



# Opleidingsplan

Versie 5 november 2021, vastgesteld door stuurgroep op 16 november 2021

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Visie en didactisch concept NOD Haaglanden .....	5
3. Werving, instroom en doorstroom .....	10
4. Opleidingsprogramma NOD Haaglanden .....	14
5. Beoordeling .....	20
6. Organisatie en personeel .....	21
7. Professionalisering .....	28
8. Kwaliteit .....	29

### Versiebeheer

Datum update	Datum vaststelling door stuurgroep
23 maart 2020	17 april 2020
30 oktober 2020	24 november 2020
5 november 2021	16 november 2021

### Begrippenlijst NOD Haaglanden

- [Werkplekbegeleider](#) (*school*): begeleidt de student bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk (eerstelijns ondersteuning).
- [Schoolopleider](#) (*school*): treedt op als ‘algemeen’ begeleider en opleider van de studenten.
- [Schoolcoördinator](#) (*school*): vervult, naast de rol als schoolopleider, een coördinerende rol op de school op het gebied van samen opleiden en professionaliseren (o.a. inventarisatie opleidingsplaatsen, professionalisering werkplekbegeleiders en schoolopleiders, afstemming met lerarenopleidingen en management, etc.). In het ADEF rollenportfolio wordt dit de schoolcoördinator oids genoemd.
- [Instituutopleider](#) (*instituut*): medewerker van het opleidingsinstituut die de student begeleidt bij de competentieontwikkeling en eindverantwoordelijk is voor de beoordeling. De schoolopleider heeft in de meeste scholen ook een taak in het begeleiden van startende docenten. In de praktijk wordt deze functionaris ook wel instituutbegeleider, supervisor of vakdidacticus genoemd.
- [Instituutcoördinator](#) (*instituut*): medewerker van het opleidingsinstituut die (via de instituutopleiders) overzicht heeft op de activiteiten die uitgevoerd worden in de scholen, regelmatig contact heeft met de schoolcoördinatoren en namens het instituut verantwoordelijk is voor het samen opleiden. In de praktijk wordt deze functionaris ook wel regiomanager genoemd.
- [Stagecoördinator / administratief ondersteuner](#) (*NOD Haaglanden*): coördineert de stages binnen NOD Haaglanden, o.a. inventariseert en verdeelt de beschikbare opleidingsplaatsen en stemt hierover af met de scholen en instituten binnen NOD Haaglanden.
- [Programmamanager](#) (*NOD Haaglanden*): is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van NOD Haaglanden en geeft sturing aan de procesmatige en inhoudelijke ontwikkeling van NOD Haaglanden en de borging van de gemeenschappelijkheid.

# 1. Inleiding

## 1.1 Het samenwerkingsverband

Het samenwerkingsverband Netwerk Opleiden Docenten (NOD) Haaglanden is opgericht in het voorjaar van 2016. Binnen NOD Haaglanden werken zeven scholen van vier besturen en vier lerarenopleidingen (Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Utrecht, Universiteit Leiden en TU Delft) samen om aan de toenemende vraag naar goede docenten te kunnen voldoen. Eind 2017 heeft NOD Haaglanden officieel de aspirant-status verworven binnen de Regeling tegemoetkoming kosten aspirant opleidingscholen.

De Haagse grootstedelijke context kent een grote diversiteit aan leerlingen, ieder met hun eigen talenten. Alle jonge Hagenaars verdienen een gelijke kans om hun talenten ten volle te ontwikkelen en ontplooien. Het onderwijs speelt hierin een cruciale rol: de sleutel voor goed onderwijs ligt bij docenten en andere onderwijsprofessionals. Door goed onderwijs kunnen leerlingen worden gestimuleerd om hun talent maximaal te benutten. Dat geldt voor leerlingen uit alle lagen van de samenleving. Deze diversiteit vraagt veel van docenten; zij dienen over de pedagogisch-didactische competenties te beschikken om onderwijs te bieden dat optimaal tegemoet komt aan de behoeften van hun leerlingen, of het nu gaat om een leerling uit een achterstandswijk of een leerling uit een hoger sociaal milieu. Hierin maakt NOD Haaglanden het verschil. De scholen staan midden in de grootstedelijke samenleving, bieden een diversiteit aan onderwijsconcepten en de docententeams weten als geen ander om te gaan met verschillen tussen leerlingen. De pedagogisch-didactische competenties leren docenten (in opleiding) bij uitstek in de grootstedelijke praktijk van deze scholen. Door de samenwerking in de opleidingsschool krijgen veel meer studenten en docenten de kans om te leren van de diversiteit in het partnerschap. De scholen en instituten dragen hierdoor bij aan de versterking van de kwaliteit van docenten en daarmee het onderwijs in de regio.

In de regio Den Haag zijn veel docenten nodig die goed onderwijs kunnen geven aan de diverse groep jonge Hagenaars. De regio Den Haag heeft al geruime tijd te maken met een kwantitatief docententekort. De werkgelegenheid van vo-docenten en het leerlingaantal neemt in de komende jaren nog verder toe, in tegenstelling tot landelijke ontwikkelingen (Ecorys, 2015, Prognose onderwijzend personeel Den Haag en Haaglanden). Het aantal vacatures (onvervulde vraag) neemt toe tot ongeveer 160 tot 200 fte in 2025<sup>1</sup>. In Den Haag is sprake van 14,4% niet bevoegd gegeven lessen (8,6% onbevoegd en 5,8% benoembaar<sup>2</sup>). Tegelijkertijd heeft Den Haag geen 'eigen' lerarenopleiding, waardoor er relatief weinig jongeren uit Den Haag voor dit beroep kiezen. Dit maakt het kwantitatief docententekort in de regio Den Haag een extra urgent probleem.

### **Missie NOD Haaglanden**

NOD Haaglanden wil bijdragen aan de kwalitatieve en kwantitatieve versterking van het Haagse onderwijs door docenten voor een belangrijk deel op de werkplek op te leiden en zo bij te dragen aan de professionele ontwikkeling van docenten in hun verdere loopbaan. Hierdoor krijgen meer studenten de kans op een kwalitatief hoogwaardige opleidingsplaats, maken zij kennis met het onderwijs in de Haagse context en wordt de aansluiting van de opleiding op de praktijk versterkt.

<sup>1</sup> Peters, A. (2017). Notitie (on)bevoegdheid in het voortgezet onderwijs in Den Haag. Den Haag: VO Haaglanden.

<sup>2</sup> IPTO (2015). *Bevoegdheden en vakken in het vo*. CentERdata.

## Het partnerschap Netwerk Opleiden Docenten (NOD) Haaglanden

### *De scholen:*

- Johan de Witt Scholengroep (ISK, praktijkonderwijs, vmbo, mavo, havo, vwo): biedt diplomagericht en uitdagend onderwijs aan een veelkleurige leerlingenpopulatie ('the only way is up').
- Montaigne Lyceum (vmbo kader, mavo, havo, atheneum, gymnasium): gespecialiseerd in domeinonderwijs en het werken aan (onderzoeks)projecten.
- Edith Stein College (ISK, mavo, havo, vwo): gespecialiseerd in onderwijs aan leerlingen van wie de wortels niet Nederlands zijn, veelkleurig in leerlingenpopulatie en onderwijsaanbod.
- Wateringse Veld College (mavo, havo, vwo): gespecialiseerd in domeinonderwijs, biedt een tweetalige havo- en atheneumopleiding, veelkleurig en veel oog voor differentiatie.
- Haags Montessori Lyceum (mavo, havo, atheneum en gymnasium): gespecialiseerd in montessori onderwijs: zelfstandig leren met je hoofd, je hart en je handen betekent dat er naast kennis gewerkt wordt aan sociale en praktische vaardigheden en er veel ruimte is voor samenwerken, creativiteit, eigen initiatieven en ideeën.
- Veurs Voorburg (vmbo): kleinschalige, kleurrijke vmbo-school met speciale aandacht voor de ontwikkeling van ieders talenten.
- College St. Paul (lwoo): school voor leerlingen met leerwegondersteuning, biedt specialistische hulp om leerlingen te helpen bij het inhalen van leerachterstand en omgaan met problemen.

### *De lerarenopleidingen:*

- Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen (hbo): focus op vakmanschap en meesterschap; de samenwerking met het werkveld staat voorop.
- Hogeschool Utrecht, Instituut Archimedes (hbo): gespecialiseerd in blended learning; een mix van contactonderwijs, werkplekleren en een digitale leeromgeving. De praktijk staat centraal door middel van intensieve samenwerking met het werkveld.
- Universiteit Leiden, ICLON (master, educatieve minor): veel aandacht voor verbinding praktijk, wetenschap en professionele ontwikkeling, in nauwe samenwerking met het werkveld.
- TU Delft, SEC (master, educatieve minor): gespecialiseerd in het opleiden van docenten voor de bèta-vakken, tweejarige master bestaande uit een vakwetenschappelijk en beroepsgericht deel.

## 1.2 Leeswijzer

Dit opleidingsplan bevat de geconcretiseerde visie van NOD Haaglanden op het samen opleiden, begeleiden en beoordelen in de opleidingsschool. Het opleidingsplan is een geïntegreerd beleidsdocument en bevat eveneens het professionaliseringsplan en het kwaliteitsplan. Hoofdstuk 2 beschrijft de visie en het didactisch concept dat op basis van de visie is uitgewerkt en de basis vormt voor het opleidingsprogramma. Hoofdstuk 3 gaat vervolgens in op de werving, instroom en doorstroom van studenten in de opleidingsschool. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op het opleidingsprogramma, waaronder het werkplekleren, intervisie en de NOD-praktijkmodules. Vervolgens gaat hoofdstuk 5 in op de beoordeling en toetsing. Hoofdstuk 6 beschrijft de organisatie en het personeel binnen NOD Haaglanden, gevolgd door het professionaliseringsplan in hoofdstuk 7. Het plan sluit af met een beschrijving van het kwaliteitssysteem (hoofdstuk 8).

## 2. Visie en didactisch concept NOD Haaglanden

Dit hoofdstuk beschrijft de gedeelde visie op samen opleiden van NOD Haaglanden (2.1) en de uitwerking hiervan in het didactisch concept (2.2). Het didactisch concept vormt de basis voor het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden (hoofdstuk 4).

### 2.1 Visie op samen opleiden

Binnen NOD Haaglanden worden studenten voor een belangrijk deel van hun opleiding opgeleid op de werkplek. De onderwijspraktijk op de NOD-scholen wordt benut als een krachtige leeromgeving, waardoor studenten de gelegenheid krijgen om hun competenties te ontwikkelen in een authentieke situatie<sup>3</sup>. Het opleiden op de werkplek is gericht op het ontwikkelen van handelingsbekwaamheid in het omgaan met diversiteit in de brede zin van het woord ('sensitiviteit voor diversiteit') door het opdoen van een breed scala aan ervaringen op de verschillende NOD-scholen in de Haagse context. Studenten worden gestimuleerd het leren op de werkplek bewust te verbinden met de theorie, waardoor zij een breed handelingsrepertoire ontwikkelen en leren anders te denken en handelen in verschillende situaties. Zo worden praktijkervaringen echte leerervaringen.

Om dit te realiseren, zijn de belangrijkste uitgangspunten van de visie van NOD Haaglanden:

1. Een diverse, kleurrijke leeromgeving met speciale aandacht voor de pedagogisch-didactische competenties;
2. Ontwikkeling centraal;
3. De opleidingsschool verankerd in het HRM-beleid;
4. Samen verantwoordelijk.

#### *Ad. 1 Een diverse, kleurrijke leeromgeving met speciale aandacht voor de pedagogisch-didactische competenties*

De NOD-scholen vormen samen een diverse en kleurrijke leeromgeving voor studenten, startende en ervaren docenten. De inhoud van het werk, de sociale omgeving en de beschikbare informatie bepalen samen de rijkheid van de opleidingsschool als leeromgeving<sup>4</sup>. Binnen NOD Haaglanden is er diversiteit in:

- leerlingenpopulatie: van scholen met veel (culturele) diversiteit tot scholen met een specifieke leerlingendoelgroep, van scholen met leerlingen uit achterstandswijken tot scholen met leerlingen uit hogere sociale milieus;
- onderwijsniveaus: van lwoo, vmbo tot vwo;
- onderwijsconcepten: domeinonderwijs, montessori, traditioneel onderwijs.

