

# Opleidingsplan Haagse Opleidingsschool (HOS)



*Den Haag  
Vastgesteld in HOS stuurgroep op 16 mei 2022*

## 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 2022-2023

Bijlage 2 HOS Procedure verdeling stageplaatsen en bespreekpunten intakegesprek student

Bijlage 3 HOS certificaat

Bijlage 4 Profiel werkplekbegeleider

Bijlage 5 Profiel schoolopleider/schoolcoördinator

Bijlage 6 Profiel instituutopleider

Bijlage 7 Profiel Co-docent

Bijlage 8 Profiel Assessor hbo

Bijlage 9 Profiel programmamanager

Bijlage 10 Profiel stagecoördinator

Bijlage 11 Profiel administratief ondersteuner

Bijlage 12 Matrix ambities en kwaliteitsindicatoren, inclusief uitwerking voor de student, werkplekbegeleider, opleider en leidinggevende

Bijlage 13 Handreiking gesprekscyclus met werkplekbegeleiders voor middenmanagers HOS

Bijlage 14 Gesprekskaarten rollen binnen HOS o.b.v. kwaliteitsmatrix

Bijlage 15 Voorlichting teamleiders HOS

### 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.

Binnen de HOS werken negen Haagse vo-scholen en drie lerarenopleidingen nauw samen om studenten op te leiden tot start- en stadsbekwame docenten in het voortgezet onderwijs.

Sinds de start van de HOS in 2018 zijn we volop bezig met de ontwikkeling van ons opleidingsprogramma. Een belangrijk uitgangspunt is dat we onze studenten opleiden tot start- en stadsbekwame docenten, die een bron van inspiratie en vernieuwing vormen in ons onderwijs. Eigenaarschap over het eigen ontwikkelproces is daarbij essentieel.

De HOS is in het schooljaar 2018-2019 gestart; de samenwerkingsovereenkomst is in juli 2019 ondertekend. In 2019 is subsidieaanvraag van de HOS in het kader van de Regeling Tegemoetkoming Kosten Opleidingsscholen positief beoordeeld. Per augustus 2019 heeft de HOS daarom de status van aspirant opleidingsschool.

### Het partnerschap Haagse Opleidingsschool (HOS)

#### De scholen:<sup>1</sup>

- 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 Dienstverlening & Producten aan. Ook zijn er 10 talenturen door leerlingen zelf in te vullen, bijv. robotica, natuur, koken, mode en design;
- Heldring Business School (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 opstromen 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 (Lucas Onderwijs, 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), cultuurprofielsschool, 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.
- Dalton Den Haag (VO Haaglanden, havo, vwo, gymnasium, tto): onze school bestaat in 2025 honderd jaar. De school is gevestigd in een monumentaal pand aan de Aronskelkweg. Als je de school binnen loopt, zie je leerlingen zelfstandig of samen werken in de nissen. Leerlingen (jong en oud) kennen elkaar doordat ze elkaar tegenkomen in daltonuren, het tutoraat of het leerlingmentoraat. De sfeer tussen leerlingen en leraren is ongedwongen.

#### De instituten:

- Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen (hbo): elke student verdient het best mogelijke hoger beroepsonderwijs. Onderwijs waarbij de student gezien en gekend wordt, gelijke kansen krijgt en

<sup>1</sup> Het Corbulo College, Diamant College, Heldring Business School treden gezamenlijk als één school op binnen de HOS.

wordt uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. Het leren op de werkplek is het uitgangspunt voor de inrichting van het onderwijs bij de tweedegraads lerarenopleidingen;

- Haagse Hogeschool, Halo (hbo, opleiding tot leraar lichamelijke opvoeding): veel aandacht voor docentschap in de sport, sportief samenwerken met het werkveld, sportonderzoek en veel ruimte voor persoonlijke en pedagogische sportontwikkeling;
- 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.

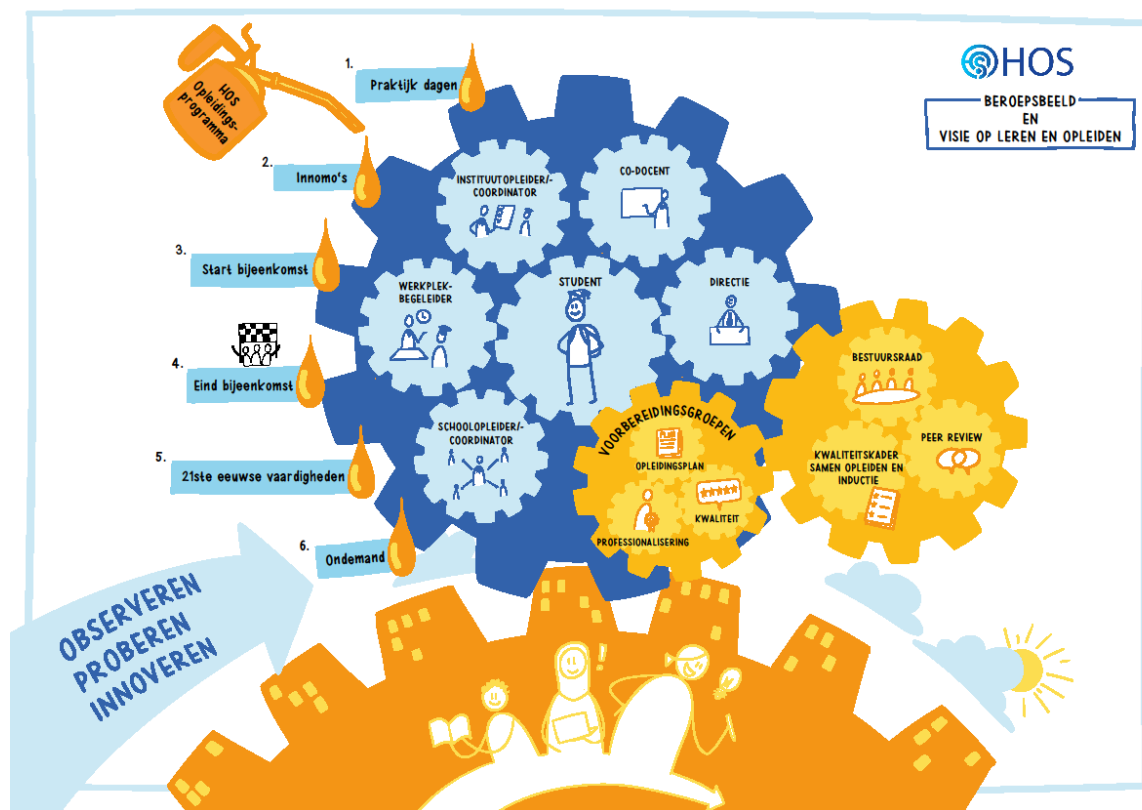
## 2. Visie, ambities en pedagogisch didactisch concept

### 2.1 Visie en beroepsbeeld

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.

Onze visie op leren, ons beroepsbeeld en de daaruit voortvloeiende visie opleiden wordt hieronder gevisualiseerd en nader toegelicht.



### Visie op leren HOS

De samenleving en arbeidsmarkt verandert en vraagt andere vaardigheden van onze leerlingen: 21st century skills. We willen onze leerlingen hier zo goed mogelijk op voorbereiden. We stimuleren leerlingen om zich te blijven ontwikkelen, zodat ze goed kunnen inspelen op en zelf een bijdrage kunnen leveren aan verandering en vernieuwing. Leerlingen leren om vanuit een onderzoekende houding te kijken naar wat er in de wereld om hen heen gebeurt, waarbij ze zich steeds afvragen: wat heb je zelf nodig en wat heeft de wereld om jou heen nodig? Vanuit vraaggestuurd onderwijs willen we dat onze leerlingen zoveel mogelijk zélf op zoek gaan naar oplossingen voor vraagstukken en uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd. Dit vraagt onder andere:

- een veilig pedagogisch klimaat met een goede en heldere structuur en aandacht voor executieve vaardigheden;
- eigenaarschap over het eigen ontwikkelproces en verschillende leerstrategieën die leerlingen hierbij kunnen inzetten;
- een onderzoekende en innoverende manier van leren;
- ruimte en aandacht voor reflectie en het ontvangen en geven van feedback.

### **Beroepsbeeld HOS**

Dit veranderingen in de samenleving en arbeidsmarkt en daarmee de andere vaardigheden die van leerlingen worden gevraagd (21st century skills) vragen 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 als coach van de leerling vervult. Docenten signaleren wat er maatschappelijk gaande is en wat leerlingen nodig hebben en speelt hierop in. Docenten volgen niet alleen de ontwikkelingen maar vormen ook zelf een bron van ontwikkeling.

De HOS docent:

- is ontwikkelingsgericht ('groei mindset') en zorgt ervoor dat leerlingen op hun eigen tempo en naar eigen kunnen presteren, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen;
- toont sensitiviteit voor de omgeving, ziet wat deze omgeving vraagt van leerlingen en het onderwijs en speelt hier pro-actief op in;
- stelt zich kritisch op ten aanzien van de vraag wat veranderingen van hem/haar als professional vragen en speelt hier op flexibele en creatieve wijze op in;
- staat open voor de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van bijvoorbeeld didactische werkvormen, waarin iedere leerling zich gekend voelt; ziet daarbij ict als een middel maar niet als doel op zich;
- creëert een veilig pedagogisch klimaat als randvoorwaarde zodat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen;
- werkt doelgericht, planmatig en gestructureerd, zodat er goed zicht ontstaat op waar leerlingen staan in hun leer- en ontwikkelproces;
- zet aan tot reflectie; staat open voor en geeft ontwikkelingsgerichte feedback.

### **Visie op opleiden HOS**

*Leren lesgeven in een vernieuwende omgeving (21st century skills)*

Studenten vervullen een belangrijke rol bij vernieuwing van het onderwijs. We vinden vernieuwing in het onderwijs op het gebied van 'digitale geletterdheid' belangrijk, zowel binnen de scholen als lerarenopleidingen.

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. Dit doen we onder andere door:

- In 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 leidinggevenden en door de beoordeling van de 21st century skills op te nemen in de observatieformulieren.
- Studenten binnen de HOS kennis te laten maken met diverse schoolculturen en pedagogisch didactische concepten door ieder jaar zoveel mogelijk op een andere HOS-school stage te lopen.
- Studenten, opleiders, begeleiders en leidinggevenden binnen de HOS kennis te laten maken met de drie HOS-instituten. Dit vormt voor hen een bron van inspiratie voor vernieuwing.
- Op onze scholen en binnen onze lerarenopleidingen studenten, starters en docenten volop de ruimte te geven en hen te stimuleren om vernieuwingen uit te proberen. In het samen opleiden, begeleiden en beoordelen staan binnen de HOS drie kernelementen centraal:
  - observeren;
  - proberen;
  - innoveren.
- Onze studenten, opleiders, begeleiders en leidinggevenden te laten 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.
- Studenten stapsgewijs steeds meer regie op het eigen leerproces te laten nemen (zelfregulatie).

### *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 centrale HOS-thema's (de 'innomo's') binnen de volgende themalijnen:

- activerende didactiek;
- ict;
- pedagogiek, de veranderende klas;
- formatief toetsen.

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 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.

De verbinding met de begeleiding van startende leraren is geborgd binnen het [Haags Inductie Programma](#) (HIP), waarin de vier Haagse opleidingsscholen samenwerken. Het HIP biedt professionaliseringstrajecten op maat voor zij-instromers, startende docenten en hun begeleiders in het voortgezet onderwijs. Ook organiseert de HOS samen met de drie andere Haagse opleidingsscholen en De Rode Loper een banenmarkt voor de 3e en 4e jaars hbo studenten en de universitaire studenten van de Haagse opleidingsscholen om de instroom van de studenten in de Haagse onderwijsarbeidsmarkt te bevorderen.

### *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.

Binnen de HOS werken scholen en lerarenopleidingen samen om de samenhang tussen het HOS opleidingsprogramma en de curricula van de lerarenopleidingen te optimaliseren. Onze school- en instituutsopleiders, leidinggevendenden en het programmamanagement dragen actief bij aan de (door)ontwikkeling van de curricula van onze lerarenopleidingen, bijvoorbeeld via ontwerpessies/-bijeenkomsten van de instituten (opleiders) en de regiegroep (leidinggevendenden).

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 instituutopleiders wordt ontwikkeld en verzorgd.

### 2.3 Ambities

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 (tot en met 2022-2023), geordend naar de waarborgen uit het landelijk kwaliteitskader samen opleiden en inductie:

#### *Waarborg 1: lerende leraar*

- 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.
- 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.

#### *Waarborg 2: leeromgeving*

- 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.
- 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).

#### *Waarborg 3: organisatie*

- 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.
- 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 leidinggevenden.
- De HOS-partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de HOS.

#### *Waarborg 4: kwaliteitscultuur*

- Inrichten van een systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- 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.

### 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, praktijkdagen, intervisie, start- en afsluitende bijeenkomsten, inno's.
- Pedagogisch didactisch vernieuwen staat centraal in 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 instituutsopleider 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 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 (VO: OSH, NOD Haaglanden, 4OLS, mbo: Mondriaan).
- 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 (geordend naar de waarborgen uit het landelijk kwaliteitskader samen opleiden en inductie) 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 12).

<b>Waarborg 1: lerende leraar</b>		
<b>Ambitie</b>	<b>Kwaliteitsindicatoren</b>	<b>Kwaliteitszorginstrument</b>
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>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?</li> </ul> <p><i>Vervolgactie: aanpassingen in het opleidingsplan</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tevredenheidsenquêtes</li> <li>Studentenpanel</li> <li>Evaluatiesessies met school- en instituutsopleiders</li> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad</li> <li>Intercollegiale visitatie</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kunnen studenten lesgeven conform de HOS-visie zoals beschreven in het opleidingsplan?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beoordelingsformulieren</li> <li>Lesobservaties</li> <li>Portfolio's</li> </ul>
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>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?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tevredenheidsenquêtes</li> <li>Studentenpanel</li> <li>Intercollegiale visitatie</li> <li></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hebben alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevenden) concrete acties verbonden aan de opbrengsten uit deze professionele dialoog over de visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tevredenheidsenquêtes</li> <li>Studentenpanel</li> <li>Evaluatiesessies met school- en instituutsopleiders</li> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep</li> <li>Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks)</li> <li>Evaluatiesessie met school- en instituutsopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks)</li> </ul>
<b>Waarborg 2: leeromgeving</b>		
<b>Ambitie</b>	<b>Kwaliteitsindicatoren</b>	<b>Kwaliteitszorginstrument</b>

<p>Ieders 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tevredenheidsenquêtes</li> <li>Studentenpanel</li> <li>Evaluatiesessies met school- en instituutopleiders</li> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad</li> <li>Intercollegiale visitatie</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe wordt geborgd dat de studenten binnen de HOS-scholen voldoende mogelijkheden krijgen om te observeren, proberen en innoveren?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tevredenheidsenquête studenten</li> <li>Studentenpanel</li> <li>Intercollegiale visitatie</li> </ul>
<p>We streven naar samenhang en onderlinge afstemming tussen de curricula (vakinhoud, vaardigheden) van de lerarenopleidingen en het opleidingsprogramma van de HOS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op welke wijze wordt het HOS opleidingsprogramma voor de start van ieder studiejaar afgestemd op de curricula van de lerarenopleidingen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tevredenheidsenquêtes</li> <li>Opleidersmiddagen</li> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep</li> <li>Trainingen wpb en so</li> </ul>
<p>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).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op welke manier wordt de doorplaatsing zo georganiseerd dat studenten kennis maken met verschillende onderwijsconcepten, leerlingpopulaties etc.?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plaatsingsbeleid</li> <li>Tevredenheidsenquête studenten</li> </ul>
<p><b>Waarborg 3: organisatie</b></p>		
<p><b>Ambitie</b></p>	<p><b>Kwaliteitsindicatoren</b></p>	<p><b>Kwaliteitszorginstrument</b></p>
<p>De organisatie van de HOS is ingericht vanuit het principe van gelijkwaardigheid in betrokkenheid / toewijding van alle samenwerkende partners.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zijn alle samenwerkende partijen evenredig vertegenwoordigd is de verschillende geledingen van de HOS?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reglement</li> </ul>
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zijn er duidelijke afspraken over ieders rol en taken in opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur van de HOS?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profielchetsen</li> <li>Tevredenheidsenquêtes</li> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep</li> </ul>
<p>De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen professionaliseringsplan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Is het professionaliseringsplan dat de stuurgroep jaarlijks vaststelt in lijn met de HOS-visie? <i>Vervolgactie: aanpassingen in het professionaliseringsplan</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad</li> </ul>
<p>De HOS biedt voldoende variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden voor studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zijn de verschillende betrokkenen tevreden over de variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep</li> <li>Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks)</li> <li>Evaluatiesessie met school- en instituutopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks)</li> <li>We streven naar 2/3 respons op de enquêtes</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sluiten de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden aan bij de behoefte van de verschillende betrokkenen?</li> </ul>	
De HOS-partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de HOS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wordt er door de scholen en de instituten in de gesprekscyclus aandacht besteed aan de rollen binnen de HOS?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks)</li> <li>• Evaluatiesessie met school- en instituutsopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks)</li> </ul>
<b>Waarborg 4: kwaliteitscultuur</b>		
<b>Ambitie</b>	<b>Kwaliteitsindicatoren</b>	<b>Kwaliteitszorginstrument</b>
Inrichten van een systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn er duidelijke afspraken over ieders rol en taken in het systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS?</li> <li>• Hebben zowel de scholen als de instituten een rol in het systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwaliteitszorgplan</li> <li>• Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad</li> <li>• Halfjaarlijkse kwaliteitsrapportages op HOS-, school- en instituutsniveau (nog te ontwikkelen)</li> </ul>
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leidt het bespreken van de HOS ambities, (evaluatie-)resultaten en activiteiten in de stuur- en werkgroep tot concrete verbeterpunten en -acties?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verslaglegging van periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad</li> </ul>

### 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 en de banenmarkt (initiatief van De Rode Loper en de vier Haagse opleidingsscholen).
- In de vier Haagse opleidingsscholen plaatsen we studenten uit de regio Haaglanden. Hierbij vormt de postcode het eerste uitgangspunt (opleiden voor de regio; praktische aanpak). 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 een voorkeur doorgeven, laten we bij studenten zelf (verwachting is dat sommige studenten een voorkeur hebben en andere studenten niet). Helder verwachtingenmanagement is belangrijk: 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.
- 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 scholen binnen de opleidingsschool.
- 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 voorafgaand 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 de schoolopleider en werkplekbegeleider.

