



Opleidingsplan

Versie mei 2025, vastgesteld door stuurgroep op 20 mei 2025

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Beroepsbeeld, visie en didactisch concept NOD Haaglanden	5
3.	Werving, instroom en doorstroom	10
4.	Opleidingsprogramma NOD Haaglanden	15
5.	Beoordeling	20
6.	Organisatie en personeel	21
7.	Professionalisering	31
8.	Kwaliteit	32

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
6 juni 2023	6 juni 2023

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.
- [Onderzoekcoördinator](#) (school): Deze onderzoekcoördinator helpt studenten gedurende het onderzoeksproces bij het verbinden van hun onderzoek met de praktijk op school en de NOD-visie (van het formuleren van de onderzoeksvraag, het verzamelen van de gegevens op school tot het presenteren van de resultaten op school). De instituten blijven verantwoordelijk voor de onderzoeksbegeleiding van de studenten.
- [Praktijkdocent](#) (school): Een praktijkdocent verzorgt samen met een andere praktijkdocent en/of Instituutopleider een gedeelte van het opleidingsprogramma in de praktijk (praktijkmodules, intervisie). Deze activiteiten worden doorgaans door meerdere praktijkdocenten van de partnerscholen én van de instituten uitgevoerd
- [Instituutopleider](#) (instituut): medewerker van het opleidingsinstituut die de student begeleidt bij de competentieontwikkeling en eindverantwoordelijk is voor de beoordeling. 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 acht scholen van drie besturen en vijf lerarenopleidingen (Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Utrecht, Universiteit Leiden, TU Delft en HALO) samen om aan de toenemende vraag naar goede docenten te kunnen voldoen. Medio 2021 is NOD Haaglanden door OCW erkend als opleidingsschool en definitief toegetreden tot de Regeling Tegemoetkoming Opleidingsscholen.

De Haagse grootstedelijke context kent een grote diversiteit aan leerlingen, ieder met hun eigen talenten. Alle jonge mensen in de regio Haaglanden verdienen een gelijke kans om hun talenten ten volle te ontwikkelen en ontplooiën. 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 Haaglanden zijn veel docenten nodig die goed onderwijs kunnen geven aan de diverse groep jonge Hagenaars. De regio Haaglanden 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 2025¹. In Den Haag is sprake van 14,4% niet bevoegd gegeven lessen (8,6% onbevoegd en 5,8% benoembaar²). Tegelijkertijd heeft Den Haag geen 'eigen' lerarenopleiding, waardoor er relatief weinig jongeren uit de regio Haaglanden 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.

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

² 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.
- Grotius College: een openbare school waar we leerlingen écht zien en hun eigen keuzes leren maken. De school is kleinschalig en gezellig en biedt mavo, havo, atheneum en gymnasium aan. Met het flexrooster heb je 3 blokken van 80 minuten vakles, waaromheen je zelf extra begeleiding of uitdaging kiest. De school werkt nauw samen met ISK Delft en PRO Grotius (praktijkonderwijs), waar je ook stage kunt lopen.

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.
- Haagse Hogeschool, HALO: een lerarenopleiding met de focus op sport – krijg je alles wat je nodig hebt om een goede docent lichamelijke opvoeding te worden. De theorie leer je in de collegezalen en breng je daarna gelijk in de praktijk in een van de praktijkruimtes. Ook pas je de theorie toe in een van je vele stages.

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. Beroepsbeeld, visie en didactisch concept NOD Haaglanden

Dit hoofdstuk beschrijft het beroepsbeeld van NOD Haaglanden (2.1), de gedeelde visie op samen opleiden van NOD Haaglanden (2.2) en de uitwerking hiervan in het didactisch concept (2.3). Het didactisch concept vormt de basis voor het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden (hoofdstuk 4).

2.1 Beroepsbeeld

Leeswijzer: Het NOD-beroepsbeeld geeft de visie van NOD Haaglanden weer op het docentschap en docentontwikkeling in de Haagse grootstedelijke context. In dit beroepsbeeld wordt beschreven wat volgens de partners nodig is om docent te zijn in de grootstedelijke Haagse context als verdere inkleuring van en aanvulling op de [landelijke bekwaamheidseisen](#). Wat dit beroepsbeeld betekent voor het samen opleiden van studenten wordt beschreven in de NOD-visie op opleiden en het didactisch concept.

De NOD-docent:

