



opleidingschool
DELFLANDEN WESTLAND

ODW-standaard

Vastgesteld door ODW
stuurgroep op 13 juni 2024

Inhoud

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Inleiding | 6 |
| 1.1 | Leeswijzer | 6 |
| 1.2 | Veel gebruikte begrippen | 7 |
| 2 | Samen Opleiden en Professionaliseren | 9 |
| 2.1 | Vier waarborgen | 10 |
| 2.1.1 | Lerende leraar | 10 |
| 2.1.2 | De leeromgeving..... | 10 |
| 2.1.3 | De organisatie | 10 |
| 2.1.4 | Kwaliteitscultuur..... | 10 |
| 2.2 | Het partnerschap ODW | 10 |
| 2.3 | Beoordelingsgerichte en ontwikkelingsgerichte peer review | 11 |
| 3 | Waarborg 1: De lerende leraar | 13 |
| 3.1 | Ons beroepsbeeld | 13 |
| 3.2 | Onze kernwaarden | 13 |
| 3.2.1 | Vakmanschap..... | 14 |
| 3.2.2 | Professionele nieuwsgierigheid..... | 14 |
| 3.2.3 | Bevlogenheid..... | 14 |
| 3.3 | Visie op de lerende leraar | 14 |
| 3.4 | Visie op opleiden | 15 |
| 3.5 | Visie op samen opleiden..... | 15 |
| 4 | Waarborg 2: De leeromgeving | 17 |
| 4.1 | Rijkheid van de regio | 17 |
| 4.2 | Samenspel van alle betrokkenen en het gezamenlijk opleidingsprogramma..... | 17 |
| 4.3 | Drie pijlers van het gezamenlijke curriculum en drie soorten begeleiding..... | 18 |
| 4.3.1 | Wegwijsbegeleiding | 19 |
| 4.3.2 | Leerbegeleiding | 19 |
| 4.3.3 | Werkbegeleiding..... | 19 |
| 4.3.4 | De pijler werkplekleren..... | 21 |
| 4.3.5 | Aanvullende instrumenten voor het werkplekleren | 24 |
| 4.3.6 | De pijler driehoeksgesprekken..... | 28 |
| 4.3.7 | De pijler transferdagen..... | 31 |
| 4.4 | Didactisch model | 36 |
| 4.5 | Systeem van feedback en beoordeling | 36 |
| 4.6 | In- en doorstroombeleid..... | 36 |

| | | |
|-----------|---|----|
| 4.6.1 | Werving | 37 |
| 4.6.2 | Instroom en doorstroom..... | 37 |
| 4.7 | Leren en werken..... | 40 |
| 5 | Waarborg 3: Organisatie | 41 |
| 5.1 | Organisatiestructuur partnerschap..... | 41 |
| 5.1.1 | Stuurgroep..... | 41 |
| 5.1.2 | Kernteam | 41 |
| 5.1.3 | Werkgroepen | 41 |
| 5.2 | Begeleidingsstructuur partnerschap..... | 42 |
| 5.3 | Professionaliseringsstructuur partnerschap | 42 |
| 5.4 | Professionaliseringsprogramma | 42 |
| 5.4.1 | Inbedding in het hrm-beleid van de schoolbesturen | 43 |
| 5.4.2 | Visie op professionalisering in de opleidingsschool..... | 43 |
| 5.4.3 | Relatie met het opleidingsprogramma..... | 44 |
| 5.4.4 | Professionalisering van de betrokkenen | 44 |
| 5.4.5 | Professionaliseringsactiviteiten ODW | 45 |
| 5.5 | Regio en relaties..... | 49 |
| 5.5.1 | Onderwijsregio..... | 49 |
| 5.5.2 | Programmaleidersoverleg Hogeschool Rotterdam..... | 49 |
| 5.5.3 | Platform Samen Opleiden..... | 49 |
| 5.6.4 | Synergie Haaglanden | 50 |
| 6 | Waarborg 4: Kwaliteit van ODW..... | 51 |
| 6.1 | Inleiding | 51 |
| 6.2 | Visie op kwaliteit van de opleidingsschool | 51 |
| 6.3 | Kwaliteitscultuur..... | 52 |
| 6.4 | Kwaliteitscriteria..... | 52 |
| 6.5 | Aanpak | 53 |
| 6.6 | Instrumenten voor kwaliteitsonderzoek..... | 55 |
| 7 | Informatievoorziening..... | 64 |
| Bijlage 1 | Samenwerkingsovereenkomst Opleidingsschool Delft-Westland | 65 |
| Bijlage 2 | ID-kaart partnerschap | 76 |
| Bijlage 3 | Profiel van de ODW-scholen..... | 78 |
| | Christelijk Lyceum Delft..... | 78 |
| | Interconfessionele Scholengroep Westland, ISW..... | 79 |
| | Lucas Onderwijs VO Delflanden | 81 |
| Bijlage 4 | Concretisering kernwaarden ODW..... | 85 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Bijlage 5 | Begeleidingsmomenten in de driehoek | 87 |
| | Wat is een driehoeksgesprek | 87 |
| | Tijdspad van de begeleidingsmoment 'In de driehoek' | 87 |
| | | 88 |
| | ICLON | 89 |
| | Tijdslijn | 90 |
| | TU Delft - SEC..... | 91 |
| | Tijdslijn | 92 |
| | Hogeschool Rotterdam..... | 95 |
| | Tijdslijn | 96 |
| Bijlage 6 | In- en doorstroombeleid | 97 |
| | Hogeschool Rotterdam..... | 97 |
| | N1 voltijd..... | 97 |
| | N2 voltijd..... | 97 |
| | N3 voltijd..... | 97 |
| | N4 voltijd..... | 98 |
| | Na afronding opleiding HR | 98 |
| | N1 deeltijd..... | 98 |
| | N2 deeltijd..... | 99 |
| | N3 N4 deeltijd | 99 |
| | WO-docenten in opleiding | 99 |
| | ICLON | 99 |
| | Docenten in opleiding zonder aanstelling | 99 |
| | TU Sec | 100 |
| | Docenten in opleiding zonder aanstelling | 100 |
| | Deeltijd & Zij-instroom met aanstelling..... | 101 |
| Bijlage 7 | Voorbeeld transferdag N1 | 102 |
| Bijlage 8 | Voorbeeld transferdag N2/3/4/WO | 103 |
| Bijlage 9 | Functieprofielen en taakbeschrijvingen | 106 |
| | Werkplekbegeleiders | 106 |
| | Schoolopleiders..... | 107 |
| | Schoolcoördinatoren..... | 109 |
| | Programmamanager..... | 110 |
| | Schoolleiding..... | 112 |
| | Instituutsopleiders | 113 |
| | Opleidingscoördinator..... | 114 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Bijlage 10 | Afspraken facilitering..... | 116 |
| Bijlage 11 | Overzicht type stages binnen Opleidingsscholen Hogeschool Rotterdam .. | 117 |

1 Inleiding

Jaarlijks verzorgt het partnerschap Opleidingsschool Delflanden Westland (ODW) de opleiding van 165 docenten in opleiding. Dit zijn fulltime studenten, collega's die in opleiding zijn voor een extra bevoegdheid, zij-instromers, studerende in deeltijd die leren en werken (soms buiten het onderwijs) combineren. Zij komen bij de scholen voor voortgezet onderwijs binnen vanuit de hbo en wo lerarenopleidingen.

ODW is een groot samenwerkingsverband, een partnerschap, waarin vele professionals een bijdrage leveren aan het goed en gedegen opleiden van leraren. Hoe wij samenwerken, wat we doen, wanneer we iets doen, wie betrokken zijn en wat onze gezamenlijke opdracht is, staat beschreven in deze ODW-standaard.

De ODW-standaard is het digitale handboek van Opleidingsschool Delflanden Westland. Dit handboek is een dynamisch naslagwerk. Het wordt halfjaarlijks geüpdatet en alles wat je wilt en moet weten is in de standaard of via de standaard te vinden.

1.1 Leeswijzer

Het advies is om in de inhoudsopgave het onderwerp te zoeken waarover u meer wilt weten. Ieder deel is zo geschreven dat het op zichzelf voldoende informatie geeft. Daar waar mogelijk en nodig is, wordt verwezen naar andere documenten, ontwikkelingen, relaties, platforms en websites.

Dit handboek geeft in hoofdstuk 2 algemene informatie over Samen Opleiden. Verdieping is te vinden in het [kwaliteitskader & peer review](#), de samenwerkingsovereenkomst en het reglement ODW en het ID van het partnerschap (alle te vinden als bijlage).

De vier waarborgen werken wij uit in de hoofdstukken 3 tot en met 6.

In hoofdstuk 3 zijn ons beroepsbeeld, de visie op de lerende leraar, de visie op het opleiden en de visie op samen opleiden uitgewerkt. Deze visies zijn belangrijk want ze geven richting aan het gezamenlijke opleidingsprogramma, professionalisering van opleiders en het systeem van kwaliteitszorg.

Hoofdstuk 4 gaat over de leeromgeving en omvat onder andere het opleidingsprogramma. Hierin staat hoe wij opleiden, begeleiden en beoordelen. Hoofdstuk 4 is een belangrijk hoofdstuk voor schoolopleiders, werkplekbegeleiders, instituutopleiders en schoolcoördinatoren.

De organisatiestructuur van onze opleiding beschrijven wij in hoofdstuk 5. Meer informatie over de verschillende functies, rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn hier te vinden. Het partnerschap is een samenwerkingsverband waarin we de faciliteiten voor de verschillende uitvoerders hebben geborgd. De professionalisering van de, bij de uitvoering van het ODW-beleid, betrokkenen is hier terug te vinden in het professionaliseringsprogramma.

In hoofdstuk 6 laten wij zien hoe we werken aan de kwaliteit binnen onze Opleidingsschool. We hebben het dan over de kwaliteit van het begeleidings- en opleidingsaanbod voor de

docenten in opleiding, de kwaliteit van de samenwerking en last but not least de kwaliteit van de leerwerkplekken.

Het 7^e hoofdstuk geeft inzicht in de manier waarop wij informatie over de Opleidingsschool beschikbaar stellen. In 11 bijlagen is verdiepende en aanvullende informatie te vinden.

Het jaarplan met daarin de doelen voor het schooljaar 2024 – 2025, het jaar waarin wij beoordeeld worden op de basiskwaliteit, is een apart document dat te vinden is op de website <https://opleidingsschool-odw.nl/>

1.2 Veel gebruikte begrippen

| | |
|--|---|
| Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) | In een partnerschap Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor leraren te realiseren. |
| Opleidingsschool | Werknaam van het partnerschap. Samen Opleiden & Professionaliseren wordt ook de Opleidingsschool genoemd. Niet te verwarren met een vo-school die deel uitmaakt van het partnerschap en waar leraren opgeleid worden volgens het beleid van het partnerschap. |
| Partnerschap | Het samenwerkingsverband van ISW, Lucas VO Delflanden, SCO Delft, Hogeschool Rotterdam IvL, Universiteit Delft SEC en Universiteit Leiden ICLON. |
| ODW | Opleidingsschool Delflanden Westland Apsirant partnerschap SO&P Registratienummer: ODW OS-2021-C-006 |
| Lerende leraren | Begrip dat in de formele documenten gebruikt wordt door het Platform Samen Opleiden, Dus-i en OCW. Wij hanteren de term docenten in opleiding. |
| Docenten in opleiding | Leraren die in opleiding zijn voor een bevoegdheid in het voortgezet onderwijs: <ol style="list-style-type: none">1. Hbo-studenten van de fulltime opleiding,2. zij-instromers,3. hbo-studenten van de deeltijd opleiding (evt. met aanstelling aan de school),4. wo-master studenten,5. wo-minor studenten,6. leraren die een extra bevoegdheid willen halen,7. teamleden met een andere functie die willen doorstromen naar leraar. |
| Student | Eerstejaars voltijdstudent van de Hogeschool Rotterdam. Deze specifieke groep wordt in dit handboek op enkele plaatsen aangeduid met het woord student. Deze student is ook een docent in opleiding. |

| | |
|------------------------------|---|
| Aankomende leraren | Mensen die nog niet bevoegd zijn als leraar voortgezet onderwijs (VO) en dat wel willen worden, die zich ingeschreven hebben voor een opleiding of voornemens zijn dat te doen. |
| Opleiders | werkplekbegeleiders (WPB), schoolopleiders (SO), instituuopleiders (IO), instituucoördinatoren (IC), schoolcoördinatoren (SC), begeleiders op school (BOS) |
| School, opleidingslocatie | Een school voor voortgezet onderwijs die deel uit maakt van het partnerschap en waar leraren opgeleid worden volgens het beleid van het partnerschap. |
| Alle betrokkenen | Iedereen die een functie, rol of taak heeft in het partnerschap Opleidingsschool Delfland Westland. Dit zijn de professionals van de scholen, de bovenscholse organisaties, de opleidingsinstituten. |
| Opleidingsinstituten | De opleidingen tot leraar voor het voortgezet onderwijs: Hogeschool Rotterdam IvL, Universiteit Delft SEC en Universiteit Leiden ICLON. |
| Hij, hem, zijn | We gebruiken in dit handboek steeds de mannelijke vorm. De laatste jaren is in onze maatschappij het besef gegroeid dat er meer genderidentiteiten zijn dan alleen vrouwen en mannen. De keuze voor de mannelijke vormen komt voort uit leesbaarheid en drukt niet uit dat enkel mannen worden bedoeld. |

2 Samen Opleiden en Professionaliseren

De meest bepalende factor voor de kwaliteit van het onderwijs is de bekwaamheid van leraren. Aandacht voor de manier waarop leraren hun taken uitvoeren en voor hun groei om kwaliteit te realiseren is daarom van groot belang. De ontwikkeling van leraren start in de lerarenopleiding en loopt door gedurende de loopbaan als leraar. Een bevoegdheid is dan ook geen eindpunt, maar een markeringspunt in die professionele ontwikkeling.

In partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren werken scholen, schoolbesturen en opleidingsinstituten samen aan het opleiden en professionaliseren van (aankomende) leraren. Zij ondersteunen de ontwikkeling van leraren door gezamenlijk een krachtige en rijke leeromgeving te creëren waarin leraren optimaal worden voorbereid op en ondersteund in (de start van) hun loopbaan. In het partnerschap is geen onderscheid meer tussen de theorie van het opleidingsinstituut en de praktijk in de school, er is sprake van één opleidingsprogramma waarin alle partners volledig verantwoordelijk zijn.

Door intensief samen te werken ervaren docenten in opleiding hun opleiding en de praktijk in de school als één samenhangend geheel. Zij leren niet alleen les te geven maar ook onderdeel te zijn van een schoolteam. Ze ontwikkelen een brede blik op het beroep, doordat zij kennis maken met alle aspecten van het werk, met verschillende doelgroepen leerlingen en onderwijssoorten. Het onderscheid tussen theorie van het opleidingsinstituut en praktijk van de school verdwijnt, doordat zij direct in de praktijk zien en ervaren wat zij op het instituut horen en leren.

Binnen de scholen vinden twee primaire processen plaats: het opleiden van leerlingen én het opleiden van leraren. Het ene proces kan niet zonder het andere proces, beide zijn voor de school van wezenlijk belang. Door de processen samen te brengen kunnen docenten in opleiding al snel een goede bijdrage leveren aan de schoolorganisatie en het onderwijs én leveren de leerlingen een bijdrage aan het leren van de docenten in opleiding. De scholen kunnen de verantwoordelijkheid voor beide processen dragen omdat zij ingebed zijn in de Opleidingsschool. Opleidingsscholen zijn lerende organisaties, waarin niet alleen leerlingen en docenten in opleiding leren, maar ook bevoegde leraren, schoolleiders, schoolopleiders, werkplekbegeleiders en andere professionals. Iedereen in de school is mede-opleider van nieuwe collega's, naast hun rol als opleider van leerlingen. Iedereen leert van elkaar om samen goed onderwijs te geven.

Het opleiden van leraren vraagt om bewustzijn bij de opleiders. De opleiders van de opleidingsinstituten en van de scholen hebben hun eigen expertise en kwaliteiten. Die zetten zij gericht in, in aanvulling op elkaar. Samen zorgen zij voor een krachtige en rijke leeromgeving waarin docenten in opleiding optimaal worden voorbereid op en ondersteund in (de start van) hun loopbaan.

Doordat een deel van de opleiding plaats vindt in de school is het programma van de lerarenopleiding veranderd. De lerarenopleiding heeft de opleiding deels naar de praktijk verlegd. Om de verantwoordelijkheid te nemen die bij accreditatie van de opleiding hoort, stelt het opleidingsinstituut eisen aan de opleiders en het programma dat in de scholen uitgevoerd wordt. Hierbij is het partnerschap van meerwaarde; samen nemen het opleidingsinstituut en

scholen de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleiding tot leraar. Een lerende Opleidingsschool is een voorwaarde hiervoor.

2.1 Vier waarborgen

De kwaliteit van partnerschappen wordt geborgd op basis van het landelijk Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie. Het kwaliteitskader beschrijft vier waarborgen die een centrale rol spelen bij de ontwikkeling en evaluatie van partnerschappen. Deze vier waarborgen zijn de kapstok voor het beleid van ODW en daarom bouwen we de ODW-standaard daarop.



2.1.1 Lerende leraar

Het partnerschap heeft een gezamenlijk en gedragen beeld van het beroep van leraar en heeft dat vertaald in een visie op het leren en opleiden van leraren.

2.1.2 De leeromgeving

Het partnerschap heeft op basis van de visie op het leren van de leraar, een samenhangende en consistente leeromgeving gerealiseerd. Deze leeromgeving ondersteunt docenten in opleiding in hun leer- en ontwikkelproces als professional. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, verbinding tussen theorie en praktijk en samenhang en verbinding tussen het leren op het opleidingsinstituut en op de werkplek.

2.1.3 De organisatie

Het partnerschap heeft de verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur. We maken onderscheid tussen de begeleidingsstructuur in de school en de organisatiestructuur van het partnerschap. In beide structuren zijn de opleidings- en begeleidingstaken toebedeeld aan professionals, deze taken maken deel uit van het personeelsbeleid. De structuur is een adequate basis voor het realiseren van de gezamenlijke visie en de daarmee samenhangende leeromgeving.

2.1.4 Kwaliteitscultuur

Bij een kwaliteitscultuur wordt vanuit een gedeelde visie in een open dialoog met alle actoren gewerkt aan zicht hebben op kwaliteit én de verbetering daarvan binnen het partnerschap. Uitgangspunt bij het creëren van een kwaliteitscultuur is dat het partnerschap 'het goede (zoals geformuleerd bij waarborg 1, 2 en 3) concreet uitvoert en daarin goed wil zijn'.

2.2 Het partnerschap ODW

Binnen een opleidingsschool werken lerarenopleidingen en scholen nauw samen om docenten in opleiding voor te bereiden op de onderwijspraktijk. Samen vormen zij partnerschappen waarbinnen docenten in opleiding voor een groot deel in de school worden opgeleid tot leraar. Het partnerschap ODW is een samenwerking van zes partners¹:

¹ De Samenwerkingsovereenkomst en het reglement zijn als **bijlage 1** opgenomen. Het formele partnerschap ID is opgenomen als **bijlage 2**. In **bijlage 3** is een profiel van alle VO scholen te vinden.

De schoolbesturen:

1. Christelijk Lyceum Delft (SCO Delft),
2. Lucas Onderwijs VO Delflanden,
3. Interconfessionele Scholengroep Westland (ISW).

De opleidingsinstituten:

1. Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen (IvL),
2. Technische Universiteit Delft, Faculteit TNW, MSc Science Education and Communication (SEC),
3. Universiteit van Leiden, Interfacultair Centrum voor Lerarenopleiding, Onderwijsontwikkeling en Nascholing (ICLON)

Onderstaande scholen voor voortgezet onderwijs zijn opleidingslocaties.²

SCO Delft:

CLD Hof van Delft
CLD Molenhuispad
SC Delfland

Lucas Onderwijs VO Delflanden

Motion Beweeg College
Picasso lyceum
Praktijkcollege Zoetermeer
Stanislas Beweeg-vmbo/mavo
Stanislascollege Westplantsoen
Stanislas Pijnacker
Stanislas Dalton Delft
Stanislas Praktijkonderwijs
Stanislas vmbo/mavo Delft
International School Delft

Interconfessionele Scholengroep Westland

ISW Gasthuislaan
ISW Hoogeland
ISW Irenestraat
ISW Sweelincklaan
ISW Westland Vakcollege
ISW Westland Praktijkcollege

De partners nemen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleiding en professionalisering van hun opleiders, zowel op het opleidingsinstituut als op de opleidingslocaties.

2.3 Beoordelingsgerichte en ontwikkelingsgerichte peer review³

Aspirant-partnerschappen nemen vier jaar na de toekenning van de aspirantstatus deel aan een beoordelingsgerichte peer review, georganiseerd vanuit DUS-I (voor ODW in het voorjaar van 2025). Voor deze review levert het aspirant-partnerschap een dossier aan (januari 2025)

² In bijlage 2 is van iedere school een korte omschrijving te vinden.

³ Meer informatie over de peer review is te vinden op [dossier kwaliteitskader en peer review](#).

waarover een gesprek gevoerd wordt met een panel van drie experts Samen Opleiden & Professionaliseren uit de 'Commissie beoordelingsgerichte peer review'. Het panel beoordeelt op basis van het dossier en het gesprek of het aspirant-partnerschap de basiskwaliteit gerealiseerd heeft zoals deze is beschreven in het Kwaliteitskader 'Samen Opleiden & Inductie'.

Basiskwaliteit wordt aangetoond aan de hand van de in § 2.1 beschreven vier waarborgen. Het partnerschap laat zien welke activiteiten uitgevoerd worden, wat de kwaliteit daarvan is en hoe ze samenhangen met elkaar en de waarborgen. Samen maken deze waarborgen dat het partnerschap het leren van docenten in opleiding systematisch vormgeeft. Per waarborg zijn elementen benoemd die voor het Samen Opleiden minimaal zichtbaar moeten zijn. Als de basiskwaliteit aangetoond en positief beoordeeld wordt dan volgt definitieve toetreding tot de regeling Tegemoetkoming Kosten Opleidingsschool en krijgt het partnerschap de status van 'erkend partnerschap'.

Erkende partnerschappen Samen Opleiden voeren elke zes jaar een ontwikkelingsgerichte peer review uit aan de hand van de waarborgen uit het Kwaliteitskader 'Samen Opleiden & Inductie'. Dit is een voorwaarde voor subsidietoekenning conform de regeling. Het systeem van peer review komt voort uit het perspectief van gezamenlijke verantwoordelijkheid van scholen, schoolbesturen en opleidingen voor kwaliteitsontwikkeling van de partnerschappen.

ODW is momenteel een aspirant-partnerschap en krijgt in 2025 een beoordelingsgerichte peer review. De opleidingsschool wil zich graag doorontwikkelen tot een erkend partnerschap, ofwel: tot een partnerschap dat basiskwaliteit realiseert op de vier waarborgen van het kwaliteitskader 'Samen Opleiden & Inductie'. De uitgewerkte waarborgen vindt u in hoofdstuk 3 t/m 6.

3 Waarborg 1: De lerende leraar

3.1 Ons beroepsbeeld

Bevlogen vakmensen met een professionele nieuwsgierigheid.

Binnen ODW leiden we samen leraren op die net als hun ervaren collega's bevlogen zijn voor het leren van de leerlingen en zichzelf, die vakinhoudelijk, didactisch en pedagogisch sterke vakmensen zijn en die nieuwsgierig blijven naar hun eigen ontwikkeling en naar die van de ander. Het beroep leraar is altijd gericht op groei van de ander en van jezelf.

Studenten, zij-instromers, startende leraren en doorgewinterde professionals (onder)houden een mentale flexibiliteit en blijven zich ontplooiën in hun vak, in het ontwikkelen van onderwijs, in het ondersteunen van en zorgen voor leerlingen. Iedereen leert altijd.

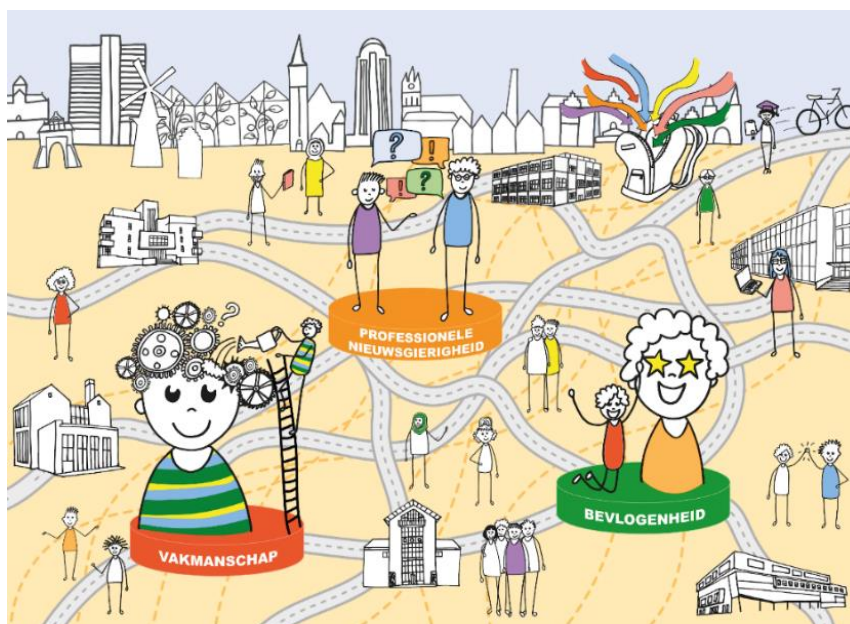
Binnen het opleiden van leerlingen heeft de (toekomstig) leraar drie taken:

- Ondersteunen van de ontwikkeling van leerlingen
- Ontwerpen, organiseren en uitvoeren van het onderwijs
- Ondersteunen van en samenwerken met collega's

Het beroepsbeeld wordt hieronder verder uitgewerkt in de kernwaarden van ODW. De kernwaarden hebben de schoolleiders vertaald naar concrete handelingen en zichtbare gedragingen. Deze concretisering is opgenomen in bijlage 4.

3.2 Onze kernwaarden

De partners van ODW hebben elkaar gevonden in Samen Opleiden & Professionaliseren vanuit drie kernwaarden: vakmanschap, professionele nieuwsgierigheid, bevlogenheid. De kernwaarden vertegenwoordigen eigenschappen die leraren nodig hebben om goed onderwijs te verzorgen op een grote diversiteit aan scholen in onze veelzijdige regio.



Figuur 1 Praatplaat 1 Kernwaarden

3.2.1 Vakmanschap



Wij zien het beroep van de leraar als een ambacht; de pedagoog, de vakspecialist en de vakdidacticus. Het vakmanschap vereist kennis en vaardigheden, zelfbewustzijn en zelfvertrouwen. Vakmanschap veronderstelt voortdurend onderhoud en uitbreiding van die kennis en vaardigheden, een kritische houding naar jezelf en je omgeving om het werk, alleen en samen met anderen, iedere dag iets beter te doen.

3.2.2 Professionele nieuwsgierigheid



Een vakbekwame leraar staat open voor vernieuwing en verbetering, zoekt naar manieren om de leerlingen hun leerdoelen optimaal te laten behalen en hen actief te laten leren door het onderwijsprogramma, werkwijzen en methoden aan te passen en te innoveren. Professionele nieuwsgierigheid is een lerende en onderzoekende houding ten dienste van de kwaliteit van het vak, het onderwijs, de school.

3.2.3 Bevlogenheid



Goed voorbeeld doet goed volgen, passie voor leren kan bij leerlingen groeien als zij die passie bij hun leraren ervaren. Leraren zijn in verbinding met de leerlingen, dragen mede zorg voor hun ontwikkeling en groei. Zonder pedagogische relatie geen prestatie. Bevlogen leraren brengen het onderwijs naar een hoger niveau, inspireren hun leerlingen en zetten zich samen met de collega's in voor goed onderwijs en een succesvolle school.

3.3 Visie op de lerende leraar

Om een goede leraar te worden is het opdoen van kennis even belangrijk als het werken in de school met de leerlingen. De docent in opleiding heeft, vanwege de complexiteit van het beroep, baat bij een geleide introductie in het beroep en is daarom vanaf de start van de opleiding veel aanwezig in de school. Samenwerken met ervaren collega's, goede voorbeelden zien, zelf proberen en experimenteren in een veilige leeromgeving. Van meedoen naar zelf ontwikkelen van routines naar het zelf ontwerpen van onderwijs.

Groei in het beroep ontstaat door een fundament te leggen onder het handelen, door ervaringen te analyseren, feedback te ontvangen en theoretische kennis te verbinden aan de praktijk in de school. Hiervoor is interactie met leerlingen en de samenwerking met een ervaren collega onontbeerlijk. De docent in opleiding is eigenaar van de eigen ontwikkeling. Een onderzoekende, actief betrokken, reflectieve en positief kritische houding is essentieel om te leren via een constante wisselwerking tussen theorie en praktijk.

De docent in opleiding wordt een professional, die het eigen onderwijs en dat van de school naar een hoger niveau brengt, door impliciete kennis van zichzelf en van anderen expliciet te maken, door kennis te nemen van vakliteratuur, door te observeren, te analyseren en het handelen aan te passen. Reflectie is een kerncompetentie en belangrijk vaardigheid gedurende de hele opleiding en loopbaan. Het doel voor de docent in opleiding is te komen tot weloverwogen handelen, passend bij de leerlingen en de school.

Geleide introductie in het beroep veronderstelt ook dat de docent in opleiding kennis maakt met het beroep in de breedte. Het lesgeven is de kern van het vak, maar een leraar heeft meer rollen, taken en verplichtingen in de school. Een leraar is ook een werknemer en een collega die een bijdrage levert aan de kwaliteit van het onderwijs en de school.

De docent in opleiding ontdekt zijn persoonlijke en professionele identiteit door in de praktijk te ervaren dat de onderwijsbehoeften van leerlingen divers zijn, dat scholen verschillende onderwijskundige concepten kennen en dat iedere school een eigen dynamiek heeft.

3.4 Visie op opleiden

Opleiden van leraren gaat over het geven van goed onderwijs en over de kwaliteit van jezelf. Om te leren zijn interactie en reflectie belangrijk. Vele opleiders van leraren ondersteunen de docent in opleiding daarbij: instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Zij bieden de docent in opleiding de gelegenheid om theorie en praktijk met elkaar te verbinden en creëren de voorwaarden om tot leren te komen; veiligheid, introductie in de school en in het werk, faciliteiten regelen, draagkracht en veerkracht van de docent in opleiding bewaken.

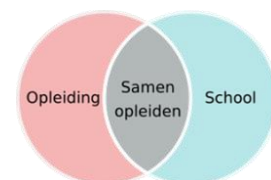
De opleiders brengen de docent in opleiding in uiteenlopende praktijksituaties die aansluiten op de leervragen en ondersteuningsbehoefte. De koppeling van de docent in opleiding aan de juiste professional is daarin cruciaal. De opleiders durven de docent in opleiding buiten de comfortzone te brengen. Zicht op de ontwikkeling van de docent in opleiding en de beschikbare expertise in en om de scholen is belangrijk voor de opleiders.

Het spreekt vanzelf dat de opleiders opgeleid en toegerust zijn om de taken op zich te nemen, dat zij de kernwaarden en de visie van ODW omarmen, dat zij hun aandeel in de opleiding kennen en dat zij vaardig zijn in de transfer van ervaren naar leren.

3.5 Visie op samen opleiden

Door het Samen Opleiden & Professionaliseren hebben scholen de verantwoordelijkheid genomen voor een tweede primaire proces. Zij leiden leerlingen op én nieuwe collega's. Dit betekent dat het opleiden van leraren een gedeelde verantwoordelijkheid is geworden van het opleidingsinstituut en de scholen/schoolbesturen. Voor de docent in opleiding is de opleiding op het instituut en in de school één geheel.

Het partnerschap heeft een gezamenlijk samenhangend curriculum. Het gezamenlijk aanbod versterkt het opleidingsprogramma van het instituut en zorgt voor gericht en beredeneerd leren in de school. De partners zoeken samen steeds naar passende activiteiten en opdrachten voor de docent in opleiding om samen de beste opleiding te realiseren.



Gezamenlijke taal, gedeelde beelden en verwachtingen vragen om een intensieve dialoog over het gezamenlijke curriculum. Dit gezamenlijke curriculum moet daarna vertaald worden naar het handelen door de opleiders die de relatie met de docent in opleiding hebben. Dit legt een verantwoordelijkheid bij alle professionals die zich richten op de docent in opleiding om

elkaar op te zoeken, ervaringen en resultaten te delen. In gezamenlijkheid kunnen zij tot aanpassingen en verbeteringen komen in het opleidingsprogramma.

Het opleiden van leraren is praktisch gezien een samenspel van de instituutsopleider, schoolopleider en werkplekbegeleider. Vanuit de eigen expertise leveren zij een bijdrage aan de opleiding van de leraar. Het gezamenlijke aanbod en een optimale begeleiding zijn leidend voor hun rol.

Samen Opleiden & Professionaliseren betekent dat alle opleiders zich proactief bemoeien met de kwaliteit van de opleiding van leraren, zich tijdig en goed voorbereiden op hun rol en voldoende gefaciliteerd worden om de taak goed uit te voeren.



Figuur 2 Praatplaat 2 Docent worden bij ODW

4 Waarborg 2: De leeromgeving

Opleidingsschool Delflanden Westland wil op basis van de visie op het leren van de leraar en de visie op opleiden, een doelgerichte en consistente leeromgeving realiseren. In de leeromgeving versterken materialen, ruimte, begeleiders, andere docenten in opleiding, leerlingen, bronnen de leerervaringen van de docent in opleiding. De leeromgeving ondersteunt docenten in opleiding in hun leer- en ontwikkelproces als professional. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, verbinding tussen theorie en praktijk en samenhang en verbinding tussen het leren op het opleidingsinstituut en op de werkplek.

4.1 Rijkheid van de regio

De regio Delflanden-Westland biedt ruime mogelijkheden om de professionele nieuwsgierigheid te prikkelen. De regio heeft een sterke technische sector, met daarin een prominente internationale onderzoekpoot (TU Delft, tuinbouwsector). De tuinbouwsector beïnvloedt in de regio onder meer de ruimtelijke indeling en infrastructuur, de technische ontwikkeling en de mate van internationalisering. De economische cultuur van de regio is er een van zeggen waar het op staat, no-nonsense en met een duidelijke structuur. De regio kenmerkt zich door innovaties in de genoemde sectoren. Die innovaties hebben, naast technische aspecten, ook sociale en maatschappelijke kanten die een bron van inspiratie kunnen zijn.

De drie scholengroepen van ODW hebben een passend aanbod gericht op die diversiteit van de regio. Elke scholengroep heeft daarin een eigen oriëntatie op techniek, sociale wetenschappen en/of mens & maatschappij. De scholen werken samen met vele organisaties, de gemeenten en bedrijven om kansen voor alle leerlingen te creëren. Via het werkplekleren ziet de docent in opleiding de invloed van de omgeving op het onderwijsprogramma van de leerlingen. De rijkheid van de regio, van het partnerschap willen we laten zien en ervaren in het opleidingsprogramma van ODW.⁴

4.2 Samenspel van alle betrokkenen en het gezamenlijk opleidingsprogramma

De leeromgeving is een dynamische omgeving waarin de docent in opleiding zich het beroep eigen kan maken. De dynamiek en diversiteit van die omgeving kan voor de docent in opleiding overweldigend zijn. Het leren hebben we daarom in drie categorieën ingedeeld; de wegwijsbegeleiding, leerbegeleiding en werkbegeleiding. Door aan al deze categorieën aandacht te besteden krijgt de docent in opleiding doelgericht grip op het beroep.

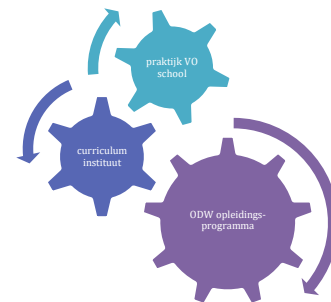
Iedereen is belangrijk in de leeromgeving: leerlingen, ouders, externe professionals, collega's, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders, schoolleiders, schoolcoördinatoren, instituutcoördinatoren. De docent in opleiding heeft met hen allen te maken. Samen zorgen zij voor een inspirerende en stimulerende leeromgeving. Daarbij zijn de opleiders steeds duidelijk over hun rol in en bijdrage aan de opleiding van de docent in opleiding.

