



opleidingsplan opleidingsschool zuid-west holland

leerkrachten voor de regio

een rijke leeromgeving: authentiek, regie op je leren, teamleren

optimaal ontwikkelklimaat voor professionals en studenten

scholen en pabo samen verantwoordelijk voor opleiden,
begeleiden en beoordelen

Rosanne Brinkhuis & Karin Kleijn

Juni 2024

SAMEN LEREN,
SAMEN OPLEIDEN

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	6
2.	Visie en ambities	10
2.1	Visie	10
2.2	Uitwerking uitgangspunten visie	10
2.3	Uitgangspunten vertaald naar ambities	11
2.4	Uitgangspunten opleidingsprogramma.....	13
3.	Werving, instroom en doorstroom	16
3.1	Uitgangspunten voor plaatsing van studenten	16
3.2	Instroom.....	17
3.3	Doorstroom	17
3.4	Afspraken studenten met een kleine aanstelling	18
4.	Opleidingsprogramma	19
4.1	Uitgangspunten van het opleidingsprogramma.....	19
4.2	Opbouw voltijdcurriculum pabo.....	19
4.2.1	Focus door de jaren heen	19
4.2.3	Inhoudelijke leerlijnen	19
4.2.3	Studiepuntenverdeling	20
4.3	Opbouw curriculum flexibele deeltijd	21
4.4	Opbouw curriculum zij-instroom.....	22
4.5	Opbouw curriculum Pabo/Halo.....	23
4.6	Leren in de praktijk	24
4.7	Organisatie van het opleidingsprogramma.....	25
5.	Beoordeling.....	26
5.1	Toetsvormen voltijd en flexibele deeltijd Pabo.....	26
5.2	Toetsvormen zij-instroom	27
5.3	Toetsvormen Pabo/Halo.....	27
6.	Samenwerking en organisatie	29
6.1	Inrichting organisatie opleidingsschool.....	30
6.2	Faciliteringsafspraken Opleidingsschool ZWH	32
7.	Professionalisering.....	33
7.1	Visie op professionalisering	33
7.2	Ambities professionalisering.....	33
7.3	Uitgangspunten professionalisering	34
7.4	Professionaliseringsactiviteiten.....	34
7.5	Inbedding professionalisering	35
7.6	Verbinding met HRM-beleid	35

8.	Kwaliteitszorg	37
8.1	Ambities kwaliteitszorg	37
8.2	Uitgangspunten kwaliteitszorg.....	37
8.3	Meten van kwaliteit	37
8.4	PDCA-cyclus	39
8.5	Kwaliteitscriteria en -eisen	39
	Bijlage 1: opleidingsscholen per bestuur.....	42
	Bijlage 2 Profiel mentor.....	46
	Bijlage 3 Profiel schoolopleider	48
	Bijlage 4 Profiel instituutopleider.....	50
	Bijlage 5 Profiel bovenschools coördinator	52
	Bijlage 6 Profiel instituuts-/stagecoördinator	54
	Bijlage 7 Profiel programmamanager	56

Begrippenlijst Opleidingsschool Zuid-West Holland (afgekort als OZWH)

Het opleidingsprogramma van de opleidingsschool

- *Werkplekieren:* de basis van het opleidingsprogramma bestaat uit het leren op de werkplek. Studenten staan centraal en worden in hun leerproces begeleid in het kernteam.
- *Kernteam:* de kernteam bestaat uit een instituuts- en schoolopleider en een groep studenten uit verschillende leerjaren en van verschillende scholen. Gedurende het jaar is er voor voltijdstudenten eens per 5 weken een kernteambijeenkomst; voor flex-studenten is dit twee keer per jaar. De invulling van de kernteambijeenkomsten sluit aan bij de leer- en ontwikkelvragen van de studenten en bestaat uit o.a. het gezamenlijk werken aan de thema's, de verbinding theorie-praktijk rondom deze thema's, intervisie, stagebegeleiding etc. Desgewenst sluiten experts vanuit de scholen aan ter verdieping op bepaalde thema's. In de kernteam leren studenten uit verschillende jaren van en met elkaar. Daar waar mogelijk rouleren de bijeenkomsten over de scholen van het kernteam, waardoor de studenten kennis kunnen maken met verschillende scholen en onderwijstypen.

Bij OZWH zijn er verschillende opleidingsvarianten:

- De voltijdsopleiding is ingedeeld in thema's: ieder jaar heeft 8 thema's van 5 weken. Ons opleidingsprogramma is opgebouwd rondom deze thema's. Een periode van 5 weken biedt studenten voldoende ruimte om een thema uit te kunnen diepen, om interesse aan te wakkeren en om te kunnen werken vanuit een concreet probleem of casus. De aan de themalijn verbonden (beroeps)opdrachten worden zowel binnen OZWH als op de Pabo begeleid en getoetst.
- Het flexibele deeltijdtraject maakt het voor studenten mogelijk om het studieprogramma te laten aansluiten bij de eerder verworven competenties of wensen en behoeften. Het studieprogramma is opgebouwd uit 8 modules die verdeeld zijn over de propedeusefase, hoofdfase en afrondingsfase. Binnen de modules wordt gewerkt met leeruitkomsten.
- De Pabo/Halo opleidingsvariant is een gecombineerde opleidingsroute die opleidt tot twee Bachelor of Education diploma's in 4,5 jaar tijd. De opleiding werkt met semesters en per semester staat een thema vanuit de beroepspraktijk centraal. Binnen een thema wordt het praktijkleren in de context van het klaslokaal als de gymzaal gefaciliteerd en gestimuleerd.
- Met het Pabo zij-instroomtraject bevat een persoonlijke leerroute waarin de zij-instromer in maximaal twee jaar tijd wordt opgeleid tot leraar basisonderwijs. De opleiding bevat een werk- en leertraject dat wordt vastgelegd in een tripartiete overeenkomst.

Rollen in de opleidingsschool

- *Mentor:* de mentor is verantwoordelijk voor het begeleiden van studenten bij het werkplekieren in de dagelijkse praktijk. Het betreft activiteiten die betrekking hebben op de eerstelijns ondersteuning van de student op de werkplek. De mentor informeert de schoolopleider over de voortgang van de student.
- *Schoolopleider:* de schoolopleider heeft vanuit de basisschool de rol van 'algemeen begeleider' en 'opleider' van een groep studenten op één of meerdere basisscholen. De schoolopleider participeert samen met de instituutsopleider in een 'kernteam' en is verantwoordelijk voor het begeleiden en opleiden van studenten in de school, het bewaken van de kwaliteit van de werkplek, begeleiding en beoordeling in de school en het leveren van een bijdrage aan (beleids)ontwikkeling op het gebied van het samen opleiden.
- *Instituutsopleider:* de instituutsopleider treedt vanuit de Pabo op als algemeen begeleider van de studenten. De instituutsopleider participeert samen met de schoolopleider in een 'kernteam' en is verantwoordelijk voor het begeleiden en opleiden van studenten in de school, het bewaken van de kwaliteit van de werkplek, begeleiding en beoordeling in de school en het leveren van een bijdrage aan (beleids)ontwikkeling op het gebied van het samen opleiden.
- *Bovenschools coördinator:* de bovenscholen coördinator is verantwoordelijk voor het organiseren / coördineren van het opleiden in de school. De bovenscholen coördinator bewaakt de kwaliteit van het samen opleiden binnen het bestuur, onderhoudt daarbij contact met de directeuren, stuurt het opleidingsteam (schoolopleiders en mentoren) binnen het bestuur inhoudelijk en organisatorisch aan, coördineert de stageplaatsing en draagt zorg voor de administratie van studenten en begeleidingsgegevens binnen het bestuur.

- *Instituutscoördinator*: de instituutscoördinator bewaakt de kwaliteit van het samen opleiden binnen de verschillende samenwerkende besturen en stuurt het opleidingsteam (instituutsopleiders) binnen de Pabo inhoudelijk en organisatorisch aan. De instituutscoördinator fungeert binnen de Pabo als linking pin in de contacten met de besturen. Bij de Pabo is de instituutscoördinator tevens stagecoördinator. De stagecoördinator is verantwoordelijk voor het (door)plaatsen van de studenten binnen OZWH conform de afspraken en procedure zoals vastgelegd in de stuurgroep en verricht ondersteunende werkzaamheden voor de stuurgroep van OZWH.
- *Programmamanager*: de programmamanager is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van Opleidingsschool ZWH, geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van de opleidingsschool en draagt zorg voor de borging van de gemeenschappelijkheid, dit alles in nauwe samenwerking met de stuurgroep. De programmamanager ondersteunt de stuurgroep bij de vervulling van haar taken en geeft leiding aan de door de stuurgroep ingestelde beleidsgroep en voorbereidingsgroepen.

1. Inleiding

Opleidingsschool Zuid-West Holland (OZWH) is een partnerschap dat sinds 2017 formeel actief is. De vier schoolbesturen (De Haagse Scholen, OPOZ, Librijn en West openbaar onderwijs) en de Pabo van de Haagse Hogeschool (HHs) hebben, voortbouwend op de bestaande samenwerkingsrelaties en afspraken, een gezamenlijke visie geformuleerd op het samen opleiden van basisschoollerares en onderlinge samenwerking, professionalisering en kwaliteitsborging. Deze visie en de uitwerking daarvan zijn vastgelegd in het 'Ontwikkelplan Opleidingsschool Zuid-West Holland. Samen opleiden, samen leren' (2017). De NVAO heeft in het voorjaar van 2021 Opleidingsschool Zuid-West Holland de status van erkend partnerschap toegekend.

In de afgelopen jaren heeft OZWH zich verder ontwikkeld en zijn er nieuwe samenwerkingen ontstaan en is de langer lopende samenwerking met Lucas Onderwijs voortgezet. Deze samenwerkingen dragen bij aan de ambitie van OCW om alle studenten die een lerarenopleiding volgen voor 2030 in een partnerschap op te leiden. In de samenwerking met nieuwe partners heeft OZWH gekozen voor een kern-schilconstructie. Deze constructie zorgt voor:

- Het vergroten van de opleidingscapaciteit van het partnerschap;
- Het realiseren van flexibiliteit bij bewegingen van groei en krimp;
- Meer scholen, besturen en instituten de kans bieden om te participeren in het Samen Opleiden (inclusie) en tegengaan van concurrentie;
- Het bieden van een rijkere, meer diverse leeromgeving aan studenten;
- Het vergroten van de mogelijkheden voor studenten, bijv. om in andere scholen aan (onderzoeks)opdrachten te werken;
- Het vergroten van kennis en draagkracht door middel van collegiale consultatie in de regio;
- Het opleiden van specifieke categorieën studenten, zoals studenten van minoren van andere opleidingen, gericht op oriëntatie op het onderwijs (als opstap naar de lerarenopleiding), studenten van kunstopleidingen, academies voor lichamelijke opvoeding en deeltijd studenten.

De besturen in de schilconstructie maken structureel onderdeel uit van het partnerschap OZWH, maar participeren niet in de bestuurlijke overlegstructuur. Deze besturen bieden opleidingsplaatsen en dragen dezelfde verantwoordelijkheid als de besturen in de kern met betrekking tot het opleidingsprogramma en de opleidings- en begeleidingsstructuur. De inzet van collega's in verschillende rollen en werkgroepen staat beschreven in hoofdstuk 6.

Met de uitbreiding van het partnerschap beoogt OZWH tegemoet te komen aan de vraag naar kwantitatieve en kwalitatieve opleidingsplaatsen en anticipeert hiermee op de mogelijke groei van studenten. Dit is zowel te verwachten van de instroom op de Pabo als de studenten die starten met de gecombineerde Pabo/Halo opleiding (Leraar Basisonderwijs en Leraar Eerstegraads Lichamelijke Opvoeding) die sinds september 2023 onderdeel uitmaakt van het partnerschap.

Het partnerschap

De kernbesturen: (aangesloten scholen per bestuur: zie bijlage 1)

1. De Haagse Scholen (DHS), Johanna Westerdijkplein 1, 2521 EN Den-Haag
14.800 leerlingen, 51 opleidingsscholen;
In totaal hebben we 51 scholen in onze hofstad. Daarvan zijn er 43 reguliere basisscholen, 5 scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs en 3 scholen voor speciaal basisonderwijs, verspreid door heel Den Haag. Zo vormen wij een diverse, dynamische en ambitieuze groep scholen.

Wij werken aan het waarmaken van onze missie en doen daarbij de volgende zes beloftes aan leerlingen en ouders:

- Wij kennen ieder kind.
- Wij stimuleren verwondering en nieuwsgierigheid.
- Wij leren onze leerlingen om samen te werken en samen te leven.
- Wij leren onze leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces.
- Wij verbeteren de dialoog met ouders over de ontwikkeling van leerlingen.
- Wij onderzoeken en ontwikkelen onze kennis, houding en vaardigheden.

Naast de gezamenlijke missie en beloftes hebben al onze scholen een eigen identiteit. Zo kunnen we ook een breed scala van onderwijsconcepten aanbieden. Op deze wijze is er altijd een school beschikbaar die aansluit bij de individuele leerbehoefte van de leerlingen.

2. Openbaar Primair Onderwijs Zoetermeer (OPOZ), Blauw-roodlaan 156, 2718 SK Zoetermeer
4708 leerlingen, 19 opleidingsscholen.

Stichting Openbaar Primair Onderwijs Zoetermeer (OPOZ) heeft 19 basisscholen, goed verspreid over de wijken van Zoetermeer. Iedere school heeft zijn eigen profiel, sfeer en onderwijsconcept. Alle basisscholen zijn een opleidingsschool.

'De toekomst is ons meesterwerk' is waar we als OPOZ voor staan. Met een nieuwsgierige blik staan we open voor elkaar en voor de wereld om ons heen. Onze scholen zijn een oefenplaats voor later en vormen de plek waar we elkaar zien, helpen en versterken. Onderwijs is ons meesterwerk en daar zijn we trots op. Met goed eigentijds onderwijs zorgen wij ervoor dat kinderen in Zoetermeer met vertrouwen hun plek in de wereld kunnen vinden.

3. Stichting Librijn Openbaar Onderwijs (Librijn), Papsouwse laan 119D, 2624 AK Delft
3474 leerlingen, 15 opleidingsscholen.

Librijn biedt een scala aan onderwijsmogelijkheden. Naast reguliere scholen, elk met een eigen moderne onderwijskundige visie, biedt Librijn ook Montessori, Freinet en Dalton onderwijs en is er een openbare school voor speciaal basisonderwijs (SBO). Elke school levert een hoogwaardig en stimulerend onderwijsproduct, dat wordt gekenmerkt door een herkenbare en kwaliteitsgerichte onderwijsaanpak. Scholing van de onderwijsteams en medewerkers is een belangrijk thema binnen Librijn.

De kernwaarden van Librijn zijn:

Vertrouwen: Wij horen, zien en kennen elkaar. Wij geven vertrouwen en kunnen, willen en durven te handelen.

Verbinden: Ons openbare karakter nodigt uit, creëert beweging en maakt indruk in Delft, Rijswijk en omgeving.

Inspireren: Wij delen onze kennis en zoeken actief naar nieuwe wegen om ons onderwijs te verrijken.

Vakmanschap: Wij nemen initiatief, waarderen en benutten elkaars talenten en zetten deze in om onszelf en anderen maximaal te laten ontwikkelen.

Een 'veranderende wereld' vraagt om zelfstandige, zelfbewuste, kritische, nieuwsgierige wereldburgers. Dit vraagt van ons om vooruit te kijken, te durven doen en samen in beweging te zijn. Zo blijven we groeien. Iedere dag weer. Met kennis en vakmanschap maken onze scholen het verschil. Zij maken Librijn, zodat we samen maken wie we 'zijn'.

4. West Openbaar Onderwijs, Het Hooghe Landhuys 2^e verdieping, Zuidweg 89, 2671 MP Naaldwijk
1768 leerlingen, 8 opleidingsscholen (9 locaties).

West verzorgt met haar tien scholen het openbaar onderwijs in negen dorpskernen in de gemeente Westland en Midden-Delfland. 8 scholen zijn opleidingsscholen.

Openbaar Onderwijs Westland is een sterke speler in het onderwijsveld van deze beide gemeenten. De Stichting ontwikkelt zich naar een organisatie waar, vanuit eigen kracht, gewerkt wordt aan kwalitatief sterk onderwijs. Ons motto is samen op eigen wijze.

De volgende drie kernwaarden zijn leidend voor ons handelen:

- Vertrouwen. Wederzijds vertrouwen is binnen onze scholen het allerbelangrijkst. Vanuit dit vertrouwen geven we de leerlingen de ruimte om veilig te experimenteren, onderzoeken en ondernemen waardoor hun zelfvertrouwen groeit;
- Inspireren. Wij inspireren elkaar, dagen elkaar uit en leren met en van elkaar. Dit doen we om talenten te ontdekken en tot bloei te laten komen. Onze leerlingen en medewerkers leren en werken met plezier in een uitdagende en rijke leeromgeving.
- Samen. Wij geloven in de meerwaarde van samenwerking. Goede samenwerking vraagt om rekening houden met én interesse hebben in elkaar. Wij slaan met alle betrokkenen, binnen en buiten onze organisatie, de handen ineen om de kinderen verder te helpen.

De Haagse Hogeschool (het instituut):

5. De Pabo en de Pabo/Halo van De Haagse Hogeschool, Johanna Westerdijkplein 75, 2521 EN Den Haag

Vrijwel 100% van de studenten is geplaatst voor een stage binnen OZWH. De Pabo leidt wereldburgers op die als leraar primair onderwijs modern onderwijs bieden en zich thuis voelen in een veelzijdige samenleving. Zij biedt met haar voltijd- en deeltijd opleidingen sterk in de praktijk verankerde opleidingen die studenten aflevert voor een grote variëteit aan basisscholen. De deeltijdopleiding wordt flexibel aangeboden (flex-deeltijd). Daarnaast biedt de hogeschool een zij-instroomtraject. De opleiding ziet zichzelf samen met partners uit de beroepspraktijk, studenten en alumni als een professionele leergemeenschap met een sterke kwaliteitscultuur. Er is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. De pabo/halo opleiding biedt een unieke kans voor het behalen van een dubbele bevoegdheid: leerkracht PO en 1^e graad leerkracht lichamelijke opvoeding. Het klaslokaal, de gymzaal en het schoolplein vormen de context voor deze opleiding.