De NOD-scholen vormen samen 'één school', waardoor studenten en (startende) docenten de kans krijgen om te profiteren van de rijke leeromgeving binnen NOD Haaglanden. Zij ontwikkelen de pedagogisch-didactische competenties die nodig zijn om als docent in de Haagse context om te kunnen gaan met diversiteit, kansengelijkheid en passend onderwijs. De rijke, diverse leeromgeving wordt bewust en gestructureerd vormgegeven in het opleidingstraject voor de studenten en (startende) docenten. Dit doen we onder andere door middel van roulatie over de NOD-scholen ('combinatiestages'), het volgen van praktijkmodules uit het gemeenschappelijk NOD-opleidingsprogramma vanuit de verschillende expertises binnen NOD Haaglanden, intervisie en werkbezoeken aan de verschillende NOD-scholen. De scholen en lerarenopleidingen kennen elkaar en de leerlingenpopulatie, onderwijsniveaus en onderwijsconcepten van de NOD-scholen. Zo kan de expertise gericht worden ingezet voor de ontwikkeling van studenten en docenten.

#### *Ad. 2 Ontwikkeling centraal*

Binnen NOD Haaglanden staat de ontwikkeling gedurende de hele onderwijsloopbaan centraal, van student tot startbekwaam docent en van startbekwaam tot bekwaam docent. De student of (startende) docent is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkelingsproces binnen de rijke leeromgeving van NOD Haaglanden en wordt hierin gestimuleerd en ondersteund door het opleidingsteam van NOD Haaglanden. Omgaan met verschillen en diversiteit staan ook hierin centraal: de mate van autonomie hangt samen met de ontwikkelingsfase waarin studenten en (startende) docenten zich bevinden. Studenten en docenten ontdekken

<sup>3</sup> Onstenk, J. (2015). Het werkplekcurriculum in de school: leren op de werkplek. *Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen*. Utrecht: Steunpunt Opleidingsscholen.

<sup>4</sup> Onstenk, J. (2015). Het werkplekcurriculum in de school: leren op de werkplek. *Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen*. Utrecht: Steunpunt Opleidingsscholen.

binnen NOD Haaglanden wat het beste bij hen past en ontwikkelen daardoor een passie voor het vak en de sector; zij proeven van allerlei aspecten van het docentschap. NOD Haaglanden zorgt ervoor dat er voldoende leermogelijkheden zijn voor studenten en (startende) docenten om zich te ontwikkelen op alle bekwaamheidsgebieden, waarin zij profiteren van de diversiteit van het samenwerkingsverband. Zij leren omgaan met verschillen tussen leerlingen, leren lesgeven in verschillende contexten en worden zich bewust van kansengelijkheid en de bijdrage die zij daaraan kunnen leveren.

#### *Ad. 3 De opleidingsschool verankerd in het HRM-beleid*

NOD Haaglanden richt zich op de professionele ontwikkeling van studenten, startende docenten en ervaren docenten. De focus van het aanbod van NOD Haaglanden ligt op de centrale thema's diversiteit, kansengelijkheid en passend onderwijs. Specifiek voor het thema diversiteit wil NOD Haaglanden middels een academische werkplaats de verbinding tussen praktijk, wetenschap en professionele ontwikkeling versterken. De inzichten die in deze werkplaats ontstaan kunnen worden benut om het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden te versterken.

Naast het professionaliseringsaanbod van NOD Haaglanden maken docenten voor andere thema's gebruik van het professionaliseringsaanbod van hun eigen school of bestuur. De scholen en instituten blijven verantwoordelijk voor hun eigen HRM-beleid.

Ook de werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders blijven zich ontwikkelen en leren van elkaar en van de studenten en docenten. De rollen in de opleidingsschool worden zichtbaar in het HRM-beleid van de partners (onder andere in het functiebouwwerk en de gesprekscyclus). Op basis van de gesprekscyclus worden gerichte professionaliseringsactiviteiten ingezet. Voor de rollen in de opleidingsschool biedt NOD Haaglanden een in company professionaliseringsaanbod.

#### *Ad. 4 Samen verantwoordelijk*

Binnen NOD Haaglanden leiden de lerarenopleidingen en de scholen vanuit een gelijkwaardige positie samen op voor de volle breedte van de hbo- en wo-lerarenopleidingen. Het samen opleiden krijgt vorm volgens de gemeenschappelijke visie op het opleiden van docenten, die in het didactisch concept concreet is uitgewerkt. Er is sprake van gedeeld eigenaarschap en nauwe onderlinge afstemming. Iedere partner draagt bij aan de samenwerking vanuit de eigen expertise en wordt hierin erkend door de andere partners. De rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende partners zijn helder. De lerarenopleidingen zijn verantwoordelijk voor het instituutdeel van het opleidingsprogramma (theorie, wetenschappelijke inzichten) en formeel eindverantwoordelijk voor de eindkwalificatie van de bij hen ingeschreven studenten. De student is verantwoordelijk voor het eigen leer- en ontwikkelproces. De scholen zijn verantwoordelijk voor het praktijkdeel van het opleidingsprogramma en de juiste structuur voor opleiding, begeleiding en beoordeling op hun school.

## **2.2 Didactisch concept**

### *1. Een diverse, kleurrijke leeromgeving met speciale aandacht voor de pedagogisch-didactische competenties:*

De rijkheid van de diverse, kleurrijke leeromgeving staat centraal in het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden. Het NOD-opleidingsprogramma sluit aan bij en bouwt voort op de curricula van de vier instituten. De rijkheid van de leeromgeving wordt benut via een mix van werkplekleren, praktijkmodules en intervisie. De 'NOD-invalshoek' is een cruciaal element in alle onderdelen van het opleidingsprogramma. Het opleidingsprogramma is erop gericht om bewustwording te creëren bij studenten en (startende) docenten ten aanzien van diversiteit, kansengelijkheid en passend onderwijs en hen te leren om les te geven in verschillende contexten. De rijkheid van de leeromgeving wordt benut door:

- **combinatiestages:** alle studenten binnen NOD Haaglanden lopen stage op meerdere scholen en leren in die periode de scholen goed kennen (o.a. onderwijsconcept, zorgstructuur, organisatie, decanaat, administratie, OOP):
  - Hbo: vier stagescholen (roulatie per jaar).
  - Wo (master): twee stagescholen (roulatie per half jaar, vooraf gepland) of een werkbezoek bij een andere school.
- **startbijeenkomsten en afsluitende bijeenkomsten:** tijdens de startbijeenkomsten (twee keer per jaar) maken de studenten kennis met NOD Haaglanden, met elkaar en met de NOD-scholen en -instituten. Het schooljaar wordt gezamenlijk met elkaar afgesloten in een afsluitende bijeenkomst, waarin wordt teruggeblikt op het afgelopen schooljaar en vooruit wordt gekeken naar het nieuwe schooljaar.

- **praktijkmodules:** alle scholen leveren een bijdrage aan het opleidingsprogramma vanuit het eigen expertisegebied door het verzorgen van praktijkmodules, in co-creatie ontwikkeld met de instituten en andere scholen. In alle praktijkmodules staat de 'NOD-invalshoek' centraal. De samengevoegde expertises van de scholen vormen samen een breed en op elkaar aansluitend palet van leerervaringen en zijn een verrijking in de opleidingen.
- **intervisie:** in intervisiebijeenkomsten op NOD-niveau (onder leiding van vaste koppels school- en instituutopleiders) wordt gereflecteerd hoe vraagstukken op verschillende manieren in verschillende contexten en culturen kunnen worden opgelost. Theorie en praktijk worden verbonden, bijvoorbeeld door met elkaar te reflecteren op het handelen volgens de incidentmethode of socratisch coachen.
- **gezamenlijke bijeenkomsten:** studenten en (startende) docenten ontmoeten elkaar tijdens gezamenlijke bijeenkomsten van het NOD-opleidingsprogramma (bijeenkomsten praktijkmodules, intervisie, startbijeenkomsten, afsluitende bijeenkomsten). Zij maken kennis met elkaar en elkaars scholen. Er worden gericht ervaringen uitgewisseld en gekoppeld aan de verschillende schoolcontexten.
- **wisselende locaties:** de gezamenlijke bijeenkomsten van het opleidingsprogramma vinden plaats op wisselende locaties. Tijdens deze bijeenkomsten maken studenten en (startende) docenten kennis met de school(cultuur) en de leerlingen, bijvoorbeeld door een rondleiding, presentatie of opdrachten met leerlingen en/of docenten van de school.
- **praktijkopdrachten:** door middel van praktijkopdrachten worden studenten en (startende) docenten gestimuleerd om voortdurend oog te hebben voor de verschillen tussen scholen en leerlingen en kansgelijkheid. In opdrachten worden zij uitgedaagd om hun gedrag te koppelen aan de schoolcontext en -cultuur waarin zij op dat moment hun praktijkdeel uitvoeren of werken.
- **werkbezoeken:** wo-studenten maken tijdens rouleerweken kennis met andere scholen; hiervoor worden koppels gemaakt van studenten van verschillende scholen. Ook voor (startende) docenten kunnen, afhankelijk van hun leerdoelen, desgewenst werkbezoeken aan andere scholen worden georganiseerd.
- **lesvoorbereiding:** in de lesvoorbereiding worden studenten gestimuleerd om kennis te maken met diversiteit door het gebruik van verschillende vormen van lesvoorbereidingsformulieren, passend bij de verschillende scholen (bijv.: Montessoriles, domeinles).

## 2. Ontwikkeling centraal:

De ontwikkeling van studenten en (startende) docenten staat centraal binnen NOD Haaglanden. Dit krijgt vorm door:

- **focus op professionele identiteit:** het opleidingsprogramma is erop gericht dat studenten aan het eind van de initiële opleiding zich bewust zijn van hun professionele identiteit en, op basis van hun ervaringen in de diverse en kleurrijke leeromgeving van NOD Haaglanden, een onderbouwde keuze kunnen maken voor een school die het beste bij hen past. De bewustwording van de professionele identiteit start al bij de aanmelding: studenten kiezen bewust (middels een motivatiebrief) voor NOD Haaglanden.
- **bekwaamheden:** de ontwikkeling van de bekwaamheden van studenten zijn leidraad bij alle activiteiten die zij ontplooiën tijdens de opleiding binnen de diverse, kleurrijke context van NOD Haaglanden. De landelijk vastgelegde bekwaamheidseisen (vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch) zijn vertaald naar leerresultaten (HR), leeruitkomsten (HU), bekwaamheden (SEC) en beroepsrollen (ICLON).
- **sturing middels het leerwerkplan / persoonlijk ontwikkelingsplan:** het leerproces van de student wordt gestuurd aan de hand van het leerwerkplan of persoonlijk ontwikkelingsplan; het ontwikkelproces van de (startende) docent wordt gestuurd op basis van de gesprekscyclus en het bekwaamheidsdossier. Op basis hiervan maken studenten en (startende) docenten een keuze uit de NOD-praktijkmodules en worden gepaste praktijkervaringen georganiseerd op de eigen school of op de andere NOD-scholen. De scholen en instituten kennen elkaar en elkaars expertise; hierdoor zijn de lijnen kort en kunnen studenten en (startende) docenten gericht (voor bijv. een werkbezoek) worden doorverwezen aan de hand van hun leervragen. De leervragen spelen ook een rol in de doorplaatsing (roulatie) van studenten binnen NOD Haaglanden.
- **koppeling van theorie-praktijk:** studenten en (startende) docenten leren beredeneerd handelen op basis van theorie en praktijkkennis en onderzoekend leren ('evidence-informed learning'). De praktijkervaringen worden gekoppeld aan de theorie die studenten op de instituten krijgen. Door de theorie aan de praktijk te koppelen, bijv. middels een systematische analyse aan de hand van Modelgestuurd Leren van Succes (MLS)<sup>5</sup>, het model van Korthagen of koppelkaarten, kan de student de verdieping maken en de praktijk

<sup>5</sup> Janssen, F., I. Veldman & J. van Tartwijk (2008). Professionele docenten opleiden: een opleidingsvisie. *Tijdschrift voor Lerarenopleidingen* 29(1): 5-13.

benoemen vanuit de theoretische kaders en andersom. De diversiteit van NOD Haaglanden speelt hierin expliciet een rol: theorie en praktijkervaringen worden geplaatst in de bredere context van het samenwerkingsverband. Wat betekent een theorie voor de praktijk en hoe verschilt dit tussen scholen met hun verschillende leerlingen, niveaus en concepten? Waarom werkt iets wel bij de ene leerling en niet bij de andere? Hoe kunnen we dat begrijpen vanuit de theorie?

