

Opleidingsplan

Hoornbeeck-Driestar Opleidingsschool



December 2018

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding	4
1.1	Het samenwerkingsverband	4
1.2	Leeswijzer	4
Hoofdstuk 2	Visie	5
Hoofdstuk 3	Didactisch concept	8
Hoofdstuk 4	Studenten Hodos	12
4.1	Studenten	12
4.1.1	Studenten PDG-traject	12
4.1.2	Studenten tweedegraadslerarenopleidingen	12
4.2	Instroom	13
4.2.1	Startende, onbevoegde docenten	13
4.2.2	Duale studenten	13
Hoofdstuk 5	Opleidingsprogramma's	14
5.1	PDG-traject	14
5.1.1	Opleiding	14
5.1.2	Begeleiding	14
5.1.3	Beoordeling	15
5.2	Tweedegraadslerarenopleidingen	16
5.2.1	Opleiding	16
5.2.2	Begeleiding	16
5.2.3	Beoordeling	17
Hoofdstuk 6	Organisatie en personeel	18
6.1	Organogram	18
6.2	Personele inzet	19
6.3	Facilitering	21
6.4	Communicatie	21
Hoofdstuk 7	Professionalisering	22
7.1	Professionaliseringsactiviteiten	22
7.1.1	Schoolopleiders	22
7.1.2	Instituutopleiders	22
7.1.3	Management en leidinggevenden	22
7.2	Relatie HRM-beleid	22
Hoofdstuk 8	Kwaliteitszorg	233
8.1	Kwaliteitscultuur	233
8.2	Kwaliteitsstructuur	233
8.2.1	Uitgangspunten	23
8.2.2	Kwaliteitszorgsysteem	23

Bijlage 1 – Begrippenlijst	255
Bijlage 2 – Sollicitatie- en intakeprocedure startende, onbevoegde docenten	266
Bijlage 3 – Wervings- en intakeprocedure duale studenten	29
Bijlage 4 – Begeleidingsoverzicht deeltijdstudenten (<i>concept</i>)	311
Bijlage 5 – Begeleidingsoverzicht duale studenten	33
Bijlage 6 – Toetsen en beoordeling duale studenten	377
Bijlage 7 – Functieprofielen	411
Referenties	51

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Het samenwerkingsverband

Hoornbeeck-Driestar Opleidingsschool (Hodos) is een samenwerkingsverband van de reformatorische mbo-instelling Hoornbeeck College en de reformatorische tweedegraadslerarenopleidingen van Driestar hogeschool, onderdeel van Driestar educatief. Het samenwerkingsverband is in 2013 aangegaan in het kader van de 'Regeling versterking lerarenopleidingen en scholen 2013-2016'. In 2017 is er opnieuw subsidie ontvangen om als aspirant opleidingsschool verder te ontwikkelen. Onze ambities en doelstellingen staan verwoord in een daartoe geschreven Ontwikkelplan.

Het Hoornbeeck College en Driestar hogeschool vormen samen opleidingsschool Hodos. De instituutlocatie is Driestar hogeschool, die zes tweedegraadslerarenopleidingen kent: Duits, economie, Engels, geschiedenis, Nederlands en wiskunde. Daarnaast biedt Driestar hogeschool het traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) aan. De schoollocaties van Hodos zijn de volgende zes vestigingen van het Hoornbeeck College: Amersfoort, Apeldoorn, Goes, Gouda, Kampen en Rotterdam.

1.2 Leeswijzer

Hodos staat voor het in gezamenlijkheid opleiden, begeleiden, beoordelen en professionaliseren van studenten en docenten vanuit onze christelijke identiteit. Dit opleidingsplan beschrijft de invulling van de opleidingsschool. Het opleidingsplan wordt regelmatig herzien en aangevuld met opbrengsten die voortkomen uit nieuwe ontwikkelingen. Het bevat dan ook de actuele stand van zaken met betrekking tot de opleidingsschool.

Hoofdstuk 2 beschrijft de visie en ambitie van Hodos. Hoofdstuk 3 bevat het didactisch concept dat voortvloeit uit onze visie en als basis dient voor de opleidingsprogramma's. In hoofdstuk 4 wordt beschreven wie onze studenten zijn en hoe die onze opleidingsschool binnenkomen. Hoofdstuk 5 schetst in het kort een beeld van onze opleidingsprogramma's. Hoofdstuk 6 gaat in op de organisatie, de personele inzet en de communicatie binnen Hodos. Hoofdstuk 7 beschrijft hoe de professionalisering van het opleidingsteam van Hodos wordt vormgegeven. Hoofdstuk 8 gaat tot slot in op de kwaliteitszorg van Hodos.

Bijlage 1 bevat een begrippenlijst om de leesbaarheid van dit opleidingsplan te vergroten. De overige bijlagen vormen aanvullende documenten bij de verschillende hoofdstukken en zijn van belang voor een goede uitwerking en organisatie van alle aspecten van de opleidingsschool.