De schilbesturen: (aangesloten scholen per bestuur: zie bijlage 1)

6. Lucas onderwijs, Saffierhorst 105 2592 GK Den Haag
8 opleidingsscholen

Lucas Onderwijs is een dynamische en betrokken stichting met 87 scholen voor bijzonder en openbaar primair en voortgezet onderwijs. Wij werken vanuit de visie dat ieder kind recht heeft op het best bedenkbare onderwijs om zich te kunnen ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Wij stellen onze scholen in staat en stimuleren hen dit te bieden binnen de kaders van onze filosofie 'Vrijheid in verbondenheid'.

We willen aantrekkelijk onderwijs bieden dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen. Dit doen we in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving en met ruimte voor de diversiteit van al onze scholen.

7. Stichting BOOR, Schiekade 34 3032 AJ Rotterdam.
2 opleidingsscholen

Midden in de Rotterdamse omgeving – de meest diverse plek van Nederland - hebben wij als koepel van 75 scholen een bijzondere positie. Als openbaar onderwijs zijn wij er voor iedereen. Welke levensovertuiging, seksuele voorkeur, fysieke en mentale mogelijkheid, afkomst, politieke overtuiging je ook hebt: bij ons ben je welkom, op onze scholen ontmoeten we elkaar.

Onze belangrijkste opdracht is om het best denkbare openbaar onderwijs van Rotterdam te geven. Iedere dag zetten onze leerkrachten en medewerkers zich in om de volgende generatie een goede start te geven, om hun nieuwsgierigheid aan te wakkeren en hun talenten te ontwikkelen. En om ervoor te zorgen dat er maximale kansen zijn voor ieder kind, ook in een tijd waarin dat niet vanzelfsprekend is.

De openbare scholen van stichting BOOR zijn scholen waar we open staan voor elkaar en waar we verschillen zien als kracht. Waar we snappen dat we samen zoveel verder komen dan alleen. Zo leveren wij een bijdrage aan het Rotterdam van de toekomst. En aan een samenleving die sterk, solidair en veerkrachtig is. Niet ondanks, maar juist dankzij verschillen tussen mensen.

8. Scholengroep Holland, Eerste tochtweg 11C 2913 LN Nieuwerkerk aan de IJssel.
1 opleidingsschool

Scholengroep Holland gelooft met hart en ziel in de rijkdom van openbare scholen. Scholen waar iedereen welkom is en waar je mag zijn wie je bent. We zijn aangesloten bij VOS/ABB, de vereniging van openbare scholen. Openbaar onderwijs zorgt ervoor dat we leren luisteren naar elkaar, onszelf in een ander verplaatsen en leren van en met elkaar. De kernwaarden van openbaar onderwijs zijn gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting.

Wij bieden ieder kind een eerlijke kans. We begeleiden hen zo, dat ze later kunnen bijdragen aan een nog fijnere maatschappij. En: wij willen dat kinderen een prettige tijd hebben op school.

Onze scholen geven allemaal op hun eigen, unieke manier invulling aan het onderwijs. Tegelijk vormen we samen één scholengroep, verbonden door openbaar onderwijs en de visie dat ieder kind anders is en ieders verhaal ertoe doet.

2. Visie en ambities

2.1 Visie

Bij OZWH leiden De Haagse Hogeschool en de opleidingsscholen van de partners gezamenlijk studenten op tot startbekwame basisschoolleerkrachten en leraren eerstegraad lichamelijke opvoeding in de Randstedelijke context. Deze leerkracht is gedreven voor het vak dat hij uitoefent en biedt kansen aan zijn leerlingen. Deze leerkracht werkt in een grootstedelijke context, met een zeer diverse leerlingenpopulatie. Dit vraagt veel van onze leerkrachten. Hij moet goed kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen.

Deze leerkracht weet hoe hij pedagogische, didactische, organisatorische en interpersoonlijke vaardigheden in kan zetten. Hij kijkt onderzoekend naar zijn dagelijkse praktijk en reflecteert veelvuldig op zijn handelen. Daarmee ontwikkelt hij in zijn gehele onderwijsloopbaan, zowel tijdens als na zijn studie, zijn visie op onderwijs en zijn eigen professionele identiteit.

Om onze studenten voor te bereiden op deze context stimuleren wij de regie op hun eigen leerproces: ze doen allemaal ervaring op in verschillende scholen, maar welke scholen dit zijn, is afhankelijk van de specifieke leervragen van de student. Waar de één ervaring op wil doen met taalachterstanden van leerlingen en straatcultuur, kiest de ander voor een brede kennismaking met verschillende onderwijsconcepten.

Binnen OZWH worden studenten én professionals gestimuleerd om te leren en zich te blijven ontwikkelen. Leerkrachten en docenten van de hogeschool worden geprofessionaliseerd. Zij zetten hun ervaring en kwaliteiten in als mentor, school- of instituutopleider en werken nauw samen bij het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten. Alle betrokkenen binnen OZWH, van student tot bestuurder, houden elkaar scherp en actueel. Een mooi voorbeeld hiervan is de werkwijze van onze kernteams, waarin school- en instituutopleider in nauwe samenwerking met de student en mentor vormgeven aan de begeleiding en opleiding van de studenten, waarbij de leervragen van de student leidend zijn.

De belangrijkste uitgangspunten van de visie van OZWH op het samen opleiden, begeleiden en beoordelen zijn:

- opleiden van leerkrachten voor de regio Zuid-West Holland;
- in een rijke leeromgeving waarin authenticiteit, teamleren en regie centraal staan;
- met een optimaal ontwikkelklimaat voor lerende professionals én studenten;
- waarbij we als scholen en hogeschool samen verantwoordelijk zijn voor opleiden, begeleiden en beoordelen.

2.2 Uitwerking uitgangspunten visie

Opleiden van leerkrachten voor de regio Zuid-West Holland:

- We leiden studenten op en professionaliseren op basis van een gedeelde visie op de leerkracht in de context, die gedreven is voor het vak dat hij uitoefent.
- Studenten doen in hun opleidingstraject ervaring op in en maken kennis met verschillende typen scholen in de Randstedelijke context.
- We proberen samen zo veel mogelijk nieuwe leerkrachten aan te trekken en op te leiden, bijvoorbeeld door als partners samen op te trekken bij de werving van studenten en door creatief na te denken over mogelijk onderwijsaanbod.

In een rijke leeromgeving:

- We bieden een rijke leeromgeving, waarbij teamleren, authenticiteit en regie centraal staan.
- We zorgen voor een continue verbinding theorie-praktijk door koppeling van inhoudelijke thema's aan de praktijk van de scholen.
- De kernteams stimuleren en faciliteren gevarieerde leerervaringen door studenten te prikkelen om optimaal gebruik te maken van de leer- en ontwikkelmogelijkheden binnen de scholen. Samen met hun begeleiders verkennen studenten de leermogelijkheden die de opleidingsschool te bieden heeft. Hierbij wordt breder gekeken dan de school waar de student op dat moment stageloopt.

Met een optimaal leer- en ontwikkelklimaat voor lerende professionals én studenten:

- We bieden een optimaal leer- en ontwikkelklimaat waarin de kernbegrippen authenticiteit, teamleren en regie leidend zijn.
- We leiden leerkrachten op die zelf sturing geven aan en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling, zowel door eigen leervragen en opdrachten te formuleren als door steeds meer keuzevrijheid te geven gedurende het opleidingstraject.
- Voor studenten in het opleidingsprogramma van OZWH is er veel aandacht voor het ontwikkelen van onderzoekende en reflectieve competenties, waardoor studenten hun eigen identiteit en visie op onderwijs ontwikkelen, zowel tijdens de opleiding als daarna.
- Professionals: we bieden een breed palet aan professionaliserings- en ontwikkelmogelijkheden voor mentoren, coaches, schoolopleiders, instituutopleiders en andere betrokkenen in de opleidingsschool (van student tot bestuurder).
- We hebben onze organisatiestructuur zo ingericht dat we voortdurend van en met elkaar leren, ontwikkelen en professionaliseren in gezamenlijke sessies.
- Samen opleiden is ingebed in het HR-beleid van alle samenwerkende partijen. Heldere rolomschrijvingen en faciliteringsafspraken zijn hierbij het uitgangspunt.

Samen verantwoordelijk voor opleiden, begeleiden en beoordelen:

- Er is op alle niveaus sprake van intensieve samenwerking tussen scholen, besturen, Pabo en Pabo/Halo op basis van gelijkwaardigheid. Deze is geborgd in onze organisatiestructuur en in onze opleidings- en begeleidingsinfrastructuur (bijv. in de kernteams).
- We erkennen en benutten elkaars expertise zo optimaal mogelijk.
- We zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van het samen opleiden, begeleiden en beoordelen. We voeren periodiek gezamenlijke evaluaties uit en kijken gezamenlijk vooruit.

2.3 Uitgangspunten vertaald naar ambities

Opleiden van leerkrachten voor de regio Zuid-West Holland:

- We optimaliseren de in- en doorstroom van basisschoolleerkrachten in onze regio door het bieden van een voldoende breed en kwalitatief hoogwaardig palet aan opleidings- en professionaliseringsmogelijkheden.
- We bieden studenten de mogelijkheid om gedurende hun gehele opleiding binnen OZWH te blijven en zo de onderwijscontext van de regio goed te leren kennen, zodat zij zo goed mogelijk worden voorbereid op een loopbaan in deze regio.
- We stimuleren studievoortgang en -rendement door het bieden van een aantrekkelijke en gevarieerde leeromgeving.

In een rijke leeromgeving:

- We bieden studenten binnen OZWH de mogelijkheid om zo breed mogelijk kennis te maken met verschillende onderwijscontexten. Zij lopen gedurende hun opleiding stage bij verschillende scholen binnen OZWH zodat zij voldoende worden toegerust om bewust keuzes te kunnen maken in hun onderwijsloopbaan (bijv. onderwijsconcept).
- Studenten worden binnen OZWH geprikkeld om te leren, doordat werkelijke situaties met vraagstukken, problemen of ervaren hiaten het uitgangspunt zijn voor ons onderwijs (authenticiteit).
- We leren de student stapsgewijs hoe hij zelf verantwoordelijkheid kan nemen voor wat hij leert en hierin proactief te handelen (regie). De kernteams en mentor stimuleren de studenten in de praktijk om leervragen te formuleren, plannen te maken en te anticiperen op leermogelijkheden die zich voordoen.
- We stimuleren studenten en betrokkenen om van en met elkaar te leren en zo optimaal mogelijk gebruik te maken van de leer- en ontwikkelmogelijkheden binnen de scholen en binnen de opleidingsschool (teamleren).

Met een optimaal leer- en ontwikkelklimaat voor lerende professionals én studenten:

- We bieden volop ruimte voor met en van elkaar leren door het faciliteren en stimuleren van de uitwisseling van ideeën, ervaringen en discussies tussen alle betrokkenen, op alle niveaus binnen OZWH (studenten, school- en instituutopleiders, mentoren, leerkrachten, docenten van de Pabo en Pabo/Halo, directeuren, opleidingsmanagers en bestuurders). We voeren op alle niveaus met alle betrokkenen het gesprek over een optimaal leerklimaat.
- We bieden binnen OZWH een breed palet aan ontwikkel- en professionaliseringsmogelijkheden voor betrokkenen vanuit de besturen/scholen, de Pabo en Pabo/Halo. Zij kunnen binnen de opleidingsschool bijvoorbeeld een rol als mentor, stage-coördinator, coach, school- of instituutopleider vervullen. Zie bijlage voor rolbeschrijvingen.
- In het HR-beleid van alle samenwerkende partijen is Samen Opleiden ingebed. Leidinggevendenden (schooldirecteuren en onderwijsmanager) zijn actief betrokken bij de OZWH.

Samen verantwoordelijk voor opleiden, begeleiden en beoordelen:

- Het opleidingsprogramma van OZWH is nauw verweven met het curriculum van de opleidingen. Het samen opleiden, begeleiden en beoordelen voeren we in gezamenlijkheid uit. Er zijn duidelijke afspraken over de rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen binnen de opleidingsschool.
- De organisatie en de opleiding- en begeleidingsinfrastructuur van OZWH is ingericht vanuit het principe van gelijkwaardigheid in betrokkenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle samenwerkende partners.
- We streven naar een open klimaat waarin op alle niveaus door scholen, besturen en opleidingen open en eerlijk gesproken wordt over wat goed gaat, wat minder goed gaat en welke verbeteracties nodig zijn en waarin in gezamenlijkheid en gelijkwaardigheid afspraken worden gemaakt voor de toekomst.
- We stroomlijnen de evaluaties van de Opleidingsschool met de lopende processen van alle partners.
- We hebben duidelijke afspraken met elkaar gemaakt over welke evaluaties op welk moment plaatsvinden, wie de evaluaties uitzet en verwerkt, in welk overleg en op welk moment de uitkomsten en vervolgacties besproken worden en hoe wordt gemonitord of deze vervolgacties leiden tot de gewenste resultaten. Deze afspraken zijn uitgewerkt in de kwaliteitszorgcyclus van OZWH.

2.4 Uitgangspunten opleidingsprogramma

Didactisch concept

Het model van High Impact Learning that Lasts (Dochy, 2015) is een inspiratiebron geweest voor het didactisch concept van de voltijdroute. Men spreekt van High Impact Learning that Lasts (HILL) wanneer het professioneel functioneren van de lerende verandert en met name impact heeft op de verdere studie en/of loopbaan. Het HILL-model bestaat uit zeven bouwstenen, die samen het ontwerpmodel voor het nieuwe curriculum zijn geweest. Voor OZWH zijn de bouwstenen de inspiratiebron geweest om te komen tot ons eigen didactisch concept. Dit concept is weer verder vertaald naar het onderwijsprogramma, de professionalisering en het instrumentarium voor kwaliteitszorg. De zeven bouwstenen zijn:

1. Urgentie, hiaat en probleem
2. Zelfmanagement en learner agency
3. Coöperatie, interactie en coaching
4. Hybride leren
5. Actie en kennisdeling
6. Flexibele leerruimte
7. Assessment as learning & assessment for learning

Het **didactisch concept** van de Opleidingsschool sluit hierop aan met drie elementen die altijd in de rijke leeromgeving terugkomen:

Authenticiteit: we werken en leren veel in de praktijk, waarin we zowel die praktijk als onszelf als professional ontwikkelen. In de opleidingsschool werken studenten aan hun eigen leervragen en opdrachten uit de thema's. Doordat studenten op minimaal drie verschillende scholen stagelopen, maken zij kennis met verschillende onderwijstypen en leerlingenpopulaties binnen de regio.

Zo zegt 3e jaars flex-student Ouacima: doordat ik op verschillende scholen stageloop zie ik veel multi-culturele scholen en scholen met relatief veel zorgleerlingen. Er zijn veel eye-openers en je leert er veel van. Als je daarmee in aanraking bent geweest, kun je de hele wereld aan."

Teamleren: we leren van en met elkaar. De kern van de opleidingsschool zijn de kernteams, waarin studenten uit verschillende jaren een team vormen met een schoolopleider en een instituutopleider. Daarnaast is er professionaliseringsaanbod, zijn er regelmatig bijeenkomsten voor opleiders en werkgroepen met leden uit verschillende gremia en vanuit verschillende besturen.

Anna (3e jaars voltijdstudent) vertelde enthousiast over de mogelijkheden die ze kreeg: "Er werd een middag voor IPC georganiseerd op mijn school; heel interessant, ik mocht daar bij zijn." Susan (3e jaars voltijdstudent) vulde aan: "Bij ons werd een studiedag georganiseerd over sociaal-emotionele ontwikkeling, waar een professor kwam spreken."

Regie: we nemen regie op ons eigen leerproces. Studenten stellen in overleg met hun kernteam en hun mentor leervragen op, waar ze mee aan de slag gaan voor hun leerdossier. Ze kunnen gebruik maken van specialisten binnen hun bestuur, meekijken met experts of samen optrekken bij de voorbereiding van lessen.

Tweedejaars student Elise zegt hierover: "Aan het eind van het eerste jaar ben ik in gesprek gegaan met mijn kernteam over wat ik wilde leren en waar ik geplaatst wilde worden."

Opleidingsprogramma

Het **voltijd** opleidingsprogramma van de pabo bestaat uit de volgende onderdelen:

- Werkplekleren: de basis van het opleidingsprogramma bestaat uit het leren op de werkplek. Studenten doen ervaring op en werken aan hun eigen leervragen en opdrachten vanuit thema's. Ze worden vanuit de school bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk begeleid door hun mentor.
- Thema's: voor de voltijd is ieder jaar opgedeeld in 8 thema's van 5 weken. Ons opleidingsprogramma is opgebouwd rondom deze thema's. Een periode van 5 weken biedt studenten voldoende ruimte om een thema uit te kunnen diepen, om interesse aan te wakkeren en om te kunnen werken vanuit een concreet probleem of casus. De aan de themalijn verbonden (beroeps)opdrachten worden zowel binnen Opleidingsschool ZWH als op de Pabo begeleid en getoetst.
- Kernteams: de kernteams bestaan uit een instituuts- en schoolopleider en een groep studenten uit verschillende leerjaren en van verschillende scholen. Zij komen periodiek bij elkaar in kernteambijeenkomsten. Gedurende het jaar organiseren de kernteams eens per 5 weken een bijeenkomst. De invulling van de kernteambijeenkomsten sluit aan bij de leer- en ontwikkelvragen van de studenten en bestaat uit o.a. het gezamenlijk werken aan de thema's, de verbinding theorie-praktijk rondom deze thema's, intervisie, stagebegeleiding etc. Desgewenst sluiten experts vanuit de scholen aan ter verdieping op bepaalde thema's. In de kernteams leren studenten uit verschillende jaren van en met elkaar. Daar waar mogelijk rouleren de bijeenkomsten over de scholen van het kernteam, waardoor de studenten kennis kunnen maken met verschillende scholen en onderwijstypen. Inhoudelijk sluit het kernteam aan bij de vragen waar studenten vanuit de thema's of vanuit hun beroepsontwikkeling mee bezig zijn of tegenaan lopen.

Illustratie van een kernteambijeenkomst:

Plenaire behandelen we met de groep jaar 1 en 2 studenten één onderwerp, hetzij uit jaar 1, hetzij uit jaar 2. Meestal maakt de IO de koppeling naar het thema en maakt de schoolopleider de vertaalslag naar de praktijk. Na dit plenaire stuk verdelen de IO en SO de leerjaren. In de jaargroep bespreken we waar studenten tegenaan lopen en delen ze ervaringen met elkaar. Daarna ontwerpen studenten lessen voor het thema dat centraal staat. Ze bereiden zich hiermee praktisch voor op de stage. Meestal denken hogerejaars mee met eerstejaars, maar dat kan variëren. We sluiten gezamenlijke af met iets leuks dat studenten ook voor hun eigen klas kunnen gebruiken: een energizer of een verrassende oefening.