⁴ De ervaring is dat leerbehoefte van de startende docent in opleiding vooral klas- en schoolgericht is, pas in een latere fase van de ontwikkeling kan oriëntatie op de omgeving een meerwaarde hebben.

Het gezamenlijk curriculum, ons opleidingsprogramma, is het meest zichtbare deel van het samen opleiden. De activiteiten komen voort uit onze visie op de lerende leraar (§ 3.3), op opleiden (§ 3.4) en op samen opleiden (§ 3.5). Met deze activiteiten streven we naar een optimale verbinding tussen theorie en praktijk, zo leiden we op tot docenten die voldoen aan ons beroepsbeeld (§ 3.1).

In het beroepsbeeld maken we onderscheid tussen de smalle en brede blik op het beroep. Docent zijn is namelijk veel meer dan alleen lesgeven (smalle blik), een docent is ook een werknemer en een collega die een bijdrage levert aan de kwaliteit van het onderwijs en de school (brede blik). We beschrijven in het opleidingsprogramma welke actoren een rol spelen en welke vormen van begeleiding zij bieden.

Het opleidingsprogramma is altijd in ontwikkeling. Het is een gezamenlijk opleidingsprogramma dat gevoed wordt vanuit het curriculum van het opleidingsinstituut en de praktijk van de VO school én andersom. Het is een voortdurende wisselwerking om praktijk en opleiding te verbinden en versterken. Het geheel is bedoeld om het beroep in de volle breedte te leren kennen en ervaren. Het helpt de docent in opleiding om toe te werken naar het beroepsbeeld.



De werkgroep Curriculum, die bestaat uit vertegenwoordigers van de opleidingsinstellingen, schoolopleiders en schoolcoördinatoren, speelt een centrale rol in de (door)ontwikkeling van het programma, de organisatie van de activiteiten en de kwaliteit van de uitvoering. Ook docenten in opleiding hebben een actieve rol, bijvoorbeeld bij het inrichten van de transferdagen en als eigenaar van de leervragen die de basis vormen van het driehoeksgesprek.

We zijn ons zeer bewust van de twee primaire processen in de scholen; goed onderwijs voor de leerlingen en een goede opleiding voor de docent in opleiding. In de dagelijkse gang van zaken kunnen de kwaliteit en continuïteit van deze processen onder druk staan. Het één kan echter niet zonder het andere, beide verdienen volop onze aandacht, aan beide stellen we hoge eisen. Zowel het leerproces van de leerlingen als van de docent in opleiding wordt door ons beschermd.

4.3 Drie pijlers van het gezamenlijke curriculum en drie soorten begeleiding

Het gezamenlijk curriculum van Opleidingsschool ODW kent drie pijlers:

- werkplekleren
- driehoeksgesprekken
- transferdagen

Deze pijlers zijn alle drie van groot belang, ze staan niet los van elkaar, maar zijn met elkaar verbonden via ons beroepsbeeld en onze visies op leren, opleiden en samen opleiden.

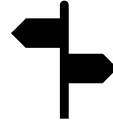
Het doel van ons gezamenlijk curriculum is het **opleiden van bevlogen vakmensen met een professionele nieuwsgierigheid**. Binnen ODW leiden we samen leraren op die, net als hun ervaren collega's, bevlogen zijn voor leren, die vakinhoudelijk, didactisch en pedagogisch

sterke vakmensen zijn en die nieuwsgierig blijven naar hun eigen ontwikkeling en naar die van de ander. We leiden dusdanig op dat de docent in opleiding het beroep in de volle breedte leert kennen en ervaren.

Binnen de drie pijlers bieden we drie soorten begeleiding.

4.3.1 Wegwijsbegeleiding

Letterlijk en figuurlijk de weg te wijzen in de schoolgebouwen, de schoolstructuur, de schoolcultuur, de pedagogische huisstijl en didactische uitgangspunten. Hieronder valt ook de toegang tot systemen en communicatiemiddelen. Socialiseren om werkelijk deel te worden van bestaande praktijken en de gemeenschap. Onder wegwijsbegeleiding verstaan wij ook het kennismaken met het brede palet aan scholen, schoolconcepten, onderwijsvisies, doelgroepen, onderwijsvormen.



4.3.2 Leerbegeleiding

Om een goede leraar te worden moet de docent in opleiding van praktijkervaringen leerervaringen maken door te oefenen, feedback te krijgen, te reflecteren. Begrip van het vakgebied en het gaan voldoen aan de kwalificaties voor het beroep veronderstellen niet alleen kennis, maar juist koppeling van die kennis aan ervaringen om vervolgens het handelen te ontwikkelen, aan te passen, uit te breiden. We willen leerervaringen stimuleren zodat de docenten in opleiding kunnen groeien in het beroep.

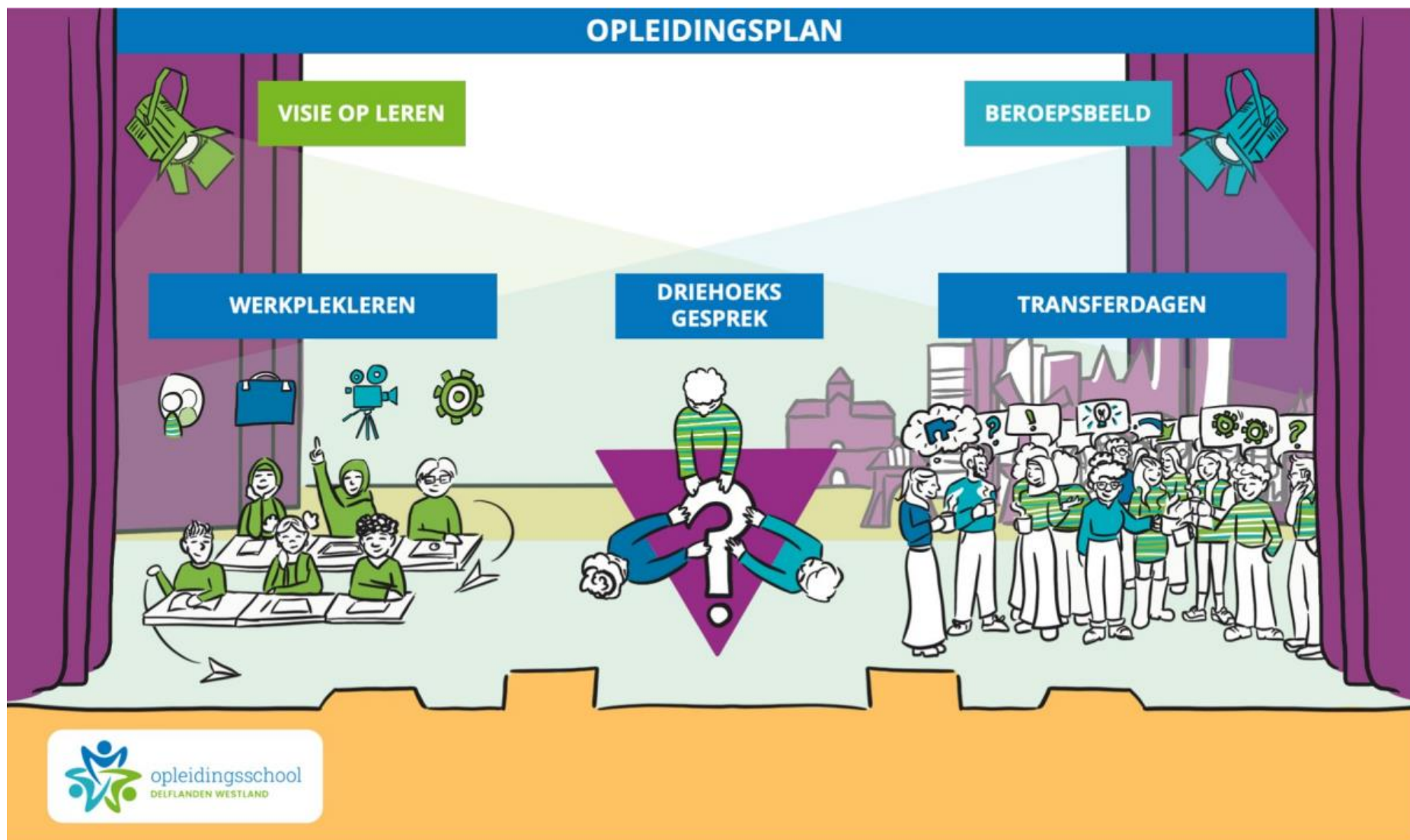


4.3.3 Werkbegeleiding

De docent in opleiding wordt een collega in het team. Van leraren verwachten wij, naast het lesgeven, een inhoudelijke bijdrage aan de schoolorganisatie/het schoolbeleid. Deel van het werk is deelnemen aan verschillende soorten activiteiten en verplichtingen buiten het lesgeven om. De docent in opleiding ontwikkelt een eigen professionele identiteit en beroepshouding en verbindt die met die van de collega's in de school. Een goede collega en een goed werknemer zijn moet je leren en dat is zowel een persoonlijke als een professionele ontwikkeling.



In het vervolg van dit hoofdstuk zetten we voor elke pijler uiteen hoe deze bijdraagt aan het samen opleiden van een docent in opleiding tot een professioneel nieuwsgierige, bevlogen vakman, met andere woorden op welke manier de pijler aansluit bij het ODW-beroepsbeeld. Vervolgens laten we zien hoe alle drie de pijlers onze visie op leren ondersteunen en tot slot beschrijven we voor elke pijler welke vorm van begeleiding er geboden wordt en hoe de beoordeling tot stand komt.



Figuur 3 infographic Opleidingsprogramma

4.3.4 De pijler werkplekleren

Beroepsbeeld

Naast theoretische kennis is praktijkervaring essentieel om tot vakmanschap te komen. De docent in opleiding vult, door praktijksituaties te ervaren, zijn rugzak met kennis en vaardigheden. Uiteraard genereert het werkplekleren ook vraagstukken waar de docent in opleiding een antwoord op of oplossing voor moet vinden. De professionele nieuwsgierigheid wordt aangesproken en/of ontwikkeld en de rijke leeromgeving waarin de docent in opleiding zich bevindt, biedt voldoende mogelijkheden voor (praktijk)onderzoek. De opleiders stimuleren de docent in opleiding om zijn handelen te baseren op en te onderbouwen met theoretische inzichten, bijvoorbeeld door gericht vragen te stellen bij bepaalde situaties of dilemma's. Leerlingen, de werkplekbegeleider, de schoolopleider en andere docenten van de school inspireren de docent in opleiding waardoor de bevoegdheid voor het onderwijs kan groeien en een plek kan vinden.

We beschrijven hieronder de inhoud en opzet van het werkplekleren. Onder het kopje *visie op leren* leggen we uit op welke wijze het werkplekleren aansluit bij onze visie op leren. Het laatste deel van de paragraaf over deze pijler zet de verschillende vormen van begeleiding uiteen en beschrijft de beoordeling.

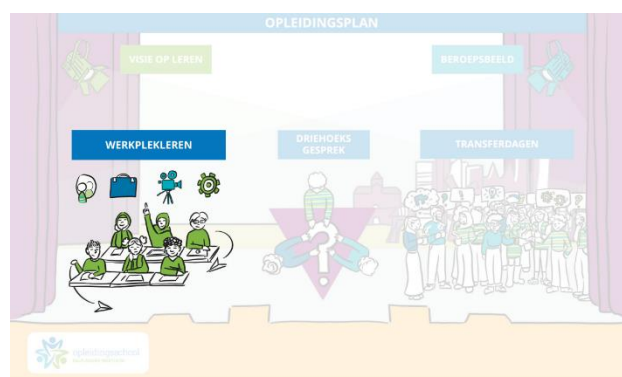
Werkplekleren

We hanteren de volgende definitie van werkplekleren:

Werkplekleren is "op ervaring gebaseerd leren, een actief, constructief en grotendeels zelfgestuurd proces, dat plaatsvindt in de reële arbeidssituatie als leeromgeving, met de werkelijke problemen uit de (toekomstige) arbeidspraktijk als leerobject".⁵

Het op ervaring gebaseerd leren gaat natuurlijk over het lesgeven (smal beroepsbeeld), maar we vinden het van groot belang dat de docent in opleiding bij het werkplekleren ook ervaringen opdoet die passen bij het brede beroepsbeeld. De docent in opleiding wordt gestimuleerd om mee te doen met bijvoorbeeld leerling besprekingen, het mentoraat of oudergesprekken. De docent in opleiding draagt daarbij de verantwoordelijkheid om van een ervaring een leerervaring te maken door middel van reflectie.

Om een goede kwaliteit van het werkplekleren te garanderen en te borgen hebben verschillende actoren verschillende taken en verantwoordelijkheden. Deze zijn beschreven in de het hoofdstuk organisatie onder professionaliseringsprogramma (§ 5.4) en de functieprofielen in bijlage 9.



Figuur 4 infographic werkplekleren

⁵ J. Onstenk, *Het werkplekleren in de school: leren op de werkplek*, Kwaliteitsreeks opleidingsscholen, Platform Samen Opleiden en Professionaliseren, Utrecht 2003,

Visie op leren

De docent in opleiding...

...heeft baat bij een geleide introductie in het beroep.

Het werkplekleren vindt plaats in een veilige omgeving waarin de docent in opleiding kan experimenteren, leren en fouten maken. Opleiders zorgen voor een toenemende zelfstandigheid en complexiteit, afgestemd op het niveau van de docent in opleiding.

...legt een fundament onder zijn handelen.

De docent in opleiding stuit tijdens het werkplekleren op vraagstukken die vragen om een antwoord of oplossing. De docent in opleiding kan wellicht via de theorie tot een antwoord komen, maar ook de professionals en leerlingen die hem omringen op de school zijn een waardevolle bron. Door deze bronnen te bevragen, legt de docent in opleiding een fundament onder zijn handelen.

...bouwt kennis en ervaring op binnen meerdere onderwijskundige contexten en concepten en bij verschillende doelgroepen.

Binnen ODW wordt de aankomende docent opgeleid en begeleid op verschillende scholen met verschillende doelgroepen en onderwijsconcepten. De eerstejaars van de Hogeschool loopt stage op twee verschillende scholen om meteen vanaf de start de verscheidenheid te ervaren. Ook in de jaren daarna loopt de docent in opleiding stage op meerdere ODW-scholen die van elkaar verschillen. Dit draagt bij aan het brede en gevarieerde beroepsbeeld dat ontstaat bij de docent in opleiding.

...heeft een onderzoekende houding.

De ODW-docent in opleiding is professioneel nieuwsgierig en vanuit die houding gaat hij aan de slag met leervragen die ontstaan tijdens het werkplekleren. Hij onderzoekt en maakt daarbij gebruik van de kennis die in de praktijk van de school beschikbaar is. Reflectie is van groot belang, de docent in opleiding onderzoekt als het ware ook zichzelf, bevraagt zichzelf over zijn eigen handelen. De werkplekbegeleider stimuleert de docent in opleiding hierbij.

...heeft een positief kritische houding.

De ODW-docent in opleiding staat open voor feedback en vraagt daar actief om. Hij heeft een positief kritische houding ten opzichte van de school en ook ten opzichte van zichzelf. Hij bevraagt als het ware continu de ervaringen die hij opdoet tijdens het werkplekleren en de mensen die hij daarbij ontmoet.

...ontwikkelt een beeld van het beroep in de breedte.

Dit is al meerdere keren genoemd. We hechten veel belang aan het samen opleiden tot het beroep in de breedte. Het gaat dan om alle activiteiten en verantwoordelijkheden die naast het lesgeven bij een docent horen. Daarnaast doet de ODW-docent in opleiding ervaringen op binnen verschillende onderwijsconcepten,

verschillende onderwijsniveaus en verschillende schoolculturen: een breed palet met veel rijke leeromgevingen.

Vormen van begeleiding en de beoordeling

Wegwijsbegeleiding: de werkplekbegeleider, en in mindere mate ook de schoolopleider, wijst de docent in opleiding letterlijk en figuurlijk de weg in de schoolgebouwen, de schoolstructuur, de schoolcultuur, de pedagogische huisstijl en didactische uitgangspunten. Zoals eerder al beschreven loopt de docent in opleiding op meerdere ODW-scholen stage en maakt zo kennis met een breed palet aan scholen, schoolconcepten, onderwijsvisies, doelgroepen, onderwijsvormen.

Leerbegeleiding: het is van belang dat de docent in opleiding van de ervaringen leerervaringen maakt, dat doet hij zelf door middel van onderzoek, feedback, reflectie en het bevragen van de omringende professionals en de leerlingen. De opleiders ondersteunen dit proces middels leerbegeleiding. Deze opleiders zijn zich bewust van het opleidings- en ontwikkelniveau van de docent in opleiding en zorgen voor een toenemende en passende zelfstandigheid en complexiteit.

Een viertal activiteiten/instrumenten zijn ontwikkeld om ze bij deze de leerbegeleiding te ondersteunen.

- Tijdens de transferdagen geeft de instituutsopleider portfoliobegeleiding, waarmee de docenten in opleiding geholpen worden in het nadenken over hun ontwikkeling en de manier waarop ze die ontwikkeling zichtbaar kunnen maken. (§ 4.3.5, bijlage 7 en 8)
- Voor de eerstejaarsstudenten van de Hogeschool Rotterdam organiseert de schoolopleider begeleidingsbijeenkomsten. Tijdens die bijeenkomsten worden de leervragen van de docent in opleiding (opnieuw) besproken, ook bespreekt de schoolopleider met de docenten in opleiding op welke manier zij het meeste rendement kunnen halen uit hun stagedagen. (§ 4.3.5)
- Voor alle andere docenten in opleiding (dus geen eerstejaars) organiseert de schoolopleider intervisiebijeenkomsten op de schoollocatie. De docent in opleiding komen samen om te leren van elkaar en elkaars leervragen. (§ 4.3.5)
- De werkplekbegeleider en de docent in opleiding kunnen gebruik maken van Iris Connect (§ 4.3.5). Hiermee maken ze opnamen van de les(sen) om er vervolgens een reflecterend gesprek over te voeren.

Werkbegeleiding: de docent in opleiding is tijdens het werkplekleren onderdeel van de schoolgemeenschap. Hij neemt aan diverse activiteiten deel, naast het lesgeven. Uiteraard passend bij de opleidings- en ontwikkelingsfase van de docent in opleiding. Een docent in opleiding ontwikkelt zich op professioneel en persoonlijk vlak.

De beoordeling: we leiden samen op en ook het beoordelen doen we binnen ODW gezamenlijk: de school samen met het opleidingsinstituut. De instituutsopleider (supervisor) is eindverantwoordelijk voor de beoordeling en krijgt hiervoor input van schoolopleider en de werkplekbegeleider. Op basis van de 360 graden feedback, waaronder een beoordeling op de rubrics door de schoolopleider, vindt een beoordelingsgesprek plaats.

4.3.5 Aanvullende instrumenten voor het werkplekleren

De eerste pijler wordt aangevuld met en versterkt door een viertal instrumenten.

- Portfoliobegeleiding
- Begeleidingsbijeenkomsten
- Intervisiebijeenkomsten
- Inzet van opnamemateriaal IrisConnect

Deze instrumenten beschrijven wij hieronder op hoofdlijnen.



Portfoliobegeleiding

WAT De instituutsopleider helpt de docenten in opleiding bij het nadenken over hun ontwikkeling en de manier waarop ze die ontwikkeling zichtbaar kunnen maken. In het portfolio onderbouwt de docent in opleiding het verloop van zijn leerproces in de praktijk van de school. Hiermee laat hij zien dat en op welke manier hij zich ontwikkelt tot een professioneel nieuwsgierige docent met bevlogenheid voor het vakmanschap.

De portfoliobegeleiding kan op twee manieren worden gerealiseerd.

Docenten in opleiding ontvangen per leerjaar portfoliobegeleiding. Ze leren van elkaar en alle docenten in opleiding focussen zich op dezelfde thema's. In het vierde leerjaar is dat bijvoorbeeld het assessment.

OF

Docenten in opleiding met dezelfde instituutsopleider vormen een groep. Alle docenten in opleiding van één school zitten in dezelfde groep. De instituutsopleider kent de stageschool goed. Op deze manier stimuleren we het onderling leren van de docenten in opleiding en kan ingegaan worden op schoolspecifieke thema's.

VOOR WIE Docenten in opleiding Hogeschool Rotterdam IvL, alle leerjaren, voltijd.

WAAROM De begeleiding door de instituutsopleider zorgt ervoor dat de docent in opleiding gericht, efficiënt en effectief kan werken aan zijn portfolio. De begeleiding scherpt het denken en de reflectie van de docent in opleiding aan. Bovendien leren docenten in opleiding van elkaar, het samen werken aan het portfolio heeft een meerwaarde, docenten in opleiding gaan met elkaar in gesprek over hun leerontwikkeling.

WANNEER 4x per jaar voor aanvang van de transferdagen; in september, november, februari en mei.

BEOORDELING Hogeschool Rotterdam:
De docenten in opleiding N1 voeren aan het eind van hun eerste leerjaar een Criterium Gerichte Interview (CGI) en zij presenteren hun ontwikkeling. Bij het CGI geven ze antwoord op twee vragen: Pas ik bij het beroep? Past het beroep bij mij? De beoordeling vindt plaats in samenspraak met de schoolopleider.

Voor docenten in opleiding N2,3,4 heeft de beoordeling van het werkplekleren de vorm van een assessment. Dat assessment is driedelig: lesbezoek, portfolio en het CGI. Met deze drie onderdelen kunnen de docenten in opleiding alle leerresultaten van het specifieke niveau aantonen. De beoordeling vindt plaats in samenspraak met de schoolopleider.

Begeleidingsbijeenkomsten

WAT Deze begeleidingsbijeenkomsten organiseren we voor de eerstejaars voltijd studenten van de Hogeschool Rotterdam IvL.

De studenten ontmoeten elkaar bij de start van de stagedag en als afsluiting van de stagedag, onder begeleiding van de schoolopleider gedurende een periode van februari tot en met juni, waarbij de maandag de stagedag is. Tijdens de startbijeenkomst worden de leervragen van de studenten besproken, de schoolopleider herinnert de studenten aan materiaal dat ze kunnen inzetten bij het bijwonen van een les, zodat het rendement van de stagedag verhoogd wordt. Bij de afsluitende bijeenkomst reflecteren de studenten op hun dag, onder begeleiding van de schoolopleider.

We streven ernaar dat dit op alle locaties plaatsvindt waar deze eerstejaarsstudenten stagelopen.

Daarnaast organiseert de schoolopleider 4x per jaar een bijeenkomst waarin opdrachten en thema's van het opleidingsinstituut centraal staan, bijvoorbeeld de zes rollen van de docent of het voorbereiden van het CGI.

VOOR WIE Eerstejaars voltijdstudenten van de Hogeschool Rotterdam IvL per school, of per scholengroep.

WAAROM De begeleidingsbijeenkomsten helpen de student om van de ervaringen op de stageschool leerervaringen te maken. Door met de andere studenten en de SO te reflecteren op een stagedag, zal de student zich bewust worden van keuzes die een docent maakt. De student wordt zich bewust van zijn leerproces en de stappen die daarbij horen.

De student gaat bijvoorbeeld gerichter een les observeren, weet welke instrumenten hij kan inzetten en op welke manier de

observatie hem helpt om te werken aan zijn eigen leervragen. Zo wordt het voor de student duidelijker hoe hij praktijk en theorie aan elkaar kan koppelen.

Omdat de studenten van een school/scholengroep elkaar geregeld ontmoeten, leren ze elkaar kennen. Ook in informele situaties zoeken ze elkaar op en leren zo van elkaar.

| | |
|-------------|--|
| WANNEER | Als start en afsluiting van elke stagedag. Plus vier thematische bijeenkomsten in het jaar: februari, maart, mei, juni. |
| BEOORDELING | Aan deze begeleidingsbijeenkomsten zelf hangt geen beoordeling. Studenten kunnen de opgedane inzichten wel een plaats geven in hun portfolio. De begeleiding helpt bij het uitvoeren van een activiteit en bij het omzetten van die leerervaringen in bewijzen voor het portfolio. |

Intervisiebijeenkomsten

| | |
|-------------|--|
| WAT | <p>Intervisie voor alle docenten in opleiding, met uitzondering van voltijdstudenten HR IvL leerjaar 1. (Zij hebben een eigen intervisievorm, zie instrument 2)</p> <p>De schoolopleider brengt de docenten in opleiding van de school bij elkaar voor intervisiebijeenkomsten. De docenten in opleiding van alle leerjaren en opleidingsinstituten vormen een groep. De grootte van de groep hangt af van de grootte van de school, een grote school kan meer docenten in opleiding begeleiden dan een kleine school. De schoolopleider begeleidt de intervisie waarbij een praktijksituatie volgens een intervisiemodel wordt behandeld.</p> |
| VOOR WIE | Alle docenten in opleiding per school, ongeacht opleidingsinstituut of leerjaar. |
| WAAROM | <p>Door tijdens intervisie complexe (praktijk)situaties te bespreken, kan de docent in opleiding bewuste(re) keuzes maken in toekomstige (praktijk)situaties. Docenten in opleiding brengen hun eigen praktijksituaties in bij de intervisie waarbij een ervaring van docent in opleiding X ook een leerervaring is voor docent in opleiding Y. Reflecteren op eigen en andermans handelen is een essentiële vaardigheid bij het werkplekleren. Zo kan de docent in opleiding zijn handelingsrepertoire verbeteren en uitbreiden.</p> |
| WANNEER | Minimaal drie keer per schooljaar. |
| BEOORDELING | Aan de intervisie zelf hangt geen beoordeling. Docenten in opleiding van de Hogeschool Rotterdam kunnen de opgedane inzichten een plaats geven in hun portfolio. Docenten in opleiding van TU SEC en het Iclon maken diverse producten en kunnen de intervisie- |

bijeenkomsten inzetten als bron hiervoor. De producten zijn onderdeel van de beoordeling.

Inzet van opnamemateriaal Iris Connect

WAT Al onze docenten in opleiding kunnen gebruik maken van het opnamemateriaal van Iris Connect en de daarbij behorende beveiligde online omgeving.

VOOR WIE Alle docenten in opleiding die opgeleid worden in het partnerschap.

WAAROM Lesopnames vormen een krachtig middel om van praktijkervaringen leerervaringen te maken. De beelden worden gemaakt en besproken rondom een leervraag van de docent in opleiding.

Kennisdelen, feedback geven en reflecteren worden hiermee gestimuleerd. Het reflecteren op lesopnames vraagt om een nieuwsgierige en onderzoekende houding die past bij vakmanschap en bevoegenheid: elke dag een beetje beter.

Door een (micro)analyse van de beelden, versterkt de docent in opleiding zijn handelen, zijn handelingsrepertoire groeit.

De beelden helpen de docent in opleiding om zich bewust te worden van zijn gedrag en het effect daarvan op de leerlingen. Hierdoor kan de docent in opleiding bewuste keuzes maken in de lespraktijk.

WANNEER Bij de docent in opleiding N2 van de Hogeschool Rotterdam kan dit ingezet worden op aanvraag van docent in opleiding of werkplekbegeleider.

De docent in opleiding N3 is verplicht om een lesfragment inclusief reflectie in het portfolio op te nemen.

En de docent in opleiding N4 filmt de assessmentles, dat is een vast, verplicht onderdeel.

Overige docenten in opleiding zetten het instrument naar behoefte in.

BEOORDELING De docenten in opleiding N2 van de Hogeschool Rotterdam kunnen de opgenomen les(onderdelen) met de bijbehorende reflectie een plaats geven in hun portfolio, dit is facultatief.

Voor de docenten in opleiding N3 en N4 vormen de beelden en de bijbehorende reflectie een verplicht onderdeel van het portfolio. Op deze manier zijn ze onderdeel van de beoordeling.

De Iclon-docent in opleiding dient twee video-analyses in, een voor peerfeedback, en een met feedback van de werkplekbegeleider. Ook de vakdidacticus bekijkt de video, die doet namelijk geen lesbezoek.

In het programma van de TU SEC-docent in opleiding is dit niet verplicht, maar hun wordt wel de mogelijkheid geboden hier gebruik van te maken.

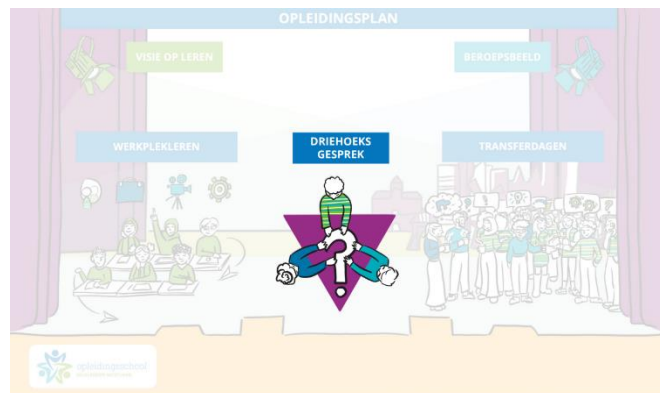
4.3.6 De pijler driehoeksgesprekken

Beroepsbeeld

De driehoek (docent in opleiding, opleidingsinstituut en school) speelt een essentiële rol in het samen opleiden van een docent in opleiding tot een docent die samenvalt met het ODW-beroepsbeeld, onze kernwaarden.

Vakmanschap vereist kennis en vaardigheden, zelfbewustzijn en zelfvertrouwen. Het veronderstelt voortdurend onderhoud en uitbreiding van die kennis en vaardigheden (§ 3.2.1). Driehoeksgesprekken zijn een vorm van onderhoud, de docent in opleiding reflecteert op zijn leerproces waardoor hij zich verder ontwikkelt in het lesgeven, de kern van het beroep. Voor de professioneel nieuwsgierige lerende is het driehoeksgesprek een gelegenheid om leervragen te formuleren en te bespreken die bijdragen aan kennis van en benodigde vaardigheden voor het beroep in de breedte. Drie partijen met passie voor hun beroep versterken elkaar in hun bevoegdheid.

We beschrijven hieronder de inhoud en opzet van de driehoeksgesprekken. Onder het kopje *visie op leren* gaan we dieper in op de samenhang tussen driehoeksgesprekken en onze visie op leren. Tot slot leggen we uit welke vormen van begeleiding de betrokkenen inzetten en hoe de beoordeling tot stand komt.



Figuur 5 infographic driehoeksgesprek

Driehoeksgesprekken

In de driehoeksgesprekken krijgt de docent in opleiding de gelegenheid om eigen leervragen te formuleren en daarop te reflecteren. Deze leervragen zijn gebaseerd op opleidingsdoelen of vereiste leeruitkomsten. Zo wordt de verbinding gelegd tussen wat verplicht is vanuit de opleidingsinstellingen en datgene wat de docent in opleiding wil leren: de docent in opleiding is eigenaar van zijn eigen leerproces. De docent in opleiding van de Hogeschool Rotterdam voeren drie driehoeksgesprekken per leerperiode. Bij de wo-docenten in opleiding zijn dat er twee, zij doorlopen immers een kortere leerperiode.

Bijlage 5 'de begeleidingsmomenten in de driehoek' biedt inzicht in hoe deze driehoeksgesprekken gedurende het schooljaar hun plek hebben, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen de hbo- en wo-docent in opleiding. In deze bijlage is ook de dialoogkaart opgenomen die gebruikt wordt voor de driehoeksgesprekken.

Tijdens het driehoeksgesprek heeft de docent in opleiding een actieve rol, het gaat immers om zijn ontwikkeling. Het gesprek heeft vaste onderdelen.⁶

1. Wat wil de docent in opleiding leren deze periode, met andere woorden wat is de gewenste leeropbrengst en hoe is deze te koppelen aan de opdrachten en leerresultaten vanuit het opleidingsinstituut en aan de leer-werkmogelijkheden in de school? De docent in opleiding is eigenaar van zijn leervragen.
2. Wanneer is het leerdoel bereikt, wat is de meetlat? Wanneer is de docent in opleiding tevreden, wanneer is de leeropbrengst goed? Waarin is dit zichtbaar? Zijn de opleiders ook tevreden?
3. Op welke manier gaat de docent in opleiding zijn leerdoelen bereiken? Wat gaat hij doen? Welke mogelijke activiteiten zijn relevant voor deze leeruitkomst en waar begint de docent in opleiding mee? Wie/ wat heeft hij nodig op de school waar het werkplekieren plaatsvindt? Wat kunnen de peers aan ondersteuning bieden? Indien dat niet op de school geboden kan worden, kan de docent in opleiding terecht bij een op een andere ODW schoollocatie of het opleidingsinstituut?

DRIEHOEKS GESPREK



Omdat de docent in opleiding concreet bespreekt en vastlegt wat hij wil leren, wanneer hij tevreden is en op welke manier hij het resultaat kan bereiken, ontstaat er een helder leerpad waarvan alle partijen de voortgang kunnen monitoren. Uiteraard is de docent in opleiding eigenaar van dit leerpad, hij kan gericht feedback vragen en reflecteren waardoor eventueel tussentijds bijsturen tijdig plaats kan vinden.

Visie op leren

De docent in opleiding.....

...heeft baat bij een geleide introductie in het vak.

De driehoeksgesprekken stutten de docent in opleiding in zijn leerproces. De gesprekken zijn een instrument dat de docent in opleiding helpt om het beroep in te groeien en om in beeld te krijgen wat en hoe hij wil leren.

...legt een fundament onder zijn handelen.

Tijdens de driehoeksgesprekken bespreekt de docent in opleiding zijn leerpad. Hiervoor gaat hij op zoek naar theoretische kennis uit de literatuur en praktische kennis van andere mensen binnen de school. Op deze manier leert hij om bewuste, beredeneerde keuzes te maken in de lespraktijk.

⁶ Bron: platform Samen Opleiden en Professionaliseren en Opleidingsnetwerk: informatie, video en handleiding driehoeksgesprekken.

<https://www.samenopleiden.nl/driehoeksgesprekken>.

<https://www.platformsamenopleiden.nl/kennisbank/inspiratie-vanuit-de-partnerschappen/>

<https://www.youtube.com/watch?v=pl6wll0ZUg8>

<https://www.platformsamenopleiden.nl/wp-content/uploads/2021/11/Handleiding-video-driehoeksgesprek.pdf>

...bouwt kennis en ervaring op binnen meerdere onderwijskundige contexten en concepten en bij verschillende doelgroepen.

ODW geeft docenten in opleiding de kans om die doelgroep, die school te vinden die het best past bij de eigen overtuigingen en mogelijkheden. De docent in opleiding bespreekt de mogelijkheden en zijn wensen tijdens de driehoeksgesprekken.

...heeft een onderzoekende houding.

De ODW- docent in opleiding is professioneel nieuwsgierig en vanuit die houding gaat de docent in opleiding aan de slag met zijn leervragen. Hij onderzoekt, zet daarbij theorie uit literatuur in en ook kennis die in de praktijk van de school beschikbaar is.

...heeft een positief kritische houding.

De docent in opleiding bepaalt met een positief kritische blik waar zijn leerpunten liggen en op welke manier hij theorie aan praktijk kan verbinden. Hij maakt op een positief kritische manier gebruik van de context van de school of, breder, van de context van ODW.

...ontwikkelt een beeld van het beroep in de breedte.

Niet alleen het lesgeven, ook leervragen die de docent in opleiding heeft over het beroep in de volle breedte komen aan de orde tijdens het driehoeksgesprek. IO en SO/WPB stimuleren de docent in opleiding om ook gewenste leeropbrengsten (en maat en leerweg) op het gebied van bijvoorbeeld oudergesprekken en mentoraat te formuleren.

Vormen van begeleiding en de beoordeling

Leerbegeleiding: de docent in opleiding vraagt en ontvangt in de driehoeksgesprekken ondersteuning van de IO en SO/WPB bij het formuleren van de leervragen, binnen ODW hechten we immers belang aan een geleide introductie in het vak. IO en SO/WPB geven feedback en reflecteren samen met de docent in opleiding op gewenste en behaalde leeropbrengsten.

Werkbegeleiding: De ODW-docent in opleiding ontwikkelt een beeld van het beroep in de breedte. De WPB begeleidt de docent in opleiding niet alleen bij het lesgeven, maar neemt hem ook mee in het volledige beroep van docent. In de driehoeksgesprekken is dit brede beeld zeker onderwerp van gesprek en wordt het vertaald in gewenste leeropbrengsten, met bijbehorende maat en leerweg.

Beoordeling: het laatste driehoeksgesprek van een leerperiode is een afsluitend en tevens beoordelend gesprek. Binnen ODW is er sprake van gezamenlijk beoordelen.