- is vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch bekwaam en voldoet aan de [landelijke bekwaamheidseisen](#).
- Is handelingsbekwaam in het omgaan met diversiteit in de grootstedelijke context in de brede zin van het woord ('sensitiviteit voor diversiteit'): diversiteit in leerlingenpopulatie, onderwijsconcepten en onderwijsniveaus. De docent past het handelen aan op basis van de context en kan op een ontspannen manier omgaan met onverwachte situaties.
- Beschikt over een breed handelingsrepertoire, opgebouwd door een rijkheid aan ervaringen in verschillende contexten. De docent blijft het handelingsrepertoire doorontwikkelen gedurende de loopbaan.
- Is oprecht geïnteresseerd in de leerlingen, staat open voor verschillende culturen, meningen en waarden en kan goed inspelen op de leefwereld van de verschillende leerlingen.
- Is zich bewust van zijn of haar positie en voorbeeldfunctie als docent in de school en in de klas en laat dat ook zien.
- Is zich bewust van de (omvang van de) taken die bij het docentschap horen, ook de niet-lesgevende taken (o.a. mentoraat, oudergesprekken).
- Communiceert goed met ouders en derden en legt verbinding met de wereld buiten de school in de grootstedelijke context.
- Heeft een onderzoekende houding, staat ervoor open om verschillende contexten te ervaren en kijkt achter de cijfers (o.a. legt de focus op het leerproces en niet alleen op het doel). De docent is nieuwsgierig om nieuwe dingen te leren en ontdekken, stelt (kritische) vragen en beantwoordt deze met behulp van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens die systematisch en doelbewust zijn verzameld (zie bijv. [Van der Steen & Peters 2020](#)).
- Werkt samen binnen het team (leren van en met elkaar), kan collega's enthousiasmeren en meenemen in ontwikkelingen. De docent is zich bewust van de gezamenlijke verantwoordelijkheid en toont eigenaarschap in een team (eigen verantwoordelijkheid).
- Staat open voor feedback, durft open en eerlijk feedback te geven en ziet feedback als een middel om te ontwikkelen. De docent durft zelf een hulpvraag te stellen.
- Ontwikkelt zelfkennis, ontdekt welke vorm(en) van onderwijs goed bij zich passen en durft daarin over de grenzen van de eigen wereld te stappen.
- Staat ervoor open om collega's en aanstaande collega's te begeleiden in hun ontwikkeling, accepteert dat iedereen zich in een andere ontwikkelingsfase bevindt en is daarin helpend naar anderen.
- Blijft zelf voortdurend in ontwikkeling (op kleine en/of grote schaal) en heeft een breed perspectief op het docentschap en de ontwikkel- en specialisatiemogelijkheden binnen het beroep (bijv. specialiseren in de cultuur van de school).

2.2 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 situatie³. 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 leeromgeving⁴. 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 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,

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

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

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.

2.3 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): indien mogelijk twee stagescholen (roulatie per half jaar, vooraf gepland) of een werkbezoek bij een andere school (bijvoorbeeld gekoppeld aan een NOD-praktijkdag).
- **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.
- **Praktijkdagen:** Studenten ontmoeten elkaar tijdens de NOD-praktijkdagen (vier per jaar) op verschillende schoollocaties in de stad. Studenten maken een keuze uit het aanbod van praktijkmodules en intervisie op basis van hun leervragen en -doelen. De modules bestaan uit twee bijeenkomsten. Praktijkdag 1 en 2 zijn aan elkaar gekoppeld (opvolgende bijeenkomsten van de onderdelen) en praktijkdag 3 en 4 zijn aan elkaar gekoppeld (opvolgende bijeenkomsten van de onderdelen)

- **wisselende locaties:** de praktijkdagen vinden plaats op wisselende locaties. Tijdens deze bijeenkomsten maken studenten 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 kansengelijkheid. 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.
- **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.
- **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)⁵, het model van Korthagen of koppelkaarten, kan de student de verdieping maken en de praktijk 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. TRION⁶). 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

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

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

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).
- **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 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.
- **Regeling Beeld- en Geluidsopnames in de Klas:** De [Regeling Beeld- en Geluidsopnames in de Klas](#) regelt de verantwoordelijkheid en taakverdeling van de samenwerkingspartners bij het maken van beeld- en geluidsopnames 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 geluidsopnames 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 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).

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 aanmelden via 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 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 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^e 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 112 studenten, 2024-2025

	Leerlingen-aantal	In procenten	Verdeling studenten totaal	Hbo niveau 1 (7 HU, 17 HR)	Hbo niveau 2-3-4	Wo	HALO
Haags Montessori Lyceum	1668	19.42%	21	4	12	5	
Johan de Witt Scholengroep	2663	31.01%	33	6	20	7	
Wateringse Veld College	677	7.88%	8	2	3	3	
Veurs Voorburg	417	4.86%	5	1	4	0	
College St. Paul	284	3.03%	4	1	3	0	
Montaigne Lyceum	1170	13.62%	14	2	8	4	
Edith Stein College	1030	11.68%	13	3	8	2	
Grotius College	1207	13%	14	5	8	1	
Totaal	9116	100,00%	112	24	66	22	

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. Deze groep studenten kan middels werkbezoeken en praktijkdagen 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](#), bijv. 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 Stagevergoeding voor studenten

Binnen de Haagse Opleidingsscholen zijn afspraken gemaakt voor een stagevergoeding voor studenten. Het belang hiervan zal, met name in tijden van grote personeelstekorten, overduidelijk zijn. Het doel is dat we met een goede ondersteuning, begeleiding en facilitering van de (persoonlijke) ontwikkeling (toekomstige) docenten kunnen behouden voor de scholen in Den Haag e.o.. Het bieden van een eenduidige stagevergoeding kan hieraan een positieve bijdrage leveren. [De regeling stagevergoeding voor studenten](#).

3.5 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.

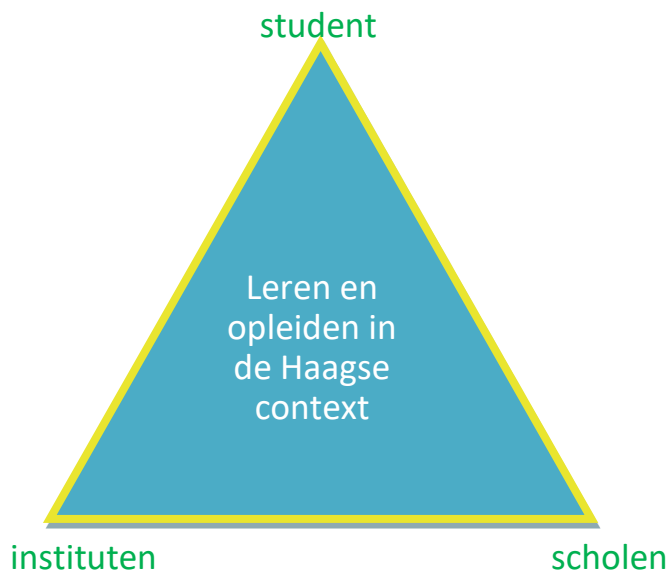
De gemaakte afspraken zijn in onderstaande tabel weergegeven.