We streven op deze manier naar een zo warm mogelijke verbinding tussen studenten, naar het kernteam en naar de stagescholen.

Het opleidingsprogramma voor de **Pabo/Halo** bestaat uit de volgende onderdelen:

- Werkplekleren: de basis van het opleidingsprogramma bestaat uit het leren op de werkplek. Studenten doen ervaring op en werken aan hun eigen leervragen en opdrachten vanuit thema's. Ze worden vanuit de school bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk begeleid door hun mentor. Studenten lopen stage voor zowel leerkracht (klaslokaal) als vakleerkracht bewegingsonderwijs (gymzaal).
- Leeruitkomsten: in de Pabo/Halo behalen studenten studie-onderdelen door leeruitkomsten aan te tonen.
- Kernteams: elke student maakt deel uit van een kernteam. De samenstelling van het kernteam bestaat net als bij de voltijdroute uit een instituutsopleider, een schoolopleider en een groep studenten.

Het opleidingsprogramma voor de **flexibele deeltijd** bestaat uit de volgende onderdelen:

- Werkplekleren: studenten lopen gemiddeld 1-2 dagen stage per week. Ze worden vanuit de school bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk begeleid door hun mentor.
- Leeruitkomsten: in de flexibele deeltijd behalen studenten studieonderdelen door leeruitkomsten aan te tonen.
- Kernteams: elke student maakt deel uit van een kernteam. De samenstelling van het kernteam bestaat net als bij de voltijdroute uit een instituutsopleider, een schoolopleider en een groep studenten. Omdat studenten zelf hun leerroute kiezen, worden de kernteambijeenkomsten voor een groot deel ingevuld met intervisie. Deze komen drie keer per jaar bij elkaar.

Het opleidingsprogramma van de **zij-instroom** bestaat uit de volgende onderdelen:

- Werkplekleren: in een tripartiete overeenkomst worden afspraken vastgelegd over het werkplekleren en de begeleiding dat wordt geboden vanuit de praktijk en het instituut.
- Thema-avonden: elke week worden er thema-avonden georganiseerd. Voor deze avonden worden docenten van de pabo ingezet, experts vanuit de scholen gevraagd en andere experts vanuit het netwerk uitgenodigd.
- Integrale Beoordelings Momenten: de kandidaten tonen aan dat ze zich ontwikkelen richting startbekwaam leerkracht.

3. Werving, instroom en doorstroom

3.1 Uitgangspunten voor plaatsing van studenten

Binnen de verschillende besturen zijn scholen geormerkt als opleidingsschool. Deze scholen voldoen aan de kwaliteitscriteria zoals beschreven in hoofdstuk 8 van dit opleidingsplan. In bijlage 1 staan de opleidingsscholen per bestuur.

Uitgangspunten voor de verdeling van stageplaatsen zijn:

- 100% van alle studenten van de Pabo wordt geplaatst binnen de OZWH.
- Studenten lopen tijdens hun studie stage bij minimaal 2 besturen en op minstens 3 verschillende scholen die onderling van elkaar verschillen wat betreft onderwijsconcept en/of leerlingenpopulatie.
- Voor de voltijd en flexibele deeltijd Pabo wordt de volgende verdeelsleutel als richtlijn voor het verdelen van studenten over de besturen gehanteerd: DHS 35-45%, Librijn 15-20%, OPOZ 15-20%, West 15-20% en Stichting Lucas Onderwijs 5-10%. Voor jaar 1 en 2 kunnen de percentages wat afwijken vanwege de indeling op postcode. Voor jaar 3 en 4 kunnen de percentages wat afwijken, omdat de student meer ruimte heeft om keuzes te maken. Bij de plaatsing staat altijd het leerrendement van de student centraal.
Voor pabo/halo studenten buiten de Haagse Onderwijsregio wordt een uitzondering gemaakt op deze verdeling. De plekken die door stichting BOOR en scholengroep Holland beschikbaar worden gesteld voor deze studenten worden gebruikt voor studenten die uit regio Rotterdam komen.
- Studenten lopen van jaar 1 tot en met jaar 4 (5 voor pabo/halo) stage binnen OZWH.
- Studenten worden in jaar 1 door de Hogeschool gekoppeld aan een bestuur op basis van postcode, rekening houdend met de eerdergenoemde verdeelsleutel over de vier schoolbesturen en de reistijd (richtlijn: de student heeft maximaal een uur reistijd enkele reis met OV of fiets).
- In jaar 2 staat centraal dat de student zo gevarieerd mogelijke ervaring opdoet in de context van de regio Zuid-West Holland. De bovenschoolse coördinator draagt zorg voor een plaatsing op een andere school die verschilt van de eerste stageschool wat betreft onderwijsconcept en/of leerlingenpopulatie en koppelt deze plaatsing terug aan de stagecoördinator van de Pabo. In principe wisselt een student van bestuur.
- Pabo studenten worden in jaar 3 op basis van hun voorkeur gematcht op een derde stageschool. Hierbij wordt rekening gehouden met voldoende variatie in leerervaring. In het vierde jaar solliciteren deze studenten voor een stageplaats naar keuze. Studenten volgen in het eerste semester van jaar 3 een minor.
- OZWH maakt gebruik van een standaard stage-overeenkomst. Hierin staan onder andere afspraken over de stagevergoeding. Studenten ondertekenen deze in On Stage voor aanvang van de stage. De overeenkomst is te vinden in de informatiebank op www.ozwh.nl.
- Pabo/halo studenten lopen ook een stage in het voortgezet onderwijs. Hiervoor maakt de opleiding zelf afspraken met opleidingsscholen VO. OZWH zal daar mee afstemmen wat betreft programma en subsidie.

- Plaatsing van de studenten is altijd bij een van de aangesloten besturen bij OZWH. Echter kunnen studenten vanaf jaar 3 (of na 4 modules flex) bepaalde leervragen hebben die niet aansluiten bij één van de scholen binnen OZWH. Als er binnen het partnerschap geen school is die aansluit bij de wensen van de student dan kan de stagecoördinator een uitzondering maken en mag de student buiten OZWH stagelopen. Hierover wordt verantwoording afgelegd bij de bovenschools stagecoördinatoren. De studenten blijven wel altijd de systematiek van Samen Opleiden volgen alleen ontbreekt de begeleiding vanuit het kernteam en zullen de studenten dat op de stageschool zelf moeten organiseren. Hoe ze dat willen doen geven ze vooraf aan in een plan.

3.2 Instroom

Vanaf het eerste jaar lopen studenten stage. Omdat pas eind augustus duidelijk is wie van de ingeschreven studenten daadwerkelijk de opleiding gaat volgen, worden deze studenten in de eerste week van september aan de verschillende besturen gekoppeld. De postcode van de student is leidend voor de koppeling met het desbetreffende bestuur, rekening houdend met de eerder genoemde verdeelsleutel over de schoolbesturen. De (bovenschoolse) stagecoördinatoren verdelen de studenten vervolgens over de aangesloten scholen, waarbij ook rekening wordt gehouden met de reistijd van studenten.

Instroomkwalificaties en vrijstellingenbeleid zijn vastgelegd in het Onderwijs- en Examenreglement van de opleiding.

3.3 Doorstroom

Studenten worden in het eerste jaar ingedeeld op postcode. In het tweede jaar worden zij opnieuw geplaatst door de opleiding. Het streven is de student kennis te laten maken met een zo breed mogelijk spectrum van scholen binnen de context van Zuid-West Holland, waardoor de studenten bij een ander bestuur dan in jaar 1 geplaatst worden. Ook wordt bij de plaatsing van de tweedejaars studenten zoveel mogelijk rekening gehouden met de verdeelsleutel over de besturen en de reisafstand.

Aangezien een student in het tweede jaar bij een ander bestuur geplaatst wordt, krijgt hij ook een ander kernteam. Er is een warme overdracht van het kernteam uit jaar 1 naar het volgende kernteam.

Bij de start van het studiejaar is er een uitgebreide kennismaking. Studenten wisselen ervaringen met elkaar uit en het kernteam geeft helder aan wat er van studenten verwacht wordt het komende jaar. Ook is er ruimte voor een individueel gesprek met het nieuwe kernteam.

Studenten moeten de stages van jaar 1 en 2 afgerond hebben, voordat ze met de stage van jaar 3 starten. Afronding van stage jaar 3 is een voorwaarde om met stage jaar 4 te beginnen.

3.4 Afspraken studenten met een kleine aanstelling

In jaar 4 bespreken studenten met hun school aan welk beroepsproduct ze willen werken, hoeveel tijd ze daar ongeveer mee bezig zijn, hoeveel ze voor de klas kunnen staan en welke andere werkzaamheden ze uitvoeren.

Studenten kunnen vanaf jaar 3 incidenteel ingezet worden voor bijvoorbeeld ziektevervanging, invallen in de eigen stagegroep (jaar 3) en incidenteel invallen in andere groepen (vanaf jaar 4). Ze krijgen dan zoveel mogelijk een vaste klas. Voorwaarde is dat hij zijn propedeuse behaald heeft, de wiscat-toets behaald is en de resultaten goed zijn. Bij de inzet blijft studievoortgang hoge prioriteit. Vanaf jaar 4 kan een student een LIO-aanstelling krijgen conform de CAO. Ook hier is een voorwaarde voor een aanstelling dat een student geen studievertraging heeft en dat de aanstelling onderdeel uitmaakt van de totale studieplanning van de student.

4. Opleidingsprogramma

Dit hoofdstuk over het opleidingsprogramma begint met de uitgangspunten van het opleidingsprogramma van OZWH. Daarna volgt een schets van de opbouw van het opleidingscurriculum waar het onderwijsprogramma van OZWH op aansluit.

4.1 Uitgangspunten van het opleidingsprogramma

Het opleidingsprogramma van OZWH:

- heeft teamleren, authenticiteit en regie als leidraad;
- bestaat uit: werkplekleren en kernteambijeenkomsten;
- stelt de student centraal: hij krijgt veel ruimte om leerervaringen op te doen;
- wordt verzorgd door het kernteam, waarin de instituutopleider en schoolopleider nauw samenwerken. Het kernteam is de spil van de opleidingsschool. Het kernteam begeleidt de studenten binnen de opleidingsschool, zorgt waar mogelijk voor maatwerk voor studenten en stemt af met de mentoren;
- is verweven met het curriculum van de opleiding en kent een gefaseerde opbouw, waarbij er voor de student steeds meer ruimte is om keuzes te maken en waarbij regie op het eigen leren centraal staat;
- kent een opbouw, waarbij de student steeds verder zijn blik vergroot;

4.2 Opbouw voltijdcurriculum pabo

4.2.1 Focus door de jaren heen

In jaar 1 richt de aandacht van de student zich vooral op het kind en de klas. Gedurende de opleiding verbreedt hij zijn blik naar de leerkracht, de school en naar de plaats van de school in de maatschappij, de wereld. Waar een student in jaar 1 en 2 in de opleidingsschool vooral veel ervaring opdoet in verschillende klassen, wordt hij vanaf jaar 3 intensiever betrokken bij wat er op de school gebeurt.

4.2.3 Inhoudelijke leerlijnen

Deze paragraaf licht de themalijn en de persoonlijke leerlijn en beroepsontwikkelingslijn toe.

Themalijn

In de themalijn van de Pabo worden de kennisbases van de verschillende vakgebieden in samenhangend onderwijs aangeboden in de vorm van thema's. Ieder jaar is opgedeeld in 8 thema's van 5 weken. De aan de themalijn verbonden (beroeps)opdrachten worden zowel binnen OZWH als op de Pabo begeleid en getoetst. Ongeveer een kwart van het thematisch werken vindt plaats binnen de OZWH. De kernteams spelen hierbij een belangrijke rol. Per thema is er een kernteambijeenkomst. Deze wordt zoveel mogelijk gekoppeld aan het thema.

Binnen elk thema is er:

- een betekenisvolle authentieke beroepssituatie;
- uitdagende en activerende begeleiding;
- eigenaarschap van de student voor het op te leveren product;
- ruimte voor initiatief vanuit de student en docent;
- ruimte voor feedback en feedforward;
- een diversiteit aan toetsing. Waar mogelijk kan de student zelf kiezen voor een toetsvorm.

Illustratie bij thema 1, jaar 2: omgevingsonderwijs

Op de Pabo leren studenten hoe ze de -trend “bewegend leren” in de school kunnen brengen. Studenten worden gestimuleerd om creatief na te denken hoe ze de nieuwsgierigheid van leerlingen kunnen prikkelen over vragen als “Wat is een vierkant?” of “Wat is een liter?”

Bijvoorbeeld: “Hoeveel liter past er nu in die vuilnisbak op het schoolplein?”

Hoe kun je als mentor je student hierbij het beste begeleiden? Het gaat er niet alleen om of het leuk was (is het meestal) of ordelijk (meestal niet), maar juist ook of onderzoeksvaardigheden gebruikt worden. Uit de evaluatie bleek dat het goed is om de mentor hierbij wat houvast te bieden: volgend jaar komt er een checklist.

Persoonlijke leerlijn en beroepsontwikkelingslijn

De student begint zijn studie met een onderzoek naar zijn eigen normen en waarden en naar hoe hij tot nu toe is gevormd, om vervolgens steeds meer sturing te nemen in deze identiteitsvorming en dit in te kunnen zetten als leerkracht. Studenten formuleren op basis hiervan zelf opdrachten en doelen die ze in hun opleidingstraject binnen de school willen behalen. Dit doen ze aan de hand van hun persoonlijke ontwikkeling, beroepsontwikkeling, doelen van het thema en expertise van de scholen/besturen waar ze stagelopen gedurende hun opleidingstraject. Hierin worden ze ondersteund door het kernteam. Zo kan een schoolopleider bijvoorbeeld gesprekken met specialisten organiseren of ervoor zorgen dat een student ervaring opdoet in een school waar hij benieuwd naar is. De mentor is als dagelijks aanspreekpunt binnen de opleidingsschool een essentiële schakel binnen de persoonlijke leerlijn.

Binnen OZWH ontwikkelt de student zich tot beroepsfunctionaris. Het gaat om het leren lesgeven en om het vervullen van de andere rollen van de leerkracht. De student geeft zijn beroepsontwikkelingslijn zelf vorm in samenspraak met het kernteam (school- en instituutopleider) en de mentor. De student zoekt in het werkplekleren voor hem geldende grenssituaties op, zodat hij zich blijft ontwikkelen. Afhankelijk van de leer- en ontwikkeldoelen van de student helpt het kernteam (school- en instituutopleider) de student om in contact te komen met specialisten binnen OZWH die kunnen helpen om de, door de student gestelde doelen, te behalen. Ook biedt het kernteam de student voldoende mogelijkheden om de ‘eigen’ klas uit te gaan om een bezoek te brengen aan bijvoorbeeld een leerkracht die erom bekend staat goed orde te kunnen houden.

4.2.3 Studiepuntenverdeling

De studiepuntenverdeling staat in onderstaand examenprogramma. Zoals eerder beschreven, is het programma van Opleidingsschool ZWH nauw verweven met het programma van de Pabo, doordat de themalijn en de beroeps- en persoonlijke ontwikkelingslijn de leidraad vormen voor de kernteambijeenkomsten. Bij elk jaar staat het aantal studiepunten dat de student in de praktijk aan zijn studie besteedt.

Jaar 1 en jaar 2

Themalijn totaal (4 EC's per thema)	32 EC's
Beroeps- en persoonlijke ontwikkelingslijn totaal (8 p. semester)	16 EC's
Kennislijn	12 EC's
Totaal	60 EC's

Studenten zijn voor 24 punten in de praktijk aanwezig: 8 punten zijn gereserveerd voor de student om zich te ontwikkelen op het onderwerp van het thema en 16 punten om zich persoonlijk en in het beroep te ontwikkelen.

Jaar 3

Themalijn totaal (5 EC's per thema)	20 EC's
Beroeps- en persoonlijke ontwikkelingslijn totaal	10 EC's
Minoren	30 EC's
Totaal	60 EC's

Studenten volgen in het eerste semester een minor en zijn daarna voor 12 punten in de praktijk aanwezig. Een gedeelte hiervan ontwikkelt de student zich op het onderwerp van het thema. Voor 10 punten ontwikkelt de student zich persoonlijk en in het beroep.

Jaar 4

Thema 'straks voor de klas'	5 EC's
Tutoring/projecten/landelijke toetsen	5 EC's
Praktijkleren 4	15 EC's
Afstuderen naar beroepsproducten	35 EC's
Totaal	60 EC's

Studenten zijn 115 dagen (920 uur) aanwezig op de opleidingsschool. Dit staat gelijk aan 33 EC's, inclusief voorbereiding kan de student 35 EC's behalen.

4.3 Opbouw curriculum flexibele deeltijd

Het curriculum van de flexibele deeltijd pabo bestaat uit een propedeuse- en hoofdfase, elk opgedeeld in een aantal modules (zie: Tabel 1). Binnen iedere module werken studenten aan het behalen van leeruitkomsten (afgekort: 'luks'). Afhankelijk van eerder verworven competenties kunnen studenten dit curriculum in 2,5 tot 4 jaar doorlopen. Het gaat dan vaak om een eerder afgeronde opleiding, zoals een HBO, WO, MBO-4 (onderwijsassistent) of vergelijkbare opleiding (bijv. in het buitenland behaald), waardoor vrijstellingen van bepaalde leeruitkomsten worden verleend door de Examencommissie. Het 'samen opleiden' met opleidingsscholen geeft studenten de mogelijkheid om in de praktijk aan de slag te gaan met deze leeruitkomsten.

Na het behalen van de propedeuse neemt de flexibiliteit toe waarin het curriculum doorlopen kan worden. Zo kunnen studenten onder andere een eigen volgorde bepalen in het volgen van modules en ervoor kiezen stage te lopen op de school waar zij ook werkzaam zijn (na het behalen van vier assessments op twee verschillende scholen). In principe duurt iedere module één semester (half jaar) en wordt deze telkens afgesloten met een praktijkassessment op de opleidingsschool.

Tabel 1 Opbouw curriculum flexibele deeltijd pabo

Flexibele deeltijd pabo:	Modules:
Propedeuse (NLFQ-niveau 5)	• Brede professionele basis en kern van het beroep • Het kind centraal
Hoofdfase (NLFQ-niveau 6)	• De wereld van het jonge kind • De wereld van het oudere kind • Minor • Passend onderwijs en de schoolorganisatie • Persoonlijke profilering en onderzoek • Afrondingsmodule

4.4 Opbouw curriculum zij-instroom

De besturen die aangesloten zijn bij OZWH bieden de mogelijkheid om als zij-instromer scholing te volgen in het beroep van leraar in het primair onderwijs. Dit traject is een gepersonaliseerde leerroute en biedt beoogde leraren de mogelijkheid om via een geschiktheidsonderzoek en een scholingstraject op maat de lesbevoegdheid voor het primair onderwijs te behalen.