Voor de docent in opleiding van de Hogeschool Rotterdam geldt dat de schoolopleider en de instituutsopleider samen beoordelen, waarbij het opleidingsinstituut de eindverantwoordelijkheid heeft. De schoolopleider neemt de input van de werkplekbegeleider mee in de beoordeling van het werkplekleren.

Bij de wo-docenten in opleiding is de instituutsopleider (supervisor) eindverantwoordelijk voor de beoordeling en krijgt deze hiervoor input van schoolopleider en de werkplekbegeleider. Op

basis van de 360 graden feedback, waaronder een beoordeling op de rubrics door de schoolopleider, vindt een beoordelingsgesprek plaats.

4.3.7 De pijler transferdagen

Beroepsbeeld

De pijler transferdagen is onmisbaar in het samen opleiden conform het ODW-beroepsbeeld. De transferdagen voeden het vakmanschap, ze bieden een verdieping en verbreding van de kennis van de docent in opleiding. Workshopgevers en keynotesprekers delen de nieuwste inzichten op het gebied van bijvoorbeeld pedagogiek en didactiek. Op de ODW-transferdagen wakkeren we de professionele nieuwsgierigheid aan door docenten in opleiding mee te nemen in bijvoorbeeld verschillende onderwijsconcepten en actualiteiten in het beroep. Zij ontmoeten hun peers en bevlogen professionals die hen inspireren. ODW kent twee soorten transferdagen: een reeks van drie dagen voor de eerstejaars voltijdstudenten van de Hogeschool Rotterdam en een reeks van vier transferdagen voor alle andere docenten in opleiding.

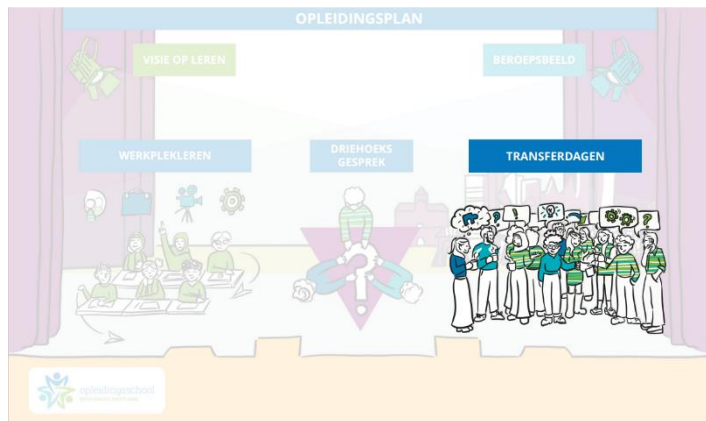
De werkgroep Curriculum ontwikkelt de inhoud van beide soorten transferdagen. Deze werkgroep bestaat uit een vertegenwoordiger van het opleidingsinstituut, één of meerdere schoolopleiders en schoolcoördinatoren. Vanuit de verschillende visies (zie waarborg 1) wordt het programma van de transferdagen opgesteld. Na iedere transferdag wordt feedback gegeven door alle betrokkenen. Jaarlijks in de maand juni wordt deze feedback meegenomen in de ontwikkeling van het programma van de transferdagen van het daarop volgend schooljaar. Dit programma wordt opgesteld in gezamenlijkheid door de werkgroepleden, aangevuld met een aantal schoolopleiders en docent in opleiding vanuit de verschillende opleidingsinstituten en leerjaren.

We beschrijven hieronder de inhoud en opzet van beide soorten transferdagen. Onder het kopje *visie op leren* leggen we uit op welke wijze de transferdagen aansluiten bij onze visie op leren. Het laatste deel van de paragraaf over deze pijler zet de verschillende vormen van begeleiding uiteen en beschrijft de beoordeling.

Transferdagen N1, voor de eerstejaars studenten voltijd Hogeschool Rotterdam

Jaarlijks zijn er drie dagen waarop we een programma aanbieden waar professionele identiteit en beroepshouding centraal staan. Tijdens het eerste studiejaar van de Hogeschool Rotterdam (lvL) staat de vraag centraal *Pas ik bij het beroep en past het beroep bij mij?* De activiteiten van de transferdagen bieden deze student handvatten om antwoord te kunnen geven op deze vraag. De studenten ontmoeten medestudenten en gaan volgens bepaalde werkvormen met elkaar in gesprek, zo leren ze van elkaar en ook dat draagt bij aan het beantwoorden van de centrale vraag van het eerste leerjaar. Omdat de bijeenkomsten op verschillende scholen met uiteenlopende onderwijsconcepten plaatsvinden, ontstaat er bij de student een breed beeld van onderwijscontexten. In bijlage 7 is een voorbeeld te vinden van het programma van een transferdag voor de eerstejaarsstudenten.

De transferdagen vinden plaats in februari, maart en mei, steeds op één van de achttien ODW-scholen. De groep bestaat uit circa 25 eerstejaarsstudenten, omringd door opleiders van de instituten en de ODW-scholen. Jaarlijks stellen we een programmaboekje samen voor de eerstejaarsstudenten waarin we opnemen wat het doel en de inhoud van de transferdagen is en wat de samenhang is met het programma van het opleidingsinstituut.



Figuur 6 infographic transferdagen

Visie op leren horend bij transferdagen N1

De HBO eerstejaars voltijd student...

...heeft baat bij een geleide introductie in het beroep.

Tijdens de transferdagen oefent de student in een veilige situatie met diverse lessituaties.

...legt een fundament onder zijn handelen.

De gesprekken met mede-studenten en de opdrachten van de transferdagen dragen bij aan een bewust antwoord op de vraag die tijdens het eerste jaar centraal staat: pas ik bij het beroep en past het beroep bij mij? De student kan bewust handelen.

...bouwt kennis en ervaring op binnen meerdere onderwijskundige contexten en concepten.

De student maakt tijdens de transferdagen kennis met andere onderwijssoorten en -niveaus dan aanwezig op eigen stageschool.

...bouwt kennis en ervaring op bij verschillende doelgroepen.

De student gaat in gesprek met grote diversiteit (leeftijd, schoolniveau) van leerlingen. We betrekken leerlingen bij de transferdagen, omdat we het zinvol vinden dat studenten gesprekken aangaan met leerlingen met verschillende achtergronden. De student bereidt deze gesprekken voor waarbij hij (pedagogische) theorieën bestudeert en zo theorie met praktijk verbindt.

...heeft een onderzoekende houding.

De student heeft leervragen geformuleerd en gaat actief en gericht op zoek naar antwoorden, hij doet daar op verschillende manieren onderzoek naar.

...heeft een positief kritische houding.

De student zit nog in het begin van zijn studie, maar ook al in deze fase formuleert hij leervragen. Hij bepaalt op een positief kritische manier waar zijn leerpunten liggen en waar hij nieuwsgierig naar is.

...ontwikkelt een beeld van het beroep in de breedte.

Tijdens het eerste jaar ligt de focus op het lesgeven en de eerder genoemde vraag. Omdat we een geleide introductie in het vak belangrijk vinden, komen andere onderdelen dan lesgeven nog niet (veel) aan de orde.

Vormen van begeleiding en de beoordeling horend bij transferdagen N1

Wegwijsbegeleiding: tijdens een van de transferdagen gaat de student in gesprek met medewerkers die een andere functie hebben dan docent. Dat kan bijvoorbeeld een conciërge zijn of een ondersteuningscoördinator of een examensecretaris. De student bereidt deze gesprekken voor, zodat hij gericht vragen kan stellen om te komen tot een compleet beeld van een schoolorganisatie.

Leerbegeleiding: tijdens de workshop 'openen en afsluiten van een les' oefent de student in een veilige setting met lesonderdelen. De student ontvangt feedback van de workshopgever en van medestudenten wat leidt tot zelfreflectie. Deze leerervaringen helpen de student om te groeien in het lesgeven.

Beoordeling: de activiteiten van de transferbijeenkomsten zijn gekoppeld aan de theorievakken pedagogiek en didactiek van het opleidingsinstituut. De theorie wordt gekoppeld aan de praktijk, de student krijgt de mogelijkheid zich dit eigen te maken. In oefensituaties ontwikkelt de student vaardigheden en hij verwerkt de inzichten in het portfolio, welke de basis vormt voor het CGI (Criterium Gericht Interview). Het portfolio wordt beoordeeld door de IO.

Transferdagen N2/3/4/WO, voor alle andere docenten in opleiding

Elke studiejaar organiseren we vier transferdagen die bedoeld zijn voor docenten in opleiding van de Hogeschool Rotterdam (HR IvL) van het tweede, derde en vierde leerjaar, voltijd, deeltijd en zij-instroom. De dagen zijn ook bedoeld voor docent in opleiding van het Iclon en SEC TU: minor en Master: voltijd, deeltijd, zij-instroom. We nodigen ook docent in opleiding uit van andere opleidingsinstituten die op één van de ODW-scholen stage lopen, denk aan de Halo en het conservatorium.

Tijdens de transferdagen inspireren bevlogen keynotesprekers de docent in opleiding met nieuwe inzichten, ontwikkelingen en onderzoeken op pedagogisch en sociaal vlak. Ook volgen de docenten in opleiding workshops over didactische innovaties, zoals gamification en bewegend leren in de klas. Didactische verdieping krijgt ook een plaats, denk aan een workshop toetskwaliteit. Daarnaast verdiepen docenten in opleiding zich in onderwijsconcepten, zoals Montessori en gepersonaliseerd leren. We bieden hun tevens de mogelijkheid om praktijksituaties te oefenen, te bespreken en daarop te reflecteren. Docenten in opleiding ontmoeten mede-docenten in opleiding en leren van elkaar. In bijlage 8 is een voorbeeld te vinden van het programma van een transferdag.

De transferdagen vinden plaats in september, november, februari en mei, steeds op één van de achttien ODW-scholen. Jaarlijks stellen we een programmaboekje samen voor de docenten in opleiding waarin we onder andere het doel en de inhoud van de transferdagen opnemen. De workshops worden gegeven door collega's van de ODW-scholen, die expert zijn op een bepaald gebied. Indien nodig huren we externe experts in. We betrekken ook leerlingen en ouders bij de workshops, zoals in de workshops 'de zes rollen van de leraar in de praktijk' en 'gesprekstechnieken'.

TRANSFERDAGEN



Visie op leren horend bij transferdagen

De docent in opleiding ...

...heeft baat bij een geleide introductie in het beroep.

De docent in opleiding oefent in een veilige setting met diverse onderwijssituaties en andere activiteiten die horen bij de dagelijkse schoolpraktijk. De docent in opleiding krijgt feedback van opleiders en mede docenten in opleiding.

...legt een fundament onder zijn handelen.

Transferdagen dragen bij aan een fundament onder het (weloverwogen) handelen van de docent in opleiding, door ervaringen te analyseren, feedback te ontvangen en theoretische kennis te verbinden aan de praktijk in de school. De docent in opleiding kan op basis van het geleerde bewuste(re) keuzes maken in lessituaties.

...bouwt kennis en ervaring op binnen meerdere onderwijskundige contexten en concepten.

De docent in opleiding maakt kennis met andere onderwijsconcepten, -typen en -niveaus dan aanwezig op eigen stageschool. Bij elke transferdag ziet de docent in opleiding een andere ODW-school van binnen. Vanwege de grote diversiteit van scholen binnen ODW kunnen we docenten in opleiding een grote variatie aan inrijksjes bieden.

...bouwt kennis en ervaring op bij verschillende doelgroepen.

De keynotesprekers en workshops vergroten de pedagogische en didactische kennis en vaardigheden van de docent in opleiding. We bieden bijvoorbeeld workshops aan over Montessori- en praktijkonderwijs en over hoogbegaafdheid in het vmbo. De docent in opleiding verdiept en verbreedt hiermee zijn kennis over en inzicht in de behoeften van verschillende doelgroepen.

...heeft een onderzoekende houding.

We wakkeren de professionele nieuwsgierigheid van de docent in opleiding aan. De docent in opleiding formuleert nieuwe leervragen, reflecteert daarop en doet op verschillende manieren onderzoek, om zo tot antwoorden te komen. De transferdagen bieden handvatten en inspiratie voor het onderzoek.

...heeft een positief kritische houding.

Op basis van eigen leervragen en interesses maakt een docent in opleiding een keuze uit het aanbod op de transferdagen. Het aanbod is voor docenten in opleiding in alle ontwikkelingsfasen en schoolloopbaanfasen interessant en leerzaam. Er is voldoende diversiteit, verdieping en verrijking. Er wordt elk jaar weer nieuw aanbod gecreëerd.

...ontwikkelt een beeld van het beroep in de breedte.

Transferdagen laten zien dat een leraar, naast het lesgeven, ook andere rollen, taken en verplichtingen in de school heeft. Onderwerpen van de transferdagen zorgen voor een opbouw van de vakbekwaamheid zodat de docent in opleiding na afronding van de opleiding startbekwaam is.

Vormen van begeleiding en beoordeling horend bij transferdagen

Leerbegeleiding: tijdens de transferdagen oefenen de docenten in opleiding in een veilige setting met praktijksituaties, daar kan een trainingsacteur voor ingezet worden. De docenten in opleiding brengen cases in, praktijksituaties waarin zij handelingsverleggen waren. De trainingsacteur oefent met de docenten in opleiding, zodat zij hun vaardigheden ontwikkelen. Didactische verdieping komt ook aan bod tijdens de transferdagen, bijvoorbeeld in de vorm van een workshop over toetsing: het formuleren van een goede toetsvraag, hoe bereid je leerlingen voor op een toets, hoe formuleer je een goede toetsvraag, wat is een goede opbouw van een toets?

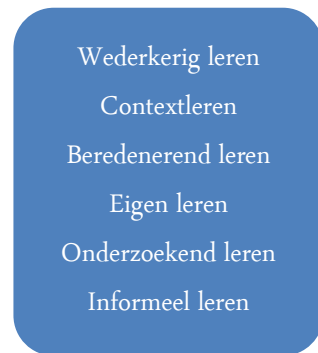
Werkbegeleiding: tijdens de transferdagen sluiten we aan bij de ontwikkeling en het opleidingsniveau van de docenten in opleiding. We bieden bijvoorbeeld een training 'solliciteren en arbeidsvoorwaarden' aan, die waardevol is voor docenten in opleiding in hun laatste opleidingsjaar. Omdat het beroep veel meer inhoudt dan lesgeven, bieden we ook workshops aan over oudergesprekken. We nodigen daarvoor ouders van onze leerlingen uit zodat de docenten in opleiding in een zo realistisch mogelijk setting ervaring opdoen.

Beoordeling van de voltijd HR-docenten in opleiding: de activiteiten van de transferbijeenkomsten zijn gekoppeld aan de theorievakken pedagogiek en didactiek van het opleidingsinstituut. De theorie wordt gekoppeld aan de praktijk, de docent in opleiding krijgt de mogelijkheid zich deze theorie eigen te maken. In oefensituaties ontwikkelt de docent in opleiding vaardigheden en verwerkt de opgedane inzichten en leervragen in het portfolio, welke de basis vormt voor het CGI. Het portfolio wordt beoordeeld door de instituutopleider.

Beoordeling van docent in opleiding SEC TU en Iclon: zij maken diverse producten in een ontwikkeldossier en kunnen de transferdagen inzetten als bron hiervoor. De producten zijn onderdeel van de beoordeling.

4.4 Didactisch model

Ons didactisch model wordt het beste omschreven door de zes bouwstenen uit de publicatie *Bouwstenen voor de leeromgeving van Samen Opleiden*, Parels uit de praktijk 3 (Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, december 2021). De combinatie van deze verschillende vormen van leren maken dat de docent in opleiding brede en diepe leerervaringen kan opdoen. We vatten het model hieronder puntsgewijs samen. De onderdelen van het model worden toegepast in de drie pijlers van ons opleidingsprogramma. Een uitgebreide toelichting op de vormen van leren is te lezen in de publicatie.⁷



4.5 Systeem van feedback en beoordeling

Binnen Opleidingsscholen volgen wij de ontwikkeling van de docent in opleiding en beoordelen de scholen en lerarenopleidingen samen. Docenten in opleiding worden in gezamenlijkheid beoordeeld door het instituut en de school. De opleidingsinstituten draagt wel altijd de eindverantwoordelijkheid voor (het systeem van) beoordeling en toetsing. ODW omvat 3 lerarenopleidingen en 18 VO scholen. Het is voor de docent in opleiding van groot belang dat de beoordelingssystematieken onderling op elkaar afgestemd zijn en dat bekend is hoe en door wie getoetst en beoordeeld wordt. In de beschrijving van de drie pijlers en de aanvullende instrumenten hebben wij beschreven hoe beoordeeld wordt.

De docent in opleiding weet vooraf door wie en hoe hij wordt beoordeeld. In het programmaboekje zijn de rollen, verantwoordelijkheden en uitgangspunten rond de beoordeling uitgebreid beschreven.

4.6 In- en doorstroombeleid

ODW-docenten in opleiding zijn afkomstig van de Hogeschool Rotterdam, het Iclon of de TU SEC. Daarnaast lopen er docenten in opleiding van andere opleidingsinstituten stage op onze schoollocaties. Dat zijn bijvoorbeeld de HALO, de HU of het conservatorium. Hieronder en in bijlage 6 beschrijven we het in- en doorstroombeleid en -proces voor de ODW-docenten in opleiding.

ODW hanteert de volgende uitgangspunten:

1. Docenten in opleiding worden (tenzij zij een dienstverband hebben) elk jaar op een andere school geplaatst, op deze manier stimuleren we de professionele nieuwsgierigheid van de docenten in opleiding en hun persoonlijke ontwikkeling. Ook ontwikkelen zij zo kennis over en inzicht in de onderwijsbehoefte van verschillende doelgroepen, verschillende onderwijskundige contexten en concepten.
2. Voorkeuren van docenten in opleiding worden zoveel als mogelijk meegenomen in het doorstroomproces.
3. Een docent in opleiding moet voorafgaand aan de start van een stage een VOG kunnen overleggen.

⁷ <https://www.platformsamenoopleiden.nl/kennisbank/parels-uit-de-praktijk-bouwstenen-voor-de-leeromgeving-van-samen-opleiden/>

4. Het is onze wens om docenten in opleiding te koppelen aan werkplekbegeleiders die het beste aansluiten bij de leervragen en begeleidingsbehoefte. Dit lukt ons nog niet 'voor de poort'. Maatwerk leveren we nu wel 'in en na de poort'. Zodra de docenten in opleiding, via de plaatsingstafel, gemacht zijn aan een school zoeken schoolopleiders, schoolcoördinatoren en instituutopleiders steeds naar mogelijkheden en oplossingen voor de docenten in opleiding zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.

We hanteren duidelijke criteria die gelden bij het aanbieden van een betaalde aanstelling aan een docent in opleiding. Zo bewaken we de belastbaarheid van de docent in opleiding en willen we langstuderen voorkomen (zie ook §4.7).

4.6.1 Werving

De HR plaatst de docenten in opleiding bij de opleidingsscholen. Hierbij vormt de postcode van de docent in opleiding het uitgangspunt, zodat de reistijd acceptabel is.

Iclon en TU SEC organiseren wervingsactiviteiten, waarbij ODW informeert over de visie van ODW en informatie geeft over de bijbehorende schoollocaties. Docenten in opleiding geven hun voorkeur aan voor een schoollocatie. De beschikbare stageplaatsen bij de ODW-scholen in combinatie met de voorkeur van de docent in opleiding bepalen op welke school hij geplaatst wordt.

De schoolcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor de inventarisering van het aantal stageplaatsen en de matching van docenten in opleiding in hun scholen.

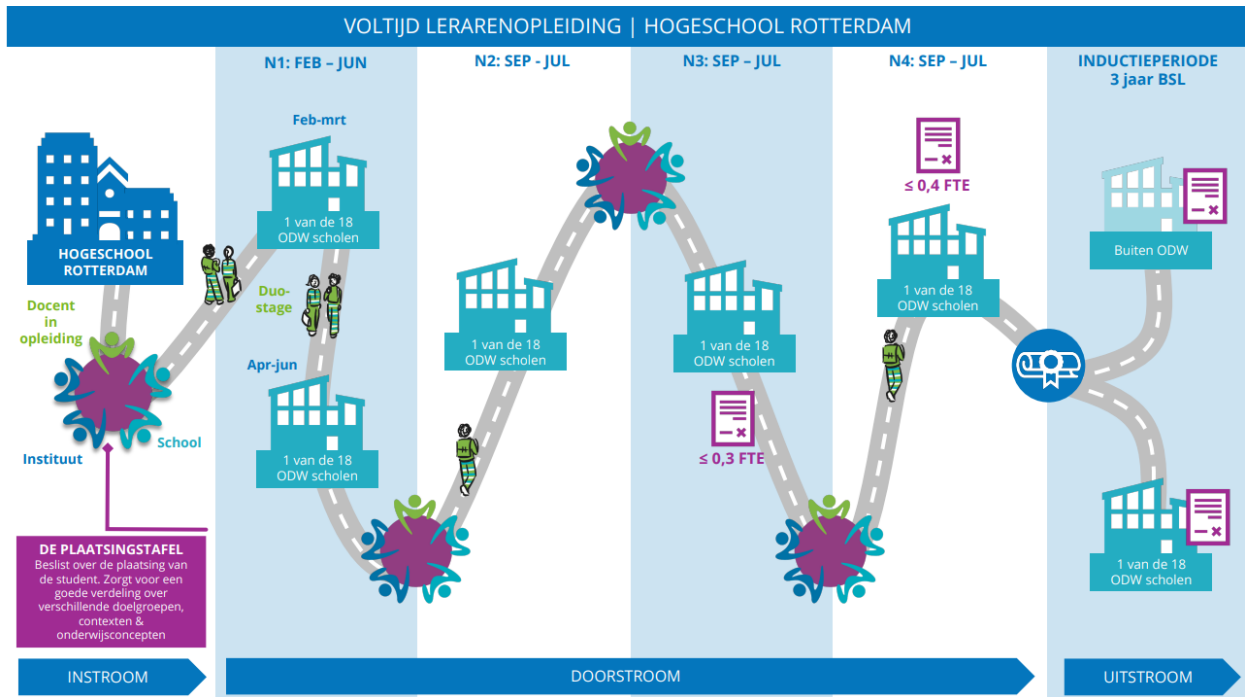
De schoolopleiders organiseren een kennismakingsmoment voor alle docenten in opleiding van zijn school, voor aanvang van de stageperiode.

In alle gevallen informeren de opleidingsinstituten de docent in opleiding over de toegekende stageplaats.

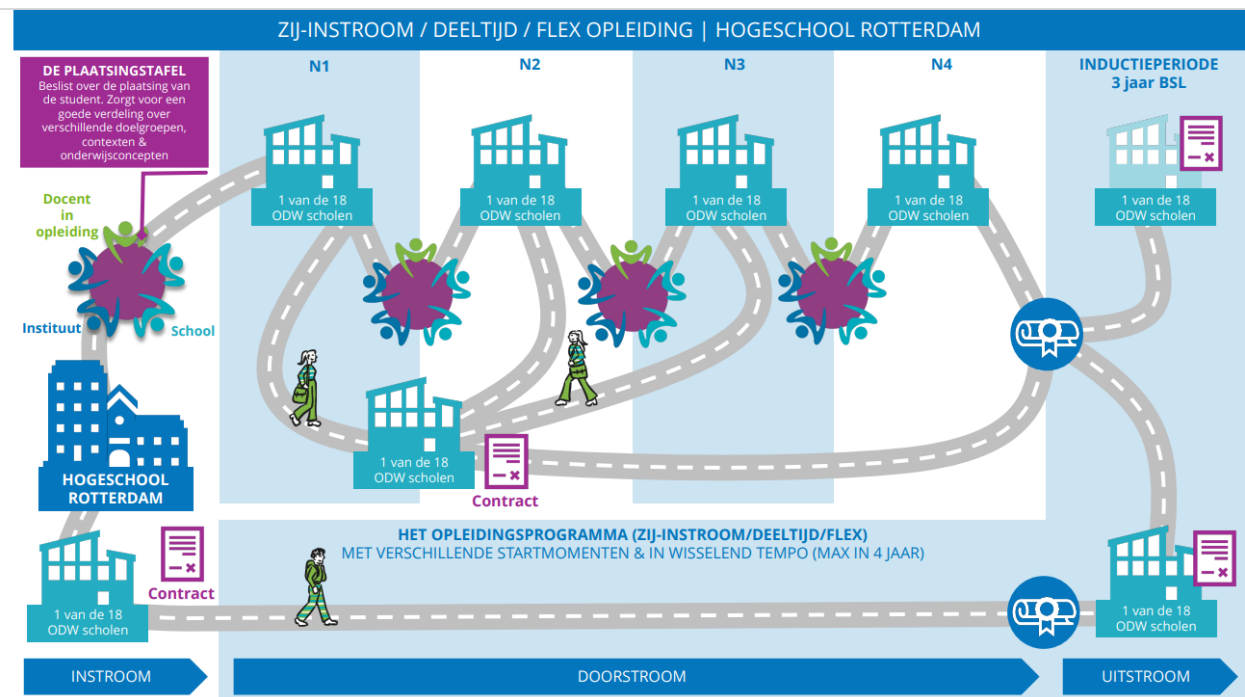
4.6.2 Instroom en doorstroom

ODW-opleidingsschool kent verschillende groepen docenten in opleiding van verschillende opleidingen met verschillende instroom- en doorstroommomenten. In bijlage 6 staan deze beschreven.

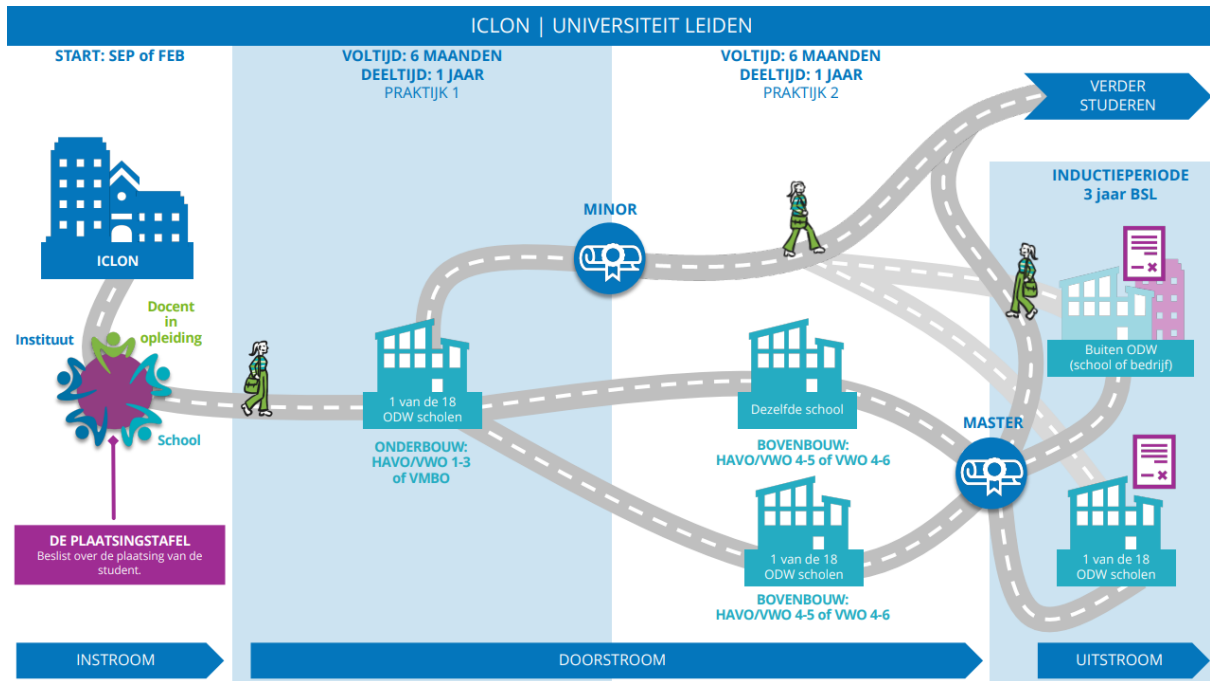
De volgende vier infographics tonen het in- en doorstroomproces van ODW-docenten in opleiding.



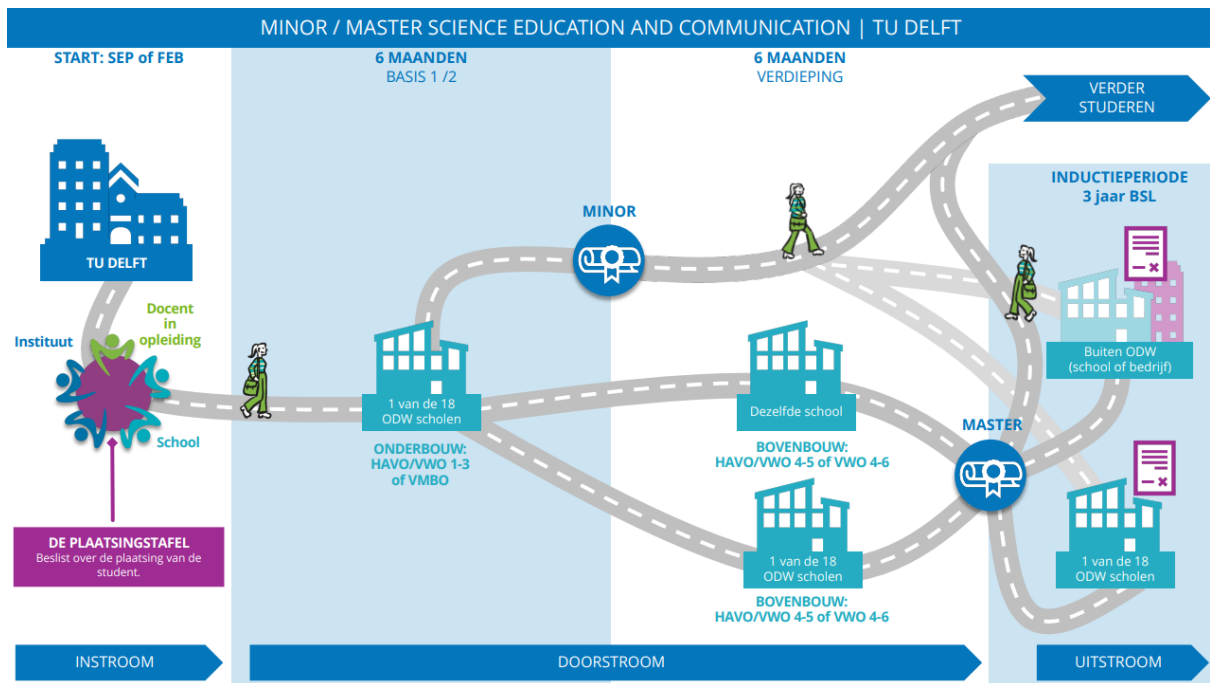
Figuur 7 infographic Hogeschool Rotterdam voltijd



Figuur 8 infographic Hogeschool Rotterdam varianten



Figuur 9 infographic ICLON



Figuur 10 Infographic SEC

4.7 Leren en werken

De partners hebben onderstaande afspraken gemaakt over de combinatie leren en werken.

- Voltijd docent in opleiding niveau 1 en 2 kunnen geen betaalde baan inzetten als stage/werkplekleren.
- Voltijd docenten in opleiding niveau 3 kunnen een betaalde baan inzetten als stage/werkplekleren wanneer ze hun studie op orde hebben. Onder 'op orde' verstaan we dat de docent in opleiding op 15 maart van het tweede studiejaar niet meer dan 5 studiepunten open heeft staan uit blok 1 en 2 van de hoofdfase en de propedeuse is behaald. Behaalde studiepunten door herkansingen uit blok 2 tellen dus niet meer mee. De baan mag niet groter zijn dan maximaal 0,3 fte met maximaal 7 klokuren lessen.
- Voltijd docenten in opleiding niveau 4 kunnen een betaalde baan van maximaal 0,4 fte met maximaal 8 klokuren lesgeven, inzetten als stage/werkplekleren mits de studie op orde is. Onder op orde verstaan we dat de docent in opleiding op 15 maart van het derde studiejaar niet meer dan 10 studiepunten uit de hoofdfase heeft openstaan en de propedeuse is behaald. Behaalde studiepunten door herkansingen uit blok 2 tellen dus niet meer mee.
- Docenten in opleiding zijn in de gelegenheid om onderwijs te volgen volgens het rooster.
- Docenten in opleiding hebben altijd een werkplekbegeleider die minimaal een keer per week een (deel van een) les bijwoont en studievoortgang bespreekt.
- Voltijd docenten in opleiding krijgen geen mentortaken, ook niet als onderdeel van een baan.

De Hogeschool Rotterdam levert jaarlijks de 'rood-groen-lijst' aan. In deze lijst geeft de kleur rood aan dat een docent in opleiding nog niet toe is aan een betaalde functie, de kleur groen geeft aan dat de docent in opleiding een baan aangeboden kan worden. De scholen volgen daarbij bovenstaande afspraken.

5 Waarborg 3: Organisatie

Om samenwerking aan gezamenlijke doelen binnen het partnerschap mogelijk te maken hebben we een organisatiestructuur en een begeleidingsstructuur ingericht. Hieronder beschrijven we de overlegstructuur, rollen en taken, competenties en verantwoordelijkheden, facilitering en toerusting. Het professionaliseringsprogramma maakt deel uit van dit hoofdstuk.

Binnen het partnerschap nemen de partners een extra verantwoordelijkheid op zich. Daarnaast blijft het opleidingsinstituut verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eigen organisatie, de betrouwbaarheid van het diploma en de kwaliteit van het curriculum. De scholen (schoolbesturen) zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op hun scholen. De scholen hebben met het samen opleiden een tweede primaire proces in de school, het opleiden van nieuwe docenten. Dit primaire proces staat op dezelfde hoogte als het primaire proces voor de leerlingen en beide processen moeten door schoolleiding en schoolbestuur beschermd worden.

Het partnerschap is verantwoordelijk voor het opleidingsprogramma, het professionaliseringsprogramma en een stabiele organisatie. De organisatie die ingericht is om het samen opleiden mogelijk te maken heeft een systeem van kwaliteitszorg om doelgericht te werken aan de gezamenlijke doelen en het beroepsbeeld.

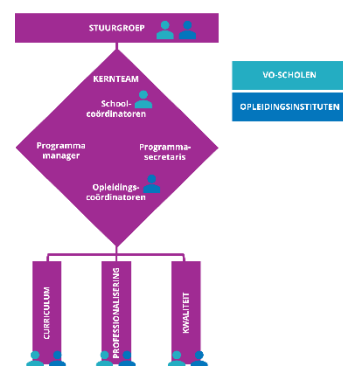
5.1 Organisatiestructuur partnerschap

5.1.1 Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de participerende schoolbesturen en de opleidingsinstituten en komt vijf keer per jaar bijeen. De stuurgroep beslist over de koers van ODW op basis van voorstellen vanuit het kernteam en landelijke en regionale ontwikkelingen of voorstellen. De stuurgroep houdt toezicht op de voortgang en resultaten. De stuurgroep stelt de (meerjaren)begroting vast en ziet toe op uitputting daarvan. De programmamanager legt verantwoording af aan de stuurgroep.

5.1.2 Kernteam

Het kernteam is de motor van ODW en bestaat uit de schoolcoördinatoren, opleidingscoördinatoren, de programmamanager en de programmasecretaris. Het kernteam initieert en ontwikkelt beleid, draagt zorg voor de informatievoorziening, bijstelling van beleid en instrumenten voor kwaliteitszorg, stuurt op de uitvoering van alle activiteiten en borgt de kwaliteit van het Samen Opleiden & Professionaliseren. Het kernteam bereidt besluiten voor de stuurgroep voor en vertaalt de koers naar dagelijks handelen voor de opleiders.



Figuur 11 organisatiestructuur

5.1.3 Werkgroepen

Er zijn drie werkgroepen; curriculum, professionalisering en kwaliteitszorg. Schoolopleiders, werkplekbegeleiders, instituutopleiders, instituutcoördinatoren en beleidsmedewerkers zijn

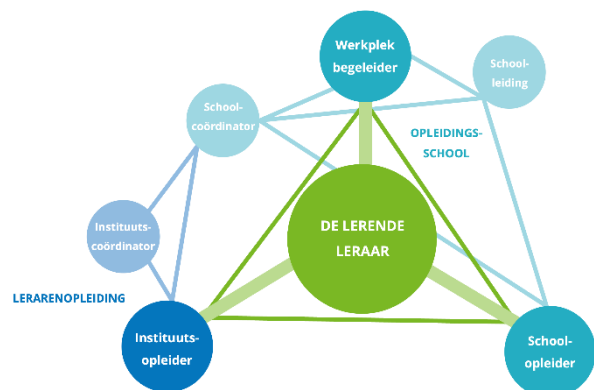
leden van de werkgroepen. De schoolcoördinatoren zijn de voorzitters. We streven naar een brede vertegenwoordiging van functies en opleidingslocaties in de werkgroepen.

