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, Vivian de Heer en Jill van Elleswijk

Juli 2026

SAMEN LEREN, SAMEN OPLEIDEN

Inhoudsopgave

1. Inleiding 4
2. Visie en uitgangspunten 8
   2.1 Visie 9
   2.2 Uitgangspunten opleidingsprogramma 9
3. Stageplaatsing 12
   3.1 Uitgangspunten voor plaatsing van studenten 13
   3.2 Afspraken studenten met een kleine aanstelling 14
   3.3 Traineeship 14
4. Opleidingsprogramma 15
   4.1 Uitgangspunten van het opleidingsprogramma 16
   4.2 Opbouw voltijdcurriculum pabo 16
   4.3 Opbouw curriculum flexibele deeltijd 16
   4.4 Opbouw curriculum zij-instroom 17
   4.5 Opbouw curriculum Pabo/Halo 18
   4.6 Opbouw curriculum Halo 19
5. Beoordeling 20
   5.1 Voltijd en flexibele deeltijd Pabo 20
   5.2 Toetsvormen zij-instroom 20
   5.3 Pabo/Halo 20
   5.4 Halo 21
   5.5 Examinatoren (borging) 21
6. Samenwerking en organisatie 21
   6.1 Inrichting organisatie 22
   6.2 Faciliteringsafspraken 24
7. Professionalisering 24
   7.1 Visie en uitgangspunten 25
   7.2 Ambities professionalisering 25
   7.3 Professionaliseringsactiviteiten 25
   7.4 Organisatie en inbedding 26
   7.5 Verbinding met HRM-beleid scholen 26
8. Kwaliteitszorg 26
   8.1 Ambities kwaliteitszorg 27
   8.2 Uitgangspunten kwaliteitszorg 27
   8.3 Meten van kwaliteit en borging 27
   8.4 Kwaliteitscriteria en –eisen 28
   Bijlage 1: opleidingsscholen per bestuur 30

Bijlage 2 Profiel mentor 33
Bijlage 3 Profiel schoolopleider 34
Bijlage 4 Profiel instituutsopleider 36
Bijlage 5 Profiel bovenschoolse coördinator 38
Bijlage 6 Profiel stagecoördinator 39
Bijlage 7 Profiel programmamanager 40

Begrippenlijst Opleidingsschool Zuid-West Holland (afgekort als OZWH)

Het opleidingsprogramma van de opleidingsschool

- *Werkplekleren:* de basis van het opleidingsprogramma bestaat uit het leren op de werkplek. Studenten staan centraal en worden in hun leerproces begeleid in het kernteam.
- *Kernteams:* de kernteams bestaan uit een instituuts- en schoolopleider en een groep studenten uit verschillende leerjaren en van verschillende scholen.

Bij OZWH zijn er verschillende opleidingsvarianten:

- De voltijd pabo opleiding is ingedeeld in leeruitkomsten. Het opleidingsprogramma is opgebouwd rondom deze leeruitkomsten. De aan de leeruitkomsten 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 leeruitkomsten staan centraal. Binnen een leeruitkomst 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.
- De Halo leidt op voor een eerstegraads bevoegdheid in lichamelijke opvoeding. Het opleidingsprogramma bestaat uit vier blokken en richt zich zowel op PO als VO. Voor het PO deel voeren de studenten de stages en opdrachten uit binnen OZWH.

Rollen in de opleidingsschool

- *Mentor (werkplekbegeleider)*: de mentor is verantwoordelijk voor het begeleiden van studenten bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk. Het betreft activiteiten die betrekking hebben op de eerstelijnsondersteuning 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 opleiding 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 bovenschools coördinator is verantwoordelijk voor het organiseren / coördineren van het opleiden in de school. De bovenschools 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.
- *Stagecoördinator (instituut)*: de 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 stagecoördinator fungeert binnen de opleiding als linking pin in de contacten met de besturen. 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(s)*: de programmamanager is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van OZWH, 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 werkgroepen.

1. Inleiding

Opleidingsschool Zuid-West Holland (OZWH) is een partnerschap dat sinds 2017 formeel actief is. 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 met nieuwe schoolbesturen en opleidingsvarianten. 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.

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.

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), Papsouwselaan 119D, 2624 AK Delft
   3474 leerlingen, 16 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 2e 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, de Pabo/Halo en de Halo van De Haagse Hogeschool, Johanna Westerdijkplein 75, 2521 EN Den Haag

   Vrijwel 100% van de pabo en de pabo/halo 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. 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 1e graad leerkracht lichamelijke opvoeding. Het klaslokaal, de gymzaal en het schoolplein vormen de context voor deze opleiding. De Halo opereert in een netwerk van opleidingsscholen, zowel PO als VO. Voor een deel van de studenten uit Regio Haaglanden werken we samen voor het opleiden van studenten.

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.

   3 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.
   4 opleidingsscholen

   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 uitgangspunten

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 instituutsopleider 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 instituutsopleider 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 Uitgangspunten opleidingsprogramma

Het didactisch concept van de Opleidingsschool kent 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[1].

> *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 instituutsopleider. Voor de Halo wordt toegewerkt naar een vergelijkbare opzet. Voor de zij-instroom is een andere begeleidingsstructuur ingericht, passend bij het individuele leertraject van deze doelgroep. 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.
- Leeruitkomsten: voor de voltijd is ieder jaar opgedeeld 4 blokken van 10 weken. Ons opleidingsprogramma is opgebouwd rondom leeruitkomsten over een bepaald onderwerp. Studenten kunnen de leeruitkomsten aantonen in de praktijk maar ook op de opleiding.
- 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 gericht op intervisie. Gedurende het jaar organiseren de kernteams drie themamiddagen. De inhoud van de themamiddagen draagt bij aan de ontwikkeling van de leerkrachtvaardigheden en vormen een aanvulling op het curriculum op het instituut. Hiervoor worden experts vanuit de scholen gevraagd een verdieping te geven op bepaalde thema's. In de kernteams leren studenten uit verschillende jaren van en met elkaar.

[1] Met uitzondering van studenten in het zij-instroom traject. Zij zijn aangesteld bij een school en volgen daar hun opleiding. Zij worden wel gestimuleerd om ook op een andere school te kijken.

- Organisatie: voor eerste- en tweedejaars voltijdstudenten is donderdag de vaste praktijkdag en vinden de kernteambijeenkomsten plaats. Derdejaars zijn op maandag en dinsdag aanwezig en vierdejaars vrijwel de hele week, met uitzondering van woensdag.

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

- Werkplekleren: de beroepspraktijk vormt een belangrijk vertrekpunt voor het leren en omvat minimaal 40% van de studietijd. Studenten leren in zowel het klaslokaal als de gymzaal en werken daarbij aan leeruitkomsten en persoonlijke ontwikkelwensen.
- Leeruitkomsten: studenten werken gedurende de opleiding aan samenhangende leeruitkomsten waarin kennis, vaardigheden en professioneel handelen geïntegreerd zijn
- Kernteams: iedere student maakt deel uit van een leerfasedoorbrekend kernteam, bestaande uit een instituutsopleider, een schoolopleider en een groep studenten. Binnen het kernteam leren studenten van en met elkaar, bespreken zij ervaringen en casuïstiek uit de praktijk en reflecteren zij op hun ontwikkeling en leeruitkomsten.
- Organisatie: in de propedeuse en hoofdfase wisselen studenten een week onderwijs op het instituut af met een week praktijkleren. In de afstudeerfase verschuift dit naar één à twee terugkomdagen en drie à vier stagedagen per week.

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. Na het behalen van 4 van de 7 stage onderdelen kan de student ook op de eigen werkplek leren.
- 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.
- Organisatie: flexibele deeltijdstudenten volgen op maandag- en donderdagavond lessen op De Haagse Hogeschool en lopen daarnaast één of twee dagen per week stage, op een dag naar voorkeur.

Het opleidingsprogramma van de **Halo** 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: Studenten behalen studieonderdelen door leeruitkomsten aan te tonen.
- Kernteams: Studenten hebben een eigen coach en/of een instituutsopleider. In de propedeuse is dit dezelfde persoon. In de hoofdfase zijn deze rollen verdeeld over meerdere docenten.
- Organisatie: Sinds dit studiejaar hebben de propedeuse een dag werkplekleren en een instituutsdag. Voor de toekomst wordt in de hoofdfase uitgebreid naar 2 dagen werkplekleren.