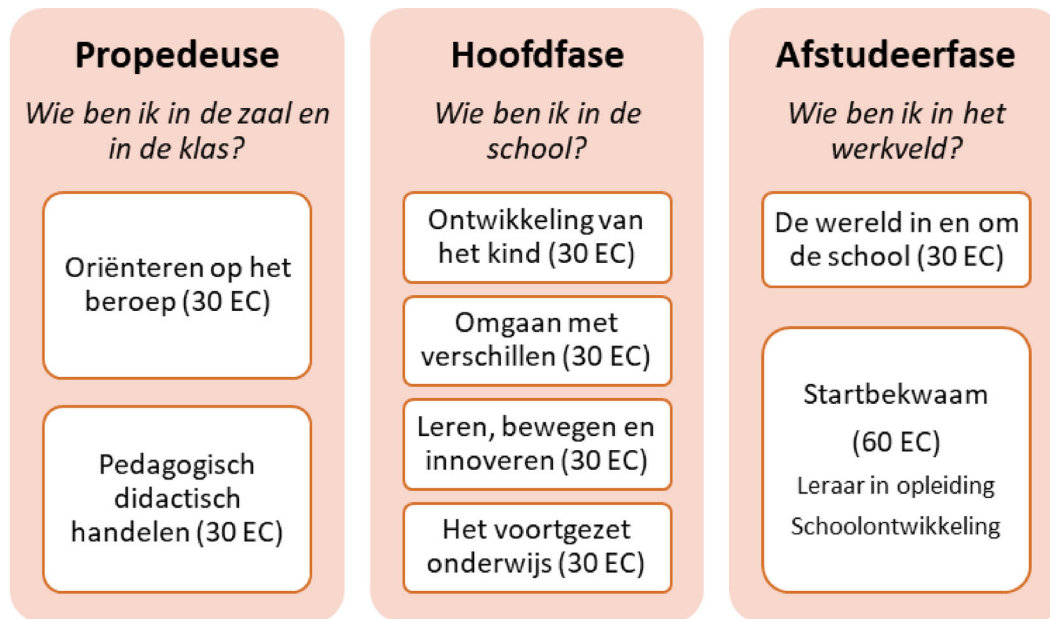
Het traject van twee jaar is gericht op het voldoen aan de 'Herijkte bekwaamheidseisen' (2017) van de leraar. Het leren van de zij-instromer vindt in belangrijke mate plaats op de school waar de zij-instromer werkzaam is. Er is geen vaststaand curriculum. Het lesaanbod wordt op maat aangeboden ten behoeve van de specifieke leerdoelen van de zij-instromer die naar voren komen in het geschiktheidsonderzoek. Het aanbod omvat introductielessen met betrekking tot het pedagogisch handelen en vakdidactische - en vakinhoudelijke (combinatie) lessen (zie: Tabel 2). Daarnaast zijn er intervisiebijeenkomsten over verschillende actuele onderwerpen. De zij-instromer heeft gedurende het traject drie integrale beoordelingsmomenten (IBM) welke zijn afgeleid van de herijkte bekwaamheidseisen. Als bewijsvoering maakt de zij-instromer een bekwaamheidsdossier aan. Het traject wordt afgesloten met een bekwaamheidsonderzoek waarin de zij-instromer laat zien een startbekwame leerkracht te zijn.

Tabel 2 Bijeenkomsten zij-instroom

Introductielessen:	Bijeenkomsten naar keuze te volgen:
1. Kennismaking 2. Informatie LKT Nederlands en Wiskunde 3. Klassenmanagement 4. Rollen van de leraar 5. Informatie bekwaamheidsdossier en IBM 6. Pedagogisch klimaat	Rekenen jonge/oudere kind, Oriëntatie op de wereld, Leerlingvolgsysteem, Woordenschat, Gedrag, Bewegingsonderwijs, Begrijpend lezen, Klassenmanagement, Motiveren en stimuleren, Intervisie, Oudergesprekken, Spelend leren, Engels, Differentiëren, Jongens en meisjes, Sociale veiligheid, Passend onderwijs (en leerproblemen/werkhoudingsproblemen), Kunstzinnige oriëntatie, OGW en HGW, Overgang PO-VO, Drama, Muziek, Sociaal emotionele en morele ontwikkeling, Van werkdruk naar werkplezier, Formatief evalueren, NT2, Hoogbegaafdheid, Professionele gespreksvoering, Rol van de inspectie, Handschrift, Lesmodellen (o.a. EDI), Technisch lezen, Ontwikkelingspsychologie en Toekomstbestendige vaardigheden bij leerlingen vergroten.

4.5 Opbouw curriculum Pabo/Halo

De Pabo/Halo opleidingsvariant van De Haagse Hogeschool is een gecombineerde opleidingsroute die opleidt tot twee Bachelor of Education diploma's in 4,5 jaar. Dit heeft geleid tot het ontwerp van een curriculumschema (figuur 1) dat uitgaat van een semesterstructuur van 30 EC, onderverdeeld in (clusters van) leeruitkomsten. Per semester staat een thema vanuit de beroepspraktijk centraal waarin de verschillende vakinhouden een plaats hebben. Deze semesterthema's zijn breed geformuleerd, waardoor zowel de context van het klaslokaal en de gymzaal passend is en de integratie hiervan wordt gefaciliteerd en gestimuleerd.



Figuur 1: curriculumschema Pabo/Halo

In overleg met OZWH is voor de Pabo/Halo opleidingsvariant gekozen voor een stagemodel waarin de student in de propedeuse en hoofdfase de ene week op het instituut en de andere week in de stage is. Op het instituut krijgen de studenten onder andere colleges en coaching.

Tijdens de week in de praktijk werken de studenten aan de leeruitkomsten binnen de semesterthematiek. Tijdens de afstudeerfase is de student vrij om in overleg met de stageschool de LIO-stage in te richten.

Meerdere studenten in één klas & gymzaal

Binnen het Pabo/Halo opleidingstraject lopen er minimaal 2 studenten per klas stage en maximaal 4 studenten in de gymzaal. Dit sluit aan bij de onderwijsvisie van de Pabo/Halo waarin samenwerken en het geven en ontvangen van feedback een belangrijk onderdeel is.

Meerdere studenten die tegelijkertijd stagelopen in dezelfde klas biedt verschillende voordelen:

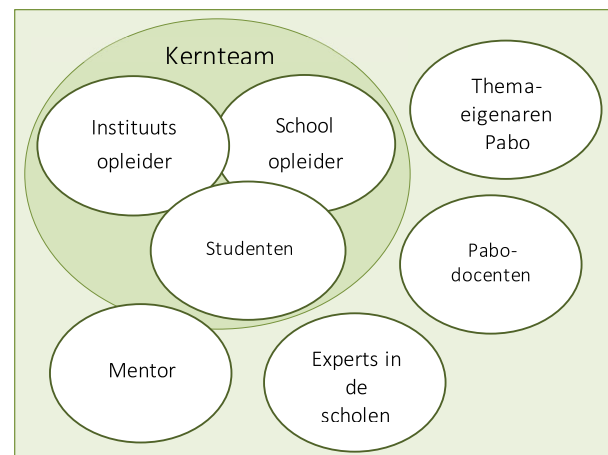
- Samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid: Door meerdere studenten in dezelfde klas stage te laten lopen, kunnen ze samenwerken en verantwoordelijkheid delen voor het lesgeven en het ontwikkelen van onderwijsactiviteiten. Dit bevordert een cultuur van samenwerking en teamwork, wat essentiële vaardigheden zijn voor leerkrachten.

- Peer learning: Studenten kunnen tijdens de stage van elkaar leren en elkaar ondersteunen. Het feedback geven is een belangrijk onderdeel van het onderwijs op de Pabo/Halo. Zo kunnen studenten ideeën uitwisselen, elkaar feedback geven en reflecteren op elkaars lespraktijken en doorlopen zij op deze wijze feedbackloops. Dit bevordert een continu leerproces en stimuleert professionele groei.
- Verhoogde diversiteit van perspectieven: Het hebben van meerdere studenten in de klas brengt verschillende perspectieven en ideeën met zich mee. Ze kunnen verschillende benaderingen en strategieën toepassen, waardoor er een breder scala aan leermogelijkheden ontstaat. Dit draagt bij aan een rijkere leeromgeving voor zowel de studenten als de leerlingen.
- Gezamenlijk onderzoek en reflectie: Het onderwijs op de Pabo/Halo richt zich op het gezamenlijk onderzoeken en reflecteren op onderwijspraktijk. Door meerdere studenten in dezelfde klas te laten stagelopen, kunnen ze gezamenlijk onderwijsactiviteiten ontwikkelen, observeren en evalueren en gezamenlijk reflecteren op hun ervaringen. Dit ondersteunt de professionele ontwikkeling en bevordert de onderzoekende houding van de student.
- Efficiënt gebruik van tijd en middelen: Het plaatsen van meerdere studenten in dezelfde klas kan helpen om tijd en middelen efficiënter te gebruiken. In overleg met de mentor kunnen studenten taken verdelen en samenwerken aan activiteiten. Hierbij zijn de leeruitkomsten leidend in het begeleidingsproces.

4.6 Leren in de praktijk

De basis van de verschillende opleidingsprogramma's bestaat uit het leren in de praktijk. Studenten staan centraal en worden in hun leerproces begeleid door mensen uit de Opleidingsschool. Dit zijn zowel mensen uit de scholen, zoals mentoren en schoolopleiders als docenten van De Haagse Hogeschool (zie figuur 2).

De voltijd pabo-route heeft de meest intensieve begeleidingsvorm. Elke voltijdstudent maakt deel uit van een kernteam, bestaande uit een school- en instituutsopleider en een groep studenten uit verschillende leerjaren en van verschillende scholen. Gedurende het jaar zijn er eens per 5 weken kernteambijeenkomsten. De invulling van de kernteambijeenkomsten sluit aan bij de leer- en ontwikkelvragen van de studenten en bestaat uit o.a. het gezamenlijk werken aan de thema's, de verbinding theorie-praktijk rondom deze thema's, intervisie, stagebegeleiding etc. Desgewenst sluiten experts vanuit de scholen aan ter verdieping op bepaalde thema's. In de kernteams leren studenten uit verschillende jaren van en met elkaar.



Figuur 2: betrokkenen bij Samen Opleiden

Daar waar mogelijk rouleren de bijeenkomsten over de scholen van het kernteam, waardoor de studenten kennis kunnen maken met verschillende scholen en onderwijstypen.

Bij de voltijd pabo en de flexibele deeltijd pabo worden de studenten beoordeeld door het kernteam. Bij deze beoordeling heeft de mentor een adviserende rol. Elk kernteam ontwikkelt zijn eigen werkwijze voor de begeleiding van studenten. De instituutsopleider en schoolopleider stemmen hun werkwijze op elkaar en op hun studenten af.

Flexibele deeltijdstudenten worden gekoppeld aan een instituutsopleider en een schoolopleider, die samen de begeleiding afstemmen. Zij organiseren ook de kernteambijeenkomsten. Studenten stemmen met hun werkplek af welk programma zij doorlopen en wat zij van hun mentor nodig hebben. Met de stageschool stellen ze een tripartiete overeenkomst op. Daarnaast hebben ze op de hogeschool een studietoestel waarmee ze hun opleidingstraject bespreken. Dit leggen ze vast in een leerovereenkomst.

Voor de zij-instroom wordt de begeleiding grotendeels op maat ingericht. Dit is afhankelijk van de achtergrond van de betreffende kandidaat. Zij-instromers worden gecoacht in de praktijk door een door de school aangewezen coach/mentor en een door de hogeschool aanwezen coach. Afspraken over de begeleiding worden vastgelegd in een tripartiete overeenkomst.

De Pabo-Halo studenten maken net als de voltijd en flexstudenten deel uit van een kernteam met een school- en instituutsopleider. Binnen de Pabo-Halo variant hebben de studenten twee mentoren. Eén in de context van de klas en één in de context van de gymzaal. De studenten worden minimaal vier keer per jaar bezocht door een school- en/of instituutsopleider. Het uitgangspunt is daarbij dat er twee bezoeken in de gymzaal plaatsvinden en twee bezoeken in het klaslokaal. Studenten tonen tijdens deze feedbackbezoeken hun bekwaamheid in de praktijk aan. Het kernteam organiseert zes keer per jaar een ontwerpatelier. In deze bijeenkomsten staat het ontwerpen, onderzoeken, voorbereiden en evalueren van het onderwijs centraal.

4.7 Organisatie van het opleidingsprogramma

Voor de eerste en tweedejaars voltijdstudenten is donderdag de vaste opleidingsdag van Opleidingsschool ZWH. Voor de derdejaars is dat de maandag en dinsdag en voor de vierdejaars is het vrijwel de gehele week met uitzondering van de woensdag. Op maandag en vrijdag vinden de lessen (voor eerste en tweedejaars) op het instituut plaats in de kennislijn. Op dinsdag en woensdag zijn er ondersteunende lessen over het thema. Deze worden op donderdag in de praktijk gebracht en besproken in de bijeenkomst van het kernteam dat eens in de vijf weken ook op donderdag plaatsvindt.

De flexibele deeltijdstudenten hebben op maandag- en donderdagavond een lesprogramma op De Haagse Hogeschool. Daarnaast lopen deze studenten 1 of 2 dagen per week stage op een dag naar voorkeur.

De zij-instromers combineren het werken en leren. De donderdagavond is de opleidingsavond. Overdag zijn de zij-instromers in de praktijk werkzaam.

Pabo/Halo studenten hebben een stagemodel waarin de student in de propedeuse en hoofdfase de ene week op het instituut en de andere week in de praktijk aanwezig is. Op het instituut krijgen de studenten colleges en coaching. Tijdens de week in de praktijk werken de studenten aan de leeruitkomsten binnen de semesterthematiek.

5. Beoordeling

5.1 Toetsvormen voltijd en flexibele deeltijd Pabo

Stage jaar 1 t/m 3

Toetsvorm:

- Leerdossier (alleen voor voltijd) + lesbezoek + nagesprek

Toetsing van de stage voor jaar 1 t/m 3 vindt altijd plaats door:

- Een lid van het kernteam. De mentor geeft hierin advies.

Schoolopleiders en instituutopleiders kunnen het assessment afnemen, als zij:

- Voldoen aan het profiel van respectievelijk schoolopleider en instituutopleider zoals omschreven in de bijlage;
- Kalibreren binnen de kernteams en met andere kernteams;
- Gecertificeerd zijn als assessor

Praktijkassessment jaar 4 (LIO), eindniveau

Toetsvorm:

- Lesbezoek + nagesprek;

Toetsing op eindniveau vindt altijd plaats in duo's van examinatoren die zijn aangewezen door de examencommissie van de Pabo. Elk duo bestaat uit:

- De Pabo-docent die benoemd is als afstudeerbegeleider (een instituutopleider van een ander kernteam);
- De schoolopleider van de student.

Illustratie beoordeling les:

Voorafgaand aan de les die geobserveerd wordt, ontvangt het kernteam het leerdossier. De instituutopleider of de schoolopleider komt langs om een deel van een les (20-25 minuten) te bekijken. De mentor is op de hoogte van de leerpunten en heeft het assessmentformulier al ingevuld over de afgelopen periode. Hierin staan de leerpunten en de voortgang t.a.v. leerpunten. De leerpunten komen sterk terug in de leerdossiers. De leerdossiers geven sturing aan wat studenten doen. Na de observatie wisselen de schoolopleider/instituutopleider en de mentor hun bevindingen uit. De schoolopleider/instituutopleider gaat in gesprek met de student om nog wat dieper op de gegeven les in te gaan. Afsluitend deelt de IO/SO, waar mogelijk met de mentor, de feedback en het oordeel met de student.

Rolverdeling bij beoordeling

Voor de beoordeling van studenten gelden binnen OZWH de volgende uitgangspunten:

- de Pabo is eindverantwoordelijk en draagt zorg voor een valide, betrouwbaar en voor studenten inzichtelijk systeem van toetsing;
- formatieve toetsing is essentieel voor het leerproces van de student. Mentoren, peers en kernteam geven regelmatig formatief feedback;
- examinatoren zijn aangewezen door de examencommissie van de Pabo;
- toetsing op eindniveau vindt altijd plaats door twee examinatoren;
- het kernteam beoordeelt het praktijkdeel in jaar 1 t/m 3:
 - schoolopleider en instituutopleider maken een taakverdeling;
 - zij stemmen regelmatig met elkaar af;
 - zij wonen opleidersbijeenkomsten bij, zodat zij op de hoogte zijn van ontwikkelingen en ervaringen uitwisselen met andere kernteams.

Een examiner:

- is aangewezen als examiner door de examencommissie;
- indien een Pabo-docent: heeft BKE en/of SKE gedaan en vervolgens binnen 2 jaar de assessmenttraining gevolgd;
- indien een schoolopleider of voor examinering aangewezen leerkracht: BKE en binnen 2 jaar assessmenttraining óf geen BKE, maar bezig met assessorentraining (binnen een jaar af te ronden) óf gecertificeerd assessor;
- neemt deel aan jaarlijkse startbijeenkomst examinatoren, waarin de beoordelingssystematiek wordt doorgesproken;
- neemt deel aan kalibratiesessies gedurende het jaar a.d.h.v. casuïstiek.

5.2 Toetsvormen zij-instroom

De zij-instromer heeft vier kennistoetsen op HHS, inclusief de landelijke toetsen rekenen en taal. Daarnaast tonen ze de herijkte bekwaamheidseisen tijdens de Integrale Beoordelingsmomenten (IBM) aan. Dit bestaat uit een bekwaamheidsdossier, lesobservatie en criteriumgericht interview (CGI). Het afsluitende bekwaamheidsonderzoek bestaat uit een bekwaamheidsdossier en een CGI, waarin de kandidaat aantoonst dat hij een startbekwame leraar voor het primair onderwijs is. Na afronding van deze onderdelen krijgt de kandidaat de lesbevoegdheid leraar basisonderwijs.

De IBM's worden afgenomen door een assessor van de school c.q. van het bestuur en een assessor van de HHS (niet de begeleidende coach). Tijdens het criteriumgerichte interview is de coach van de hogeschool aanwezig in de rol van procesbegeleider. Hij heeft geen invloed op de beoordeling. De assessor van de HHS is verantwoordelijk voor het versturen van de beoordeling aan de kandidaat.