NB Waar 'hij' staat, kan ook 'zij' worden gelezen.

Hoofdstuk 2 Visie

De naam van onze opleidingsschool, Hodos is een bewust gekozen naam. Hodos is afgeleid van een Grieks woord dat 'de weg' betekent. Zowel het Hoornbeeck College als Driestar hogeschool zijn instellingen met een christelijke reformatische grondslag. De Bijbel is onze bron waardoor we geïnspireerd worden en die ons 'de weg' wijst bij het uitvoeren van onze opdracht. Dit vertalen wij op alle fronten door in ons onderwijs en het maakt ons als opleidingsschool uniek.

'De weg' is ook toe te passen op onze studenten, de startende en toekomstige mbo-docenten. Zij leggen een weg af in hun leven en school- of loopbaan. Als opleidingsschool dragen we graag bij aan de vorming van mbo-studenten via de vorming van onze studenten.

Ons doel is gezamenlijk studenten op te leiden tot mbo-docenten die in hun hele persoonlijkheid en handelen een voorbeeld zijn voor onze mbo-studenten. We zijn dus gezamenlijk verantwoordelijk voor de opleiding, begeleiding en beoordeling van de startende en toekomstige mbo-docenten. De mbo-docenten leiden de mbo-studenten op hun beurt weer op tot mensen die in beroep en maatschappelijk leven tot een (christelijk) voorbeeld voor anderen zijn.

Het verwezenlijken van ons doel doen we vanuit onze gezamenlijke visie op de volgende aspecten: samenwerking, doelgroep, leren, HRM en kwaliteit.

Visie op samenwerking

Alleen samen kunnen we praktijkgericht opleiden vanuit een theoretisch kader. Aan de basis van samen opleiden ligt een goed, stabiel samenwerkingsverband. Als samenwerkingspartners vinden wij elkaar in onze gedeelde christelijke identiteit. Dat verbindt ons en legt een natuurlijke basis voor onze samenwerking. We werken samen vanuit onze bron, de Bijbel, en het gebod 'God lief te hebben boven alles en onze naasten als onszelf'. Dit inspireert ons om respect te hebben voor elkaar, vertrouwen te hebben in elkaar, een luisterende en dienende houding aan te nemen, betrokken te zijn op elkaar en op een open, transparante wijze te communiceren.

De kleinschaligheid van ons samenwerkingsverband zien we als een voordeel. De lijnen zijn kort. Er kan snel worden geschakeld en elkaars expertise en ervaring kan efficiënt worden ingezet. We vinden het belangrijk elkaars kwaliteiten en specialismen optimaal te benutten.

Ook voor onze studenten is er sprake van kleinschalig onderwijs en zijn er korte lijnen met de opleiders en begeleiders. Er is daardoor een hoge mate van bekendheid en betrokkenheid.

De actieve betrokkenheid van verschillende afdelingen en functies vinden we eveneens belangrijk. Dit borgt binnen de scholen draagvlak voor onze opleidingsschool en zorgt ervoor dat diverse structuren en systemen kunnen worden ingebed in beide scholen.

Hoofdstuk 6 laat zien hoe wij onze organisatie- en overlegstructuur zo hebben ingericht dat we kunnen handelen naar onze visie op samenwerking.

Visie op doelgroep

Hodos is een breed georiënteerde opleidingsschool voor startende en toekomstige mbo-docenten. Wij zijn ons er echter van bewust dat deze docenten in hun verdere loopbaan ook in het voortgezet onderwijs terecht kunnen komen. Een deel van de studenten binnen Hodos volgt namelijk, in deeltijd of duaal, een tweedegraadslerarenopleiding waarbij ze worden opgeleid voor zowel het mbo als het vo. De grootste groep studenten binnen Hodos zijn de studenten van het PDG-traject (Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift). Veel PDG-studenten komen als zij-instromer de school binnen met een schat aan ervaring uit een ander beroepenveld. Voor ons is het de uitdaging om wat ze daar geleerd hebben te borgen en hen te leren de transfer te maken naar het onderwijs. We stimuleren praktijkgericht leren zodat mbo-studenten optimaal kunnen profiteren van de ervaring en expertise van de zij-instromer.

We vinden het belangrijk dat niet alleen startende mbo-docenten, maar iedere betrokkene een leven lang leert (zie onze visie op HRM). Daarom wordt vanuit de opleidingsschool aan alle

geledingen, dus ook aan zittende docenten, management en overige personeelsleden professionalisering geboden.

Hoofdstuk 4 gaat uitgebreider in op de doelgroepen van Hodos.

Visie op leren

Leren vindt plaats in de wisselwerking tussen praktijk en theorie; de praktijk is de beste leermeester, maar is altijd nauw verbonden met de theorie. Zoals de Onderwijsraad (2013) het heeft verwoord: praktische wijsheid is wijsheid die zich ontwikkelt in de wisselwerking tussen ervaring en theorie, waardoor leraren leren in hun beroepspraktijk de juiste beslissingen te nemen en goed te handelen.

