, geeft aan waar de student zijn/haar input kan geven. - Voert de professionele dialoog met de student over pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling. - Werkplekbegeleiders hebben voldoende gelegenheid om input te geven ten aanzien van de kwaliteit (bijv. via de enquête, wpb-panel) en voeren inhoudelijk de professionele dialoog over pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke	Opleiders staan open voor de professionele feedbackcultuur binnen de HOS, het leren van elkaar (ook van studenten) en kunnen de professionele dialoog initiëren en borgen.	- Uitdragen van de professionele feedbackcultuur in de school of instituut. - Aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders t.b.v. de professionele feedbackcultuur.

Ambities samen opleiden						
Ambitie	Kwaliteits-indicatoren	Kwaliteitszorg-instrument	Wat betekent dit voor de student?	Wat betekent dit voor de werkplekbegeleider?	Wat betekent dit voor de opleider?	Wat betekent dit voor de leidinggevende?
				ontwikkeling in de intervisie en de innomo's.		
	Hoe wordt geborgd dat de studenten binnen de HOS-scholen voldoende mogelijkheden krijgen om te observeren, proberen en innoveren?	- Tevredenheidsenquête studenten. - Studentenpanel. - Intercollegiale visitatie.	Studenten observeren, geven zelf (delen van) lessen en proberen (nieuwe) didactische werkvormen en ict tools in de lessen uit en brengen hierover verslag uit (bijv. in het portfolio).	- Stelt studenten in staat om voldoende lessen te observeren en te geven en biedt voldoende gelegenheid om (nieuwe) didactische werkvormen en ict tools uit te proberen. - Observeert en beoordeelt studenten t.a.v. de manier waarop zij observeren, proberen en innoveren. - Ondersteunt studenten op coachende wijze zodat zij kunnen vastleggen in de feed-forward wat de leer- en verbeterpunten voor de volgende keer zijn.	Monitoren en faciliteren dat studenten voldoende mogelijkheden krijgen om te observeren, proberen en innoveren.	Actief ondersteunen van de opleiders.
Binnen de HOS voeren studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden met elkaar een dialoog over hun visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding. Zij vormen samen een netwerk dat hen verbindt, als bron voor creativiteit en vernieuwing.	Wordt er binnen de georganiseerde activiteiten op HOS-niveau (en op het niveau van de samenwerkende scholen en lerarenopleidingen) het gesprek (professionele dialoog) gevoerd over de visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding?	- Tevredenheids-enquêtes. - Studentenpanel. - Intercollegiale visitatie.	- Studenten nemen actief deel aan de innomo's en de intervisiebijeenkomsten voor studenten. - Studenten bouwen een netwerk om zich heen door op verschillende scholen ervaring op te doen. - Studenten doen veel ervaring op in de praktijk op basis waarvan zij de professionele dialoog kunnen voeren.	- Werkplekbegeleiders nemen actief deel aan de innomo's en de intervisiebijeenkomsten voor wpb-ers. - Ondersteunen studenten bij het bouwen van een netwerk en het inbrengen van hun praktijkervaring in de professionele dialoog.	Hetzelfde als bij feedbackcultuur: Opleiders staan open voor de professionele feedbackcultuur binnen de HOS, het leren van elkaar (ook van studenten) en kunnen de professionele dialoog initiëren en borgen.	Hetzelfde als bij feedbackcultuur: - Uitdragen van de professionele feedbackcultuur in de school of instituut. - Aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders t.b.v. de professionele feedbackcultuur.
	Hebben alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden) concrete acties verbonden aan de opbrengsten uit deze professionele dialoog over de visie op	- Tevredenheids-enquêtes. - Studentenpanel. - Evaluatiesessies met school- en instituutsopleiders. - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.	Studenten zetten de inhoud van de professionele dialoog om naar praktische pedagogische en didactische activiteiten in de onderwijspraktijk en brengen hierover verslag uit (bijv. in het portfolio).	- Werkplekbegeleiders ondersteunen studenten bij het omzetten van de inhoud van de professionele dialoog om naar praktische pedagogische en didactische activiteiten in de onderwijspraktijk. - Werkplekbegeleiders zetten de inhoud van de professionele dialoog om naar praktische pedagogische en didactische activiteiten in de onderwijspraktijk	Opleiders zijn in staat om deel te nemen aan de professionele dialoog en de opbrengsten hiervan te vertalen naar het samen opleiden.	Aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders bij het vertalen van de opbrengsten naar het samen opleiden.