- **gefaseerde opbouw:** studenten en (startende) docenten krijgen de tijd om te groeien in hun docentrol; van onbewust onbekwaam via bewust onbekwaam naar bewust bekwaam. De student hoeft niet alles al meteen te kunnen (scaffolding, vgl. TRION<sup>6</sup>). Eerst ontwikkelen studenten een bewustzijn van diversiteit en kansengelijkheid, waarna zij zich bewust worden van de invloed die zij met hun gedrag kunnen uitoefenen en vervolgens (ook in hun verdere docentenloopbaan) een handelingsrepertoire opbouwen om les te kunnen geven in een diverse omgeving. Er is een opbouw in het opleidingsprogramma van minder naar meer complexe onderwerpen en een toenemende mate van zelfstandigheid (van ondersteunen in de les naar vormen van co-teaching naar zelfstandig lesgeven).
- **beeld- en geluidsopnames:** in het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden wordt gebruik gemaakt van video-observaties via het gesloten systeem Iris Connect. Beeld- en geluidsopnames van de eigen dagelijkse (beroeps)praktijk vormen een krachtig middel om communicatie- en samenwerkingsvaardigheden van docenten (in opleiding) te trainen en/of te toetsen. Voor het werken met beeld- en geluidsopnames hebben de samenwerkingspartners de Regeling Beeld- en Geluidsopnames in de Klas opgesteld en ondertekend (zie 4. Samen verantwoordelijk).

### 3. De opleidingsschool verankerd in het HRM-beleid:

NOD Haaglanden is verankerd in het HRM-beleid van de scholen en instituten door:

- **het functiebouwwerk:** de rollen binnen de opleidingsschool zijn zichtbaar in het functiebouwwerk van de scholen (LB-LC-LD) en de instituten en maken onderdeel uit van de gesprekscyclus. Voor de rollen binnen de scholen zijn taakomschrijvingen en competentieprofielen ontwikkeld op basis van het landelijk rollenportfolio van ADEF en de bekwaamheidsgebieden van Velon (zie bijlagen 3-4). Ook de instituten hebben hun competentieprofielen voor instituutsopleiders hierop gebaseerd. De profielen vormen tevens de basis voor de opleiding van de werkplekbegeleiders, schoolopleiders, schoolcoördinatoren en instituutsopleiders.
- **een doorlopende leerlijn:** er wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn van opleiding, inductie en doorlopende professionele ontwikkeling. In de doorlopende leerlijn ontwikkelen docenten zich steeds verder op de verschillende docentcompetenties, passend bij hun ontwikkelingsfase (student, startende docent en ervaren docent). In de doorlopende leerlijn staan de NOD-thema's centraal: diversiteit, kansengelijkheid en passend onderwijs.
- **leren van en met elkaar:** in alle lagen van de opleidingsschool staat leren van en met elkaar centraal. Voor studenten en (startende) docenten krijgt dit onder meer vorm door gezamenlijke intervisie en gezamenlijke bijeenkomsten in het kader van het opleidingsprogramma. In het leren van en met elkaar is altijd oog voor diversiteit.
- **borging BRONdocumenten:** de scholen zijn ervoor verantwoordelijk dat er binnen de school voldoende kennis is van de BRONdocumenten van de instituten (generieke kennisbasis, opleidingen). Voor schoolopleiders en werkplekbegeleiders organiseert NOD Haaglanden 'pressure cookers' en ontwikkelt kennisclips om hen te professionaliseren op het gebied van de theorie die in het instituutdeel van de opleidingen wordt gegeven.
- **continuïteit:** er wordt gestreefd naar continuïteit van de betrokken medewerkers binnen de scholen en instituten om een duurzame samenwerking te borgen.

### 4. Samen verantwoordelijk:

De gezamenlijke verantwoordelijkheid krijgt vorm door:

- **vertrouwen:** een gedeelde verantwoordelijkheid vraagt vertrouwen en openheid. Iedere partner voelt eigenaarschap voor de NOD. Er is één duidelijk gedeeld doel: het opleiden van de professional van de toekomst. De samenwerkingspartners erkennen en waarderen elkaars expertise en inbreng. Iedere partner adviseert de ander vanuit eigen expertise op inhoud en relevantie en wordt hierin gehoord.
- **co-creatie:** alle onderdelen van het gezamenlijke NOD-opleidingsprogramma worden in co-creatie door de scholen en lerarenopleidingen ontwikkeld vanuit de NOD-invalshoek. De leerdoelen/toetsdoelen van de

<sup>6</sup> ADEF (2017). *Samen leraren opleiden. Parels uit de praktijk 2*. Utrecht: Steunpunt Opleidingsscholen VO.



curriculumonderdelen van de instituten geven de kaders aan waarbinnen de gezamenlijke programmaonderdelen worden ontwikkeld.

- **samen 'één school'**: op alle scholen voelen en merken studenten dat de scholen onderdeel uitmaken van dezelfde opleidingsschool; er is een warme overdracht tussen scholen. Er wordt een veilige leeromgeving geboden waar studenten zich kunnen ontwikkelen op de pedagogisch-didactische competenties en waardoor studenten buiten hun comfort zone durven te gaan. Dit heeft vooral betrekking op verwachtingenmanagement en duidelijkheid over de rollen van de opleiders (school, instituut) en werkplekbegeleiders. Op alle scholen is dezelfde herkenbare opleidingsstructuur aanwezig. Ook wordt al bij de intake duidelijk gemaakt aan studenten welke expertise NOD Haaglanden in huis heeft.
- **gezamenlijke voortgangsbesprekingen**: de scholen en instituten zijn samen verantwoordelijk voor de studenten binnen NOD Haaglanden. Dit krijgt onder meer vorm door voortgangsbesprekingen in de werkgroep van NOD Haaglanden. Hiervoor wordt een nieuwe, AVG-proof procedure ontwikkeld. Deze voortgangsbesprekingen zijn tevens voedend voor de doorplaatsing/roulatie van studenten binnen NOD Haaglanden: welke school past het beste bij de leervragen van de student?
- **Regeling Beeld- en Geluidsoptnames in de Klas**: De [Regeling Beeld- en Geluidopnames in de Klas](#) regelt de verantwoordelijkheid en taakverdeling van de samenwerkingspartners bij het maken van beeld- en geluidsoptnames in het kader van samen opleiden, zodat het recht op privacy van de leerlingen gewaarborgd blijft. Voor het maken en bewaren van de beeld- en geluidsoptnames conform de Regeling wordt gewerkt met het gesloten systeem Iris Connect.
- **vertegenwoordiging in werkveldcommissies**: NOD Haaglanden is vertegenwoordigd in de werkveldcommissies van de Hogeschool Utrecht, Hogeschool Rotterdam, het ICLON en de TU Delft.

### 3. Werving, instroom en doorstroom

Dit hoofdstuk beschrijft de manier waarop NOD Haaglanden studenten werft (3.1) en hoe de instroom (3.2) en doorstroom (3.3) van studenten bij NOD Haaglanden is georganiseerd. Binnen NOD Haaglanden wordt de werving, instroom en doorstroom van studenten centraal georganiseerd. Hiertoe is een overkoepelend [stagecoördinator / administratief ondersteuner](#) aangesteld voor 0,3 fte die voor alle NOD-scholen en instituten werkt. De stagecoördinator / administratief ondersteuner heeft maandelijks een overleg met de schoolcoördinatoren over de (voorbereidingen voor de) plaatsing van de studenten.

De 'combinatiestage' is een belangrijk uitgangspunt voor de instroom en doorstroom van studenten. Dit betekent dat studenten zoveel mogelijk bij verschillende scholen stage lopen (hbo: 4 stagescholen, wo master: 2 stagescholen of 1 stageschool gecombineerd met een werkbezoek aan een andere school in de rouleerweken).

#### 3.1 Werving

Het streven van NOD Haaglanden is dat studenten bewust kiezen voor een opleiding binnen NOD Haaglanden, het daarbij behorende opleidingsprogramma en de combinatiestage. Studenten kunnen zich voor een stage bij NOD Haaglanden met een motivatiebrief aanmelden via [www.nodhaaglanden.nl/aanmelden](http://www.nodhaaglanden.nl/aanmelden). De aanmeldingen van studenten komen binnen bij één centraal aanmeldpunt (stagecoördinator / administratief ondersteuner). De stagecoördinator / administratief ondersteuner stuurt de aanmeldingen naar de betreffende scholen. NOD Haaglanden neemt actief deel aan wervingsactiviteiten van de vier instituten, zoals de stagemarkt van de Hogeschool Utrecht (op het instituut). Studenten kunnen op de website [www.nodhaaglanden.nl](http://www.nodhaaglanden.nl) informatie vinden over de mogelijkheden binnen NOD Haaglanden.

De vier instituten hebben een verschillend plaatsingsbeleid. Bij de Hogeschool Utrecht kunnen studenten solliciteren op een vacature; bij de overige drie instituten worden studenten in principe geplaatst. Omdat NOD Haaglanden het belangrijk vindt dat studenten een keuze maken voor de opleidingsschool, vullen studenten een aanmeldformulier in (incl. motivatiebrief) en vindt er een intakegesprek plaats tussen de student en de schoolcoördinator.

#### 3.2 Instroom

In april wordt het aantal opleidingsplaatsen voor het aankomend schooljaar vastgesteld in de stuurgroep, inclusief de verdeling over de scholen op basis van het leerlingenaantal (zie onderstaande tabel). De 1<sup>e</sup> jaars studenten van de Hogeschool Rotterdam worden groepsgewijs geplaatst en gekoppeld aan een schoolopleider in plaats van een werkplekbegeleider.

Tegelijkertijd inventariseert de stagecoördinator / administratief ondersteuner bij de scholen hoeveel én welke opleidingsplaatsen er per school beschikbaar zijn (onderbouw/bovenbouw, hbo/wo). Hiertoe is een Excel-formulier ontwikkeld dat de schoolcoördinatoren in overleg met de directie invullen. Op basis van de beschikbare plaatsen maakt de stagecoördinator / administratief ondersteuner een verdeling van de opleidingsplaatsen over hbo en wo, rekening houdend met de afgesproken verdeelsleutel, een evenredige verdeling hbo-wo en de doorstroom van huidige NOD-studenten (reservering plaatsen). Deze concept verdeling wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het dagelijks bestuur, de programmamanager en de scholen. Daarna worden de beschikbare opleidingsplaatsen wo en hbo aangeleverd aan de stagebureaus van de instituten. De hbo-instituten bepalen in onderling overleg hoe zij de opleidingsplaatsen verdelen; hetzelfde geldt voor de wo-instituten. Hierbij geldt dat de opleidingsplaatsen zo gelijk mogelijk worden verdeeld over de instituten en dat iedere school studenten krijgt van verschillende instituten. Ook worden opleidingsplaatsen gereserveerd voor de februaristart en worden opleidingsplaatsen zo efficiënt mogelijk ingevuld.

Met alle studenten (nieuw, doorgeplaatst) vindt een intakegesprek plaats aan de hand van een [NOD-intakeformulier](#). De schoolcoördinator voert deze gesprekken met de studenten die op zijn/haar school zijn geplaatst. De gegevens van de studenten worden verwerkt in de studentenadministratie. Deze administratie wordt meerdere keren per jaar gecontroleerd door de school- en de institutuscoördinatoren.

Om het proces te stroomlijnen zijn in de werkgroep samen opleiden afspraken gemaakt over de [procedure voor de stageplaatsing](#) en de [procedure voor de studentenadministratie](#).

### Verdeling studenten bij quotum 111 studenten, 2021-2022

	Leerlingen-aantal	In procenten	Verdeling studenten totaal	Hbo niveau 1 (7 HU, 17 HR)	Hbo niveau 2-3-4	Wo
Haags Montessori Lyceum	1538	21,87%	24	5	14	5
Johan de Witt Scholengroep	1999	28,43%	32	7	18	7
Wateringse Veld College	687	9,77%	11	2	6	3
Veurs Voorburg	367	5,22%	6	1	5	0
College St. Paul	265	3,77%	4	1	3	0
Montaigne Lyceum	1160	16,50%	18	4	10	4
Edith Stein College	1015	14,44%	16	3	10	3
<b>Totaal</b>	<b>7031</b>	<b>100,00%</b>	<b>111</b>	<b>24</b>	<b>65</b>	<b>22</b>

### 3.3 Doorstroom

Binnen NOD Haaglanden lopen studenten stage op verschillende stagescholen. Binnen NOD Haaglanden krijgen hbo-studenten de kans om vier jaar binnen NOD Haaglanden te blijven en gedurende deze vier jaar bij vier verschillende scholen stage lopen. Hbo-studenten wisselen jaarlijks van school en krijgen in mei/juni een nieuwe opleidingsplaats aangeboden, waarbij zij vooraf hun voorkeur voor een school kunnen aangeven. Wo masterstudenten wisselen indien mogelijk halverwege het schooljaar van school (onderbouw-bovenbouw) of zij maken via een werkbezoek kennis met een andere school in de rouleerweken. Voor minoren is het vanwege de korte stageperiode niet wenselijk om te rouleren van school. Deze groep studenten kan middels werkbezoeken en bijeenkomsten van het opleidingsprogramma kennismaken met de verschillende scholen.