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 die wordt geboden vanuit de praktijk en het instituut.
- Leeruitkomsten: in het zij-instroomtraject behalen studenten studieonderdelen door leeruitkomsten aan te tonen via de integrale beoordelingsmomenten die bestaan uit een bekwaamheidsdossier, een praktijkassessment en een CGI (criterium gericht interview)
- Organisatie: Zij-instromers combineren werken en leren. Zij zijn overdag werkzaam in de praktijk en hebben op donderdagavond hun opleidingsavond.

3. Stageplaatsing

3.1 Uitgangspunten voor plaatsing van studenten

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

Uitgangspunten voor de stageplaatsing zijn:

Pabo (vt , flex en pabo/halo):

- Alle eerste- en tweedejaars 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 leerling populatie.
- 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 en de reistijd (richtlijn: de student heeft maximaal één uur reistijd enkele reis met OV of fiets). Hierbij wordt rekening gehouden met de verdeelsleutel en aanvullende afspraken met scholen uit de schil.
- In jaar 2 staat centraal dat de student een zo gevarieerd mogelijke ervaring opdoet in de context van de regio Zuid-West Holland. Het uitgangspunt is dat een student wisselt van bestuur. De bovenschoolse coördinator draagt zorg voor 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.
- Pabo studenten solliciteren in jaar 3 op basis van hun voorkeur op een derde stageschool. In het vierde jaar kunnen ze op deze school blijven of solliciteren voor een stageplaats naar keuze. Studenten volgen in het eerste semester van jaar 3 een minor.
- PABO/HALO-studenten lopen gedurende de opleiding veelal stage in zowel het primair onderwijs. In jaar 3 vindt de HALO-stage plaats in het voortgezet onderwijs.
- 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 of vanaf jaar 4 bij de pabo/halo) 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.
- 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. Vanaf 2026/2027 wordt er nagedacht over een nieuwe verdeelsleutel.

Halo

- Met de opleiding worden jaarlijks afspraken gemaakt over hoeveel studenten geplaatst kunnen worden bij scholen van OZWH.
- In studiejaar 2025/2026 worden 2 eerstejaars klassen regulier en een halve klas verkorte leerroute studenten geplaatst.
- In het voorjaar worden de plekken per bestuur doorgegeven aan de opleiding. De opleiding zorgt vervolgens voor het indelen in viertallen op de scholen.

Zij-instroom

- Zij-instromers hebben voordat ze zich aanmelden bij de opleiding al een aanstelling bij een bestuur / op een school. Dit is de plek waar het werkplekleren plaatsvindt.

3.2 Afspraken studenten met een kleine aanstelling

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. 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.

3.3 Traineeship

Pabo studenten met voldoende studievoortgang kunnen in het derde en vierde jaar van de pabo in aanmerking komen voor een traineeship. Het traineeship vanuit De Haagse Hogeschool en de Opleidingsschool duurt 1,5 jaar en start in semester 2 (direct na de minor). De trainee wordt een collega op een basisschool en is samen met collega's verantwoordelijk voor een groep leerlingen. Uiteraard bouwt de trainee deze verantwoordelijkheden gefaseerd op.
In jaar 3 staat de trainee één dag zelfstandig en één dag onder begeleiding voor de klas. Dit kunnen dagdelen zijn of een hele dag. In jaar 4 staat de trainee drie dagen zelfstandig voor de klas gedurende het hele jaar. De trainee werkt samen met een duo-collega, waarbij de duo-collega altijd de



eindverantwoordelijkheid heeft over de klas. De trainee krijgt twee dagdelen per week begeleiding van een supervisor. Dit kan de duo-collega zijn of een andere collega. Hiervoor wordt de student betaald als leraarondersteuner schaal 7 in jaar 3 en bij goed presteren leraarondersteuner schaal 8 in jaar 4. De student krijgt begeleiding van zowel een ervaren begeleider op de school waar lesgeven wordt als van het kernteam.

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 opleidings-curriculum 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 instituutsopleider 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

Het curriculum van de voltijd pabo bestaat uit twee studiejaren met leeruitkomsten op NLQF niveau 5 en twee studiejaren met leeruitkomsten op NLQF niveau 6 waarin wordt gewerkt met modules van 5 EC (zie tabel 1). Binnen elke module werken studenten aan het behalen van leeruitkomsten (afgekort: ‘luks’). Iedere module wordt afgesloten met een toets waarin de student de koppeling tussen theorie en praktijk zichtbaar maakt.

Het curriculum dat is gebaseerd op de uitgangspunten van Biesta, bevordert eigenaarschap, persoonsvorming en reflectie. Studenten worden ondersteund in hun ontwikkeling via modules in onder meer taal, rekenen, wereldoriëntatie, kunst en burgerschap. Daarnaast bevat het curriculum de volgende leerlijnen: onderzoekend vermogen, digitale geletterdheid en burgerschap. In het derde jaar kiezen studenten een specialisatie (jonge of oudere kind), en in het vierde jaar bereiden zij zich via een minor, LIO-stage en afstudeeropdracht voor op de startbekwaamheid als leerkracht.

De opleiding is zo ingericht dat studenten leren handelen in en met de wereld, en toegerust worden om bij te dragen aan een duurzame en rechtvaardige samenleving.

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.

Bij de pabo van De Haagse Hogeschool geloven we in inclusief, praktijkgericht en betekenisvol leren. Voor het zij-instroomtraject pabo betekent dit dat we professionals met ervaring de ruimte bieden om hun vakmanschap te verbinden met pedagogisch-didactische expertise. We richten het onderwijs zo in dat het aansluit bij de leerbehoeften van volwassen studenten: flexibel, modulair en direct toepasbaar in de praktijk.

Zelfregie, leren in en van de beroepspraktijk, en intensieve begeleiding staan centraal. Zo bouwen zij-instromers niet alleen aan hun bekwaamheid, maar ook aan een stevig professioneel zelfbewustzijn als startende leerkracht in het primair onderwijs.



Het curriculum voor zij-instromers is ontworpen met het oog op een stevige, maar haalbaar opleidingstraject van twee jaar. Ieder jaar bestaat uit twee modules, en elke module is opgebouwd uit twee blokken. Elk blok heeft een vaste structuur:

- 6 lesavonden
- 1 thema-avond
- 1 intervisieavond

Binnen de lesweken staat de koppeling tussen theorie en praktijk centraal, met veel aandacht voor professionele ontwikkeling, vakinhoud en pedagogisch-didactisch handelen. De thema-avonden zijn verdiepend van aard en sluiten aan op actuele onderwijsvragen. Tijdens de intervisieavonden is er ruimte voor reflectie, uitwisseling van ervaringen en gezamenlijke ontwikkeling.

Er is een logische volgorde in het curriculum, ook wel de gouden route genoemd. Door deze route te volgen, werk je stap voor stap toe naar het behalen van de benodigde toetsen en competenties. Tegelijkertijd is het curriculum flexibel ingericht. Je hebt als zij-instromer ook de mogelijkheid om je eigen leerpad te kiezen, binnen de kaders van het programma. Dat betekent dat je zelf keuzes kunt maken in welke blokken je wanneer volgt, afhankelijk van jouw achtergrond, ervaring en leerbehoeften.