#### **Innovatieve stageplaatsen binnen de HOS**

Om studenten de kans te geven om mee te werken aan innovatieve projecten in de scholen, inventariseren we jaarlijks verschillende van deze projecten binnen de HOS-scholen. Studenten kunnen hun eventuele interesse om gedurende hun stage aan een van deze innovatieprojecten mee te werken (bijvoorbeeld in het kader van het afstudeeronderzoek of een opdracht over innovaties in het onderwijs), dan kunnen zij dit doorgeven aan hun schoolcoördinator. Bij de doorplaatsing van studenten binnen HOS kijken we of en wat de mogelijkheden hiervoor zijn.

#### 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 de schoolopleider en werkplekbegeleider. Studenten bereiden zich op dit gesprek voor d.m.v. het beantwoorden van een aantal HOS-vragen, o.a. over hun motivatie en leerdoelen (zie bijlage 2 Procedure verdeling stageplaatsen).

**Voorstel verdeling studenten schooljaar 2024-2025 bij quotum 88 studenten (10% marge)<sup>2</sup>**

	Leerlingenaantal	Verdeling studenten (excl. niveau 1)
Corbulo College	275	4,23
Diamant College	440	6,77
Heldring Business School	441	6,78
Segbroek College	2044	31,43
's-Gravendreef College	1363	20,96
Roemer Visscher College	405	6,23
Christelijk Gymnasium Sorghvliet	755	11,61
<b>Subtotaal</b>	<b>5723</b>	<b>88,00</b>
Dalton Den Haag	1028	12
Vrije School		n.t.b.
<b>Totaal</b>		<b>100,00</b>

De studenten hbo niveau 1 zijn niet meegenomen in de bovengenoemde verdeling. Zij worden in februari groepsgewijs verdeeld over de scholen en gekoppeld aan de schoolopleider (dus niet aan een werkplekbegeleider).

#### *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 soms 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.

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 (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). Wo masterstudenten bieden we de mogelijkheid om halverwege het schooljaar van school te wisselen

<sup>2</sup> Deze verdeling is exclusief de hbo niveau 1 studenten. Deze studenten worden aanvullend op het quotum geplaatst.

(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 HOS 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 de HOS.

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 de 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*

<b>Gegevens student:</b>	
Naam student:	
Opleidingsinstituut:	
Opleidingsvariant:	
Jaar:	
Begeleider opleidingsinstituut: (naam, contactgegevens):	
<b>Gegevens vorige stageschool:</b>	
Naam stageschool:	
Stageperiode:	
Werkplekbegeleider vorige stageschool (naam, contactgegevens):	
Schoolopleider vorige stageschool (naam, contactgegevens):	
<b>Aandachtspunten student:</b>	
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:	
<b>Nieuwe stageschool:</b>	

<b>Naam en mailadres van de schoolcoördinator/schoolopleider van de nieuwe stageschool:</b>	
---	--

### 3.4 Innovatieprojecten en innovatieve stageplaatsen

Studenten kunnen bij de HOS een (deel van de) stage verbinden aan innovatieprojecten in één of meerdere HOS-scholen en/of hier onderzoek naar doen, bijvoorbeeld: ICLON studenten voor het vak innovaties in onderwijs, HR studenten voor hun afstudeeronderzoek.

Ook bieden we studenten de mogelijkheid om gericht te solliciteren op innovatieve stageplaatsen binnen de HOS. We inventariseren de innovatieprojecten en innovatieve stageplaatsen binnen onze scholen twee keer per jaar, gekoppeld aan de reguliere plaatsingsmomenten binnen de HOS. Vervolgens werven we hiervoor gericht studenten. Dit kunnen studenten zijn die al een traject volgen binnen de HOS, maar ook andere studenten (bijvoorbeeld: studenten van het honours college van de Universiteit Leiden die een oriënterende stage in het onderwijs willen doen).

### 3.5 Afspraken studenten met een kleine aanstelling

#### Proces

- Als je als schoolleider een student binnen jouw school een aanstelling wil geven, geef dit als schoolleider dan altijd aan in de stuurgroep. Houd je hierbij aan de geldende regels / afspraken (zie hieronder).
- Wil je een student aannemen van een andere school, dan neem je als schoolleider van de vragende school eerst contact op met de bij de student betrokken schoolopleider en instituutopleider. De schoolopleider stemt af met de betrokken werkplekbegeleider. Bij een positief advies benadert de schoolopleider van de vragende school de student.
- Indien de student de aanstelling heeft gekregen, geef dit dan door aan de stagecoördinator/administratief coördinator van de HOS zodat dit in de administratie kan worden verwerkt.

#### Afspraken

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.

Voor de wo-instituten (ICLON, SEC) geldt een richtlijn van maximaal 0,4 fte.

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.

De maximum aanstellingsaanvang is als volgt:

- Jaar 3: maximaal 0,3 fte.
- Jaar 4: maximaal 0,4 fte.

Voor beide jaren geldt dat dit alleen mogelijk is na een positief advies van de instituutopleider en de opleiding (SLC) van de betreffende student.

De voorwaarden van de Hogeschool Rotterdam worden hieronder kort toegelicht.

#### 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.
  - Instituutopleider 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 (4.1);
- praktijkdagen (4.2);
- intervisie op de scholen (4.3);
- start- en afsluitende bijeenkomsten (4.4);
- innomo's (innovatieve modules/workshops, gekoppeld aan de praktijkdagen) (4.5).

Paragraaf 4.6 beschrijft de organisatie van het opleidingsprogramma.

Binnen de HOS volgen de hbo niveau 1 studenten een apart programma. Paragraaf 4.7 beschrijft de opzet en werkwijze van dit programma.

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.

Specifiek voor studenten hbo niveau 1 (zowel voor de studenten van de lerarenopleiding van de Hogeschool Rotterdam als de studenten van de Halo van de Haagse Hogeschool) wordt er jaarlijks een apart programmaboekje opgesteld, omdat zij een alternatief programma volgen dat op maat is gesneden voor hbo niveau 1.

Van studenten wordt verwacht dat zij aan alle onderdelen van het HOS programma deelnemen. Voor ziekteverzuim is een protocol ontwikkeld. Het protocol is te vinden op onze website, klik [hier](#).

### 4.1 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 (instituuopleiders). De werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders 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 de grootste rol in de begeleiding van het werkplekieren; de instituutopleiders 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 instituutopleider treedt op als algemeen begeleider van de studenten en is het primaire aanspreekpunt voor de schoolopleider/schoolcoördinator.

#### *Uitgangspunten werkplekieren*

Het werkplekieren 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 mogelijkheden voor onderwijsontwikkeling.

- De scholen en instituten binnen de HOS staan open voor vernieuwing en bieden studenten ruimte om te observeren, proberen en innoveren.
- De werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutsopleider bieden studenten volop ruimte om te observeren, proberen en innoveren. Op die manier krijgen studenten gelegenheid en worden zij gestimuleerd om actief bij te dragen aan onderwijsvernieuwing.
- 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 leidinggevenden leren van en met elkaar in deze professionele leergemeenschap rondom pedagogische en didactische thema's, die als bron voor vernieuwing én persoonlijke ontwikkeling dienen.

### Kijkwijzer

Om de ontwikkeling van onze studenten te stimuleren, gebruiken we voor lesobservaties binnen de HOS onderstaande kijkwijzer.<sup>3</sup>

1 <sup>e</sup> rol: GASTHEER: <i>stemt af op leerlingen</i>	++	+	0	opmerking
1. Noem de leerling bij de naam (maakt contact)				
2. Is zichtbaar en duidelijk aanwezig (leiderschapsgedrag)				
3. Geeft het voorbeeld (toegankelijk, benaderbaar, vriendelijk)				
4. Zorgt dat de leerling klaar is om te kunnen starten				
5. <i>Zet de leerlingen aan tot onderzoeken (wat heb je voor dit onderwerp nog nodig aan kennis en vaardigheden)</i>				
<hr/>				
2 <sup>e</sup> rol: PRESENTATOR: <i>vangt en houdt de aandacht vast</i>				
1. Vangt de aandacht van de leerling (1 <sup>e</sup> overtreder)				
2. Kan de aandacht van de leerling gedurende de start van de les vasthouden				
3. Kondigt het doel en de inhoud van de les aan				
4. Vertoont leiderschapsgedrag (staat stevig en congruent voor de klas)				
5. <i>Houdt de aandacht van de leerlingen vast in de les, zet daarbij (digitale) hulpmiddelen in passend bij het leerdoel en de context (klas, school)</i>				
<hr/>				
3 <sup>e</sup> rol: DIDACTICUS: geeft instructie en zet leerlingen aan het werk				
1. Motiveert de leerling voor de les, de leertaken, het vak door begrijpelijke uitleg				
2. Geeft de complete instructie met controle, checkt of het goed is overgekomen bij de klas				
3. Zet de leerling snel aan het werk				
4. Gebruikt passende werkvormen (met samenwerken)				
5. Geeft de leerling zinvol feedback op zijn werk				
6. Stoort het leren niet en kijkt hoe er gewerkt wordt				

<sup>3</sup> De omschrijvingen zijn gebaseerd op: Slooter, M. (2018). *De zes rollen van de leraar. Handboek voor effectief lesgeven*. Huizen: Pica. De blauwe toevoegingen zijn specifiek voor de HOS geformuleerd op basis van de HOS visie en het HOS beroepsbeeld.

7. Geeft les op hun niveau van de klas (vraagt niet te veel of te weinig)				
8. Richt zich op leren, laat het zichtbaar/hoorbaar maken				
9. <a href="#">Toont creativiteit, durft te experimenteren</a>				
4 <sup>e</sup> rol: PEDAGOOG: zorgt voor veiligheid en grijpt in				
1. Zorgt voor een veilige sfeer door het gewenste gedrag te benoemen				
2. Neemt de leerling serieus, kent ze, toont respect voor leerling				
3. Corrigeert ongewenst gedrag				
4. Geeft complimenten waar mogelijk en beperkt straf				
5. Laat zijn gevoelens zien (kan beheerst boos worden)				
6. Identificeert probleemgedrag snel en accuraat en reageert erop				
7. Hanteert de voor ieder bekende normen/regels rechtvaardig				
8. Laat leerling delen in verantwoordelijkheden				
9. <a href="#">Blijft tijdens de voorbereiding en gedurende de les proberen om pedagogisch op een creatieve manier aan te sluiten op wat de klas nodig heeft</a>				
5 <sup>e</sup> rol: AFSLUITER: sluit de les goed af				
1. Sluit de les op tijd af, laat opruimen en inpakken				
2. Geeft duidelijke instructie over het gewenste gedrag van leerling				
3. Rondt de les inhoudelijk af door een samenvatting/overzicht van de les				
4. Evalueert de les procesmatig				
5. <a href="#">Toetst met behulp van (digitale) hulpmiddelen of de lesdoelen zijn gehaald</a>				
6. <a href="#">Vraagt aan leerlingen gericht feedback t.b.v. de voorbereiding van de volgende les</a>				
6 <sup>e</sup> rol: DE COACH: weet de leerling te coachen				
1. Laat zien dat hij/zij de leerlingen goed kent (achtergrond, etc)				
2. Geeft geen antwoorden in dialogen met leerlingen, maar stelt vooral vragen				
3. Vraagt regelmatig wat de leerling wil gaan leren, welke stappen hij gaat zetten, etc.				
4. Laat de leerling tijdens de lesafsluiting reflecteren op de leerdoelen, hoe die bereikt zijn en wat de volgende stap zou kunnen zijn.				
5. Laat zien dat hij goed op de hoogte is van verschillen tussen de leerlingen; speelt daar <a href="#">(creatief)</a> op in				
6. <a href="#">Stimuleert bij leerlingen het eigenaarschap van het leerproces</a>				

*Praatpapier t.b.v. ontwikkelgesprekken met studenten door school-/instituuopleider*

Om onze school- en instituutopleiders te ondersteunen bij het voeren van de ontwikkelgesprekken met studenten is een praatpapier ontwikkeld, dat zij in dit type gesprekken kunnen hanteren als gespreksleidraad. Voorafgaand aan deze gesprekken vragen zij input op bij hun studenten.

Het praatpapier is te vinden op onze website, klik [hier](#).

#### *Focuspunten werkpleklers: 'kweekvijver voor talent'*

Binnen de HOS hebben we voor alle categorieën studenten focuspunten voor het werkpleklers geformuleerd; zie hieronder. Deze focuspunten kunnen studenten benutten in het gesprek met hun werkplekbegeleider, school- en instituutsopleider over hun ontwikkeling. Ook verwachten we dat studenten op deze focuspunten reflecteren in hun portfolio.

#### Hbo-studenten:

Niveau 2:

- Verdiepen in ICT binnen de sectie.
- Wat gebeurt er buiten de lessen om. Buitenschoolse activiteiten. Hierbij betrokken zijn.

Niveau 3:

- Verdieping in de zorg op de school.
- Onderwijs leerprogramma's.

Niveau 4:

- Managementstructuur van de school onderzoeken.
- Vierdejaars als buddy voor de 2de jaars op school (beiden aanwezig op de woensdagen).

#### Wo-studenten:

- Ontdekken van jouw talent tijdens het geven van de les (minor / master).
- Onderwijs leerprogramma's (minor / master).
- Verdiepen in ICT binnen de sectie (master).
- Verdieping in de zorg van de school (master).

#### *On-demand programma*

Als extra ondersteuning voor het werkpleklers kunnen studenten een aantal van de praktijkmodules van de HOS (zie voor een uitgebreide toelichting: praktijkdagen) en de andere Haagse opleidingsscholen volgen via LessonUp.

Deze online modules zijn bedoeld voor:

- Deeltijd studenten die niet bij de praktijkdagen aanwezig kunnen zijn.
- Voltijd studenten die zich als aanvulling op de praktijkdagen in bepaalde onderwerpen willen verdiepen. Deelname aan de praktijkdagen is verplicht; de online modules zijn geen vervanging hiervan.

In de online modules staan opdrachten die studenten kunnen benutten voor hun portfolio.

## **4.2 Praktijkdagen**

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, met uitzondering van de hbo niveau 1 studenten (zij volgen een HOS programma dat specifiek is toegesneden op niveau 1).

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 en inhoudelijke invulling van de praktijkdagen is in gezamenlijkheid ontwikkeld en afgestemd op de curricula van zowel de HR, TU Delft/SEC als ICLON.

De praktijkdagen bestaan uit werk- en intervisiebijeenkomsten. Ook is er tijdens de praktijkdagen ruimte ingebouwd voor evaluatie met studenten (o.a. studentenpanel, invullen enquête, per werkbijeenkomst ophalen van ervaringen), kennismaking met de ontvangende school, stagebegeleiding door de instituutsopleider en het stellen van vragen aan school-, instituutsopleiders en co-docenten.

Tijdens de praktijkdagen kunnen studenten kiezen uit werk- en intervisiebijeenkomsten in de volgende inhoudelijke lijnen, aansluitend bij onze visie en beroepsbeeld:

1. 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden met extra aandacht voor ict
2. Pedagogische professionalisering
3. Didactische professionalisering
4. Professionalisering
5. Workshops naar behoefte

Voor ieder programmaonderdeel maken we met een kleurmarkering duidelijk of het betrekking heeft op:

- Pedagogiek
- Didactiek
- Professionalisering

De vijf inhoudelijke lijnen uit het HOS opleidingsprogramma bestaan uit de volgende onderdelen:

- De vier inhoudelijke lijnen uit het HOS opleidingsprogramma bestaan uit de volgende onderdelen:
  1. 21e eeuwse vaardigheden
    - 21e eeuwse vaardigheden en opbrengstgericht werken
    - Innovatie in de klas
    - Blended leren
    - Gesprekstechnieken
  2. Pedagogische professionalisering
    - Basis op orde
    - De docent als podiumkunstenaar
    - Lesgeven op het vmbo
    - Passend onderwijs
      - i. Inzicht in de zorg op een vmbo
      - ii. Inzicht in de zorg op een gymnasium
      - iii. Passend onderwijs: verdieping
    - Kijkje in het mentoraat
    - Omgaan met rouw en verlies in de klas
    - Urban education
    - Hoe bespreek ik delicate onderwerpen
  3. Didactische professionalisering
    - Smart toetsen
    - De leerling in beeld: activerende werkvormen (basis en verdieping)
    - Formatief handelen: basis en verdieping
    - RTTI
    - Differentiatie
    - De dynamische/actieve les
  4. Professionalisering
    - Visie op leren
    - Met welk leerlingprofiel vertrekken de leerlingen van onze scholen?
    - Debatteren op het vmbo
    - Onderwijsethiek
    - Je grenzen bewaken tijdens de les
    - In gesprek met je werkplekbegeleider, werkgever of collega
    - Hoe plaats ik mij binnen de organisatie van een school
    - De stap naar een baan in het onderwijs
  5. Intervisie en begeleiding
    - Intervisie gericht op uitwisseling/reflectie
    - Niveau 2 / 3 / 4: stagebegeleiding en werken aan je portfolio onder begeleiding van de instituutsopleider
  6. Workshops naar behoefte van studenten

Voor een uitgebreide toelichting op de drie lijnen en het HOS opleidingsprogramma: zie het programmaboekje van de HOS (te downloaden via [www.haagseopleidingsschool.nl](http://www.haagseopleidingsschool.nl)).