5.3 Toetsvormen Pabo/Halo

De Pabo/Halo opleidingsvariant is gebaseerd op een samenhangend geheel van leeruitkomsten waarin staat wat de student per opleidingsfase moet kennen en kunnen. Deze leeruitkomsten beschrijven in samenhang de kennis, vaardigheden en houding van de student. De leeruitkomsten zijn beschreven als universele leeruitkomsten voor het brede docentschap en specifiek voor de Pabo of de HALO wanneer het specifieke kennis, vaardigheden en houding betreft. De (clusters van) leeruitkomsten zijn gekoppeld aan een toetsvorm en aan studiepunten. Per semester staat een thema vanuit de beroepspraktijk centraal. Deze thema's (zie figuur 2) zijn breed geformuleerd waardoor zowel de context van het klaslokaal en de gymzaal passend is. De samenhang en waar mogelijk integratie tussen deze contexten en de bijbehorende leeruitkomsten is ook in de toetsing het uitgangspunt.

Om de integratie en het leerproces van de student ten aanzien van de leeruitkomsten te bevorderen stellen we in de toetsing de complexiteit van de beroepspraktijk centraal. Doordat de student in verschillende contexten moet functioneren en een diversiteit aan leeruitkomsten moet aantonen, kiezen we ervoor om gevarieerd en authentiek te toetsen. Hierin hangen de kennis, vaardigheden en houding van de student samen om te kunnen functioneren in de praktijk. De relevantie van de opdracht is voor de student daardoor van begin af aan duidelijk.

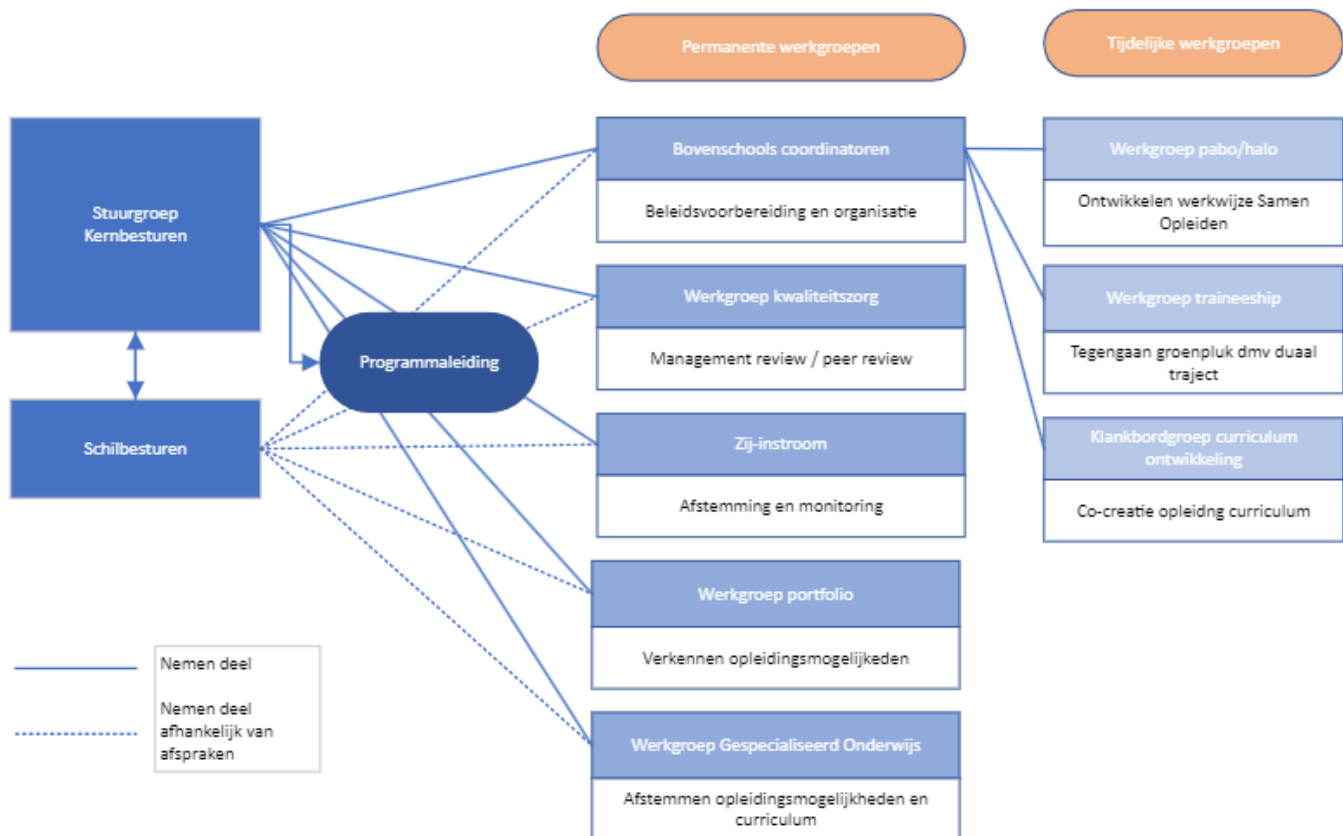
Bij toetsvormen valt te denken aan (gebaseerd op voorbeelden leerwegonafhankelijke toetsvormen. De Haagse Hogeschool, 2020):

- Beroepsproducten
- Ontwikkelportfolio
- Landelijke kennistoets

De toetsing wordt in de Pabo/Halo-opleidingsvariant gezien als leerinstrument, in plaats van slechts een middel om te meten en te beoordelen. Door het toepassen van formatief evalueren komt de student te weten waar hij of zij staat in zijn of haar ontwikkeling tot onderwijsprofessional en de leeruitkomsten. Dit betekent dat de student continu feedback zoekt en ontvangt van o.a. docenten, medestudenten en de mentor in de praktijk en deze gebruikt als start of als monitoring van zijn of haar leerproces. De student weet hierdoor voortdurend waar hij of zij staat in zijn of haar ontwikkeling en de uitkomst van de toetsing ten aanzien van de leeruitkomst(en) kan dan ook geen verrassing zijn. De coaching en de gehanteerde didactiek bieden veel ruimte om de student te begeleiden en te coachen in het aantonen van de leeruitkomsten. Er is gekozen om bij een stagebezoek feedback te geven en geen summatieve beoordeling. Deze totale beoordeling van leeruitkomsten zit aan het eind van het semester middels een portfolio en een criterium gerichte interview.

6. Samenwerking en organisatie

Dit hoofdstuk schetst de organisatie van OZWH en hoe de samenwerking daarbinnen vorm krijgt. Achtereenvolgens komen aan bod: de inrichting van de organisatie, de opleidings- en begeleidingsinfrastructuur en de daarbij behorende faciliteringsafspraken. De kwaliteitscriteria en -eisen ten aanzien van het personeel en de samenwerkende organisaties binnen OZWH worden beschreven in hoofdstuk 9 (kwaliteitszorg).



Figuur 3: organisatie OZWH

OZWH heeft met ingang van studiejaar 2024/2025 gekozen voor een kern-schilconstructie. Deze constructie zorgt voor:

- Het vergroten van de opleidingscapaciteit van het partnerschap;
- Het realiseren van flexibiliteit bij bewegingen van groei en krimp;
- Meer scholen, besturen en instituten de kans bieden om te participeren in het Samen Opleiden (inclusie) en tegengaan van concurrentie;
- Het bieden van een rijkere, meer diverse leeromgeving aan studenten;
- Het vergroten van de mogelijkheden voor studenten, bijv. om in andere scholen aan (onderzoeks)opdrachten te werken;
- Het opleiden van specifieke categorieën studenten, zoals studenten van minoren van andere opleidingen, gericht op oriëntatie op het onderwijs (als opstap naar de lerarenopleiding), studenten van kunstopleidingen, academies voor lichamelijke opvoeding en deeltijdcoöperatieve studenten.

De besturen in de schilconstructie maken structureel onderdeel uit van het partnerschap OZWH, maar participeren niet in de bestuurlijke overlegstructuur. Deze besturen bieden opleidingsplaatsen en dragen dezelfde verantwoordelijkheid als de besturen in de kern met betrekking tot het opleidingsprogramma en de opleidings- en begeleidingsstructuur.

In een addendum bij de samenwerkingsovereenkomst wordt per bestuur uit de schil vastgelegd:

- voor welke doelgroep studenten de samenwerking geldt;
- welke bestuurlijke afspraken worden gemaakt;
- financiële afspraken over tegemoetkoming in de kosten;

6.1 Inrichting organisatie opleidingsschool

Stuurgroep

Alle deelnemende partners die tot de kern van de opleidingsschool behoren en het instituut vaardigen één vertegenwoordiger af als lid van de stuurgroep. Deze vertegenwoordiger is beslissingsbevoegd namens de eigen organisatie.

De stuurgroep draagt uit haar midden een voorzitter en een vicevoorzitter voor. De programmamanager is ambtelijk secretaris van de stuurgroep. De taken van de stuurgroep zijn:

- het vaststellen van het beleid van OZWH
- het vaststellen van een meerjarenplan en de jaarplanning;
- het opstellen en vaststellen van de begroting, jaarrekening en jaarverslagen;
- het aansturen of doen aansturen van de dagelijkse gang van zaken binnen de opleidingsschool;
- het aansturen van de programmamanagers;
- het aansturen of doen aansturen van overige medewerkers van de opleidingsschool voor zover hun taak uit subsidiegelden van de opleidingsschool wordt bekostigd;
- het (laten) aanvragen van beschikbare subsidies.

De stuurgroep stelt jaarlijks in overleg met de besturen uit de schil vast hoe de stageplaatsen over de deelnemende besturen worden verdeeld, de systematiek uit hoofdstuk 3 is daarbij de leidraad. Indien verdeling naar evenredigheid leidt tot een kennelijk onredelijke toedeling aan een bepaald bestuur dan kan de stuurgroep van het evenredigheidsbeginsel afwijken.

De stuurgroep is bevoegd werk- en ontwikkelgroepen in te stellen. Indien zij van deze bevoegdheid gebruik maakt, stelt zij tenminste een kader voor de betreffende groep vast, waarin samenstelling, opdracht, werkwijze en uren zijn vastgelegd.

De stuurgroep vergadert 6 keer per jaar. Op twee momenten (heisessie in het voorjaar en bij de najaarsvergadering) worden ook de besturen uit de schil hierbij uitgenodigd.

Programmamanagement

De stuurgroep benoemt het programmamanagement. Het programmamanagement is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van OZWH, dit alles in nauwe samenwerking met de stuurgroep. Het programmamanagement ondersteunt de stuurgroep bij de vervulling van haar taken. Het programmamanagement fungeert als verbindende schakel tussen de werkgroepen, de bovenschoolse coördinatoren en de stuurgroep. De programmamanagers zijn verantwoordelijk voor de voortgang van de verschillende werkgroepen en projectgroepen en legt hierover verantwoording af aan de stuurgroep.

Bovenschoolse coördinatoren

Tijdens het bovenschools coördinatorenoverleg staan zowel de praktische organisatie als beleid op de agenda. Elk deelnemend bestuur met meer dan 20 studenten (kern en schil) vaardigt een bovenschools coördinator af. De Pabo vaardigt de instituutskoördinator af. Deze groep bereidt de stuurgroepvergaderingen voor. Deze groep neemt zelf geen besluiten, maar adviseert de stuurgroep over (eventuele bijstelling van) beleid.

In dit overleg is zowel aandacht voor de verschillende opleidingsroutes (voltijd, flexibele deeltijd, zij-instroom, pabo/halo) en voor trajecten die in de toekomst interessant kunnen zijn, zoals een samenwerking met het mbo. Daarnaast staat professionalisering regelmatig op de agenda.

100% van alle studenten van de Pabo en de Pabo/Halo van De Haagse Hogeschool wordt geplaatst bij de besturen die samenwerken binnen OZWH. Als er knelpunten zijn ten aanzien van de plaatsing van de studenten binnen deze besturen, dan wordt hiervoor door de bovenschools coördinatoren een passende oplossing gezocht.

De groep vergadert circa 10 keer per jaar.

Werkgroep kwaliteitszorg:

Deze werkgroep wordt voorgezeten door een lid van de stuurgroep. Deelnemers zijn experts uit de verschillende partners. De werkgroep bereidt jaarlijks de managementrapportage voor en verkent welke thema's intensiever besproken moeten worden met experts uit de organisatie. Bijvoorbeeld: HRM, instroom, kwaliteit opleidingsscholen, onderzoek. Ook bereiden zij de peerreviews voor. Deze groep vergadert circa 6 keer per jaar.

Overleg zij-instroom

Daar de zij-instroom heel anders van opzet is dan het reguliere opleidingsprogramma en andere contactpersonen vanuit de besturen heeft, is er naast het bovenschoolse coördinatorenoverleg een overleg over het traject zij-instroom. In dit overleg worden de lopende trajecten besproken, knelpunten en successen gedeeld en wordt het programma waar nodig in gezamenlijkheid aangescherpt. De groep komt circa 4 keer per jaar bij elkaar.

Werkgroep portfolio

Deze werkgroep wordt voorgezeten door een lid van de stuurgroep. Deze werkgroep gaat m.i.v. september 2022 van start met experts uit de verschillende partners. De werkgroep onderzoekt de mogelijkheden om in-, door- en uitstroom uit de Pabo te vergroten door andere opleidingsvarianten te verkennen.

De werkgroep komt ongeveer vier keer per jaar bij elkaar.

Werkgroep gespecialiseerd onderwijs

Deze werkgroep wordt voorgezeten door een docent van de pabo met expertise op het gebied van gespecialiseerd onderwijs. Experts vanuit SBO en SO scholen nemen deel aan de werkgroep en bespreken met de opleiding: stagemogelijkheden, snuffelstagedagen, voorlichtingsmiddagen en geven inhoudelijke input voor in het opleidingscurriculum.

De werkgroep komt ongeveer vier keer per jaar bij elkaar.

Projectgroepen

Naast de structurele werkgroepen, zoals die hierboven genoemd zijn, zijn er drie grote projecten, waar vertegenwoordigers vanuit OZWH bij aansluiten. De programmamanager agendeert terugkoppeling aan de stuurgroep:

- Ontwikkeling Pabo/Halo
- Werkgroep traineeship
- Klankbordgroep curriculumontwikkeling: een diverse afvaardiging vanuit de schoolbesturen denkt mee bij vraagstukken rondom het curriculum van de opleidingen.

Stagecoördinatie (overkoepelend en op schoolniveau)

De instituutskoördinator is verantwoordelijk voor de coördinatie van de stages. De instituutskoördinator van de Pabo wordt aangestuurd door de opleidingsmanager en verzorgt de administratie van de opleidingsschool. Op schoolniveau zijn er stagecoördinatoren aangesteld die in afstemming met de bovenschoolse coördinator de stageplaatsing uitvoeren (binnen de door de stuurgroep gestelde kaders).

6.2 Faciliteringsafspraken Opleidingsschool ZWH

Onderstaande tabel (3) presenteert de faciliteringsafspraken. De faciliteringsafspraken worden jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Het programmamanagement agendeert de evaluatie van de faciliteringsafspraken in de stuurgroep, die hierover besluiten neemt.

Tabel 3: faciliteringsafspraken OZWH

Faciliteringsafspraken			
Type facilitering	Facilitering voor...	Uren	Bekostiging
Vaste voet	Bovenschoolse coördinator (Bij meer dan 20 studenten)	Op jaarbasis: 480 uur voor DHS, 320 uur voor overige besturen	0,1 fte bekostigd vanuit eigen middelen besturen, resp. 0,1 en 0,2 fte (DHS) vanuit OZWH
	Instituuts- (stage)coördinator	In overleg met opleidingsmanager (afhankelijk van het takenpakket)	Eigen middelen opleiding
Per student	• Schoolopleider (bij meer dan 10 studenten) • Mentor	• Schoolopleider: 20 uur per student voltijd en pabo/halo, 16 uur per studenten flexibele deeltijd • Mentor: 36 uur per student	Schoolopleider: OZWH middelen en in 2024 aanvulling door besturen Mentor: eigen middelen besturen
	Instituutsopleider	Vaste voet van 100 uur per jaar en 7 uur per student	Eigen middelen opleiding

7. Professionalisering

7.1 Visie op professionalisering

Binnen OZWH worden studenten én professionals gestimuleerd om te leren en zich te blijven ontwikkelen. Leerkrachten en docenten van de Pabo worden geprofessionaliseerd. Zij zetten hun ervaring en kwaliteiten in als mentor, school- of instituutsopleider en werken nauw samen bij het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten.

De lerende wordt gestimuleerd om zich te ontwikkelen en zo zijn eigen ambities te realiseren en talenten in te zetten. We spreken over “de lerende”, omdat professionalisering doorgaat na het halen van het Pabo diploma. Dat vraagt duurzame persoonlijke ontwikkeling. Als mensen het beste uit hen zelf kunnen halen, wordt ook de duurzame ontwikkeling van teams en organisaties bevorderd.

Binnen OZWH is de rol, die iemand heeft binnen de opleidingsschool periodiek onderwerp van gesprek. De profielen in de bijlagen vormen hiervoor de leidraad. Bij de partnerscholen is een positief advies van de schoolleider een voorwaarde om mentor of schoolopleider te kunnen worden een voorwaarde. Bij de Pabo worden bekwame docenten ingezet als Instituutsopleider.

7.2 Ambities professionalisering

De visie op professionalisering van OZWH vormt de basis voor alle professionaliseringsactiviteiten. OZWH wil studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevenden voldoende gelegenheid bieden om van en met elkaar te leren.

Hiervoor zijn de volgende ambities geformuleerd:

- De visie van OZWH is geconcretiseerd in een gezamenlijk en gedragen professionaliseringsplan (dit hoofdstuk; als integraal onderdeel van het opleidingsplan).
- De professionaliseringsactiviteiten van OZWH zijn ingericht naar analogie van het didactisch concept.:
 - Regie:
 - de lerende heeft autonomie; hij neemt en krijgt zelf de verantwoordelijkheid. Hij krijgt de ruimte om de potentie te versterken richting de eigen ambitie. De focus ligt op het benutten van kwaliteiten;
 - leren door te reflecteren en te doen; de lerende krijgt, binnen een veilige context, feedback op het werk om te komen tot zelfreflectie.
 - Authenticiteit:
 - leren vindt zoveel mogelijk plaats in de rijke leeromgeving: de begeleider van de lerende kent de context en biedt hulpbronnen aan, zoals een veilig leerklimaat voor de lerende. De begeleider helpt de lerende gedrag en routines te bevorderen, zodat het nemen van persoonlijke verantwoordelijkheid vanzelfsprekend wordt. Belangrijke elementen van leren in de context zijn onder meer: uitwisseling, dialoog, reflectie, modelling, co-teaching en peerfeedback en dat lerenden eigenaar zijn van hun leerproces.