De werkgroep curriculum coördineert en organiseert de activiteiten van het opleidingsprogramma. De werkgroep professionalisering coördineert en organiseert de activiteiten van het professionaliseringsprogramma. De werkgroep kwaliteit draagt zorg voor de uitvoering van de kwaliteitscyclus zodat alle onderzoeksactiviteiten op het juiste moment uitgevoerd kunnen worden met de bijbehorende documenten.

De werkgroepen geven feedback op beleidsvoorstellen en voorgenomen wijzigingen in werkwijzen en programma's.

5.2 Begeleidingsstructuur partnerschap

Om de docent in opleiding staat een team aan betrokken professionals. Hun rollen en functies worden verderop in dit hoofdstuk beschreven. De belangrijkste driehoek is die van de docent in opleiding, de werkplekbegeleider en de instituutsopleider. De schoolopleiders zijn de belangrijke contactpersonen. Zij hebben contacten met de docenten in opleiding, werkplekbegeleiders, instituutsopleiders, instituutcoördinatoren, schoolcoördinatoren en de schoolleiding. De instituutsopleiders en schoolcoördinatoren werken samen aan de 'plaatsingstafel' (zie §4.6, 4.6.2 en bijlage 6), volgen de ontwikkelingen in de scholen en hebben een rol in bijzondere situaties bij docenten in opleiding.



Figuur 12 begeleidingsstructuur

5.3 Professionaliseringsstructuur partnerschap

De professionalisering van de werkplekbegeleiders en schoolopleiders wordt verzorgd door de lerarenopleidingen van het partnerschap. De programmamanager, opleidingscoördinator en schoolcoördinatoren stemmen met het opleidingsinstituut af zodat de bijeenkomsten zoveel mogelijk maatwerk bieden. Er is sterke verbinding tussen het kernteam en de schoolopleiders. Samen werken ze aan de goede uitvoering en de kwaliteit van de opleidingschool.

In § 5.4 is het professionaliseringsprogramma opgenomen. De opleidingsinstituten van het partnerschap organiseren bijeenkomsten voor programmamanagers van alle aan hun organisatie verbonden partnerschappen waarin afgestemd wordt en nieuwe ontwikkelingen gedeeld worden.

5.4 Professionaliseringsprogramma

De professionele ontwikkeling van opleiders⁸ van docenten in opleiding is van cruciaal belang voor het waarborgen van goed onderwijs aan leerlingen. Een goede opleiding en begeleiding

⁸ Hieronder wordt verstaan: schoolopleiders, instituutsopleiders, werkplekbegeleiders.

komt alleen tot stand als hun opleiders kennis van zaken hebben en de vaardigheden om het leren te ondersteunen. In dit professionaliseringsprogramma komen achtereenvolgens onze visie op professionalisering, de relatie met het opleidingsprogramma, de professionalisering van verschillende betrokkenen en ten slotte onze professionaliseringsactiviteiten aan bod.

5.4.1 Inbedding in het hrm-beleid van de schoolbesturen

De scholen van ODW zijn zich zeer bewust van hun opdracht in het opleiden en begeleiden van nieuwe collega's. Zij zien dit, naast het opleiden van leerlingen, als tweede primaire proces in hun school. Er gaat daarom veel tijd, aandacht en geld naar het opleiden en begeleiden. Opleiden, begeleiden en professionaliseren als onderdeel van het hrm-beleid is geen luxe of bijzaak, het is een volwaardig onderdeel van de schoolorganisatie. De schoolleiding faciliteert in taakuren en mogelijkheden tot professionalisering voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders, conform de afspraken zoals vermeld in bijlage 10.

5.4.2 Visie op professionalisering in de opleidingsschool

Wij gaan uit van een holistische benadering van professionalisering om het vakmanschap van de opleiders te versterken. Het professionaliseringsprogramma van ODW omvat onderstaande elementen.

1. **Individuele groei:** we erkennen dat opleiders unieke behoeften hebben. Daarom willen we een flexibel en zoveel mogelijk op maat gemaakt professionaliseringsaanbod creëren. Dit kan variëren van coaching tot gerichte trainingen op basis van hun specifieke rol en ervaring.
2. **Samenwerking en kennisdeling:** opleiders moeten de kans krijgen om met collega's samen te werken en kennis uit te wisselen. Intercollegiale visitaties, intervisie en gezamenlijke activiteiten dragen bij aan een rijke leeromgeving.
3. **Reflectie en onderzoek:** opleiders moeten tijd en ruimte hebben om te reflecteren op hun praktijk en onderzoek te doen. Dit kan leiden tot nieuwe inzichten en innovatieve benaderingen in het begeleiden van docenten in opleiding.
4. **Leiderschap en rolmodel:** opleiders zijn rolmodellen voor de docenten in opleiding die zij begeleiden. We moeten hen ondersteunen in het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden en het tonen van een professionele houding.
5. **Technologie en trends:** opleiders moeten op de hoogte blijven van technologische ontwikkelingen en onderwijstrends. Dit stelt hen in staat om nieuwe leraren voor te bereiden op de uitdagingen van de moderne onderwijspraktijk.
6. **Waardering en erkenning:** we erkennen en waarderen de waarde van opleiders. Dit kan gebeuren door formele erkenning, loopbaanontwikkeling en financiële stimulansen.

We gaan uit van wederkerigheid: de schoolorganisatie stelt alle professionals binnen ODW in staat om kennis en vaardigheden up-to-date te houden. De individuele medewerker investeert in de eigen professionaliteit door gebruik te maken van het aanbod. Om het aanbod te laten aansluiten op de behoefte van de professionals wordt er feedback gevraagd op de activiteiten en wordt er aan de voorkant, door de werkgroep professionalisering, onderzocht welke professionaliseringsbehoeften bestaan.

5.4.3 Relatie met het opleidingsprogramma

In het opleidingsprogramma komen de visies op de lerende leraar, op opleiden en op samen opleiden, zoals beschreven in waarborg 1 tot leven. De opleiders hebben een centrale, uitvoerende rol in het gezamenlijke opleidingsprogramma. Het opleidingsprogramma kent drie soorten begeleiding: wegwijdsbegeleiding, leerbegeleiding en werkbegeleiding. In deze soorten begeleiding hebben de opleiders specifieke rollen en taken. Het professionaliseringsplan zorgt ervoor dat zij zich voldoende toegerust voelen om hun rol en taken op te pakken. Er is daarom een nauwe relatie tussen het opleidingsprogramma en het professionaliseringsplan.

5.4.4 Professionalisering van de betrokkenen

In deze paragraaf wordt per functie binnen ODW een korte omschrijving van de rol en professionalisering gegeven. In bijlage 9 zijn per rol het complete functieprofiel en de bijbehorende deskundigheidseisen te vinden.

Werkplekbegeleiders

Binnen de ODW-scholen worden alle docenten in opleiding persoonlijk begeleid door een werkplekbegeleider (WPB). De WPB is een vakspecialist en zorgt met name voor de leerbegeleiding. Dit neemt niet weg dat wegwijdsbegeleiding en werkbegeleiding ook aandacht krijgen, gezien deze drie vormen van begeleiding onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Elke WPB is minimaal in het bezit van een certificaat van de werkplekbegeleiderscursus A. Deze cursus besteedt onder andere aandacht aan coachingsvaardigheden en effectieve feedback geven. Om van ervaringen leerervaringen te maken moet de WPB goede feedback kunnen geven en de docent in opleiding aanzetten tot reflectie.

Reeds gecertificeerde WPB'ers zijn bij de laatste bijeenkomst van iedere cursusreeks welkom voor een opfriscursus. Zij wonen workshops bij en hebben een georganiseerd contactmoment met andere werkplekbegeleiders.

Schoolopleiders

Elke ODW-school heeft minimaal één schoolopleider (SO). De SO is vaardig in het verbinden van de leerwerkplek met de lerarenopleiding. Hij koppelt de docent in opleiding aan een WPB, bij voorkeur op grond van de leervragen. De SO heeft de schoolopleiderscursus afgerond eventueel aangevuld met de assessorenopleiding. De SO heeft kennis van de inhoud van de werkplekbegeleiderscursus omdat hij intensief samenwerkt met de werkplekbegeleiders.

Schoolcoördinatoren

ODW omvat drie scholengroepen, te weten Lucas Onderwijs VO Delfland, Stichting Christelijk Onderwijs Delft en Interconfessionele Scholengroep Westland, met elk een eigen schoolcoördinator (SC). De SC zijn de motoren van het Samen Opleiden & Professionaliseren binnen de eigen scholengroep en dragen zorg voor de kwaliteit en continuïteit van de uitvoering in de verschillende scholen. De SC zorgen gezamenlijk voor het plaatsen van de docenten in opleiding op de verschillende ODW-scholen. Zij adviseren actoren binnen ODW over de mogelijkheden tot professionalisering. De SC zijn vaardig in het mede ontwikkelen en uitvoeren van beleid en het bewaken van de kwaliteit. De SC professionaliseren zich door onder andere literatuurstudie, het bijwonen van congressen en andere professionaliseringsbijeenkomsten.

Programmamanager

De programmamanager (PM) is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van en de dagelijkse leiding aan ODW. Daarbij hoort het bestendigen van de opleidingsinfrastructuur van ODW en het aansturen van de realisatie van de organisatorische en inhoudelijke randvoorwaarden.

De PM heeft ruime ervaring met het leiden en aansturen van complexe projecten en kan mensen motiveren, in verbinding brengen en actief betrekken bij het Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P). De PM woont bijeenkomsten van de partners bij die over de ontwikkeling van het SO&P gaan, houdt de eigen deskundigheid op peil, neemt deel aan professionaliseringsbijeenkomsten van het landelijke platform SO&P en de onderwijsregio Haaglanden.

Schoolleiding

De schoolleiding (SL) is verantwoordelijk voor de opleidingsinfrastructuur in de eigen school en de facilitering van werkplekbegeleiders en schoolopleiders. De schoolleiding informeert zich over het ODW-beleid en volgt de ontwikkeling van het partnerschap, onder andere door deelname aan door ODW georganiseerde bijeenkomsten.

Instituutsopleiders

De instituutsopleider (IO) begeleidt de docent in opleiding in zijn ontwikkeling en draagt de eindverantwoordelijkheid voor de beoordeling. Voor de beoordeling werkt de IO nauw samen met de WPB en/of SO. De IO is minimaal BRLO-geregistreerd, professionaliseert zich door betrokken te blijven bij activiteiten van Samen Opleiden & Professionaliseren en volgt andere relevante scholingsactiviteiten.

Instituutscoördinatoren⁹

Binnen de lerarenopleiding fungeert de instituutscoördinator (IC) als verbinder tussen het instituut en ODW. Binnen de opleidingsschool werkt hij samen met de PM en de SC in het kernteam. De IC houdt contact met SO en de IO. De IC werkt aan zijn eigen professionalisering door deel te nemen aan landelijke bijeenkomsten en trainingen voor zijn doelgroep.

5.4.5 Professionaliseringsactiviteiten ODW

Werkplekbegeleiderscursus A

WAT Tijdens deze cursus leert de werkplekbegeleider meer over, onder andere, de inzet van gespreksvaardigheden, feedback geven, reflectiemodellen en hoe de werkplekbegeleider deze vaardigheden in kan zetten voor een optimale begeleiding van een docent in opleiding. De laatste bijeenkomst is voor zowel de huidige cursisten als reeds gecertificeerden.

WIE Werkplekbegeleiders

WAAROM Deze specifieke vaardigheden zijn nodig voor het leerrendement van de docent in opleiding. De laatste collectieve bijeenkomst is gericht op de systematische aandacht voor professionalisering van diverse actoren binnen ODW.

⁹ Binnen de instituten bekend onder de namen regiocoördinator (HR), coördinator Samen Opleiden en Professionaliseren (ICLON/SEC).

| | |
|-------------|---|
| VORM | Eerst oefenen in een trainingssetting, vervolgens met persoonlijk leerthema aan de slag in de eigen onderwijspraktijk en de ontwikkeling daarin bijhouden in een ontwikkelingsdocument. |
| VISIE | individuele groei, kennisdeling, reflectie, rolmodel, trends, erkenning. |
| LERMIDDELEN | WPB ontvangen een werkboek waarmee gewerkt wordt gedurende de cursus. |
| WANNEER | De cursus wordt één of twee keer per schooljaar aangeboden. |
| TIJD | Vier bijeenkomsten (een hele dag en drie middagen). De studiebelasting inclusief de vier bijeenkomsten is ongeveer 25 uur. |

Werkplekbegeleiderscursus B

| | |
|--------------|--|
| WAT | Deze cursus is een verdieping voor de professionele ontwikkeling van werkplekbegeleiders. De WPB leert meer over de inzet van motiverende gespreksvaardigheden, spannende communicatie, mindset en hoe deze vaardigheden ingezet worden voor een optimale begeleiding van docent in opleiding. |
| WIE | De B-variant is bedoeld voor WPB die de A-cursus succesvol hebben afgerond of eerder een BOS- of SO-cursus hebben gevolgd. |
| WAAROM | Deze specifieke vaardigheden zijn nodig voor het leerrendement van de docent in opleiding. |
| VORM | Eerst oefenen in een trainingssetting, vervolgens met persoonlijk leerthema aan de slag in de eigen onderwijspraktijk en de ontwikkeling daarin bijhouden in een ontwikkelingsdocument. |
| VISIE | individuele groei, kennisdeling, reflectie, rolmodel, trends, erkenning. |
| LEERMIDDELEN | WPB ontvangen een werkboek waarmee gewerkt wordt gedurende de cursus. |
| WANNEER | De cursus wordt één keer per schooljaar aangeboden. |
| TIJD | Vijf middagbijeenkomsten. De studiebelasting inclusief de vijf bijeenkomsten is ongeveer 20 uur. |

Checkvragen WPB-cursussen:

1. Past de activiteit bij onze visie op het samen opleiden en de visie op professionaliseren?
Ja, de cursus wordt verzorgd door een van de partners. De WPB ondersteunt het leren van de aankomende leraar door interactie en reflectie.
2. Hoe draagt deze activiteit bij aan het optimaal opleiden van docenten in opleiding?
Hogere kwaliteit feedback door gespreksvaardigheden WPB.
3. Past deze activiteit bij wegwijsbegeleiding, leerbegeleiding en/of werkbegeleiding?
Leerbegeleiding
4. Hebben de opleiders behoefte aan deze activiteit?
De cursus wordt geëvalueerd. De WPB waarderen de cursus zeer positief. Ze hebben het gevoel dat ze echt iets aan de cursus gehad hebben en waarderen de betrokkenheid, de openheid en het enthousiasme van de cursusleider.

Schoolopleidersmiddagen

| | |
|--------------|---|
| WAT | Schoolopleiders komen bijeen op uitnodiging van ODW en/of van een opleidingsinstituut. |
| WIE | Schoolopleiders |
| WAAROM | Uitwisseling van ervaringen, kennismaken van actuele thema's binnen ODW of intervisie. |
| VORM | Informatiebijeenkomsten, workshops of dialogen/groepsgesprekken, werkgroep, intervisie. |
| VISIE | samenwerking, kennisdeling, trends, individuele groei. |
| LEERMIDDELEN | n.v.t. |
| WANNEER | Vier keer per jaar |
| TIJD | Ongeveer twee uur per keer |

Checkvragen:

1. Past de activiteit bij onze visie op het samen opleiden en de visie op professionaliseren?
Ja, de schoolopleiders hebben behoefte aan uitwisseling en intervisie. Zij zijn de groep die bij uitstek voldoende informatie over het beleid en beleidsontwikkelingen nodig hebben, omdat zij de uitvoering in de scholen coördineren en aansturen.
2. Hoe draagt deze activiteit bij aan het optimaal begeleiden/opleiden van docenten in opleiding?
Ja, goed getrainde en goed geïnformeerde schoolopleiders vormen een vereiste voor het succes van ODW. Zij brengen de praktijk en de opleiding bijeen in de school.
3. Past deze activiteit bij wegwijsbegeleiding, leerbegeleiding en/of werkbegeleiding?
Het gaat vooral om leerbegeleiding en werkbegeleiding.
4. Hebben de opleiders/begeleiders behoefte aan deze activiteit?
Ja, zij hebben gevraagd om deze middagen.

Interne schoolopleidersoverleggen

| | |
|--------------|---|
| WAT | Overleg van de schoolcoördinator met de schoolopleiders van de eigen scholengroep. |
| WIE | Schoolcoördinatoren en schoolopleiders. |
| WAAROM | Om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen binnen ODW, feedback op te halen en te sparren met de andere schoolopleiders. |
| VORM | Bijeenkomst |
| VISIE | Individuele groei, samenwerking, kennisdeling, reflectie, onderzoek, leiderschap, rolmodel, trends, erkenning, waardering. |
| LEERMIDDELEN | n.v.t. |
| WANNEER | Vier tot vijf keer per schooljaar. |
| TIJD | De vergadering duurt per keer zo'n anderhalf uur. Voorbereidings- en inleestijd verschillen. |

Checkvragen:

1. Past de activiteit bij onze visie op het samen opleiden en de visie op professionaliseren?

Ja, tijdens het overleg wordt onder andere besproken hoe het loopt met de docenten in opleiding, welke belangrijke data eraan zitten te komen en welke input de schoolopleider dient te leveren ten behoeve van de plannen van ODW.

2. Hoe draagt deze activiteit bij aan het optimaal begeleiden/opleiden van docenten in opleiding?

We zorgen er met elkaar voor dat 'de neuzen dezelfde kant op staan' en er eenduidigheid bestaat richting de docenten in opleiding.

3. Past deze activiteit bij wegwijsbegeleiding, leerbegeleiding en/of werkbegeleiding?

Alle drie.

4. Hebben de opleiders/begeleiders behoefte aan deze activiteit?

Ja, de schoolopleiders hebben behoefte aan afstemming en een stip op de horizon.

Intervisie werkplekbegeleiders

| | |
|--------------|---|
| WAT | Intervisiesessie per school en/of per stichting. |
| WIE | Werkplekbegeleiders |
| WAAROM | Door ervaringen en cases uit te wisselen, kunnen werkplekbegeleiders van en met elkaar leren en blijven zij zich professionaliseren in het begeleiden van de docent in opleiding. |
| VORM | Bijeenkomst waarin de schoolopleider de werkplekbegeleiders bij elkaar laat komen voor intervisie. De intervisiemethode kan variëren. |
| VISIE | Individuele groei, samenwerking, kennisdeling, reflectie, rolmodel, trends, erkenning, waardering. |
| LEERMIDDELEN | n.v.t. |
| WANNEER | Naar behoefte. |
| TIJD | Anderhalf à twee uur |

Checkvragen:

1. Past de activiteit bij onze visie op het samen opleiden en de visie op professionaliseren?

Zeker, bij intervisie stem je per definitie af en dit past bij samen, met en van elkaar leren.

2. Hoe draagt deze activiteit bij aan het optimaal begeleiden/opleiden van docenten in opleiding?

Deze activiteit draagt bij aan deskundigheidsbevordering en bewustwording zodat werkplekbegeleiders hun handelen kunnen aanpassen.

3. Past deze activiteit bij wegwijsbegeleiding, leerbegeleiding en/of werkbegeleiding?

Betere leer- en werkbegeleiding.

4. Hebben de opleiders/begeleiders behoefte aan deze activiteit?

Ja, dit kwam meermaals naar voren in de kwaliteitsgesprekken.

Scholing IRIS Connect

| | |
|--------|--|
| WAT | Scholing IRIS Connect. |
| WIE | Schoolopleiders en werkplekbegeleiders. |
| WAAROM | Vergroten van feedback mogelijkheden, versterken van leerervaringen. Door middel van IRIS Connect kunnen video-opnames van lessen in een beveiligde omgeving opgeslagen worden waarna erover gesproken |

en op gereflecteerd kan worden. Daarnaast kan beeldmateriaal verzameld worden voor het aantonen van leerresultaten. Hiermee worden kennisdeling, feedback geven en professionalisering gestimuleerd.

| | |
|--------------|---|
| VORM | Bijeenkomst waarin schoolopleiders en werkplekbegeleiders geschoold worden in het gebruik van de hard en software en zij ervaringen uitwisselen naar aanleiding van de inzet van IRIS Connect. |
| VISIE | individuele groei, kennisdeling, technologie, trends, rolmodel, erkenning. |
| LEERMIDDELEN | Beeldmaterialen en informatie over het systeem. |
| WANNEER | Eén keer per schooljaar een (opfris)scholing. |
| TIJD | De scholing verzorgd door IRIS Connect duurt zo'n twee uur. Buiten de scholing om geldt het zogenaamde 'train de trainer' principe. Schoolopleiders en werkplekbegeleiders leren van en met elkaar. |

Checkvragen:

1. Past de activiteit bij onze visie op het samen opleiden en de visie op professionaliseren?
Ja, de werkplekbegeleiders en schoolopleiders moeten vaardig zijn in het toepassen van het instrument om goede feedback te kunnen geven.
2. Hoe draagt deze activiteit bij aan het optimaal begeleiden/opleiden van docenten in opleiding?
De scholing versterkt de leerbegeleiding door feedback op het handelen waarbij de docent in opleiding zichzelf ziet handelen en daarop reflecteert.
3. Past deze activiteit bij wegwijsbegeleiding, leerbegeleiding en/of werkbegeleiding?
Leerbegeleiding.
4. Hebben de opleiders/begeleiders behoefte aan deze activiteit?
Ja, er wordt veel gebruikgemaakt van het instrument en de training.

5.5 Regio en relaties

5.5.1 Onderwijsregio

ODW maakt deel uit van de onderwijsregio Haaglanden. In de onderwijsregio werken schoolbesturen en opleidingsinstituten samen aan oplossingen voor personele tekorten.

5.5.2 Programmaleidersoverleg Hogeschool Rotterdam

De Hogeschool Rotterdam brengt de programmaleiders van alle Opleidingsscholen waar de Hogeschool bij betrokken is, regelmatig samen. In het overleg wordt gestreefd naar afstemming in beleid, naar het vinden en oplossen van knelpunten. De Hogeschool informeert de programmaleiders over studievoortgang en resultaten.

5.5.3 Platform Samen Opleiden

Het landelijk platform investeert in professionalisering en kennisdeling. Programmaleiders, schoolcoördinatoren, schoolopleiders kunnen gebruikmaken van tools, publicaties, trainingen en netwerken. De programmaleiders van aspirant-partnerschappen worden begeleid op weg naar de peer review.

5.6.4 Synergie Haaglanden

In en om Den Haag zijn vijf partnerschappen. Zij werken alle samen met de Hogeschool Rotterdam en/of Leiden, de Haagse Hogeschool, de Universiteit Leiden en de Technische Universiteit Delft. Er is behoefte aan uitwisseling, kennisdeling, samenwerking en afstemming. De programmamanagers van OSH, NOD Haaglanden, 4OLS, HOS en ODW hebben daarom contact met elkaar.

6 Waarborg 4: Kwaliteit van ODW

6.1 Inleiding

ODW is al werkend ontstaan. Vanuit een gedeeld en gedragen beroepsbeeld zijn we in 2021 begonnen. Door intensieve samenwerking tussen de opleidingen en de scholen zijn we tot een waaier aan activiteiten gekomen die nu gebundeld zijn in het opleidingsprogramma, zijn de werkplekbegeleiders en schoolopleiders opgeleid en hebben we de fundering gelegd voor beredeneerd Samen Opleiden en Professionaliseren. ODW is ontstaan vanuit dialoog, proberen en leren, evalueren en uitbouwen. Dit heeft tot een brede betrokkenheid geleid. We werken met elkaar aan het beroepsbeeld vanuit onze drie kernwaarden. Er is een lerende cultuur waarin alle actoren oog hebben voor kwaliteit én de verbetering daarvan binnen het partnerschap. Iedereen wil het graag goed doen en een bijdrage leveren aan de opleiding van nieuwe collega's.

6.2 Visie op kwaliteit van de opleidingsschool

Kwaliteit is voor ons: door zinvolle activiteiten bijdragen aan het bereiken van het einddoel, te weten bevlogen vakmensen met een professionele nieuwsgierigheid. Die zinvolle activiteiten komen voort uit onze visie op de lerende leraar, de visie op het opleiden en op het samen opleiden en zijn geconcretiseerd in het opleidingsprogramma en het professionaliseringsprogramma. De kwaliteit van het gezamenlijke, uitgevoerde opleidingsprogramma bepaalt mede het succes van de docent in opleiding.

Als de bekwaamheid van leraren de meest bepalende factor voor de kwaliteit van het onderwijs is, dan hebben de opleiders de belangrijke taak om voor de docent in opleiding de beste leeromgeving te creëren. De scholen hebben de primaire verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de leeromgeving. Wij hechten veel waarde aan de voorbeeldfunctie én de kennis en vaardigheden van de opleiders.

Kwaliteit leveren we met z'n allen en daarom hebben iedere functionaris genoemd in § 5.4.4 een rol in het systeem van kwaliteitszorg. Samen werken we aan de goede uitvoering van het gezamenlijke opleidingsprogramma met daarin werkplekleren, de driehoeksgesprekken en de transferdagen. De kwaliteitszorg is enerzijds gericht op de kwaliteit van de opleiding in de scholen én anderzijds op de kwaliteit van het samen opleiden als partnerschap.

We vatten de visie op kwaliteitszorg in drie uitgangspunten samen:

1. Dicht bij primaire proces; kwaliteitszorg gaat om wat je doet in de school, met elkaar, voor en met de docent in opleiding.
2. Focus op kwaliteitscultuur; mensen leveren kwaliteit, een systeem kan helpend zijn. Ontmoeting, dialoog en samenwerking stimuleren om continu te ontwikkelen.
3. Aandacht voor dialoog; weten wat jouw inspanningen opleveren, hoe die zich verhouden tot de inspanningen van anderen, weten hoe je samen de kwaliteit van het opleiden kunt versterken.

Werken aan de kwaliteit van de gezamenlijke opleiding doen wij met de vragen van kwaliteitszorg.¹⁰

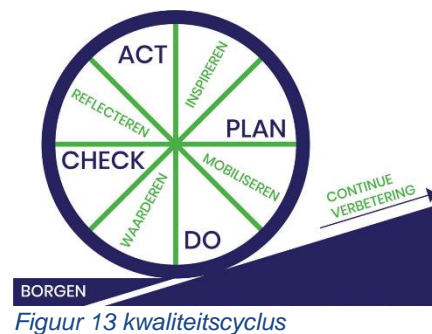
6.3 Kwaliteitscultuur

Een kwaliteitscultuur omvat alles wat goede kwaliteit mogelijk maakt (dat wat is vastgelegd, professioneel gedrag, de wijze waarop wordt geleerd en samengewerkt door professionals).

Kwaliteitscultuur is geen doel op zich maar een middel om de opleiding van docenten in opleiding doelgericht en systematisch te verbeteren. Uitgangspunt bij het creëren van een kwaliteitscultuur is dat wij 'het goede concreet uitvoeren en daarin goed willen zijn'.

Het is een collectieve verantwoordelijkheid die tot uiting komt in het handelen van eenieder. Kwaliteitscultuur zorgt voor continue reflectie, zo nodig verbeteren en verantwoorden. Ons kwaliteitsbeleid heeft daarom een cyclisch karakter, waarin de vragen van kwaliteitszorg een prominente plek hebben. Ontmoetingen en dialoog zijn hierin van wezenlijk belang. Regelmatige open gesprekken waarin we de vragen van kwaliteitszorg aan onszelf en anderen stellen, zijn een goed middel om elkaar te ontmoeten, te reflecteren op kwaliteit en aan de gezamenlijke kwaliteitscultuur te werken. Het doel is het onderhouden van een ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur. Aan die gesprekken, waarin het geven en ontvangen van feedback centraal staat, nemen diverse actoren (ook docenten in opleiding) deel. Er zijn instrumenten beschikbaar om de dialoog mogelijk te maken.

- De vijf vragen van kwaliteitszorg
1. Doen we het goede?
 2. Doen we het goede goed?
 - a. Wat gaat goed?
 - b. Wat kan beter?
 - c. Wat moet beter?
 3. Hoe weten we dat?
 4. Weten anderen het ook?
 5. Wat gaan we doen met onze bevindingen?



Figuur 13 kwaliteitscyclus

6.4 Kwaliteitscriteria

Het systeem van kwaliteitszorg omvat geen checklist met indicatoren die afgevinkt kunnen worden. Om te weten wat we met elkaar willen bereiken, wat de doelen zijn, wat 'het goede' is (vraag 1 van kwaliteitszorg), moet iedereen die meewerkt binnen ODW op de hoogte zijn van het ODW-beleid. Dit is beschreven in de waarborgen, het opleidingsprogramma, het professionaliseringsprogramma. Er is vrijheid om het ODW beleid te vertalen naar het eigen werk. We streven naar continue ontwikkeling vanuit de eigen context en zetten niet in op controle.

We verwachten dat de ODW-instrumenten gebruikt worden, dat alle betrokkenen meewerken aan de evaluatieactiviteiten en de dialogen, zodat we met elkaar kritisch kunnen zijn op wat we bereiken. De instrumenten helpen om zelf en samen te beoordelen of het goede concreet uitgevoerd wordt en of we daar goed in zijn.

¹⁰ Deze vragen komen uit het project Q-primair. Het Q-primair project liep van 2001 tot 2006 en had als doel om scholen zelf een systeem van kwaliteitszorg te laten ontwikkelen. Aan de vijf basisvragen hebben wij zelf drie subvragen toegevoegd. Dit zijn de vragen die de inspectie van het onderwijs gebruikt bij haar kwaliteitsonderzoeken.

De context van de school kan (tijdelijk) aanleiding zijn om meer, minder of geen docenten in opleiding te plaatsen, bijvoorbeeld wanneer een school de kwaliteit van de leeromgeving niet kan garanderen. De schoolopleider en de schoolcoördinator beslissen hier samen over.

6.5 Aanpak

We definiëren wat 'goed' is (wat wij beogen te bereiken) in de waarborgen de lerende leraar (hoofdstuk 3), de leeromgeving (hoofdstuk 4) en de organisatie (hoofdstuk 5). De belangrijkste bron is deze ODW-standaard. Hierin staat wat we willen bereiken en hoe we daaraan werken. De ODW-standaard wordt halfjaarlijks bijgewerkt en twee jaarlijks bijgesteld.

Voor een goede uitvoering zorgen wij ervoor dat de opleiders de kennis en kunde hebben (of opbouwen) die nodig is, dat de organisatie stabiel is, dat alle betrokkenen de informatie krijgen die nodig is, dat de activiteiten uitgevoerd kunnen worden zoals ze bedoeld zijn.

Om te weten of wij onze doelen behalen, doen we onderzoek. We leggen de uitkomsten van de verschillende instrumenten naast elkaar. We zorgen ervoor dat iedereen kan weten wat goed gaat en wat beter kan/moet. Per jaar stellen we onze ontwikkeldoelen en prioriteiten vast.

Regie op de uitvoering is noodzakelijk. ODW is een groot netwerk met vele spelers. Het succes van het systeem van kwaliteitszorg hangt samen met een goede planning, gedegen voorbereiding en regie op de uitvoering. Het kernteam heeft hier een centrale rol in, met ondersteuning van de werkgroep kwaliteit. Deze werkgroep zorgt bijvoorbeeld voor een jaarlijkse planning, verzending van formats en documenten, informeren van direct betrokkenen over uit te voeren activiteiten, ophalen van resultaten en uitkomsten.

KWALITEITSVRAGEN VOOR HET OPLEIDEN VAN NIEUWE DOCENTEN

1. Doen we het goede?
2. Doen we het goede goed?
 - 2a. Wat gaat goed?
 - 2b. Wat kan beter?
 - 2c. Wat moet beter?

3. Hoe weten we dat?
4. Weten anderen het ook?
5. Wat gaan we doen met onze bevindingen?



Figuur 14 infographic kwaliteitszorg

6.6 Instrumenten voor kwaliteitsonderzoek

Het kwaliteitsonderzoek doen we op twee niveaus: de scholen en het partnerschap. De scholen krijgen zicht op hun eigen bijdrage aan de opleiding van leraren en hun eigen ontwikkeling daarin. Op het niveau van het partnerschap brengen we de inzichten bijeen om de kwaliteit van het geheel te bepalen, om beleid bij te stellen, om te bepalen of we doen wat er van het partnerschap verwacht mag worden.

| schoollocatie | | ODW breed | |
|----------------------|--------------------|---|---------------|
| Zelfscan | Tweejaarlijks | Zelfevaluatie | Tweejaarlijks |
| QuickScan | Tweejaarlijks | QuickScan | Tweejaarlijks |
| Dialogen | Jaarlijks | Evaluatie Stuurgroep | Jaarlijks |
| Intervisie | Jaarlijks | Evaluatie kernteam | Jaarlijks |
| Collegiale visitatie | 2 scholen per jaar | Evaluatie werkgroepen | Jaarlijks |
| Vlootschauw | Jaarlijks | Evaluatie transferdagen | Iedere keer |
| | | Evaluatie professionaliserings-activiteiten | Iedere keer |
| | | Panelgesprekken | Jaarlijks |
| | | Koersdagen | Jaarlijks |

Hieronder staat een karakteristiek van ieder instrument. De instrumenten zijn te vinden op de kennisbank van de website van ODW: <https://opleidingsschool-odw.nl/kennisbank/>

1 Zelfscan school & quickscan (link toegang tot instrument volgt zsm)

| | |
|----------------------|--|
| WAT | Een scan voor scholen en een update van de zelfscan. |
| WAAROM | Evaluatie van de kwaliteit van de leeromgeving, het werkplekleren en de driehoeksgesprekken. Controle of er aanleiding is om nieuwe actiepunten te formuleren, of (werk)afspraken bij te stellen. |
| WAARBORG | Waarborg 1, 2 en 3. |
| WIE | Schoolopleider, werkplekbegeleider, instituutsopleider, schoolleider, docenten in opleiding. |
| EIGENAAR | Schoolopleider. |
| BRONNEN & MATERIALEN | Ervaringen en bevindingen uit de dialogen van WPB-WPB, WPB-SO, SO-SC, WPB-IO-LL, SO-SL, SO-LL. Informatie vanuit ODW. Cijfermatige informatie over opleidingsplaatsen in de school, aantal WPB Zelf te bepalen bronnen. |
| VORM | Format zelfscan school. De school beantwoordt de vragen van de zelfscan. Dit is een document waar de schoolopleider zelf informatie in kan verwerken. |

De quickscan maakt deel uit van de zelfscan scholen, het is geen apart document.

School beantwoordt vier vragen.