<b>Werkbijeenkomsten praktijkdagen HOS</b>	
Doelgroep bijeenkomst	Studenten (wo + hbo niveau 2, 3, 4)
Doel bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertaalslag theorie-praktijk</li> <li>• Praktijkondersteuning en -begeleiding (zodat de student in de praktijk beter kan functioneren)</li> </ul>
Uitgangspunten bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leren van en met elkaar om in de praktijk te kunnen groeien</li> <li>• Ruimte om te oefenen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waar relevant: betrokkenheid van leerlingen bij opdrachten</li> <li>• Kennis krijgen van de verschillende scholen en onderwijsconcepten binnen de HOS</li> <li>• Voor HR/hbo-studenten: gekoppeld aan CGI's</li> </ul>
Dag	Woensdag
Aanwezigheid	Verplicht

<b>Intervisiebijeenkomsten praktijkdagen HOS</b>	
Doelgroep bijeenkomst	Studenten (wo + hbo niveau 2, 3, 4)
Doel bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>• Stimuleren van peer feedback in een professionele leergemeenschap</li> </ul>
Uitgangspunten bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In (thematische) subgroepen van ca. 5 studenten aan de slag met opdrachten</li> <li>• Eerste bijeenkomst: incident methode</li> <li>• Daarop volgende bijeenkomsten: gericht professionele identiteitsontwikkeling</li> <li>• Samenstelling groepen (hbo en wo in principe apart, hogere niveaus hbo eventueel mengen met wo)</li> <li>• Thematisch ingekleurd</li> <li>• Koppelen aan reflectie op de eigen ontwikkeling (bijv. supervisie)</li> <li>• Kort ruimte inbouwen om uit te wisselen hoe het gaat</li> </ul>
Dag	Woensdag
Aanwezigheid	Verplicht

#### 4.3 Intervisie op de scholen

Op schoolniveau organiseren de scholen zelf intervisie voor studenten en werkplekbegeleiders. Iedere onderwijsperiode wordt er minimaal 1 intervisiebijeenkomst op de school georganiseerd.

#### 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.

<b>Startbijeenkomsten HOS</b>	
Doelgroep bijeenkomst	Studenten (wo, let op: apart programma voor hbo niveau 1 studenten)
Doel bijeenkomst septemberstart	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ochtend (overkoepelend op HOS-niveau), kennismaken met de HOS: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Stagehouding: wat verwachten wij van jullie?</li> <li>○ Specifiek voor nieuwe instroom wo: kennismaken met de HOS en de verschillende scholen binnen de HOS</li> <li>● Middag (school specifiek programma): naar de stageschool</li> </ul>
Doel bijeenkomst februaristart	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ochtend (overkoepelend op HOS-niveau): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kennismaken met de HOS, de verschillende scholen en je eigen school</li> <li>○ 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</li> <li>○ Stagehouding: wat verwachten wij van jullie?</li> </ul> </li> <li>● Middag (school specifiek programma): naar de stageschool</li> </ul>
Uitgangspunten bijeenkomst	In de eerste week van HR/ICLON/TU Delft
Dag	Woensdag
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 en innovaties te presenteren en wordt gekozen welke student de jaarlijkse HOS innovatieprijs wint. Van de winnende innovatie wordt een professionele opname gemaakt, die een plek krijgt op de HOS website.

<b>Afsluitende bijeenkomsten HOS</b>	
Doelgroep bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, wpb-ers, opleiders, coördinatoren, leidinggevendenden en andere betrokkenen)</li> </ul>
Doel bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Presentatie door studenten van hun successen van het afgelopen schooljaar op het gebied van observeren, proberen, innoveren en vernieuwing</li> <li>● Uitreiking van de HOS innovatieprijs</li> <li>● Evaluatie van het afgelopen jaar (tips en tops ophalen)</li> <li>● Informele uitwisseling (BBQ)</li> </ul>
Uitgangspunten bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Indien mogelijk gekoppeld aan CGI's HR</li> </ul>
Dag	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Woensdag</li> </ul>
Aanwezigheid	Verplicht

#### **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 ca. twee HOS innomobijeenkomsten plaats voor alle betrokkenen binnen de HOS: studenten, docenten, opleiders, begeleiders en leidinggevendenden. Deze innomo's zijn innovatieve modules rondom de pijlers in onze visie: pedagogisch en didactisch vernieuwen. De innomo's zijn op woensdag en gekoppeld aan twee van de HOS praktijkdagen.

Ieder schooljaar stellen we met elkaar de thema's vast die in dat jaar centraal staan in de innomo's.

<b>Innomobijeenkomsten HOS</b>	
Doelgroep bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, wpb-ers, opleiders, coördinatoren, leidinggevend en andere betrokkenen)</li> </ul>
Doel bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deskundigheidsbevordering</li> <li>• Impuls voor pedagogisch-didactische vernieuwing in de scholen en instituten</li> <li>• Uitwisseling en professionele dialoog tussen studenten, opleiders, begeleiders, coördinatoren, leidinggevend en andere betrokkenen over: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ pedagogisch didactische vernieuwing</li> <li>○ persoonlijke ontwikkeling</li> <li>○ de visie op leren</li> <li>○ het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding</li> </ul> </li> </ul>
Uitgangspunten bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er worden twee innomo bijeenkomsten per jaar georganiseerd</li> <li>• Er is voor de diverse doelgroepen altijd iets te brengen en te halen</li> <li>• 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)</li> <li>• De innomobijeenkomsten worden gekoppeld aan de praktijkdagen voor studenten en aan intervisie/kalibratie voor opleiders en begeleiders</li> <li>• De innomo's worden meegenomen in de beoordeling van studenten, als onderdeel van het cgi (criteriumgericht interview)</li> </ul>
Dag	Woensdag
Aanwezigheid	Verplicht voor studenten wo, hbo niveau 2, 3, 4 Optioneel voor studenten hbo niveau 1

#### *Aanwezigheid bij de innomo's*

Alle studenten (HR, ICLON, SEC/TU Delft) worden verwacht deel te nemen aan de innomo's, met uitzondering van de hbo niveau 1 studenten (*de innomo's vinden plaats op woensdag; deze dag volgen de hbo niveau 1 studenten onderwijs op het instituut*).

Starters, (potentiële) begeleiders, opleiders, leidinggevend en andere betrokkenen binnen de HOS sluiten desgewenst 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 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.

#### **4.7 Programma hbo niveau 1**



De studenten hbo niveau 1 volgen een apart programma. Zij worden groepsgewijs geplaatst bij één van de scholen. Op de website van de HOS ([www.haagseopleidingsschool.nl](http://www.haagseopleidingsschool.nl)) staat altijd de meest actuele versie van het programmaboekje voor hbo niveau 1 studenten.

#### *Het opleidingsprogramma voor hbo niveau 1*

De basis van het opleidingsprogramma hbo niveau 1 binnen de HOS bestaat uit het leren op de werkplek. Bij het leren op de werkplek worden studenten hbo niveau 1 begeleid door de school- en instituutsopleider. Als studenten binnen de HOS doorstromen naar niveau 2, krijgen zij ook te maken met de werkplekbegeleider voor de dagelijkse begeleiding van het werkpleklernen.

#### *Startbijeenkomst*

Het programma hbo niveau 1 start met een startbijeenkomst, gericht op de oriëntatie op en organisatie van het programma niveau 1 en kennismaking met elkaar en met de HOS.

#### *Programmaonderdelen*

Het HOS opleidingsprogramma voor hbo niveau 1 bestaat uit twee onderdelen:

1. Themadagen (4 dagen): deze staan in het teken van verdieping, kennismaking met de HOS en verschillende onderwijstypen, doelgroepen en uitwisseling op een aantal thema's. In de themadagen komen o.a. de volgende onderwerpen aan bod:
  - pedagogiek / adolescentiepsychologie (gesprekstechnieken + casussen);
  - presentatietechnieken;
  - beroepsgerichte vakken;
  - professionele identiteit.
2. Meeloopdagen (7 dagen): tijdens deze dagen lopen de studenten in kleine groepjes van 3 tot 4 studenten mee op de 'vaste' meeloopschool. Deze dagen gaan zij bijvoorbeeld aan de slag met observeren, assisterende taken in de school etc.

#### *Doel van het programma*

Op de verschillende scholen kunnen studenten hbo niveau 1 kennismaken met het beroep en ontdekken aan de hand van de centrale vraag: pas ik bij het beroep en past het beroep bij mij? Dit doen zij onder andere door lessen te observeren en zelf eerste ervaringen op te doen met lesgeven. Aan het eind van het studiejaar geven studenten een presentatie over deze vraag. Ook start het afsluitende CGI met korte persoonlijke pitches over deze vraag. De CGI's vinden plaats in kleine groepjes van 3-4 studenten.

## 5 Beoordeling

De ontwikkeling van de student wordt gevolgd door het opleidingsteam van de school (werkplekbegeleider, schoolopleider) en de instituutsopleider van de lerarenopleiding. Op vaste momenten worden de studenten beoordeeld door het instituut, in samenspraak met de school.

### Rollen en verantwoordelijkheden

Bij de beoordeling zijn de volgende personen betrokken:

- de student zelf;
- de schoolopleider (mede-beoordelaar, adviserende rol): vormt een objectief en onafhankelijk oordeel over het functioneren van de student, verzamelt hiervoor de benodigde informatie (werkplekbegeleider, lesbezoek);
- de werkplekbegeleider: informeert de schoolopleider (gevraagd en ongevraagd) over de voortgang van de student en geeft advies ten aanzien van de beoordeling;
- de instituutsopleider/assessor (eindverantwoordelijk): vormt het eindoordeel over de student, neemt het oordeel van de schoolopleider zeer serieus.

### Uitgangspunten

Bij de beoordeling binnen de HOS worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

#### Voor hbo-studenten:

- Bekwaamheidseisen: de ontwikkeling van de hbo-student wordt beoordeeld op basis van de leerresultaten (HR). De beoordelingen vinden plaats met behulp van rubrics, waarin de leerresultaten zijn uitgewerkt in concrete criteria. Deze criteria zijn opgenomen in de beoordelingsformulieren van de Hogeschool Rotterdam, die binnen de HOS worden toegepast. De uitwerking van de rubrics in concrete criteria is inzichtelijk voor de studenten, schoolopleiders, instituutsopleiders en de werkplekbegeleiders.
- Assessments: de beoordeling van hbo-studenten vindt plaats aan de hand van het portfolio/dossier tijdens de verschillende assessments. Deze assessments toetsen de gehele ontwikkeling van de student op de verschillende competenties. De opbrengsten van het HOS opleidingsprogramma worden hierbij als bewijs gebruikt. De assessments voor hbo-studenten niveau 1 en 2 (CGI's) worden op gezamenlijke HOS-assessmentdagen afgenomen. Deze dagen zijn opgenomen in de planning van het opleidingsprogramma. Voor hbo-studenten in niveau 1 worden de CGI's groepsgewijs afgenomen.
- In de assessments wordt expliciet aandacht besteed aan de HOS visie en beroepsbeeld en wat voor de student de belangrijkste leeropbrengsten zijn geweest van deelname aan het HOS opleidingsprogramma (werkplekleren, praktijkdagen, innomo's, intervisie).
- Intersubjectiviteit: om de intersubjectiviteit van de beoordeling te verhogen is het belangrijk dat meer beoordelaars bij de beoordeling van het praktijkdeel betrokken zijn. Voor de hbo lerarenopleidingen geldt dat de assessments door meerdere beoordelaars worden uitgevoerd.
- Samen beoordelen: studenten worden in gezamenlijkheid beoordeeld door instituut en school; de uiteindelijke beoordeling van studenten is formeel de verantwoordelijkheid van de lerarenopleidingen. Voor de beoordeling van hbo-studenten is vanuit de school de schoolopleider verantwoordelijk voor de beoordeling en wint hiervoor informatie in bij de betrokken werkplekbegeleider; vanuit het instituut is de instituutsopleider/assessor verantwoordelijk voor de beoordeling van de student. De werkplekbegeleider adviseert de schoolopleider (gevraagd en ongevraagd) over de voortgang en beoordeling van de hbo-student. De schoolopleider vormt zich op basis van deze adviezen en op basis van lesbezoeken een oordeel:
  - Het streven is 4 lesbezoeken, het minimum is 2 lesbezoeken.
- De instituutsopleider/assessor ziet erop toe dat de vanuit het instituut geldende beoordelingseisen worden toegepast. Bij het beoordelingsgesprek zijn de student, de schoolopleider en de instituutsopleider aanwezig. Er wordt gestreefd naar overeenstemming over de beoordeling van een student tussen de betrokkenen.
- Indien er geen overeenstemming kan worden bereikt in de beoordeling, dan geeft de instituutsopleider het eindoordeel.

#### Voor wo-studenten:

- Bekwaamheidseisen: de ontwikkeling van de student wordt beoordeeld op basis van de bekwaamheden (TU Delft) of de vertaling daarvan naar beroepsrollen (ICLON). De

beoordelingen vinden plaats met behulp van rubrics, waarin de bekwaamheden of de beroepsrollen zijn uitgewerkt in concrete criteria. Deze criteria zijn opgenomen in de beoordelingsformulieren van de instituten, die binnen de HOS worden toegepast. De uitwerking van de rubrics in concrete criteria is inzichtelijk voor de studenten, schoolopleiders, instituutopleiders en de werkplekbegeleiders.

- In de beoordeling wordt expliciet aandacht besteed aan de HOS visie en beroepsbeeld en wat voor de student de belangrijkste leeropbrengsten zijn geweest van deelname aan het HOS opleidingsprogramma (werkplekleren, praktijkdagen, innomo's, intervisie).
- Intersubjectiviteit: om de intersubjectiviteit van de beoordeling te verhogen is het belangrijk dat meer beoordelaars bij de beoordeling van het praktijkdeel betrokken zijn. Voor de wo lerarenopleidingen geldt dat de beoordeling wordt uitgevoerd door de instituutopleider (supervisor), uiteraard in nauwe afstemming met de schoolopleider en werkplekbegeleider op school.
- Betrokkenen vanuit de school: bij de beoordelingsgesprekken met wo-studenten zijn altijd twee personen vanuit de vo-school aanwezig, namelijk de werkplekbegeleider en schoolopleider. Wie verantwoordelijk is voor welke input, is aan de schoolopleider en werkplekbegeleider (schooleigen invulling).
- Samen beoordelen: studenten worden in gezamenlijkheid beoordeeld door instituut en school; de uiteindelijke beoordeling van studenten is formeel de verantwoordelijkheid van de lerarenopleidingen. De beoordeling van het werkplekleren vindt plaats op basis van door de student verzamelde 360-graden-feedback. Dit houdt in dat de student het eigen handelen in de praktijk evalueert op basis van zelf-evaluaties gecombineerd met informatie van leerlingen, de schoolopleider en/of werkplekbegeleider en de instituutopleider (supervisor). Op basis van de aangeleverde informatie stelt de instituutopleider een cijfer vast. Dit cijfer, de onderbouwing en de onderliggende informatie worden besproken in een evaluatiegesprek tussen de student, de schoolopleider, werkplekbegeleider en instituutopleider. Indien het oordeel van de instituutopleider sterk afwijkt van het adviesoordeel van de schoolopleider en/of werkplekbegeleider heeft de instituutopleider voorafgaand aan het evaluatiegesprek overleg met de begeleider(s) op school.
- De werkplekbegeleider adviseert de schoolopleider (gevraagd en ongevraagd) over de voortgang en beoordeling van de wo-student. De schoolopleider vormt zich op basis van deze adviezen en op basis van lesbezoeken een oordeel:
  - Het streven is 4 lesbezoeken, het minimum is 2 lesbezoeken.
  - Voor de educatieve minor geldt: het streven is 3 lesbezoeken, het minimum is 2 lesbezoeken.
- Indien er geen overeenstemming kan worden bereikt in de beoordeling, dan geeft de instituutopleider het eindoordeel.

### **HOS certificaat**

Als studenten hebben deelgenomen aan alle HOS praktijkdagen, dan krijgen zij hiervoor bij afronding van hun traject een HOS certificaat als bijlage bij het diploma (zie bijlage 3).