Belangrijke uitgangspunten bij de doorstroom van studenten zijn dat studenten kennismaken met verschillende typen scholen en dat de stagescholen passen bij de leervragen van de student. Studenten kunnen binnen deze kaders een voorkeur uitspreken voor bepaalde scholen. In mei wordt in de werkgroep (overleg schoolcoördinatoren en instituutcoördinatoren) de doorstroom van studenten besproken, waarbij deze uitgangspunten en de voorkeur van studenten centraal staan en passen binnen de beschikbare opleidingsplaatsen. Er wordt gezorgd voor een [warme overdracht](#), o.a. middels een overdrachtsgesprek met de student, de werkplekbegeleider van de oude school (niveau 1 HR: schoolopleider van de oude school) en de werkplekbegeleider van de nieuwe school.

Voor de roulatie van studenten is het van belang dat studenten goed op de hoogte zijn van de scholen binnen het samenwerkingsverband. Het kennismaken met de scholen staat dan ook centraal in het gehele opleidingstraject.

### 3.4 Afspraken studenten met een kleine aanstelling

Binnen NOD Haaglanden zijn afspraken gemaakt over aanstellingen aan studenten die als student in zijn gestroomd binnen NOD Haaglanden. Door middel van deze afspraken willen we de studeerbaarheid borgen, de student een veilige leeromgeving bieden (beoordeling identiek aan studenten zonder aanstelling) en ervoor zorgen dat studenten wisselen van stageschool. De afspraken gelden niet voor studerende docenten die reeds een aanstelling hebben bij een NOD-school op het moment van instroom in NOD Haaglanden.

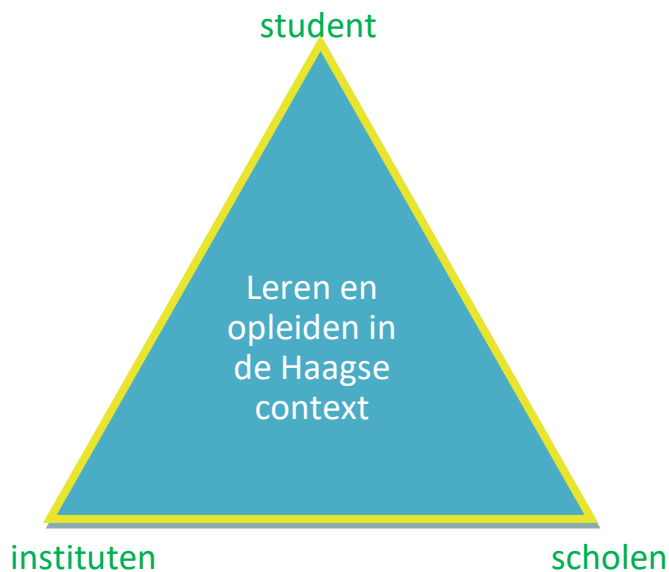
De gemaakte afspraken zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Type instroom in NOD Haaglanden	Als voltijd student (geen aanstelling bij een NOD-school op moment van instroom in NOD Haaglanden)		Als studierend docent met aanstelling bij een NOD-school (hogere/andere bevoegdheid, zij-instromer, deeltijd)
	<b>Hbo-lerarenopleidingen</b>	<b>Wo-lerarenopleidingen</b>	
<b>Wanneer is een aanstelling mogelijk?</b>	Vanaf hbo leerjaar/niveau 3	Gedurende de hele stageperiode	Gedurende de hele opleidingsperiode
<b>Maximum omvang aanstelling</b>	Leerjaar/niveau 3: maximaal 6-7 klokuren les (met maximum van 0,3 fte) Leerjaar/niveau 4: maximaal 7-8 klokuren les (met maximum van 0,4 fte)	Maximaal 0,4 fte	n.v.t.
	<p><i>Omvang aanstelling in overleg te bepalen met WB, IO, SO en teamleider met een maximum omvang zoals beschreven.</i></p> <p><i>Voor de HR gelden de volgende specifieke afspraken:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Jaar 3: Studenten die nominaal studeren, kunnen een betaalde baan accepteren en inzetten voor hun stage in jaar 3. Hiervoor geldt de volgende procedure:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Op peildatum 1 mei voorafgaand aan jaar 3 heeft de student zijn Propedeuse en maximaal 1 vak open uit het eerste semester van jaar</i></li> <li>○ <i>IvL stuurt een lijst met de studenten die het betreft naar de Opleidingsschool</i></li> <li>○ <i>Instituutopleider en Schoolopleider adviseren positief</i></li> </ul> </li> <li>• <i>Jaar 4: Studenten die nagenoeg nominaal studeren kunnen een betaalde baan accepteren en inzetten voor hun stage in jaar 4. Hiervoor geldt het volgende:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Op peildatum 1 mei voorafgaand aan jaar 4 heeft de student zijn Propedeuse en maximaal 2 vakken open uit jaar 2 of het eerste semester van jaar 3</i></li> <li>○ <i>IvL stuurt een lijst met de studenten die het betreft naar de Opleidingsschool</i></li> <li>○ <i>Instituutopleider en Schoolopleider adviseren positief</i></li> </ul> </li> </ul>		
<b>Maximum duur aanstelling</b>	Voor de maximum duur van de stage op de betreffende school (max. 1 jaar i.v.m. rolatie per schooljaar)	Voor de maximum duur van de stage op de betreffende school (max. half jaar i.v.m. combinatiestage)	n.v.t.
<b>Inroostering</b>	Studenten moeten op <b>woensdagmiddagen</b> beschikbaar zijn voor bijeenkomsten van het NOD opleidingsprogramma		n.v.t.

<b>Beoordeling</b>	Uitsluitend volgens de eisen van de stage (identiek aan de studenten zonder aanstelling)	Volgens het beoordelingsbeleid van de school
<b>Begeleiding</b>	Volgens de afspraken en kwaliteitseisen van NOD Haaglanden	N.t.b.
<b>Kwaliteitsborging begeleiding</b>	<p>Als het door omstandigheden niet lukt om een werkplekbegeleider te faciliteren volgens de afspraken, zijn er verschillende opties mogelijk om de begeleiding te borgen en aan de eisen van de stage (o.a. minimum aantal lesobservaties en feedbackmomenten) te voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lesobservatie op afstand (video-opnamen)</li> <li>• Begeleiding door een werkplekbegeleider van een aanpalend vak</li> <li>• Begeleiding door een werkplekbegeleider van hetzelfde vak van een van de andere NOD-scholen</li> </ul> <p>De school meldt het direct bij de programmamanager en de contactpersoon van het instituut als de begeleiding niet volgens de afspraken kan worden geboden. Dit wordt in de werkgroep besproken, evenals de oplossing voor de borging van de begeleiding en stage-eisen. We monitoren en evalueren de opties die worden ingezet. De werkgroep levert hiervoor input aan bij de stuurgroep.</p>	

## 4. Opleidingsprogramma NOD Haaglanden

Samen opleiden is opleiden vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid, waarin studenten, instituten en scholen het eigenaarschap delen<sup>7</sup>. Deze driehoek staat centraal in het opleidingsmodel van NOD Haaglanden:



NOD Haaglanden biedt een gezamenlijk opleidingsprogramma aan studenten van de verschillende opleidingsvarianten van de lerarenopleidingen en (startende) docenten, waarin zij profiteren van de diverse en (kleur)rijke leeromgeving van NOD Haaglanden in de Haagse context. Dit programma vormt één geheel met de curricula van de vier instituten en noemen we ook wel de 'NOD-middenkolom' (zie paragraaf 4.5). Het opleidingsprogramma bestaat uit de volgende onderdelen, die in de volgende paragrafen worden toegelicht:

- Werkplekleren (4.1)
- Intervisie (4.2)
- Praktijkmodules (4.3)
- Onderzoek (4.4)

De middenkolom is weergegeven in paragraaf 4.5. De organisatie van het opleidingsprogramma wordt beschreven in paragraaf 4.6.

De planning van de bijeenkomsten van het NOD-opleidingsprogramma is te vinden in de [agenda](#) op de NOD-website en in het [programmaboekje](#). Klik [hier](#) voor een illustratie van de reis van onze studenten door NOD Haaglanden.

### 4.1 Werkplekleren

De basis van het opleidingsprogramma bestaat uit het leren op de werkplek. Studenten staan centraal en worden in hun leerproces begeleid door een opleidingsteam van gemengde samenstelling vanuit de scholen (werkplekbegeleiders en schoolopleiders) en de lerarenopleidingen (instituuksopleiders). De werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutsopleiders stimuleren studenten om hun handelen te baseren en onderbouwen op basis van theoretische inzichten, bijvoorbeeld door gericht vragen te stellen bij bepaalde situaties of dilemma's of hen te stimuleren om met bepaalde methoden te oefenen (zoals complete instructie of gespreksinterventies). Het opleidingsteam van de school speelt hierin de grootste rol; de instituutsopleiders volgen het proces en stemmen regelmatig af met het opleidingsteam op school. De werkplekbegeleider is verantwoordelijk voor de begeleiding van een student bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk (eerstelijns-ondersteuning). De schoolopleider treedt op als 'algemeen begeleider' van de groep studenten op de school en fungeert als het bruggenhoofd tussen de school en de lerarenopleiding. De instituutsopleider treedt op als algemeen begeleider van de studenten en is het primaire aanspreekpunt voor de schoolopleider.

<sup>7</sup> Timmermans, M. (2012). *Kwaliteit van de Opleidingschool. Over affordance, agency en competentieontwikkeling*. Dissertatie. Tilburg: Universiteit Tilburg.

Het werkplekleren is gebaseerd op de volgende uitgangspunten<sup>8</sup>:

- Er is een gefaseerde opbouw: de student hoeft niet alles al meteen te kunnen (scaffolding). Er is een opbouw in het opleidingsprogramma van minder naar meer complexe onderwerpen en een toenemende mate van zelfstandigheid (van ondersteunen in de les naar vormen van co-teaching naar zelfstandig lesgeven).
- De werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider tonen voorbeeldgedrag, expliceren hun aanpak en keuzes, hebben een zelfkritische houding en staan open voor feedback (modelling).
- De werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider maken hun praktische en theoretische kennisbasis voor de student toegankelijk en bespreekbaar, hebben altijd aandacht voor diversiteit, kansengelijkheid en het onderwijsconcept van de school (sharing). Schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders stellen bij voortgangs- en feedbackgesprekken gericht terugkoppelingsvragen naar theorie en zetten methoden in om de verbinding theorie-praktijk te maken (bijv. Modelgestuurd Leren van Succes (MLS), model van Korthagen, koppelkaarten).
- De student is gericht op het verwerven van inzicht in leerprocessen van individuele leerlingen in de eigen klassen/lessen en het ontwikkelen van een sensitiviteit voor diversiteit (focusing).
- Er wordt van en met elkaar geleerd en de verhoudingen worden gaandeweg het opleidingstraject steeds gelijkwaardiger.
- In lesobservaties wordt specifiek gekeken naar de onderwijscontext van de stageschool (Welke specifieke elementen uit de onderwijscontext van de stageschool zie je terug in de les? Waaruit blijkt dat?).

#### *Vroegsignalering*

Binnen NOD Haaglanden staat ontwikkeling van de student centraal. Het kan voorkomen dat studenten door verschillende oorzaken in de knel komen. Het is van belang om signalen van eventuele stagnatie tijdig in beeld te krijgen, zodat tijdig actie kan worden ondernomen. Hiervoor wordt gewerkt met een [procedure vroegsignalering](#).

#### *Van student naar starter*

Voor de overgang van student naar starter is een [NOD-paspoort](#) ontwikkeld. Hierin kunnen studenten, samen met hun begeleider, hun leer- en ontwikkelpunten formuleren en op basis hiervan het inductieprogramma samenstellen.

Voor de inductiefase werkt NOD Haaglanden met de andere Haagse opleidingsscholen samen in het [Haags Inductie Programma](#).

## **4.2 Intervisie**

Binnen NOD Haaglanden vindt intervisie plaats, waarin studenten van verschillende scholen en instituten (hbo en wo) met elkaar reflecteren hoe vraagstukken op verschillende manieren in verschillende contexten en culturen kunnen worden opgelost. Theorie en praktijk worden verbonden, bijvoorbeeld door met elkaar te reflecteren op het handelen volgens de incidentmethode. De combinatie van wo- en hbo-studenten vormt hierin een verrijking. De NOD-intervisie is een aanvulling op de intervisie die op de instituten en scholen plaatsvindt. De intervisiebijeenkomsten worden gezamenlijk begeleid door vaste koppels school- en instituutopleiders. De studenten zijn als volgt ingedeeld:

- 2e-jaars studenten (hogescholen) en minorstudenten;
- 3e- en 4e-jaars (hogescholen) en masterstudenten.