- Teamleren:
 - OZWH biedt voldoende variatie in ontwikkel- en professionaliseringsactiviteiten en mogelijkheden voor studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden;
 - studenten, starters, begeleiders, opleiders, docenten, coördinatoren en leidinggevendenden vormen samen een netwerk dat hen verbindt, als bron voor ontwikkeling;
 - OZWH -partners besteden in hun gesprekscyclus expliciet aandacht aan de rollen binnen de opleidingsschool.

7.3 Uitgangspunten professionalisering

Onze professionalisering is ingericht vanuit onze visie: opleiden van basisschoolleerkrachten voor de regio, in een rijke leeromgeving, met een optimaal leer- en ontwikkelklimaat voor lerende professionals én studenten, waarbij we samen verantwoordelijk zijn voor opleiden, begeleiden en beoordelen.

De gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partners vormt het uitgangspunt voor de professionalisering binnen OZWH. Onze professionaliseringsactiviteiten ontwikkelen en voeren we zoveel mogelijk in gezamenlijkheid uit.

Binnen OZWH leren we van en met elkaar. Studenten leren van onze mentoren, school- en instituutopleiders en zij leren op hun beurt weer van onze studenten. Studenten vormen daarmee een bron van ontwikkeling in OZWH.

7.4 Professionaliseringsactiviteiten

Het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren wordt binnen OZWH gedaan door daartoe opgeleide professionals. Hieronder staat beschreven op welke wijze de professionalisering van de betrokkenen vorm krijgt binnen OZWH. De professionaliseringsactiviteiten zijn gebaseerd op de profielen die zijn ontwikkeld voor de verschillende rollen binnen OZWH.

Om invulling te geven aan de ambities van de opleidingsschool is afgesproken om minimaal op de volgende wijzen te professionaliseren:

Samen verantwoordelijk voor opleiden, begeleiden en beoordelen:

- Intensieve afstemming tussen scholen, besturen en instituut over het curriculum en de stage-inhoud en kalibreer- en intervisiesessies met school- en instituutopleiders;
- Training voor mentoren (open aanbod en waar mogelijk in-company per bestuur);

Optimaal leerklimaat voor lerende professionals:

- Eén keer per jaar een professionaliseringsmiddag voor alle betrokkenen: de bijeenkomst is gericht op het doorontwikkelen van competenties en het uitwisselen van ervaringen, werkwijzen en ideeën over het werken in de opleidingsschool. De visie en ambitie van de opleidingsschool zijn onderwerp van gesprek. Ook de startende leerkrachten worden op deze middagen uitgenodigd, zie onderste bullet;
- Opleidersmiddagen voor school- en instituutopleiders en thema-eigenaren
- Werkgroepen met vertegenwoordigers vanuit de Pabo en verschillende besturen met verschillende rollen;

- Jaarlijkse heisessie met stuur- en beleidsgroep: tijdens de jaarlijkse heisessie verkennen deze groepen gezamenlijk de mogelijkheden van de opleidingsschool en bespreken we de stip op de horizon. Afhankelijk van de ontwikkelingen binnen de opleidingsschool kiezen we de thema's die centraal staan;
- Inductietraject voor startende leraren: om uitval van startende leraren te voorkomen biedt OZWH het programma "Traineeship Nooit Uitgeleerd". "Lerenden" halverwege jaar 4 van de Pabo en startende leerkrachten kunnen deelnemen om zo de vloeiende overgang naar het leraarschap te maken. De startende leerkrachten sluiten aan bij de professionaliseringsmiddagen van OZWH.

Samen verantwoordelijk voor opleiden, begeleiden en beoordelen :

- Intensieve afstemming over het curriculum en stage-inhoud en kalibreer- en intervisiesessies met school- en instituutsopleiders. Minimaal 4 middagen per jaar komen school- en instituutsopleiders samen met docenten van de Pabo om terug te blikken op de afgelopen periode en vooruit te blikken op het komende semester. Kern van deze bijeenkomsten: informeren, ervaringen uitwisselen, dilemma's bespreken;
- Samenwerking kernteams: schoolopleiders werken intensief samen met Instituutsopleiders in kernteams. Samen scherpen zij hun werkwijzen aan, nemen ze deel aan bijeenkomsten op de Pabo en kalibreren zij met andere kernteams.

Training voor mentoren (open aanbod en waar mogelijk in-company per bestuur):

- Voor mentoren is er naast een open aanbod van mentoren trainingen op de professionaliseringsmiddag, waarvoor leerkrachten vanuit alle partnerscholen zich kunnen aanmelden, een in-company training die in samenwerking met een bestuur wordt ingericht. Deze training wordt verzorgd door een schoolopleider en een docent van de Pabo.

7.5 Inbedding professionalisering

Jaarlijks worden in het voorjaar plannen gemaakt voor professionalisering. Op basis van de indicatie van het aantal studenten op de opleidingsschool brengt elke samenwerkingspartner in beeld hoeveel begeleiders en opleiders er nodig zijn en hoeveel mentoren, instituuts- en schoolopleiders moeten worden geprofessionaliseerd om deze rol te kunnen vervullen. Op basis daarvan maakt elke samenwerkingspartner professionaliseringsafspraken met zijn medewerkers. De profielbeschrijvingen van OZWH zijn hiervoor leidend.

De professionaliseringsafspraken worden vastgelegd in de jaartaak van de leerkrachten en Pabo docenten en maken onderdeel uit van de jaarkalender van OZWH. Voor elke rol is er professionaliseringsaanbod.

7.6 Verbinding met HRM-beleid

De bovenschools coördinatoren en de schoolopleiders dragen samen zorg voor de informatie uitwisseling tussen de opleidingsschool en de schoolleiders. Schoolleiders zijn zich ervan bewust dat ze opleidingsschool zijn en dragen zorg voor een goede en veilige leeromgeving voor de stagiaires. Samen opleiden is een bewuste keuze van de school, stagiaires worden vanaf leerjaar 3 ook betrokken bij team aangelegenheden. Mentoren krijgen binnen hun taakstelling uren voor de begeleiding en de schoolleiders zijn goed op de hoogte wat er van een mentor gevraagd wordt.

Tijdens het schooljaar, hetzij in de gesprekscyclus, hetzij in bilaterale gesprekken, bespreken de leidinggevendenden binnen het partnerschap het functioneren en professionaliseren met de mentor, schoolopleider, bovenschoolse coördinator en/of instituutopleider. Bij een aantal besturen is het beleid al verder ontwikkeld en maakt de opleidingsschool ook onderdeel uit van het opleidingsplan en jaarplan van een school.

8. Kwaliteitszorg

8.1 Ambities kwaliteitszorg

Binnen OZWH werken wij aan onze kwaliteit door:

- elkaar perspectief te bieden op nieuwe kansen en mogelijkheden;
- kwaliteitszorg als continu proces in te bedden in de structuur van OZWH;
- te werken aan een gezamenlijke kwaliteitscultuur, waarbij ieder de verantwoordelijkheid heeft die past bij zijn rol.

8.2 Uitgangspunten kwaliteitszorg

Een belangrijk uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg is dat we elkaar perspectief bieden op nieuwe kansen en mogelijkheden. Dit betekent dat:

- we met elkaar de samenwerking vormgeven;
- we regelmatig voorbeelden en ideeën met elkaar uitwisselen om het beeld dat we hebben van samen opleiden scherp te houden;
- we samen vooruitkijken naar de toekomst en proberen hierop te anticiperen;
- we ons richten op wat we méér willen; we benoemen wat er niet goed is gegaan en focussen op hoe we dat aan kunnen pakken en wat we kunnen versterken.

De kwaliteitszorg van OZWH is uitgewerkt op basis van de visie en ambities. Kwaliteitszorg is een continue proces binnen OZWH. De kernteams vervullen hierin een essentiële schakel, evenals de voorbereidingsgroep kwaliteitszorg en de bovenschoolse coördinatoren. Hierin werken vertegenwoordigers uit verschillende gremia van de partners nauw samen.

Gezamenlijke kwaliteitscultuur

We hebben ons systeem van kwaliteitszorg ingericht vanuit het principe van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Alle samenwerkende partijen zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het samen opleiden binnen OZWH. We hebben duidelijke afspraken gemaakt over ieders rol, taken en verantwoordelijkheid in het systeem van kwaliteitszorg. Deze zijn ook vastgelegd in onze profielen.

8.3 Meten van kwaliteit

De jaarcyclus voor het meten van de kwaliteit van OZWH is vastgelegd in een kwaliteitskader. Hieronder een samenvatting van de kwaliteitszorgactiviteiten – en instrumenten.

Tabel 4: jaarcyclus kwaliteitszorg

Opleidingsplan							Managementreview
Actoren	De lerende leraar (student + startende leerkracht)	Mentoren (begeleider student)	Lerarenopleiders (school- en instituutopleiders)	Schoolleiders (directeur stageschool)	Bovenschoolse coördinatoren	Stuurgroep (bestuurslid partners)	
Criteria	Bekwaamheidseisen Handboek inductie	Profielbeschrijving mentor	Profielbeschrijving instituuts- en schoolopleider	Kwaliteitscriteria scholen	Profielbeschrijving bovenschoolse coördinator	Kwaliteitscriteria besturen	
Augustus		Informatiebijeenkomst (SO)					
September			Opleidersmiddag (kalibratie / afstemming)				
Oktober			Focusgesprek (PL)		Focusgesprek (PL)	Focusgesprek (PL)	
November	Prof. middag OZWH	Prof. middag OZWH	Prof. middag OZWH	Prof. middag OZWH	Prof. middag OZWH	Prof. middag OZWH	
December	Kernteam panel-gesprek (SO/IO)						
Januari		Informatiebijeenkomst (SO)					
Februari			Opleidersmiddag (kalibratie / afstemming)				
Maart	Intervisie starters Panelgesprek (BC)				Heisessie	Heisessie	
April							
Mei	Vragenlijst onder studenten (PL)	Vragenlijst onder mentoren (BC)	Opleidersmiddag (kalibratie en evaluatie)	Scan + gesprek opleiden (BC)			
Juni							
Door het jaar heen	Ontwikkelgesprek startende leerkracht met schoolleider	Ontwikkelgesprek met schoolleider	Ontwikkelgesprek met opleidingsmanager / schoolleider	Ontwikkelgesprek met bestuurder	Ontwikkelgesprek met bestuurder		
Strategische agenda							

Studenten worden jaarlijks geënquêteerd over het praktijkleren in de stage. Hieruit blijkt de waardering van de studenten voor de stageplek als het gaat om hun ontwikkeling tot leraar. Naast deze enquête vinden jaarlijks panelgesprekken plaats en individuele gesprekken met de studieloopbaanbegeleider. Het raadplegen van studenten geeft de opleiding zicht op wat studenten waarderen en wat zij nog meer nodig hebben om zich richting de bekwaamheidseisen te ontwikkelen en te voldoen.

Naast de gesprekken die mentoren met hun kernteams en schoolleiding hebben, wordt jaarlijks een enquête voorgelegd aan de mentoren, om ook over deze groep voor de opleidingsschool als geheel een beeld te kunnen schetsen. De uitkomsten geven inzicht in de ervaringen van de mentoren bij het opleiden en begeleiden van studenten. Naast de vragenlijst gaan de kernteams met de mentoren in gesprek over wat zij waarderen in de opleidingsschool, wat zij ervaren als ondersteunend voor hun rol en waar zij ontwikkelpunten zien. De opbrengsten van de enquêtes en van de gesprekken met de kernteams worden verwerkt in de managementreview. Mentoren bespreken hun rol in de opleidingsschool daarnaast met hun leidinggevende.

De instituuts- en schoolopleiders nemen drie keer per jaar samen met docenten van de Pabo deel aan de opleidersmiddagen. Daar spreken zij de thema's door: ze blikken terug en kijken samen vooruit. Ook wisselen ze in kleine groepen ervaringen en ideeën uit. In het najaar zijn er focusgesprekken, waarin instituuts- en schoolopleiders met de instituutskoördinator en/of de programmamanager van de Opleidingsschool samen opleiden als geheel bespreken. In dit gesprek komt aan bod wat zij waarderen in de opleidingsschool en wat moet worden versterkt of moet worden aangepast. De opbrengsten van deze gesprekken worden verwerkt in de managementreview.

Voor schoolleiders, Pabo management en alle andere betrokkenen bij de opleidingsschool is er jaarlijks een bijeenkomst, waarin in werksessies ervaringen en ideeën uitgewisseld worden.

Ook in de stuurgroep wordt periodiek geëvalueerd. In de stuurgroep is in iedere vergadering veel ruimte voor de wijze waarop de stuurgroepleden individueel en collectief kunnen bijdragen aan de doorontwikkeling van en verbetering van de kwaliteit binnen OZWH. De individuele stuurgroepleden worden iedere vergadering uitgenodigd zich te verhouden tot de gezamenlijke ontwikkelrichting en zich hierover uit te spreken. Minimaal één keer per jaar evalueert de stuurgroep de kwaliteit(sontwikkeling) van het samenwerkingsconstruct als geheel tijdens de eerste vergadering na de zomervakantie. Bij deze vergadering worden de besturen uit de schil uitgenodigd deel te nemen of via de voorzitter input te geven voor de evaluatie. De voorbereidingsgroep kwaliteitszorg levert hiertoe een managementreview met actieplan aan, waarin tevens de bevindingen van alle evaluaties en tevredenheidsenquêtes (zie hierboven) worden gebundeld. Op basis hiervan stelt de stuurgroep het actieplan voor het komende studiejaar vast.

8.4 PDCA-cyclus

In de uitvoering van onze kwaliteitszorg volgen we de PDCA-cyclus. Kwaliteitsmetingen leiden tot een jaarlijkse managementreview op het niveau van het partnerschap. In de managementreview worden doelen en verbeteracties opgesteld voor de komende periode. Deze verbeteracties worden vervolgens ook weer geëvalueerd en bijgesteld.

8.5 Kwaliteitscriteria en -eisen

Deze paragraaf beschrijft de kwaliteitscriteria en -eisen van de opleidingsschool. Het programmamanagement monitort of de diverse partijen voldoen aan deze kwaliteitscriteria en -eisen. Indien er signalen zijn dat er niet aan de eisen wordt voldaan, rapporteert het programmamanagement hierover aan de stuurgroep. De stuurgroep besluit over de te nemen vervolgacties.

Eisen aan personeel van de opleidingsschool

De eisen die worden gesteld aan het personeel van de opleidingsschool staan beschreven in de profielen in de bijlagen.

Kwaliteitscriteria besturen

- Er is draagvlak binnen het bestuur en de GMR voor het samen opleiden in het partnerschap OZWH.
- Het bestuur onderschrijft de visie en ambities van OZWH.

- Het bestuur zorgt voor voldoende en de juiste bemensing van de verschillende organisatieonderdelen van de opleidingsschool (beleidsgroep, stuurgroep, voorbereidingsgroepen).
- Het bestuur heeft een adequate opleidings- en begeleidingsinfrastructuur en levert een bijdrage aan het werkplekcurriculum. Het bestuur stelt een bovenschools coördinator (bij meer dan 20 studenten), schoolopleiders (bij meer dan 10 studenten) en mentoren aan en richt kernteams in waarin minimaal een schoolopleider (vanuit het bestuur) en een instituutopleider (vanuit de Pabo) deelnemen. Besturen in de schil die minder dan 20 of 10 studenten hebben maar wel een bovenschools coördinator of schoolopleider willen aanstellen maken hier apart een afspraak over en dragen bij aan de kosten.
- Het bestuur faciliteert de bovenschools coördinator en de schoolopleiders minimaal volgens de gemaakte faciliteringsafspraken.
- Samen opleiden maakt onderdeel uit van het HR-beleid van het bestuur; in de gesprekscyclus wordt aandacht besteedt aan de rollen binnen de opleidingsschool.
- Het bestuur biedt diversiteit in de totale groep scholen met betrekking tot onderwijsconcepten en leerlingenpopulatie, zodat OZWH voor studenten een voldoende rijke en gevarieerde leeromgeving kan bieden.
- Het bestuur ziet erop toe dat het kwaliteitsbeleid van OZWH wordt uitgevoerd en vervolg krijgt binnen het bestuur en de scholen.

Kwaliteitscriteria opleidingsscholen

De bovenschools coördinatoren monitoren of de scholen binnen hun bestuur aan de kwaliteitscriteria voor opleidingsscholen voldoen en bepalen op basis hiervan of een school een opleidingsschool mag zijn. Zij doen dit in overleg met de schooldirecteur en rapporteren hierover aan het programmamanagement. Tevens is het plan dat de bovenschools coördinatoren periodiek een collegiale visitatie organiseren, waar mogelijk gekoppeld aan de interne audit procedure van het bestuur. In dit geval vindt een bezoek aan de opleidingsschool plaats met als doel vast te stellen op welke onderdelen de organisatie en uitvoering van samen opleiden op de betreffende school voldoet aan de kwaliteitscriteria.

Opleidingsscholen dienen minimaal onder het basisarrangement te vallen en daarnaast te voldoen aan onderstaande criteria:

- Er is draagvlak binnen het team en de MR voor het samen opleiden in het partnerschap OZWH. Deelname aan de opleidingsschool wordt periodiek in overleggen met het team en de MR besproken.
- De school onderschrijft de visie en ambities van OZWH.
- Er is sprake van een rijke leeromgeving op de school waarbinnen studenten, de leerkrachten en leerlingen in samenhang leren en ontwikkelen.
- De school heeft een adequate opleidings- en begeleidingsinfrastructuur. Voor iedere school is er een (bovenschoolse) stagecoördinator en tenminste twee mentoren die aan de eisen voldoen of werkt daarnaar toe.
- Een deelnemende school faciliteert de mentoren minimaal volgens de gemaakte faciliteringsafspraken.
- Samen opleiden maakt onderdeel uit van het schoolplan/ jaarplan.
- Samen opleiden maakt onderdeel uit van het HR beleid van de school; in de gesprekscyclus wordt aandacht besteedt aan de rollen binnen de opleidingsschool.
- Studenten participeren in bestaande overlegstructuren en werkgroepen binnen de school.

- Studenten krijgen de gelegenheid om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten van de school.