1. Hebben we nieuwe inzichten?
2. Zijn er nieuwe omstandigheden?
3. Zitten we op koers?
4. Willen we nieuwe actiepunten formuleren of bestaande bijstellen?

| | |
|-----------|--|
| WANNEER | Een keer per twee jaar de zelfscan op aanwijzing van het kernteam. Twee jaar na de zelfscan de quickscan op aanwijzing van het kernteam. |
| OPVOLGING | De zelfscan wordt besproken door de SO-SL-SC. Uit het gesprek halen zij actiepunten voor de school en voor ODW. De school neemt de actiepunten op in de eigen pdca-cyclus. De SC zorgt ervoor dat de zelfscan beschikbaar komt voor de zelfevaluatie ODW. De quickscan wordt besproken door de SO-SL-SC. Uit het gesprek halen zij actiepunten voor de school en voor ODW. De school neemt de actiepunten op in de eigen pdca-cyclus. De SC zorgt ervoor dat de quickscan beschikbaar komt voor de quickscan ODW. |

2 Dialoogkaarten (link toegang tot instrument volgt zsm)

| | |
|----------------------|--|
| WAT | Handreikingen voor waarderende en doelgerichte kwaliteitsgesprekken. |
| WAAROM | Uitvoerenden staan samen stil bij de kwaliteit van hun aandeel in het Samen Opleiden & Professionaliseren om samen te bepalen wat nodig is om de kwaliteit te behouden en/of te verbeteren. |
| WAARBORG | Waarborg 1 en 2 |
| WIE | WPB-WPB, WPB-SO, SO-SC, SO-SL, SO-LL. |
| EIGENAAR | Schoolcoördinator. |
| BRONNEN & MATERIALEN | Ervaringen, bevindingen, meningen van de gesprekspartners, evt. aangevuld met eigen bronnen en materialen. |
| VORM | Dialoogkaarten. Het gaat om het goede gesprek. Beide gesprekspartners zijn verantwoordelijk voor het verloop en de uitkomsten. Conclusies, belangrijke bevindingen, actiepunten worden met de schoolcoördinator gedeeld. Indien nodig worden anderen geïnformeerd. |

| | |
|-----------|---|
| WANNEER | Jaarlijks |
| OPVOLGING | Ieder gaat na het gesprek met de eigen actiepunten aan de slag. |

3 Intervisie (link toegang tot instrument volgt zsm)

| | |
|---------------------------|---|
| WAT | Uitwisseling tussen de scholen gericht op kwaliteit |
| WAAROM | Leren van en met elkaar en de brede blik op het Samen Opleiden en Professionaliseren behouden |
| WAARBORG | Waarborg 1, 2 en 3. |
| WIE | Schoolopleiders van drie scholen. |
| EIGENAAR | Schoolcoördinatoren. |
| BRONNEN & MATERIALEN VORM | Zelfscan scholen. Handreiking waarderende dialoog. De schoolopleiders gaan met elkaar in gesprek over de uitkomsten van de zelfscan. Ze gebruiken de handreiking voor dit gesprek. In het jaar dat geen zelfscan gedaan is, wordt een actueel thema gekozen. |
| WANNEER | Jaarlijks op aanwijzing van het kernteam (tijdens schoolopleidersmiddag). |
| OPVOLGING | Ieder gaat na het gesprek met de eigen actiepunten aan de slag. |

4 Collegiale visitatie¹¹ (link toegang tot instrument volgt zsm)

| | |
|----------|--|
| WAT | Een ODW school wordt bezocht door een commissie die een advies geeft. |
| WAAROM | Leren van en met elkaar. |
| WAARBORG | Waarborg 1, 2 en 3. |
| WIE | In de school: schoolopleider, werkplekbegeleiders, instituutsopleider, schoolleider, docenten in opleiding. Commissie: schoolcoördinator (van een ander bestuur), schoolopleider, werkplekbegeleider, instituutsopleider (of andere vertegenwoordiger). |

¹¹ Dit instrument wordt in het schooljaar 2024-2025 verder uitgewerkt.

| | |
|----------------------|--|
| EIGENAAR | Schoolcoördinator die hoort bij de school die bezocht wordt. |
| BRONNEN & MATERIALEN | Zelfscan. De schoolcoördinatoren en schoolopleiders krijgen een training om de collegiale visitatie uit te kunnen voeren. |
| VORM | Het gaat om een ontwikkelingsgerichte visitatie door collega's. De bezoekende commissie maakt gebruik van het draaiboek en de documenten die binnen ODW ontwikkeld zijn. Bezoekende commissie brengt advies uit. |
| WANNEER | De scholen vormen een kwartet, zij bezoeken ieder jaar één van de scholen. |
| OPVOLGING | De bezochte school gaat met eigen actiepunten aan de slag. Het kernteam bepaalt of bevindingen uit de visitatie aanleiding zijn tot bijstelling van beleid en/of nieuwe werkafspraken. |

5 Vlootshow [\(link toegang tot instrument volgt zsm\)](#)

| | |
|----------------------|---|
| WAT | Inventarisatie voor strategische personele planning. |
| WAAROM | Inzicht in personeelsbestand voor wat betreft de personeelsleden die in opleiding zijn en die kunnen begeleiden, om de balans in het team te behouden, passende ondersteuning te bieden en keuzes te maken voor nieuwe opleidingstrajecten. |
| WAARBORG | Waarborg 1, 2. |
| WIE | Schoolopleider, schoolleider, schoolcoördinator, HR medewerker. |
| EIGENAAR | Schoolcoördinator. |
| BRONNEN & MATERIALEN | Format, gesprekken leidinggevend en personeelsleden. |
| VORM | Een format om de kwalitatieve kant van strategische personele planning vorm te geven. In het format wordt op verschillende indicatoren een score vermeld. |
| WANNEER | Uiterlijk april t.b.v. nieuwe schooljaar |
| OPVOLGING | Afspraken in de schoolleiding n.a.v. het teamoverzicht. Keuzes m.b.t. wervingsactiviteiten. |

6 Zelfevaluatie ODW & quickscan ODW [\(link toegang tot instrument volgt zsm\)](#)

| | |
|----------------------|---|
| WAT | Evaluatie op niveau van het partnerschap en update van de zelfevaluatie. |
| WAAROM | Onderzoek of de doelen van het partnerschap behaald worden. Controle of er aanleiding is om nieuwe actiepunten te formuleren, of (werk)afspraken bij te stellen. |
| WAARBORG | Waarborg 1, 2, 3 en 4. |
| WIE | Kernteam. |
| EIGENAAR | Programmamanager. |
| BRONNEN & MATERIALEN | Analyse van de zelfscans, analyse van de evaluaties transferdagen, zelfevaluatie kernteam, panelgesprekken met docenten in opleiding, evaluatie werkgroepen, evaluatie koersdag, uitkomsten intervisie en collegiale visitaties. En/of informatie uit de quickscan scholen. Cijfermatige informatie uit de ODW administratie. Informatie uit de jaarlijkse studentenquête. Zelf te bepalen bronnen. |
| VORM | Format dat inzichtelijk maakt wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. De quickscan maakt deel uit van de zelfevaluatie ODW, het is geen apart document. Programmamanager beantwoordt vier vragen. <ol style="list-style-type: none">1. Hebben we nieuwe inzichten?2. Zijn er nieuwe omstandigheden?3. Zitten we op koers?4. Willen we nieuwe actiepunten formuleren of bestaande bijstellen? |
| WANNEER | Een keer per twee jaar de zelfevaluatie. Een keer per twee jaar de quickscan. |
| OPVOLGING | De zelfevaluatie of quickscan wordt besproken in de stuurgroep. De stuurgroep bepaalt actiepunten. De programmamanager zet de actiepunten uit in de organisatie. |

7 Zelfevaluatie stuurgroep [\(link toegang tot instrument volgt zsm\)](#)

| | |
|----------|--|
| WAT | De leden van de stuurgroep beoordelen de uitvoering van hun taak en de samenwerking. |
| WAAROM | Bepalen of de stuurgroep de taak goed heeft kunnen uitvoeren en informatie verzamelen voor de taak voor het volgende jaar. |
| WAARBORG | Waarborg 3 |

| | |
|------------------------|--|
| WIE | Leden van de stuurgroep. |
| EIGENAAR | Programmamanager. |
| BRONNEN/ MATERIALEN | Ervaringen en bevindingen van de leden. Format zelfevaluatie stuurgroep. |
| VORM | De leden van de stuurgroep beoordelen wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. Zij kunnen per onderwerp een toelichting geven. De programmamanager bundelt alle antwoorden en komt tot één document. |
| WANNEER | Jaarlijks op aanwijzing van het kernteam. |
| OPVOLGING | Het kernteam bepaalt de actiepunten. Uit de evaluaties worden rode lijnen gehaald t.b.v. de zelfevaluatie en quickscan ODW. |

8 Zelfevaluatie kernteam [\(link toegang tot instrument volgt zsm\)](#)

| | |
|------------------------|---|
| WAT | De leden van het kernteam beoordelen de uitvoering van hun taak en de samenwerking. |
| WAAROM | Bepalen of het kernteam de taak goed heeft kunnen uitvoeren en informatie verzamelen voor de taak voor het volgende jaar. |
| WAARBORG | Waarborg 3 |
| WIE | Leden van het kernteam. |
| EIGENAAR | Programmamanager. |
| BRONNEN/ MATERIALEN | Ervaringen en bevindingen van de leden. Format zelfevaluatie kernteam. |
| VORM | De leden van het kernteam beoordelen wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. Zij kunnen per onderwerp een toelichting geven. De programmamanager bundelt alle antwoorden en komt tot één document. |
| WANNEER | Jaarlijks op aanwijzing van het kernteam |
| OPVOLGING | Het kernteam bepaalt de actiepunten. Uit de evaluaties worden rode lijnen gehaald t.b.v. de zelfevaluatie en quickscan ODW. |

9 Evaluatie werkgroepen (link toegang tot instrument volgt zsm)

| | |
|------------------------|---|
| WAT | De leden van de werkgroepen beoordelen de uitvoering van hun taak en de samenwerking. |
| WAAROM | Bepalen of de werkgroep de taak goed heeft kunnen uitvoeren en informatie verzamelen voor de taak voor het volgende jaar. |
| WAARBORG | Waarborg 3 |
| WIE | Werkgroep curriculum, werkgroep professionalisering, werkgroep kwaliteit |
| EIGENAAR | Programmamanager. |
| BRONNEN/ MATERIALEN | Ervaringen en bevindingen van de leden. Format zelfevaluatie werkgroep. |
| VORM | De leden van de werkgroep beoordelen wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. Zij kunnen per onderwerp een toelichting geven. De schoolcoördinator bundelt alle antwoorden en komt tot één document. |
| WANNEER | Jaarlijks op aanwijzing van het kernteam |
| OPVOLGING | De werkgroep bepaalt de actiepunten. De schoolcoördinator brengt de uitkomsten in bij het kernteam. Het kernteam accordeert de actiepunten. Uit alle evaluaties worden rode lijnen gehaald t.b.v. de zelfevaluatie en quickscan ODW. |

10 Evaluatie transferdagen (link toegang tot instrument volgt zsm)

| | |
|----------|---|
| WAT | Een beoordeling door docenten in opleiding na afloop van iedere transferdag. |
| WAAROM | Feedback inventariseren op de aangeboden activiteiten ter verbetering en versterking van de volgende transferdag. |
| WAARBORG | Waarborg 2 |
| WIE | Docenten in opleiding, schoolcoördinatoren, opleidingscoördinatoren, schoolopleiders, externen, experts vanuit de opleiding en vanuit de scholen. |
| EIGENAAR | voorzitter werkgroep Curriculum (schoolcoördinator) |
| BRONNEN/ | Meningen en ervaringen van deelnemers aan de transferdag. |

| | |
|--------------------|---|
| MATERIALEN VORM | Enquête |
| WANNEER | Direct na de transferdag |
| OPVOLGING | De feedback wordt besproken in de werkgroep en betrokken bij de organisatie van volgende transferdagen. Uit alle evaluaties worden rode lijnen gehaald t.b.v. de zelfevaluatie en quickscan ODW. |

11 Evaluatie professionaliseringsactiviteiten (link toegang tot instrument volgt zsm)

| | |
|------------------------|--|
| WAT | Een beoordeling door deelnemers na afloop van iedere professionaliseringsactiviteit. |
| WAAROM | Feedback inventariseren op de aangeboden activiteiten ter verbetering en versterking van volgende trainingen |
| WAARBORG | Waarborg 3 |
| WIE | Schoolopleiders en werkplekbegeleiders |
| EIGENAAR | Voorzitter werkgroep professionalisering |
| BRONNEN/ MATERIALEN | Meningen en ervaringen deelnemers aan de professionaliseringsactiviteit |
| VORM | Enquête |
| WANNEER | Direct na de professionaliseringsactiviteit |
| OPVOLGING | De feedback wordt besproken in de werkgroep en betrokken bij de organisatie van volgende professionaliseringsactiviteiten. Uit alle evaluaties worden rode lijnen gehaald t.b.v. de zelfevaluatie en quickscan ODW. |

12 Panelgesprekken (link toegang tot instrument volgt zsm)

| | |
|----------|---|
| WAT | Gesprekken met docenten in opleiding. |
| WAAROM | Inzicht verkrijgen: in realisatie van het beroepsbeeld, waardering van werkplekleren, driehoeksgesprekken en transferdagen, de ervaren leeromgeving, de organisatie van SO&P. |
| WAARBORG | Waarborg 1, 2, 3. |
| WIE | Kernteamleden en docenten in opleiding. |
| EIGENAAR | Programmamanager |

| | |
|--|--|
| BRONNEN/ MATERIALEN VORM | Evaringen, meningen van docenten in opleiding. Gesprekshandleiding. Het is een waarderende dialoog. |
| WANNEER | Jaarlijks |
| OPVOLGING | De uitkomsten worden besproken in het kernteam, die actiepunten formuleert. De leden van het kernteam zetten de actiepunten uit in de eigen organisatie. De programmamanager neemt de actiepunten op in het jaarplan. Uit de gesprekken worden rode lijnen gehaald t.b.v. de zelfevaluatie en quickscan ODW. |
| 13 Koersdag (link toegang tot programma 2025 volgt zsm) | |
| WAT | Een themadag voor alle betrokkenen bij het partnerschap: SL, SO, WPB, SC, IC, IO, besturen, PM. |
| WAAROM | De Koersdag dient meerdere doelen: <ol style="list-style-type: none"> 1. terugblik op de activiteiten en opbrengsten van het afgelopen jaar 2. waardering van het partnerschap op inhoud en samenwerking 3. delen informatie over nieuwe ontwikkelingen 4. stellen van prioriteiten voor het volgende jaar |
| WAARBORG | Waarborg 1, 2, 3. |
| WIE | Deelnemers aan de Koersdag |
| EIGENAAR | Programmamanager |
| BRONNEN/ MATERIALEN | Ervaringen en meningen van de deelnemers. Analyse van de uitkomsten van alle kwaliteitsinstrumenten. |
| VORM | Plenair en workshops |
| WANNEER | jaarlijks |
| OPVOLGING | De uitkomsten worden door het kernteam omgezet naar actiepunten. De leden van het kernteam zetten de actiepunten uit in de eigen organisatie. De programmamanager neemt de actiepunten op in het jaarplan. |

7 Informatievoorziening

ODW-beleid is beschreven in deze ODW-standaard. Dit handboek voor de uitvoerenden wordt halfjaarlijks geüpdatet.

Voor de docent in opleiding is het Programmaboekje (<https://opleidingsschool-odw.nl/studenten/>) het naslagwerk waarin alle informatie te lezen is.

De website www.opleidingsschool-odw.nl is onze centrale plaats, waar alle uitvoerenden en de docenten in opleiding informatie kunnen vinden. De inhoud van de website wordt bepaald door het kernteam, het beheer ligt bij de secretaris. Via links in de ODW-standaard kunnen alle betrokkenen de documenten, instrumenten bereiken.

Visuals: er zijn visuals beschikbaar die de bedoeling van ODW op eenvoudige wijze helder maken. Deze visuals worden gebruikt tijdens bijeenkomsten en kunnen in de scholen gebruikt (opgehangen) worden.

Het communicatiebeleid is nog in ontwikkeling. Op dit moment loopt de informatievoorziening vooral via de schoolcoördinatoren, zij hebben contacten met iedereen op de schoollocaties en met de opleidingsinstituten. Communicatie tussen opleidingsinstituten en scholen loopt ook via het kernteam. De schoolopleiders informeren de werkplekbegeleiders, schoolleiders en andere collega's. In de kwaliteitsgesprekken kwam naar voren dat de ODW organisatie, vooral het ODW beleid, zichtbaarder, hoorbaarder en vindbaarder moet zijn. Dit hebben we deels ondervangen met de publicatie van deze ODW-standaard. In schooljaar 2024-2025 pakt het kernteam dit verder op.

Algemeen e-mailadres: info@opleidingsschool-odw.nl

Bijlage 1 Samenwerkingsovereenkomst Opleidingsschool Delft-Westland

Samenwerkingsovereenkomst Opleidingsschool Delft-Westland (ODW)

De ondertekenende partijen,

De besturen van de scholen voor Voortgezet Onderwijs:

1. Het Christelijk Lyceum Delft (SCO Delft), ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr.R. Lock
2. Regio Delft van Lucas Onderwijs (Stanislascollege en International School Delft - Secondary), ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. Drs. A.P.M. Loogman
3. Het ISW (Lucas Onderwijs), ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. G. Millekamp

hierna te noemen 'de scholen'

De besturen van instellingen voor Hoger Onderwijs van

1. Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen, mevrouw E. de Bock,
2. Technische Universiteit Delft, Faculteit TNW, MSc Science Education and Communication, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door Prof. Dr. Ir. L.J. van Vliet,
3. Interfacultair Centrum voor Lerarenopleiding, Onderwijsontwikkeling en Nascholing Universiteit van Leiden, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door Prof.dr.ir. F.J.J.M.Janssen

hierna te noemen 'de lerarenopleidingen'

overwegende dat:

1. Opleidingsschool Delft-Westland een netwerkorganisatie is waarin een aantal zelfstandige onderwijsinstellingen (scholen voor voortgezet onderwijs en opleidingsinstituten voor docenten) samenwerken om de kwaliteit van docenten (in opleiding) in de regio Delft-Westland te versterken door hen in gezamenlijkheid op te leiden en te professionaliseren en door hen te binden aan de ondenvijssector in de regio Delft-Westland. Het hier bedoelde samenwerkingsverband wordt verder aangeduid als ODW;
2. ODW functioneert op basis van een Reglement ODW (verder: het Reglement). Het Reglement maakt onderdeel uit van onderhavige overeenkomst en is als bijlage bijgevoegd;
3. Ondertekenaars zijn namens bovengenoemde partijen bevoegd om de lerarenopleidingen en de ODW-scholen met betrekking tot het onderwerp van deze overeenkomst te vertegenwoordigen en in rechte te binden;
4. Partijen committeren zich aan de bestuurlijke en organisatorische afspraken zoals deze zijn vastgelegd in het Reglement;
5. Partijen willen het gezamenlijk opleiden voortzetten conform de wettelijke regels en conform het landelijk kwaliteitskader voor opleidingsscholen; F. Het schoolbestuur SCO Delft zal optreden als penvoerder.

Komen overeen:

Artikel 1 Doel van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst heeft tot doel om vast te leggen welke partijen samenwerken in ODW op het gebied van het opleidings- en professionaliseringstraject van docenten.
2. Partijen die deelnemen aan de overeenkomst nemen daarmee deel aan de overlegstructuren en voorzieningen die, steeds met inachtneming van de voor de partijen geldende wet- en regelgeving, gemaakt zijn en nog gemaakt zullen worden en die zijn neergelegd in het Reglement (waaronder de afspraken in het kader van de structuur van het samen opleiden en de afspraken over de facilitering).

3. Om het onder 1.1 genoemde doel te bereiken, zo geeft het Reglement ook weer:
 - I. heeft ODW een gemeenschappelijke visie op het samen opleiden en stelt deze regelmatig bij;
 - II. brengt ODW voor de diverse categorieën studenten een samenhangend curriculum tot stand dat studenten opleidt tot bekwame docenten in de volle breedte van het beroep, met speciale aandacht voor persoonlijke verbinding en ontwikkeling;
 - III. stimuleert ODW studenten om het leren op de werkplek bewust te verbinden met de theorie, waardoor zij een breed handelingsrepertoire ontwikkelen;
 - IV. biedt ODW studenten de kans om zich op verschillende gebieden breed te ontwikkelen en kennis te maken met verschillende onderwijscontexten;
 - V. creëert ODW een doorlopende leerlijn door de verbinding te leggen tussen opleiden en de doorlopende professionele ontwikkeling van docenten;
 - VI. vormt ODW een netwerk waarin studenten en ondenuijsprofessionals van en met elkaar leren;
 - VII. is er binnen ODW een leercultuur waarin de scholen en instituten ook zelf blijven leren;
 - VIII. nemen de scholen en instituten samen verantwoordelijkheid voor het opleiden, begeleiden en beoordelen binnen ODW;
 - IX. zal ODW waar mogelijk beschikbare subsidies aanvragen c.q. de aanvraag van deze subsidies ondersteunen.
4. Alle in het kader van opleidingsconcept van ODW ontwikkelde materialen zijn het gezamenlijk eigendom van de partijen. Elk van de gezamenlijke eigenaren heeft het recht om de voornoemde materialen vrij en zonder nadere vergoeding te gebruiken.

Artikel 2 Betrokkenen bij de overeenkomst

1. Bij deze overeenkomst zijn betrokken de lerarenopleidingen en scholen die in de aanhef van deze samenwerkingsovereenkomst genoemd zijn.
2. De Stuurgroep van ODW kan besluiten nieuwe scholen en/of lerarenopleidingen deel te laten nemen, indien daarover een verzoek wordt ingediend door een lerarenopleiding of school.
3. In dat geval wordt bij de aanhef van deze overeenkomst het aantal betrokken lerarenopleidingen en scholen gewijzigd. Overigens leidt dit niet tot de aanpassing van de overeenkomst. Wijziging van de overeenkomst dient conform de bepalingen in het Reglement door de Stuurgroep te worden goedgekeurd. Zie verder artikel 5.

Artikel 3 Onderwijs- en examenregeling

1. Op het onderwijs dat in het kader van deze overeenkomst wordt aangeboden en ontwikkeld is van toepassing de onderwijs- en examenregeling van de lerarenopleidingen. Deze onderwijs- en examenregeling is gebaseerd op de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
2. Partijen verplichten zich ervoor te zorgen dat medewerkers en studenten die betrokken zijn bij activiteiten die voortvloeien uit deze overeenkomst, tijdig kennis kunnen nemen van de inhoud van de onderwijs- en examenregeling.

Artikel 4 Looptijd en tussentijdse beëindiging

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 30 augustus 2020 en kent een looptijd tot 1 september 2025. Na deze looptijd kunnen partijen in de Stuurgroep besluiten tot voortzetting van ODW met een nieuwe looptijd.
2. Indien een partij deze overeenkomst tussentijds wenst op te zeggen verplichten partijen zich ervoor te zorgen dat studenten van deze opzegging zo min mogelijk hinder ondervinden. Tussentijdse opzegging vindt plaats via aangetekend schrijven gericht aan de Stuurgroep en met inachtneming van een opzegtermijn van twaalf maanden.

Artikel 5 Wijziging en beëindiging van de overeenkomst

1. De overeenkomst en het Reglement bevatten alle tussen partijen gemaakte afspraken. De overeenkomst kan slechts schriftelijk en met instemming van alle partijen worden gewijzigd. Dit wordt in de Stuurgroep vastgesteld en daarna door de Bestuursraad goedgekeurd.
2. Indien een bepaling van deze overeenkomst ongeldig of op andere wijze niet verbindend is, zullen de overige bepalingen hun volle werking behouden. In dat geval zullen partijen de ongeldige bepaling vervangen door een geldige bepaling overeenkomstig het doel en de strekking van deze overeenkomst, zodanig dat de nieuwe bepaling zo weinig mogelijk verschilt van de ongeldige bepaling.
3. Ten aanzien van een partij die een (voorlopige) surseance van betaling aanvraagt, in staat van faillissement wordt verklaard, een curator krijgt toegewezen met betrekking tot de activa of die liquideert kunnen de andere partijen tezamen met een meerderheid van stemmen, deze overeenkomst met onmiddellijke ingang, zonder dat rechterlijke tussenkomst of andere tussenkomst wordt vereist, door middel van een kennisgeving per aangetekende post beëindigen. Voor de overige partijen blijft deze overeenkomst onverminderd van kracht, tenzij tussen partijen anders wordt overeengekomen.

Artikel 6 Aansprakelijkheid

1. Partijen zijn jegens elkaar niet aansprakelijk voor schade die ontstaat bij de uitvoering van de werkzaamheden, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.
2. Partijen zijn ten opzichte van elkaar enkel aansprakelijk voor directe schade van de andere partij of partijen die het rechtstreekse gevolg is van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit deze overeenkomst tot maximaal het aandeel van de tekortkomende Partij in de samenwerking, bestaande uit diens bijdragen blijkend uit de begroting over het betreffende jaar.
3. Aansprakelijkheid voor indirecte schade en/of gevolg schade, daaronder begrepen geleden verlies, gederfde winst en imagoschade, is te allen tijde uitgesloten.

Artikel 7 Geschillenbeslechting | Toepasselijk Recht

1. Geschillen tussen partijen, daaronder begrepen die welke slechts door één der partijen als zodanig worden beschouwd, zullen zoveel mogelijk door middel van goed overleg tot een oplossing worden gebracht.
2. Een geschil is aanwezig indien één der partijen zulks in een aangetekende brief aan de wederpartij bekend maakt.
3. Geschillen tussen partijen, welke niet in goed onderling overleg kunnen worden opgelost, zullen uitsluitend worden voorgelegd aan een door partijen in te stellen commissie bestaande uit drie personen waarvan één lid benoemd wordt benoemd door de scholen, één lid benoemd wordt door de lerarenopleidingen en het derde lid door beide partijen wordt benoemd.
De commissie zal — voor zover mogelijk - handelen in overeenstemming met het reglement van het Nederlands Arbitrage Instituut waarbij de uitspraak bindend is.
4. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.


Aldus opgemaakt ondertekend in tweevoud:

Onderstaand bestuur instelling verklaart akkoord te gaan met voorwaarden zoals vermeld in de Samenwerkingsovereenkomst en en zich te verbinden aan de ODW.

Namens: SCO Delft

Datum: 31-08-2020

Dhr. Drs. R.D. Lock

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R.D. Lock', written over a horizontal line.

(handtekening)

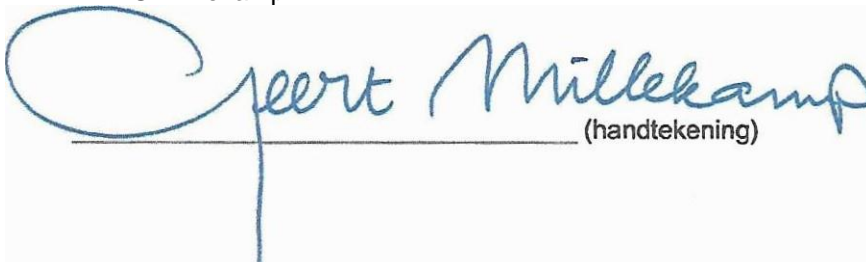
Aldus opgemaakt ondertekend in tweevoud:

Onderstaand bestuur instelling verklaart akkoord te gaan met voorwaarden zoals vermeld in de Samenwerkingsovereenkomst en en zich te verbinden aan de ODW.

Namens: ISW

Datum: 15-07-2020

Dhr. G. Millekamp

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Geert Millekamp', written over a horizontal line.

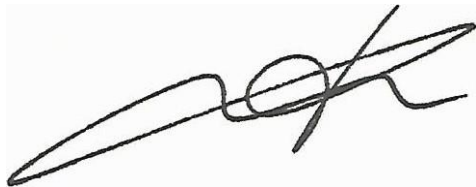
(handtekening)

Aldus opgemaakt ondertekend in tweevoud:

Onderstaand bestuur instelling verklaart akkoord te gaan met voorwaarden zoals vermeld in de Samenwerkingsovereenkomst en en zich te verbinden aan de ODW.

Namens: Regio Delft Stichting Lucas Onderwijs (Stanislascollege en International School Delft — Secondary)

Datum: 27-8-2020



Dhr. Drs. A.P.M. Loogman

Aldus opgemaakt ondertekend in tweevoud:

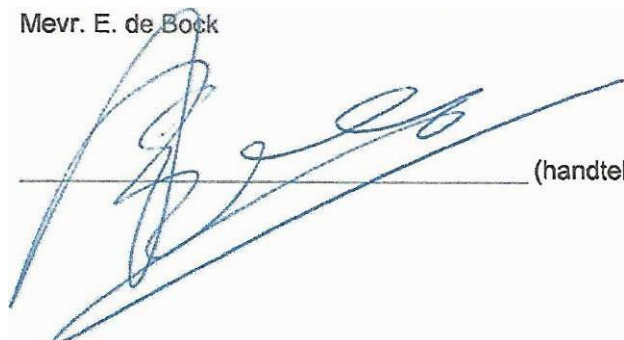
Onderstaand bestuur instelling verklaart akkoord te gaan met voorwaarden zoals vermeld in de Samenwerkingsovereenkomst en en zich te verbinden aan de ODW.

Namens: Hogeschool Rotterdam,
voor Lerarenopleidingen

Datum: 27 -08 – 2020

Mevr. E. de Bock

Instituut



(handtel

Aldus opgemaakt ondertekend in tweevoud:

Onderstaand bestuur instelling verklaart akkoord te gaan met voorwaarden zoals vermeld in de Samenwerkingsovereenkomst en en zich te verbinden aan de ODW.

Namens: Technische IJniversiteit Delft, Faculteit TNW, MSc Science Education and Communication

Datum: 20-07-2020

Prof. Dr. Ir. L.J. van Vliet
(handtekening)



Aldus opgemaakt ondertekend in tweevoud:

Onderstaand bestuur instelling verklaart akkoord te gaan met voorwaarden zoals vermeld in de Samenwerkingsovereenkomst en en zich te verbinden aan de ODW.

Namens: Interfacultair Centrum voor Lerarenopleiding, Onderwijsontwikkeling en Nascholing
Universiteit van Leiden

Datum: 16 juli 2020

Prof.dr.ir. F.J.J.M. Janssen



REGLEMENT van Opleidingsschool Delft-Westland (ODW), vast te stellen door de Stuurgroep.

Preambule

Opleidingsschool Delft-Westland (hierna ODW) is een samenwerkingsverband tussen drie scholen voor voortgezet onderwijs en drie instituten voor lerarenopleidingen. Om de samenwerking tussen de scholen en instituten binnen ODW gestalte te geven is goed overleg tussen de partners en daarop gebaseerde zorgvuldige besluitvorming nodig. De uitvoering op de deelnemende scholen valt onder de verantwoordelijkheid van de directies van de deelnemende scholen en opleidingsinstituten. Die zijn elk vertegenwoordigd in de Stuurgroep van ODW. De Stuurgroep legt verantwoording af aan de Bestuursraad, het hoogste orgaan van ODW, waarin deelnemende besturen vertegenwoordigd zijn. Om de verbinding met de uitvoering op de werkvloer te bevorderen is tenminste een Werkgroep samen opleiden ingesteld. Verder is een programmamanager aangesteld die als ambtelijk secretaris de Stuurgroep ondersteunt en die de activiteiten van ODW procesmatig en inhoudelijk coördineert.

1. Naam en zetel

1. De opleidingsschool heeft de naam: Opleidingsschool Delft-Westland.
2. ODW heeft haar zetel in de gemeente Delft.

2. Doel

1. ODW stelt zich ten doel om de kwaliteit van docenten (in opleiding) in de regio Delft Westland te versterken door hen in gezamenlijkheid op te leiden en te professionaliseren en door hen te binden aan de onderwijssector in de regio Delft-Westland.
2. Om dit doel te bereiken:
 - I. heeft ODW een gemeenschappelijke visie op het samen opleiden en stelt deze regelmatig bij;
 - II. brengt ODW voor de diverse categorieën studenten een samenhangend curriculum tot stand dat studenten opleidt tot bekwame docenten in de volle breedte van het beroep, met speciale aandacht voor persoonlijke verbinding en ontwikkeling;
 - III. stimuleert ODW studenten om het leren op de werkplek bewust te verbinden met de theorie, waardoor zij een breed handelingsrepertoire ontwikkelen;
 - IV. biedt ODW studenten de kans om zich op verschillende gebieden breed te ontwikkelen en kennis te maken met verschillende onderwijscontexten;
 - V. creëert ODW een doorlopende leerlijn door de verbinding te leggen tussen opleiden en de doorlopende professionele ontwikkeling van docenten;
 - VI. vormt ODW een netwerk waarin studenten en onderwijsprofessionals van en met elkaar leren;
 - VII. is er binnen ODW een leercultuur waarin de scholen en instituten ook zelf blijven leren;
 - VIII. nemen de scholen en instituten samen verantwoordelijkheid voor het opleiden, begeleiden en beoordelen binnen ODW;
 - IX. zal ODW waar mogelijk beschikbare subsidies aanvragen c.q. de aanvraag van deze subsidies ondersteunen.

3. Begripsbepaling

1. Docenten: zowel docenten in opleiding (studenten) als zittende docenten.
2. Instituutopleider: medewerker van het opleidingsinstituut die de student begeleidt bij de competentieontwikkeling en verantwoordelijk is voor de beoordeling.
3. Instituutcoördinator: medewerker van het opleidingsinstituut die de begeleiding van de studenten van ODW coördineert.
4. Opleidingscoördinator: medewerker van de school die de begeleiding van de studenten op die school coördineert.
5. Schoolopleider: medewerker op de school aan wie de algemene begeleiding van de studenten op die school en het verzorgen van scholingsactiviteiten in het kader van het werkplekcurriculum is toevertrouwd.
6. Werkplekbegeleider/vakcoach: begeleidende docent op de school met indien mogelijk hetzelfde vakgebied als de student.

4. Deelnemende scholen en opleidingsinstellingen

1. Alle scholen voor voortgezet onderwijs uit Delft-Westland kunnen deelnemen aan ODW.
2. Een deelnemende school heeft er recht op om een evenredig deel van de studenten stage te bieden en heeft recht op de bijbehorende financiering.
3. Een deelnemende school is verplicht om een adequate opleidingsstructuur te hebben en in stand te houden en een bijdrage te leveren aan het werkplekcurriculum.
4. Minimaal dienen werkplekbegeleiders, een schoolopleider en een opleidingscoördinator aanwezig te zijn.
5. Een deelnemende school faciliteert de schoolopleiders en werkplekbegeleiders minimaal volgens de gemaakte afspraken (zie bijlage 1).
6. Alle opleidingsinstellingen met een lerarenopleiding die regio Delft-Westland als voedingsgebied hebben kunnen deelnemen aan ODW.
7. Een deelnemend opleidingsinstituut heeft bij voorrang recht op de beschikbaar gestelde stageplekken.
8. Een deelnemend opleidingsinstituut is verplicht om een adequate opleidingsstructuur te hebben en in stand te houden. In elk geval dienen voldoende instituutopleiders aanwezig te zijn. Bovendien dient regio Delft-Westland tot het voedingsgebied van de studentenpopulatie te behoren.
9. De Stuurgroep is bevoegd om een school toe te laten als deelnemende school mits voldaan wordt aan de onder lid 3 en 4 van dit artikel gestelde voorwaarden.
10. De Stuurgroep is bevoegd om een opleidingsinstituut toe te laten als deelnemend opleidingsinstituut mits voldaan wordt aan de onder lid 7 van dit artikel gestelde voorwaarden.
11. De omvang van ODW kan een weigeringsgrond zijn voor de in lid 8 en 9 bedoelde toelating.
12. Wanneer een deelnemende school is opgehouden aan de in lid 3 en 4 van dit artikel gestelde eisen te voldoen, kan de Stuurgroep deze school een redelijke termijn stellen waarin herstel mogelijk is. Als na deze termijn geen herstel heeft plaatsgevonden, kan de Stuurgroep vaststellen dat de school is opgehouden deelnemende school te zijn.
13. Wanneer een deelnemend opleidingsinstituut is opgehouden aan de in lid 7 van dit artikel gestelde eis te voldoen, kan de Stuurgroep dit opleidingsinstituut een redelijke termijn stellen waarin herstel mogelijk is. Als na deze termijn geen herstel heeft plaatsgevonden, kan de Stuurgroep vaststellen dat het opleidingsinstituut is opgehouden deelnemend opleidingsinstituut te zijn.
14. Een deelnemende school dan wel een deelnemend opleidingsinstituut kan de Stuurgroep verzoeken om de deelname te mogen beëindigen. De Stuurgroep willigt dit verzoek in als door de verzoeker aan alle openstaande verplichtingen is voldaan en stelt een zo kort mogelijke termijn waarop de deelname kan worden beëindigd, daarbij rekening houdend met de belangen van de studenten en de overige deelnemende scholen en opleidingsinstellingen.
15. De Stuurgroep neemt de besluiten op basis van de leden 8, 9, 11, 12 en 13 van dit artikel nimmer zonder goedkeuring van de Bestuursraad.

5. Bestuursorganen: de Stuurgroep

1. ODW kent een Stuurgroep.
2. Elke deelnemende school en elk deelnemend opleidingsinstituut vaardigt een vertegenwoordiger af als lid van de Stuurgroep. Leden die een deelnemende school vertegenwoordigen maken deel uit van de schoolleiding van de school die zij vertegenwoordigen. Leden die een deelnemend opleidingsinstituut vertegenwoordigen zijn directeur van de betreffende lerarenopleiding of door deze gemachtigd.
3. De Stuurgroep draagt uit haar midden een voorzitter en een vicevoorzitter voor, afkomstig uit het scholenveld. Deze voorzitter en vicevoorzitter vormen samen het Dagelijks Bestuur.
4. De keuze voor de voorzitter en vicevoorzitter van de Stuurgroep wordt bekrachtigd door de Bestuursraad.
5. De programmamanager is ambtelijk secretaris van de Stuurgroep.
6. De taken van de Stuurgroep zijn:
 - I. het vaststellen van beleid, een meerjarenplan en de jaarplanning;
 - II. het aansturen of doen aansturen van de dagelijkse gang van zaken binnen ODW;
 - III. het aansturen van de programmamanager (het Dagelijks Bestuur fungeert hierin als direct aanspreekpunt);
 - IV. het aansturen of doen aansturen van overige medewerkers van ODW voor zover hun taak binnen ODW uit subsidiegelden van ODW wordt bekostigd;
 - V. het (laten) aanvragen van beschikbare subsidies.