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)
	Hbo-lerarenopleidingen	Wo-lerarenopleidingen	
Wanneer is een aanstelling mogelijk?	Vanaf hbo leerjaar/niveau 3	Gedurende de hele stageperiode	Gedurende de hele opleidingsperiode
Maximum omvang aanstelling	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.
	<i>Omvang aanstelling in overleg te bepalen met WB, IO, SO en teamleider met een maximum omvang zoals beschreven.</i> <i>Voor de HR gelden de volgende specifieke afspraken:</i> • <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> ○ <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> ○ <i>IvL stuurt een lijst met de studenten die het betreft naar de Opleidingsschool</i> ○ <i>Instituutopleider en Schoolopleider adviseren positief</i> • <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> ○ <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> ○ <i>IvL stuurt een lijst met de studenten die het betreft naar de Opleidingsschool</i> ○ <i>Instituutopleider en Schoolopleider adviseren positief</i>		
Maximum duur aanstelling	Voor de maximum duur van de stage op de betreffende school (max. 1 jaar i.v.m. rolatie per schooljaar) Een 3e jaars hbo-student met een aanstelling kan desgewenst in het 4e jaar op dezelfde school blijven	Voor de maximum duur van de stage op de betreffende school (max. half jaar i.v.m. combinatiestage)	n.v.t.

Inroosting	Studenten moeten op woensdagen beschikbaar zijn voor bijeenkomsten van het NOD opleidingsprogramma	n.v.t.
Beoordeling	Uitsluitend volgens de eisen van de stage (identiek aan de studenten zonder aanstelling)	Volgens het beoordelingsbeleid van de school
Begeleiding	Volgens de afspraken en kwaliteitseisen van NOD Haaglanden	N.t.b.
Kwaliteitsborging begeleiding	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: • Lesobservatie op afstand (video-opnamen) • Begeleiding door een werkplekbegeleider van een aanpalend vak • Begeleiding door een werkplekbegeleider van hetzelfde vak van een van de andere NOD-scholen 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.	

4. Opleidingsprogramma NOD Haaglanden

Samen opleiden is opleiden vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid, waarin studenten, instituten en scholen het eigenaarschap delen⁷. 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 4.2). Het opleidingsprogramma bestaat uit de volgende onderdelen, die in de volgende paragrafen worden toegelicht:

- Werkplekleren (4.1)
- Praktijkdagen (4.2)
- Onderzoek (4.3)

De planning van de bijeenkomsten van het NOD-opleidingsprogramma is te vinden op de NOD-website en in het [programmaboekje hbo 2-3-4 en wo](#).

Binnen NOD Haaglanden volgen de hbo niveau 1 studenten van de Hogeschool Rotterdam een apart programma (zie [programmaboekje HR-HALO niveau 1](#)). Paragraaf 4.5 beschrijft de opzet en werkwijze van dit programma.

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 (instituuopleiders). De werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders stimuleren studenten om hun handelen te baseren en onderbouwen op basis van theoretische inzichten, bijvoorbeeld door gericht vragen te stellen bij bepaalde situaties of dilemma's of hen te stimuleren om met bepaalde methoden te oefenen (zoals complete instructie of gespreksinterventies). Het opleidingsteam van de school speelt hierin de grootste rol; de instituutopleiders volgen het proces en stemmen regelmatig af met het opleidingsteam op school. De werkplekbegeleider is verantwoordelijk voor de begeleiding van een student bij het 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 instituutopleider treedt op als algemeen begeleider van de studenten en is het primaire aanspreekpunt voor de schoolopleider.

⁷ Timmermans, M. (2012). *Kwaliteit van de Opleidingsschool. Over affordance, agency en competentieontwikkeling*. Dissertatie. Tilburg: Universiteit Tilburg.

Het werkplekleren is gebaseerd op de volgende uitgangspunten⁸:

- 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](#).

Aanstelling van 0,3 of 0,4 fte

Binnen alle Haagse Opleidingsscholen is de afspraak gemaakt dat een student in het derde jaar een aanstelling van 0,3 fte op een school mag accepteren en in het vierde jaar een aanstelling van 0,4 fte. Elk jaar komt de HR met een 'rood-groenlijst' de studenten die in het groen staan mogen een kleine aanstelling accepteren. Ook krijgt de student een brief om aan te tonen aan de directie van de betreffende school dat de student in dienst kan treden.

4.2 Praktijkdagen

Het gezamenlijk opleidingsprogramma van NOD Haaglanden wordt aangeboden op vier praktijkdagen per jaar en bestaat uit praktijkmodules en instituutopleidersbijeenkomsten. Deze praktijkdagen zijn voor de hbo-studenten niveau 2-3-4 en de wo-studenten. Voor de hbo niveau 1 studenten van de Hogeschool Rotterdam is een apart programma ontwikkeld (zie paragraaf 4.5).