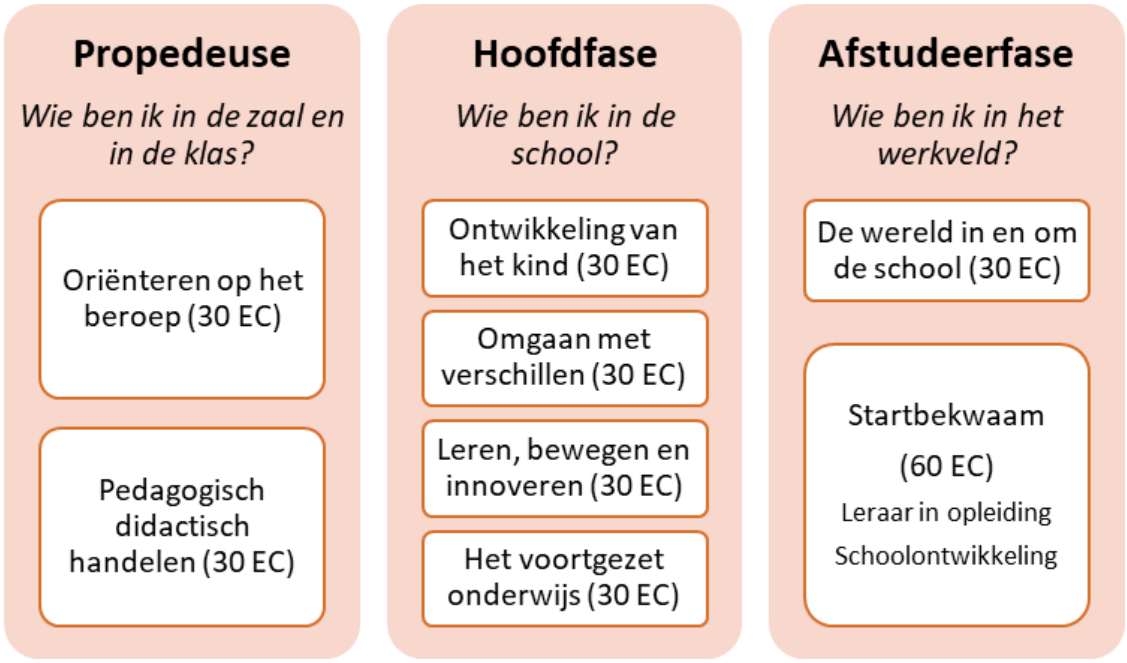
4.5 Opbouw curriculum Pabo/Halo

De voltijdvariant PABO/HALO is een geïntegreerde lerarenopleiding waarin studenten in 4,5 jaar twee Bachelor of Education-diploma's behalen: leraar basisonderwijs en eerstegraads leraar lichamelijke opvoeding. Het curriculum is opgebouwd rond semesters, semesterthema's en samenhangende leeruitkomsten. De beroepspraktijk vormt een belangrijk vertrekpunt voor leren, onderwijs en toetsing.

In de propedeuse en hoofdfase wisselen studenten een week onderwijs op het instituut af met een week praktijkleren. Het praktijkleren vindt plaats in zowel het klaslokaal als de gymzaal. Studenten werken daar aan de leeruitkomsten en persoonlijke ontwikkeldoelen binnen de thematiek van het semester.

In jaar 1 en 2 lopen studenten in het klaslokaal in tweetallen stage en in de gymzaal in viertallen. In jaar 3 vindt de HALO-stage in het voortgezet onderwijs in tweetallen plaats en is de PABO-stage individueel. Waar mogelijk worden twee PABO/HALO-studenten op dezelfde school geplaatst. In de afstudeerfase zijn de stages individueel.

In de afstudeerfase verschuift de organisatie naar één à twee terugkomdagen op het instituut en drie à vier stagedagen per week. Studenten krijgen dan, in afstemming met de stageschool of stagescholen, meer ruimte om hun praktijkleren vorm te geven en ontwikkelen zich naar startbekwaamheid in zowel het klaslokaal als de gymzaal.



Figuur 1: curriculumschema Pabo/Halo

4.6 Opbouw curriculum Halo

Nog toevoegen.

5. Beoordeling

5.1 Voltijd en flexibele deeltijd Pabo

Studenten in de voltijd- en flexibele deeltijdvariant worden beoordeeld door het kernteam. De mentor heeft hierin een adviserende rol.

Jaar 1 t/m 3:

De toetsing bestaat uit een lesbezoek en nagesprek. Voor de voltijdstudenten wordt dit aangevuld met een leerdossier. De beoordeling wordt uitgevoerd door een instituuts- of schoolopleider uit het kernteam. Beoordelaars zijn gecertificeerd assessor, voldoen aan het profiel instituuts- of schoolopleider (bijlage 3 en 4) en nemen deel aan kalibratie binnen en tussen kernteams.

Jaar 4 (LIO):

De beoordeling op eindniveau gebeurt altijd door een duo van examinatoren, benoemd door de examencommissie. Dit duo bestaat uit een instituutsopleider van een ander kernteam (afstudeerbegeleider) en de schoolopleider van de student.

Werkwijze bij lesbezoek:

Vooraf ontvangt het kernteam het leerdossier. De school- of instituutsopleider observeert (20–25 min), de mentor levert vooraf input over de voortgang. Na de observatie wisselen begeleiders hun bevindingen uit, gevolgd door een verdiepend gesprek met de student. De feedback en het oordeel worden gedeeld met de student.

5.2 Toetsvormen zij-instroom

Zij-instromers tonen hun bekwaamheid aan op basis van de programma-leeruitkomsten van de pabo. Deze programma leeruitkomsten zijn gebaseerd op de landelijke leeruitkomsten en beschrijven wat een zij instromer aan het einde van een leerproces *kan aantonen,* in termen van kennis, vaardigheden en professioneel handelen, ongeacht de weg waarlangs dit is geleerd. Dit betekent dat zij-instromers hun eerdere ervaring en verworven competenties kunnen inzetten om aan te tonen dat zij voldoen aan de (programma) leeruitkomsten van de opleiding.

De beoordeling van deze bekwaamheid vindt plaats tijdens Integrale Beoordelingsmomenten (IBM's). Deze bestaan uit een bekwaamheidsdossier, een praktijkassessment en een criteriumgericht interview (CGI). De beoordeling wordt uitgevoerd door twee assessoren: één vanuit het instituut en één vanuit het werkveld. Het afsluitende bekwaamheidsonderzoek (IBM) bestaat (vanaf januari 2026) uit dezelfde drie onderdelen: het praktijkassessment, het bekwaamheidsdossier en het criteriumgericht interview (CGI).

5.3 Pabo/Halo

De toetsing binnen de PABO/HALO-opleidingsvariant is gekoppeld aan samenhangende leeruitkomsten waarin kennis, vaardigheden en professioneel handelen geïntegreerd worden aangetoond. Leren, toetsing en coaching vormen daarbij één samenhangend systeem.

Gedurende het leerproces verzamelt de student feedback van onder andere docenten, medestudenten en begeleiders in de praktijk. Feedback tijdens het praktijkleren is ontwikkelingsgericht en wordt gekoppeld aan de leeruitkomsten. De student gebruikt deze informatie om het leren en professioneel handelen verder te ontwikkelen.

De opleiding maakt gebruik van gevarieerde en zoveel mogelijk beroepsauthentieke toetsvormen, waaronder beroepsproducten, ontwikkelportfolio's, assessments en criteriumgerichte interviews en, waar noodzakelijk, landelijke kennistoetsen. Bij grote onderwijseenheden worden clusters van leeruitkomsten in samenhang beoordeeld. Een summatieve beslissing wordt genomen wanneer voldoende informatie beschikbaar is om betrouwbaar vast te stellen of de betreffende leeruitkomsten zijn aangetoond.

5.4 Halo

Nog aanvullen

5.5 Examinatoren (borging)

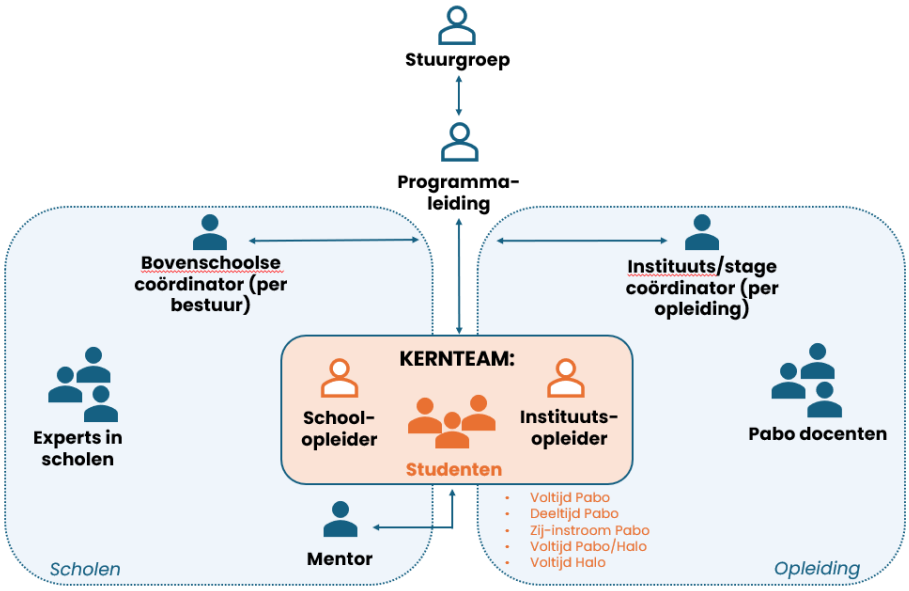
Een examinator:

- is aangewezen door de examencommissie van de opleiding;
- is, indien Pabo-docent: in bezit van BKE en/of SKE én heeft binnen twee jaar een assessmenttraining gevolgd;
- is, indien schoolopleider of leerkracht: in bezit van BKE of bezig met assessorentraining (binnen een jaar afgerond) of gecertificeerd assessor;
- neemt deel aan de jaarlijkse startbijeenkomst examinatoren, waarin de beoordelingssystematiek wordt besproken;
- neemt gedurende het jaar deel aan kalibratiesessies op basis van casuïstiek.