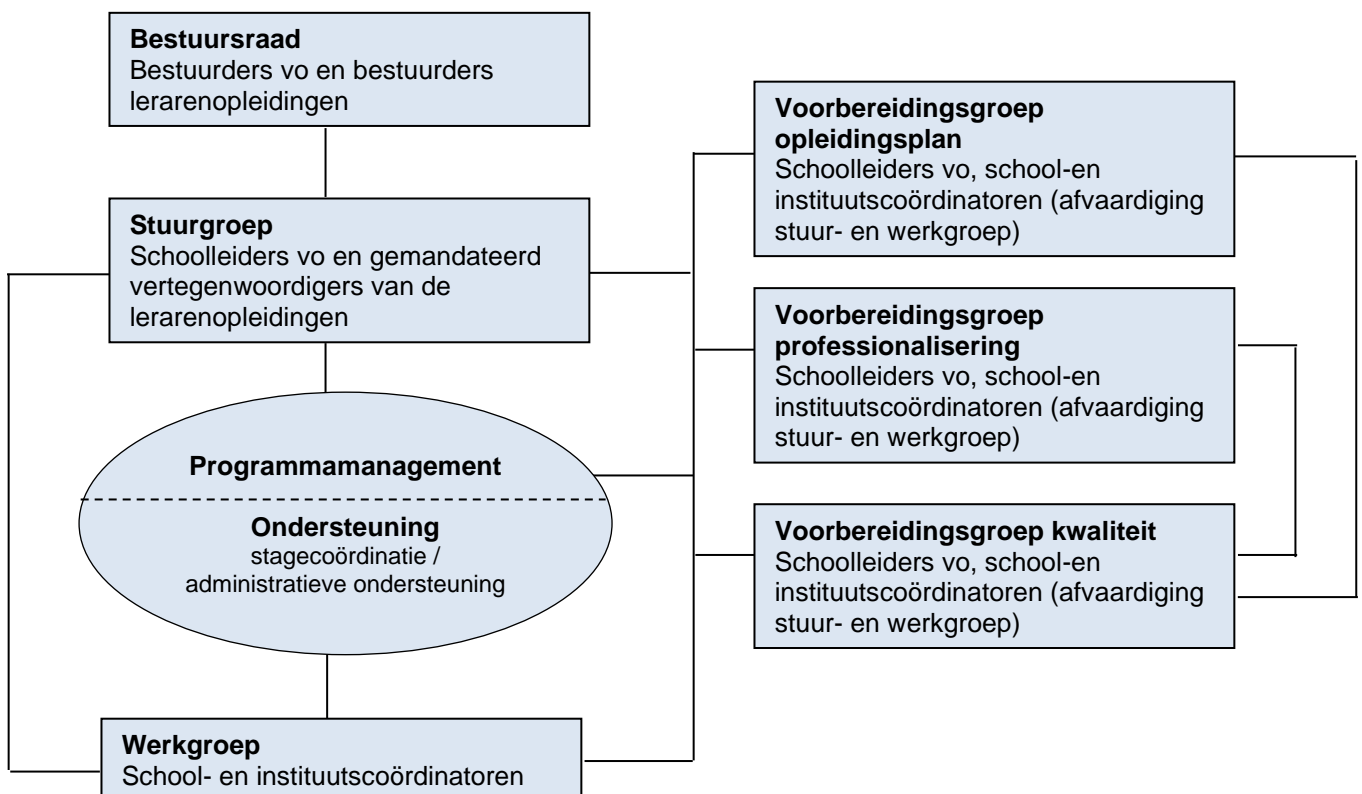
## 6 Samenwerking en organisatie

### 6.1 Uitgangspunten samenwerking en organisatiestructuur

- 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).

### 6.2 Organisatiestructuur

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



Bestuursraad	
Leden:	Acht leden: vijf bestuurders namens schoolbesturen, drie directeuren namens de 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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adviseren stuurgroep;</li> <li>• Toezicht houden op realisatie doelen en ambities;</li> <li>• Toezicht houden op organisatie en uitvoering;</li> <li>• Toezicht houden op financieel beleid;</li> <li>• Nemen van bestuurlijke besluiten.</li> </ul>
<b>Stuurgroep</b>	
Leden:	<p>Negen leden: zes schoolleiders namens de deelnemende scholen, drie 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.</p>
Vergaderfrequentie:	<p>Tenminste zes keer per jaar. <i>De stuurgroep en de werkgroep samen opleiden komen in de ontwikkelperiode minimaal twee keer per jaar gezamenlijk bijeen om de afstemming te borgen.</i></p>
Verantwoordelijkheden:	Eindverantwoordelijk voor de inrichting en uitvoering van het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren binnen de HOS.
Taken:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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);</li> <li>• Monitoren van de voortgang en kwaliteit van de uitvoering van het ontwikkelplan en activiteitenoverzicht;</li> <li>• Organiseren en monitoren van de (im)materiële voorwaarden, zoals de facilitering van werkplekbegeleiders;</li> <li>• Aansturen van de uitvoering van het kwaliteitszorgsysteem, bespreken van uitkomsten en formuleren van streefdoelen;</li> <li>• Aansturen of doen aansturen van de dagelijkse gang van zaken in de HOS;</li> <li>• Verdelen van de stageplaatsen en de financiële middelen;</li> <li>• Aansturen van de programmamanager (DB als aanspreekpunt);</li> <li>• Aansturen of doen aansturen van overige medewerkers van de HOS;</li> <li>• (Laten) aanvragen van beschikbare subsidies.</li> </ul>
<b>Werkgroep samen opleiden</b>	
Leden:	Tien leden: zes schoolleiders namens deelnemende scholen, drie vertegenwoordigers namens lerarenopleidingen, programmamanager (voorzitter werkgroep).
Vergaderfrequentie:	<p>Tenminste zes keer per jaar. <i>De stuurgroep en de werkgroep samen opleiden komen in de ontwikkelperiode minimaal twee keer per jaar gezamenlijk bijeen om de afstemming te borgen.</i></p>
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de stuurgroep vastgesteld beleid ten aanzien van het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren.
Taken:	<p>Onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concretiseren en uitwerken pedagogisch didactisch concept;</li> <li>• Ontwikkelen gezamenlijk opleidingsprogramma, incl. leerarrangementen, begeleidingsmodel, trainingen etc.;</li> <li>• Ontwikkelen procedures en instrumenten voor het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren (bijvoorbeeld procedure verdeling stageplaatsen, overdrachtsprocedure);</li> <li>• Uitvoeren van kwaliteitsmetingen.</li> </ul>
<b>Drie (tijdelijke) voorbereidingsgroepen: opleidingsplan, professionalisering en kwaliteitszorg</b>	

Leden:	Vertegenwoordigers van de scholen en de lerarenopleidingen (per groep circa 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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen opleidingsplan en opleidingsprogramma (groep opleidingsplan);</li> <li>• Ontwikkelen professionaliseringsplan (groep professionalisering);</li> <li>• Ontwikkelen kwaliteitszorgplan (groep kwaliteitszorg);</li> <li>• Afstemmen met en verwerken van input stuurgroep en werkgroep samen opleiden.</li> </ul>

### 6.3 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 4 t/m 11 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-secties<sup>4</sup> minimaal één werkplekbegeleider)*

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.

- *Schoolopleider (bij voorkeur/indien mogelijk minimaal twee per school<sup>5</sup> 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 instituutsopleiders 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 werkplekbegeleiderstraining), in nauwe samenwerking en afstemming met instituutsopleiders en/of -trainers. De co-docent speelt een rol in de beoordeling (formatieve evaluatie) en kalibreert met collega co-docenten.

- *Assessor*

Een assessor voert de beoordeling uit voor onderdelen van de lerarenopleiding en is hiervoor gecertificeerd.

- *Schoolcoördinator (één per school)*

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,

<sup>4</sup> Nog nader te bepalen wanneer een sectie een HOS-sectie is.

<sup>5</sup> Met uitzondering van de relatief kleine scholen, die samen één schoolcoördinator aanstellen. Dit betreft Corbulo College, Diamant College, Heldring Business School.

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:

- *Instituutsopleider (poule van instituutsopleiders die ingezet kunnen worden binnen de HOS)*

Een instituutsopleider 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 instituutsopleider werkt samen met de schoolopleiders, coördinatoren en andere instituutsopleiders binnen de HOS aan de ontwikkeling en uitvoering van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen.

- *Instituutscoördinator (één per instituut)*

De instituutscoördinator 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 instituutscoördinator 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.

#### *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.

## 6.4 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 instituutsopleiders 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 voor werkplekbegeleiders (WPB) en schoolopleiders (SO) per student per schooljaar

	WPB	SO	Totaal
<b>Categorie 1 (36/24)</b>			
hbo leerjaar 2+3	36	24	60
Master wo-DIO-1jarig	36	24	60
Master wo-DIO-2jarig	36	24	60
kopopleiding hbo	36	24	60
<b>Categorie 2 (36/14)</b>			
hbo leerjaar 1 individuele plaatsing (HR deeltijd, half jaar)	18	7	25
hbo leerjaar 1 groepsplaatsing (HR voltijd, half jaar, 13 stagedagen)			
- Per groep studenten	0	53	53
- Per ind. student	0	5,5	5,5
hbo leerjaar 4 Lio	36	14	50
<b>Categorie 3 (maatwerk)</b>			
Zij-instromers (heel jaar)	36	4	40
Hogere of andere bevoegd. (heel jaar)	36	4	40
Flexibele trajecten (o.a. wo minoren, modules, deeltijd flex)*	0,5 per stage-dag	0,3 per stage-dag	0,8 per stage-dag

\*Bij de flexibele trajecten geldt een maximum van 36 uur per WPB en 24 uur per SO, per praktijkperiode.

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

- 342 uur per school per schooljaar.

### Facilitering instituutsopleiders

	Uren instituutsopleider 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

### Facilitering co-docenten

*Uitgangspunten berekening facilitering co-docenten HOS opleidingsprogramma*

- 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 wpb-trainingen HOS*

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 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 instituutsopleiders 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.

### 7.2 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.

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 werkplekbegeleiders-training	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 werkplekbegeleiders-training	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
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
BRLO-traject	School- en instituutsopleiders	Trainer vanuit de instituten ( <i>indien mogelijk i.s.m. een co-docent vanuit de scholen?</i> )	Gericht op verwerving BRLO-registratie
Assessorenopleiding (indien mogelijk in-company)	Assessoren	Instituten	Beoordelen
Professionaliseringsactiviteiten gericht op het onderhouden en	Alle betrokkenen binnen de HOS (studenten, wpb-ers,	Co- docentschap: trainer vanuit de instituten i.s.m. een	Afhankelijk van de behoefte, bijv.

doorontwikkelen van competenties	opleiders, coördinatoren, leidinggevenden en andere betrokkenen)	co-docent vanuit de scholen	opfrisbijeenkomsten, verdiepende sessies
Kalibreer- en intervisiesessies	Schoolopleiders, instituutopleiders, co-docenten, werkplekbegeleiders	Trainer vanuit instituten en/of scholen	Vergroten van de professionaliteit, onderling afstemmen van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen
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	Innovatieve modules in de vorm van workshops rondom de pijlers in onze visie: pedagogisch en didactisch vernieuwen
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, leidinggevenden 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.

#### *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.

Voor de school- en instituutopleiders is er een BRLO-traject, gericht op het behalen van een BRLO-registratie.

#### *Leidinggevenden*

Leidinggevenden 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 en in intervisiesessies voor leidinggevenden binnen de HOS (per 2022-2023).

Voor de professionalisering van leidinggevenden 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 leidinggevenden (drie keer per jaar).

*Kalibreersessies werkplekbegeleiders en opleiders*

Gedurende het jaar wordt er ook ruimte geboden voor intervisie- en kalibreersessies met werkplekbegeleiders en opleiders.

<b>Intervisie- en kalibreersessies HOS</b>	
Doelgroep bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wpb-ers, schoolopleiders, instituutsopleiders en co-docenten</li> </ul>
Doel bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergroten van de professionaliteit</li> <li>• Onderling afstemmen van de (formatieve en summatieve) beoordeling, begeleiding, opleiding</li> </ul>
Uitgangspunten bijeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor wpb-ers: vast onderdeel van de wpb-training</li> <li>• Jaarlijks: 1 keer voorafgaand aan de beoordelingscyclus een kalibreersessie omtrent beoordeling en begeleiding van de studenten</li> <li>• Zowel formatief als summatief: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kalibreren t.a.v. beoordelen a.d.h.v. een objectieve maat (leerdoelen) als referentiekader</li> <li>○ 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</li> </ul> </li> </ul>
Dag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In onderling overleg te bepalen</li> </ul>

*Verbinding met HRM-beleid*

In de stuurgroep is afgesproken dat de HOS-partners in hun gesprekscyclus aandacht besteden aan de rollen binnen de HOS. Hier wordt in de komende periode naartoe gewerkt.

Om dit te faciliteren zijn de Handreiking gesprekscyclus, de HOS-competentieprofielen en de gesprekskaarten per rol binnen de HOS ontwikkeld (zie bijlagen).

De stuurgroepleden betrekken het middenmanagement actief bij het samen opleiden, begeleiden en beoordelen binnen de school / het instituut.

De HOS-instituten hanteren in hun gesprekscyclus hun eigen profielen, die – evenals de HOS-profielen – zijn gebaseerd op de Velon-beroepsstandaard (voor de HOS is een specifiek competentieprofiel voor de instituutsopleider ontwikkeld).

Daarnaast vergroten de HOS-partners de betrokkenheid van het middenmanagement bij de HOS door het periodiek te bespreken in stafoverleg (hiervoor is o.a. een PPT ontwikkeld, zie bijlage) en bijvoorbeeld door een actieve betrokkenheid bij het HOS opleidingsprogramma (bijvoorbeeld als co-docent).

## 8 Kwaliteitscultuur

### 8.1 Ambities kwaliteitscultuur

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.

We werken binnen de HOS conform het landelijk kwaliteitskader samen opleiden en inductie. Dit kwaliteitskader beschrijft de basiskwaliteit van Samen Opleiden en Inductie en geeft partnerschappen handvatten voor de verdere ontwikkeling hiervan. Aan de hand van het kwaliteitskader worden peer reviews georganiseerd. Gezien de status van de HOS als aspirant opleidingsschool, wordt in 2022-2023 een beoordelingsgerichte peer review gehouden. Bij een positieve beoordeling wordt de HOS erkende opleidingsschool.

Het kwaliteitskader vormt een belangrijke bron van kwaliteitsontwikkeling binnen de HOS. We werken als volgt met dit kwaliteitskader:

- Binnen de HOS hebben we gezamenlijk, met betrokkenheid van alle niveaus, ons beroepsbeeld en de visie op leren en opleiden ontwikkeld. Het beroepsbeeld en de visie op leren en opleiden (waarborg 1: de lerende leraar) vormen de basis voor onze kwaliteitscultuur. Alle betrokkenen zijn op de hoogte van het beroepsbeeld en de visie op leren en opleiden van de HOS en dragen deze uit.
- Op basis van ons beroepsbeeld en de visie hebben we In gezamenlijke werksessies per waarborg specifieke HOS-ambities geformuleerd en geconcretiseerd in de vorm van kwaliteitsindicatoren. Deze indicatoren hebben we als vragen geformuleerd, zodat deze het gesprek over kwaliteit binnen de HOS faciliteren en stimuleren en we het gesprek over kwaliteit op een goede manier kunnen voeren.
- De eisen ten aanzien van de basiskwaliteit en onze eigen ambities vormen de basis voor onze kwaliteitscultuur. We maken de kwaliteit op deze waarborgen inzichtelijk in onze kwaliteitsrapportages.
- Om de kwaliteitsontwikkeling binnen de HOS te stimuleren en om ons voor te bereiden op de beoordelingsgerichte peer review in 2022-2023, organiseren we in samenwerking met de drie andere Haagse opleidingsscholen een collegiale visitatie. In juni 2022 bezoekt een panel, bestaande uit collega's vanuit 4OLS (aangevuld met enkele vertegenwoordigers vanuit de OSH en NOD Haaglanden), de HOS om ons kritisch te bevragen op onze kwaliteit. In 2023-2024 zal de HOS een bezoek brengen aan 4OLS om hen kritisch te bevragen over de kwaliteit.

### 8.2 Uitgangspunten kwaliteitscultuur

- Ons beroepsbeeld en onze visie zijn leidend in onze kwaliteitscultuur:
  - leren lesgeven in een vernieuwende omgeving;
  - professionele leergemeenschap als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling;
  - kweekvijver voor talent;
  - samen verantwoordelijk.
- We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit binnen onze opleidingsschool. Alle betrokkenen spelen dan ook actief een rol in onze kwaliteitscultuur (bijvoorbeeld via studentenpanels, werkplekbegeleiderpanels, de toezichthoudende rol van de bestuursraad).
- In de HOS vragen we kwaliteit en bieden we kwaliteit aan alle betrokken studenten, werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders, co-docenten, school- en instituutcoördinatoren, leidinggevenden en bestuurders.
- Het gesprek over kwaliteit staat centraal in onze kwaliteitscultuur. In de diverse overleggen en in activiteiten voeren we met elkaar regelmatig het gesprek over kwaliteit aan de hand van onze kwaliteitsindicatoren. Kwaliteit is tevens geborgd in onze overlegstructuur, o.a. door te werken met duidelijke agenda's, verslagen, actie- en besluitenlijsten, waarover we met elkaar in gesprek gaan.
- We maken helder welke instrumenten worden ingezet om de kwaliteit te bewaken en waar nodig bij te stellen (zie onderstaande tabel). De visie en kwaliteitsindicatoren van de HOS zijn leidend in de uitwerking van deze instrumenten. Zo zijn de tevredenheidsenquêtes op basis van deze visie opgesteld en vragen we hierin o.a. wat de visie voor de diverse betrokkenen in de praktijk betekent en wat hiervoor nodig is.