## **4.3 Praktijkmodules**

In de gezamenlijk ontwikkelde praktijkmodules komen de centrale NOD-thema's (diversiteit, kansengelijkheid en passend onderwijs) sterk naar voren; ofwel als afzonderlijke praktijkmodule (bijv. passend onderwijs, Haagse module diversiteit) ofwel als centrale invalshoek in een praktijkmodule met een algemener thema (bijv. adolescentiepsychologie). Om te evalueren of en hoe de visie wordt vertaald naar het opleidingsprogramma, is

---

<sup>8</sup> Onder andere gebaseerd op het model van Kelchtermans e.a. (2010), Worstelen met werkplekleren. Naar een beschrijvend model van werkplekleren. *Tijdschrift voor lerarenopleiders* (VELON / VELOV) 31(1), p. 4-11 en het voorbeeld van TRION in ADEF (2017). *Samen leraren opleiden. Parels uit de praktijk 2*. Utrecht: Steunpunt Opleidingsscholen VO.

in 2020 een [matrix](#) ontwikkeld die zichtbaar maakt welke onderdelen goed in ons programma zijn verwerkt en welke punten nog aandacht behoeven.

Het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden bestaat uit de volgende praktijkmodules:

Hbo leerjaar 1*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogiek: Adolescentiepsychologie</li> <li>• Didactiek: Motiverende didactiek</li> <li>• Professionele houding: Ontwikkelen professionaliteit (HR)</li> </ul>
Hbo leerjaar 2 & wo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didactiek: Digitale leermiddelen</li> </ul>
Hbo leerjaar 3 & wo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogiek: Haagse module diversiteit</li> <li>• Didactiek: Didactiek en samenwerkend leren</li> <li>• Pedagogiek: Passend onderwijs</li> </ul>

\*De praktijkmodules leerjaar 1 worden aangeboden tijdens NOD-praktijkdagen. Vanwege de verschillende stagedagen zijn er aparte praktijkdagen voor HR- en HU-studenten.

Studenten en (startende) docenten volgen praktijkmodules afgestemd op hun leerbehoeften en, voor studenten, hun opleidingsvariant. De hbo-studenten volgen de praktijkmodules van hun leerjaar/leerfase. De wo-studenten volgen praktijkmodules passend bij hun leervragen en kunnen in principe bij alle praktijkmodules aansluiten. De praktijkmodules bestaan uit contactonderwijs (gezamenlijke bijeenkomsten), praktijkopdrachten en zelfstudie. Deze praktijkmodules staan altijd in verbinding met het werkplekleren; studenten en (startende) docenten worden middels opdrachten en intervisie gestimuleerd om de verbinding met de werkplek en met de theorie te maken.

Het NOD-opleidingsprogramma vormt één geheel met de curricula van de vier instituten: het programma vormt de 'middenkolom'. Op basis van de expertise van de scholen en de curricula van de lerarenopleidingen is een keuze gemaakt van curriculumonderdelen die het beste in de praktijk van NOD Haaglanden kunnen worden geleerd, zoals adolescentiepsychologie (verschillen tussen leerlingen) en passend onderwijs. Hiervoor worden in co-creatie NOD-praktijkmodules ontwikkeld en verzorgd door de scholen en instituten voor studenten (hbo en wo). De modules zijn ook toegankelijk voor (startende) docenten. De andere (niet geselecteerde) curriculumonderdelen van de lerarenopleidingen volgen de studenten op het instituut. In het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden wordt voortgebouwd op de curriculumonderdelen die op het instituut plaatsvinden. Dit wordt geborgd doordat de NOD-praktijkmodules in co-creatie door scholen en instituten worden ontwikkeld; de instituten geven aan op welke eerdere curriculumonderdelen kan worden voortgebouwd en welke relevante theorie de studenten reeds op het instituut hebben gehad.

Uitgangspunten van de praktijkmodules zijn:

- De praktijkmodules van het NOD-opleidingsprogramma worden in co-creatie door de scholen en lerarenopleidingen ontwikkeld en verzorgd.
- De praktijkmodules staan open voor alle studenten (hbo en wo) en (startende) docenten.
- Alle praktijkmodules worden ontwikkeld vanuit de NOD-invalshoek. Bijvoorbeeld: bij adolescentiepsychologie worden studenten gestimuleerd om een beeld te krijgen van diversiteit in gedrag van adolescenten. Bij digitale leermiddelen heeft de NOD-invalshoek met name betrekking op de diversiteit van schoolcontexten en het uitwisselen/bespreken van de gemaakte keuzes voor digitale middelen in een bepaalde schoolcontext (wat werkt voor welke doelgroep?).
- Vaste onderdelen zijn:
  - 2 tot 3 gezamenlijke bijeenkomsten per onderdeel op verschillende NOD-schoollocaties (verzorgd door schoolopleiders, experts en/of instituutopleiders);
  - kennismaken met één of meerdere andere NOD-scholen.
- De leerdoelen/toetsdoelen van de curriculumonderdelen van de instituten geven de kaders aan waarbinnen ontwikkeld wordt. De weg daarnaartoe is vrij in te vullen door de NOD-partners (scholen en lerarenopleidingen samen). De te behalen leerresultaten, leeruitkomsten of bekwaamheden staan hierin centraal.
- Inhoudelijk vergelijkbare onderdelen van de lerarenopleidingen verschillen in omvang en studielast (EC). Hiermee wordt rekening gehouden in de ontwikkeling (bijv. middels een zwaardere opdracht voor studenten indien de studielast hoger is). Het kan zijn dat het aantal studiepunten (en daarmee uiteraard de studielast) voor een NOD-onderdeel verschilt tussen HR- en HU-studenten.



- Het is mogelijk dat in de specifieke uitwerking van opdrachten verschillen tussen studenten van de verschillende lerarenopleidingen. Het is mogelijk dat een aanvullende of uitbreiding van de opdracht wordt gegeven daar waar het aantal EC's hoger is bij een van de instituten.

#### 4.4 Onderzoek in het NOD-opleidingsprogramma

Onderzoek komt op twee manieren terug in het NOD-opleidingsprogramma:

- Onderzoek diversiteit (minimaal één keer tijdens hbo-opleiding, gekoppeld aan de onderzoeksopdrachten in het curriculum): onderzoek gekoppeld aan diversiteit in de breedste zin van het woord (boven de studenten uit: maak bijv. vergelijkingen tussen de onderzoeken van studenten binnen verschillende schoolcontexten, bijv. onderzoek naar Dalton en naar montessori naast elkaar leggen). Koppeling is mogelijk aan werkplaats diversiteit / datateams.
- Breder schoolrelevant onderzoek (hbo en wo): bij alle andere onderzoeksopdrachten in het curriculum maken studenten een koppeling met de vragen die leven binnen de NOD-scholen.

Het onderzoek is praktisch van aard en gekoppeld aan de onderwijspraktijk (bijv. ontwerpen van een les of een lessenserie, lesson study). Waar mogelijk koppelen we studenten van verschillende scholen aan elkaar om met een onderzoekende houding bij elkaars school op bezoek te gaan (werkbezoek).

De NOD-instituten blijven verantwoordelijk voor de onderzoeksbegeleiding. De NOD-scholen maken de verbinding met de praktijkvragen en volgen het onderzoeksproces. Het is van belang dat studenten tijdig worden betrokken bij de onderzoeksmogelijkheden binnen NOD Haaglanden (voordat zij hun onderzoeksvraag formuleren).

##### *Aanpak onderzoek op school*

- Per school is één persoon met affiniteit met onderzoek en opleiden en NOD-bewustzijn<sup>9</sup> (onderzoeksverantwoordelijke) aangesteld die verantwoordelijk is voor:
  - Het inventariseren en jaarlijks updaten van relevante onderzoeksthema's en -vragen op schoolniveau (voor zowel diversiteit als bredere schoolrelevante thema's en vragen).
  - Het volgen van het onderzoeksproces van de studenten (gericht op verbinding met de praktijk; de onderzoeksbegeleiding ligt bij het instituut).
  - Het organiseren van presentaties van de onderzoeken in de school.
- De voorbereidingsgroep opleidingsplan:
  - Monitort het proces op de scholen.

#### 4.5 De NOD-middenkolom

Onderstaande schema's geven weer hoe het NOD-opleidingsprogramma (middenkolom) zich verhoudt tot het curriculum van de Hogeschool Utrecht (linkerkolom) en de Hogeschool Rotterdam (rechterkolom). Zoals aangegeven zijn de kaders de leerresultaten van de lerarenopleidingen en de NOD-invalshoek. De praktijkmodules zijn tevens verbonden met het wo curriculum. Om rekening te houden in de verschillen in omvang en studielast (EC) voor inhoudelijk vergelijkbare onderdelen van de instituten worden opdrachten uitgebreid als de studielast hoger is, bijv. door zwaardere opdrachten.

##### *Programma leerjaar 1 hbo & wo (programma wordt herzien o.b.v. curriculumwijzigingen HR)*

HU	NOD-opleidingsprogramma (hbo en wo)	HR
	Kaders: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerresultaten lero's</li> <li>• NOD-invalshoek</li> </ul>	
Beroep 2: Ontwikkeling van de adolescent, bijeenkomsten en opdracht HU en 3 praktijkbijeenkomsten NOD (5 EC)	1: Pedagogiek: Adolescentiepsychologie*	Leerwerktaak Adolescentiepsychologie, onderdeel van stage OP3 4 bijeenkomsten HR, 3 praktijkbijeenkomsten NOD (5 EC)

<sup>9</sup> Dit kan een schoolopleider zijn, maar ook iemand anders binnen de school.

Beroep 3A: Leerprocessen en motivatie, bijeenkomsten en opdracht HU en 3 praktijkbijeenkomsten NOD (5 EC)	2: Didactiek: Motiverende didactiek	Leerwerktaak lesgeven incl. ict, onderdeel van stage OP4 3 bijeenkomsten HR, 3 praktijkbijeenkomsten NOD (5EC)
Stage: Studie en werk 1A en 1B (10 EC) Aantal stagedagen: 1 stagedag per week (start medio november)	2 stagedagen per week (start februari)	Stage (10 EC) Aantal stagedagen: 2 stagedagen per week (start februari)

\*Relevante wo-curriculumonderdeel: pedagogiek (onderdeel adolescentiepsychologie).

#### Programma leerjaar 2 hbo & wo

HU	<b>NOD-opleidingsprogramma (hbo en wo)</b>	HR
	Kaders: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerresultaten lero's</li> <li>• NOD-invalshoek</li> </ul>	
Beroep 3B: Onderwijs ontwerpen, bijeenkomsten en opdracht HU en 3 praktijkbijeenkomsten NOD (5EC)	1: Didactiek: Digitale leermiddelen	Leerwerktaak Arrangeren Digitaal Lesmateriaal, onderdeel van stage, 7 bijeenkomsten HR, 3 praktijkbijeenkomsten NOD (2 EC)
<i>Beroepsproduct 1 (5EC)</i>	<i>Onderzoek (vanaf 2020/2021)</i>	<i>Leerwerktaak Effectief leren en Directe Instructie, 4 bijeenkomsten op HR, onderdeel van stage OP1-OP2 (2EC)</i>
	Professioneel handelen: Intervisie NOD Haaglanden hbo lj2 & minoren	Leerwerktaak professioneel handelen
Stage: Studie en werk 2A en 2B (10 EC) Aantal stagedagen: 1 stagedag per week (heel jaar)		Stage (11 EC) Aantal stagedagen: 2 stagedagen per week (start september, 3 blokken)

#### Programma leerjaar 3 hbo & wo

HU	<b>NOD-opleidingsprogramma (hbo en wo)</b>	HR
	Kaders: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerresultaten lero's</li> <li>• NOD-invalshoek</li> </ul>	
Docent BO/VO: Opdracht 2.1: Diversiteit en leerlingbegeleiding: visie en aanpak + eigen visie op diversiteit Dossieropdracht 2.2 Omgaan met specifieke onderwijsbehoeften: gesprek en onderbouwd advies 3 praktijkbijeenkomsten NOD	1: Pedagogiek: Passend onderwijs	Passend onderwijs in OP4 (2EC) Verplicht bewijs in portfolio: veilig pedagogisch klimaat in de les en hulp zoeken bij gedragsproblemen 3 praktijkbijeenkomsten NOD
Docent BO/VO Diversiteit: Deelopdracht 1.2	2: Pedagogiek: Haagse module diversiteit	Onderdeel van stage, 3 praktijkbijeenkomsten NOD
Docent BO/VO Eventueel deelopdracht 1.4: Taalgericht vakonderwijs 3 praktijkbijeenkomsten NOD	3: Didactiek: Didactiek en samenwerkend leren	Activerende didactiek en samenwerkend leren in OP2 (2EC) Verplicht bewijs in portfolio: vakdidactisch vaardig met ADSL 3 praktijkbijeenkomsten NOD

<i>Beroepsproduct 2 (5 EC)</i>	<i>Onderzoek (vanaf 2020/2021)</i>	<i>Praktijkonderzoek in de school (4EC)</i>
	Professioneel handelen: Intervisie NOD Haaglanden hbo lj3-4 & masters	Leerwerktaak professioneel handelen
Studie en werk 3A en 3B (15 EC) Aantal stagedagen: 2 stagedagen per week (heel jaar)	2 Stagedagen (heel jaar)	Stage (8 EC in OP1-2, 9 EC in OP3-4) Aantal stagedagen: 2 stagedagen per week (heel jaar)

#### *Programma leerjaar 4 hbo & wo*

HU	<b>NOD-opleidingsprogramma (hbo en wo)</b>	HR
	Kaders: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerresultaten lero's</li> <li>• NOD-invalshoek</li> </ul>	
	Professioneel handelen: Intervisie NOD Haaglanden hbo lj3-4 & masters	
Studie en werk 4A en 4B (15 EC) Aantal stagedagen: 2 stagedagen per week (heel jaar) Lint of Blok lio 2,5 dag of 4 dagen per week	2 Stagedagen (heel jaar)	Stage (EC) Aantal stagedagen: 2 stagedagen per week (heel jaar)

## 4.6 Organisatie van het opleidingsprogramma

### Opleidingscorridor

Maandag is de vaste opleidingsdag voor HR-studenten leerjaar 1.