Ambities samen opleiden						
Ambitie	Kwaliteits-indicatoren	Kwaliteitszorg-instrument	Wat betekent dit voor de student?	Wat betekent dit voor de werkplekbegeleider?	Wat betekent dit voor de opleider?	Wat betekent dit voor de leidinggevende?
	leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding?			en delen de ervaringen binnen de school met hun collega's en studenten.		
We streven naar samenhang en onderlinge afstemming tussen de curricula (vakinhoud, vaardigheden) van de lerarenopleidingen en het opleidingsprogramma van de HOS.	Op welke wijze wordt het HOS opleidingsprogramma voor de start van ieder studiejaar afgestemd op de curricula van de lerarenopleidingen?	- Tevredenheids-enquêtes. - Opleidersmiddagen. - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep. - Trainingen wpb en so.	- Aan studenten in het studentenpanel wordt gevraagd naar de aansluiting van het HOS opleidingsprogramma op de curricula van de lerarenopleidingen. - Studenten ervaren een logische opbouw in het opleidingsprogramma van de HOS.	- Aan werkplekbegeleiders in het wpb-panel wordt gevraagd naar de aansluiting van het HOS opleidingsprogramma op de curricula van de lerarenopleidingen. - Werkplekbegeleiders ervaren een logische opbouw in het opleidingsprogramma van de HOS.	- In de voorbereidingen van het opleidingsprogramma onderling afstemmen (school- en instituutopleiders). - Kijken naar de verschillen en overeenkomsten van de curricula (pedagogisch-didactisch) en vertalen naar het gezamenlijk opleidingsprogramma. - Informeren van werkplekbegeleiders over de globale inhoud en planning van het opleidingsprogramma.	- In de stuurgroep aansturen, kritisch begeleiden en faciliteren van het proces en de inhoud. - Inbrengen en kritisch bespreken van signalen in de stuurgroep m.b.t. de curricula van de lerarenopleidingen.
Studenten maken zo breed mogelijk kennis met verschillende onderwijscontexten in de regio, zodat zij zo goed mogelijk worden voorbereid op een loopbaan in het Haagse onderwijs en bewust keuzes kunnen maken in hun onderwijsloopbaan bijv. onderwijsconcept, (v)mbo-avo).	Op welke manier wordt de doorplaatsing zo georganiseerd dat studenten kennis maken met verschillende onderwijsconcepten, leerlingen-populaties etc.?	- Plaatsingsbeleid. - Tevredenheids-enquête studenten.	- In je opleidingstraject maak je als student bij voorkeur met 3 onderwijsvormen kennis (minimaal 1 keer vmbo, minimaal 1 keer havo/vwo). - Desgewenst bieden we studenten de mogelijkheid om een uitstapje te maken naar het mbo.	De wpb-er staat ervoor open dat studenten bij hem/haar in de les komen kennismaken met een nieuwe onderwijssoort (bijv. via koppel/puberruil).	Adviseren van de coördinatoren m.b.t. de doorplaatsing van studenten.	Zorgen voor een goede opleidings-infrastructuur op de school zodat er voldoende doorplaatsings-mogelijkheden zijn.

Ambities samenwerking en organisatiestructuur						
Ambitie	Kwaliteitsindicatoren	Kwaliteitszorg-instrument	Wat betekent dit voor de student?	Wat betekent dit voor de werkplekbegeleider?	Wat betekent dit voor de opleider?	Wat betekent dit voor de leidinggevende?
De organisatie van de HOS is ingericht vanuit het principe van	Zijn alle samenwerkende partijen evenredig vertegenwoordigd is de	Reglement.	Studenten ervaren dat de	Werkplekbegeleiders stemmen in samenspraak met de	N.v.t., de opleiders nemen deel maar	In stuurgroep afspraken maken en