7. De Stuurgroep stelt jaarlijks vast hoeveel stageplekken de deelnemende scholen aan zullen bieden. Deze stageplekken worden naar evenredigheid van het aantal leerlingen over de deelnemende scholen verdeeld. Indien verdeling naar evenredigheid leidt tot een kennelijk onredelijke toedeling aan een bepaalde school dan kan de Stuurgroep van het evenredigheidsbeginsel afwijken.
8. De Stuurgroep is bevoegd werkgroepen in te stellen. Indien zij van deze bevoegdheid gebruik maakt, stelt zij tenminste een kader voor de werkgroep vast, waarin samenstelling, opdracht en werkwijze zijn vastgelegd.
9. De Stuurgroep kan een van de in ODW participerende besturen verzoeken om als penvoerder op te treden. Een dergelijk verzoek wordt schriftelijk gedaan onder vastlegging van de reikwijdte en inhoud van het penvoerderschap. Een penvoerderschap laat het bepaalde in artikel 1 van dit reglement onverlet.
10. De Stuurgroep vergadert tenminste 6 keer per jaar.
11. De Stuurgroep legt verantwoording af aan de Bestuursraad. Dat gebeurt ten minste 2 maal per jaar. In die vergaderingen komen in elk geval aan de orde:
 - I. de begroting;
 - II. de jaarrekening;
 - III. het meerjarenplan en de jaarplanning;
 - IV. het jaarverslag waarin onder meer is opgenomen de ontwikkelingen met betrekking tot kwaliteitsbeleid;
 - V. relevante ontwikkelingen buiten ODW.
12. Bij besluitvorming wordt gestreefd naar consensus. In het geval dit niet mogelijk blijkt, vindt besluitvorming plaats bij meerderheid van stemmen, tenzij in deze overeenkomst is opgenomen dat een besluit genomen moet worden met instemming van alle leden.
13. Het lidmaatschap van de leden van de Stuurgroep vervalt wanneer het onderliggende dienstverband met de door het lid vertegenwoordigde organisatie wordt beëindigd.

6. Bestuursorganen: de Bestuursraad

1. ODW kent een Bestuursraad.
2. De Bestuursraad telt vijf leden, drie aan te wijzen door de besturen van de deelnemende scholen en twee aan te wijzen door de besturen van de HBO- dan wel WO-instellingen waaronder de deelnemende opleidingsinstituten ressorteren. Alle leden van de Bestuursraad zijn lid van het bevoegd gezag van de organisatie die zij vertegenwoordigen of door het bevoegd gezag van die organisatie gemachtigd om die te vertegenwoordigen.
3. De Bestuursraad wijst uit haar midden een voorzitter aan.
4. De Bestuursraad geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de Stuurgroep. De overige taken van de Bestuursraad zijn:
 - I. toezicht houden op de doelen en ambities, zoals vermeld in het meerjarenplan;
 - II. toezicht houden op de organisatie en uitvoering van ODW;
 - III. toezicht houden op het gevoerde financiële beleid;
5. De Bestuursraad vergadert tenminste 2 maal per jaar op de voet van het elfde lid van artikel 5 met de Stuurgroep.
6. Bij besluitvorming wordt gestreefd naar consensus. In het geval dit niet mogelijk blijkt, vindt besluitvorming plaats bij meerderheid van stemmen, tenzij in dit reglement is opgenomen dat een besluit genomen moet worden met instemming van alle leden.
7. De leden van de Bestuursraad hebben 3 jaar zitting en zijn na deze zittingstermijn terstond herkiesbaar voor nog eenzelfde termijn. Na deze tweede termijn vervalt het lidmaatschap. Het lidmaatschap vervalt tevens wanneer het onderliggende dienstverband met de door het lid vertegenwoordigde organisatie wordt beëindigd.

7. Programmamanager

1. De Bestuursraad benoemt een programmamanager.
2. De Bestuursraad stelt voor deze functie opnieuw een functieomschrijving vast.
3. De programmamanager is in elk geval verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van ODW en geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van ODW, dit alles in nauwe samenwerking met het Dagelijks Bestuur. Hij ondersteunt de Stuurgroep bij de vervulling van haar taken en fungeert als ambtelijk secretaris van de Bestuursraad en de Stuurgroep.

4. De programmamanager geeft leiding aan de door de Stuurgroep op de voet van het achtste lid van artikel 5 ingestelde werkgroepen en is verantwoordelijk voor de voortgang van deze werkgroepen.
5. De programmamanager legt verantwoording af aan de Bestuursraad.

8. Werkgroepen

1. Op de voet van het achtste lid van artikel 5 kan de Stuurgroep verschillende (permanente of tijdelijke) werkgroepen in het leven roepen om uitvoering te geven aan de activiteiten.
2. De Stuurgroep stelt in ieder geval de permanente Werkgroep samen opleiden in om de verbinding met de uitvoering in de dagelijkse praktijk te bevorderen.
3. Elke deelnemende school vaardigt de opleidingscoördinator of een andere schoolopleider af naar de Werkgroep samen opleiden en elk deelnemend opleidingsinstituut vaardigt de instituutskoördinator af. Zij vertegenwoordigen de school dan wel het opleidingsinstituut dat hen afvaardigt.
4. De Werkgroep samen opleiden komt tenminste 6 maal per jaar bijeen.
5. De Werkgroep samen opleiden heeft tot taak het organiseren en coördineren van de uitvoering van door de Stuurgroep vastgesteld beleid, in het bijzonder ten aanzien van het programma, de begeleiding en beoordeling van studenten en van de kwaliteitszorg.
6. Besluitvorming vindt plaats bij meerderheid van stemmen. Genomen besluiten behoeven altijd de bekrachtiging van de Stuurgroep.

9. Vertegenwoordiging

1. De Bestuursraad is bevoegd om alle rechtshandelingen te verrichten die nodig zijn om het doel van ODW na te streven.
2. De Bestuursraad kan een van haar leden dan wel de Stuurgroep een volmacht verstrekken om in een omschreven geval ODW te vertegenwoordigen.
3. Deze volmacht geschiedt schriftelijk.
4. Het is de intentie van de leden om de vergaderingen van de Bestuursraad bij te wonen. Bij uitzondering kan via machtiging dan wel via schriftelijke stem gestemd worden.

10. Financiën

1. De Stuurgroep stelt jaarlijks een begroting per kalenderjaar op en stelt deze vast, waarbij alle leden van de Stuurgroep hiermee dienen in te stemmen.
2. De Bestuursraad keurt de begroting goed, waarbij alle leden van de Bestuursraad hiermee dienen in te stemmen.
3. De inkomsten van ODW bestaan uit bijdragen van de deelnemende scholen en uit subsidies.
4. De kosten van ODW worden verdeeld over de deelnemende scholen op een door de Stuurgroep vast te stellen wijze, waarbij voor de deelnemende scholen het leerlingenaantal op de bekostigingsdatum van het voorgaande jaar uitgangspunt is.
5. Aan de Opleidingsinstituten kunnen geen financiële verplichtingen worden opgelegd, tenzij zij daarmee instemmen.

11. Financieel verslag en verantwoording

1. De Stuurgroep stelt jaarlijks een financieel verslag op en stelt deze vast waarbij alle leden van de Stuurgroep hiermee dienen in te stemmen.
2. De Bestuursraad keurt het financieel verslag goed, waarbij alle leden van de Bestuursraad hiermee dienen in te stemmen.
3. Een eventueel overschot wordt onverwijld teruggestort aan de deelnemende scholen, tenzij de Stuurgroep een andere bestemming voor dit overschot bepaalt.
4. Een eventueel tekort komt ten laste van de deelnemende scholen.
5. In geval van een overschot of tekort is artikel 10, lid 4 van overeenkomstige toepassing.

12. Reglement opstellen en wijzigen

1. Het reglement van ODW wordt vastgesteld door de Bestuursraad.
2. Bij wijzigingen van dit reglement is lid 1 van overeenkomstige toepassing.

13 Opheffing

1. De Bestuursraad kan besluiten om ODW op te heffen.
2. De situatie dat een aangevraagde en benodigde subsidie niet wordt toegekend, waardoor er in de optiek van de Bestuursraad een situatie ontstaat die te kostbaar is voor de participerende scholen en/of instellingen is in ieder geval een situatie waarin het besluit genomen kan worden om ODW op te heffen.
3. Het besluit om ODW op te heffen, te splitsen of te fuseren wordt genomen door de Bestuursraad.
4. In het geval van opheffing is artikel 12 van dit reglement van overeenkomstige toepassing.

14. Onvoorziene gevallen

In situaties waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Bestuursraad.

15. Citeertitel

Dit reglement kan worden aangehaald als Reglement Opleidingsschool Delft-Westland (ODW).

Bijlage 2 ID-kaart partnerschap

| | | | | |
|--|---|-----|-----------------------|----|
| Naam aspirant-partnerschap | Opleidingsschool Delflanden Westland | | | |
| Datum oprichting | 31-08-2020 | | | |
| Datum erkenning | Nog niet van toepassing | | | |
| Datum laatste beoordeling partnerschap door NVAO | Verwacht september 2024 | | | |
| Organogram | Zie hieronder. | | | |
| Aangesloten partners | https://opleidingsschool-odw.nl/ | | | |
| Kwaliteit van de partnerscholen | Alle bij het aspirant-partnerschap aangesloten scholen vallen onder het basisarrangement van de Inspectie | | | |
| Aantal studenten in aspirant-partnerschap in schooljaar 23-24: 172 | HR | 131 | Halo | 21 |
| | Iclon | 27 | HU | 13 |
| | TU sec | 14 | conservatorium | 6 |
| | Fontys | 2 | HAN | 1 |
| | Haagse Hogeschool | 1 | Hogeschool Leiden | 1 |
| | Hogeschool Amsterdam | 3 | Hogeschool Windesheim | 1 |
| | Inholland | 1 | MBO | 6 |
| | NCOI | 1 | universiteit Leiden | 1 |
| | Vluchtelingenwerk | 1 | niet bekend | 15 |
| | totaal | 246 | | |
| Contactgegevens penvoerder | SCO Delft Vulcanusweg 263 G 2624 AV Delft info@scodelft.nl 015-2154880 Postadres: Postbus 2924 2601 CX Delft | | | |

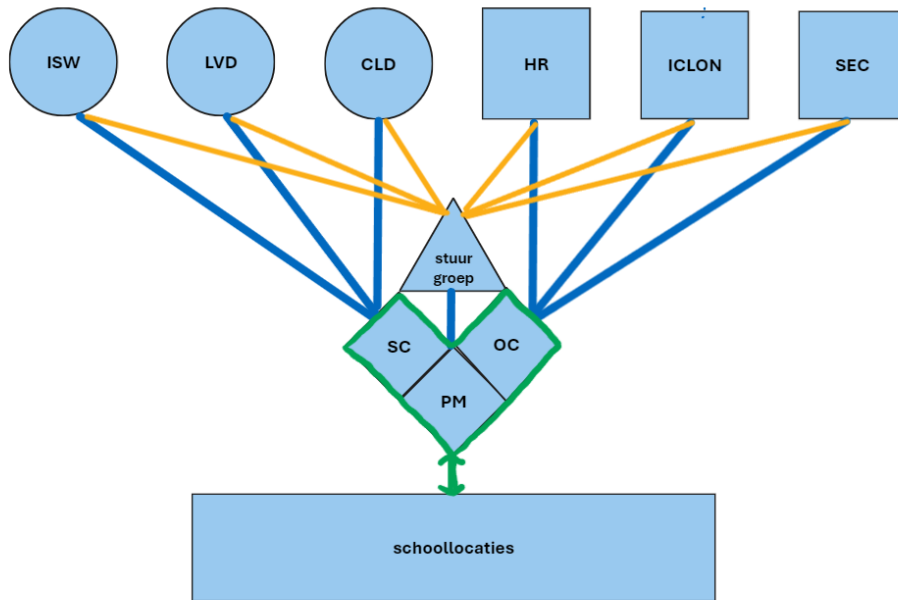


Figure 15 organogram

Bijlage 3 Profiel van de ODW-scholen

Hieronder presenteren alle locaties van de scholen van ODW zich. De profielen geven docenten in opleiding een eerste indruk van de scholen waar zij kunnen kiezen voor een leerwerkplek.

Christelijk Lyceum Delft

CLD algemeen

Alle locaties van het CLD staan voor onderwijs dat

- gebaseerd is op een sterke pedagogische relatie tussen docent en leerling;
- betekenisvol onderwijs vorm geeft;
- uitdaagt tot onderzoekend leren;
- elke leerling een kansrijke ontwikkeling biedt;
- leidt tot optimale resultaten voor elke leerling.

In het vormgeven van dat onderwijs hanteren we vanuit een christelijk geïnspireerde visie op onderwijs vier kernwaarden:

Vertrouwen. Vertrouwen geven en krijgen staat voorop. Dat geldt voor vertrouwen in onze leerlingen maar even goed in elkaar en in onszelf, vertrouwen in elkaar als mens en zeker ook het vertrouwen in elkaars deskundigheid. Onderwijs kan tenslotte nooit zonder vertrouwen in de toekomst. Wij willen dat vertrouwen uitstralen.

Ontwikkeling. De ontwikkeling van een mens is nooit af. Om ontwikkeling van leerlingen en medewerkers mogelijk te maken zijn mentale en fysieke ruimte en sociale veiligheid essentiële voorwaarden. Wij willen die ruimte en veiligheid bieden.

Uniciteit. Ieder mens is uniek. Elk mens heeft een eigen aard, eigen talenten en een eigen toekomst. Elke leerling, elk mens is bedoeld om te schitteren. Wij willen die eigen aard en talenten tot hun recht laten komen.

Verbondenheid. Wij staan midden in de samenleving en staan daardoor in verbinding met andere partijen, met andere onderwijsorganisaties en uiteraard met ouders. Ook de onderlinge verbinding is van belang. Wij zijn een open christelijke organisatie. Dat betekent onder andere dat onze leerlingen en ook onze medewerkers verschillende achtergronden hebben wat betreft hun herkomst, geloof en tradities. Wij willen de onderlinge en maatschappelijke harmonie bevorderen.

CLD 10 -14

Het CLD is een onderdeel van SCO Delft e.o., een stichting voor zowel basis- als voortgezet onderwijs. Docenten uit beide sectoren werken in leergroepen (rekenen, taal, wiskunde, Engels e.d) samen aan de inhoudelijke verbetering van de doorstroom om zo de kansen van leerlingen te vergroten.

CLD Hof van Delft

De locatie Hof van Delft is een mavo/havoschool waar leerlingen de kans krijgen het beste uit zichzelf te halen. Het eerste leerjaar is een dakpanjaar: mavo/havo. In het tweede leerjaar volgt een splitsing in havo en mavo. Leerlingen kunnen het gehele mavotraject op de locatie volgen en de onderbouw van het havotraject. In de bovenbouw van de mavo kunnen leerlingen vier profielen volgen: economie, zorg en welzijn, techniek en groen. Daarnaast is er extra aandacht voor talentontwikkeling in vier richtingen: ondernemen, sport, beeldende vorming en technologie & toepassing. De school staat wat verscholen in een rustige woonwijk en een team van gemotiveerde docenten geeft les aan ongeveer 500 leerlingen.



CLD Molenhuispad

De locatie Molenhuispad is een school voor gymnasium/vwo/havo. Ongeveer 1800 leerlingen volgen er hun opleiding. Betrokkenheid en innovatie zijn de trefwoorden. Naast de gebruikelijke vakken en profielen kent de locatie een bloeiende Technasiumafdeling. Het CLD heeft een tweejarige brugperiode. In het derde leerjaar zitten de leerlingen in de opleiding die het beste past. Ook is het curriculum zo ingericht dat er veel ruimte is voor verrijkend maatwerk waarbij elke leerling extra uitgedaagd wordt om de grenzen op het intellectuele, vakinhoudelijke vlak te verleggen of de vaardigheden te versterken. Elke leerling heeft de mogelijkheid om een vaardigheidsvak te kiezen binnen zijn interessegebied.



CLD sc Delfland

In een prachtig nieuw gebouw in het centrum van Delft volgen ongeveer 500 leerlingen voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo). Er worden vier profielen aangeboden waaruit leerlingen kunnen kiezen: Economie en ondernemen, Horeca, bakkerij en recreatie, Zorg en welzijn en Producteren, installeren en energie. De grote en fraaie sporthal biedt extra mogelijkheden. In alle profielen is veel aandacht voor de inzet van moderne technologie.



In de visie op leren van de school staat het woord 'samen' centraal. Leren doen we samen en dat staat voorop. Leren wordt ook gedaan vanuit de overtuiging dat dit hand in hand gaat met verbinding. Allereerst zijn we verbonden met onszelf en vanuit die authenticiteit met de leerlingen. Naast het centrale begrip 'samen', zijn de kernbegrippen uit de visie op leren respectvol, veiligheid, positief en plezier. Kortom, sc Delfland is een lerende organisatie!

Interconfessionele Scholengroep Westland, ISW

ISW Hoogeland

Op ISW Hoogeland speelt de docent een belangrijke rol in de klas. De dagelijkse interactie tussen leerling en docent staat centraal. De school biedt daarvoor uitstekende faciliteiten. Daarnaast zijn we trots op onze goede begeleiding van nieuwe collega's. De organisatie is eenvoudig en duidelijk. ISW Hoogeland is een school voor voortgezet onderwijs voor mavo, havo en vwo. Naast een technasium bestaat er de mogelijkheid om Cambridge Engels te volgen. ISW Hoogeland heeft een prachtig gebouw en wij bieden een plezierige werkomgeving met een duidelijke organisatie en prettige leerlingen en collega's.



ISW Irenestraat

ISW Irenestraat is een school voor voortgezet onderwijs voor Vakcollege, kader/mavo, mavo en mavo/havo. Wij zijn een kleinschalige school met veel persoonlijke aandacht. We hebben de ontwikkeling ingezet van meer traditioneel naar gepersonaliseerd leren en geven leerlingen de gelegenheid zich extra te ontwikkelen op velerlei gebied. We hebben daarom ook een DMB-academie (dans/muziek/beeldend) en een voetbalklas. ISW Irenestraat heeft een gezellig gebouw en wij bieden een plezierige werkomgeving met prettige leerlingen en collega's.



ISW Westland Praktijkcollege

ISW Westland Praktijkcollege is een school die jongeren opleidt tot zelfstandige, actieve en volwaardige deelnemers aan de maatschappij. Dit betekent dat zij bij het verlaten van onze school kennis en vaardigheden beheersen op het gebied van werken, wonen, burgerschap en vrijetijdsbesteding. We gaan uit van de individuele mogelijkheden en de specifieke talenten van de leerlingen. Zo is er tijdens de lessen veel aandacht voor persoonlijke begeleiding en werken op eigen niveau. We zijn een kleine school met een professioneel, enthousiast en betrokken team. Met elkaar proberen we onze leerling zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst. Kenmerken van onze school zijn: kleine klassen, veel contact met de mentor, leren door doen en arbeidstraining.



ISW Westland Vakcollege

ISW Westland Vakcollege is een school voor vmbo-leerlingen met een BL/KL-advies. Wij bieden vier profielen aan vanaf leerjaar 1: Zorg & Welzijn, Produceren, Installeren en Energie, Economie & Ondernemen en Bouw, Wonen en Interieur.

Leren door doen staat centraal op onze school. In kleine klassen krijgen leerlingen veel praktijkgerichte lessen en opdrachten. Ze hebben een vaste mentor die hen begeleidt en zorgt voor maatwerk, structuur en duidelijkheid. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen klaar zijn voor de toekomst. Daarom werken we nauw samen met het bedrijfsleven. Leerlingen doen mee aan stages en gastlessen en werken aan praktijkopdrachten in samenwerking met bedrijven. Het is ons doel om de leerlingen met een stevige basis de vakman van de toekomst te laten worden.



ISW Gasthuislaan

ISW Gasthuislaan is een school voor voortgezet onderwijs voor havo, vwo, gymnasium en vwo-plus. Op deze school is veel aandacht voor kunst, cultuur en sport. Daarnaast bieden wij gymnasium en vwo-plus aan voor leerlingen die behoefte hebben aan extra uitdaging. Ook bestaat er voor leerlingen de mogelijkheid om op vrijwillige basis een zelfstudieprogramma Anglia te volgen. ISW Gasthuislaan zit in een prachtig gebouw en wij bieden een plezierige werkomgeving.



ISW Sweelincklaan

ISW Sweelincklaan is een school voor voortgezet onderwijs voor mavo en onderbouw Montessori mavo, havo en vwo. Deze locatie behoort al jaren tot één van de beste mavo-scholen in het land. Wij zijn een relatief kleine school, waardoor er veel persoonlijke aandacht voor de leerlingen is en de saamhorigheid groot is. In de brugklas bieden we volop kansen om te onderzoeken in welk schooltype de leerling het beste uit zichzelf kan halen. Daarom bieden we de niveaus kader/mavo, mavo en mavo/havo aan in leerjaar 1. We besteden veel aandacht aan rekenvaardigheden en doen met onze eerste klassen ieder jaar mee aan de landelijke Kangoeroe reken- en wiskundewedstrijd. Een van de hoogtepunten van het schooljaar is onze Sweelincklaan Parade. Alle leerlingen en docenten helpen daaraan mee en samen organiseren we een festival vol leuke en leerzame activiteiten.



Lucas Onderwijs VO Delflanden

Het Stanislascollege is een brede scholengemeenschap met katholieke en interconfessionele scholen in Delft, Pijnacker en Rijswijk. We zijn ons er sterk van bewust dat leerlingen opgroeien in een snel veranderende wereld. Daar willen we ze op voorbereiden. Dat betekent dat we niet alleen focussen op het vergaren van kennis en een diploma, maar dat we leerlingen helpen in elk opzicht te groeien. We zien leerlingen als heel de mens, die zelfbewust, met oog voor de medemens en de omgeving leren keuzes te maken, hun levenspad te ontdekken en hun unieke, waardevolle bijdrage te leveren aan de wereld van morgen.

Stanislas Dalton Delft

Dalton Delft is een kleine gezellige school voor mavo en havo. Leren op Dalton Delft betekent dat je je ontwikkelt. Natuurlijk geef je als docent les en toch... zien we dat bijna als van ondergeschikt belang. Daltononderwijs is 'a way of life' en de leerling is aan zet. Hij of zij volgt niet alleen het spoor van de school, maar ontdekt vooral zijn eigen spoor. Als docent stimuleer en begeleid je die zoektocht. Je maakt contact met de leerling en geeft hem vertrouwen om zijn pad te ontdekken. Door te kiezen, uit te proberen, te ervaren en daarvan te leren. Dat is de droom waar wij elke dag naar streven.



Tijdens de Daltonuren kiest de leerling wat hij nodig heeft om zichzelf te ontwikkelen. Hij leert zelfstandig te kiezen, verantwoordelijkheid te nemen en te reflecteren op zijn resultaten én op de manier waarop hij het heeft aangepakt. Doordat de leerling ervaart dat hij jouw vertrouwen krijgt, voelt hij zich sterk betrokken bij zijn leerproces. Dat maakt hem gemotiveerd en actief. Gelijktijdig met die ontwikkeling naar zelfstandigheid, leert de leerling samenwerken met anderen en vergroot hij zijn sociale vaardigheden.

Al deze skills komen goed van pas in de vervolgopleiding en in het verdere leven. Dat is ook wat de grondlegger van het Daltononderwijs, Helen Parkhurst, wil: dat leerlingen zich ontwikkelen tot 'volwassenen die onbevreesd in het leven staan, vol zelfvertrouwen, creatief, initiatiefrijk, sociaal en die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen'.

Stanislas Beweeg vmbo

Onderwijs is altijd in beweging. Elke school zegt het, wij dóen het, sterker nog: we *zijn* het. De eerste school in Nederland waar bewegen en leren centraal staat. We zijn ontzettend blij dat we die move hebben gemaakt. Het concept werkt. Dat zien we niet alleen aan de motivatie, de conditie en de resultaten van leerlingen, maar ook aan de spirit onder de medewerkers en de betrokkenheid van ouders.



Op het beweeg-vmbo beginnen leerlingen in de eerste en tweede klas elke schooldag met 60 minuten sporten en bewegen. Dat is niet alleen een leuke start; het geeft energie, activeert de hersenen en bevordert het incasseringsvermogen en de concentratie. Bovendien stimuleert het het groepsgevoel. Leerlingen merken dat je samen verder komt dan alleen. En dat je, net als in een sportteam, elkaars kwaliteiten moet benutten om succesvol te zijn.

Onze docenten zijn geen 'eenrichtingszenders', maar veel meer een coach die de interactie met de leerling aangaan. Die de verantwoordelijkheid bij de leerling leggen en hem uitdagen en begeleiden om stapsgewijs steeds meer de regie te pakken van zijn eigen ontwikkeling.

Stanislas Pijnacker

Stanislas Pijnacker is een school voor mavo, havo, vwo, gymnasium, we leren met een open blik naar de wereld. We proberen zo goed mogelijk aan te sluiten bij wat er om ons heen gebeurt én bij elke individuele leerling. Met het oog daarop hanteren we MyFlex.

MyFlex houdt in dat leerlingen keuzes kunnen maken. Elke schooldag telt maximaal vijf (onderbouw) of zes lessen (bovenbouw). De 60 minuten-lessen bieden gelegenheid om diep op onderwerpen in te gaan. Bovendien geeft het rust, doordat we niet zo vaak van lokaal wisselen. En, het belangrijkste: het geeft de leerling invloed op hoe zijn schooldag eruitziet en op hoe hij wil leren. Naast de lessen kiest de leerling namelijk voor FlexSupport (extra uitleg), FlexStudy (zelfstandig werken) of FlexChallenge (extra uitdaging). Deze keuzemogelijkheid motiveert, verhoogt het verantwoordelijkheidsgevoel en verbetert de prestaties. Voor de docent biedt dit de mogelijkheid om leerlingen op maat te begeleiden. Elke leerling leert binnen MyFlex zoveel mogelijk zelfstandig, maar niet alleen; leerlingen helpen elkaar en de coach helpt om de beste keuzes te maken.

Naast kwalitatief goed onderwijs vinden we het belangrijk dat leerlingen zich breed ontwikkelen. We hebben een ruim aanbod van expressieve en creatieve vakken, zoals drama, tekenen en muziek. Er is veel aandacht voor sport, muziek en cultuur en er zijn regelmatig reflectie- en bezinningsmomenten.



Stanislascollege Westplantsoen

Mooie tradities, vernieuwend onderwijs en een wereld vol mogelijkheden. Het Stanislascollege Westplantsoen daagt leerlingen uit om zich goed en breed te ontwikkelen. De school biedt havo, atheneum, gymnasium en gymnasium-plus. De school heeft een grote gymnasiumafdeling die een stevige plek inneemt in de school.

De grootte van de school (ruim 2000 leerlingen) maakt het mogelijk om veel aan te bieden. Enkele voorbeelden: Chinees, Spaans, filosofie, robotica, debating, pre-university, Cambridge Track, onderzoeken en ontwerpen en nog meer. Het aanbod is groot en divers. Ook buiten de lessen is er van alles te ontdekken. Een koor, orkest, sportclubs, toneel, schaken en ga zo maar door. Onze pedagogiek heeft een Ignatiaanse grondslag. Dat betekent dat we ons bij de vorming van de leerlingen richten op de hele mens. Het gaat dus, naast de cognitieve ontwikkeling, ook om de emotionele, culturele en sociale ontwikkeling. We werken met blended learning, waarbij alle leerlingen zowel met boeken als met het Chromebook werken, en we hanteren een vorm van flexonderwijs.



Stanislascollege vmbo mavo Delft

Het Stanislascollege vmbo mavo Delft is een kleine school voor vmbo en mavo. De school biedt vijf profielen aan in de bovenbouw: Gezondheid & Zorg, Sport & bewegen, Media, Vormgeving & Ict, Economie & Ondernemen en Bouwen, Wonen & Interieur.

Speerpunten zijn opbrengstgericht werken, formatief evalueren en doorlopende leerlijnen. We vinden het belangrijk dat leerlingen inzicht krijgen in hun eigen leerproces en leerstrategieën krijgen aangereikt. Daarom krijgt elke leerling maatwerk aangeboden. Naast docent ben je ook coach van een aantal leerlingen die je (twee)wekelijks spreekt. Onze pedagogiek heeft een Ignatiaanse signatuur, wat betekent dat we ons bij de vorming van de leerlingen richten op de hele mens. Het gaat dus, naast de cognitieve ontwikkeling, ook om de emotionele, culturele en sociale ontwikkeling.

Alle leerlingen hebben naast boeken een Chromebook.



Stanislas Praktijkonderwijs Rijswijk

Stanislas Praktijkonderwijs is een kleinschalige school. Elke leerkracht kent elke leerling. We bieden een omgeving waarin leerlingen zich gezien en vertrouwd voelen en waarin ze weten waar ze aan toe

zijn. Die veiligheid is de basis voor ontwikkeling. Binnen die context heb je als docent veel ruimte om te experimenteren en jouw kleur aan het onderwijs te geven.

Het praktijkonderwijs kent wel doelen, maar geen eindtermen. En... dat vinden we geweldig! Het biedt volop mogelijkheden om het onderwijs zó vorm te geven dat elke leerling optimaal tot z'n recht komt. Als docent krijg je veel vrijheid en heb je daadwerkelijk invloed op hoe jij aan de slag gaat met leerlingen. Steeds opnieuw kun je kijken: werkt dit nog steeds? Is het zinvol? Leren leerlingen hier echt van? Want daar gaat het om: we kijken niet of het hoofdstuk af is, maar of de leerling zich ontwikkelt.

Samen werken we aan kennis en vaardigheden, maar vooral ook aan zelfvertrouwen, zelfredzaamheid en burgerschap. Onze leerlingen zijn vaak praktisch ingesteld en leren het best met hun handen. Hoe meer ze ontdekken hoe waardevol dat is, hoe sterker hun zelfvertrouwen groeit. Tegelijkertijd oefenen ze hun sociale vaardigheden.



Motion Beweeg College

Wie niet beweegt staat stil. Het MOTION Beweeg College is een kleine, gezellige school voor de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg van het vmbo. De school krijgt rond het schooljaar 2024/2025 een nieuwbouw, voor maximaal 550 leerlingen.



Bewegen en bewegend leren vormen de basis van ons onderwijs. Hiermee zetten wij, bij onze leerlingen, echt alles in beweging. Hun lichaam, maar ook hun sociale vaardigheden, hun zelfvertrouwen en hun leerresultaten. Onderzoek toont aan dat bewegen zorgt voor betere leerresultaten. Daarnaast leidt de combinatie van bewegen en leren voor meer focus, rustigere kinderen en een hecht groepsgevoel.

Op het MOTION Beweeg College begint de onderbouw elke schooldag actief met zwemmen, judo, mountainbiken of een andere sport. Daarnaast krijgen leerlingen een bijzondere combinatie van leren en bewegen tegelijk. Zo blijven zij tot het einde geconcentreerd.

Een bevlogen team zet zich elke dag in om de talenten van de leerlingen te verzilveren. De school creëert een gevoel van geborgenheid binnen een overzichtelijke en vertrouwde omgeving.

We vinden het belangrijk dat leerlingen straks een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Stapje voor stapje leren we onze leerlingen omgaan met de verantwoordelijkheid voor zichzelf en voor de mensen met wie zij in de samenleving staan.

Praktijkcollege Zoetermeer

Ik ontdek dat er meer in mij zit. Wij zijn Praktijkcollege Zoetermeer. Met toekomstgericht passend onderwijs stomen we onze leerlingen klaar voor de arbeidsmarkt van morgen. We helpen ze hun talenten te ontdekken en ontwikkelen, want er schuilt potentie in ieder kind.

Het is ons doel om te laten zien dat er meer in de leerlingen zit dan ze zelf denken. Daarbij coachen we intensief, staan we dicht bij de leerlingen en zij dicht bij elkaar. We betrekken de omgeving bij het opleiden, want samen bereik je meer. We geven de leerlingen vertrouwen in zichzelf en bieden ze een realistisch perspectief op de arbeidsmarkt. Wij zijn opleiders van aanpakkers.



Picasso Lyceum

Wij zijn Picasso. Een school voor mavo, havo, atheneum en gymnasium. Wij kiezen bewust voor een schoolsysteem waarin iedereen zichzelf kan zijn en eigen keuzes kan én mag maken. De persoonlijke ontwikkeling van elke leerling staat centraal. We bieden intensieve coaching binnen een omgeving waar het geven en ontvangen van feedback heel gewoon is. Toetsen met cijfers doen we zo min mogelijk.



Het Picasso Lyceum is een openbare school. Binnen de school heerst een gevoel van geborgenheid in een overzichtelijke en vertrouwde omgeving. 'We zijn er trots op dat onze school bekend staat om het uitstekende schoolklimaat.'

International School Delft

De International School Delft startte in 2014 met een afdeling voor primair onderwijs (3-11 jaar) in de TU wijk. Vanwege de snelle groei ontstond al snel behoefte aan een Secondary school (VO). Deze startte in 2019. De school biedt het international Baccalaureate aan. Dat is een programma dat wereldwijd aangeboden wordt op internationale scholen. Dit programma gaat uit van onderzoekend leren zonder dat in verschillende niveaus aan te bieden. De output van leerlingen bepaalt de hoeveelheid punten (niveau).



Bijlage 4 Concretisering kernwaarden ODW

Schoolopleidersbijeenkomst 16-11-23

| Vakmanschap | Professionele nieuwsgierigheid | Bevlogenheid |
|--|---|-----------------------------------|
| Planning & communicatie | Actualiteit betrekken in de les | Passie |
| Goede collega → samenwerken | Onderzoek naar eigen lespraktijk/ onderwijspraktijk (staat open voor feedback, stelt gerichte vragen) | Enthousiasme |
| Duidelijke lesdoelen (kenbaar maken + checken) | Niveau (kennis, kunde, belevingstaal), kennis van doelgroep actueel houden. interesse van doelgroep onderzoeken in voorbereiding op.. | Energie (positiviteit uitstralen) |
| Lesplanning, structuur in de les | Docent denkt na op welke manier hij de leerlingen kan activeren voor het lesonderdeel | Laten zien dat je er zin in hebt |
| Voorkennis activeren | Reflecteren op lessen (lessencyclus) | Zelfverzekerd |
| Verdiepen in de doelgroep (namen etc.) | Neemt initiatief om te ontwikkelen, zo veel mogelijk uit stage te halen. | Flexibiliteit |
| Lesvariatie (tempo, materiaal, niveau) | | Anticipeert |
| Flexibiliteit, anticiperen, loslaten | | Hoge verwachtingen stellen |
| Pedagoog (relatie) | | Zelf enorm betrokken bij de les |
| Vakinhoudelijk op de hoogte | | Staat voor zijn vak |
| | | Diverse werkvormen |
| | | Koppeling actualiteit |
| | | Lessen betekenisvol maken |

| | | |
|--|--|--|
| | | Voorbeelden meer concreet maken |
| | | Complimenten (klas en individueel) |
| | | Leerlingen bijsturen kleine correcties |
| | | Consequentie gedrag benoemen |
| | | Bevestiging geven aan leerlingen |
| | | Helpend |
| | | Discussies aangaan |
| | | Concentratieboog vasthouden |

Bijlage 5 Begeleidingsmomenten in de driehoek

In deze bijlage beginnen we met een uitwerking van de begeleidingsmomenten 'in de driehoek' voor de docenten in opleiding van de Universiteit Leiden Iclon en de Technische Universiteit Delft Sec en vervolgen we met een beschrijving die van toepassing is op de docenten in opleiding van de Hogeschool Rotterdam. We sluiten af met een afbeelding van de gesprekskaart. Dit laatste is het instrument dat 'onder de gesprekken ligt'.