Kwaliteitscriteria opleiding

De Pabo en de Pabo/Halo zijn geaccrediteerd en dienen daarnaast te voldoen aan onderstaande criteria:

- Er is draagvlak binnen het team voor het samen opleiden in het partnerschap OZWH. Deelname aan de opleidingsschool wordt periodiek in overleggen met het team besproken.
- De opleiding onderschrijft de visie en ambities van OZWH.
- De opleiding zorgt voor voldoende en de juiste bemensing van de verschillende organisatieonderdelen van de opleidingsschool (beleidsgroep, stuurgroep, voorbereidingsgroepen).
- De opleiding heeft een adequate opleidings- en begeleidingsinfrastructuur en levert een bijdrage aan het werkplekcurriculum. In elk geval dienen een instituutskoördinator en voldoende instituutsopleiders aanwezig te zijn. De opleiding stelt per iedere 20 studenten ten minste één instituutsopleider aan die aan de eisen voldoet en wordt gefaciliteerd conform de faciliteringsafspraken. De instituutsopleider vervult tevens de rol van de studieloopbaancoach voor de voltijdstudenten.
- Samen opleiden maakt expliciet onderdeel uit van het HR-beleid van de opleiding; in de gesprekscyclus wordt aandacht besteedt aan de rollen binnen de opleidingsschool.
- De opleiding ziet erop toe dat het kwaliteitsbeleid van OZWH wordt uitgevoerd en vervolg krijgt binnen de opleiding.

Bijlage 1: opleidingsscholen per bestuur

De Haagse Scholen:

Schoolnaam	Straat	Nummer	Postcode	Plaats	LLN 1-10-2019
De Kleine Keizer	Alphons Diepenbrockhof	79	2551KK	'S-GRAVENHAGE	289
Dalton KC Helen Parkhurst	Baambruggestraat	43923	2546SK	'S-GRAVENHAGE	314
De Spoorzoeker	Busken Huetstraat	22-24	2524TT	'S-GRAVENHAGE	167
Obs Dr Willem Drees	Bresterstraat	15	2523XC	'S-GRAVENHAGE	278
Basisschool Bohemen Kijkduin	Daltonplantsoen	6	2555SB	'S-GRAVENHAGE	466
Benoordenhout	Dreibholtzstraat	43923	2596XG	'S-GRAVENHAGE	205
De Baanbreker	Elboogstraat	68	2516PV	'S-GRAVENHAGE	169
Galvani-School	Galvanistraat	43	2517RA	'S-GRAVENHAGE	449
Maria Montessorischool	Zevenwoudenlaan	197	2548NT	'S-GRAVENHAGE	569
Basisschool Anne Frank	Beresteinlaan	267	2542JG	'S-GRAVENHAGE	557
De Zonnebloem	Hyacinthweg	5	2565RE	'S-GRAVENHAGE	452
Annie MG Schmidtschool	Jacob de Graefflaan	10	2517JM	'S-GRAVENHAGE	560
De Klimop	Cartesiusstraat	43923	2562SK	'S-GRAVENHAGE	166
Openbare Basisschool Max Velthuis	Da Costastraat	40	2513RP	'S-GRAVENHAGE	127
Openbare Basisschool De Gelderlandschool	Nijkerklaan	9	2573BA	'S-GRAVENHAGE	196
De Drentse Hoek	Oosterhesselenstraat	586	2545SL	'S-GRAVENHAGE	225
Van Ostadeschool	Van Ostadestraat	245	2526EV	'S-GRAVENHAGE	417
Erasmusschool	Ambachtsgaarde	1	2542ED	'S-GRAVENHAGE	325
Openbare Basisschool Prins Willem Alexander	Laakweg	199	2521SG	'S-GRAVENHAGE	358
De Springbok	Pretoriusstraat	123	2571VD	'S-GRAVENHAGE	462
De Kleine Wereld	Rederijkerstraat	120	2531VP	'S-GRAVENHAGE	322
De La Reyschool	De La Reyweg	212	2571GH	'S-GRAVENHAGE	411
Het Volle Leven	Rijslag	17-23	2587BB	'S-GRAVENHAGE	579
Jan Ligthartschool	Slicherstraat	44017	2515GE	'S-GRAVENHAGE	225
De Wissel	Steenwijklaan	10	2541RL	'S-GRAVENHAGE	385
Het Galjoen	Anna Blamanplein	15	2525ZV	'S-GRAVENHAGE	238
Basisschool De Voorsprong	Ruijsdaelstraat	11	2525AA	'S-GRAVENHAGE	274
De Leeuwerikhoeve	Walenburg	25	2591BR	'S-GRAVENHAGE	232
Prinses Marijkeschool	Abraham van Beyerenstr	1-C	2525TA	'S-GRAVENHAGE	327
Zuidwalschool	Lepelstraat	6	2512CW	'S-GRAVENHAGE	206
Insp W P Blokpoelschool	Haardstede	1	2543VS	'S-GRAVENHAGE	115
School voor Speciaal Basisonderwijs De Bonte Vlinder	Aucubastraat	3	2565XD	'S-GRAVENHAGE	231
Eerste Nederlandse Buitenschool	Doorniksestraat	28	2587XM	'S-GRAVENHAGE	118

School voor Speciaal Basisonderwijs P H Hendrick	Goltziusstraat	5	2526LL	'S-GRAVENHAGE	169
Schreuder					
De Strandwacht, school verbonden aan het Pedologisch Instituut	Paddepad	8	2554HZ	'S-GRAVENHAGE	335
De Vijver	Kikkerbeetlaan	27	2548WJ	'S-GRAVENHAGE	361
Openbare Basisschool De Notenkraker	Eksterhof	2	2496HS	'S-GRAVENHAGE	187
Prinses Catharina-Amaliaschool	Cicerostrook	9	2493ZL	'S-GRAVENHAGE	410

OPOZ

School	Adres	Postcode	Plaats	# leerlingen 1-02-2024
IKC de Baanbreker	Lijnbaan 319	2728 AG	Zoetermeer	345
IKC Da Vinci	Spitsbergen 17	2721 GP	Zoetermeer	448
IKC de Edelsteen	Sieraadlaan 100	2719 SN	Zoetermeer	259
IKC Florence Nightingale	Zanzibarplein 90	2721 GE	Zoetermeer	184
IKC Klimboom	Nesciohove 105	2716 BL	Zoetermeer	266
IKC de Kasteeltuyn	Rakkersveld 137	2722 BN	Zoetermeer	147
IKC de Piramide	Fivelingo 84-86	2716 BG	Zoetermeer	395
IKC het Plankier	Wedekindzijde 1-3	2725 PG	Zoetermeer	160
IKC de Saffier	Electrablaauw 5	2718 JT	Zoetermeer	203
IKC de Springplank	Irisvaart 6-8	2724 TT	Zoetermeer	254
IKC de Tjalk	Kadelaan 208	2725 BR	Zoetermeer	367
IKC de Triangel	Vlasakker 33-35	2723 AG	Zoetermeer	197
IKC de Trinoom	Nieuwlandstraat 241	2729 EB	Zoetermeer	185
IKC de Gaerde	Moerbeigaarde 58-60	2723 AG	Zoetermeer	126
IKC de Vijverburgh	Paltelaan 3	2712 RN	Zoetermeer	209
IKC de Waterlelie	Goudenregenzoom 73	2719 HE	Zoetermeer	242
IKC de Watersnip	Cesar Franckrode 70-72	2717 BG	Zoetermeer	161
IKC het Zwanenbos	Kerkenbos 24-26	2716 PH	Zoetermeer	211
Totaal aantal leerlingen				4515

Librijn

School	Adres	Postcode	Plaats	Lln. Aantal 1-2-2024
Basisschool SpringWijs	Fuutlaan 13	2623 MX	Delft	366
IKC De Eglantier Voorhof	I. Boudier-Bakkerstraat 2	2624 NX	Delft	370
Daltonschool De Eglantier Buiten	Van Rijslaan 8	2625 KX	Delft	132
Parkschool	Poptahof-Noord 448	2624 RZ	Delft	149
Freinetschool Delft	Loevesteinplaats 8	2613 LE	Delft	521
De Schatkaart	Kristalweg 107	2614 SH	Delft	142
Montessorischool De Delftse Tuin	Maria Duytlaan 2	2612 SR	Delft	218
Montessorischool Jan Vermeer	Raam 20	2611 LT	Delft	246
Freinetschool Parkrijk	Trilgrasstraat 4	2288 HK	Rijswijk	327
Montessorischool Parkrijk	Parelmoervlinderlaan 102	2288 HR	Rijswijk	38
Wethouder Brederodeschool	Goedendorplan 3	2286 MV	Rijswijk	327
Brede School Steenvoorde	P. van Vlietlaan 2	2285 XM	Rijswijk	348
Daltonschool 't Prisma	Daniël Catterwijckstraat 6	2282 HM	Rijswijk	207
Elsenburgschool (SBO)	Labouchereplan 3	2283 EG	Rijswijk	91
OBS Nicolaas Beets	Beetslaan 97	2281 TH	Rijswijk	219

West

OD Poeldijk	Het Galjoen	
Bernardolaan 16	Achterdijkshoorn 7	De Willemsschool
2685 WB Poeldijk	2635 MK Den Hoorn	Zilvermeeuwstraat 1
	382 kinderen	2681 TT Monster
Honselersdijk	De Hoogvlieger	119 kinderen
Adelaarshorst 23	Hoogwerf 9a	
2675 WJ Honselersdijk	2671 MJ Naaldwijk	De Kyckert
samen 162	62 kinderen	Lange Spruit 88
OBS De Driekleur		2291 LC Wateringen
Van der Kest Wittensstraat 3	De Schutse	323 kinderen
2691XD 's Gravenzande	Mr. Postlaan1	
Spinel 6-8	3155 BM Maasland	De Vlieten
2691 TM 's Gravenzande	147 kinderen	Anjer 2
samen 436 kinderen		2678 PB De Lier
		127 kinderen

Lucas

- Zorgvliet
- Boldingh
- Woonstede
- De Fontein
- Passchalis
- Koos Meindertsschool

- Laan van Poot
- Statenkwartier

Bijlage 2 Profiel mentor¹

De mentor binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland

De mentor is verantwoordelijk voor de begeleiding van een student bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk op school. Het betreft activiteiten die betrekking hebben op de eerstelijns ondersteuning van de student op de werkplek. De mentor informeert het kernteam (school- en instituutsopleider) over de voortgang van de student.

Mentoren zijn basisbekwaam als leerkracht en bevoegd om les te geven op de school waar zij werkzaam zijn. Zij hebben een erkende training tot mentor afgerond, volgen deze training of gaan deze op korte termijn volgen. Mentoren hebben een voldoende beoordeling van hun directeur gekregen. Bij positief advies van hun directeur kunnen leerkrachten eerder mentor worden.

Kerntaak

De mentor vervult de volgende kerntaak binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

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

Taken van de mentor

1. Maakt de student wegwijs binnen de school en de groep (regels, afspraken, bijzonderheden).
2. Maakt duidelijke en concrete (werk)afspraken met de student en bespreekt wederzijdse verwachtingen en wensen ten aanzien van de begeleiding van het werkplekleren.
3. Verdiept zich via de student in de stageleerlijn, thema's, opdrachten, leerdoelen, stage-eisen, het persoonlijk ontwikkelplan en relevante verslagen van de student.
4. Fungeert als vraagbaak en sparringpartner voor de student.
5. Geeft de student voldoende gelegenheid om ervaring op te doen; biedt studenten daarbij voldoende ruimte om de eigen stijl te kunnen ontdekken.
6. Observeert lessen / activiteiten van de student en vult lesobservaties in.
7. Voert iedere dag dat de student op school is begeleidingsgesprekken met de student, besteedt hierin expliciet aandacht aan de koppeling tussen theorie en praktijk.
8. Geeft systematisch feedback aan de student over lesvoorbereidingen en uitgevoerde lessen / activiteiten en organiseert feedback van collega's.
9. Activeert en daagt studenten in hun leerproces uit en zet daarbij verschillende begeleidingsstijlen in (meer of minder coachend of directief), passend bij de eigenschappen, ondersteuningsbehoefte en opleidingsfase van de student.
10. Volgt actief de voortgang in het leerproces van de student, passend bij de ontwikkelfase van de student.
11. Signaleert ondersteuningsbehoeften, leervragen, eventuele stagnatie of andere belemmeringen in het leerproces.
12. Stimuleert studenten om leervragen te formuleren, plannen te maken en te anticiperen op leermogelijkheden die zich voordoen.
13. Informeert het kernteam (school- en instituutsopleider) actief over de voortgang van studenten in het werkplekleren, bespreekt eventuele belemmeringen in het leerproces van de student tijdig.
14. Adviseert het kernteam (school- en instituutsopleider) over het functioneren van de student t.b.v. de beoordeling.
15. Levert een bijdrage aan evaluaties binnen Opleidingsschool ZWH en stimuleert de student dit ook te doen.

¹ Dit competentieprofiel is tot stand gekomen met behulp van het volgende bronmateriaal: ADEF Rollenportfolio Samen Opleiden 2013, voorbeeld profielen van de mentor van het 'Model samen opleiden in Amsterdam' en de Academische basisschool Utrecht – Amersfoort (zie: www.platformsamenoopleiden.nl) en de [Haagse Opleidingsschool](http://HaagseOpleidingsschool.nl).

16. Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten in het kader van samen opleiden die worden georganiseerd vanuit OZWH.

Bijlage 3 Profiel schoolopleider²

De schoolopleider binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland

De schoolopleider is 'algemeen begeleider en opleider' van een groep studenten op één of meerdere basisscholen. De schoolopleider vormt samen met de instituutopleider en een groep studenten uit verschillende leerjaren en van verschillende scholen een zogenaamd 'kernteam'.

De student, school- en instituutopleider in dit kernteam zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van het leren in de praktijk, de begeleiding en de beoordeling van studenten op één of meerdere basisscholen conform de visie van Opleidingsschool Zuid-West Holland. Het kernteam organiseert periodiek kernteambijeenkomsten/ontwerp ateliers. De invulling van de bijeenkomsten sluit aan bij de leer- en ontwikkelvragen van de studenten en bestaat uit o.a. het gezamenlijk werken aan de verbinding theorie-praktijk rondom deze thema's, intervisie, stagebegeleiding etc. Desgewenst sluiten experts vanuit de scholen aan ter verdieping op bepaalde thema's. Het kernteam stimuleert studenten om zoveel mogelijk gebruik te maken van het netwerk om hen heen: mentoren, andere leerkrachten, schoolleiders, experts, maar ook docenten van de opleiding en peers.

De schoolopleider is vraagbaak en sparringpartner voor de directeur en mentoren op het gebied van het samen opleiden en stuurt de mentoren aan. De schoolopleider werkt samen en stemt af met andere school- en instituutopleiders binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland. De schoolopleider informeert de bovenschools coördinator over de voortgang van de groep studenten binnen de school/scholen.

Schoolopleiders zijn vakbekwaam als leerkracht en bevoegd om les te geven op de school waar zij werkzaam zijn. Zij hebben een training tot schoolopleider dan wel een coaching gerelateerde training afgerond, volgen deze training of gaan deze op korte termijn volgen.

Schoolopleiders worden aangedragen door hun bestuurder in samenspraak met de bovenschools coördinator en de opleiding. Bij positief advies van hun directeur kunnen leerkrachten eerder schoolopleider worden.

Kerntaken

De schoolopleider vervult de volgende kerntaken binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

- Begeleiden en opleiden van studenten in de school.
- Bewaken van de kwaliteit van de werkplek, begeleiding en beoordeling in de school.
- Bijdrage leveren aan (beleids)ontwikkeling op het gebied van het samen opleiden.

Taken van de schoolopleider:

1. Ontvangt de groep studenten in de school en draagt zorg voor de juiste randvoorwaarden zodat studenten aan het gehele schoolproces (zoals vergaderingen, excursies, ouderavonden) kunnen deelnemen.
2. Fungeert als contactpersoon en aanspreekpunt voor alle zaken rondom samen opleiden en werkplekklaren binnen de school/scholen; stemt af met en verstrekt relevante informatie over het samen opleiden aan de directeur en de mentoren.
3. Draagt actief bij aan het creëren van draagvlak voor het samen opleiden in de school, in nauwe samenwerking en afstemming met de directeur.
4. Draagt bij aan de voorlichting van aankomend studenten.
5. Begeleidt en leidt een groep studenten in de school op in samenwerking met de student en de instituutopleider uit het kernteam.

² Dit competentieprofiel is tot stand gekomen met behulp van het volgende bronmateriaal: ADEF Rollenportfolio Samen Opleiden 2013, voorbeeld profielen van de mentor van het 'Model samen opleiden in Amsterdam', de Academische basisschool Utrecht – Amersfoort (zie: www.platformsamenoopleiden.nl) en de [Haagse Opleidingsschool](http://HaagseOpleidingsschool.nl).

- Voert regelmatig overleg met de mentoren en instituutsopleider over de voortgang van de studenten.
 - Voert begeleidings- en evaluatiegesprekken met (groepen) studenten.
 - Verricht periodiek lesbezoeken en observeert, evalueert en bespreekt lessen / activiteiten van de studenten.
 - Organiseert, in nauwe samenwerking met de instituutsopleider, leerervaringen en kernteambijeenkomsten (ontwerpateliers) die studenten ondersteunen bij het uitbreiden en intensiveren van het handelingsrepertoire, biedt studenten daarbij voldoende mogelijkheden om de 'eigen' klas uit te gaan.
 - Brengt studenten desgewenst in contact met specialisten binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland die kunnen helpen om de, door de student gestelde doelen, te behalen.
 - Bewaakt de voortgang in het leerproces van studenten, onderneemt in overleg met de mentor gepaste actie bij eventuele belemmeringen in het leerproces.
6. Beoordeelt het praktijkgedeelte van de opleiding van de studenten in samenwerking met de instituutsopleider uit het kernteam.
- Informeert zich over het functioneren van de student.
 - Vormt een objectief en onafhankelijk oordeel over het functioneren van de student aan de hand van de gestelde beoordelingscriteria en geldende procedures van de opleiding.
 - Stelt de praktijkbeoordeling op en neemt hierin het advies van de mentor mee.
 - Voert evaluatie- en beoordelingsgesprekken met studenten.
7. Bewaakt de kwaliteit van het werkplekleren in de school.
- Ondersteunt de mentoren in de begeleiding van de student en stuurt hen aan.
 - Zet zich in voor een optimale organisatorische en inhoudelijke afstemming tussen de Pabo en de school.
 - Informeert de bovenschools coördinator over de kwaliteit van het werkplekleren in de school en eventuele belemmeringen daarin, overlegt met de bovenschools coördinator over maatregelen om de kwaliteit van het werkplekleren te borgen.
 - Levert een bijdrage aan evaluaties binnen OZWH en stimuleert de collega's, mentoren en studenten dit ook te doen.
8. Werkt samen met instituutsopleiders en de andere schoolopleiders binnen OZWH.
9. Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten in het kader van samen opleiden die worden georganiseerd vanuit OZWH.