Ambities samenwerking en organisatiestructuur						
Ambitie	Kwaliteitsindicatoren	Kwaliteitszorg-instrument	Wat betekent dit voor de student?	Wat betekent dit voor de werkplekbegeleider?	Wat betekent dit voor de opleider?	Wat betekent dit voor de leidinggevende?
gelijkwaardigheid in betrokkenheid / toewijding van alle samenwerkende partners.	verschillende geledingen van de HOS?		scholen en instituten goed samenwerken bij hun opleidings-traject binnen de HOS.	schoolopleider structureel en naar behoefte af met het instituut over de voortgang van studenten.	zijn niet verantwoordelijk voor de evenredige vertegenwoordiging.	monitoren m.b.t. de evenredige vertegenwoordiging, waar nodig bijsturen.
De opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur is ingericht vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Alle activiteiten binnen de HOS (opleiden, begeleiden, beoordelen, professionaliseren) worden in gezamenlijkheid door scholen en instituten uitgevoerd.	Zijn er duidelijke afspraken over ieders rol en taken in opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur van de HOS?	- Profielschetsen. - Tevredenheids-enquêtes. - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep.	- Studenten ervaren een gelijke mate van betrokkenheid en goede samenhang binnen de scholen en de instituten. - Studenten weten bij wie ze waarvoor terecht kunnen.	Werkplekbegeleiders maken studenten wegwijs in de opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur van de HOS.	Nakomen en bewaken van de gemaakte afspraken over rollen en taken.	Aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders zodat zij hun rollen en taken kunnen uitvoeren volgens de afspraken.

Ambities professionalisering						
Ambitie	Kwaliteits-indicatoren	Kwaliteits-zorg-instrument	Wat betekent dit voor de student?	Wat betekent dit voor de werkplek-begeleider?	Wat betekent dit voor de opleider?	Wat betekent dit voor de leidinggevende?
De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen professionaliserings-plan.	Is het professionaliseringsplan dat de stuurgroep jaarlijks vaststelt in lijn met de HOS-visie? <i>Vervolgactie: aanpassingen in het professionaliseringsplan</i>	Jaarlijkse evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.	Studenten ervaren dat hun opleiders en begeleiders hen vanuit de HOS-visie ondersteunen.	- De werkplekbegeleiders ondersteunen de studenten vanuit de HOS-visie. - Werkplekbegeleiders maken zich de HOS-visie eigen, onder andere in de wpb-training.	- In kaart brengen van de professionaliseringsbehoefte om het samen opleiden te realiseren en adviseren van de leidinggevende. - Signaleren of het professionaliseringsplan naar tevredenheid en volgens afspraak wordt uitgevoerd en indien nodig actie ondernemen.	- In de stuurgroep jaarlijks bijdragen aan het opstellen, evalueren en aanpassen van het professionaliseringsplan volgens de HOS-visie. - Aansturen van de uitvoering van het HOS-professionaliserings-plan in de eigen organisatie.
De HOS biedt voldoende variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteit en en -mogelijkheden voor studenten, starters,	Zijn de verschillende betrokkenen tevreden over de variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden?	Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep.	Studenten nemen, naast de begeleiding op de scholen, deel aan de innomo's en de verschillende werk- en intervisiebijeenkomsten.	Werkplekbegeleiders nemen deel aan de innomo's en intervisiebijeenkomsten.	Peilen onder de deelnemers of zij tevreden zijn over de variatie in ontwikkel- en	In de stuurgroep bespreken of de HOS ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten voldoende variatie bieden en aansluiten bij de