6. Samenwerking en organisatie

In dit hoofdstuk schetsen we de organisatie van OZWH en de wijze van samenwerking, met aandacht voor de structuur, de opleidings- en begeleidingsinfrastructuur en de faciliteringsafspraken. Kwaliteitscriteria en -eisen voor personeel en partners staan in hoofdstuk 8.

Figuur 3: organisatie OZWH



OZWH werkt vanaf 2024/2025 met een kern-schilconstructie, bedoeld om:

- de opleidingscapaciteit te vergroten;
- flexibel in te spelen op groei en krimp;
- inclusiever samen op te leiden, zonder onderlinge concurrentie;
- studenten een diverse en rijke leeromgeving te bieden;
- studenten de mogelijkheid te geven op verschillende scholen aan (onderzoeks)opdrachten te werken;
- specifieke doelgroepen op te leiden, zoals minorstudenten, deeltijdstudenten en studenten van kunstopleidingen en ALO.

Besturen in de schil zijn structureel onderdeel van OZWH, dragen dezelfde opleidingsverantwoordelijkheid als de kernbesturen, maar nemen niet deel aan de bestuurlijke overlegstructuur.

In een addendum bij de samenwerkingsovereenkomst wordt per schilbestuur vastgelegd:

- voor welke studentdoelgroep de samenwerking geldt;
- welke bestuurlijke afspraken zijn gemaakt;
- welke financiële afspraken er zijn.

6.1 Inrichting organisatie

Stuurgroep

Elke kernpartner en het instituut vaardigen één vertegenwoordiger af voor de stuurgroep. De vertegenwoordiger is beslissingsbevoegd namens de eigen organisatie. De stuurgroep kiest uit haar midden een voorzitter. De programmamanagers zijn ambtelijk secretaris.

De stuurgroep:

- stelt beleid, meerjarenplan, jaarplanning, begroting en jaarverslag vast;
- stuurt programmamanagement en medewerkers (uit subsidiegelden van de opleidingsschool) aan;
- vraagt subsidies aan;
- verdeelt jaarlijks, in overleg met de schilbesturen, de stageplaatsen (volgens systematiek uit hoofdstuk 3);
- kan werk- en ontwikkelgroepen opstellen met vastgelegd kader (samenstelling, opdracht, werkwijze, uren).

De stuurgroep vergadert zes keer per jaar. Tijdens de voorjaarsheisessie en najaarsvergadering sluiten ook de schilbesturen aan.

Programmamanagement

Het programmamanagement wordt benoemd door de stuurgroep en is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en inhoudelijke ontwikkeling van OZWH. Het vormt de schakel tussen stuurgroep, werkgroepen en bovenschoolse coördinatoren en legt verantwoording af aan de stuurgroep.

Bovenschoolse coördinatoren

Besturen met meer dan 40 studenten en de opleidingen wijzen elk een bovenschools coördinator aan. Deze groep bereidt de stuurgroepvergaderingen voor en adviseert over beleid, praktische organisatorische zaken, de opleidingsroutes (voltijd, deeltijd, zij-instroom, Pabo/Halo, Halo) en nieuwe initiatieven. Professionalisering en kwaliteitszorg (bijvoorbeeld: HRM, instroom, kwaliteit opleidingsscholen) zijn ook terugkerende thema's. Op verzoek van deze werkgroep sluiten er soms HRM'ers aan (per bestuur één).

Alle Pabo, Pabo/Halo en Halo studenten worden geplaatst binnen OZWH-besturen. Bij knelpunten zoeken de coördinatoren passende oplossingen. De groep vergadert circa tien keer per jaar.

Overleg zij-instroom

Vanwege de afwijkende opzet en andere contactpersonen kent de zij-instroom een apart overleg naast het bovenschoolse coördinatorenoverleg. Hierin worden lopende trajecten besproken, successen en knelpunten gedeeld en het programma waar nodig aangescherpt. Het overleg vindt circa vier keer per jaar plaats.

Werkgroep gespecialiseerd onderwijs

Deze werkgroep, geleid door een Pabo-docent met expertise in gespecialiseerd onderwijs, bestaat uit experts uit SBO- en SO-scholen. Zij bespreken met de opleiding stagemogelijkheden, voorlichting en curriculuminput. De groep komt circa vier keer per jaar bij elkaar.

Werkgroep Pabo/Halo

Deze werkgroep richt zich op het verstevigen van de samenwerking rondom de Pabo/Halo en het afstemmen van beleid en uitvoering. De opleiding is nog in ontwikkeling en vraagt om gerichte monitoring en bijstelling. In de werkgroep nemen de programmaleiders, de stagecoördinator Pabo/Halo en een schoolopleider deel. De werkgroep komt ééns per 5 weken bij elkaar.

Werkgroep Halo

Sinds de aansluiting van de Halo bij OZWH is deze werkgroep ingericht om het Samen Opleiden verder vorm te geven. In de werkgroep wordt afgestemd over de inrichting van het werkplekleren, de begeleiding van studenten en de positionering van de Halo binnen het partnerschap. De werkgroep bestaat uit de programmaleiders, de accountmanager van de Halo en de schoolopleider Halo. De werkgroep komt ééns per 5 weken bij elkaar.

Projectgroepen

Naast de structurele werkgroepen kent OZWH ook projectgroepen die tijdelijk worden ingericht rond een specifiek thema of ontwikkelvraagstuk. In deze groepen werken vertegenwoordigers van OZWH samen met andere betrokkenen uit het veld of vanuit de opleidingen. De programmamanagers nemen deel aan deze projectgroep(en), monitoren de voortgang en koppelen terug aan de stuurgroep.

Een voorbeeld is de projectgroep Traineeship, die is opgericht om een traineeship voor derde- en vierdejaars studenten te ontwikkelen. Na de ontwikkelfase houdt deze projectgroep zich bezig met monitoring en bijsturing van de uitvoering.

Stagecoördinatie (overkoepelend en op schoolniveau)

De stagecoördinatoren van Pabo, Pabo/Halo en Halo zijn verantwoordelijk voor de coördinatie van de stageplaatsing binnen hun opleiding. Zij worden aangestuurd door hun opleidingsmanager en verzorgen de administratie rondom de stages binnen OZWH. 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

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 40 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 Mentor: eigen middelen besturen
	Instituutsopleider	Vaste voet van 31 uur per jaar en 5,5 uur per student	Eigen middelen opleiding

7. Professionalisering

7.1 Visie en uitgangspunten

Binnen OZWH worden zowel studenten als professionals gestimuleerd zich continu te ontwikkelen. Leerkrachten en docenten vervullen opleidingsrollen als mentor, school- of instituutsopleider en werken nauw samen in het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten. Deze samenwerking bevordert niet alleen de ontwikkeling van studenten, maar ook die van de opleiders zelf.

De professional blijft leren, ook na het behalen van het diploma (Pabo/ Pabo/Halo of Halo). Duurzame persoonlijke ontwikkeling versterkt het functioneren van individuen en draagt bij aan de ontwikkeling van teams en organisaties. De rol die iemand vervult binnen de opleidingsschool is regelmatig onderwerp van gesprek; hierbij zijn de profielen uit de bijlage richtinggevend. Een positief advies van de schoolleider is vereist voor het vervullen van de rol van mentor of schoolopleider. Binnen de opleidingen worden docenten met affiniteit voor stagebegeleiding ingezet als instituutsopleiders.

7.2 Ambities professionalisering

OZWH biedt studenten, starters, begeleiders, opleiders en leidinggevenden ruimte om van en met elkaar te leren. De professionalisering is gebaseerd op het didactisch concept:

- Regie:

De lerende ontwikkelt zich vanuit eigen ambities en neemt verantwoordelijkheid voor zijn leerproces. Begeleiders ondersteunen dit met gerichte feedback en stimuleren reflectie en eigenaarschap.