Woensdagmiddag is de vaste opleidingsmiddag voor HU-studenten leerjaar 1, hbo-studenten leerjaar 2, 3, 4 en wo-studenten.

### Start- en afsluitende bijeenkomsten

Op twee momenten per schooljaar (augustus, februari) vindt een startbijeenkomst plaats voor alle NOD-studenten die beginnen met hun praktijkperiode (hbo en wo), de werkplekbegeleiders, de schoolopleiders en de instituutopleiders. De studenten maken tijdens de startbijeenkomst uitgebreid kennis met de veelzijdigheid van de NOD-scholen en hun leerlingen en met de andere studenten. Ook krijgt de student (praktische) informatie over het NOD-opleidingsprogramma. Voor werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders worden specifieke sessies verzorgd, waaronder voorlichting over de lerarenopleidingen en professionaliseringssessies (interview, pressure cooker theorie instituten, etc.).

Aan het einde van het schooljaar wordt het jaar gezamenlijk afgesloten tijdens een afsluitende bijeenkomst. Tijdens de afsluitende bijeenkomst is er (vanaf 2020-2021) een sessie voor de studenten die klaar zijn met hun opleiding, waarin de overgang van student naar starter en het [NOD-paspoort](#) centraal staan. Hoe presenteer je jezelf bij je nieuwe school? Hoe ga je nu verder als startende docent? De student is zelf verantwoordelijk voor het paspoort en vult het zelf in.

## 5. Beoordeling

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

Bij de beoordeling binnen NOD Haaglanden worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- **Bekwaamheidseisen:** de ontwikkeling van de student wordt beoordeeld op basis van de leerresultaten (HR) de leeruitkomsten (HU), de bekwaamheden (TU Delft) of de vertaling daarvan naar beroepsrollen (ICLON).
- **Rubrics:** de beoordelingen vinden plaats met behulp van rubrics, waarin de leerresultaten, leeruitkomsten, bekwaamheden of de beroepsrollen zijn uitgewerkt in concrete criteria. Deze criteria zijn opgenomen in de beoordelingsformulieren van de instituten. De verschillende instituten hanteren ieder hun eigen rubrics en beoordelingsinstrumenten, die binnen NOD Haaglanden worden toegepast. De uitwerking van de rubrics in concrete criteria is inzichtelijk voor de studenten, schoolopleiders, instituutsopleiders en de werkplekbegeleiders.
- **Assessments (hbo):** de beoordeling van hbo-studenten vindt plaats aan de hand van het portfolio/dossier tijdens de verschillende assessments. Deze assessments toetsen de gehele ontwikkeling van de student op de verschillende competenties. De opbrengsten van het NOD opleidingsprogramma worden hierbij als bewijs gebruikt. De assessments voor hbo-studenten in leerjaar 1 en 2 worden op gezamenlijke NOD-assessmentdagen afgenomen. Deze dagen zijn opgenomen in de planning van het opleidingsprogramma.
- **Intersubjectiviteit:** Om de intersubjectiviteit van de beoordeling te verhogen is het belangrijk dat meer beoordelaars bij de beoordeling van het praktijkdeel betrokken zijn. Voor de hbo lerarenopleidingen geldt dat de assessments dan ook door meerdere beoordelaars worden uitgevoerd. Voor de wo lerarenopleidingen geldt dat de beoordeling wordt uitgevoerd door de instituutsopleiders, uiteraard in nauwe afstemming met de schoolopleiders en werkplekbegeleiders op school.
- **Samen beoordelen:** Studenten worden in gezamenlijkheid beoordeeld door instituut en school; de uiteindelijke beoordeling van studenten is formeel de verantwoordelijkheid van de lerarenopleidingen. Vanuit de school is de schoolopleider verantwoordelijk voor de beoordeling en wint hiervoor informatie in bij de betrokken werkplekbegeleider; vanuit het instituut is de instituutsopleider/assessor verantwoordelijk voor de beoordeling van de student. De instituutsopleider/assessor ziet erop toe dat de vanuit het instituut geldende beoordelingseisen worden toegepast.

### Rollen en verantwoordelijkheden bij het beoordelen

Bij de beoordeling zijn de volgende personen betrokken:

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

Bij het beoordelingsgesprek zijn de student, de schoolopleider en de instituutsopleider aanwezig.

Er wordt gestreefd naar overeenstemming over de beoordeling van een student tussen de betrokkenen. Indien geen overeenstemming kan worden bereikt, is het oordeel van de instituutsbeoordelaar doorslaggevend.

## 6. Organisatie en personeel

Dit hoofdstuk beschrijft de opleidingsinfrastructuur (6.1) en de organisatiestructuur van NOD Haaglanden (6.2).

### 6.1 Opleidingsinfrastructuur NOD Haaglanden

Binnen NOD Haaglanden is er een stevige en uniforme opleidingsinfrastructuur voor het samen opleiden, begeleiden en beoordelen in een diverse, kleurrijke leeromgeving. Iedere NOD school beschikt over:

- Eén schoolcoördinator;
- Minimaal één opgeleide schoolopleider, waarvan (op termijn) minimaal één is opgenomen in het beroepsregister voor lerarenopleiders (BRLO);
- Een team van werkplekbegeleiders bij verschillende vakgroepen. Op termijn is er bij minimaal 75% van de vaksecties minimaal één opleidingsplaats (zie onderstaande definitie). Studenten worden begeleid door een werkplekbegeleider uit hun eigen vak; voor eerstejaars hbo-studenten kan het voorkomen dat zij bij een werkplekbegeleider van een ander vak worden geplaatst. Voor tweedejaars hbo-studenten mag het eventueel een werkplekbegeleider van een verwant vak zijn.

De NOD-instituten beschikken ieder over:

- Eén instituutcoördinator;
- Een poule van instituutopleiders;
- Een poule van assessoren/examinatoren.

Onze opleiders en werkplekbegeleiders zijn voor hun rol opgeleid en gecertificeerd. Zij worden volgens de [NOD-afspraken](#) gefaciliteerd voor hun rol.

Studenten krijgen op alle scholen toegang tot de beschikbare faciliteiten, zoals ict-faciliteiten (inlog, e-mail, toegang tot beschikbare computers of laptops), videoapparatuur (Iris Connect) en toegang tot een werkplek. Per student wordt één werkplekbegeleider aangewezen. Op de dagen dat een werkplekbegeleider niet aanwezig is, wordt voor de studenten een duidelijk aanspreekpunt aangewezen. Ook kan de student dan bij andere docenten de lessen bijwonen.

#### *Richtlijn Magister*

Het is voor de opleiding van aankomend docenten van belang dat zij gedurende hun opleiding toegang krijgen tot Magister. Van de studenten wordt verwacht dat zij op een zorgvuldige, professionele manier omgaan met de gegevens van leerlingen en hun privacy te allen tijde bewaken. Richtlijn voor het verstrekken van toegang tot Magister aan studenten:

- Studenten hbo niveau 1 en 2: geen toegang tot Magister
- Studenten hbo niveau 3 en 4: wel toegang tot Magister
- Studenten wo (minor en master): wel toegang tot Magister

Dit is een richtlijn binnen NOD Haaglanden. De rector beslist over het al dan niet toegang geven van studenten tot Magister en kan afwijken van deze richtlijn.

#### **Definitie 'Op termijn is er bij minimaal 75% van de vaksecties minimaal één opleidingsplaats':**

> 500 leerlingen: voor minimaal 9 NOD-opleidingen (vakken) biedt de school een opleidingsplaats met een gecertificeerde werkplekbegeleider

< 500 leerlingen: voor minimaal 7 NOD-opleidingen (vakken) biedt de school een opleidingsplaats met een gecertificeerde werkplekbegeleider

#### *Rolbeschrijvingen en taakprofielen*

Binnen NOD Haaglanden wordt een eenduidige invulling gegeven van de taken en verantwoordelijkheden van de werkplekbegeleider, schoolopleider, schoolcoördinator en directie. Hieronder worden de rolbeschrijvingen en taakprofielen weergegeven. In competentieprofielen (zie links in onderstaand kader) zijn de competenties beschreven die nodig zijn om deze taken en rollen te vervullen. Deze profielen zijn ontwikkeld op basis van het ADEF rollenportfolio en de bekwaamheidsgebieden van de Velon-beroepsstandaard. Voor de instituutopleider is eveneens een NOD-profiel ontwikkeld. De leden van de stuurgroep (directieniveau) borgen de rolbeschrijvingen binnen hun school of instituut.

### *Koppeling met HRM*

Binnen NOD Haaglanden is afgesproken dat het management van de scholen en instituten in de gesprekscyclus expliciet aandacht wordt besteed aan de rollen binnen NOD Haaglanden. De scholen maken hierin gebruik van de NOD-competentieprofielen. De instituten hanteren hun eigen profielen, die – evenals de NOD-profielen – zijn gebaseerd op de Velon-beroepsstandaard.

Om de rollen binnen de opleidingsschool te verbinden aan de gesprekscyclus, is het van belang de teamleiders bij NOD Haaglanden te verbinden. Binnen NOD Haaglanden is afgesproken dat schoolcoördinatoren regelmatig aanwezig zijn bij MT-overleggen zodat het MT aangesloten is bij de opleidingsschool. Ook is [NOD-voorlichtingsmateriaal](#) ontwikkeld om teamleiders te informeren en mee te nemen in NOD Haaglanden.

**Rol- en taakbeschrijvingen: [werkplekbegeleider](#), [schoolopleider](#), [schoolcoördinator](#), [instituuopleider](#) en directie**

#### **[Werkplekbegeleider](#)**

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

Taken van de werkplekbegeleider:

1. De student wegwijs maken in de school ('gastheerschap').
2. Zorgen voor voldoende overlegmomenten met de student, in overleg met de student en in gedeelde verantwoordelijkheid en passend bij de fase van de opleiding.
3. Het voeren van begeleidingsgesprekken met de student met aandacht voor:
  - o vakdidactiek (bijv. samen lessen voorbereiden);
  - o de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de leerwerkactiviteiten;
  - o coaching op het 'leren leren' van de student (regie student op eigen leerproces) en werken vanuit succes voor de student;
  - o de verbinding tussen theorie en praktijk en het geleerde op het instituut en de school;
  - o beschermen van de student / nee durven zeggen;
  - o beroepsbeeld en -ontwikkeling (wat voor docent wil de student worden, past het docentschap bij de student?).
4. Inzetten van verschillende begeleidingsstijlen (meer of minder coachend of directief) in overleg met de student, passend bij de eigenschappen en opleidingsfase van de student.
5. Zich via de student verdiepen in de stageleerlijn, opdrachten/leerwerk taken, leerdoelen en de stage-eisen van de student; de student is hiervoor verantwoordelijk.
6. Fungeren als vraagbaak voor de student, bijvoorbeeld op gebied van (vak)didactiek, vakinhoud, pedagogiek, klassenmanagement en organisatie van de les, zowel praktisch als theoretisch.
7. Fungeren als klankbord, ruimte geven en interesse tonen in het onderzoek van student.
8. Observeren van lessen van de student en het invullen van lesobservaties.
9. Constructief feedback geven aan de student, gevraagd en ongevraagd, onder andere op het persoonlijk ontwikkelplan / leerwerkplan van de student.
10. Voortgang in het leerproces van de student volgen, passend bij de ontwikkelfase van de student (mate van zelfstandigheid, verwachtingen t.a.v. kenniscomponent), signaleren van eventuele stagnatie of andere belemmeringen in het leerproces.
11. Informeren van de schoolopleider/schoolcoördinator en, waar nodig en in overleg, de instituutopleider over de voortgang van de student, bijvoorbeeld als input voor de beoordeling van de student, zowel gevraagd (op verzoek schoolopleider/schoolcoördinator, bijv. invullen voortgangsformulier) als ongevraagd (bijv. bij eventuele stagnatie of andere belemmeringen in het leerproces van de student).
12. Organiseren van geschikte leerervaringen / ontwikkelmogelijkheden voor de student in de klas en organiseren van feedback van collega's.
13. Het eventueel deelnemen aan beoordelingsgesprekken met de student op de leerwerkplek.
14. Samenwerken met de schoolopleider(s) en andere werkplekbegeleiders.
15. Reflecteren en professionaliseren in de rol van werkplekbegeleider.