Wat is een driehoeksgesprek

In het driehoeksgesprek krijgt de docent in opleiding de gelegenheid om eigen leervragen te formuleren, die gebaseerd zijn op opleidingsdoelen of vereiste leeruitkomsten. Zo wordt de verbinding gelegd tussen wat verplicht is vanuit de opleidingsinstituten en datgene wat de docent in opleiding wil leren: de docent in opleiding is eigenaar van zijn eigen leerproces. Dit gesprek dient dan ook door de docent in opleiding goed voorbereid te worden. Ook maakt de docent in opleiding van dit gesprek een beknopt verslag.



De begeleidingsmomenten 'in de driehoek' zijn niet de enige momenten waarop er afstemming en begeleiding plaatsvindt. Maar het zijn wel de momenten die echt met alle 3 de 'partijen' worden gehouden. Daarnaast worden docenten in opleiding begeleid door het instituut en worden docenten in opleiding begeleid door de school, zowel individueel als in een groepje.

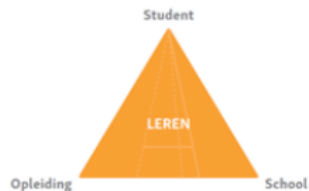
Zoals in het opleidingsplan (§ 4.2, 4.3) beschreven staat heeft het gesprek vaste onderdelen. Ook vind je daar een verwijzing naar bronnen rondom de inzet van het driehoeksgesprek. In de dialoogkaart (verderop in deze bijlage) staan de vaste onderdelen uitgeschreven. De voorkant van de dialoogkaart biedt alle betrokkenen houvast qua gespreksstructuur en uitgangspunten. De achterkant bevat een schematische weergave van de leerresultaten of eindtermen die centraal staan in het werkplekleren.

Tijdspad van de begeleidingsmoment 'In de driehoek'

We gaan in de tijdlijn uit van de maand september als startmoment van het werkplekleren. Het tijdspad wordt hieronder in zowel tekst als in een tabel uiteengezet. In de praktijk is er ook de mogelijkheid om in februari te starten met het werkplekleren, deze laten we voor nu buiten beschouwing.

Na de gesprekskaart voor de driehoeksgesprekken staan op de volgende pagina's de beschrijving van de begeleidingsmomenten voor achtereenvolgens ICLON, TU Delft - SEC en Hogeschool Rotterdam. Op onze website <https://opleidingsschool-odw.nl/kennisbank/> vind je in de kennisbank overzichten met leerresultaten, rubrics en beoordelingen van de verschillende instituten.

Gesprekskaart Driehoeksgesprek



Gespreksleidraad

- Kennismaken (check-in)
- Praktische informatie controleren (studiefase, groep, studievoortgang)
- Welzijn van de student
- Terugblikken op ervaringen
- De leeropbrengst/leervragen
- De maat
- De leerweg
- Bijdrage student aan schoolontwikkeling

Uitgangspunten

1. Werk altijd met de volledige driehoek;
2. Student eerst;
3. Elke stap (of het nu gaat om de leeropbrengst, de maat of de leerweg) eindigt met een concrete formulering;
4. Student legt deze formuleringen (en eventuele aanvullende afspraken) vast en deelt deze na het gesprek met het instituut en de school;
5. Gedurende de periode van het werkplekleren varieert het accent van de driehoeksgesprekken:
 - a. Zo wordt er in het **eerste gesprek** veel aandacht besteed aan afstemming, van taken, verantwoordelijkheden en verwachtingen.
 - b. In een **driehoeksgesprek waar een lesobservatie** voorafgaat, kunnen betrokkenen refereren aan praktijkvoorbeelden om de leeropbrengst aan te tonen of te (her)formuleren.
 - c. Bij **evaluatieve driehoeksgesprekken** ligt de nadruk op de beoordeling.

1. De Leeropbrengst

Wat wil de student leren deze periode? Met andere woorden: wat is de gewenste **leeropbrengst**? De lerende leraar is eigenaar van zijn leervragen. Deze leervragen komen voort uit de beoordelingscriteria werkplekleren van het instituut. Zie hiervoor de rubrics of leeruitkomsten/leerresultaten op de achterkant.

Voorbeeld:

- Het begint met het vaststellen van de algemene leeropbrengst; de student moet bijvoorbeeld 'leren differentiëren'.
- Vervolgens gaat de driehoek daar betekenis aan geven door de leeruitkomst steeds meer te specificeren en te concretiseren. Wat houdt 'kunnen differentiëren' precies in? In welke klas(sen) moet/wil je dat kunnen?

Formuleer met elkaar de **Leeropbrengst**.

2. De Maat

De maat gaat over de kwaliteit van de leeropbrengst die de student aan het einde van deze periode gaat leveren. Welke zichtbaar gedrag hoort bij deze leervraag? Wanneer is aan deze leervraag voldaan? Kortom, wat is **de maat**? Wanneer is de student tevreden? Wat is de maat van de opleiding? En welke maat hanteert de school?

Voorbeeld:

- Als ik tussentijds op lesbezoek kom bij jou, wat zie ik dan? Wat doen de leerlingen dan?
- Als je een medestudent of teamlid op jouw school zou moeten beoordelen op deze leeropbrengst, wat wil jij dan zeker bij hem zien?
- Wanneer ben je tevreden? En wanneer ben je echt trots?

Formuleer met elkaar de **Maat**.

3. De Leerweg

Op welke manier gaat de student zijn leerdoelen bereiken, **de leerweg**? Wat gaat hij dus doen? Welke mogelijke activiteiten zijn hiervoor relevant? Wie/wat heeft hij nodig op de school waar het werkplekleren plaatsvindt? Indien dat niet op de school geboden kan worden, kan de student terecht bij een ander deel van het partnerschap, dat wil zeggen op een andere schoollocatie of het opleidingsinstituut?

Voorbeeld:

- Wat kan je in de klas en/of buiten de klas doen om te werken aan de leeropbrengst?
- Wat is op het opleidingsinstituut aan vakken, docenten en literatuur aanwezig?
- Kan je bij iemand op school meekijken? Kan je van iemand leren?

Formuleer met elkaar de **Leerweg**.



Figure 16 gesprekskaart

ICLON

Half augustus: informatie

Stagebureau Iclon stuurt algemene mail met alle informatie over de opleiding aan schoolopleider en zo mogelijk werkplekbegeleider.

Begin september: start werkplekieren en het eerste driehoeksgesprek

Instituutsopleider (op de universiteiten supervisor genoemd) stuurt voor aanvang of direct na de start van de stageperiode een kennismakingsmail naar de schoolopleider en werkplekbegeleider en doet daarin een voorstel voor een eerste driehoeksgesprek. Dit gesprek vindt op de schoollocatie of online plaats.

Op de eerste transferdag van het schooljaar, waarin alle ODW-docenten in opleiding samenkomen, wordt aandacht besteed aan de wijze waarop deze driehoeksgesprekken gevoerd worden.

In het gesprek tussen instituut (supervisor), school (schoolopleider of werkplekbegeleider) en de docent in opleiding ligt de nadruk op het maken van een gezamenlijke start en het bespreken van leervragen. Er wordt nogmaals verduidelijkt wie er gedurende het werkplekieren welke taken en verantwoordelijkheden heeft. De school heeft het beste zicht op het welbevinden en de ontwikkelingen van de docent in opleiding. Wanneer daarover zorgen zijn is het aan de docent in opleiding, maar ook aan de school om tijdig met de instituutsopleider contact op te nemen. Je zou dit ook een afstemmingsgesprek kunnen noemen.

Tussen herfst en kerstvakantie: lesobservatie en driehoeksgesprek

Instituutsopleider komt op schoolbezoek; dit start met een lesobservatie. Na afloop van de les komt wederom 'de driehoek' bij elkaar. Ditmaal staat in het driehoeksgesprek de voortgang centraal. Het vertrekpunt is (het door de docent in opleiding opgestelde verslag van) de uitkomst van het startgesprek. Er wordt besproken hoe er gewerkt is aan de leeropbrengsten. Was dit in de geobserveerde les zichtbaar voor de supervisor? Is dit op andere momenten ook waargenomen door de school? Voldoet deze aan de geformuleerde criteria (de maat genoemd)?

Vervolgens formuleert de docent in opleiding de (nieuwe) eigen leervragen voor de komende maanden, net zoals bij het startgesprek.

Januari – middenevaluatie

Op basis van de 360-graden feedback, waaronder een beoordeling op de rubrics door de schoolopleider, vindt een beoordelingsgesprek plaats. Dit driehoeksgesprek vindt plaats op het instituut of online. Het vertrekpunt van dit gesprek is de 360-graden feedback. Vervolgens formuleert de docent in opleiding de (nieuwe) eigen leervragen voor de komende maanden, net zoals bij het startgesprek.

Voor minoren is er in januari geen sprake van een midden- maar van een eindevaluatie (zie verderop).

Maart-april: lesobservatie en driehoeksgesprek

Instituutsopleider komt op schoolbezoek; dit start met een lesobservatie. Na afloop van de les komt wederom 'de driehoek' bij elkaar. Ditmaal staat in het driehoeksgesprek de voortgang centraal. Het vertrekpunt is (het door de docent in opleiding opgesteld verslag van) de uitkomst van het startgesprek. Er wordt besproken hoe er gewerkt is aan de leeropbrengsten. Was dit in de geobserveerde les zichtbaar? Is dit op andere momenten ook waargenomen door de school? Voldoet deze aan de geformuleerde criteria (de maat genoemd)?

Vervolgens formuleert de docent in opleiding de (nieuwe) eigen leervragen voor de komende maanden, net zoals bij het startgesprek.

Eind juni: eindevaluatie

Het laatste driehoeksgesprek van een leerperiode is een afsluitend en tevens beoordelend gesprek. Binnen ODW is er sprake van gezamenlijk beoordelen.

De instituutsopleider (supervisor) is eindverantwoordelijk voor de beoordeling en krijgt hiervoor input van schoolopleider en de werkplekbegeleider. Op basis van de 360-graden feedback, waaronder een beoordeling op de rubrics door de schoolopleider, vindt een beoordelingsgesprek plaats. Dit driehoeksgesprek is op het instituut of online.

Tijdslijn

| Wanneer | Wat | Waar |
|-----------|---|----------------------------|
| Augustus | Informatie | Online |
| September | Driehoek: afstemming werkplekleren + eerste driehoeksgesprek | Op schoollocatie of online |
| Oktober | Driehoek: Lesobservatie en driehoeksgesprek (in de periode herfstvakantie – kerstvakantie.) | Op schoollocatie |
| November | | |
| December | | |
| Januari | Driehoek; Middenevaluatie Masterstudenten Eindevaluatie Minorstudenten | Op instituut of online |
| Februari | | |
| Maart | <u>Driehoek: Lesobservatie en driehoeksgesprek</u> (maart – april) | Op schoollocatie |
| April | | |
| Mei | | |
| Juni | Driehoek: eindevaluatie + beoordeling | Op instituut of online |
| Juli | | |

TU Delft - SEC

Het schoolpracticum van de lerarenopleiding aan de TU Delft (stage) bestaat uit twee fases, de basismodule en de verdiepingsmodule. Beide hebben een omvang van een semester (30 EC) en starten twee keer per academisch jaar (september en februari). Per startmoment volgt hieronder een uitwerking van de begeleidingsmomenten in de driehoek.

'September-start'

Half augustus: startdag TU Delft

Op de startdag wordt informatie gegeven over de opleiding en wordt kennis gemaakt met medestudenten en de instituutsbegeleider.

Begin september: start werkplekleren

Instituutsbegeleider (instituutsopleider) stuurt voor aanvang of direct na de start van de stageperiode een kennismakings- en informatiemail naar de schoolopleider en werkplekbegeleider.

In de eerste stageweek maakt de docent in opleiding samen met de werkplekbegeleider een werkplan met daarin de leervragen van de docent in opleiding.

November: basismodule

Na ongeveer 10 weken stage: lesobservatie en driehoeksgesprek

Instituutsbegeleider komt op schoolbezoek; dit start met een lesobservatie. Na afloop van de les komt 'de driehoek' bij elkaar. In het driehoeksgesprek staat de voortgang centraal.

Na ongeveer tien weken vult de schoolopleider en/of werkplekbegeleider een tussentijdse beoordeling in. Deze wordt besproken met de docent in opleiding, die hier een verslag van maakt. Vervolgens maakt de docent in opleiding in overleg met de werkplekbegeleider een (aangepast) werkplan (inclusief leervragen) voor het tweede deel van de stage.

Oktober / november: verdiepingsmodule

Na ongeveer 8 en 15 weken stage: lesobservatie en driehoeksgesprek

Instituutsbegeleider komt in de verdiepingsmodule tweemaal op schoolbezoek; dit start met een lesobservatie. Na afloop van de les komt 'de driehoek' bij elkaar. In het driehoeksgesprek staat de voortgang centraal.

Na ongeveer tien weken vult de schoolopleider en/of werkplekbegeleider een tussentijdse beoordeling in. Deze wordt besproken met de docent in opleiding, die hier een verslag van maakt. Vervolgens maakt de docent in opleiding in overleg met de werkplekbegeleider een (aangepast) werkplan (inclusief leervragen) voor het tweede deel van de stage.

Eind januari: eindevaluatie

De schoolopleider (in overleg met de werkplekbegeleider) vult een eindevaluatie in. Deze wordt besproken met de docent in opleiding die er verslag van maakt. Na het inleveren van alle benodigde stageopdrachten volgt er een eindgesprek tussen de instituutsbegeleider en de schoolopleider en/of de werkplekbegeleider. De instituutsbegeleider (supervisor) is eindverantwoordelijk voor de beoordeling en krijgt hiervoor input van schoolopleider en de werkplekbegeleider.

'Februari-start'

Half januari: startdag TU Delft

Op de startdag wordt informatie gegeven over de opleiding en wordt kennis gemaakt met medestudenten en de instituutsbegeleider.

Begin februari: start werkplekieren

Instituutsbegeleider (instituutsopleider) stuurt voor aanvang of direct na de start van de stageperiode een kennismakings- en informatiemail naar de schoolopleider en werkplekbegeleider.

In de eerste stageweek maakt de docent in opleiding samen met de werkplekbegeleider een werkplan met daarin de leervragen van de docent in opleiding.

April: basismodule

Na ongeveer 10 weken stage: lesobservatie en driehoeksgesprek

Instituutsbegeleider komt op schoolbezoek; dit start met een lesobservatie. Na afloop van de les komt 'de driehoek' bij elkaar. In het driehoeksgesprek staat de voortgang centraal.

Na ongeveer tien weken vult de schoolopleider en/of werkplekbegeleider een tussentijdse beoordeling in. Deze wordt besproken met de docent in opleiding, die hier een verslag van maakt. Vervolgens maakt de docent in opleiding in overleg met de werkplekbegeleider een (aangepast) werkplan (inclusief leervragen) voor het tweede deel van de stage.

Maart/april: verdiepingsmodule

Na ongeveer 8 en 15 weken stage: lesobservatie en driehoeksgesprek

Instituutsbegeleider komt in de verdiepingsmodule tweemaal op schoolbezoek; dit start met een lesobservatie. Na afloop van de les komt 'de driehoek' bij elkaar. In het driehoeksgesprek staat de voortgang centraal.

Na ongeveer tien weken vult de schoolopleider en/of werkplekbegeleider een tussentijdse beoordeling in. Deze wordt besproken met de docent in opleiding, die hier een verslag van maakt. Vervolgens maakt de docent in opleiding in overleg met de werkplekbegeleider een (aangepast) werkplan (inclusief leervragen) voor het tweede deel van de stage.

Eind juni: eindevaluatie

De schoolopleider (in overleg met de werkplekbegeleider) vult een eindevaluatie in. Deze wordt besproken met de docent in opleiding die er verslag van maakt. Na het inleveren van alle benodigde stageopdrachten volgt er een eindgesprek tussen de instituutsbegeleider en de schoolopleider en/of de werkplekbegeleider (per telefoon). De instituutsbegeleider (supervisor) is eindverantwoordelijk voor de beoordeling en krijgt hiervoor input van schoolopleider en de werkplekbegeleider.

Tijlijn

| Wanneer | Voor wie | Waar | Voor wie | Waar |
|----------|---------------------------|--------|----------------|------|
| | September-start | | Februari-start | |
| Augustus | Informatie op de startdag | TU Sec | | |

| | | | | |
|-----------|--|----------------------------------|--|---------------|
| September | start werkplekieren + informatie | Mail | | |
| Oktober | 8e week verdiepingsmodule: lesobservatie, tussentijdse beoordeling en driehoeksgesprek | schoollocatie | | |
| November | 10e stageweek basismodule: lesobservatie, tussentijdse beoordeling en driehoeksgesprek | schoollocatie | | |
| December | 15e week verdiepingsmodule: lesobservatie, tussentijdse beoordeling en driehoeksgesprek | schoollocatie | | |
| Januari | Eindevaluatie -Instituut & School Eindgesprek -Instituut & docent in opleiding | Per telefoon Op instituut | Informatie op de startdag | TU Sec |
| Februari | | | Start werkplekieren + informatie | mail |
| Maart | | | 8e week verdiepingsmodule: lesobservatie, tussentijdse beoordeling en driehoeksgesprek | schoollocatie |
| April | | | 10e week basismodule: lesobservatie, tussentijdse beoordeling en driehoeksgesprek | schoollocatie |
| Mei | | | 15e week verdiepingsmodule: lesobservatie, tussentijdse beoordeling en driehoeksgesprek | schoollocatie |
| Juni | | | Eindevaluatie | |

| | | | | |
|-------------|--|--|---|-------------------------------|
| | | | -Instituut & School Eindgesprek -Instituut & docent in opleiding | Per telefoon Op instituut. |
| <i>Juli</i> | | | | |

Hogeschool Rotterdam

Half augustus: informatie

Hogeschool Rotterdam verzorgt direct na de opening van het schooljaar voorlichtingsbijeenkomsten voor schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Tevens is er op de site van de Hogeschool Rotterdam informatie te vinden rondom het werkplekleren.¹²

Begin september: start werkplekleren en het eerste driehoeksgesprek

Instituutsopleider stuurt voor aanvang of direct na de start van de stageperiode een kennismakingsmail naar de schoolopleider en werkplekbegeleider en doet daarin een voorstel voor een eerste driehoeksgesprek. Dit gesprek vindt op de stagelocatie plaats.

Op de eerste transferdag van het schooljaar, waarin alle ODW-docenten in opleiding samenkomen, wordt aandacht besteed aan de wijze waarop deze driehoeksgesprekken gevoerd worden.

De docent in opleiding leest voorafgaand aan dit gesprek het beoordelingsformulier door. In het gesprek tussen instituut (supervisor), school (schoolopleider of werkplekbegeleider) en de docent in opleiding ligt de nadruk op het maken van een gezamenlijke start en het bespreken van leervragen. Er wordt nogmaals verduidelijkt wie er gedurende het werkplekleren welke taken en verantwoordelijkheden heeft. De school heeft het beste zicht op het welbevinden en de ontwikkelingen van de docent in opleiding. Wanneer daarover zorgen zijn is het aan de docent in opleiding, maar ook aan de school om tijdig met de instituutsopleider contact op te nemen. Je zou dit ook een afstemmingsgesprek kunnen noemen.

In het driehoeksgesprek krijgt de docent in opleiding de gelegenheid om eigen leervragen te formuleren, die gebaseerd zijn op opleidingsdoelen of vereiste leeruitkomsten. Zo wordt de verbinding gelegd tussen wat verplicht is vanuit de opleidingsinstituten en datgene wat de docent in opleiding wil leren: de docent in opleiding is eigenaar van zijn eigen leerproces. Dit gesprek dient dan ook door de docent in opleiding goed voorbereid te worden. Ook maakt de docent in opleiding van dit gesprek een beknopt verslag.

Zoals in het opleidingsprogramma uitgeschreven staat heeft het gesprek vaste onderdelen (§ 4.3.6). In de dialoogkaart (verderop in dit document) staan deze ook uitgeschreven. De dialoogkaart biedt alle betrokkenen houvast in zowel de gespreksstructuur als op het gebied van de rubrics en de leeruitkomsten.

In de periode december, januari, februari; lesobservatie en driehoeksgesprek

Instituutsopleider komt op schoolbezoek; dit start met een lesobservatie. Na afloop van de les komt wederom 'de driehoek' bij elkaar. Ditmaal staat in het driehoeksgesprek de voortgang centraal. Het vertrekpunt is (het door de docent in opleiding opgestelde verslag van) de uitkomst van het startgesprek. Er wordt besproken hoe er gewerkt is aan de leeropbrengsten. Was dit in de geobserveerde les zichtbaar voor de instituutsopleider? Is dit op andere momenten ook waargenomen door de school? Voldoet deze aan de geformuleerde criteria (de maat genoemd)?

¹²<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/samenwerking/instituten/instituut-voor-lerarenopleidingen/tweedegraads/studiemateriaal/>

Vervolgens formuleert de docent in opleiding de (nieuwe) eigen leervragen voor de komende maanden, net zoals bij het startgesprek.

Juni - eindevaluatie:

Het laatste driehoeksgesprek van een leerperiode is een afsluitend en tevens beoordelend gesprek. Binnen ODW is er sprake van gezamenlijk beoordelen. Dit driehoeksgesprek vindt op de schoollocatie plaats.

Tijdslijn

| Wanneer | Wat | Waar |
|-----------|--|------------------|
| Augustus | Informatie | Online |
| September | Driehoek: afstemming werkplekleren + eerste driehoeksgesprek | Op schoollocatie |
| Oktober | | |
| November | | |
| December | Driehoek: | Op schoollocatie |
| Januari | Lesobservatie en driehoeksgesprek | |
| Februari | (in de periode dec. – mrt.) | |
| Maart | | |
| April | | |
| Mei | | |
| Juni | Driehoek: eindevaluatie + beoordeling | Op schoollocatie |
| Juli | | |

Bijlage 6 In- en doorstroombeleid

Hogeschool Rotterdam

N1 voltijd

Voltijd docenten in opleiding niveau 1 kunnen geen betaalde baan inzetten als stage. Tweede week nov: ODW ontvangt plaatsingslijst van Hogeschool Rotterdam. Deadline voor ODW: 1 dec
Start stage feb eerste leerjaar, 2x 8 weken. Docenten in opleiding worden op beide scholen geplaatst door schoolcoördinator.

N1 plaatsen we door binnen ODW naar het volgende schooljaar. ODW vraagt daarbij niet naar voorkeuren van de stagiair, maar in de brief van de HR aan de docent in opleiding wordt wel aangemoedigd om een voorkeur door te geven aan de schoolopleider. Daar waar mogelijk houden we rekening met iemands voorkeur. We streven naar plaatsing binnen zoveel mogelijk verschillende leercontexten (dus van pro tot en met vwo). Eind april staat hiertoe een overleg gepland, 'de plaatsingstafel'.

N2 voltijd

Voltijddocenten in opleiding niveau 2 kunnen geen betaalde baan inzetten als stage. Start vervolg van stage: eerste week september

N3 voltijd

Bij de aanstaande N3 onderzoeken we eerst of er een mogelijk geschikte vacature is. Als dat geen optie is, kijken we naar de voorkeur van de docent in opleiding bij de doorplaatsing. Vanuit de HR wordt de docent in opleiding geadviseerd contact op te nemen met de schoolopleider en zijn of haar voorkeur uit te spreken. Al deze verzoeken worden doorgezet naar de schoolcoördinator. Schoolopleiders en instituutopleiders zullen in maart van ieder jaar de docent in opleiding aanmoedigen hier over na te denken en te onderzoeken waar voor hen de volgende stage aan moet voldoen. Eind april staat hiertoe een overleg gepland, 'de plaatsingstafel'.

Voltijddocenten in opleiding niveau 3 kunnen een betaalde baan inzetten als stage wanneer ze hun studie op orde hebben. Onder 'op orde' verstaan we dat de docent in opleiding op 15 maart van het tweede studiejaar niet meer dan 5 studiepunten open heeft staan uit blok 1 en 2 van de hoofdfase en de propedeuse is behaald. Behaalde studiepunten door herkansingen uit blok 2 tellen dus niet meer mee. De baan mag niet groter zijn dan maximaal 0,3 fte met maximaal 7 klokuren lessen.

Voltijddocenten in opleiding krijgen geen mentortaken, ook niet als onderdeel van een baan.

Hrm en locatiedirecties zijn zich van bovenstaande veelal niet bewust. Het nadrukkelijke verzoek is de schoolcoördinatoren te betrekken bij het overwegen van dergelijke aanstellingen.

Wanneer de docent in opleiding al een kleine aanstelling heeft gaan de schoolopleider, leidinggevende en de docent in opleiding hierover in gesprek. Indien de school positief is, gaat

de docent in opleiding hierover in gesprek met de IO. Voldoet hij aan de voorwaarden? Ook worden mogelijke zorgen of consequenties ten aanzien van de studievoortgang goed doorgesproken.

N4 voltijd

Bij de aanstaande N4 onderzoeken we eerst of er een mogelijk geschikte vacature is. Als dat geen optie is, kijken we naar de voorkeur van de docent in opleiding bij de doorplaatsing. Vanuit de HR wordt de docent in opleiding geadviseerd contact op te nemen met de schoolopleider en zijn of haar voorkeur uit te spreken. Al deze verzoeken worden doorgezet naar de schoolcoördinator. Schoolopleiders en instituutopleiders zullen in maart van ieder jaar de docent in opleiding aanmoedigen hier over na te denken en te onderzoeken waar voor hen de volgende stage aan moet voldoen. Eind april staat hiertoe een overleg gepland, 'de plaatsingstafel'.

Voltijd docenten in opleiding niveau 4 kunnen een betaalde baan van maximaal 0,4 fte met maximaal 8 klokuren lesgeven, inzetten als stage mits de studie op orde is. Onder op orde verstaan we dat de docent in opleiding op 15 maart van het derde studiejaar niet meer dan 10 studiepunten uit de hoofdfase heeft openstaan en de propedeuse is behaald. Behaalde studiepunten door herkansingen uit blok 2 tellen dus niet meer mee.

Voltijd docenten in opleiding krijgen geen mentortaken, ook niet als onderdeel van een baan.

Hrm en locatiedirecties zijn zich van bovenstaande veelal niet bewust. Het nadrukkelijke verzoek is de schoolcoördinatoren te betrekken bij het overwegen van dergelijke aanstellingen.

Wanneer de docent in opleiding al een kleine aanstelling heeft gaan de schoolopleider, leidinggevende en de docent in opleiding hierover in gesprek. Indien de school positief is, gaat de docent in opleiding hierover in gesprek met de IO. Voldoet hij/zij aan de voorwaarden? Ook worden mogelijke zorgen of consequenties ten aanzien van de studievoortgang goed doorgesproken. Als een docent in opleiding niet voldoet aan de voorwaarden wordt de baan, in overleg met alle partijen, beëindigd.

Na afronding opleiding HR

N4 studeert in principe dit schooljaar af. En hoeft dus niet doorgeplaatst te worden. Wel kijken we of we hem kunnen matchen op een vacature, als hij nog geen aanstelling heeft. Hierover heeft de schoolcoördinator in april contact met personeelszaken. De meeste formatieuitdagingen voor het nieuwe schooljaar zijn echter al wel in april bekend.

N1 deeltijd

Er zijn meerdere momenten in het jaar waarop de Hogeschool Rotterdam een plaatsingslijst stuurt met deeltijd docenten in opleiding.

Eerste/tweede week oktober: ODW ontvangt plaatsingslijst van de Hogeschool Rotterdam.
Deadline voor ODW: 1 nov

Halverwege nov/derde week nov: start stage OP2.

Tweede week nov: ODW ontvangt plaatsingslijst HR met nieuwe docenten in opleiding voor OP3. Deadline voor ODW: 1 dec

Eerste week feb: start stage OP3.

Eind feb: ODW ontvangt plaatsingslijst van HR met nieuwe docenten in opleiding voor OP4.

Deadline voor ODW: eind maart.

Derde week april: start stage OP4.

N2 deeltijd

De aanstaande N2 DT plaatsen we binnen ODW door naar de volgende stageperiode. De nieuwe stageplek past bij zo veel mogelijk bij de leervraag die de docent in opleiding heeft. We streven tevens naar plaatsing binnen zoveel mogelijk verschillende leercontexten (dus van pro tot vwo). Eind april staat hiertoe een overleg gepland, 'de plaatsingstafel'. De ervaring leert dat deze docenten in opleiding vaak een aanstelling op een school aangeboden krijgen. In dat geval vindt er geen wisseling van scholen meer plaats.

N3 N4 deeltijd

Bij de aanstaande N3 en N4 onderzoeken we eerst of er een mogelijk geschikte vacature is (max 0.3fte).

Als een aanstelling geen optie is, kijken we naar de voorkeur van de docent in opleiding bij de plaatsing. Op voorwaarde dat alle leercontexten door de docent in opleiding zijn ervaren. Deeltijd N2 en N3 plaatsen we dus ook binnen ODW door.

Schoolopleiders en instituutopleiders zullen in maart van ieder jaar de deeltijd docent in opleiding aanmoedigen hier over na te denken en te onderzoeken waar voor hen de volgende stage aan moet voldoen. De docent in opleiding dient zijn of haar voorkeur uiterlijk begin april bij de schoolcoördinator bekend te maken. Eind april staat hiertoe een overleg gepland, 'de plaatsingstafel'.

WO-docenten in opleiding

Iclon en TU SEC organiseren voorafgaand aan de stageperiode wervingsactiviteiten. Tijdens die activiteiten informeert ODW docenten in opleiding over de visie van ODW en de bijbehorende schoollocaties. Docenten in opleiding geven vervolgens hun voorkeur aan voor een schoollocatie. De beschikbare stageplaatsen bij de ODW-scholen in combinatie met de voorkeur van de docent in opleiding, bepalen op welke school de docent in opleiding geplaatst wordt. De plaatsing van de TU SEC en Iclon-docenten in opleiding wordt door het stagebureau van het Iclon voor de beide instituten gecoördineerd.

ICLON

Docenten in opleiding zonder aanstelling

Docenten in opleiding van het ICLON zijn een half jaar (minor) of een jaar (master) bij ons in huis. Voor deeltijd docenten in opleiding is dat een jaar (minor) of twee jaar (master).

Doorplaatsing binnen de stageperiode van een half jaar is niet gebruikelijk.

Gedurende 'Praktijk 1' (het eerste half jaar) loopt de docent in opleiding stage in de onderbouw van havo-vwo of op het vmbo. Voor de minoren is de stageperiode na afronding 'Praktijk 1' klaar. Tijdens 'Praktijk 1' vindt geen wissel van stageschool plaats.

De masterdocenten in opleiding zetten hun stage voort met een tweede half jaar. 'Praktijk 2' wordt in de bovenbouw van havo-vwo uitgevoerd. Denkbaar is dat bij de overgang van 'Praktijk 1' naar 'Praktijk 2' van school wordt gewisseld, dit stemmen de schoolopleider, werkplekbegeleider, docent in opleiding en de supervisor met elkaar af. Het stagebureau kan de docent in opleiding ook in deze fase ondersteunen bij het vinden van een passende stageplek.

Voor Praktijk 1 is dat 120 klascontacturen, waarvan de docent in opleiding minimaal 60 uur zelf de (deel)lessen geeft, waarvan minimaal 40 uur in onderbouw havo/vwo en/of het vmbo. Er wordt circa 300 uur aan overige activiteiten besteed zoals lesvoorbereiding, toetsing, analyse van eigen handelen, intervisie, activiteiten opleidingschool.

Voor Praktijk 2 geldt de eis van 130 klascontacturen, waarvan de docent in opleiding minimaal 65 uur zelf de (deel)les(sen) geeft, waarvan minimaal 45 uur in bovenbouw havo/vwo en (deels) vmbo. Er wordt circa 290 uur aan overige activiteiten besteed, zoals lesvoorbereiding, toetsing, analyse van eigen handelen, intervisie, activiteiten opleidingschool.

TU Sec

Docenten in opleiding zonder aanstelling

Docenten in opleiding van TU Sec zijn een half jaar (minor) of een jaar (master) bij ons in huis. Doorplaatsing binnen de stageperiode van een half jaar is niet gebruikelijk.

Gedurende 'Basis deel 1 en 2' (het eerste half jaar) loopt de docent in opleiding stage in de onderbouw van havo-vwo of op het vmbo. De stage in het basisdeel duurt twee periodes van circa 8 weken, waarin de docent in opleiding 2,5 tot 3 dagen per week aanwezig is op de stageschool. Voor de gehele 16 weken geldt een eis van 3600 lesminuten. Omgerekend is dit gemiddeld 4 klokuren per week lesgeven.

Voor de minoren is de stageperiode na afronding 'Basis deel 1 en 2' klaar.

De masterdocenten in opleiding zetten hun stage voort met een tweede half jaar. Deze fase heet 'Verdieping'. De stage in het verdiepingsdeel vindt plaats gedurende een periode van circa 16 weken, waarin de docent in opleiding ongeveer 3 dagen per week aanwezig is op school. In het verdiepingsdeel geeft de docent in opleiding zelfstandig les gedurende minimaal 64 klokuren op eerstegraads niveau (havo/wvo). Het verdient aanbeveling enkele van die uren in de onderbouw te geven.

Denkbaar is dat bij de overgang van 'Basis' naar 'Verdieping' van school wordt gewisseld, dit stemmen de schoolopleider, werkplekbegeleider, docent in opleiding en de supervisor met elkaar af. Het stagebureau kan de docent in opleiding ook in deze fase ondersteunen bij het vinden van een passende stageplek.

Deeltijd & Zij-instroom met aanstelling

(Afkomstig van Hogeschool Rotterdam, Iclon of TU Sec.)

Deeltijders en zij-instromers met een aanstelling worden niet doorgeplaatst. De schoolleiding en de docent in opleiding zorgen samen dat aan de stage eisen kan worden voldaan. Doorplaatsing is alleen van toepassing wanneer de docent in opleiding in overleg met zijn schoolleiding hiervoor bij ODW een verzoek indient.

Bijlage 7 Voorbeeld transferdag N1



UITNODIGING

TRANSFERBIJEENKOMST 25 MAART 2024

Locatie: **CLD Hof van Delft**, Obrechtstraat 48, 2625 XN Delft

Vandaag brengen wij jullie, eerstejaars van de Hogeschool Rotterdam, bij elkaar om met en van elkaar te leren. Nieuwsgierig zijn komt vandaag heel goed van pas!

Bereid deze transferdag goed voor, zodat je hier optimaal van kunt leren.

Programma

9.00 – 9.30 uur: Inloop tot 9.15 uur in lokaal **H010 en H011**.

Opening door de bestuurder van stichting SCO Delft en schoolopleider.

9.30 – 11.00 uur:

Interviewen leerlingen

Deze opdracht is onderdeel van de eindopdracht van Pedagogiek N1: Ken je doelgroep. Het is een verplichte opdracht. In de week (of weken) voorafgaande aan deze transferdag ga je onder leiding van je schoolopleider de interviewvragen voorbereiden die je vandaag gaat stellen. De vragen gaan over identiteitsontwikkeling, cognitieve ontwikkeling en seksuele ontwikkeling.

In het ODW-programmaboekje vind je informatie op pagina 17 en 18, bij 'opdracht 2'.

Zorg dat je goed voorbereid bent!

11.00 – 11.15 uur:

Korte pauze

11.15 – 12.15 uur:

Gesprekscarousel Onderwijsondersteunend personeel (OOP)

Op een school lopen natuurlijk niet alleen docenten rond, vandaag krijg je de kans om andere collega's te vragen naar de inhoud van hun functie. De opbrengsten van de gesprekscarousel kun je gebruiken voor je portfolio Didactiek N1: leren lesgeven.

12.15 – 12.45 uur:

Lunchpauze – **graag zelf lunch meebrengen**

12.45 – 14.15 uur:

Portfoliobegeleiding door IO

Tijdens deze sessie gaan we aan de slag met jouw portfolio. We kijken samen naar de ervaringen die je tot nu toe hebt opgedaan tijdens je stage en hoe je die kunt vertalen naar bewijzen voor je portfolio.

Zet je ook alvast de volgende transferdag in de agenda? Deze vindt plaats op 27 mei 2024.

Programmaboekje kwijt? Download deze dan op de website: <https://opleidingschool-odw.nl/studenten/>

PS. Voor HR Voltijd N1 zijn de transferdagen een verplicht onderdeel van het opleidingsprogramma.

Mocht je onverhoopt niet aanwezig kunnen zijn, stuur dan een mail aan Sjoerd Bergstra s.bergstra@hr.nl en naar info@opleidingschool-odw.nl.