Ambities professionalisering						
Ambitie	Kwaliteits-indicatoren	Kwaliteits-zorg-instrument	Wat betekent dit voor de student?	Wat betekent dit voor de werkplek-begeleider?	Wat betekent dit voor de opleider?	Wat betekent dit voor de leidinggevende?
begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden.	Sluiten de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden aan bij de behoefte van de verschillende betrokkenen?	- Enquête werkplek-begeleiders (halfjaarlijks). - Evaluatiesessie met school- en instituuts-opleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks). - We streven naar 2/3 respons op de enquêtes.	Studenten geven in de enquête en het studentenpanel aan of en in welke mate zij tevreden zijn over de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden binnen de HOS.	Werkplekbegeleiders geven in de enquête en het wpb-panel aan of en in welke mate zij tevreden zijn over de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden binnen de HOS.	professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden. - Peilen onder de deelnemers of de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden aansluiten bij hun behoeften. - Indien nodig actie ondernemen m.b.t. het verbeteren van (de variatie in) de ontwikkel- en professionaliserings-activiteiten.	behoeften en waar nodig actie ondernemen.
Binnen de HOS voeren studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden met elkaar een dialoog over hun visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding. Zij vormen samen een netwerk dat hen verbindt, als bron voor creativiteit en vernieuwing.	Zijn er jaarlijks minimaal twee overkoepelende HOS-bijeenkomsten met voldoende ruimte voor het voeren van de dialoog over hun visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding?	- Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep. - Enquête werkplek-begeleiders (halfjaarlijks). - Evaluatiesessie met school- en instituuts-opleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks).	- Studenten nemen actief deel aan de innomo's. - Studenten bouwen een netwerk om zich heen door op verschillende scholen ervaring op te doen. - Studenten doen veel ervaring op in de praktijk op basis waarvan zij de professionele dialoog kunnen voeren.	- Werkplekbegeleiders nemen actief deel aan de innomo's. - Ondersteunen studenten bij het bouwen van een netwerk en het inbrengen van hun praktijkervaring in de professionele dialoog.	<i>Nog nader uit te werken.</i>	<i>Nog nader uit te werken.</i>
De HOS-partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de HOS.	Wordt er door de scholen en de instituten in de gesprekscyclus aandacht besteed aan de rollen binnen de HOS?	- Enquête werkplek-begeleiders (halfjaarlijks). - Evaluatiesessie met school- en instituuts-opleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks).	N.v.t.	Binnen de gesprekscyclus nemen de taken en werkzaamheden van de werkplekbegeleider een prominente rol in.	<i>Nog nader uit te werken.</i>	<i>Nog nader uit te werken.</i>

Ambities kwaliteitszorg						
Ambitie	Kwaliteits-indicatoren	Kwaliteitszorg-instrument	Wat betekent dit voor de student?	Wat betekent dit voor de werkplek-begeleider?	Wat betekent dit voor de opleider?	Wat betekent dit voor de leidinggevende?
Inrichten van een systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid.	- Zijn er duidelijke afspraken over ieders rol en taken in het systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS? - Hebben zowel de scholen als de instituten een rol in het systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS?	- Kwaliteitszorgplan - Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad. - Halfjaarlijkse kwaliteitsrapportages op HOS-, school- en instituutsniveau (nog te ontwikkelen).	Studenten weten hoe zij hun mening over de kwaliteit binnen de HOS kunnen geven (bijv. via de enquête, studentenpanel, hun wpb-er, school- of instituutsopleider) en ervaren voldoende ruimte en gelegenheid om te kunnen reageren.	Werkplekbegeleiders weten hoe zij hun mening over de kwaliteit binnen de HOS kunnen geven (bijv. via de enquête, wpb-panel, hun schoolcoördinator) en ervaren voldoende ruimte en gelegenheid om te kunnen reageren.	<i>Nog nader uit te werken.</i>	<i>Nog nader uit te werken.</i>
Ontwikkelen van een kwaliteitscultuur waarin alle betrokkenen zich bewust zijn van en werken aan de versterking van de kwaliteit van de opleiding en professionalisering binnen de HOS.	Leidt het bespreken van de HOS ambities, (evaluatie-)resultaten en activiteiten in de stuur- en werkgroep tot concrete verbeterpunten en -acties?	Verslaglegging van periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.	Studenten voelen zich gehoord; hun inbreng wordt serieus genomen en leidt tot concrete verbeteracties.	Werkplekbegeleiders voelen zich gehoord; hun inbreng wordt serieus genomen en leidt tot concrete verbeteracties.	<i>Nog nader uit te werken.</i>	<i>Nog nader uit te werken.</i>