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. Haagse module diversiteit, ondersteuning van leerlingen) ofwel als centrale invalshoek in een praktijkmodule met een algemener thema (bijv. didactiek en samenwerkend leren). De modules worden verzorgd door praktijkdocenten.

Het opleidingsprogramma van NOD Haaglanden bestaat uit de volgende praktijkmodules:

- Digitale wereld
- Oefenen met diverse gesprekken en situaties
- Activerende didactiek en samenwerkend leren in de praktijk
- Ondersteuning van leerlingen
- Haagse Module Diversiteit

⁸ 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.

- Intervisie
- Loopbaanoriëntatie en visie op beroep en onderwijs (voor studenten hbo nv 4 - verplicht)

Studenten volgen praktijkmodules afgestemd op hun leerbehoeften. De praktijkmodules bestaan uit contactonderwijs (gezamenlijke bijeenkomsten), praktijkopdrachten en zelfstudie. Deze praktijkmodules staan altijd in verbinding met het werkplekleren; studenten worden middels opdrachten en intervisie gestimuleerd om de verbinding met de werkplek en met de theorie te maken. De modules zijn ook toegankelijk voor (startende) docenten.

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. Hiervoor worden in co-creatie NOD-praktijkmodules ontwikkeld vanuit de NOD-invalshoek en verzorgd door de scholen en instituten voor studenten (hbo en wo).

De inhoud van de modules wordt afgestemd op het curriculum van de instituten, de planning niet. De praktijkmodules richten zich op de praktijk en de verbinding theorie-praktijk. Er is geen overlap met inhoud die op de instituten wordt aangeboden. De instituten geven aan op welke eerdere curriculumonderdelen kan worden voortgebouwd en welke relevante theorie de studenten reeds op het instituut hebben gehad. Per module wordt in het programmaboekje inzichtelijk gemaakt aan welke leerresultaten / leeruitkomsten zij bijdragen.

Uitgangspunten praktijkdagen

- Praktijkdagen hbo 2-3-4 en wo vinden altijd plaats op woensdag.
- Deelname aan de praktijkdagen is verplicht voor de voltijd hbo-studenten; de deeltijd en wo-studenten nemen deel op basis van hun leervragen.
- Hbo-studenten kiezen zelf in welke fase van hun opleiding ze de modules volgen (per module wordt wel een richtlijn gegeven in welk niveau/niveaus deze het beste past). Hbo-studenten volgen verplicht alle NOD-praktijkmodules gedurende hun gehele opleiding. Hbo-studenten die later in de opleiding instromen volgen verplicht twee volledige praktijkmodules per jaar.
- Voor de hbo-studenten niveau/leerjaar 4 wordt op praktijkdag 1 een verplicht ochtendprogramma aangeboden. Hbo-studenten niveau/leerjaar 4 hebben daarnaast de mogelijkheid om op alle praktijkdagen NOD-modules in te halen (indien nog niet eerder gevolgd) en om naar keuze deel te nemen aan intervisie.
- Iedere school verzorgt eens per twee jaar de praktijkbijeenkomst op school. De 1^e praktijkdag is altijd op Johan de Witt (i.v.m. wandeling Haagse Module Diversiteit).
- De intervisie wordt, bij een voldoende aantal deelnemers, voor twee aparte groepen georganiseerd (optioneel, op inschrijving):
 - educatieve minoren en 2^e jaars hbo
 - masterstudenten en 3^e en 4^e jaars hbo
- Per sessie zijn er maximaal 25 deelnemers. Dit geldt ook voor de intervisiegroepen. Per intervisiegroep worden de deelnemers vervolgens in kleinere groepjes ingedeeld (verdelen over meerdere lokalen).
- Praktijkdag 1 en 2 zijn aan elkaar gekoppeld (opvolgende bijeenkomsten van de onderdelen) en praktijkdag 3 en 4 zijn aan elkaar gekoppeld (opvolgende bijeenkomsten van de onderdelen). Het aanbod op praktijkdag 1-2 is vrijwel identiek aan het aanbod op praktijkdag 3-4.
- Studenten maken twee keer per jaar een keuze uit het programma: voor praktijkdag 1-2 en voor praktijkdag 3-4. Per dag kiezen zij twee onderdelen (ochtend en middag). Studenten kunnen dus vier volledige onderdelen (praktijkmodules en/of intervisie) per jaar volgen. Studenten die een half jaar bij NOD zijn kunnen maximaal twee onderdelen (praktijkmodules en/of intervisie) volgen.
- De studenten schrijven zich vooraf in. Studenten die zich niet inschrijven worden ingedeeld. Het inschrijven / indelen gebeurt twee keer per jaar:
 - Voor praktijkdag 1 en 2;
 - Voor praktijkdag 3 en 4.
- De opleidingscommissie van NOD Haaglanden wordt twee keer per jaar gepland en gekoppeld aan de praktijkdagen, aansluitend op het programma van praktijkdag 2 en praktijkdag 4 (incl. eten).