- Authenticiteit:

Leren vindt plaats in de praktijk, met aandacht voor betekenisvolle ervaringen, dialoog, reflectie, co-teaching en peerfeedback. Begeleiders kennen de context en bieden een veilig leerklimaat.

- Teamleren:

Lerenden vormen een netwerk waarin kennis en ervaring gedeeld worden. Opleidingsrollen zijn onderwerp van gesprek in de gesprekscyclus. Samen ontwikkelen en professionaliseren is vanzelfsprekend binnen OZWH.

Binnen OZWH leren we van en met elkaar. Studenten leren van onze mentoren, school- en instituutsopleiders en zij leren op hun beurt weer van onze studenten.

7.3 Professionaliseringsactiviteiten

Professionaliseringsactiviteiten

OZWH richt de professionalisering van betrokkenen in langs verschillende sporen:

- Kalibratie- en intervisiebijeenkomsten tussen scholen, besturen en het instituut over het curriculum, praktijkleren.
- Samenwerking in kernteams binnen Pabo (voltijd en flexibele deeltijd) en Pabo/Halo tussen instituuts- en schoolopleiders; teams stemmen af, delen werkwijzen en leren met én van elkaar.
- Trainingen voor mentoren: zowel open aanbod tijdens professionaliseringsmiddag als in-company per bestuur, verzorgd door een schoolopleider en Pabo-docent.

- Jaarlijkse professionaliseringsmiddag gericht op uitwisseling, verdieping en visieontwikkeling. Afhankelijk van het thema is de bijeenkomst voor alle betrokkenen of ingericht voor een specifieke doelgroep, zoals starters.
- Thematische opleidersmiddagen voor school- en instituutsopleiders en thema-eigenaren.
- Deelname aan werkgroepen met diverse partners en rollen.
- Jaarlijkse heisessie van stuur- en beleidsgroep met gezamenlijke verkenning van de strategische koers.
- Inductietraject *Nooit Uitgeleerd* voor lerenden in jaar 4 en startende leerkrachten.

7.4 Organisatie en inbedding

Jaarlijks inventariseren o.a. de bovenschoolse coördinatoren en programmaleiding de behoefte aan begeleiders en opleiders, op basis van het verwachte aantal studenten. Op basis daarvan worden professionaliseringsafspraken gemaakt, vastgelegd in de jaartaken van betrokkenen en opgenomen in de jaarkalender van OZWH. Voor elke rol is een passend aanbod beschikbaar, afgestemd op de profielbeschrijvingen in de bijlages.

7.5 Verbinding met HRM-beleid scholen

De bovenschools coördinatoren en de schoolopleiders dragen samen zorg voor de informatie uitwisseling tussen de opleidingsschool en de schoolleiders. Schoolleiders zijn zich bewust van hun rol als opleidingsschool en zorgen voor een veilig leerklimaat. Samen Opleiden is een bewuste keuze: stagiaires worden vanaf leerjaar 3 betrokken bij teamactiviteiten. Mentoren krijgen taakuren voor begeleiding, en schoolleiders zijn goed geïnformeerd over wat er van hen verwacht wordt.

Tijdens het schooljaar bespreken leidinggevenden het functioneren en de ontwikkelbehoeften van mentoren, schoolopleiders, bovenschoolse coördinatoren en instituutsopleiders (in de gesprekscyclus of via bilaterale gesprekken). Bij sommige besturen is dit beleid structureel ingebed en maakt de opleidingsschool onderdeel uit van het opleidingsplan en jaarplan van de 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

De kwaliteitszorg is ingericht vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid. Alle samenwerkende partners dragen bij, elk vanuit hun eigen rol. Taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de OZWH-profielen. De stuurgroep, de kernteams en de bovenschoolse coördinatoren zorgen in gezamenlijkheid voor de kwaliteitszorg en de borging daarvan.

- Kwaliteitszorg is een gezamenlijk proces, gebaseerd op visie en ambities.
- We delen voorbeelden, ideeën en ervaringen om het beeld van samen opleiden scherp te houden.
- We kijken vooruit, benoemen wat beter kan, en versterken wat goed werkt.
- We spreken elkaar aan en blijven gericht op ontwikkeling.

8.3 Meten van kwaliteit en borging

Binnen OZWH wordt systematisch feedback verzameld van studenten, mentoren, opleiders en partners, als basis voor verbetering en ontwikkeling van het Samen Opleiden:

- Studenten vullen jaarlijks een enquête in over hun stage. Deze input geeft zicht op waardering en ontwikkelbehoeften richting de leeruitkomsten. Deze output van deze enquêtes wordt besproken met de bovenschools coördinatoren om dan samen de vervolgstap(pen) te bepalen.
- Mentoren doen mee aan een jaarlijkse enquête en bespreken hun rol in de opleidingsschool met kernteams en leidinggevenden. In deze gesprekken komt aan bod wat zij waarderen, wat hen ondersteunt en waar zij ontwikkelpunten zien.
- Instituuts- en schoolopleiders nemen drie à vier keer per jaar deel aan opleidersmiddagen met docenten van de Pabo en Pabo/Halo. Ze wisselen ervaringen uit, reflecteren op thema's en bespreken wat versterkt moet worden.
- Schoolleiders, Pabo-management en andere betrokkenen ontmoeten elkaar jaarlijks tijdens de professionaliseringsdag waarbij ook altijd workshops rondom kwaliteitsontwikkeling worden aangeboden.
- Stuurgroep reflecteert structureel op de kwaliteit en ontwikkelrichting van OZWH. Tijdens de laatste vergadering voor de zomervakantie wordt de samenwerking als geheel geëvalueerd. Daarnaast maakt de programmaleiding eens per twee jaar een 'rondje langs de besturen'. Per bestuur wordt er dan geëvalueerd met de programmaleiding, bestuurder, bovenschoolse coördinator en schoolopleiders(s). Het programmamanagement levert jaarlijks een strategisch jaarplan en managementreview op (gebaseerd op de meerjarenstrategie), gebaseerd op alle evaluaties, enquêtes en de jaarlijkse heisessie. Dit doen zij in afstemming met de bovenschoolse coördinatoren. De stuurgroep stelt het strategisch jaarplan en de managementreview vast.
- Scholen vullen elke drie jaar een scholenscan in. Deze scan is een instrument waarmee de bovenschools coördinatoren, samen met de scholen, de kwaliteit van de leeromgeving op de

opleidingsschool in kaart brengen en monitoren. Door deze scan kan het gesprek gevoerd worden over de kwaliteit van de leeromgeving. Aan de hand van de uitkomsten maken de bovenschools coördinatoren afspraken met individuele scholen over de vervolgstappen en vervolgstappen die wellicht bestuursoverstijgend zijn.

De jaarcyclus voor het meten van de kwaliteit van OZWH is vastgelegd in de managementreview. In de managementreview worden doelen en verbeteracties opgesteld voor de komende periode. Deze verbeteracties worden vervolgens ook weer geëvalueerd en bijgesteld. Hieronder een overzicht van de kwaliteitszorgactiviteiten en instrumenten.

Tabel 4: jaarcyclus kwaliteitszorg

			Opleidingsplan				
Actoren	De lerende leraar (student + startende leerkracht)	Mentoren (begeleider student)	Lerarenopleiders (school- en instituutsopleiders)	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		Informatiebijeen-komst (SO)					Managementreview
September			Opleidersmiddag (kalibratie / afstemming)				
Oktober							
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		Informatiebijeen-komst (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				

8.4 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

- De GMR stemt in met de samenwerkingsovereenkomst van het partnerschap OZWH, omdat deze raakt aan de organisatie van het onderwijs binnen de scholen.
- Het bestuur onderschrijft de visie en ambities van OZWH en ziet erop toe dat de samenwerkingsafspraken worden nageleefd.
- Het bestuur zorgt voor voldoende en de juiste bemensing van de verschillende organisatieonderdelen van de opleidingsschool (beleidsgroep, stuurgroep, werkgroepen).
- Het bestuur heeft een adequate opleidings- en begeleidingsinfrastructuur. Het stelt mentoren, schoolopleiders en eventueel een bovenschools coördinator aan, en richt kernteams in waarin minimaal een schoolopleider (vanuit het bestuur) en een instituutsopleider (vanuit de Pabo) deelnemen. De inzet en facilitering van deze functies vindt plaats conform de afspraken in het opleidingsplan. Voor besturen in de schil worden hierover maatwerkafspraken gemaakt, inclusief een financiële bijdrage naar rato van het aantal studenten afhankelijk van de geleverde inzet (schoolopleider, bovenschools coördinator).
- Het bestuur levert een bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het werkplekcurriculum.
- Samen opleiden maakt onderdeel uit van het HR-beleid van het bestuur; in de gesprekscyclus wordt aandacht besteedt aan de rollen binnen de opleidingsschool.