Bijlage 4 Profiel instituutopleider³

De instituutopleider binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland

De instituutopleider treedt vanuit de opleiding op als algemeen begeleider van de studenten. De instituutopleider vormt samen met de schoolopleider en een groep studenten uit verschillende leerjaren en van verschillende scholen een zogenaamd 'kernteam'.

De student, school- en instituutopleider in dit kernteam zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van het leren in de praktijk, de begeleiding en de beoordeling van studenten op één of meerdere basisscholen conform de visie van Opleidingsschool Zuid-West Holland. Het kernteam organiseert periodiek kernteambijeenkomsten/ontwerp ateliers. De invulling van de bijeenkomsten sluit aan bij de leer- en ontwikkelvragen van de studenten en bestaat uit o.a. het gezamenlijk werken aan de verbinding theorie-praktijk rondom deze thema's, intervisie, stagebegeleiding etc. Desgewenst sluiten experts vanuit de scholen aan ter verdieping op bepaalde thema's. Het kernteam stimuleert studenten om zoveel mogelijk gebruik te maken van het netwerk om hen heen: mentoren, andere leerkrachten, schoolleiders, experts, maar ook docenten van de opleiding en peers.

De instituutopleider werkt samen en stemt af met andere school- en instituutopleiders binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland. De instituutopleider is het primaire aanspreekpunt voor de schoolopleiders en treedt op als intermediair tussen medewerkers van de school en collega's van de opleiding. De instituutopleider is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van het werkplekleren in samenspraak met de schoolopleider. De instituutopleider informeert de instituutcoördinator over de voortgang van de groep studenten binnen de school/scholen.

Kerntaken

De instituutopleider vervult de volgende kerntaken binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

- Begeleiden en opleiden van studenten in de school.
- Bewaken van de kwaliteit van de werkplek, begeleiding en beoordeling in de school.
- Bijdrage leveren aan (beleids)ontwikkeling op het gebied van het samen opleiden.

Taken van de instituutopleider:

1. Fungeert vanuit de opleiding als contactpersoon en aanspreekpunt rondom samen opleiden en werkplekleren voor de school; verstrekt relevante informatie over (de organisatie van) het samen opleiden aan de school.
2. Begeleidt en leidt een groep studenten in de school op in samenwerking met de student en de schoolopleider uit het kernteam.
 - Voert regelmatig overleg met mentoren en schoolopleiders over de voortgang van de studenten.
 - Voert begeleidings- en evaluatiegesprekken met (groepen) studenten.
 - Verricht periodiek lesbezoeken en observeert, evalueert en bespreekt lessen / activiteiten van de studenten.
 - Organiseert, in nauwe samenwerking met de schoolopleider, leerervaringen en kernteambijeenkomsten (ontwerpateliers) die studenten ondersteunen bij het uitbreiden en intensiveren van het handelingsrepertoire, biedt studenten daarbij voldoende mogelijkheden om de 'eigen' klas uit te gaan.
 - Brengt studenten desgewenst in contact met specialisten binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland die kunnen helpen om de, door de student gestelde doelen, te behalen.

³ Dit competentieprofiel is tot stand gekomen met behulp van het volgende bronmateriaal: ADEF Rollenportfolio Samen Opleiden 2013, voorbeeld profielen van de mentor van het 'Model samen opleiden in Amsterdam', de Academische basisschool Utrecht – Amersfoort (zie: www.platformsamenoopleiden.nl) en de [Haagse Opleidingsschool](http://HaagseOpleidingsschool.nl).

3. Beoordeelt het praktijkgedeelte van de opleiding van de studenten in samenwerking met de schoolopleider uit het kernteam.
 - Informeert zich over het functioneren van de student.
 - Vormt een objectief en onafhankelijk oordeel over het functioneren van de student aan de hand van de gestelde beoordelingscriteria en geldende procedures van de opleiding.
 - Voert evaluatie- en beoordelingsgesprekken met studenten.
 - Stelt beoordelingen op, in samenspraak met de schoolopleider.
4. Bewaakt de kwaliteit van het werkplekleren in de school.
 - Zet zich in voor een optimale organisatorische en inhoudelijke afstemming tussen de opleiding en de school.
 - Ondersteunt schoolopleiders en mentoren in de begeleiding van studenten.
 - Stemt met schoolopleiders af over de kwaliteit van het werkplekleren in de school en eventuele belemmeringen daarin.
 - Signaleert professionaliseringsbehoeften en doet voorstellen voor professionalisering.
 - Informeert de instituutscoördinator over de kwaliteit van het werkplekleren in de school en eventuele belemmeringen daarin, overlegt met de instituutscoördinator over maatregelen om de kwaliteit van het werkplekleren te borgen.
 - Volgt relevante ontwikkelingen op het gebied van samen opleiden.
 - Levert een bijdrage aan evaluaties binnen OZWH en stimuleert de collega's en studenten dit ook te doen.
5. Werkt samen met schoolopleiders en de andere instituutsopleiders binnen OZWH.
6. Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten in het kader van samen opleiden die worden georganiseerd vanuit OZWH.

Bijlage 5 Profiel bovenschools coördinator⁴

De bovenschools coördinator binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland

De bovenschools coördinator bewaakt de kwaliteit van het samen opleiden binnen (de opleidingsscholen binnen) het bestuur, stuurt het opleidingsteam (schoolopleiders en mentoren) binnen het bestuur inhoudelijk en organisatorisch aan, coördineert de stageplaatsing en draagt zorg voor de administratie van studenten en begeleidingsgegevens binnen het bestuur.

De bovenschools coördinator werkt bij de ontwikkeling van het samen opleiden conform de visie van Opleidingsschool Zuid-West Holland.

De bovenschools coördinator fungeert binnen het bestuur als linking pin in de contacten met de scholen, de opleiding, het eigen bestuur en de andere besturen. De bovenschools coördinator stemt hiertoe regelmatig af met de programmamanager, de instituuts-/stagecoördinator, de bestuurder, collega bovenschools coördinatoren en directeuren. De bovenschools coördinator is binnen het bestuur vraagbaak en sparringpartner voor bestuurders, directeuren, schoolopleiders en mentoren op het gebied van het samen opleiden.

De bovenschools coördinator initieert en organiseert overleg met schoolopleiders en/of mentoren binnen het eigen bestuur en participeert in het bovenschools coördinatoren overleg van Opleidingsschool Zuid-West Holland waarin beleidslijnen worden uitgezet.

Kerntaken

De bovenschools coördinator vervult de volgende kerntaken binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

- Organiseren / coördineren van het opleiden in de school.

Taken van de bovenschools coördinator:

1. Fungeert als contactpersoon en aanspreekpunt voor alle zaken rondom samen opleiden binnen het bestuur; verstrekt relevante informatie over het samen opleiden aan alle betrokkenen binnen het bestuur.
2. Creëert draagvlak bij directeuren, collega's, ouders en leerlingen voor de opleiding van studenten.
3. Informeert directeuren over wat het samen opleiden van scholen vraagt, besteedt hierbij expliciet aandacht aan de kwaliteitscriteria die door Opleidingsschool Zuid-West Holland aan opleidingsscholen worden gesteld.
4. Organiseert geschikte stageplekken voor studenten binnen het eigen bestuur en stemt hierover af met de instituuts-/stagecoördinator.
5. Draagt zorg voor de (door)plaatsing van studenten binnen het bestuur, regelt de benodigde praktische zaken voor studenten (bijv. inloggegevens, sleutels, VOG, stagecontract).
6. Draagt zorg voor de administratie van studenten en begeleidingsgegevens binnen het bestuur.
7. Stuurt het opleidingsteam (schoolopleiders en mentoren) binnen het bestuur inhoudelijk en organisatorisch aan.
8. Ondersteunt en adviseert schoolopleiders bij het begeleiden en beoordelen van studenten.
9. Bewaakt de kwaliteit van het samen opleiden binnen het bestuur, signaleert eventuele belemmeringen daarin en neemt in overleg passende maatregelen om de kwaliteit te borgen.
10. Beoordeelt of de opleidingsscholen binnen het bestuur aan de kwaliteitscriteria van Opleidingsschool Zuid-West Holland voldoen en rapporteert hierover aan het programmamanagement.
11. Bepaalt op basis van deze beoordeling in overleg met de bestuurder en de schooldirecteur of studenten al dan niet geplaatst mogen worden op de betreffende school.

⁴ Dit competentieprofiel is tot stand gekomen met behulp van het volgende bronmateriaal: ADEF Rollenportfolio Samen Opleiden 2013, voorbeeld profielen van de mentor van het 'Model samen opleiden in Amsterdam' (zie: www.platformsamenoopleiden.nl) en de [Haagse Opleidingsschool](http://HaagseOpleidingsschool.nl).

12. Initieert en organiseert overleg, intervisie, professionaliseringsbijeenkomsten en -activiteiten voor schoolopleiders, mentoren en andere betrokkenen bij het samen opleiden binnen het bestuur.
13. Initieert en levert een bijdrage aan evaluaties binnen OZWH en stimuleert alle betrokkenen binnen het bestuur hieraan deel te nemen.
14. Werkt samen met andere bovenschools coördinatoren en de opleiding bij de (door)ontwikkeling van het samen opleiden binnen OZWH.
15. Stemt regelmatig af met de bestuurders en directeurs betrokken bij het samen opleiden binnen het bestuur, adviseert hen over de invulling en (door)ontwikkeling van het samen opleiden. Draagt bij aan de door de stuurgroep ingestelde werkgroepen.
16. Stemt regelmatig af met de programmamanager, collega bovenschools coördinatoren en de instituuts-/stagecoördinator over de uitvoering van het samen opleiden en beoordelen in lijn met de visie, het pedagogisch-didactisch concept en het opleidingsplan.
17. Informeert zich over relevante ontwikkelingen rondom samen opleiden.

Bijlage 6 Profiel instituuts-/stagecoördinator

De instituuts-/stagecoördinator binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland

De instituuts-/stagecoördinator bewaakt de kwaliteit van het samen opleiden binnen de verschillende samenwerkende besturen en stuurt het opleidingsteam (instituutsopleiders) binnen de opleiding inhoudelijk en organisatorisch aan.

De instituuts-/stagecoördinator is verantwoordelijk voor het (door)plaatsen van de studenten binnen de Opleidingsschool Zuid-West Holland conform de afspraken en procedure zoals vastgelegd in de stuurgroep en verricht ondersteunende werkzaamheden voor de stuurgroep van Opleidingsschool Zuid-West Holland.

De instituuts-/stagecoördinator werkt bij de ontwikkeling van het samen opleiden conform de visie van Opleidingsschool Zuid-West Holland.

De instituuts-/stagecoördinator fungeert binnen de opleiding als linking pin in de contacten met de besturen. De instituuts-/stagecoördinator stemt hiertoe regelmatig af met de programmamanager en bovenschools coördinatoren. De instituuts-/stagecoördinator is binnen de opleiding vraagbaak en sparringpartner voor directie, de opleidingsmanager en instituutsopleiders en schoolopleiders op het gebied van het samen opleiden.

De instituuts-/stagecoördinator wordt aangestuurd door de opleidingsmanager van de opleiding. De instituuts-/stagecoördinator initieert en organiseert overleg met instituutsopleiders en participeert in de bovenschools coördinatoren groep van Opleidingsschool Zuid-West Holland.

Kerntaken

De instituuts-/stagecoördinator vervult de volgende kerntaken binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

- Organiseren / coördineren van het opleiden in de school binnen Opleidingsschool ZWH binnen de opleiding.

Taken van de instituuts- en stagecoördinator:

1. Fungeert als contactpersoon en aanspreekpunt binnen de opleiding voor alle zaken rondom het samen opleiden binnen OZWH; verstrekt relevante informatie hierover aan de betrokkenen binnen de opleiding.
2. Creëert draagvlak bij collega's voor het samen opleiden van studenten binnen OZWH.
3. Stuurt het opleidingsteam (instituutsopleiders) binnen de opleiding inhoudelijk en organisatorisch aan.
4. Ondersteunt en adviseert instituuts- en schoolopleiders bij het begeleiden en beoordelen van studenten.
5. Bewaakt de kwaliteit van het samen opleiden binnen OZWH, signaleert eventuele belemmeringen daarin en neemt in overleg passende maatregelen om de kwaliteit te borgen.
6. Ontwikkelt, in nauwe samenwerking met instituuts- en schoolopleiders, het opleidingsprogramma van OZWH in lijn met de visie en het pedagogisch-didactisch concept.
7. Initieert en organiseert overleg, intervisie, professionaliseringsbijeenkomsten en -activiteiten voor instituuts- en schoolopleiders en andere betrokkenen bij OZWH.
8. Inventariseert het aantal (door) te plaatsen studenten binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland.
9. Inventariseert de beschikbare stageplaatsen binnen de besturen die samenwerken binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland.
10. Maakt een voorstel voor de verdeling van de studenten over de besturen conform de verdeelsleutel en uitgangspunten, in afstemming met de stuurgroep.
11. Houdt aanmeldingen van studenten bij en stemt hierover af met de besturen.
12. Stemt af met de instituuts- en bovenschools coördinatoren over de plaatsing van studenten.

13. Monitort de realisatie van de afgesproken aantallen studenten per bestuur conform de uitgangspunten en verdeelsleutel, informeert de programmamanager en stuurgroep bij eventuele afwijkingen.
14. Evalueert de procedure verdeling stageplaatsing en bijbehorende formats en stelt deze indien nodig bij, in overleg met de besturen en de opleidingen.
15. Informeert en adviseert de stuurgroep over stageplaatsing.
16. Verzamelt en verwerkt gegevens van de binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland geplaatste studenten, inclusief informatie over de categorieën van de Regeling Tegemoetkoming Kosten Opleidingsscholen t.b.v. de verantwoording aan de subsidieverstrekker.
17. Levert overzichten van geplaatste studenten en andere administratieve gegevens t.b.v. (subsidie)verantwoording aan.
18. Initieert en levert een bijdrage aan evaluaties binnen OZWH en stimuleert alle betrokkenen binnen de Pabo hieraan deel te nemen.
19. Werkt samen met bovenschools coördinatoren en andere betrokkenen bij de (door)ontwikkeling van het samen opleiden binnen OZWH.
20. Stemt regelmatig af met het opleidingsmanagement en de programmamanager, adviseert hen over de invulling en (door)ontwikkeling van het samen opleiden binnen OZWH.
21. Stemt regelmatig af met de programmamanager en bovenschools coördinatoren over de uitvoering van het samen opleiden en beoordelen in lijn met de visie, het pedagogisch-didactisch concept en het opleidingsplan.
22. Informeert zich over relevante ontwikkelingen rondom samen opleiden.

Bijlage 7 Profiel programmamanager⁵

De programmamanager binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland

De programmamanager is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de Opleidingsschool Zuid-West Holland, geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van de opleidingsschool en draagt zorg voor de borging van de gemeenschappelijkheid, dit alles in nauwe samenwerking met de stuurgroep. De programmamanager wordt aangestuurd door en legt verantwoording af aan de stuurgroep. De programmamanager ondersteunt de stuurgroep bij de vervulling van haar taken en draagt bij aan de door de stuurgroep ingestelde werkgroepen.

Taken van de programmamanager

Dagelijkse leiding/aansturing:

1. Fungeert binnen OZWH als eerste aanspreekpunt voor de stuurgroep en als 'linking pin' tussen de diverse gremia.
2. Adviseert de stuurgroep over te nemen besluiten over procesmatige en inhoudelijke zaken ten aanzien van de opleidingsschool.
3. Stemt regelmatig af met de instituutskoördinator en de bovenscholcoördinatoren over de uitvoering van het samen opleiden en beoordelen in lijn met de visie, het pedagogisch-didactisch concept en het opleidingsplan.
4. Bewaakt de ontwikkeling en uitvoering van het gemeenschappelijk opleidingsprogramma binnen de opleiding en de verschillende besturen en draagt zorg voor eventueel 'onderhoud' aan het gemeenschappelijk opleidingsprogramma (in samenwerking met de beleidsgroep en voorbereidingsgroep opleidingsprogramma).
5. Bewaakt de invulling van de benodigde randvoorwaarden binnen de besturen en de opleidingen volgens de gemaakte afspraken, zoals de facilitering en professionalisering van de verschillende betrokkenen bij het samen opleiden.
6. Stelt meerjarenbeleidsplannen, jaarplannen en begrotingen op (in afstemming met de stuurgroep).
7. Bewaakt de realisatie van meerjarenbeleidsplannen, jaarplannen en begrotingen.
8. Stemt waar nodig af met stakeholders en relevante initiatieven/projecten in de regio.

Vergaderingen/overleg:

9. Neemt deel aan de vergaderingen van de stuurgroep (maar is geen lid van dit bestuursorgaan), vervult hierbij de rol van ambtelijk secretaris.
10. Is voorzitter van en coördineert de door de stuurgroep ingestelde beleidsgroep en voorbereidingsgroepen, draagt zorg voor de agenda en verslaglegging.
11. Neemt deel aan relevante overleggen (bijv. netwerk Platform Samen Opleiden).

Ontwikkeling:

12. Geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van OZWH.
13. Draagt zorg voor de ontwikkeling van inhoudelijke en beleidsmatige procedures, documenten en instrumenten in afstemming met de voorbereidingsgroepen, beleidsgroep en stuurgroep (bijv. opleidingsplan, opleidingsprogramma, kwaliteitszorgsysteem).
14. Draagt bij aan het creëren van eenheid en verbondenheid binnen OZWH.

Communicatie:

15. Draagt zorg voor de ontwikkeling van communicatie-uitingen op het niveau van Opleidingsschool ZWH (bijv. website, PR- en voorlichtingsmateriaal).

Monitoring, evaluatie en verantwoording:

⁵ Dit competentieprofiel is tot stand gekomen met behulp van het volgende bronmateriaal: voorbeeld profielen van de programmamanager van [NOD Haaglanden](#), [RPO Rijnmond](#) en [aspirant Opleidingsschool Ommelanden](#).

16. Zorgt ervoor dat de werkzaamheden t.b.v. de (financiële) administratie van OZWH worden uitgevoerd, stemt hierover af met de penvoerder (Pabo) en monitort of e.e.a. tijdig en adequaat wordt opgepakt.
17. Monitort en bewaakt de kwaliteit van de (partners van de) opleidingsschool, signaleert tijdig eventuele knelpunten en stuurt waar nodig bij.
18. Legt, in afstemming met de penvoerder, namens de samenwerkende partijen verantwoording af aan subsidieverstrekker(s).
19. Rapporteert over voortgang en kwaliteit aan de beleidsgroep en legt hierover verantwoording af aan de stuurgroep.