UITNODIGING

TRANSFERDAG 4

15 mei 2024

ISW Sweelincklaan

Adres: Sweelincklaan 1, 's-Gravenzande

Op 15 mei 2024 vindt de vierde, en tevens laatste, transferdag van dit studiejaar plaats. De dag heeft wederom een divers aanbod van workshops waar jullie in de praktijk zeker wat aan gaan hebben. Want hoe formuleer je nu die ene goede toetsvraag? En hoe kun je VR inzetten in jouw les? En heb je altijd al kennis willen maken met Montessori-onderwijs? Op ISW Sweelincklaan wordt Montessori-onderwijs aangeboden en jullie kunnen je erin onderdompelen tijdens een van de workshops. Deze dag wil je zeker niet missen: we sluiten de cyclus van transferdagen af met een gezellige borrel. Tot 15 mei!

Op de volgende pagina's vind je meer informatie over het programma en de inhoud van de workshops. Je kunt [hier](#) je voorkeur voor een workshop opgeven. De deadline voor het opgeven van je keuze en input is [zondag 12 mei](#). Je ontvangt uiterlijk 14 mei een mail waarin staat in welke workshop je bent ingedeeld. Kom je zonder je aangemeld te hebben, dan delen wij jou ter plekke in op basis van beschikbaarheid.

Ben je voltijd-, deeltijd-, HR-, SEC- of ICLON-student? Wij rekenen erop dat je bij de transferdag aanwezig bent. Kun je onverhoopt niet aanwezig zijn, meld je dan af door een mail te sturen naar info@opleidingschool-odw.nl.

Workshops

Workshop A. Voorbeeldig toetsen verdiepend t.o.v. opleiding

In deze workshop ga je aan de slag met toetsing. Hoe formuleer je nu die ene goede toetsvraag? Hoe weet je zeker dat je je leerlingen goed voorbereid hebt op de toets? En welke misconcepten kunnen er eigenlijk ontstaan bij deze ene vraag? In vijf kwartier nemen twee docenten jou mee in hun ideeën bij het ontwerpen van dé toets.

Opdracht: Als je je voor deze workshop inschrijft, dien je een exemplaar van een door jou ontworpen toets of van een methodetoets mee te nemen.

Workshop B. Montessori

Volgens Maria Montessori is de primaire taak van onderwijs opvoeden tot zelfstandigheid, onafhankelijkheid en autonomie. Op veel basisscholen leren leerlingen zelfstandig te worden. Bij ons op school proberen we deze ontwikkeling door te zetten. Vier jaar geleden zijn wij met twee groepen gestart, we hebben er nu negen! Leerlingen zijn zeer zelfstandig bezig en krijgen tijdens het onderwijsproces veel keuzes: Ga ik het volgende uur naar wiskunde of Nederlands? Wil ik komende periode meer sport of meer cultuur? Maak ik een schriftelijke toets of een bewijs? Leerlingen krijgen veel keuzevrijheid, maar... dat betekent dat je gedisciplineerd moet kunnen werken. We praten niet over moeilijk, maar over een uitdaging! Want dan kom je tot leren. In deze workshop maak je kennis met ons Montessorionderwijs.

Workshop C. VR in de klas

Wat kun je met VR in de klas? Bij Frans bijvoorbeeld? Wat dacht je van croissantjes bestellen bij de bakker of appels bij de groenteman in de Marché Central in Nancy? Met de VR-bril bevinden de leerlingen zich van het ene op het andere moment in een realistische situatie. Met behulp van het programma CenarioVR heb ik een aantal communicatieve lesmomenten voorbereid. Tijdens deze workshop maak je allereerst in het algemeen kennis met de mogelijkheden van de VR-bril, waarna je een paar voorbeelden van deze realistische situaties in Frankrijk kunt ervaren.

Workshop D. Intervisie

Je hebt vast wel eens gehad dat je na een stagedag maar blijft malen over een bepaalde gebeurtenis. Soms kan het helpen om deze situatie te delen met anderen, zodat je ervan kunt leren. Daar is deze workshop voor bedoeld. We gaan op basis van jullie input (zie aanmeldingsformulier) aan de slag met de door jullie ingebrachte casussen. Dit doen we aan de hand van intervisiemodellen en in gesprek met andere deelnemers. Zo kun je van elkaar leren en ga je misschien anders kijken naar een situatie en heb je weer handvatten om in de praktijk toe te passen.

Programma

| | | | | |
|---------------------|---|---|---------------------------------------|-------------------------|
| 9.00 – 10.15 | Portfoliobegeleiding | <u>Alleen voor HR</u> <u>VT N2/3/4</u> | Door IO's | 108/109/110/111 |
| 10.15 – 10.35 | Pauze Waar zijn we vandaag te gast? | Iedereen | Ontvangst door SC's en locatieleiding | Aula |
| 10.45 – 12.00 | Workshop A Voorbeeldig toetsen | Iedereen die dit kiest | SO 1 en SO 2 | 108 |
| 10.45 - 12.00 | Workshop B Montessori | Iedereen die dit kiest | expert | 109 |
| 10.45 - 12.00 | Workshop C VR in de klas | Iedereen die dit kiest | Docent 1 en docent 2 | 110 |
| 10.45 - 12.00 | Workshop D Intervisie | Iedereen die dit kiest | SC | 111 |
| 12.00 - 12.30 | Lunchpauze + wisseling lokalen | Iedereen + zelf meebrengen! | Iedereen | Studieplein bij lokalen |
| 12.30 – 13.45 | Workshop A / B / C/ D | Idem ronde 1 | Idem ronde 1 | Idem ronde 1 |
| 13.45 – 14.00 | Per workshoplokaal -Wat neem je mee van vandaag in je reflectie? -Ophalen feedback | | SC + IO | Lokaal van workshop |
| 14.00 - 15.00 | Borrel | Iedereen | | Aula |

Bijlage 9 Functieprofielen en taakbeschrijvingen

Werkplekbegeleiders

De werkplekbegeleider begeleidt de docent in opleiding in de dagelijkse praktijk en is bevoegd voor het vak waarin hij begeleidt. De wijze van begeleiden is afhankelijk van de opzet van het werkplekklaren en de ontwikkelingsfase waarin de docent in opleiding zich bevindt en de begeleidingsbehoefte die de docent in opleiding heeft.

Binnen de opleidingsschool werkt hij/zij samen met de schoolopleider, de schoolleiding, de schoolcoördinator, de opleidingscoördinator en de instituutsopleiders.

Taken en verantwoordelijkheden werkplekbegeleider:

- Begeleidt de docent in opleiding in zijn/haar leer- en ontwikkelproces op de werkplek conform de visie en kernwaarden van ODW;
- Biedt de docent in opleiding de gelegenheid zijn les of die van een andere docent in opleiding of bevoegde collega te observeren en/of erbij te assisteren;
- Biedt de docent in opleiding de gelegenheid om na een aantal weken zelf complete of delen van lessen te verzorgen (afhankelijk van de soort stage en het ontwikkelingsniveau van de docent in opleiding);
- Heeft een voorbeeldfunctie richting de docent in opleiding;
- Is de directe begeleider van de docent in opleiding voor lesgebonden en niet lesgebonden activiteiten in de dagelijkse werkpraktijk;
- Werkt binnen de school samen met en wordt ondersteund door de schoolopleider;
- Begeleidt de docent in opleiding in overleg met de instituutsopleider; voert driehoeksgesprekken met de docent in opleiding en de instituutsopleider en met de schoolopleider en instituutsopleider;
- Zorgt ervoor dat de docent in opleiding doelgericht en efficiënt aan zijn competenties binnen het brede beroepsbeeld kan werken;
- Ondersteunt de docent in opleiding bij het opzetten en vullen van het portfolio;
- Voert begeleidingsgesprekken met de docent in opleiding, onder andere naar aanleiding van observaties en reflectieverslagen, en geeft daarop feedback;
- Levert bijdragen aan de beoordeling;
- Heeft een signaleringsfunctie met betrekking tot de studievoortgang;
- Geeft bij schoolopleider aan of de docent in opleiding competent is (voortgangsbeoordeling).

Deskundigheidseisen werkplekbegeleider:

- Is een vakbekwaam en bevoegd leraar in de vakgroep van de docent in opleiding;
- Heeft goede vakdidactische kennis en vaardigheden en kan deze overbrengen;
- Bezit goede begeleidingsvaardigheden: heeft tenminste werkplekbegeleiderscursus A afgerond;
- Werkt aan zijn eigen professionalisering door middel van scholing en intervisie.

Schoolopleiders

De schoolopleider is de algemeen begeleider van de docenten in opleiding van de eigen school en vormt de schakel tussen de werkplek en het instituut van de lerarenopleiding. De schoolopleider faciliteert overleg en afstemming tussen werkplekbegeleiders en is betrokken bij de algemene begeleiding én de beoordeling van de docenten in opleiding.

Binnen de opleidingsschool werkt hij samen met de programmaleider, de schoolcoördinator, de werkplekbegeleiders, de opleidingscoördinator, de instituutopleiders en de schoolleiding.

Taken en verantwoordelijkheden schoolopleider:

De taken en verantwoordelijkheden van schoolopleiders kunnen uitgesplitst worden in taken die respectievelijk organisatorisch, begeleidend/beoordelend en professionaliserend van aard zijn.

1 Organisatorisch

De schoolopleider

- Regelt de inhoudelijke begeleiding door een werkplekbegeleider; heeft waar nodig overleg met het betreffende instituut van de lerarenopleiding;
- Organiseert een startbijeenkomst voor alle docenten in opleiding en regelt alle praktische aspecten (sleutels, toegang ict en IRIS Connect etc.) die samenhangen met de opleiding en begeleiding van de docent in opleiding in de school;
- Communiqueert richting werkplekbegeleider over praktische zaken rondom de stage, het ODW-beleid en het opleidingsprogramma;
- Begeleidt de docent in opleiding in overleg met de instituutopleider; voert driehoeksgesprekken met de docent in opleiding en de instituutopleider en met de schoolopleider en instituutopleider;
- Is aanspreekpunt voor en onderhoudt contacten met het team van werkplekbegeleiders en met andere docenten van de school die betrokken zijn bij Samen Opleiden & Professionaliseren;
- Is het aanspreekpunt voor en onderhoudt contacten met de instituutopleider;
- Levert een bijdrage aan voorlichtingsactiviteiten onder leerlingen om bij hen het beroep van leraar in beeld te brengen;
- Is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de werkplek, begeleiding en beoordeling van de docenten in opleiding;
- Houdt het Samen Opleiden & Professionaliseren via diverse communicatiekanalen onder de aandacht van de medewerkers van de school;
- Organiseert activiteiten op de locatie in het kader van ODW in afstemming met de schoolcoördinator;
- Bewaakt de grenzen van de docenten in opleiding, ook bij een betaalde aanstelling;
- Levert een bijdrage aan de werving van deelnemers voor de wpb-cursus die vanuit ODW wordt georganiseerd en stimuleert hiermee de deskundigheidsbevordering van de werkplekbegeleiders en schoolopleiders.

2 Begeleidend/beoordelend

De schoolopleider

- Draagt waar nodig zorg voor/levert een bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van vakoverstijgende en vakspecifieke thema's in het kader van Samen Opleiden & Professionaliseren;

- Organiseert de wijze van beoordelen op de werkplek samen met de instituutsopleider en neemt assessments af;
- Bezoekt lessen en voert driehoeksgesprekken;
- Begeleidt het team van werkplekbegeleiders bij de uitvoering van hun werkzaamheden, voert geregeld gesprekken met hen over de voortgang in de begeleiding van de docenten in opleiding;
- Coacht de werkplekbegeleiders op hun professionalisering als begeleider;
- Is verantwoordelijk voor het programma en de begeleiding van de docent in opleiding bij het leren uitvoeren van de vakoverstijgende en niet-lesgevende werkzaamheden van het beroep voor zover dat niet door de werkplekbegeleider gebeurt;
- Coacht en biedt intervisie aan de docenten in opleiding;
- Is het aanspreekpunt voor de docent in opleiding die extra zorg of begeleiding nodig heeft vanwege problemen bij de studie of in de privésituatie;
- Is intermediair wanneer zich problemen voordoen tussen de werkplekbegeleider en de docent in opleiding;
- Heeft een signaleringsfunctie met betrekking tot de studievoortgang van de docent in opleiding of studerende collega en neemt hierin - in overleg met het management - een coachende rol aan.

Deskundigheidseisen schoolopleider:

- Heeft de schoolopleiderscursus afgerond eventueel aangevuld met de assessorenopleiding;
- Heeft kennis van de inhoud van de werkplekbegeleiderscursus;
- Kent de inhoud van het opleidingsprogramma, de terminologie en beoordelingscriteria binnen de verschillende opleidingsinstituten;
- Is in staat de verbinding te maken tussen de facetten van de eigen schoollocatie, ODW en de lerarenopleidingen;
- Kan de voortgang van de docent in opleiding en de samenwerking tussen de docent in opleiding en werkplekbegeleider monitoren;
- Is bereid een rol te vervullen bij bemiddeling tussen de docent in opleiding en werkplekbegeleider;
- Kan samen met de instituutsopleider het CGI afnemen voor N2- en N3;
- Kan desgevraagd een bijdrage leveren aan transferdagen.

Schoolcoördinatoren

De schoolcoördinator heeft de dagelijkse leiding voor ODW in de eigen scholengroep. Hij/zij ontwikkelt samen met de andere leden van het kernteam beleid, draagt zorg voor een goede uitvoering daarvan in de scholen en houdt zicht op de kwaliteit van de uitvoering. De schoolcoördinator bewaakt met de andere kernteamleden de kwaliteit van het Samen Opleiden & Professionaliseren conform de gezamenlijke visies op de docent in opleiding, het opleiden en het samen opleiden. De schoolcoördinator stuurt de schoolopleiders van de eigen scholengroep aan en houdt het collectief van directeuren/rectoren op de hoogte van ontwikkelingen binnen ODW. De schoolcoördinatoren zorgen gezamenlijk voor het aannemen en plaatsen van docenten in opleiding op de verschillende ODW-scholen en adviseren actoren binnen ODW over mogelijkheden tot professionalisering. Binnen de opleidingschool werkt hij/zij samen met de programmaleider, de schoolopleiders, de schoolleiding, de werkplekbegeleiders, de opleidingscoördinator en de instituutopleiders.

Taken en verantwoordelijkheden schoolcoördinator:

- Adviseert de directie van de eigen scholengroep in alle zaken die ODW en de ontwikkeling daarvan betreffen;
- Heeft een signaleringsfunctie bij het naleven van de afspraken uit de ODW-standaard rondom docenten in opleiding met een aanstelling;
- Verzorgt de informatievoorziening van ODW naar andere partijen in de school en de relevante omgeving en op de website van de school;
- Werft collega's voor de werkplekbegeleiderscursus;
- Geeft, in het kader van de begeleiding van docenten in opleiding, invulling aan de te verrichten werkzaamheden in samenspraak met de schoolleiding en op basis van de ODW-Standaard;
- Doet beleidsvoorstellen aan het kernteam door onderzoek te doen en actief informatie uit de schoolorganisaties op te halen;
- Geeft functioneel leiding aan de schoolopleiders en werkgroepen binnen ODW;
- Organiseert de plaatsing van docenten in opleiding op de werkplekken;
- Voert exitgesprekken met docenten in opleiding die het Samen Opleiden-trajectverlaten;
- Neemt deel aan het overleg van het ODW-kernteam;
- Bewaakt het aantal gecertificeerde werkplekbegeleiders, assessoren en schoolopleiders;
- Ondersteunt en adviseert de schoolleiding bij de werving van de schoolopleiders en BOS'ers.

Deskundigheidseisen schoolcoördinator:

- Heeft diepgaande kennis van Samen Opleiden & Professionaliseren in het algemeen en van het ODW-beleid;
- Heeft inzicht in het functioneren van schoolorganisaties;
- Kan overzicht behouden;
- Is vaardig in het opzetten, begeleiden en (doen) uitvoeren van ODW-activiteiten;
- Is vaardig in het opstellen van adviezen, beleidsvoorstellen en rapportages;
- Is bereid zich te professionaliseren door het bijwonen van congressen en andere professionaliseringsbijeenkomsten.
- Kan leidinggeven en aansturen.

Programmamanager

De programmamanager is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van en de algemene leiding aan ODW. Daarbij hoort het bestendigen van de opleidingsinfrastructuur van ODW en het aansturen van de realisatie van de organisatorische en inhoudelijke randvoorwaarden. De programmamanager legt verantwoording af aan de stuurgroep en vormt samen met de schoolcoördinatoren en de opleidingscoördinatoren het ODW-kernteam.

Binnen de opleidingsschool werkt hij samen met de besturen (of vertegenwoordigers daarvan), de opleidingsmanagers (of vertegenwoordigers daarvan), de schoolcoördinatoren, de schoolopleiders en de opleidingscoördinatoren.

Verantwoordelijkheden en taken programmamanager:

De taken en verantwoordelijkheden van de programmamanager kunnen uitgesplitst worden in taken tijdens de aspirant-fase en structurele taken. De structurele taken kunnen op hun beurt onderverdeeld worden in aansturend/overleggend en ontwikkelend/evaluerend van aard.

1 Taken tijdens de aspirant-fase

- Draagt zorg voor de totstandkoming van het ODW-beleid en de uitvoering daarvan;
- Vormt samen met de schoolcoördinatoren en opleidingscoördinatoren het ODW-kernteam en is daar voorzitter van;
- Neemt deel aan de netwerkbijeenkomsten voor aspirant-opleidingsscholen georganiseerd door Platform Samen Opleiden;
- Draagt zorg voor de voorbereiding op en deelname aan de feedbackgesprekken en peer review die door DUS-I worden georganiseerd;
- Draagt zorg voor het opstellen van het aanvraagdossier voor het verkrijgen van de status van erkende opleidingsschool.

2 Structurele taken

Aansturend/overleggend

- Is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het partnerschap en het Samen Opleiden & Professionaliseren;
- Vormt het aanspreekpunt voor de instituten van de lerarenopleiding en de vo-scholen voor ontwikkeling, uitvoering en afstemming van ODW-activiteiten;
- Adviseert de Stuurgroep over te nemen besluiten over procesmatige en inhoudelijke zaken ten aanzien van het partnerschap;
- Stemt af en bewaakt met de schoolcoördinatoren en de opleidingscoördinatoren de uitvoering van het beleid zoals wordt beschreven in de ODW-standaard;
- Stelt meerjarenbeleidsplannen en jaarplannen op en bewaakt de realisatie hiervan;
- Stemt waar nodig af met stakeholders en relevante initiatieven/projecten in de regio;
- Neemt deel aan de vergaderingen van de stuurgroep (maar is geen lid van deze bestuursorganen);
- Vervult de rol van ambtelijk secretaris bij de stuurgroep (opstellen agenda en stukken in overleg met de Stuurgroep);
- Is voorzitter van het ODW-kernteam en draagt zorg voor de agenda en verslaglegging.

Ontwikkelend/evaluerend

- Draagt met het ODW-kernteam zorg voor de ontwikkeling van inhoudelijke en beleidsmatige regels, werkwijzen, documenten en instrumenten op ODW-niveau;

- Draagt met het ODW-kernteam zorg voor de uitvoering van een kwaliteitssystem. Monitort en bewaakt de kwaliteit van de (partners van de) opleidingsschool, signaleert tijdig eventuele knelpunten en stuurt waar nodig bij;
- Draagt met het ODW-kernteam zorg voor informatie en communicatie over ODW-gerelateerde onderwerpen;
- Rapporteert over voortgang en kwaliteit van het ODW-beleid en legt verantwoording af aan de Stuurgroep;
- Legt, in afstemming met de penvoerder, namens de samenwerkende partijen verantwoording af aan subsidieverstrekker(s).

Deskundigheidseisen programmamanager:

- Heeft ervaring met het werken in een bestuurlijk complexe omgeving;
- Beschikt over ruime kennis van en ervaring met Samen Opleiden & Professionaliseren;
- Heeft ruime ervaring met programmamanagement/projectleiding en de aansturing van (complexe) programma's/projecten;
- Heeft ervaring met het genereren van subsidiestromen en het afleggen van verantwoording naar subsidieverstrekkers;
- Beschikt over een academisch werk- en denkniveau;
- Beschikt over een betrokken persoonlijkheid en weet de teamgeest in het ODW-kernteam te onderhouden;
- Kan mensen motiveren, in verbinding brengen en actief betrekken bij het vormgeven van Samen Opleiden & Professionaliseren;
- Kan vanuit een onafhankelijke positie functioneren als aanspreekpunt voor alle samenwerkingspartners.

Schoolleiding

De schoolleiding is eindverantwoordelijk voor twee primaire processen in de school: het opleiden van leerlingen en het opleiden van nieuwe leraren. De schoolleiding maakt het mogelijk dat leraren opgeleid worden volgens de beleidslijnen van ODW. Dit betekent vooral het faciliteren van werkplekbegeleiders en schoolopleiders om hun taken goed uit te kunnen voeren en zicht houden op de brede ontwikkeling van docenten in opleiding in de school. Binnen de opleidingsschool werkt de schoolleiding samen met de schoolcoördinator, de schoolopleider en de werkplekbegeleiders.

Taken en verantwoordelijkheden schoolleiding:

- Overlegt met de schoolopleider en de schoolcoördinator over het ODW-beleid en de vertaling daarvan binnen de eigen school;
- Draagt het belang van Samen opleiden & Professionaliseren actief uit;
- Zorgt binnen de schoolorganisatie voor bewustwording van en enthousiasme voor de twee primaire leerprocessen;
- Borgt faciliteiten en ODW-brede afspraken in het schoolbeleid, procedures en voorzieningen;
- Neemt werkzaamheden voor ODW mee in de gesprekscyclus met werkplekbegeleiders en schoolopleiders.

Deskundigheidseisen schoolleider:

- Heeft kennis van het ODW-beleid en de vertaling daarvan binnen de eigen school.

Instituutsopleiders

De instituutsopleider, werkzaam bij het opleidingsinstituut, begeleidt de docent in opleiding in zijn ontwikkeling en draagt de eindverantwoordelijkheid voor de beoordeling, in nauwe samenwerking met de schoolopleider en werkplekbegeleider. Samen zijn zij verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werkplekleren, de begeleiding en de beoordeling van docenten in opleiding op één of meerdere opleidingsscholen en voor de concretisering van het programma van de lerarenopleiding tijdens transferdagen en intervisiebijeenkomsten voor docenten in opleiding. De instituutsopleider is het primaire aanspreekpunt voor de schoolopleiders en treedt op als bemiddelaar tussen medewerkers van de werkplek én van het opleidingsinstituut. De instituutsopleider informeert de opleidingscoördinator over de voortgang van de groep docenten in opleiding binnen de school/scholen.

Binnen de opleidingsschool werkt hij samen met de schoolcoördinator, de schoolopleiders, de werkplekbegeleiders en de opleidingscoördinatoren.

Verantwoordelijkheden en taken instituutsopleiders:

- Is algemeen begeleider van docenten in opleiding op de werkplek;
- Legt minimaal één maal per stageperiode een lesbezoek af dat nabesproken wordt met de docent in opleiding;
- Onderhoudt contact met werkplekbegeleider en schoolopleider over de voortgang van de docenten in opleiding;
- Voert driehoeksgesprekken;
- Beoordeelt het praktijkgedeelte van de docent in opleiding, in overleg met de schoolopleider, aan de hand van de gestelde beoordelingscriteria.
- Signaleert wanneer docenten in opleiding dreigen niet nominaal te studeren;
- Onderneemt, in overleg met schoolopleider, gepaste actie bij eventuele belemmeringen in het leerproces;
- Is betrokken bij activiteiten en (beleids)ontwikkeling op het gebied van Samen Opleiden & Professionaliseren;
- Neemt deel aan relevante professionaliseringsbijeenkomsten in het kader van samen opleiden, georganiseerd vanuit ODW of vanuit het opleidingsinstituut.

Deskundigheidseisen instituutsopleiders:

- Is bij voorkeur BRLO-geregistreerd.

Opleidingscoördinator

Benamingen bij de opleidingsinstituten: regiocoördinator (Hogeschool Rotterdam), coördinator Samen Opleiden en Professionaliseren (ICLON/SEC)

De opleidingscoördinator is aangesteld ten behoeve van de ontwikkeling van de opleidingsschool binnen een bepaalde regio. Hij/zij is lid van het ODW-kernteam en houdt zich daar bezig met de inhoud, de vormgeving, de planning, de organisatie en uitvoering van de gezamenlijke opleiding. De opleidingscoördinator bewaakt met de andere kernteamleden de kwaliteit van het Samen Opleiden & Professionaliseren conform de gezamenlijke visies op de docent in opleiding, het opleiden en het samen opleiden. De opleidingscoördinator is de verbinder van het kernteam met het opleidingsinstituut.

Binnen de opleidingsschool werkt hij samen met de programmaleider, de schoolcoördinatoren, de schoolopleiders, de werkplekbegeleiders en de instituutopleiders.

Verantwoordelijkheden en taken opleidingscoördinator

1 Adviserend

- Werkt samen met schoolcoördinatoren mee aan de ontwikkeling van het opleidingsprogramma en het beleid in bredere zin van de opleidingsschool;
- Heeft kennis van het generieke curriculum van het opleidingsinstituut en is in staat dit te koppelen aan werkplekleren en het ODW-beleid;
- Stemt regelmatig af met het management en de programmaleider, adviseert hen over de invulling en (door)ontwikkeling van het Samen opleiden binnen ODW;
- Heeft een rol bij en neemt deel aan het ontwikkelen en organiseren van gerichte overleggen, ODW-activiteiten en professionaliseringsactiviteiten.

2 Organisatorisch

- Fungeert als contactpersoon en aanspreekpunt binnen het opleidingsinstituut voor alle zaken rondom het ODW;
- verstrekt relevante informatie over ODW aan de betrokkenen binnen het opleidingsinstituut;
- Creëert draagvlak bij collega's voor het Samen Opleiden & Professionaliseren binnen ODW;
- Ondersteunt en adviseert instituutopleiders en schoolopleiders bij het begeleiden en beoordelen van docenten in opleiding;
- Is verantwoordelijk voor de communicatie tussen het opleidingsinstituut en ODW aangaande het (door)plaatsen van de docenten in opleiding;
- Stuurt de instituutopleiders aan en organiseert overleg met de instituutopleiders;
- Interveniert bij ingewikkelde casuïstiek;
- Is achtervang voor uitvallende instituutopleiders en stuurt actief op invulling van vacatures in overleg met de onderwijsmanagers;
- Initieert en organiseert overleg, intervisie, professionaliseringsbijeenkomsten en -activiteiten voor instituuts- en schoolopleiders en andere betrokkenen bij de opleidingsschool.

3 Signalerend

- Signaleert eventuele belemmeringen in de kwaliteit van het Samen Opleiden & Professionaliseren en stelt passende maatregelen voor;

- Monitort de kwaliteit van de stageplekken en participeert in de matching;
- Initieert en levert een bijdrage aan de uitvoering van het kwaliteitsbeleid binnen ODW en stimuleert alle betrokkenen hieraan deel te nemen. Heeft een actieve rol bij de realisatie van de zelfevaluatie basiskwaliteit en de peerreview;
- Stuurt aan op studiesucces van de docenten in opleiding, vooral bij langstudeerders.

Deskundigheidseisen opleidingscoördinator

- Heeft diepgaande kennis van Samen Opleiden & Professionaliseren in het algemeen en van het ODW-beleid;
- Heeft inzicht in het functioneren van schoolorganisaties;
- Kan overzicht behouden;
- Is vaardig in het opzetten, begeleiden en (doen) uitvoeren van ODW-activiteiten;
- Is vaardig in het opstellen van adviezen, beleidsvoorstellen en rapportages;
- Is bereid zich te professionaliseren door het bijwonen van congressen en andere professionaliseringsbijeenkomsten.
- Kan leidinggeven en aansturen.

Bijlage 10 Afspraken facilitering

Facilitering uren voor werkplekbegeleiders (WPB) en schoolopleiders (SO) per docent in opleiding per schooljaar:

| | WPB | SO | Totaal |
|--------------------------------------|-----|----|--------|
| Categorie 1 (36/24) | | | |
| oids hbo leerjaar 2+3 | 36 | 24 | 60 |
| Master wo-DIO-1jarig | 36 | 24 | 60 |
| Master wo-DIO-2jarig | 36 | 24 | 60 |
| kopleiding hbo | 36 | 24 | 60 |
| | | | |
| Categorie 2 (36/14) | | | |
| oids hbo leerjaar 1 (half jaar) | 18 | 7 | 25 |
| oids hbo leerjaar 4 Lio | 36 | 14 | 50 |
| Educatieve minor WO | 36 | 14 | 50 |
| | | | |
| Categorie 3 (maatwerk) | | | |
| Zij-instromers | 36 | 4 | 40 |
| Hogere of andere bevoegdh. | 36 | 4 | 40 |

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

- 342 uur per school per schooljaar

Bijlage 11 Overzicht type stages binnen Opleidingsscholen Hogeschool Rotterdam

Versie 27-11-2023

Hogeschool Rotterdam verzorgt opleidingen tot leraar of onderwijsprofessional in verschillende varianten. In onderstaande tabellen zijn die op een rij gezet. Van al deze opleidingen vindt een deel van de opleiding plaats op de werkplek, de stage. Dit deel op de werkplek is onderdeel van het generieke curriculum van de opleiding. Docenten in opleiding van al deze varianten kunnen aanwezig zijn binnen een opleidingsschool (OS). In tabel 1 (reguliere vol- en deeltijd lerarenopleiding) en tabel 2 (verkorte c.q. andere trajecten) staan de varianten die het Instituut voor lerarenopleidingen (IvL) verzorgt. In tabel 3 staan de trajecten die het Instituut voor gezondheidszorg (IvG) en Willem de Koning Academie (WdKA) verzorgen. Een deel van deze varianten valt binnen de subsidie Tegemoetkoming Kosten Opleidingsscholen. De Opleidingsschool zorgt dan voor een geschoolde begeleider voor de begeleiding van de docent in opleiding op de leerwerkplek. In de andere gevallen zijn aparte afspraken gemaakt over de begeleiding van de docent in opleiding op de werkplek. Begeleiding van het werkplekleren op de opleidingsscholen wordt verzorgd door: Schoolopleider (SO), collegeopleider, werkplekbegeleider (WPB), werkbegeleider en/of vakcoach. De termen verschillen per variant.

Tabel 1: Reguliere vol- en deeltijdopleiding van IvL

| Variant | Stage niveau | Periode | Stagedag(en) | Begeleiding HR | Baan toegestaan? | Stageplaatsing | Bekostiging vanuit subsidie Samen Opleiden |
|-------------------------|---------------------------|-----------|--|----------------|-----------------------|--|--|
| Volgtijd | N1 (niet vak gerelateerd) | Feb-juni | Maandag | IO | Nee | Door stagebureau en opleidingsschool | Ja |
| | N2 | Sept-juni | Maandag en woensdag | IO | Nee | Door stagebureau en opleidingsschool | Ja |
| | N3 | Sept-juni | Dinsdag en woensdag | IO | Ja, onder voorwaarden | Door stagebureau en opleidingsschool | Ja |
| | N4 | Sept-juni | Woensdag en donderdag (Ned, Ens en Wis + vrijdagochtend) | IO | Ja, onder voorwaarden | Door stagebureau en opleidingsschool | Ja |
| Deeltijd/ Deeltijd Flex | N1 | Sept-juni | Variabel | IO | Ja | Student heeft zelf werkplek of stageplaatsing door stagebureau en opleidingsschool | Ja |
| | N2 | Sept-juni | Variabel | IO | Ja | Student heeft zelf werkplek of stageplaatsing door stagebureau en opleidingsschool | Ja |
| | N3 | Sept-juni | Variabel | IO | Ja | Student heeft zelf werkplek of stageplaatsing door stagebureau en opleidingsschool | Ja |
| | N4 | Sept-juni | Variabel | IO | Ja | Student heeft zelf werkplek of stageplaatsing door | Ja |

| | | | | | | stagebureau en opleidingsschool | |
|--|---------------|-----------|----------|----------------|----|--|-----|
| Langstudeerders, een student die langer dan 5 jaar studeert, voltijd of deeltijd | N2, N3, of N4 | Sept-juni | Variabel | Vakgroep of IO | Ja | Indien student geen baan heeft, zoekt de student zelf of vraagt hij hulp aan stagebureau | Nee |

Tabel 2: Verkorte c.q. aangepaste trajecten van IvL

| Variant | leerjaar | Periode | Stagedag(en) | Begeleiding HR | Baan toegestaan? | Voorwaarde n baan | Stageplaatsing | Bekostiging vanuit subsidie Samen Opleiden |
|--------------------------------|-----------|-------------|------------------------------|-------------------------|------------------|-------------------|--|--|
| Kopopleiding ¹³ | 1 | Sept-juli | 3 dagen per week (variabel) | Vanuit Kopopleiding | Ja | n.v.t. | Student zoekt zelf | Ja |
| Zij-instroom ¹⁴ | 1 | Sept - juni | In dienst | Vanuit zij-instroom | Ja | n.v.t. | Student in dienst van een school | Ja |
| | 2 | | In dienst | Vanuit zij-instroom | Ja | n.v.t. | Student in dienst van een school | Ja |
| AD ¹⁵ | 1 | Sept-jan | 2 dagen per week (variabel) | Vanuit AD | Ja | n.v.t. | Student zoekt zelf en kan hulpvraag indienen bij stagebureau | In principe niet, maar bekostiging is mogelijk via experimentele ruimte vanuit beleid van ministerie van OCW |
| | 2 | Sept-jan | 2 dagen per week (variabel) | Vanuit AD | Ja | n.v.t. | Student zoekt zelf en kan hulpvraag indienen bij stagebureau | In principe niet, maar bekostiging is mogelijk via experimentele ruimte vanuit beleid van ministerie van OCW |
| Educatieve minor ¹⁶ | 1 | Sept-jan | 2 dagen per week (variabel) | Vanuit Educatieve minor | n.v.t. | n.v.t. | Student zoekt zelf en kan hulpvraag indienen bij stagebureau | Nee |
| PDG ¹⁷ | 1,5 jaar | Sept-juli | In dienst | Vanuit Post-HBO/PDG | Ja | Tenminste 0,4 fte | Student in dienst van een school | Ja |
| TBO ¹⁸ | N1 t/m N4 | Sept-juli | Combinatie van baan en stage | Vanuit TBO | Ja | n.v.t. | Student heeft een werkplek of zoekt zelf een stage | Ja |

¹³ Afgestudeerde HBO of universitaire bachelor student, die in 1 jaar tijd bevoegd docent wordt in het vak verwant aan de eerder behaalde bachelor. De student behaalt in 1 leerjaar de leerresultaten van niveau 4. Deze studenten komen geregeld voort uit de Educatieve minor. Met de minor krijgen zij een deel vrijstelling binnen de Kopleiding.

¹⁴ Afgestudeerde HBO- of universitaire student die een aanstelling heeft op een school voor voortgezet onderwijs en binnen maximaal 2 jaar zijn bevoegdheid behaald.

¹⁵ Associate degree Educatief Professioneel Beroepsonderwijs (AD): Student die een opleiding volgt op HBO niveau 5 (NLQF 5). Met het getuigschrift van deze studie is deze student benoembaar als onderwijsprofessional in een team met bevoegde docenten die de eindverantwoordelijkheid voor diens les kunnen dragen.

¹⁶ HBO student van een ander HR-instituut dan IvL, die zich voor een minor van 30EC oriënteert op het docentschap.

¹⁷ Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG): Een vakbekwame beroepsbeoefenaar die een aanstelling heeft en zich als zij-instromer kwalificeert voor het beroep van docent in het mbo. De student krijgt na zijn opleiding een getuigschrift, waarmee hij/zij aantoont vakinhoudelijk en pedagogisch-didactisch bekwaam te zijn om het beroep van mbo-docent uit te oefenen.

¹⁸ Lerarenopleiding Technisch beroepsonderwijs (TBO)

Tabel 3: Trajecten verzorgt door andere instituten (IvG en WdKA)

| Variante | Leerjaar | Periode | Stagedag(en) | Begeleiding HR | Baan toegestaan? | Voorwaarden baan* | Stageplaatsing | Bekostiging vanuit subsidie Samen Opleiden |
|--|---------------------------|----------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| Leraar Gezondheid en Welzijn (deeltijd) | 1-4 | Sept-juli | 2 dagen per week (variabel) | Vanuit Instituut IVG | ja | n.v.t. | Via Instituut OnStage | ja |
| Docent Beeldende Vorming (voltijd en deeltijd) | Variabele duur (2-4 jaar) | Sept-juli | variabel | Vanuit Instituut WdK | - | n.v.t. | Via Instituut WdK | ja |