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 het bestuur en de schooldirecteur en rapporteren hierover aan het programmamanagement. Tevens vullen opleidingsscholen eens per drie jaar de scan in op basis van onderstaande kwaliteitscriteria. Hierover gaat de bovenschools coördinator in gesprek en rapporteert daarover aan de programmaleiding.

Opleidingsscholen dienen minimaal onder het basisarrangement (van de onderwijsinspectie) te vallen en daarnaast te voldoen aan onderstaande criteria:

- Binnen het team is draagvlak voor deelname aan het partnerschap OZWH. De MR stemt in met Samen Opleiden binnen dit partnerschap.
- Deelname aan de opleidingsschool wordt periodiek in overleggen met het team besproken en vastgelegd. De MR wordt periodiek geïnformeerd over het aantal opgeleide studenten en de wijze waarop de school voldoet aan de afspraken binnen het partnerschap.
- De school onderschrijft de visie en ambities van OZWH.
- Scholen werken actief aan een rijke leeromgeving (zoals beschreven in het opleidingsplan) 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 daarnaartoe.
- Een deelnemende school faciliteert de mentoren minimaal volgens de gemaakte faciliteringsafspraken zoals beschreven in het opleidingsplan (36 uur per jaar per mentor). Scholen nemen deze afspraken op in hun werkverdelingsplan.
- Samen Opleiden maakt onderdeel uit van het schoolplan/ jaarplan.
- Samen Opleiden is ingebed in de organisatie van de school: in de gesprekscyclus wordt aandacht besteed aan de rollen binnen de opleidingsschool.
- Studenten worden gezien als toekomstige collega's en krijgen de mogelijkheid om deel te nemen aan overlegstructuren en werkgroepen binnen de school. Dit gebeurt met name in de latere jaren van de opleiding en verschilt per 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 en ziet erop toe dat de samenwerkingsafspraken worden nageleefd.
- 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. In elk geval dienen een instituutscoördinator en voldoende instituutsopleiders aanwezig te zijn.
- De opleiding levert een bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het werkplekcurriculum.
- 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

Bevoegd gezag	Naam vestiging	Gemeente
BOOR Rotterdam	Prisma	Rotterdam
BOOR Rotterdam	Harbour IBSR	Rotterdam
BOOR Rotterdam	Globe	Rotterdam
De Haagse Scholen	Eerste Nederlandse Buitenschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Prinses Catharina-Amaliaschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Kleine Keizer	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Basisschool Archipel	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Dalton KC Helen Parkhurst	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Spoorzoeker	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Obs Dr Willem Drees	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Basisschool Valkenbos Montessori-School	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Basisschool Bohemen Kijkduin	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Benoordenhout	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Baanbreker	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	P.C. Hooft-School	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Startpunt International	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Galvani-School	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Maria Montessorischool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Basisschool Anne Frank	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Zonnebloem	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Annie MG Schmidtschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Klimop	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Kameleon	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Openbare Basisschool Max Velthuijs	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Openbare basisschool Houtwijk	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Houtrustschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Openbare Basisschool De Gelderlandschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Drentse Hoek	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Van Ostadeschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Erasmusschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Openbare Basisschool Prins Willem Alexander	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Springbok International	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Kleine Wereld	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De La Reyschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Het Volle Leven	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Jan Ligthartschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Wissel	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Het Galjoen	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Tweemaster	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Basisschool De Voorsprong	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Vlierboom	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Leeuwerikhoeve	's-Gravenhage

De Haagse Scholen	Prinses Marijkeschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Zuidwalschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Insp W P Blokpoelschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	School voor Speciaal Basisonderwijs De Bonte Vlinder	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	School voor Speciaal Basisonderwijs De Haagse Beek	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Insp S De Vriesschool	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	School voor Speciaal Basisonderwijs P H Schreuder	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Piramide	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	De Strandwacht, school verbonden aan het Pedologisch Instituut	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	School Verbonden aan het Pedologisch Instituut	Delft
De Haagse Scholen	De Vijver	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Openbare Dalton Basisschool Waterland	's-Gravenhage
De Haagse Scholen	Openbare Basisschool De Notenkraker	's-Gravenhage
Librijn	Basisschool 't Prisma	Rijswijk (ZH.)
Librijn	Basisschool Steenvoorde	Rijswijk (ZH.)
Librijn	Wethouder Brederodeschool	Rijswijk (ZH.)
Librijn	Parkschool	Delft
Librijn	Nicolaas Beets	Rijswijk (ZH.)
Librijn	Montessori Parkijk	Rijswijk (ZH.)
Librijn	Freinetschool Parkrijk	Rijswijk (ZH.)
Librijn	De Schatkaart	Delft
Librijn	Montessori Jan Vermeer	Delft
Librijn	Freinetschool Delft	Delft
Librijn	IKC De Eglantier Voorhof	Delft
Librijn	Montessorischool De Delftse Tuin	Delft
Librijn	Basisschool SpringWijs	Delft
Librijn	Daltonschool De Eglantier Buiten	Delft
Librijn	School voor Speciaal Basisonderwijs Elsenburg	Rijswijk (ZH.)
Librijn	Basisschool Kronenburgh	Rijswijk (ZH.)
OPOZ	IKC De Gaerde	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Kasteeltuyn	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Vijverburgh	Zoetermeer
OPOZ	Het Zwanenbos	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Piramide	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Watersnip	Zoetermeer
OPOZ	IKC Het Plankier	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Tjalk	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Springplank	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Baanbreker	Zoetermeer
OPOZ	SBO De Vuurtoren	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Saffier	Zoetermeer
OPOZ	IKC DaVinci	Zoetermeer
OPOZ	IKC de Edelsteen	Zoetermeer

OPOZ	IKC de Triangel	Zoetermeer
OPOZ	IKC Klimboom	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Waterlelie	Zoetermeer
OPOZ	IKC De Trinoom	Zoetermeer
OPOZ	IKC Florence Nightingale	Zoetermeer
Scholengroep Holland	Basisschool Omnia	Pijnacker-Nootdorp
Scholengroep Holland	De Tweemaster	Pijnacker-Nootdorp
Scholengroep Holland	De Bonte Tol	Pijnacker-Nootdorp
Scholengroep Holland	Meander	Pijnacker-Nootdorp
Stichting Lucas Onderwijs	Basisschool 't Palet	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	IC Basisschool Statenkwartier	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	KC Koos Meinderts	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	Nutsbasisschool Laan van Poot	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	Nutsbasisschool M.M. Boldingh	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	Nutsbasisschool Morgenstond	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	Nutsbasisschool Woonstede	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	Nutsbasisschool Zorgvliet	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	Paschalisschool	's-Gravenhage
Stichting Lucas Onderwijs	Rooms Katholieke Basisschool De Fontein	's-Gravenhage
West Openbaar Onderwijs	De Schutse	Midden-Delfland
West Openbaar Onderwijs	Basisschool Het Galjoen	Midden-Delfland
West Openbaar Onderwijs	Openbare Basisschool De Vlieten	Westland
West Openbaar Onderwijs	Willemsschool	Westland
West Openbaar Onderwijs	Basisschool De Kijckert	Westland
West Openbaar Onderwijs	Daltonschool Poeldijk	Westland
West Openbaar Onderwijs	Daltonschool Honselersdijk	Westland
West Openbaar Onderwijs	Openbare Basisschool De Driekleur	Westland
West Openbaar Onderwijs	De Hoogvlieger	Westland

Bijlage 2 Profiel mentor[2]

De mentor binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland

De mentor begeleidt de student bij het werkplekleren in de dagelijkse onderwijspraktijk en vormt de eerstelijnsondersteuning op de werkplek. De mentor fungeert als sparringpartner, observeert het leerproces en onderhoudt contact met 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 OZWH (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

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

Taken van de mentor

1. Introduceert de student in de school en groep; bespreekt (werk)afspraken, regels, verwachtingen en schoolcultuur.
2. Verdiept zich via de student in de stageleerlijn, opdrachten, leerdoelen, het persoonlijk ontwikkelplan en stage-eisen.
3. Is aanspreekpunt en klankbord voor de student tijdens de stagedagen en biedt ook ruimte voor oefening en eigen ontwikkeling binnen de dagelijkse praktijk.
4. Voert dagelijks begeleidingsgesprekken (passend bij leerfase en ondersteuningsbehoefte) en legt expliciet de link tussen theorie en praktijk.
5. Observeert lessen van de student, registreert bevindingen en geeft systematisch feedback op voorbereiding en uitvoering, inclusief het stimuleren van collegiale feedback.
6. Volgt de ontwikkeling van de student actief, signaleert leervragen, knelpunten of stagnatie en stimuleert reflectie en zelfregie in het leerproces.
7. Informeert het kernteam tijdig over voortgang en knelpunten, en adviseert over het functioneren van de student t.b.v. de beoordeling.
8. Draagt bij aan evaluatieactiviteiten binnen OZWH en motiveert studenten om hetzelfde te doen.
9. Neemt deel aan professionalisering binnen het kader van Samen Opleiden.