### Schoolopleider

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

Taken van de schoolopleider:

1. Begeleiden en opleiden van een groep studenten in de school:
  - Voeren van begeleidings- en evaluatiegesprekken met (groepen) studenten;
  - Zorgen voor voldoende overlegmomenten met studenten (2 per jaar);
  - Gebruik maken van methodieken als reflectieve coaching en supervisie;
  - Voortgang in het leerproces van studenten bewaken;
  - Gepaste actie ondernemen bij eventuele stagnatie of ander belemmeringen in het leerproces, in overleg met de werkplekbegeleider;
  - Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk;
  - Observeren, evalueren en nabespreken van de lessen van studenten (1 keer in het midden van de stageperiode);
  - Organiseren van collegiale consultatie en intervisie in samenwerking met de schoolcoördinator;
  - Zich verdiepen in de stageleerlijn, opdrachten/leerwerktaken en leerdoelen van de studenten.
  - Organiseren van geschikte leerervaringen / ontwikkelmogelijkheden voor de student in de school en organiseren van feedback van collega's.
  - Het unieke van de school overbrengen naar studenten en werkplekbegeleiders.
2. Opleiden van studenten binnen NOD Haaglanden:
  - Ontwikkelen van het werkplekcurriculum voor NOD Haaglanden;
  - Organiseren en verzorgen van leeractiviteiten (bijv. cursussen of workshops) voor studenten binnen het werkplekcurriculum van NOD Haaglanden.
3. Beoordelen van het praktijkgedeelte van de opleiding van de studenten in samenwerking met de instituutsopleider.
  - Verzamelen van informatie over het functioneren van studenten, bijvoorbeeld bij de betrokken werkplekbegeleider.
  - Vormen van een objectief en onafhankelijk oordeel over het functioneren van studenten aan de hand van de gestelde beoordelingscriteria en geldende procedures van de betreffende lerarenopleiding.
  - Voeren van beoordelingsgesprekken / assessments met studenten.
4. Bewaken van de kwaliteit van de werkplek, begeleiding en beoordeling in de school.
  - Monitoren of de werkplekbegeleider de wisselwerking tussen theorie en praktijk bevordert;
  - Aansturen, ondersteunen en begeleiden van werkplekbegeleiders;
  - Leiding geven aan gesprekken, overleg en vergaderingen met werkplekbegeleiders;
  - Organiseren van intervisie en professionalisering voor werkplekbegeleiders;
  - Volgen van relevante ontwikkelingen op het gebied van samen opleiden.
5. Samenwerken met de instituutsopleiders binnen NOD Haaglanden op het niveau van individuele studenten.
6. Samenwerken met de andere schoolopleiders binnen NOD Haaglanden.
7. Reflecteren en professionaliseren.

### Schoolcoördinator

De schoolcoördinator is een schoolopleider met extra taken. De schoolcoördinator stuurt het opleidingsteam bestaande uit werkplekbegeleiders en schoolopleiders op de school inhoudelijk en organisatorisch aan, organiseert overleg met schoolopleiders en werkplekbegeleiders, stuurt professionaliseringsactiviteiten aan, draagt zorg voor de administratie van begeleidingsgegevens en stemt af met de directie van de school.

Extra taken van de schoolcoördinator:

8. Regelen van praktische zaken voor studenten (bijv. inloggegevens, sleutels, VOG, stagecontract)
9. Inhoudelijk en organisatorisch aansturen van het opleidingsteam op school.
10. Organiseren van overleg met schoolopleiders en werkplekbegeleiders op school.
11. Organiseren van (intervisie)bijeenkomsten en opleidingsactiviteiten in samenwerking met de schoolopleiders (op het niveau van de school) en schoolcoördinatoren van andere NOD-scholen (op het niveau van de opleidingsschool)
12. Signaleren van professionaliseringsbehoeften van het opleidingsteam op school.
13. Afstemmen van professionaliseringsbehoeften op NOD-niveau
14. Aansturen van professionaliseringsactiviteiten voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders.
15. Draagvlak creëren bij collega's, ouders en leerlingen voor de opleiding van studenten.
16. Zorgdragen voor de administratie van studenten en begeleidingsgegevens.
17. Afstemmen met de directie van de school over het samen opleiden, adviseren in alle zaken die de opleidingsschool betreffen.
18. Samenwerken met de scholen en lerarenopleidingen binnen NOD Haaglanden bij de ontwikkeling van het samen opleiden.
19. Zorgdragen voor de evaluatie en kwaliteitszorg van de begeleiding en opleiding binnen de school.
20. Deelnemen aan de werkgroep samen opleiden van NOD Haaglanden.

#### Instituutsopleider<sup>10</sup>

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

#### **Directie**

1. Committeren aan de afspraken die zijn gemaakt t.b.v. NOD Haaglanden (zie reglement):
  - Zorgen voor een opleidingsstructuur en organisatorische randvoorwaarden.
  - Zorgen voor voldoende personele bezetting volgens de geldende afspraken binnen NOD Haaglanden.
2. Creëren en garanderen van een veilige leeromgeving voor studenten.

<sup>10</sup> Opmerking: Dit profiel beschrijft de taken van de instituten in hoofdlijnen. Er bestaan echter enige verschillen tussen de instituten met betrekking tot de invulling en/of verdeling van de taken tussen verschillende functionarissen die een rol vervullen in het samen opleiden (bijvoorbeeld: de instituutcoördinator kan verantwoordelijk zijn voor het signaleren van curriculum- of onderwijsontwikkelingen op het instituut).



3. Verbinden van rollen van de opleidingsschool aan het HRM-beleid.
4. Deelnemen aan de stuurgroep van NOD Haaglanden met één directielid.

#### *Eisen aan personeel van de opleidingsschool*

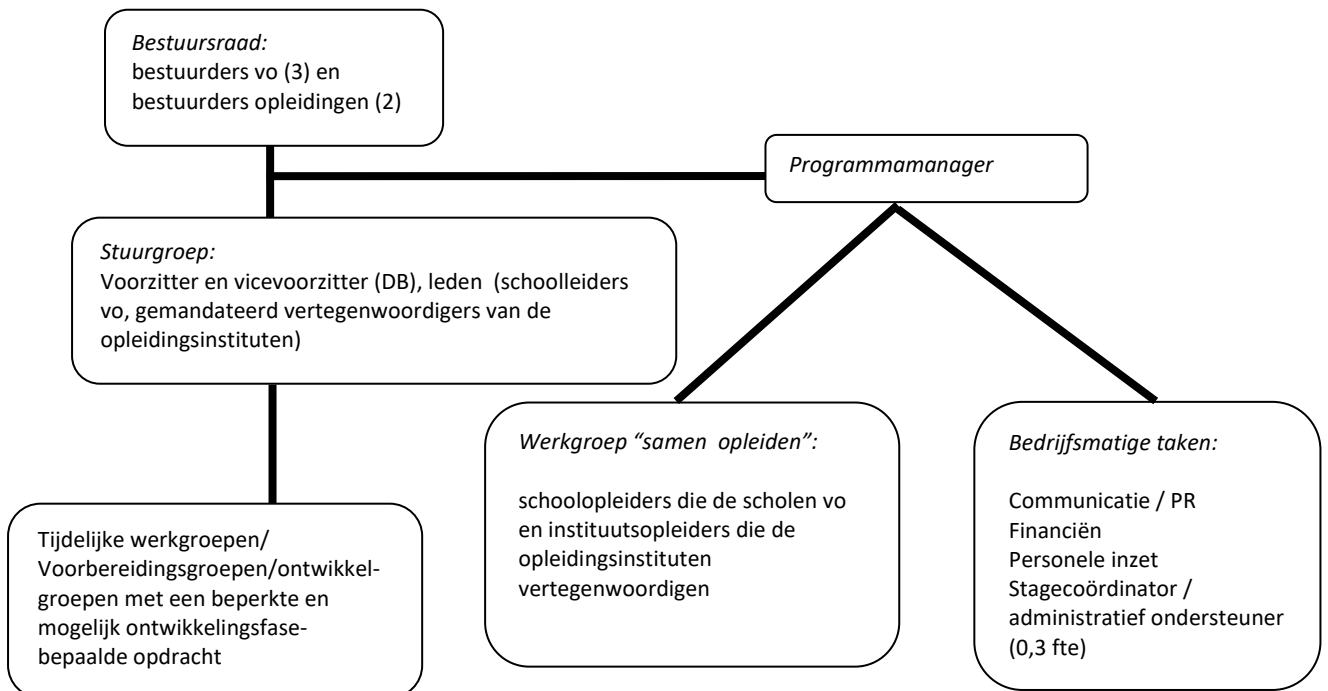
De volgende eisen worden gesteld aan de werkplekbegeleiders en schoolopleiders:

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

## 6.2 Organisatiestructuur van NOD Haaglanden

In NOD Haaglanden werken de vo-scholen samen met de lerarenopleidingen aan de opleiding van nieuwe docenten en aan de professionalisering van (startende) docenten. Om deze samenwerking vorm te geven, zijn in de verschillende bestuursorganen de scholen en instituten beiden vertegenwoordigd. De organisatiestructuur is in onderstaand organogram en onderstaande tabel weergegeven. De taken en verantwoordelijkheden van de verschillende bestuursorganen binnen NOD Haaglanden zijn beschreven in het reglement van NOD Haaglanden.

Voor de stuurgroep, werkgroep en de drie voorbereidingsgroepen (opleidingsplan, professionalisering, kwaliteit) worden jaarlijks opdrachten opgesteld die richting geven aan de activiteiten volgens het ontwikkelplan van NOD Haaglanden.



<b>Bestuursraad</b>	
Leden:	Vijf leden: drie bestuurders namens schoolbesturen, twee directeuren namens lerarenopleidingen Het dagelijks bestuur en de programmamanager (ambtelijk secretaris) zijn aanwezig bij vergaderingen van de bestuursraad.
Vergaderfrequentie:	Twee keer per schooljaar.
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor het toezicht op de realisatie van de doelen, ambities, organisatie en financiën van NOD Haaglanden.
Taken:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adviseren stuurgroep;</li> <li>• Toezicht houden op realisatie doelen en ambities;</li> <li>• Toezicht houden op organisatie en uitvoering;</li> <li>• Toezicht houden op financieel beleid;</li> <li>• Nemen van bestuurlijke besluiten.</li> </ul>
<b>Stuurgroep</b>	
Leden:	Elf leden: zeven schoolleiders namens deelnemende scholen, vier directeuren (of gemachtigden) namens lerarenopleidingen. Uit de stuurgroep zijn een voorzitter en vicevoorzitter gekozen, die samen het Dagelijks Bestuur (DB) vormen. De programmamanager is bij stuurgroepvergaderingen aanwezig als technisch voorzitter en ambtelijk secretaris.
Vergaderfrequentie:	Tenminste zes keer per jaar. <i>De stuurgroep en de werkgroep samen opleiden komen in de ontwikkelperiode daarnaast minimaal twee keer per jaar gezamenlijk bijeen om de afstemming te borgen.</i>
Verantwoordelijkheden:	Eindverantwoordelijk voor de inrichting en uitvoering van het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren binnen NOD Haaglanden.
Taken:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Richting geven aan NOD Haaglanden door het opstellen en uitvoeren van beleid voor de vier onderdelen van het ontwikkelplan (visie, samenwerking en organisatie, professionalisering en HRM, kwaliteit);</li> <li>• Monitoren van de voortgang en kwaliteit van de uitvoering van het ontwikkelplan en activiteitenoverzicht;</li> <li>• Organiseren en monitoren van de (im)materiële voorwaarden, zoals de facilitering van werkplekbegeleiders;</li> <li>• Aansturen van de uitvoering van het kwaliteitszorgsysteem, bespreken van uitkomsten en formuleren van streefdoelen;</li> <li>• Aansturen of doen aansturen van de dagelijkse gang van zaken in NOD Haaglanden;</li> <li>• Verdelen van de opleidingsplaatsen en de financiële middelen;</li> <li>• Aansturen van de programmamanager (DB als aanspreekpunt);</li> <li>• Aansturen of doen aansturen van overige medewerkers van NOD Haaglanden;</li> <li>• (Laten) aanvragen van beschikbare subsidies.</li> </ul>
<b>Werkgroep samen opleiden</b>	
Leden:	Twaalf leden: zeven schoolleiders namens deelnemende scholen, vier vertegenwoordigers namens lerarenopleidingen, programmamanager (voorzitter werkgroep).
Vergaderfrequentie:	Tenminste zes keer per jaar. <i>De stuurgroep en de werkgroep samen opleiden komen in de ontwikkelperiode daarnaast minimaal twee keer per jaar gezamenlijk bijeen om de afstemming te borgen.</i>
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de stuurgroep vastgesteld beleid ten aanzien van het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren.