4.4 Onderzoek in het NOD-opleidingsprogramma

- Het onderzoek vindt altijd plaats in het kader van een onderzoeksopdracht die studenten voor hun lerarenopleiding uitvoeren (het is dus nooit 'extra'). Het is dus gekoppeld aan het curriculum van de instituten.
- Onderzoek komt op twee manieren terug in het NOD-opleidingsprogramma:
 - Onderzoek diversiteit (minimaal één keer tijdens hbo-opleiding): 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).
 - Breder schoolrelevant onderzoek (hbo en wo): bij alle andere onderzoeksopdrachten 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). Vanuit NOD Haaglanden is er een [toolbox diversiteit](#)⁹ beschikbaar die als inspiratiebron kan dienen voor het onderzoek (werkvormen die toegepast en onderzocht kunnen worden).
- Het is van belang dat studenten tijdig worden betrokken bij de onderzoeksmogelijkheden binnen NOD Haaglanden (voordat zij hun onderzoeksvraag formuleren).
- De schoolcoördinator brengt studenten met een onderzoeksopdracht tijdig in contact met de *onderzoekscoördinator* (voordat de onderzoeksvraag is geformuleerd) en stemt tussentijds af met de *onderzoekscoördinator* (o.a. over de presentaties van de onderzoeken op school).

De rol van de onderzoekscoördinator

- Iedere NOD-school heeft een *onderzoekscoördinator*. Deze *onderzoekscoördinatoren* helpen studenten gedurende het onderzoeksproces bij het verbinden van hun onderzoek met de praktijk op school en de NOD-visie (van het formuleren van de onderzoeksvraag, het verzamelen van de gegevens op school tot het presenteren van de resultaten op school). De instituten blijven verantwoordelijk voor de onderzoeksbegeleiding van de studenten.
- De belangrijkste taak van de *onderzoekscoördinator* is het ondersteunen van studenten tijdens hun onderzoeksproces vanuit de praktijk:
 - Bij het verbinden van de onderzoeksvraag van de studenten op de NOD-visie (diversiteit in de breedste zin van het woord) en vragen die leven op school;
De [toolbox diversiteit](#) kan als inspiratie worden gebruikt.
 - Het ondersteunen van studenten bij het onderzoeksproces, bijv. bij het verzamelen van data in de school;
 - Het organiseren van presentaties van studenten m.b.t. hun onderzoeksresultaten op school (i.s.m. de schoolcoördinator);
 - Tussentijds afstemmen met de schoolcoördinator en, indien nodig, met de werkplekbegeleider van de student.

Bespreekpunten bij formuleren onderzoeksvraag

- Past de onderzoeksvraag bij het thema diversiteit (in de breedste zin van het woord)?
- Sluit de onderzoeksvraag aan bij (vragen die leven op) school?
- Werkt de studenten in het onderzoek samen met andere student(en)? Welke kansen biedt deze samenwerking om verschillende situaties te vergelijken (diversiteit)?

4.5 Opleidingsprogramma hbo voltijd niveau 1 Hogeschool Rotterdam

De studenten hbo voltijd niveau 1 van de Hogeschool Rotterdam volgen een apart programma, bestaande uit werkplekleren (stagedagen) en praktijkdagen (zie [programmaboekje HR niveau 1](#)). Aan het eind van het programma kunnen studenten antwoord geven op de vraag: 'pas ik bij het beroep en past het beroep bij mij?'. Studenten worden aan het einde van het opleidingsprogramma niveau 1 beoordeeld middels een criteriumgericht interview in kleine groepjes.

⁹ Ontwikkeld door de werkplaats diversiteit van het ICLON in samenwerking met NOD Haaglanden, met subsidie van de gemeente Den Haag.

Werkplekleren: stagedagen op een vaste NOD-school

De basis van het NOD-opleidingsprogramma voor studenten niveau 1 bestaat uit het leren op de werkplek. Studenten worden groepsgewijs geplaatst bij één van de scholen (ca. 4-5 studenten per school). De stagedagen vinden op deze school plaats. Bij het leren op de werkplek worden de studenten (groepsgewijs) begeleid door de school- en instituutsopleider. Tijdens het werkplekleren maken studenten kennis met het beroep en ontdekken: pas ik bij het beroep en past het beroep bij mij? Dit doen studenten onder andere door lessen te observeren en zelf eerste ervaringen op te doen in de praktijk. Tijdens de stagedagen dagen gaan studenten bijvoorbeeld aan de slag met observeren, assisterende taken in de school, etc. In het programmaboekje niveau 1 is het programma voor de stagedagen uitgewerkt.

Praktijkdagen

De drie praktijkdagen voor de voltijd niveau 1 studenten van de Hogeschool Rotterdam staan o.a. in het teken van verdieping, kennismaking de doelgroep en uitwisseling op een aantal thema's.

Praktijkdag 1	Praktijkdag 2	Praktijkdag 3
• Ken je doelgroep • Kennismaken met het vmbo	• Ken je doelgroep • Motiverende didactiek	• Ontwikkelen professionaliteit • Bijeenkomst met instituutsopleider

5. Beoordeling

De ontwikkeling van de student wordt gevolgd door het opleidingsteam van de school (werkplekbegeleider, schoolopleider) en de instituutopleider 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, instituutopleiders en de werkplekbegeleiders.
- Assessments / criteriumgerichte interviews (hbo): de beoordeling van hbo-studenten vindt plaats aan de hand van het portfolio/dossier tijdens de verschillende assessments / criteriumgerichte interviews. Deze assessments / criteriumgerichte interviews 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 instituutopleiders, 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 instituutopleider/assessor verantwoordelijk voor de beoordeling van de student. De instituutopleider/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 instituutopleider/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 instituutopleider 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 instituutbeoordelaar 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, streven is dat één van hen is opgenomen in het beroepsregister voor lerarenopleiders (BRLO);
- Eén onderzoekscoördinator;
- Praktijkdocent(en) die praktijkmodules verzorgen tijdens de praktijkdagen;
- 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.