[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' en de Academische basisschool Utrecht – Amersfoort (zie: www.platformsamenopleiden.nl) en de Haagse Opleidingsschool.

Bijlage 3 Profiel schoolopleider[3]

De schoolopleider binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland
De schoolopleider is 'algemeen begeleider en opleider' van een groep studenten op één of meerdere basisscholen. Samen met de instituutsopleider en studenten vormt hij of zij een kernteam. Dit team is gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werkplekleren, de begeleiding en beoordeling van studenten, conform de visie van OZWH. De schoolopleider is aanspreekpunt voor mentoren en directie en draagt bij aan het creëren van draagvlak voor samen opleiden binnen de school. De schoolopleider stemt af met de schoolleiding, mentoren en instituutsopleider en informeert de bovenschools coördinator over de voortgang. Daarnaast is er afstemming en samenwerking met collega-schoolopleiders binnen OZWH.
Het kernteam organiseert periodiek bijeenkomsten, zoals intervisie. De inhoud sluit aan bij de leer- en ontwikkelvragen van studenten en richt zich onder andere op de verbinding tussen theorie en praktijk, intervisie en stagebegeleiding. Experts uit de school sluiten desgewenst aan.

Schoolopleiders zijn vakbekwaam als leerkracht, bevoegd om les te geven op de school waar zij werken, en hebben een opleiding tot schoolopleider of coaching afgerond, volgen deze of starten hiermee op korte termijn. Zij worden voorgedragen door de bestuurder in overleg met de bovenschoolse coördinator en de opleiding. Bij positief advies van de directeur kunnen leerkrachten eerder als schoolopleider starten.

Kerntaken
De schoolopleider vervult de volgende kerntaken binnen OZWH (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 en zorgt voor randvoorwaarden, zodat zij kunnen deelnemen aan het volledige schoolproces (zoals vergaderingen, excursies, ouderavonden).
2. Fungeert als contactpersoon voor alle zaken rondom samen opleiden en werkplekleren binnen de school/scholen; stemt af met en informeert directeur en mentoren.
3. Draagt actief bij aan draagvlak voor samen opleiden, in nauwe samenwerking met de directeur.
4. Levert een bijdrage aan voorlichting aan aankomend studenten.
5. Begeleidt en leidt studenten op, in samenwerking met de instituutsopleider en de student.
    - Overlegt regelmatig met mentoren en instituutsopleider over de voortgang.
    - Voert begeleidings- en evaluatiegesprekken met (groepen) studenten.
    - Observeert lessen/activiteiten en bespreekt deze met studenten.
    - Organiseert, samen met de instituutsopleider, leerervaringen en kernteambijeenkomsten die studenten ondersteunen bij het uitbreiden van hun handelingsrepertoire; stimuleert hen ook buiten de eigen klas ervaring op te doen.
    - Verbindt studenten desgewenst met specialisten binnen OZWH die kunnen bijdragen aan hun leerproces.
    - Bewaakt de voortgang en onderneemt in overleg met de mentor actie bij belemmeringen.
6. Beoordeelt het praktijkgedeelte van de opleiding in samenwerking met de instituutsopleider.

[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.platformsamenopleiden.nl) en de Haagse Opleidingsschool.

- Informeert zich over het functioneren van studenten.
- Vormt een objectief oordeel op basis van de beoordelingscriteria en procedures van de opleiding.
- Stelt de praktijkbeoordeling op en betrekt het advies van de mentor.
- Voert evaluatie- en beoordelingsgesprekken.

7. Bewaakt de kwaliteit van het werkplekleren in de school.
    - Ondersteunt en stuurt mentoren aan in hun begeleidende rol.
    - Zorgt voor inhoudelijke en organisatorische afstemming met de opleiding.
    - Informeert de bovenschoolse coördinator over de kwaliteit en bespreekt eventuele knelpunten.
    - Draagt bij aan evaluaties binnen OZWH en stimuleert collega's, mentoren en studenten om dit ook te doen.
8. Werkt samen met instituutsopleiders en andere schoolopleiders binnen OZWH.
9. Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten die binnen OZWH worden georganiseerd in het kader van samen opleiden.

Bijlage 4 Profiel instituutsopleider[4]

De instituutsopleider binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland
De instituutsopleider begeleidt studenten vanuit de opleiding en vormt met de schoolopleider en studenten een kernteam. Dit team is gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werkplekleren, de begeleiding en beoordeling, in lijn met de visie van OZWH. Het kernteam organiseert regelmatig bijeenkomsten die aansluiten bij de leer- en ontwikkelvragen van studenten, met aandacht voor theorie-praktijkkoppeling, intervisie en verdieping. Indien nodig sluiten experts aan. Studenten worden gestimuleerd om actief gebruik te maken van hun netwerk in school en opleiding.
De instituutsopleider onderhoudt de afstemming met schoolopleider en fungeert als intermediair tussen school en opleiding. De instituutsopleider is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van het werkplekleren en informeert de instituutscoördinator over de voortgang.

Kerntaken
De instituutsopleider vervult de volgende kerntaken binnen OZWH (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 instituutsopleider:

1. Fungeert als aanspreekpunt namens de opleiding voor het samen opleiden in de school.
    - Draagt zorg voor heldere communicatie over organisatie en inhoud van het werkplekleren.
    - Onderhoudt contact met schoolopleiders en andere betrokkenen binnen de school.
2. Begeleidt en leidt een groep studenten in samenwerking met de schoolopleider.
    - Voert regelmatig overleg over de voortgang van studenten.
    - Voert begeleidings- en evaluatiegesprekken met studenten.
    - Observeert lessen en bespreekt deze met studenten.
    - Organiseert, samen met de schoolopleider, leerervaringen die studenten ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling.
    - Verwijst studenten waar nodig door naar specialisten binnen OZWH.
3. Beoordeelt het praktijkgedeelte van de opleiding in samenwerking met de schoolopleider.
    - Vormt een onafhankelijk en objectief oordeel op basis van beoordelingscriteria.
    - Betrekt input van de schoolopleider en mentor bij het opstellen van de beoordeling.
    - Voert beoordelingsgesprekken met studenten.
4. Bewaakt de kwaliteit van het werkplekleren.
    - Stimuleert afstemming tussen opleiding en school op organisatorisch en inhoudelijk niveau.
    - Ondersteunt schoolopleiders en mentoren bij begeleidingstaken.
    - Signaleert knelpunten in het werkplekleren en bespreekt mogelijke oplossingen met de instituutscoördinator.
    - Draagt bij aan kwaliteitsborging en evaluatie binnen OZWH.
    - Doet voorstellen voor professionalisering waar nodig.
5. Werkt nauw samen met andere instituuts- en schoolopleiders binnen OZWH.
6. Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten die in het kader van samen opleiden worden aangeboden.

[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', de Academische basisschool Utrecht – Amersfoort (zie: www.platformsamenopleiden.nl) en de Haagse Opleidingsschool.