- In de uitvoering van onze kwaliteitszorg volgen we de PDCA-cyclus. Kwaliteitsmetingen leiden tot een kwaliteitsrapport op HOS-niveau, waarin we de ontwikkeldoelen voor het komende schooljaar formuleren op basis van een sterkte-zwakke analyse per waarborg. De voortgang en resultaten ten aanzien van deze ontwikkeldoelen concretiseren en monitoren we in de PDCA cyclus.
- De stuurgroep is verantwoordelijk voor de kwaliteit en voortgang binnen de HOS. Zij stelt de kwaliteitsrapportages (inclusief ontwikkelagenda voor de komende periode) vast. De bestuursraad vervult een toezichthoudende rol en wordt twee keer per jaar geïnformeerd over de kwaliteit binnen de HOS (aan de hand van de kwaliteitsrapportages).
- Onze kwaliteitszorg is praktisch en uitvoerbaar: de kwaliteitszorg is en blijft overzichtelijk en hanteerbaar voor alle betrokkenen. Waar mogelijk integreren we de kwaliteitszorg in de overleggen en activiteiten van de HOS (bijv. studentenpanels tijdens HOS-bijeenkomsten, vaste evaluatiemomenten in het opleidingsprogramma en de overlegstructuur).
- Kwaliteitsmetingen onder onze studenten, werkplekbegeleiders en co-docenten vinden twee keer per jaar plaats: halverwege en aan het eind van het schooljaar. Op die manier kunnen we op basis van hun input tijdens het schooljaar bijsturen indien nodig. De kwaliteitsmeting onder onze school- en instituutsopleiders voeren we halverwege het schooljaar uit.
- Alle individuele organisaties (scholen en lerarenopleidingen) geven binnen de eigen organisatie invulling aan de kwaliteitscultuur. Aan het eind van ieder schooljaar voeren alle organisaties interne evaluaties uit. 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.
- We sturen op de realisatie van het ontwikkelplan, op basis waarvan de HOS de status als aspirant school heeft gekregen, via jaarlijkse opdrachten voor de voorbereidingsgroepen, stuurgroep en werkgroep.

### 8.3 Hoe meten we de kwaliteit?

Onderstaande tabel presenteert de kwaliteitsinstrumenten die we inzetten om binnen de HOS het gesprek over kwaliteit te kunnen voeren.

Groep	Kwaliteitsinstrumenten
Studenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOS kwaliteitsindicatoren</li> <li>• Vaste evaluatiemomenten tijdens de bijeenkomsten met studenten (o.a. ophalen tips en tops)</li> <li>• Studentenenquête (halfjaarlijks)</li> <li>• 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)</li> <li>• Intercollegiale visitatie HOS-niveau (i.s.m. andere Haagse opleidingsscholen)</li> <li>• Kwaliteitsrapport</li> </ul>
Schoolopleiders, werkplekbegeleiders, instituutsopleiders	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOS kwaliteitsindicatoren</li> <li>• Vaste evaluatiemomenten tijdens de werkgroepvergaderingen</li> <li>• Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks)</li> <li>• Evaluatie werkplekbegeleiderstraining (bij afsluiting van de training)</li> <li>• Evaluatie schoolopleiderstraining</li> <li>• Werkplekbegeleiderpanels (ter verdieping resultaten wpb-enquête, halfjaarlijks onder leiding van een schooldirecteur en schoolcoördinator, van wisselende samenstelling (werving wpb-ers via de schoolcoördinatoren)</li> <li>• Evaluatiesessie met school- en instituutsopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks)</li> <li>• Inventarisatie uitval studenten + oorzaak (jaarlijks, aan het eind van het schooljaar)</li> <li>• Intercollegiale visitatie HOS-niveau (i.s.m. andere Haagse opleidingsscholen)</li> <li>• Kwaliteitsrapport</li> </ul>
Co-docenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOS kwaliteitsindicatoren</li> <li>• Enquête co-docenten (halfjaarlijks)</li> <li>• Ontwerp-/evaluatiesessies (twee keer per jaar)</li> <li>• Intercollegiale visitatie HOS-niveau (i.s.m. andere Haagse opleidingsscholen)</li> <li>• Kwaliteitsrapport</li> </ul>
Coördinatoren scholen en instituten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOS kwaliteitsindicatoren</li> <li>• Vaste evaluatiemomenten tijdens de werkgroepvergaderingen</li> <li>• Gezamenlijke sessies van stuur- en werkgroep (twee keer per jaar)</li> <li>• Intercollegiale visitatie HOS-niveau (i.s.m. andere Haagse opleidingsscholen)</li> <li>• Kwaliteitsrapport</li> </ul>

Leidinggevenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOS kwaliteitsindicatoren</li> <li>• Vaste evaluatiemomenten tijdens de stuurgroepvergaderingen</li> <li>• Gezamenlijke sessies van stuur- en werkgroep (twee keer per jaar)</li> <li>• Interne evaluaties binnen de eigen school/het eigen instituut en terugkoppeling hiervan in de stuurgroep</li> <li>• Intercollegiale visitatie HOS-niveau (i.s.m. andere Haagse opleidingsscholen)</li> <li>• Kwaliteitsrapport</li> </ul>
Bestuurders	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOS kwaliteitsindicatoren</li> <li>• Periodieke evaluaties in bestuursraad (halfjaarlijks)</li> <li>• Intercollegiale visitatie HOS-niveau (i.s.m. andere Haagse opleidingsscholen)</li> <li>• Kwaliteitsrapport</li> </ul>
Scholen en lerarenopleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOS kwaliteitsindicatoren</li> <li>• 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)</li> <li>• Intercollegiale visitatie HOS-niveau (i.s.m. andere Haagse opleidingsscholen)</li> <li>• Kwaliteitsrapport</li> </ul>

#### 8.4 Hoe verbeteren we de kwaliteit?

Het gesprek over kwaliteit staat centraal in onze kwaliteitscultuur. De eisen ten aanzien van de basiskwaliteit en de uitwerking van de HOS ambities in kwaliteitsindicatoren worden benut om het gesprek over kwaliteit met elkaar te voeren. In de diverse overleggen en activiteiten wordt dit gesprek gevoerd: tijdens de vergaderingen van de bestuursraad, stuur- en werkgroep, maar bijvoorbeeld ook in de voorbereidingsgroepen opleidingsplan, professionalisering en kwaliteitszorg.

Ook organiseren we twee keer per jaar panelgesprekken met onze studenten en werkplekbegeleiders om met hen het gesprek over kwaliteit te voeren. De kwaliteitsmetingen zijn ondersteunend en worden binnen de HOS benut om het gesprek over kwaliteit te voeren.

Binnen de HOS werken we continu aan kwaliteitsverbetering. Dit is geborgd in onze werkwijze.

Zo zijn de verbeteracties die we in onze overleggen met elkaar afspreken onderdeel van onze verslaglegging. Dit geldt voor onze vergaderingen, maar ook voor de panelgesprekken. We formuleren met elkaar concrete verbeteracties, waarop we vervolgens gericht sturen (de actielijsten komen steeds terug op de agenda's van de diverse groepen).

Twee keer per jaar organiseren we gezamenlijke stuur-/werkgroepbijeenkomsten, waarin kwaliteit een centraal en terugkomend thema vormt. In deze vergaderingen maken we met elkaar onder andere analyses van de sterke en verbeterpunten per waarborg uit het landelijk kwaliteitskader samen opleiden en inductie, inclusief de vertaalslag naar ontwikkeldoelen en verbeteracties.

Op basis hiervan wordt een HOS kwaliteitsrapport opgesteld met daarin een analyse van de kwaliteit op de vier waarborgen: wat gaat goed en wat kan beter vanuit het perspectief van de diverse betrokkenen. Ook wordt het kwaliteitszorgsysteem zelf geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In dit rapport formuleren we per waarborg de ontwikkeldoelen voor het komende schooljaar, die vervolgens worden uitgewerkt en geconcretiseerd in de PDCA-cyclus.

## 8.5 Kwaliteitskalender

Samengevat ziet onze kwaliteitskalender er als volgt uit:

Groep	Kwaliteitsinstrumenten	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Febr	Mrt	Apr	Mei	Juni
Overkoepelend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kwaliteitsindicatoren (<i>deze vormen gedurende het gehele schooljaar de basis voor het gesprek over kwaliteit</i>)</li> </ul>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kwaliteitsrapport op HOS-niveau (eerste versie eind schooljaar, wordt rest van het schooljaar aangevuld)</li> </ul>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intercollegiale visitatie HOS-niveau</li> </ul>							x	x	x	x	x
Studenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vaste evaluatiemomenten tijdens bijeenkomsten en activiteiten</li> </ul>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studentenenquête</li> </ul>					x					x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studentenpanelgesprekken</li> </ul>			x			x					
Schoolopleiders, werkplek-begeleiders, instituutopleiders en co-docenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête werkplekbegeleiders</li> </ul>					x					x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werkplekbegeleiderspanelgesprekken</li> </ul>			x			x					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatiesessie met school- en instituutopleiders, o.a. in stageoverleg en werkgroep</li> </ul>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête school- en instituutopleiders</li> </ul>						x					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluaties met co-docenten</li> </ul>		x							x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête co-docenten</li> </ul>					x					x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inventarisatie uitval studenten + oorzaak</li> </ul>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Coördinatoren scholen en instituten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodieke evaluaties in werkgroep samen opleiden (halfjaarlijks)</li> </ul>					x					x	
Leidinggevenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodieke evaluaties in stuurgroep (halfjaarlijks)</li> </ul>					x					x	
Bestuurders	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodieke evaluaties in bestuursraad (halfjaarlijks)</li> </ul>						x					x
Scholen en lerarenopleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interne evaluatie van de HOS binnen de eigen organisatie met alle betrokkenen die leiden tot concrete verbeteracties voor de eigen</li> </ul>									x	x	x



Groep	Kwaliteitsinstrumenten	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Febr	Mrt	Apr	Mei	Juni
	organisatie en overkoepelend voor de HOS (jaarlijks)											

## Bijlage 1 Opleidingsprogramma HOS 2023-2024

<i>Opmerking: kwaliteitszorg/evaluatie is geïntegreerd in het opleidingsprogramma. Iedere praktijkbijeenkomst sluit af met het ophalen van tips en tops.</i>						
<b>Startbijeenkomst septemberstart + innomo</b>	<b>Woensdag 13-09-2023</b>	<b>11.00u-16.30u</b>	<b>Corbulo College</b>	<b>Studenten, co-docenten, school- en instituutskoördinatoren en -opleiders, werkplekbegeleiders, leidinggevers</b>		
11.00u	Kennismaking met de HOS, de visie en het opleidingsprogramma					
12.00u	Pauze (voor lunch wordt gezorgd)					
13.00u	Stagevoorlichting					
14.00u	Je opleidingstraject binnen de HOS: aan de slag!					
15.00u-16.30u	Innomo					
Aansluitend	Afspraken maken met je stageschool en werkplekbegeleider					
<b>Praktijkdag 1</b>	<b>Woensdag 27-09-2023</b>	<b>09.45u-15.30u</b>	<b>Roemer Visscher College</b>	<b>Studenten, co-docenten, school- en instituutskoördinatoren en -opleiders</b>		
		<b>thema 1 (21e eeuwse vaardigheden en ict)</b>	<b>thema 2 (pedagogische professionalisering)</b>	<b>thema 3 (didactische professionalisering)</b>	<b>thema 4 (professionalisering + workshops naar keuze)</b>	<b>Intervisie en begeleiding</b>
09.45-10.15	Inloop met koffie/thee + inschrijven voor de werkbijeenkomsten					
10.15-10.35	Welkom/introductie door ontvangende school					
10.35-10.45	Koffie/thee, naar de lokalen					
10.45-12.00	Werkbijeenkomst 1 (thema naar keuze)	21 <sup>e</sup> eeuwse vaardigheden en opbrengstgericht werken 1 (Hugo de Groot)	Hoe bespreek ik delicate onderwerpen (Lana Glusjkova en Sana Oulad el Arbi)		Je grenzen bewaken tijdens de les (Janie Spaans en Danielle Dupon)	
12.00-12.45	Pauze (voor lunch wordt gezorgd)					
12.45-14.00	Werkbijeenkomst 2 (thema naar keuze)	Innovatie in de klas (Tim Paardekoper en Mathijs van Leeuwen)	Basis op orde (Teun Arts)		Omggaan met rouw en verlies in de klas (Samira Srour en Renate Verberg)	Visie op leren 1 (Leonie Drabbe)
14.00-14.15	Pauze					
14.15-15.30	Werkbijeenkomst 3 (thema naar keuze)	De docent als podiumkunstenaar (Job Bosma)	Lesgeven op het vmbo (Ismael Bella)	Formatief handelen 1: basis (Tjerk de Blok)	Inzicht in de zorg op een vmbo (Anouk van Dijk)	Hoe plaats ik mij binnen de organisatie van een school (Michiel Beute)
<b>Intervisie / stagebegeleiding op de scholen</b>	<b>Woensdag 04-10-2023</b>					
<i>In te vullen door de scholen i.s.m. de instituten, reflectie op de praktijkdag</i>						

Praktijkdag 2	Woensdag 29-11-2023	10.00u-16.00u	Heldring Business School	Studenten, co-docenten, school- en instituutskoördinatoren en -opleiders, werkplekbegeleiders, leidinggevend			
		thema 1 (21e eeuwse vaardigheden en ict)	thema 2 (pedagogische professionalisering)	thema 3 (didactische professionalisering)	thema 4 (professionalisering + workshops naar keuze)	Intervisie en begeleiding	
10.00u-10.30u	Inloop met koffie/thee + inschrijven voor de werkbijeenkomsten						
10.30u-10.50u	Welkom/introductie door ontvangende school						
10.50u-11.00u	Koffie/thee, naar de lokalen						
11.00u-12.15u	Werkbijeenkomst 1 (thema naar keuze)		Kijkje in het mentoraat (Laurens Goossens)	Smart toetsen 1 (Tim Paardekoper en Mathijs van Leeuwen)	Onderwijsethiek 1: docent-leerling-relatie (Bryan van Woensel)	Studentenpanel (Leonie Drabbe en Ikram el Ayadi)	
12.15u-13.00u	Pauze (voor lunch wordt gezorgd)						
13.00u-14.15u	Werkbijeenkomst 2 (thema naar keuze)	Blended leren 1 (Tim Paardekoper en Mathijs van Leeuwen)	Hoe bespreek ik delicate onderwerpen (Lana Glusjkova en Sana Oulad el Arbi)	RTTI (Leonie Drabbe)			Stagebegeleiding en werken aan je portfolio (N2, N3 en N4) onder begeleiding van twee of drie IO-ers
14.15u-14.30u	Pauze						
14.30u-16.00u	Werkbijeenkomst 3 (thema naar keuze) <b>(laatste 15 minuten: invullen HOS studentenenquête!)</b>	Gesprekstechnieken (Janie Spaans en Danielle Dupon)	Urban education 1 (co-docenten)	De leerling in beeld: activerende werkvormen 1: basis (Emiel van der Hart)			Intervisie gericht op uitwisseling/reflectie (Sjaak Nuijt, Aicha Saghiri, Job Bosma)

Intervisie / stagebegeleiding op de scholen	Woensdag 06-12-2023						
<i>In te vullen door de scholen i.s.m. de instituten, reflectie op de praktijkdag</i>							

Startbijeenkomst februaristart	Woensdag 07-02-2024	08.30 - 17.00u	Gymnasium Sorghvliet	Studenten februaristart wo, school- en instituutskoördinatoren ICLON/SEC en -opleiders, let op: andere startbijeenkomst voor niveau 1!			
	Kennismaking met de HOS						
	Stagevoorlichting						
	Je opleidingstraject binnen de HOS: aan de slag!						
	Afspraken maken met je stageschool						
	Op je stageschool						

Praktijkdag 3	Woensdag 14-02-2024	10.00u-15.45u	Segbroek College	Studenten, co-docenten, school- en instituutskoördinatoren en -opleiders, werkplekbegeleiders, leidinggevend			
		thema 1 (21e eeuwse vaardigheden en ict)	thema 2 (pedagogische professionalisering)	thema 3 (didactische professionalisering)	thema 4 (professionalisering + workshops naar keuze)	Intervisie en begeleiding	
10.00u-10.30u	Inloop met koffie/thee + inschrijven voor de werkbijeenkomsten						
10.30u-10.50u	Welkom/introductie door ontvangende school						
10.50u-11.00u	Koffie/thee, naar de lokalen						
11.00u-12.15u	Werkbijeenkomst 1 (thema naar keuze)	21 <sup>e</sup> eeuwse vaardigheden en opbrengstgericht werken 2 (Hugo de Groot)	Inzicht in de zorg op een gymnasium (Linda van de Beek, maatschappelijk werker en hulphond)		Met welk leerlingprofiel vertrekken de leerlingen van onze scholen? (co-docenten SGDC)	In gesprek met je werkplekbegeleider, werkgever of collega (Laurens Goossens, Ismael Bella en Janie Spaans)	
12.15u-13.00u	Pauze (voor lunch wordt gezorgd)						
13.00u-14.15u	Werkbijeenkomst 2 (thema naar keuze)		Basis op orde (Teun Arts)		Debatteren op het vmbo (Sandor Stuuut en Ikram el Ayadi)	Je grenzen bewaken tijdens de les (Janie Spaans en Danielle Dupon)	Stagebegeleiding en werken aan je portfolio (N2, N3 en N4) onder begeleiding van twee of drie IO-ers
14.15u-14.30u	Pauze						
14.30u-15.45u	Werkbijeenkomst 3 (thema naar keuze)		Urban education 2 (co-docenten)	Formatief handelen 2: verdieping (Tjerk de Blok)	Onderwijsethiek 2: docent-ouder-relatie (Bryan van Woensel)	Hoe plaats ik mij binnen de organisatie van een school (Michiel Beute)	Intervisie gericht op uitwisseling/reflectie (Sjaak Nuijt, Aicha Saghiri, Job Bosma)
<b>Intervisie / stagebegeleiding op de scholen</b>	<b>Woensdag 28-02-2024</b>						
<i>In te vullen door de scholen i.s.m. de instituten, reflectie op de praktijkdag</i>							
<b>Banenmarkt De Rode Loper i.s.m. HOS, 4OLS, NOD Haaglanden, OSH</b>	<b>Woensdag 03-04-2024</b>	<b>15.30u - 18.30u (inloop vanaf 15.00u)</b>	<b>Volgt</b>	<b>Studenten hbo niveau 3, 4 en wo, school- en instituutskoördinatoren en -opleiders, leidinggevend (van alle vier de Haagse opleidingsscholen VO, dus van zowel HOS, 4OLS, NOD Haaglanden als OSH)</b>			