Faciliteringsafspraken

Facilitering uren voor werkplekbegeleiders (WPB) en schoolopleiders (SO) per student per schooljaar:

Instituten/opleiding	WPB	SO	Totaal	Bijzonderheden
Categorie 1 (36/24)				
hbo leerjaar 2+3	36	24	60	individueel
Master wo-DIO-1jarig	36	24	60	individueel
Master wo-DIO-2jarig	36	24	60	individueel
kopopleiding hbo	36	24	60	individueel
Categorie 2 (36/14)				
hbo leerjaar 1 (HU en HR deeltijd, half jaar)	18	7	25	individueel
hbo leerjaar 1 (HR voltijd, HALO half jaar)	0	53	53	per groep, per viertal HALO
hbo leerjaar 1 (HR voltijd, half jaar)	0	5,5	5,5	individueel
HALO leerjaar 2 en leerjaar 2 verkort (half jaar)**			25	per duo, verdeling n.t.b.
hbo leerjaar 4	36	14	50	individueel
Categorie 3 (maatwerk)				
Zij-instromers (heel jaar)	36	4	40	individueel
Hogere of andere bevoegdheid (heel jaar)	36	4	40	individueel
Flexibele trajecten (wo minoren, modules, deeltijd flex)*	0,5	0,3	0,8	individueel per stagedag

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

**Bij de HALO leerjaar 2 en leerjaar 2 verkort trajecten geldt een maximum van 7 uur per SO, per half jaar.

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

- 342 uur per school per schooljaar

Facilitering onderzoekscoördinator

De *onderzoekscoördinator* wordt gefaciliteerd voor 20 uur per schooljaar (vanuit de overkoepelende uren, 342 uur). De *onderzoekscoördinator* zet deze uren zo effectief mogelijk in. Afhankelijk van het aantal studenten dat onderzoek doet, kan de *onderzoekscoördinator* ervoor kiezen om studenten individueel te begeleiden of om bijeenkomsten met meerdere studenten tegelijk te organiseren.

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](#), [instituutopleider](#) 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:
 - vakdidactiek (bijv. samen lessen voorbereiden);
 - de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de leerwerkactiviteiten;
 - coaching op het 'leren leren' van de student (regie student op eigen leerproces) en werken vanuit succes voor de student;
 - de verbinding tussen theorie en praktijk en het geleerde op het instituut en de school;
 - beschermen van de student / nee durven zeggen;
 - 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/leerwerktaken, 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 instituutopleider.
 - 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 instituutopleiders 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.

Praktijkdocent

Een praktijkdocent verzorgt samen met een andere praktijkdocent en/of Instituutsopleider een gedeelte van het opleidingsprogramma in de praktijk (praktijkmodules, intervisie). Deze activiteiten worden doorgaans door meerdere praktijkdocenten van de partnerscholen én van de instituten uitgevoerd.¹⁰

1. ontwikkelt opleidingsactiviteiten voor hbo- en wo-studenten vanuit de visie van NOD Haaglanden;
2. overlegt minimaal één keer per jaar met de betrokkenen op de instituten (bijv. modulehouders) om de aansluiting tussen de opleidingsactiviteiten van NOD Haaglanden met de curricula te borgen;
3. leidt praktijk- en intervisiebijeenkomsten voor zowel hbo- als wo-studenten;
4. past verschillende vraag- en gesprekstechnieken adequaat en op het juiste moment toe om:
 - het niveau van de student doelgericht te ontwikkelen;
 - regie te voeren in praktijkbijeenkomsten;
5. creëert een veilige sfeer waarin de student volledig tot zijn recht kan komen;
6. geeft constructieve feedback aan de studenten;
7. beoordeelt of de student naar behoren heeft deelgenomen aan de opleidingsactiviteiten (o.a. aanwezigheid, actieve deelname).

Onderzoekscoördinator

Iedere NOD-school heeft een *onderzoekscoördinator*. Deze *onderzoekscoördinator* helpen studenten gedurende het onderzoeksproces bij het verbinden van hun onderzoek met de praktijk op school en de NOD-visie (van het formuleren van de onderzoeksvraag, het verzamelen van de gegevens op school tot het presenteren van de resultaten op school). De instituten blijven verantwoordelijk voor de onderzoeksbegeleiding van de studenten.

De belangrijkste taak van de *onderzoekscoördinator* is het ondersteunen van studenten tijdens hun onderzoeksproces vanuit de praktijk:

1. Bij het verbinden van de onderzoeksvraag van de studenten op de NOD-visie (diversiteit in de breedste zin van het woord) en vragen die leven op school;
2. Het ondersteunen van studenten bij het onderzoeksproces, bijv. bij het verzamelen van data in de school;
3. Het organiseren van presentaties van studenten m.b.t. hun onderzoeksresultaten op school (i.s.m. de schoolcoördinator);
4. Tussentijds afstemmen met de schoolcoördinator en, indien nodig, met de werkplekbegeleider van de student.

Instituutsopleider¹¹

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;

¹⁰ NOD Haaglanden hanteert de term praktijkdocent. De adviesnotitie van Adviescommissie ADEF (2013) spreekt van lid opleidingsteam.

¹¹ 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).

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. deelname van instituutsopleiders (WO) aan bijeenkomsten van NOD Haaglanden en aan professionaliseringsbijeenkomsten voor instituutsopleiders wordt afgestemd met programmamanager.