Bijlage 5 Profiel bovenschoolse coördinator[5]

De bovenschools coördinator binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland
De bovenschoolse coördinator is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het samen opleiden binnen het bestuur en geeft inhoudelijke en organisatorische sturing aan het opleidingsteam (schoolopleiders en mentoren). De bovenschoolse coördinator coördineert de stageplaatsing en verzorgt de administratie rondom studenten en begeleiding. De bovenschoolse coördinator werkt in lijn met de visie van OZWH en vervult binnen het bestuur de rol van linking pin tussen scholen, opleiding, bestuur en andere partners. Daarbij is hij of zij vraagbaak en sparringpartner voor bestuurders, directeuren en begeleiders, en stemt regelmatig af met onder andere de programmamanager, instituuts-/stagecoördinator en collega-coördinatoren. De bovenschoolse coördinator organiseert overleg en professionalisering binnen het bestuur en neemt deel aan het overleg van bovenschoolse coördinatoren binnen OZWH, waarin gezamenlijk richting wordt gegeven aan de ontwikkeling van het samen opleiden.

Kerntaken
De bovenschoolse coördinator vervult de volgende kerntaken binnen OZWH (gebaseerd op de adviesnotitie Adviescommissie ADEF, 2013):

- Organiseren / coördineren van het opleiden in de school.

Taken van de bovenschoolse coördinator:

1. Fungeert als aanspreekpunt voor samen opleiden binnen het bestuur en informeert betrokkenen over visie, organisatie en kwaliteitscriteria van OZWH.
2. Creëert draagvlak bij schooldirecteuren, teams, ouders en leerlingen voor het opleiden van studenten.
3. Organiseert en coördineert de stageplaatsing binnen het bestuur, in afstemming met de instituuts-/stagecoördinator, en regelt praktische zaken zoals VOG (binnen sommige opleidingsvarianten regelen studenten dit zelf), inloggegevens en stagecontracten.
4. Beheert de administratie van studenten en begeleidingsgegevens binnen het bestuur.
5. Stuurt schoolopleiders en mentoren inhoudelijk en organisatorisch aan en ondersteunt hen bij begeleiding en beoordeling.
6. Bewaakt de kwaliteit van samen opleiden binnen het bestuur, signaleert knelpunten en neemt in overleg maatregelen ter borging van de kwaliteit.
7. Beoordeelt of scholen binnen het bestuur voldoen aan de kwaliteitscriteria van OZWH en adviseert over plaatsing van studenten.
8. Initieert en organiseert overleg, intervisie en professionaliseringsactiviteiten voor betrokkenen bij samen opleiden binnen het bestuur.
9. Stimuleert deelname aan evaluaties binnen OZWH en draagt bij aan een cultuur van kwaliteitsverbetering.
10. Werkt samen met andere bovenschoolse coördinatoren en de opleiding aan doorontwikkeling van samen opleiden binnen OZWH.
11. Stemt regelmatig af met bestuurder(s), directeuren, collega coördinatoren en de instituuts-/stagecoördinator over uitvoering en doorontwikkeling van samen opleiden in lijn met de OZWH-visie.
12. Volgt relevante (regionale en landelijke) ontwikkelingen op het gebied van samen opleiden en vertaalt deze waar nodig naar het eigen bestuur.

[5] 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.platformsamenopleiden.nl) en de Haagse Opleidingsschool.

Bijlage 6 Profiel stagecoördinator

De stagecoördinator binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland
De stagecoördinator bewaakt de kwaliteit van het samen opleiden binnen de samenwerkende besturen en stuurt het opleidingsteam (instituutsopleiders) inhoudelijk en organisatorisch aan. De stagecoördinator is verantwoordelijk voor het (door)plaatsen van studenten binnen OZWH volgens de afspraken en procedures van de stuurgroep en ondersteunt deze stuurgroep. Bij de ontwikkeling van het samen opleiden werkt de coördinator volgens de visie van OZWH.
Als linking pin onderhoudt de stagecoördinator contact met de besturen, stemt regelmatig af met de programmamanagers en bovenschoolse coördinatoren. Daarnaast is de stagecoördinator vraagbaak en sparringpartner voor de opleidingsmanager, instituutsopleiders en schoolopleiders. De stagecoördinator wordt aangestuurd door de opleidingsmanager, initieert en organiseert overleg met instituutsopleiders en neemt deel aan het overleg met de bovenschoolse coördinatoren.

Kerntaken
De stagecoördinator vervult de volgende kerntaken binnen OZWH (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 aanspreekpunt binnen de opleiding voor het samen opleiden in OZWH en verstrekt hierover informatie aan betrokkenen.
2. Creëert draagvlak onder collega's voor het samen opleiden van studenten.
3. Stuurt het team van instituutsopleiders aan en ondersteunt hen, evenals schoolopleiders, bij begeleiding en beoordeling van studenten.
4. Bewaakt de kwaliteit van het samen opleiden, signaleert knelpunten en neemt in overleg maatregelen ter borging van kwaliteit.
5. Ontwikkelt samen met instituuts- en schoolopleiders het opleidingsprogramma van OZWH, passend bij de visie en het pedagogisch-didactisch concept.
6. Initieert en organiseert overleg, intervisie en professionaliseringsactiviteiten voor instituutsopleiders en andere betrokkenen.
7. Inventariseert het aantal te plaatsen studenten en beschikbare stageplaatsen bij de besturen, en stelt een plaatsingsvoorstel op conform verdeelsleutel en uitgangspunten.
8. Stemt af met instituuts- en bovenschoolse coördinatoren over plaatsing, en monitort de realisatie per bestuur; informeert de programmamanager en stuurgroep bij afwijkingen.
9. Beheert aanmeldingen en gegevens van geplaatste studenten, inclusief data voor subsidiëring en verantwoording richting de subsidieverstrekker.
10. Levert overzichten en administratieve informatie ten behoeve van verantwoording en subsidieaanvragen aan.
11. Evalueert de plaatsingsprocedure en formats, stelt deze indien nodig bij in overleg met opleidingen en besturen.
12. Adviseert de stuurgroep over plaatsing en andere zaken rondom het samen opleiden.
13. Stimuleert deelname aan evaluaties binnen OZWH en levert hier actief een bijdrage aan.
14. Werkt samen met bovenschoolse coördinatoren en andere betrokkenen aan de doorontwikkeling van het samen opleiden.
15. Stemt regelmatig af met het opleidingsmanagement, de programmamanager en de bovenschoolse coördinatoren over uitvoering en ontwikkeling van het samen opleiden in lijn met de OZWH-visie.

16. Volgt relevante ontwikkelingen op het gebied van samen opleiden en vertaalt deze naar de eigen context.

Bijlage 7 Profiel programmamanager[6]

De programmamanager binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland
De programmamanager is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van OZWH, 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
Leiding en coördinatie:

1. Fungeert als eerste aanspreekpunt en linking pin voor de stuurgroep en andere gremia binnen OZWH.
2. Adviseert de stuurgroep over procesmatige en inhoudelijke besluiten rond de opleidingsschool.
3. Stemt regelmatig af met de instituutscoördinator, bovenschoolse coördinatoren en regionale stakeholders 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, uitvoering en het onderhoud van het gemeenschappelijk opleidingsprogramma.
5. Zorgt voor de benodigde randvoorwaarden binnen besturen en opleidingen, zoals facilitering en professionalisering.
6. Stelt in afstemming met de stuurgroep meerjarenbeleidsplannen, jaarplannen en begrotingen op en bewaakt de realisatie hiervan.

Overleg en vertegenwoordiging:

7. Neemt deel aan de stuurgroepvergaderingen als ambtelijk secretaris (geen lid).
8. Coördineert de beleidsgroep en werkgroepen, verzorgt agenda en verslaglegging.
9. Neemt deel aan relevante externe overleggen.

Ontwikkeling:

10. Stuurt de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van OZWH aan.
11. Ontwikkelt beleidsdocumenten, procedures en instrumenten in samenwerking met de voorbereidingsgroepen, beleidsgroep en stuurgroep.
12. Bevordert eenheid en verbondenheid binnen OZWH.

Communicatie:

13. Verantwoordelijk voor communicatie-uitingen op Opleidingsschool-niveau, zoals website, PR- en voorlichtingsmateriaal.

Monitoring en verantwoording:

14. Coördineert de (financiële) administratie in samenwerking met de penvoerder (Pabo) en bewaakt tijdigheid en kwaliteit.
15. Monitort de kwaliteit van de opleidingspartners, signaleert knelpunten en stuurt waar nodig bij.
16. Legt namens de samenwerkende partijen verantwoording af aan subsidieverstrekkers en rapporteert aan beleidsgroep en stuurgroep.

[6] 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.