Praktijkdag 4	Woensdag 24-04-2024	10.00u-16.00u	s-Gravendreef College Leidschenveen	Studenten, co-docenten, school- en instituutskoördinatoren en -opleiders			
		thema 1 (21e eeuwse vaardigheden en ict)	thema 2 (pedagogische professionalisering)	thema 3 (didactische professionalisering)	thema 4 (professionalisering + workshops naar keuze)		
10.00u-10.30u	Inloop met koffie/thee + inschrijven voor de werkbijeenkomsten						
10.30u-10.50u	Welkom/introductie door ontvangende school						
10.50u-11.00u	Koffie/thee, naar de lokalen						
11.00u-12.15u	Werkbijeenkomst 1 (thema naar keuze)	Blended leren 2 (Tim Paardekoper en Mathijs van Leeuwen)		Differentiatie (Layla Copier)	Visie op leren 2 (Leonie Drabbe)	De stap naar een baan in het onderwijs (Agnes van Waardhuizen)	
12.15u-13.00u	Pauze (voor lunch wordt gezorgd)						
13.00u-14.15u	Werkbijeenkomst 2 (thema naar keuze)		Passend onderwijs: verdieping (Anouk van Dijk)	Smart toetsen 2 (Tim Paardekoper en Mathijs van Leeuwen)		Studentenpanel (Leonie Drabbe en Ikram el Ayadi)	Stagebegeleiding en werken aan je portfolio (N2, N3 en N4) onder begeleiding van twee of drie IO-ers
14.15u-14.30u	Pauze						
14.30u-16.00u	Werkbijeenkomst 3 (thema naar keuze) ( <b>laatste 15 minuten: invullen HOS studentenenquête!</b> )		Omgaan met rouw en verlies in de klas (Samira Srouf en Renate Verberg)	De leerling in beeld: activerende werkvormen 2: verdieping (Emiel van der Hart)	Onderwijsethiek 3: docent-school-relatie (Bryan van Woensel)	De dynamische/actieve les (Laurens Goossens)	Intervisie gericht op uitwisseling/reflectie (Sjaak Nuijt, Aicha Saghiri, Job Bosma)
<b>Intervisie / stagebegeleiding op de scholen</b>	<b>Woensdag 15-05-2024</b>						
<i>In te vullen door de scholen i.s.m. de instituten, reflectie op de praktijkdag</i>							
<b>Afsluitende bijeenkomst + innomo, incl. BBQ</b>	<b>Woensdag 12-06-2024</b>	<b>14.30u-19.00u</b>	<b>Gymnasium Sorghvliet</b>	<b>Alle betrokkenen binnen de HOS</b>			
14.30u-15.30u	Pitches + uitreiking innovatieprijs						
15.30u-17.00u	Innomo						
Aansluitend	BBQ						
<b>Hbo studenten: CGI's</b>	<b>Planning in overleg met de instituuts- en schoolopleider, N2 streefdatum maandag 24 juni 2024</b>		<b>Tijdstip varieert, planning per school</b>	<b>Hbo-studenten, school- en instituutsoopleiders</b>			
<i>Datum en tijdstip varieert, planning per school</i>							

## Bijlage 2 HOS Procedure verdeling stageplaatsen en bespreekpunten intakegesprek student<sup>6</sup>

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	<b>Wo:</b> 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	<b>Wo:</b> Beschikbare stageplaatsen in onderling overleg verdelen	Lerarenopleidingen	ICLON en TU Delft/SEC overleggen onderling over de verdeling van de plaatsen.
8.	Medio mei	<b>Hbo:</b> Opstellen overzicht plaatsingsmogelijkheden roulatie 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.

<sup>6</sup> Deze procedure is grotendeels gebaseerd op de procedure van NOD Haaglanden.

9.	Eind mei	<b>Hbo:</b> 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	<b>Hbo:</b> 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 <sup>e</sup> jaar (septemberstart).
11.	Mei/juni en december	Plaatsingsvoorstel aan de scholen mailen ( <b>cc naar stagecoördinator</b> ), 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 opleidingscholen	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 HOS Certificaat



### Certificaat

Haagse opleidingsschool (HOS) verklaart hierbij dat  
[naam student]  
heeft deelgenomen aan het opleidingsprogramma van de HOS in het kader  
van de lerarenopleiding.

[naam student] heeft de volgende onderdelen van het opleidingsprogramma van de HOS gevolgd:

- Werkplekieren op school gedurende een periode van [aantal] jaar
- Start- en afsluitende bijeenkomsten
- HOS praktijkdagen bestaande uit bijeenkomsten in vijf inhoudelijke lijnen:
  1. 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden met extra aandacht voor ICT
  2. Pedagogische professionalisering
  3. Didactische professionalisering
  4. Professionalisering
  5. Workshops naar behoefte
- Innomo's: innovatie modules die een belangrijke impuls vormen om te leren lesgeven in een vernieuwende omgeving.

Namens de HOS

Leonie Drabbe,

\_\_\_\_\_ (handtekening)

Den Haag, [datum]

## Bijlage 4 Profiel werkplekbegeleider<sup>7</sup>

### *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

<sup>7</sup> 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 5 Profiel schoolopleider en schoolcoördinator<sup>8</sup>

*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 school<sup>9</sup>. 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;

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

<sup>9</sup> 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 studenten<sup>10</sup>.
  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

<sup>10</sup> 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
<b>1. Opleidingsdidactisch bekwaam</b>				
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			
<b>2. Agogisch bekwaam</b>				
a. Interpersoonlijk handelen	X			
b. Omgaan met diversiteit	X			
c. Begeleiden van de ontwikkeling van beroepsidentiteit	X			
<b>3. Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam</b>				
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
<b>4. Ontwikkelingsbekwaam</b>				
a. Reflectie	X	X	X	X
b. Onderzoekend handelen	X	X	X	X
c. Onderhouden van de eigen professionaliteit	X	X	X	X

## Bijlage 6 Profiel instituutsopleider<sup>11</sup>

### *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.

---

<sup>11</sup> Opgesteld door Sjaak Nuijt, Hogeschool Rotterdam, in samenwerking met de voorbereidingsgroep professionalisering.



## Bijlage 7 Profiel co-docent<sup>12</sup>

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 belevingswereld 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 legergericht 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.

### *Gedragindicatoren 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.

<sup>12</sup> 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.

### *Werkplekbegeleiderstrainingen:*

- 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.

## Bijlage 8 Profiel assessor hbo<sup>13</sup>

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 belevingswereld 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.

<sup>13</sup> 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 aantekeningformulieren 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-methodiek.
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 opleidingscholen 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 9 Profiel programmamanager<sup>14</sup>

### **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).

<sup>14</sup> 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.



## Bijlage 10 Profiel stagecoördinator (0,2 fte)<sup>15</sup>

### **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.

---

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

## Bijlage 11 Profiel administratief ondersteuner (0,1 fte)<sup>16</sup>

### **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.

---

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

## Bijlage 12 HOS Matrix ambities en kwaliteitsindicatoren, inclusief uitwerking voor de student, werkplekbegeleider, opleider en leidinggevende

Versie 19 november 2021

<b>Waarborg 1: lerende leraar</b>						
<b>Wat moet minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van Samen Opleiden (bron: kwaliteitskader)?</b>						
Het partnerschap heeft een geëxpliciteerde visie op het opleiden van aankomende leraren, waarin ten minste een gedeelde visie is opgenomen op de wijze waarop leraren zich ontwikkelen tijdens hun loopbaan. De visie op het opleiden van aankomende leraren sluit aan bij het beroepsbeeld dat het partnerschap heeft van de leraar.						
<b>Ambitie</b>	<b>Kwaliteits-indicatoren</b>	<b>Kwaliteitszorg-instrument</b>	<b>Wat betekent dit voor de student?</b>	<b>Wat betekent dit voor de werkplekbegeleider?</b>	<b>Wat betekent dit voor de opleider?</b>	<b>Wat betekent dit voor de leidinggevende?</b>
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>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?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tevredenheids-enquêtes.</li> <li>Studentenpanel.</li> <li>Evaluatiesessies met school- en instituutopleiders.</li> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.</li> <li>Intercollegiale visitatie.</li> </ul>	Studenten kennen het HOS programmaboekje. In het programmaboekje worden de visie en het pedagogisch-didactisch concept van de HOS toegelicht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werkplekbegeleider laat de studenten kennis nemen van het programmaboekje en bespreekt met hen de visie en het pedagogisch-didactisch concept van de HOS.</li> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewustwording en bewust maken van de visie, visie regelmatig doornemen.</li> <li>Inbrengen HOS en HOS-visie in schoolinterne bijeenkomsten en in bijeenkomsten met studenten.</li> </ul>	Enthousiasmeren en aansturen, zorgen dat HOS onder de aandacht komt en blijft.
	Kunnen studenten lesgeven conform de HOS-visie zoals beschreven in het opleidingsplan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beoordelings-formulieren.</li> <li>Lesobservaties.</li> <li>Portfolio's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In je opleidingstraject maak je als student bij voorkeur met 3 onderwijsvormen kennis (minimaal 1 keer vmbo, minimaal 1 keer havo/vwo).</li> <li>Desgewenst bieden we studenten de mogelijkheid om een uitstapje te maken naar het mbo.</li> </ul>	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.
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,	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?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tevredenheids-enquêtes.</li> <li>Studentenpanel.</li> <li>Intercollegiale visitatie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studenten nemen actief deel aan de innomo's en de intervisiebijeenkomsten voor studenten.</li> <li>Studenten bouwen een netwerk om zich heen door op verschillende scholen ervaring op te doen.</li> <li>Studenten doen veel ervaring op in de praktijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werkplekbegeleiders nemen actief deel aan de innomo's en de intervisiebijeenkomsten voor wpb-ers.</li> <li>Ondersteunen studenten bij het bouwen van een netwerk en het inbrengen van hun praktijkervaring in de professionele dialoog.</li> </ul>	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>Uitdragen van de professionele feedbackcultuur in de school of instituut.</li> </ul> Aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders t.b.v. de professionele feedbackcultuur.

als bron voor creativiteit en vernieuwing.			op basis waarvan zij de professionele dialoog kunnen voeren.			
	<p>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 leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tevredenheids-enquêtes.</li> <li>• Studentenpanel.</li> <li>• Evaluatiesessies met school- en instituutopleiders.</li> <li>• Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkplekbegeleiders ondersteunen studenten bij het omzetten van de inhoud van de professionele dialoog om naar praktische pedagogische en didactische activiteiten in de onderwijspraktijk.</li> </ul> <p>Werkplekbegeleiders zetten de inhoud van de professionele dialoog om naar praktische pedagogische en didactische activiteiten in de onderwijspraktijk en delen de ervaringen binnen de school met hun collega's en studenten.</p>	<p>Opleiders zijn in staat om deel te nemen aan de professionele dialoog en de opbrengsten hiervan te vertalen naar het samen opleiden.</p>	<p>Aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders bij het vertalen van de opbrengsten naar het samen opleiden.</p>
	<p>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?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep.</li> <li>• Enquête werkplekbegeleiders (halfjaarlijks).</li> <li>• Evaluatiesessie met school- en instituutopleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten nemen actief deel aan de innomo's.</li> <li>• Studenten bouwen een netwerk om zich heen door op verschillende scholen ervaring op te doen.</li> <li>• Studenten doen veel ervaring op in de praktijk op basis waarvan zij de professionele dialoog kunnen voeren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkplekbegeleiders nemen actief deel aan de innomo's.</li> <li>• Ondersteunen studenten bij het bouwen van een netwerk en het inbrengen van hun praktijkervaring in de professionele dialoog.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participeren in de HOS dialogen.</li> <li>• Relevante netwerken onderhouden.</li> <li>• Vernieuwingen onderling delen.</li> <li>• Participeren in na- en bijscholingsaanbod Instellingen.</li> <li>• Regelmatig leidinggevende informeren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliteren van voldoende tijd.</li> <li>• Regelmatig met schoolopleiders evalueren.</li> </ul>

## Waarborg 2: leeromgeving

### Wat moet minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van Samen Opleiden (bron: kwaliteitskader)?

Er is een gezamenlijk opleidingsprogramma voor verschillende groepen (aanstaande) leraren. Het is transparant hoe dit programma gezamenlijk in de praktijk wordt uitgevoerd. Doelstellingen, programma's en beoordelingswijze zijn vastgelegd.

De werkplek in partnerschappen kenmerkt zich door een professionele leeromgeving waar inductie van startende leraren zichtbaar is.

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?
<p>Ieders bijdrage (van student tot bestuurder) aan pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling wordt serieus genomen en gewaardeerd. De HOS-opleiders, begeleiders en leidinggevendenden bieden</p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tevredenheids-enquêtes.</li> <li>• Studentenpanel.</li> <li>• Evaluatiesessies met school- en instituutopleiders.</li> <li>• Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.</li> </ul>	<p>Studenten hebben voldoende gelegenheid om input te geven ten aanzien van de kwaliteit (bijv. via de enquête, studentenpanel) en voeren inhoudelijk de professionele dialoog</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De wpb-er besteedt aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van de student, geeft aan waar de student zijn/haar input kan geven.</li> <li>• De wpb-er voert de professionele dialoog met de student over pedagogisch</li> </ul>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitdragen van de professionele feedbackcultuur in de school of instituut.</li> <li>• Aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders t.b.v. de</li> </ul>

voldoende ruimte aan studenten en starters om te observeren, proberen en innoveren.	ontwikkeling van alle betrokkenen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercollegiale visitatie.</li> </ul>	over pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling in de innomo's.	<p>didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ontwikkeling in de intervisie en de innomo's.</li> </ul>		professionele feedbackcultuur.
	Hoe wordt geborgd dat de studenten binnen de HOS-scholen voldoende mogelijkheden krijgen om te observeren, proberen en innoveren?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tevredenheidsenquête studenten.</li> <li>• Studentenpanel.</li> <li>• Intercollegiale visitatie.</li> </ul>	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).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Observeert en beoordeelt studenten t.a.v. de manier waarop zij observeren, proberen en innoveren.</li> <li>• Ondersteunt studenten op coachende wijze zodat zij kunnen vastleggen in de feed-forward wat de leer- en verbeterpunten voor de volgende keer zijn.</li> </ul>	Monitoren en faciliteren dat studenten voldoende mogelijkheden krijgen om te observeren, proberen en innoveren.	Actief ondersteunen van de opleiders.
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?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tevredenheids-enquêtes.</li> <li>• Opleidersmiddagen.</li> <li>• Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep.</li> <li>• Trainingen wpb en so.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aan studenten in het studentenpanel wordt gevraagd naar de aansluiting van het HOS opleidingsprogramma op de curricula van de lerarenopleidingen.</li> <li>• Studenten ervaren een logische opbouw in het opleidingsprogramma van de HOS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aan werkplekbegeleiders in het wpb-panel wordt gevraagd naar de aansluiting van het HOS opleidingsprogramma op de curricula van de lerarenopleidingen.</li> <li>• Werkplekbegeleiders ervaren een logische opbouw in het opleidingsprogramma van de HOS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de voorbereidingen van het opleidingsprogramma onderling afstemmen (school- en instituutopleiders).</li> <li>• Kijken naar de verschillen en overeenkomsten van de curricula (pedagogisch-didactisch) en vertalen naar het gezamenlijk opleidingsprogramma.</li> <li>• Informeren van werkplekbegeleiders over de globale inhoud en planning van het opleidingsprogramma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de stuurgroep aansturen, kritisch begeleiden en faciliteren van het proces en de inhoud.</li> <li>• Inbrengen en kritisch bespreken van signalen in de stuurgroep m.b.t. de curricula van de lerarenopleidingen.</li> </ul>
Studenten maken zo breed mogelijk kennis met verschillende	Op welke manier wordt de doorplaatsing zo georganiseerd dat studenten kennis maken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaatsingsbeleid.</li> <li>• Tevredenheids-enquête studenten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In je opleidingstraject maak je als student bij voorkeur met 3</li> </ul>	De wpb-er staat ervoor open dat studenten bij hem/haar in de les komen kennismaken met een	Adviseren van de coördinatoren m.b.t. de	Zorgen voor een goede opleidings-infrastructuur op de school zodat er

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).	met verschillende onderwijsconcepten, leerlingen-populaties etc.?		<p>onderwijsvormen kennis (minimaal 1 keer vmbo, minimaal 1 keer havo/vwo).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desgewenst bieden we studenten de mogelijkheid om een uitstapje te maken naar het mbo.</li> </ul>	nieuwe onderwijssoort (bijv. via koppel/puberruil).	doorplaatsing van studenten.	voldoende doorplaatsingsmogelijkheden zijn.
--	---	--	--	---	------------------------------	---

### Waarborg 3: organisatie

#### Wat moet minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van Samen Opleiden (bron: kwaliteitskader)?

Het partnerschap heeft een overleg- en afsprakenstructuur op alle niveaus (strategisch, tactisch en operationeel) waarin de gezamenlijkheid tot uitdrukking komt. De rollen, taken en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren binnen het partnerschap zijn vastgesteld en hun expertise is geborgd.