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.
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

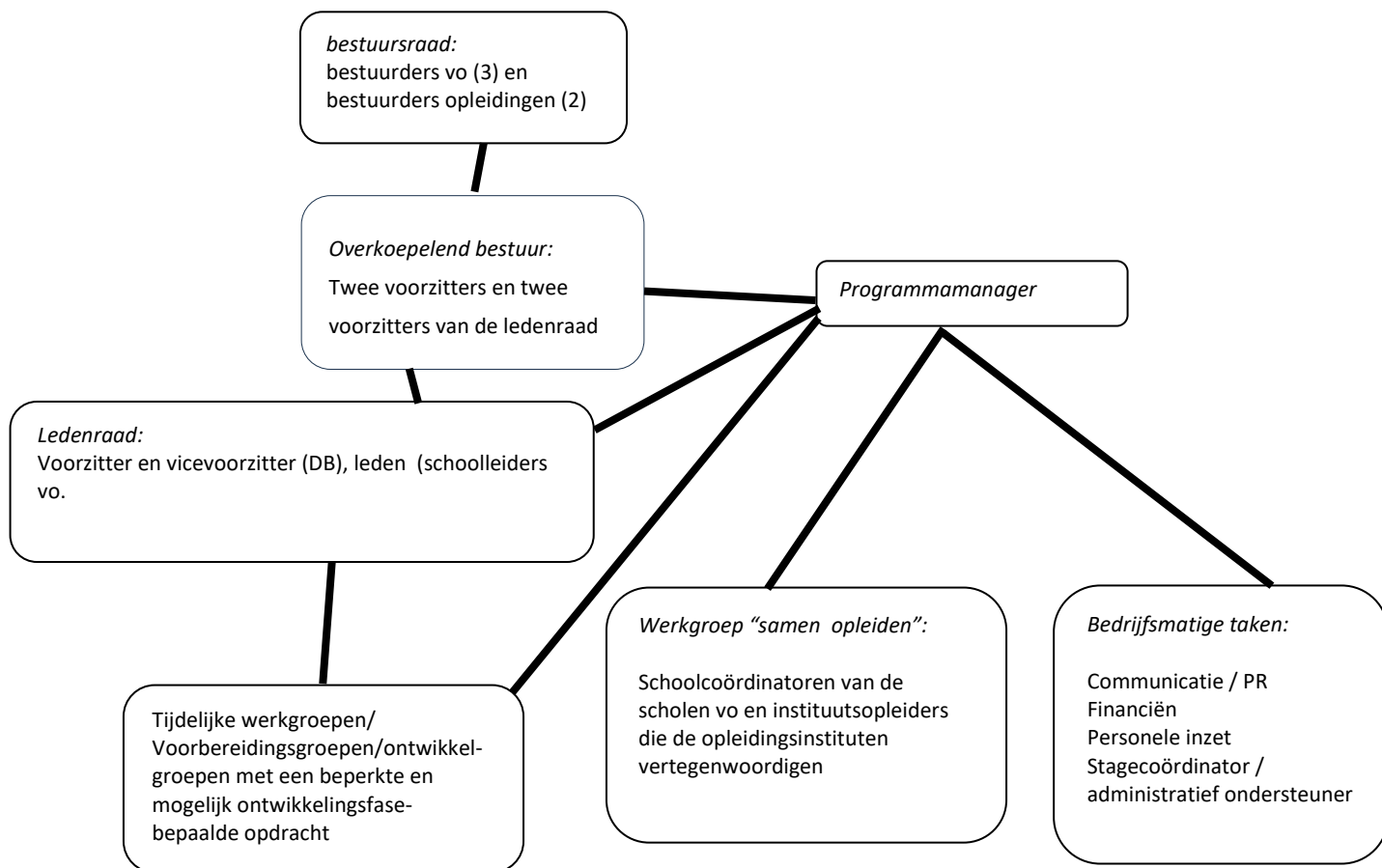
De volgende eisen worden gesteld aan de werkplekbegeleiders en schoolopleiders:

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



Bestuursraad	
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:	• Adviseren stuurgroep; • Toezicht houden op realisatie doelen en ambities; • Toezicht houden op organisatie en uitvoering; • Toezicht houden op financieel beleid; • Nemen van bestuurlijke besluiten.
Overkoepelende stuurgroep	Verantwoordelijk voor het toezicht op de realisatie van de doelen, ambities, organisatie en financiën van de vier opleidingsscholen.
Leden:	Zeven leden: De stuurgroep bestaat uit de vier voorzitters van de opleidingsscholen en drie vertegenwoordigers namens de instituten (1 hbo, 2 wo).
Vergaderfrequentie:	• Vier keer per jaar
Verantwoordelijkheden:	• financiën • organisatie, o.a. toetreding nieuwe partners, aanstelling studenten, overkoepelende structuur • plaatsing / verdeling van studenten (tussen de opleidingsscholen) • gemeenschappelijke taal • opleidings- en begeleidingsinfrastructuur, facilitering • professionalisering (overkoepelend, basisaanbod) • kwaliteit (overkoepelend, basiskwaliteit) • beeld en geluid, IrisConnect • Haags Inductie Programma (overkoepelend, aanvulling op programma's scholen)
Ledenraad	
Leden:	Acht leden: acht schoolleiders namens deelnemende scholen. 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 drie 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:	• 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); • Monitoren van de voortgang en kwaliteit van de uitvoering van het ontwikkelplan en activiteitenoverzicht; • Organiseren en monitoren van de (im)materiële voorwaarden, zoals de facilitering van werkplekbegeleiders; • Aansturen van de uitvoering van het kwaliteitszorgsysteem, bespreken van uitkomsten en formuleren van streefdoelen;