Taken:	<p>Onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concretiseren en uitwerken didactisch concept (onder andere uitwerking concept combinatiestages);</li> <li>• Ontwikkelen gezamenlijk opleidingsprogramma, incl. praktijkmodules, begeleidingsmodel, trainingen etc.;</li> <li>• Ontwikkelen procedures en instrumenten voor het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren (bijvoorbeeld procedure verdeling opleidingsplaatsen, overdrachtsprocedure, introductietraject);</li> <li>• Uitvoeren van kwaliteitsmetingen.</li> </ul>
<b>Drie (tijdelijke) voorbereidingsgroepen: opleidingsplan, professionalisering en kwaliteitszorg</b>	
Leden:	Vertegenwoordigers van de scholen en de lerarenopleidingen (per groep 5 tot 10 leden, waarvan 1 directeur als voorzitter), programmamanager.
Vergaderfrequentie:	Afhankelijk van ontwikkelfase.
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor het ontwikkelen van de onderdelen van het overkoepelend beleidsdocument.
Taken:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen opleidingsplan (groep opleidingsplan);</li> <li>• Ontwikkelen professionaliseringsplan (groep professionalisering);</li> <li>• Ontwikkelen kwaliteitszorgplan (groep kwaliteitszorg);</li> <li>• Afstemmen met en verwerken van input stuurgroep en werkgroep samen opleiden.</li> </ul>
<b>Ontwikkelgroepen praktijkmodules</b>	
Leden:	<p>Per ontwikkelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 schoolopleiders / experts vanuit de scholen met expertise op het gebied van het thema</li> <li>• 2 vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen</li> <li>• 1 vertegenwoordiger van de voorbereidingsgroep opleidingsplan (vooral monitorende en rapporterende rol, bewaken kaders)</li> </ul> <p><i>Iedere school levert minimaal 1 schoolopleider / expert aan voor een ontwikkelgroep</i></p>
Vergaderfrequentie:	Afhankelijk van ontwikkelfase.
Verantwoordelijkheden:	Verantwoordelijk voor het ontwikkelen van een NOD-praktijkmodule o.b.v. de inhoudelijke kaders en het programma van eisen, incl. bijbehorende materialen en productopdrachten.
Taken:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het ontwikkelen en uitvoeren van een praktijkmodule van het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden volgens de inhoudelijke kaders (zie hieronder) en het programma van eisen (aangeleverd door voorbereidingsgroep opleidingsplan).</li> </ul>

## 7. Professionalisering

Binnen NOD Haaglanden staat ontwikkeling op alle niveaus centraal. Het betekent dat de scholen en instituten zelf voortdurend blijven leren van en met elkaar. Het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren wordt gedaan door opgeleide professionals die zijn toegerust om studenten op te leiden in de diverse Haagse context. Hieronder wordt beschreven op welke wijze de professionalisering van de betrokkenen vorm krijgt binnen NOD Haaglanden. De professionaliseringsactiviteiten zijn gebaseerd op de taak- en competentieprofielen die zijn ontwikkeld voor de verschillende rollen binnen NOD Haaglanden.

### Werkplekbegeleiders

Voor de professionalisering van werkplekbegeleiders hebben de instituten gezamenlijk een training ontwikkeld, gebaseerd op het [competentieprofiel](#) van NOD Haaglanden. Trainingen worden zoveel mogelijk gegeven door koppels van instituuts- en schoolopleiders. Passend bij de visie van NOD Haaglanden, trainen we de werkplekbegeleiders in gemengde groepen op verschillende NOD-locaties, zodat ook zij de diversiteit van NOD leren kennen. Deze training wordt in afzonderlijke groepen aangeboden aan eerstegraads en tweedegraads werkplekbegeleiders. De inhoud van de training voor deze groepen is nagenoeg identiek, maar de uitwerking en voorbeelden verschillen omdat het opleidingstraject van de eerstegraads en tweedegraads studenten verschilt (eenjarige of vierjarige opleiding). Voor de werkplekbegeleiders is een [voorlichtingsdocument](#) ontwikkeld, beschikbaar via de opleiderspagina op de NOD-website. Ook zijn via de [opleiderspagina](#) de tijdelijnen van de curricula van de vier NOD-instituten beschikbaar. Om schoolopleiders en werkplekbegeleiders nog beter te ondersteunen bij het verbinden van theorie en praktijk in de praktijkmodules, worden vanaf 2020-2021 alle werkplekbegeleiders meegenomen in de praktijkmodules middels een *pressure cooker* en kennisclips. [Klik hier](#) voor een voorbeeld van een kennisclip.

### Schoolopleiders, schoolcoördinatoren en assessoren

Voor de schoolopleiders- en assessorenopleiding wordt gebruik gemaakt van de bestaande, erkende opleidingen van de vier instituten. De instituten erkennen elkaars schoolopleiders- en assessorenopleiding. In 2020-2021 is een groep schoolopleiders begeleid bij het registratietraject BRLO (Velon) door het ICLON. Voor de opvolging van schoolcoördinatoren zorgen we voor intensieve inwerktrajecten (een jaar lang intensief samenwerken tussen de vertrekkende schoolcoördinator en de opvolger).

### Professionalisering NOD-inalshoek: leren van en met elkaar

Tijdens de jaarlijkse startbijeenkomsten in oktober voor opleiders en begeleiders van NOD Haaglanden maken de schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutsopleiders kennis met de visie en eigenheid van NOD Haaglanden. Doel is bewustwording van de NOD-inalshoek en uitwisseling tussen de scholen en lerarenopleidingen. Ze bestaan uit twee onderdelen:

- Informatie vanuit de instituten over het curriculum;
- De NOD-inalshoek en uitwisseling tussen de scholen en instituten.

Ook worden schoolinterne bijeenkomsten ontwikkeld om collega's mee te nemen in NOD Haaglanden. Hiervoor is een [powerpoint](#) ontwikkeld waarvan scholen gebruik kunnen maken. Op Teams is een map aangemaakt waarin scholen hun schoolinterne materialen kunnen uitwisselen met andere scholen.

### Directeuren en teamleiders

Binnen NOD Haaglanden wordt minimaal één keer per jaar een professionaliseringsbijeenkomst georganiseerd voor de directeuren van de scholen en instituten. Hiervoor wordt een relevant, actueel thema op het gebied van samen opleiden gekozen (bijvoorbeeld de bijeenkomst '[Kwaliteit maak je samen](#)' onder leiding van Miranda Timmermans, maart 2019). Voor de bijeenkomsten worden indien gewenst experts gevraagd. Afhankelijk van het thema sluiten ook andere betrokkenen aan, zoals studenten, werkplekbegeleiders, opleiders en teamleiders (zoals bij de sessie 'Kwaliteit maak je samen'). Teamleiders worden betrokken bij NOD via de directeuren en schoolcoördinatoren. De schoolcoördinatoren sluiten regelmatig aan bij het MT-overleg. Ook is voor teamleiders [voorlichtingsmateriaal](#) ontwikkeld (bijvoorbeeld te bespreken tijdens een MT-overleg).

## 8. Kwaliteit

De scholen en instituten van NOD Haaglanden staan voor kwaliteit van hun onderwijs en de opleiding en professionalisering van docenten. NOD Haaglanden kenmerkt zich door een kwaliteitscultuur. Alle betrokkenen durven te ontwikkelen ('ontwikkeldrang'), er is kritische zelfreflectie en we werken gezamenlijk en in brede kring (dus niet alleen in de voorbereidingsgroep kwaliteit) aan verbetering. Er is sprake van een open cultuur en eigenaarschap. Een voorbeeld hiervan is de tweejaarlijkse peer review (collegiale visitatie): alle NOD-scholen worden bezocht door vertegenwoordigers van een andere school en een instituut om te bespreken in hoeverre het samen opleiden voldoet aan de kwaliteitseisen. De bezoekers fungeren als critical friends en helpen de ontvangende school bij de verdere ontwikkeling van samen opleiden. Met het oog op continuïteit en borging worden relevante documenten binnen NOD Haaglanden gedeeld via een gezamenlijke Teams omgeving.

Het gezamenlijk kwaliteitssysteem (PDCA-cyclus) van NOD Haaglanden is gebaseerd op het toetsingskader voor opleidingsscholen van de NVAO. Per NVAO-standaard zijn [streefdoelen en indicatoren](#) geformuleerd, passend bij de visie van NOD Haaglanden. Op basis van de resultaten van kwaliteitsmetingen onder de verschillende betrokkenen worden verbeteracties geformuleerd en uitgevoerd op het niveau van de partners en het partnerschap. De streefdoelen en de uitwerking daarvan zijn opgenomen in [dit document](#).

### Hoe meten en borgen we de kwaliteit?

Om de kwaliteit van de opleidingsschool te waarborgen werken we volgens de PDCA-cyclus als kwaliteitssystematiek. Het kwaliteitssysteem is gekoppeld aan de reguliere kwaliteitscycli van de scholen en instituten en daardoor geborgd. Instrumenten van het kwaliteitssysteem zijn:

Groep	Kwaliteitsinstrumenten
Partnerschap NOD Haaglanden	A. Studentenadministratie (incl. stagecontracten) B. <a href="#">Website NOD Haaglanden</a> C. <a href="#">Verdeelsleutel</a> D. <a href="#">Haagse plaatsingstafel tekortvakken</a> E. Overzicht beschikbare opleidingsplaatsen F. Opleidingsplan en <a href="#">programmaboekje</a> G. <a href="#">Inhoudelijke jaarkalender</a> H. <a href="#">Jaarplanning overlegorganen</a> I. Jaarlijkse opdrachten stuurgroep, werkgroep, voorbereidingsgroepen J. Verslaglegging overlegorganen (Teams)
Studenten	K. <a href="#">Studentenenquête</a> L. <a href="#">Evaluaties praktijkmodules</a> M. Opleidingscommissie
Scholen	N. Tweejaarlijkse peer review, alle scholen worden bezocht door vertegenwoordigers van een andere school en een instituut. De peer review duurt twee jaar en bestaat uit de volgende onderdelen: Jaar 1: peer review gesprek ( <a href="#">werkwijze</a> en <a href="#">vragenlijst</a> ) Jaar 2: follow-up gesprek o.b.v. ontwikkelpunten ( <a href="#">werkwijze</a> en <a href="#">format verslaglegging</a> ) Jaar 3: peer review gesprek (nieuwe ronde) Etc.
Schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders	O. <a href="#">Enquête werkplekbegeleiders</a> P. Korte vragenlijst en evaluatiebijeenkomst schoolopleiders en schoolcoördinatoren (in ontwikkeling) Q. Korte vragenlijst en evaluatiebijeenkomst instituutopleiders (in ontwikkeling) R. <a href="#">Enquête evaluatie wpb-trainingen</a>
Coördinatoren scholen en instituten	S. Evaluaties in werkgroep samen opleiden

Schoolleiders / directeuren	T. Evaluaties in stuurgroep U. <a href="#">Jaarverslaglegging op schoolniveau</a> V. Jaarverslaglegging op instituutsniveau (nog te ontwikkelen)
Bestuurders	W. Evaluaties in bestuursraad

#### Hoe verbeteren we de kwaliteit?

Op basis van de resultaten van de kwaliteitsmetingen worden verbeteracties geformuleerd en uitgevoerd. Er wordt jaarlijks [verbeteracties](#) opgesteld volgens de PDCA-cyclus waarin de verbeteracties voor de komende periode (en de opvolging hiervan) worden beschreven. Ook wordt het kwaliteitssysteem zelf geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.