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 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.	Studenten ervaren dat de scholen en instituten goed samenwerken bij hun opleidings-traject binnen de HOS.	Werkplekbegeleiders stemmen in samenspraak met de schoolopleider structureel en naar behoefte af met het instituut over de voortgang van studenten.	N.v.t., de opleiders nemen deel maar zijn niet verantwoordelijk voor de evenredige vertegenwoordiging.	In stuurgroep afspraken maken en 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?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profielschetsen.</li> <li>• Tevredenheids-enquêtes.</li> <li>• Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten ervaren een gelijke mate van betrokkenheid en goede samenhang binnen de scholen en de instituten.</li> <li>• Studenten weten bij wie ze waarvoor terecht kunnen.</li> </ul>	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.
De visie van de HOS is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen professionaliserings-plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is het professionaliseringsplan dat de stuurgroep jaarlijks vaststelt in lijn met de HOS-visie?</li> </ul> <p><i>Vervolgactie: aanpassingen in het professionaliseringsplan</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.</li> </ul>	Studenten ervaren dat hun opleiders en begeleiders hen vanuit de HOS-visie ondersteunen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De werkplekbegeleiders ondersteunen de studenten vanuit de HOS-visie.</li> <li>• Werkplekbegeleiders maken zich de HOS-visie eigen, onder andere in de wpb-training.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In kaart brengen van de professionaliseringsbehoefte om het samen opleiden te realiseren en adviseren van de leidinggevende.</li> <li>• Signaleren of het professionaliseringsplan naar tevredenheid en volgens afspraak wordt uitgevoerd en indien nodig actie ondernemen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de stuurgroep jaarlijks bijdragen aan het opstellen, evalueren en aanpassen van het professionaliseringsplan volgens de HOS-visie.</li> <li>• Aansturen van de uitvoering van het HOS-professionaliserings-plan in de eigen organisatie.</li> </ul>
De HOS biedt voldoende variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn de verschillende betrokkenen tevreden over de variatie in</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodieke evaluaties in</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten nemen, naast de begeleiding op de scholen, deel aan de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkplekbegeleiders nemen deel aan de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peilen onder de deelnemers of zij tevreden zijn over de variatie in</li> </ul>	In de stuurgroep bespreken of de HOS ontwikkel- en professionaliseringsactiviteit

n en -mogelijkheden voor studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevend.	ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden? <ul style="list-style-type: none"> <li>Sluiten de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden aan bij de behoefte van de verschillende betrokkenen?</li> </ul>	werk- en stuurgroep. <ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête werkplek-begeleiders (halfjaarlijks).</li> <li>Evaluatiesessie met school- en instituuts-opleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks).</li> </ul> We streven naar 2/3 respons op de enquêtes.	innomo's en de verschillende werk- en intervisiebijeenkomsten. <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	innomo's en intervisiebijeenkomsten. <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden. <ul style="list-style-type: none"> <li>Peilen onder de deelnemers of de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden aansluiten bij hun behoeften.</li> </ul> Indien nodig actie ondernemen m.b.t. het verbeteren van (de variatie in) de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten.	ten voldoende variatie bieden en aansluiten bij de behoeften en waar nodig actie ondernemen.
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?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête werkplek-begeleiders (halfjaarlijks).</li> <li>Evaluatiesessie met school- en instituuts-opleiders aan het eind van het schooljaar (jaarlijks).</li> </ul>	• N.v.t.	Binnen de gesprekscyclus nemen de taken en werkzaamheden van de werkplekbegeleider een prominente rol in.	In de voorbereiding van het gesprek in het kader van de gesprekscyclus expliciet aandacht besteden aan de HOS activiteiten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stimuleren in de gesprekscyclus.</li> </ul>

## Waarborg 4: kwaliteitscultuur

### Wat moet minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van Samen Opleiden (bron: kwaliteitskader)?

In het partnerschap is een systematiek van kwaliteitszorg die wordt gebruikt om zowel de basiskwaliteit te bewaken als de continue ontwikkeling van het partnerschap te borgen. Om dit te bereiken wordt regelmatig het gesprek gevoerd waarin de volgende vragen aan de orde komen: Doen we het goede? Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook? Wat doen we met die wetenschap? Op deze vragen wordt antwoord gegeven door gebruik te maken van uitkomsten van onderzoek. En op basis van de antwoorden worden vervolgstappen afgesproken en uitgevoerd.

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?
Inrichten van een systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zijn er duidelijke afspraken over ieders rol en taken in het systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS?</li> <li>Hebben zowel de scholen als de instituten een rol in het systeem van kwaliteitszorg binnen de HOS?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kwaliteitszorgplan</li> <li>Periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.</li> <li>Halfjaarlijkse kwaliteitsrapportages op HOS-, school- en instituutsniveau (nog te ontwikkelen).</li> </ul>	Studenten weten hoe zij hun mening over de kwaliteit binnen de HOS kunnen geven (bijv. via de enquête, studentenpanel, hun wpb-er, school- of instituutopleider) 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opleiders 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.</li> <li>Opleiders zijn medeverantwoordelijk om de HOS tot uiting te</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliterend in ruimte en tijd, zodat de betrokkenen binnen de school / het instituut actief kunnen participeren in relevante overkoepelende overleggen, panels etc. en hun mening over de kwaliteit binnen de HOS geven.</li> </ul>

					<p>brengen in school/instituut en de betrokkenen binnen hun school/instituut te stimuleren om hun mening over de kwaliteit binnen de HOS te geven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoren of de betrokkenen binnen de school / het instituut op de hoogte zijn van de HOS visie, hun rol en taken pakken in de kwaliteitszorg en verwerken volgens de afgesproken PDCA cyclus.</li> </ul>
<p>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.</p>	<p>Leidt het bespreken van de HOS ambities, (evaluatie-)resultaten en activiteiten in de stuur- en werkgroep tot concrete verbeterpunten en -acties?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verslaglegging van periodieke evaluaties in werk- en stuurgroep en bestuursraad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten voelen zich gehoord; hun inbreng wordt serieus genomen en leidt tot concrete verbeteracties.</li> </ul>	<p>Werkplekbegeleiders voelen zich gehoord; hun inbreng wordt serieus genomen en leidt tot concrete verbeteracties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Helderheid over de visie en de kwaliteitsindicatoren van de HOS, wat dit vraagt van het kwaliteitsbewustzijn binnen de school/het instituut.</li> <li>• Voeren van het gesprek met de diverse betrokkenen binnen en buiten de school/het instituut over de visie, kwaliteitsindicatoren en wat er vanuit de leidinggevende en andere betrokkenen voor nodig is om dit te kunnen realiseren.</li> <li>• Onderzoekende rol om good practices in kaart te brengen, uit te lichten (bijv. tijdens innomo's, op de website) en te implementeren in de school/het instituut, bijv. over hoe studenten een impuls geven aan vernieuwing (o.a. elkaar bezoeken, inspireren, bevragen).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal twee keer per jaar formeel in gesprek met de betrokkenen binnen de school / het instituut over de HOS visie en de kwaliteitscultuur binnen de eigen organisatie (bijv. in gesprekscyclus, overleggen).</li> <li>• Borgen dat het bewustzijn van en het werken aan de versterking van de kwaliteit een continu proces is binnen de school / het instituut (informele gesprekken en overleg).</li> </ul>



## Bijlage 13 Handreiking gesprekscyclus met werkplekbegeleiders voor middenmanagers HOS<sup>17</sup>

### Achtergrond

Binnen de HOS vinden we het vanuit onze visie belangrijk dat alle collega's die direct betrokken zijn bij de opleiding, begeleiding en beoordeling van onze studenten zich ontwikkelen in hun rol. Hiernaast willen we graag dat ook de middenmanagers zich betrokken voelen bij (de ontwikkeling en kwaliteit van) de HOS. Tot slot vinden we de kwaliteit van de begeleiding belangrijk, daarvoor is het nodig goed zicht te hebben op de uitvoering van onze afspraken.

#### **Afspraken om de betrokkenheid bij de HOS binnen de scholen en lerarenopleidingen te borgen**

1. De scholen / instituten benutten de HOS-powerpoint om alle medewerkers actief te informeren over de HOS (bijvoorbeeld via overleg met de staf / schoolleiding) en hoe de HOS is geïntegreerd in de gesprekscyclus.
2. In interne periodieke nieuwsbulletins die scholen en instituten opstellen wordt minimaal één keer per schooljaar aandacht besteed aan de HOS.
3. Elke school en elk instituut organiseert minimaal één keer per schooljaar een themabijeenkomst binnen de school / het instituut rond een voor de opleidingsschool relevant thema waarbij alle bij de HOS betrokkenen worden uitgenodigd.
4. Elke school en elk instituut koppelen jaarlijks in de HOS stuurgroep terug hoe zij de HOS in het HRM beleid hebben geïntegreerd.

Om deze redenen is inbedding van de HOS-rol 'werkplekbegeleider' in de gesprekscyclus cruciaal. Dit document geeft middenmanagers een handreiking hoe dit te bereiken.

Uiteraard vervullen collega's ook andere rollen op school dan alleen die van werkplekbegeleider. Middenmanagers zullen al naar gelang de individuele situatie van een collega focus moeten aanbrengen. Kern van de zaak blijft dan ook dat de HOS-rol aandacht krijgt, of het nu is op de wijze zoals in dit document beschreven of op een andere manier. Uiteraard kan de middenmanager deze handreiking ook gebruiken om de kwaliteit van andere rollen / taken van een collega op een professionele manier te bespreken.

Voor meer informatie over de HOS: zie [www.haagseopleidingsschool.nl](http://www.haagseopleidingsschool.nl) en de HOS-powerpoint voor teamleiders.

### Voorafgaand aan het gesprek

1. De werkplekbegeleider geeft de leidinggevende tijdig input voor het gesprek door feedback te verzamelen op het eigen functioneren in de HOS-rol. Hiernaast reflecteert de werkplekbegeleider op deze feedback (wat kan en wil ik met deze informatie). Welke feedback de werkplekbegeleider aanlevert bespreekt hij met de leidinggevende. Te denken valt aan:
  - a. een 360-graden-feedback, waarbij de werkplekbegeleider anderen die te maken hebben met zijn/haar functioneren in de HOS-rol bevraagt (zoals de studenten zelf en de schoolopleider) en reflecteert op de resultaten. Er is hiervoor een [HOS-quickscan](#) ontwikkeld.
  - b. verslag van intervisie met anderen in dezelfde rol (bijvoorbeeld werkplekbegeleiders), waarbij ter input ook gebruik gemaakt kan worden van een feedbackinstrument zoals de [HOS-quickscan](#).
2. De leidinggevende bestudeert de ontvangen feedback voorafgaand aan het gesprek en vraagt indien nodig om aanvullende informatie
3. De leidinggevende zorgt ervoor dat de werkplekbegeleider weet welke vragen de leidinggevende zal stellen tijdens het gesprek (zie voor mogelijke vragen onder 'tijdens het gesprek')

### Tijdens het gesprek

1. De leidinggevende herhaalt (conclusies uit) de feedback die de werkplekbegeleider gekregen heeft en checkt deze bij de werkplekbegeleider.
2. Leidinggevende en werkplekbegeleider gaan in gesprek over wat de werkplekbegeleider vooral (meer) moet blijven doen, waar een ontwikkeling wenselijk is en wat de werkplekbegeleider nodig heeft om dit te kunnen doen (scholing, arbeidsvoorwaarden). De volgende vragen kunnen hierbij helpen:

<sup>17</sup> Deze handreiking is grotendeels gebaseerd op de handreiking HRM die is ontwikkeld door 4OLS.

- a. Hoe zorg je ervoor dat studenten volop ruimte krijgen om in het werkplekleren te observeren, proberen en innoveren?
  - b. Waar ben je trots op als het gaat om de begeleiding van de studenten deze periode? Wat maakte dat je hier trots op bent? Wat heb je nodig dit te blijven ervaren?
  - c. Waar zijn anderen tevreden over als het gaat om jouw begeleiding? Is dit herkenbaar voor jou? Wat heb je nodig deze ervaring te blijven oogsten?
  - d. Wat vond je ingewikkeld in de begeleiding van de studenten deze periode? Wat zou je kunnen doen hier in de toekomst geen last van te hebben? Wat heb je nodig om dit te bereiken?
  - e. Waar hebben anderen een wens als het gaat om jouw begeleiding? Is dit herkenbaar voor jou? Deel je de wens hierin te ontwikkelen? Wat heb je nodig hierin te kunnen ontwikkelen?
  - f. In welke mate ervaar je voldoende toegerust te zijn de begeleiding goed uit te kunnen voeren en wat heb je eventueel meer nodig, als het gaat om:
    - i. kennis van de visie en het beroepsbeeld van de HOS
    - ii. toepassen van de vier pijlers van de HOS in de begeleiding/opleiding van de student
      - 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.
    - iii. theoretische inhoud van de opleidingsinstituten
    - iv. kennis van processen binnen de HOS
    - v. samenwerking met de schoolopleider / instituutopleider / rector / ...
    - vi. facilitering in tijd en ruimte
3. Werkplekbegeleider en leidinggevende maken afspraken en leggen deze vast. Deze afspraken gaan in elk geval over:
- a. welke ontwikkeldoelen de werkplekbegeleider heeft de komende periode als het gaat om de rol binnen de HOS
  - b. wat de werkplekbegeleider gaat ondernemen om deze doelen te bereiken
  - c. wat de werkplekbegeleider nodig heeft om deze doelen te kunnen bereiken
  - d. wat de werkplekbegeleider hiernaast nodig heeft om de begeleiding van studenten goed uit te kunnen voeren en wat de leidinggevende hierin biedt
  - e. hoe de werkplekbegeleider en leidinggevende het volgende gesprek kunnen zien dat er ontwikkeling heeft plaatsgevonden (dus ook: hoe de feedback die de medewerker het volgende personeelsgesprek van tevoren verzamelt eruit ziet)
  - f. wanneer de werkplekbegeleider en leidinggevende elkaar weer spreken over de ontwikkeling van de werkplekbegeleider in de HOS-rol

### Na het gesprek

Gesprekken in een gesprekscyclus zijn momentopnames, ontwikkeling vindt daartussen plaats. Daarom:

1. Informeert de leidinggevende regelmatig naar hoe de werkplekbegeleider het werken aan zijn/haar ontwikkeldoelen ervaart en of hij/zij nog iets nodig heeft
2. Betrekt de werkplekbegeleider de leidinggevende regelmatig als het gaat om het ontwikkelproces waar hij/zij in zit en informeert de leidinggevende bij de werkplekbegeleider wat hij/zij nodig heeft dit wel / meer te doen als het niet / te weinig gebeurt

### HOS-quickscan werkplekbegeleider t.b.v. 360 graden feedback (in laten vullen door bijv. student, werkplekbegeleider, schoolopleider, schoolcoördinator)<sup>18</sup>

Per indicator antwoord aankruisen	Onvoldoende	In ontwikkeling	Voldoende	Goed	Weet niet
-----------------------------------	-------------	-----------------	-----------	------	-----------

<sup>18</sup> Naar voorbeeld van de 4OLS quickscan, die is gebaseerd op de zelfscan van het Utrechts Model.

1. De werkplekbegeleider werkt vanuit de ambitie om studenten mogelijkheden te bieden om hun competenties voor pedagogische en didactische vernieuwing te ontwikkelen en een bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling in de school.					
2. De werkplekbegeleider biedt studenten voldoende ruimte om te observeren, proberen en innoveren.					
3. De werkplekbegeleider levert een actieve bijdrage aan de samenwerking met de andere schoolopleiders en werkplekbegeleiders en, waar nodig, met de instituutsopleider.					
4. De werkplekbegeleider stemt de manier van begeleiding af op de leerbehoefte en het ontwikkelingsniveau van de student.					
5. De werkplekbegeleider staat open voor kennis, ideeën, vaardigheden die de student inbrengt (zodat er sprake is van een gezamenlijk leerproces).					
6. De werkplekbegeleider geeft de student de professionele ruimte om te experimenteren, te leren van fouten en voor de ontwikkeling van een eigen docentstijl.					
7. De werkplekbegeleider daagt de student uit voor hem leerzame situaties op te zoeken binnen de klas.					
8. De werkplekbegeleider daagt de student uit voor hem leerzame situaties op te zoeken binnen de school – gericht op het loopbaanperspectief.					
9. De werkplekbegeleider is in staat om de student steeds de verbinding te laten maken tussen theoretische uitgangspunten en de onderwijspraktijk.					
10. De werkplekbegeleider toont een kritische en onderzoekende houding ten aanzien van het opleiden van studenten en probeert zijn werkwijze voortdurend te verbeteren.					
11. De werkplekbegeleider kan constructieve feedback geven en durft daarbij ook kritisch te zijn (eerlijk, functioneel, confronterend, tactvol).					
12. De werkplekbegeleider vraagt actief om feedback (bijv. van de student, de schoolopleider, de instituutsopleider, de leidinggevende).					
13. De werkplekbegeleider herkent en erkent eigen kwaliteiten en mogelijkheden en houdt ze op peil.					
14. De werkplekbegeleider blijft op de hoogte van (ontwikkelingen in) het opleiden van leraren en woont relevante bijeenkomsten bij (intern en extern).					

## Gesprekskaart werkplekbegeleiders

### Eisen aan werkplekbegeleiders

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.