	• Aansturen of doen aansturen van de dagelijkse gang van zaken in NOD Haaglanden; • Verdelen van de opleidingsplaatsen en de financiële middelen; • Aansturen van de programmamanager (DB als aanspreekpunt); • Aansturen of doen aansturen van overige medewerkers van NOD Haaglanden; • (Laten) aanvragen van beschikbare subsidies.
Werkgroep samen opleiden	
Leden:	Twaalf leden: zeven schoolopleiders 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:	Onder andere: • Concretiseren en uitwerken didactisch concept (onder andere uitwerking concept combinatiestages); • Ontwikkelen gezamenlijk opleidingsprogramma, incl. praktijkmodules, begeleidingsmodel, trainingen etc.; • Ontwikkelen procedures en instrumenten voor het samen opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren (bijvoorbeeld procedure verdeling opleidingsplaatsen, overdrachtsprocedure, introductietraject); • Uitvoeren van kwaliteitsmetingen.
Drie (tijdelijke) voorbereidingsgroepen: opleidingsplan, professionalisering en kwaliteitszorg	
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:	• Ontwikkelen opleidingsplan (groep opleidingsplan); • Ontwikkelen professionaliseringsplan (groep professionalisering); • Ontwikkelen kwaliteitszorgplan (groep kwaliteitszorg); • Afstemmen met en verwerken van input stuurgroep en werkgroep samen opleiden.
Ontwikkelgroepen praktijkmodules	
Leden:	Per ontwikkelgroep: • 2 schoolopleiders / experts vanuit de scholen met expertise op het gebied van het thema • 2 vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen • 1 vertegenwoordiger van de voorbereidingsgroep opleidingsplan (vooral monitorende en rapporterende rol, bewaken kaders) <i>Iedere school levert minimaal 1 schoolopleider / expert aan voor een ontwikkelgroep</i>
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:	• 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).
--	--

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 tijdlijnen van de curricula van de vier NOD-instituten beschikbaar. Op de NOD-scholen wordt vier keer per jaar intervisie gedaan met werkplekbegeleiders onder leiding van een schoolopleider (zie [handreiking](#)).

Ook organiseren de schoolcoördinatoren aan het begin van het jaar een startbijeenkomst voor de werkplekbegeleiders en schoolopleiders. Hiervoor is een [PPT](#) beschikbaar.

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. Ook worden met enige regelmaat op Haags niveau schoolopleiders begeleid bij het registratietraject BRLO (Velon) door het ICLON.

Voor de opvolging van schoolcoördinatoren zorgen we voor intensieve inwerktrajecten.

Professionalisering NOD-invalshoek: 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-invalshoek en uitwisseling tussen de scholen en lerarenopleidingen. Ze bestaan uit twee onderdelen:

- Informatie vanuit de instituten over het curriculum;
- De NOD-invalshoek 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, coördinatoren en teamleiders

Binnen NOD Haaglanden wordt minimaal één keer per jaar een professionaliseringsbijeenkomst georganiseerd voor de directeuren en coördinatoren van de scholen en instituten. Hiervoor wordt een relevant, actueel thema op het gebied van samen opleiden gekozen. Voor de bijeenkomsten worden indien gewenst experts gevraagd. Afhankelijk van het thema sluiten ook andere betrokkenen aan, zoals schoolcoördinatoren, studenten, werkplekbegeleiders, opleiders en teamleiders.

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. Sinds 2019 heeft NOD Haaglanden een opleidingscommissie, bestaande uit een gevarieerde groep studenten, die actief adviseert en meedenkt over de ontwikkeling van NOD Haaglanden en de uitkomsten van de kwaliteitsmetingen. Zo kunnen we gerichtere verbeteracties inzetten.

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](#). Het kwaliteitssysteem wordt doorontwikkeld op basis van het landelijk kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie. Hiervoor zijn reeds nieuwe [kwaliteitsdoelen](#) opgesteld. Op basis hiervan wordt tevens het kwaliteitssysteem aangepast.

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. Website NOD Haaglanden C. Verdeelsleutel D. Haagse plaatsingstafel tekortvakken E. Overzicht beschikbare opleidingsplaatsen F. Opleidingsplan en programmaboekje G. Inhoudelijke jaarkalender H. Jaarplanning overlegorganen I. Jaarlijkse opdrachten stuurgroep, werkgroep, voorbereidingsgroepen J. Verslaglegging overlegorganen (Teams)
Studenten	K. Studentenenquête L. Evaluaties praktijkmodules 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 (werkwijze en vragenlijst) Jaar 2: follow-up gesprek o.b.v. ontwikkelpunten (werkwijze en format verslaglegging) Jaar 3: peer review gesprek (nieuwe ronde) Etc.

Schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders	O. Enquête werkplekbegeleiders P. Korte vragenlijst en evaluatiebijeenkomst schoolopleiders en schoolcoördinatoren (in ontwikkeling) Q. Korte vragenlijst en evaluatiebijeenkomst instituutopleiders (in ontwikkeling) R. Enquête evaluatie wpb-trainingen
Coördinatoren scholen en instituten	S. Evaluaties in werkgroep samen opleiden
Schoolleiders / directeuren	T. Evaluaties in stuurgroep U. Jaarverslaglegging op schoolniveau 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.