### Waarborg 1: lerende leraar

De werkplekbegeleider:

- Laat de studenten kennis nemen van het HOS programmaboekje en bespreekt met hen de visie en het pedagogisch-didactisch concept van de HOS.
- Staat ervoor open dat studenten bij hem/haar in de les komen kennismaken met een nieuwe onderwijssoort.
- Neemt actief deel aan de innomo's en de intervisiebijeenkomsten voor wpb-ers.
- Ondersteunt studenten bij het bouwen van een netwerk en het inbrengen van hun praktijkervaring in de professionele dialoog.
- Ondersteunt studenten bij het omzetten van de inhoud van de professionele dialoog naar praktische pedagogische en didactische activiteiten in de onderwijspraktijk.
- Ondersteunt studenten bij het bouwen van een netwerk en het inbrengen van hun praktijkervaring in de professionele dialoog.
- Deelt deze ervaringen binnen de school met studenten en collega's.

### Waarborg 2: leeromgeving

De werkplekbegeleider:

- 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.
- Ervaart voldoende gelegenheid om input te geven ten aanzien van de kwaliteit (bijv. via de enquête, wpb-panel).
- Voert inhoudelijk de professionele dialoog over pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling in de intervisie en de innomo's.
- 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.
- Geeft zijn/haar mening over de aansluiting van het HOS opleidingsprogramma op de curricula van de lerarenopleidingen.
- Ervaart een logische opbouw in het opleidingsprogramma van de HOS.
- staat ervoor open dat studenten bij hem/haar in de les komen kennismaken met een nieuwe onderwijssoort.

### Waarborg 3: organisatie

De werkplekbegeleider:

- stemt in samenspraak met de schoolopleider structureel en naar behoefte af met het instituut over de voortgang van studenten.
- maakt studenten wegwijs in de opleidings-, begeleidings-, beoordelings- en professionaliseringsinfrastructuur van de HOS.
- ondersteunt de studenten vanuit de HOS-visie.
- Maakt zich de HOS-visie eigen, onder andere in de wpb-training.
- Neemt deel aan de innomo's en intervisiebijeenkomsten.
- Geeft in de enquête en het werkplekbegeleiderspanel aan of en in welke mate hij/zij tevreden is over de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden binnen de HOS.
- Bespreekt de taken en werkzaamheden van de werkplekbegeleider in de gesprekscyclus met zijn/haar leidinggevende.

## Waarborg 4: kwaliteitscultuur

De werkplekbegeleider:

- Weet hoe hij/zij zijn/haar mening over de kwaliteit binnen de HOS kan geven (bijv. via de enquête, wpb-panel, hun schoolcoördinator).
- Ervaart voldoende ruimte en gelegenheid om te kunnen reageren.
- Voelt zich gehoord (inbreng wordt serieus genomen en leidt tot concrete verbeteracties).

## Gesprekskaart school- en instituutsopleiders

### Waarborg 1: lerende leraar

De school-/instituutsopleider:

- Draagt zorg voor bewustwording en bewust maken van de visie, neemt de visie regelmatig door met de betrokkenen.
- Brengt de HOS en HOS-visie in bij schoolinterne bijeenkomsten en in bijeenkomsten met studenten.
- Besteedt in de opleiding en beoordeling van studenten aandacht aan de HOS-visie.
- Staat open voor de professionele feedbackcultuur binnen de HOS, het leren van elkaar (ook van studenten) en initieert en borgt de professionele dialoog.
- Neemt actief deel aan de professionele dialoog en vertaalt de opbrengsten hiervan naar het samen opleiden.
- Onderhoudt relevante netwerken.
- Deelt vernieuwingen onderling.
- Participeert in na- en bijscholingsaanbod van de HOS.
- Informeert regelmatig de leidinggevende.

### Waarborg 2: leeromgeving

De school-/instituutsopleider:

- Staat open voor de professionele feedbackcultuur binnen de HOS, het leren van elkaar (ook van studenten) en initieert en borgt de professionele dialoog.
- Monitort en faciliteert dat studenten voldoende mogelijkheden krijgen om te observeren, proberen en innoveren.
- Stemt in de voorbereidingen van het HOS opleidingsprogramma onderling af (met school- en instituutsopleiders).
- Kijkt naar de verschillen en overeenkomsten van de curricula (pedagogisch-didactisch) en vertaalt dit naar het gezamenlijk HOS opleidingsprogramma.
- Informeert werkplekbegeleiders over de (globale) inhoud en planning van het HOS opleidingsprogramma.
- Adviseert de coördinatoren m.b.t. de doorplaatsing van studenten.

### Waarborg 3: organisatie

De school-/instituutsopleider:

- Bewaakt en komt de gemaakte afspraken over rollen en taken na.
- Brengt de professionaliseringsbehoefte om het samen opleiden te realiseren in kaart en adviseert de leidinggevende hierover.
- Signaleert of het professionaliseringsplan naar tevredenheid en volgens afspraak wordt uitgevoerd, onderneemt indien nodig actie.
- Peilt onder de deelnemers of zij tevreden zijn over de variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden.
- Peilt onder de deelnemers of de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden aansluiten bij hun behoeften.
- Onderneemt indien nodig actie m.b.t. het verbeteren van (de variatie in) de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten.
- Besteedt in de voorbereiding van het gesprek in het kader van de gesprekscyclus expliciet aandacht aan de HOS activiteiten.

## Waarborg 4: kwaliteitscultuur

De school-/instituuopleider:

- Weet hoe hij/zij zijn/haar mening over de kwaliteit binnen de HOS kan geven (bijv. via de enquête, coördinator) en ervaart voldoende ruimte en gelegenheid om te kunnen reageren.
- Is medeverantwoordelijk om de HOS tot uiting te brengen in de eigen school/het eigen instituut, stimuleert de betrokkenen binnen de eigen school/het eigen instituut om hun mening over de kwaliteit binnen de HOS te geven.
- Draagt zorg voor helderheid over de visie en de kwaliteitsindicatoren van de HOS en wat dit vraagt van het kwaliteitsbewustzijn binnen de school/het instituut.
- Voert het gesprek met de diverse betrokkenen binnen en buiten de school/het instituut over de visie, kwaliteitsindicatoren en wat er vanuit de leidinggevende en andere betrokkenen voor nodig is om dit te kunnen realiseren.
- Vervult een onderzoekende rol om good practices in kaart te brengen, uit te lichten (bijv. tijdens innomo's, op de website) en te implementeren in de school/het instituut, bijv. over hoe studenten een impuls geven aan vernieuwing (o.a. elkaar bezoeken, inspireren, bevragen).

## Gesprekskaart leidinggevenden

### Waarborg 1: lerende leraar

De leidinggevende:

- Enthousiasmeert en stuurt aan, zorgt ervoor dat de HOS onder de aandacht komt en blijft.
- Draagt zorg voor het aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders:
  - bij het opleiden en beoordelen van studenten;
  - t.b.v. de professionele feedbackcultuur;
  - bij het vertalen van de opbrengsten uit de professionele dialoog over de visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding naar het samen opleiden.
- Draagt de professionele feedbackcultuur in de school of instituut uit.
- Faciliteert voldoende tijd.
- Evalueert regelmatig met de opleiders in de school/het instituut.

### Waarborg 2: leeromgeving

De leidinggevende:

- Draagt de professionele feedbackcultuur in de school/het instituut uit, toont het goede voorbeeld.
- Draagt zorg voor het aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders t.b.v. de professionele feedbackcultuur.
- Ondersteunt opleiders actief.
- Stuurt aan in de stuurgroep, begeleidt en faciliteert het proces en de inhoud, stelt zich daarbij kritisch op.
- Brengt signalen m.b.t. de samenhang tussen het opleidingsprogramma en de curricula van de lerarenopleidingen in bij de stuurgroep en bespreekt dit in de stuurgroep op kritische wijze.
- Zorgt voor een goede opleidingsinfrastructuur op de school/in het instituut.

### Waarborg 3: organisatie

De leidinggevende:

- Maakt en monitort in de stuurgroep de evenredige vertegenwoordiging (vanuit het principe van gelijkwaardigheid in betrokkenheid / toewijding van alle samenwerkende partners), stuurt waar nodig bij.
- Draagt zorg voor het aansturen, begeleiden en faciliteren van de opleiders en begeleiders zodat zij hun rollen en taken kunnen uitvoeren volgens de afspraken.
- Draagt in de stuurgroep jaarlijks bij aan het opstellen, evalueren en aanpassen van het professionaliseringsplan volgens de HOS-visie.
- Stuurt de uitvoering van het HOS-professionaliseringsplan in de eigen organisatie aan.
- Bespreekt in de stuurgroep of de HOS ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten voldoende variatie bieden en aansluiten bij de behoeften, onderneemt waar nodig actie.
- Stimuleert dat in de gesprekscyclus expliciet aandacht wordt besteed aan de rollen binnen de HOS.

## Waarborg 4: kwaliteitscultuur

De leidinggevende:

- Faciliteert in ruimte en tijd zodat de betrokkenen binnen de school / het instituut actief kunnen participeren in relevante overkoepelende overleggen, panels etc. en hun mening over de kwaliteit binnen de HOS kunnen geven.
- Monitort of de betrokkenen binnen de school / het instituut op de hoogte zijn van de HOS visie, hun rol en taken pakken in de kwaliteitszorg en verwerken volgens de afgesproken PDCA cyclus.
- Gaat minimaal twee keer per jaar formeel in gesprek met de betrokkenen binnen de school / het instituut over de HOS visie en de kwaliteitscultuur binnen de eigen organisatie (bijv. in gesprekscyclus, overleggen).
- Borgt dat het bewustzijn van en het werken aan de versterking van de kwaliteit een continu proces is binnen de school / het instituut (informele gesprekken en overleg).

## Gesprekskaart studenten

### Waarborg 1: lerende leraar

De student:

- Kent het HOS programmaboekje. In het programmaboekje worden de visie en het pedagogisch-didactisch concept van de HOS toegelicht.
- Maakt in het opleidingstraject bij voorkeur kennis met 3 onderwijsvormen kennis (minimaal 1 keer vmbo, minimaal 1 keer havo/vwo). Desgewenst krijg je als student de mogelijkheid om een uitstapje te maken naar het mbo.
- Neemt actief deel aan de innomo's en de intervisiebijeenkomsten voor studenten.
- Bouwt een netwerk om zich heen door op verschillende scholen ervaring op te doen.
- Doet veel ervaring op in de praktijk op basis waarvan hij/zij de professionele dialoog (gesprek over de visie op leren, het beroepsbeeld van de docent en wat dit vraagt vanuit de opleiding) kan voeren.
- Zet 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).
- Neemt actief deel aan de innomo's.
- Bouwt een netwerk om zich heen door op verschillende scholen ervaring op te doen.

### Waarborg 2: leeromgeving

De student:

- Ervaart voldoende gelegenheid om input te geven ten aanzien van de kwaliteit (bijv. via de enquête, studentenpanel) en voert inhoudelijk de professionele dialoog over pedagogisch didactische vernieuwing en persoonlijke ontwikkeling in de innomo's.
- Observeert, geeft zelf (delen van) lessen en probeert (nieuwe) didactische werkvormen en ict tools in de lessen uit en brengt hierover verslag uit (bijv. in het portfolio).
- Ervaart een logische opbouw in het opleidingsprogramma van de HOS.
- Maakt in het opleidingstraject bij voorkeur kennis met 3 onderwijsvormen kennis (minimaal 1 keer vmbo, minimaal 1 keer havo/vwo). Desgewenst krijg je als student de mogelijkheid om een uitstapje te maken naar het mbo.
- Aan studenten in het studentenpanel wordt gevraagd naar de aansluiting van het HOS opleidingsprogramma op de curricula van de lerarenopleidingen.

### Waarborg 3: organisatie

De student:

- Ervaart dat de scholen en instituten goed samenwerken bij hun opleidingstraject binnen de HOS.
- Ervaart een gelijke mate van betrokkenheid en goede samenhang binnen de scholen en de instituten.
- Weet bij wie ze waarvoor terecht kunnen.
- Ervaart dat zijn/haar opleiders en begeleiders hem/haar vanuit de HOS-visie ondersteunt.
- Neemt, naast de begeleiding op de scholen, deel aan de innomo's en de verschillende werk- en intervisiebijeenkomsten.
- Geeft in de enquête en het studentenpanel aan of en in welke mate hij/zij tevreden is over de ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en -mogelijkheden binnen de HOS.

#### **Waarborg 4: kwaliteitscultuur**

De student:

- Weet hoe hij/zij zijn/haar mening over de kwaliteit binnen de HOS kan geven (bijv. via de enquête, studentenpanel, hun wpb-er, school- of instituutsopleider) en ervaart voldoende ruimte en gelegenheid om te kunnen reageren.
- Voelt zich gehoord; de inbreng wordt serieus genomen en leidt tot concrete verbeteracties.



## Bijlage 15 Voorlichting teamleiders HOS



### De Haagse Opleidingschool

- Samenwerkingsverband van 9 VO-scholen en 3 instituten voor lerarenopleidingen
- Opgericht in 2018
- Aspirant-opleidingschool (subsidie OCW)
- Ca. 90 studenten per jaar



### De HOS-scholen:

- Segbroek College (vmbo-t, havo, vwo)
- 's-Gravendreef College Leidschendam (vmbo)
- 's-Gravendreef College Leidschenveen (vmbo, havo)
- Roemer Visscher College (vmbo-bkt, lwoo)
- Christelijk Gymnasium Sorghvliet (vwo)
- Corbulo College (vmbo-bk, lwoo)
- Heldring College (vmbo-bkt, lwoo)
- Diamant College (vmbo-bkgt, lwoo, isk)
- Pieter Groen (vwo, havo, vmbo-t)



## De HOS-instituten:

- Hogeschool Rotterdam  
Instituut voor Lerarenopleidingen
- Universiteit Leiden  
ICLON
- TU Delft  
SEC



## Wat is samen opleiden?

- Opleiden van nieuwe docenten (hbo en wo)
- Door scholen en lerarenopleidingen samen
- In een opleidingsschool (het samenwerkingsverband tussen scholen en lerarenopleidingen)
- Voor een belangrijk deel in de praktijk (40-50% van het curriculum, via het opleidingsprogramma van de opleidingsschool)

WAAROM  
MOEILIK DOEN  
ALS  
HET SAMEN KAN

*Loeije*

## Waarom samen opleiden?

- Lerarentekort (kwalitatief en kwantitatief)
- Betere aansluiting lerarenopleiding op praktijk, meer invloed werkveld op opleiding
- Geen 'eigen' lerarenopleiding in Den Haag
- Lerende cultuur en schoolontwikkeling
- Verbeteren van het leren en de resultaten van leerlingen
- Vermindering uitval startende docenten



## Waar staat de HOS voor?

- Leren lesgeven in een vernieuwende omgeving (21st century skills, met speciale aandacht voor digitale vaardigheden)
- Professionele leergemeenschappen als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling
- Kweekvijver voor talent
- Samen verantwoordelijk voor opleiden, begeleiden en beoordelen



## Het HOSopleidingsprogramma


- Werkplekleren op school
- Gezamenlijk op HOSniveau (op wisselende HOS locaties):
  - Praktijkdagen en intervisie
  - Innomo's : innovatieve modules voor studenten, docenten, opleiders, begeleiders en leidinggevenden



### Begeleidings- en opleidingsstructuur

#### Scholen:


- Schoolcoördinator
- Schoolopleider: 'algemeen begeleider', bruggenhoofd tussen school en lerarenopleiding(en)
- Werkplekbegeleider: begeleiding student bij werkplekieren in dagelijkse praktijk
- Co-docent: ontwikkelen en verzorgen van onderdelen van het HOS opleidingsprogramma



## Begeleidings- en opleidingsstructuur

**Instituten:**

- Instituutskoördinator: verbinding scholen-instituten
- Instituutopleider: algemeen begeleider studenten en primair aanspreekpunt voor schoolopleiders




## Kwaliteitsborging

- Afspraken over eisen, professionalisering en certificering van betrokkenen
- Afspraken over de facilitering van de rollen in de opleidingsschool
- Integratie van rollen opleidingsschool in HRM beleid en gesprekscyclus



## Eisen en professionalisering

**Werkplekbegeleiders**

- minimaal 3 jaar werkzaam als docent
- bevoegd om les te geven op de school en in het vak waar zij werkzaam zijn
- erkende training tot werkplekbegeleider (afgerond, aan het volgen of op korte termijn)

**Schoolopleiders en schoolcoördinatoren**

- minimaal 3 jaar werkzaam als docent
- erkende opleiding tot schoolopleider (afgerond, aan het volgen of op korte termijn)



## Facilitering

Werkplekbegeleiders:

- 36 begeleidingsuren per jaar per student (half jaar: 18 uur)
- 25 uur voor het volgen van de wpb-training

Schoolopleiders:

- Begeleidingsuren afhankelijk van type student (variërend van 4 tot 24 uur per student)
- 50 uur voor het volgen van de schoolopleidersopleiding

Co-docenten:

- Rol in opleidingsprogramma of professionalisering HOS, facilitering afhankelijk van specifieke bijdrage

## HRM-beleid

- Belangrijk voor borging kwaliteit werkplekbegeleiders, schoolopleiders en schoolcoördinatoren
- Aandacht in gesprekscyclus voor rol betrokkene in de opleidingsschool (werkplekbegeleider, schoolopleider of schoolcoördinator)
- Informatie over functioneren in de rol van werkplekbegeleider of schoolopleider, bijv. via 360-graden feedback