Leren is gericht op het beheersen van de bekwaamheidseisen voor de mbo-docent. We willen dat onze studenten het vakmanschap en meesterschap beheersen en professioneel handelen vanuit hun christelijke identiteit.

Leren is het actief verwerven en verwerken van (nieuwe) kennis, waarnemingen en ervaringen en de integratie daarvan in bestaande kennis en een subjectief concept. Voor dit integratieproces is reflectie 'het cement'. We willen dat studenten reflecteren op hun persoonlijkheid en handelen en daarmee gericht zijn op hun eigen ontwikkeling. Het gaat er in onze opleidingen ook nadrukkelijk om studenten te leren reflecteren op de mate waarin en de manier waarop zij het christen-zijn integreren in hun beroepshouding. Door reflectie leert de student zelf betekenis te geven aan gebeurtenissen, situaties en kennisinhouden. Dat proces leidt tot de innerlijke werkelijkheid van gebeurtenissen. Door reflectie kan de student de dingen ook vanuit Gods perspectief gaan zien. Al reflecterend gaat hij niet alleen het onderwerp begrijpen, maar ook zichzelf. Wanneer hij nadenkt over de betekenis van wat hij bestudeert en meemaakt, begint hij de dingen op een nieuwe manier te zien, te horen et cetera. Dit reflectieve leren is de motor van professionele groei nu en in de toekomst.

Leren gebeurt in een veilige en krachtige leeromgeving. Dit geeft ruimte en biedt uitdaging voor het benutten van de gaven en talenten in een klimaat waarbij de uniciteit van de student gewaarborgd is. Ook voor het integratieproces, dat onderdeel is van het leren, dient de student zich in een leeromgeving te bevinden die sterk genoeg is om bestaande structuren (van kennis, opvattingen, gevoelens, waarden, routines, ervaringen en dergelijke) te herstructureren.

Leren is gericht op de totale ontwikkeling van de student, waarbij de student verantwoordelijk is voor en eigenaar is van zijn eigen leerproces. Daarbij gaan we er vanuit dat je leren nooit alleen doet.

Hoe we onze visie op leren vormgeven in opleiding, begeleiding en beoordeling wordt verwoord in ons didactisch concept. Zie hoofdstuk 3.

Visie op HRM

Professionele begeleiders en opleiders

Om het didactisch concept (zie hoofdstuk 3) tot uitvoer te kunnen brengen, zijn professionele opleiders en begeleiders nodig die bekend zijn met de mbo-praktijk. Binnen Hodos werken we met instituutopleiders, instituutcoördinatoren, schoolcoördinatoren, schoolopleiders en werkplekbegeleiders. We hanteren hiermee de termen uit het rollenportfolio van ADEF (2013), maar vullen de rollen op onze eigen manier in. Kwaliteit heeft onze prioriteit. We hebben ervoor gekozen een beperkte groep schoolopleiders aan te stellen die, met een gedegen opleiding tot schoolopleider en blijvende nascholing, in staat zijn kwaliteit te leveren in begeleiding en opleiding. Daarnaast willen we, als kleine opleidingsschool met relatief weinig studenten, graag continuïteit waarborgen; begeleiders moeten de kwaliteit van hun begeleiding op peil kunnen houden door deze rol regelmatig te vervullen. De werkzaamheden, competenties en deskundigheid van opleiders en begeleiders zijn vastgelegd in verschillende functieprofielen. Met het invullen van genoemde rollen wordt vormgegeven aan het samen opleiden: we zijn in het opleidings- en

begeleidingsproces samen verantwoordelijk en het leerproces vindt plaats op zowel de instituutlocatie als de werkplek (de schoollocatie). En hoewel de opleider en begeleider een belangrijke rol spelen, blijft de student eigenaar van zijn eigen leerproces waarbij opleiding en begeleiding worden gefaciliteerd.

Van professionele begeleiders en opleiders verwachten wij een lerende houding. Op deze manier zijn zij ook een voorbeeld als het gaat om een leven lang leren. Om het didactisch concept vorm te kunnen geven en te vertalen binnen het onderwijs moeten zij voldoende bekwaam zijn en bereid zijn verder te professionaliseren. Binnen Hodos wordt aan hen, naast het aanbod binnen de eigen organisaties en binnen het professionaliseringsplan, ruimte geboden voor professionalisering en ontwikkeling zodat zij hun rol voldoende bekwaam kunnen blijven invullen.

Iedereen heeft van God gaven en talenten gekregen en de verantwoordelijkheid om deze in te zetten en te benutten in wisselende situaties. Wanneer begeleiders en opleiders van Hodos zich blijven professionaliseren en daar ook de mogelijkheden voor krijgen, wordt studenten onder andere daardoor, een veilige en krachtige leeromgeving geboden waarin ze onderwijs ontvangen van kwalitatief goede, geschoolde opleiders en begeleiders. De professionalisering richt zich op vakinhoudelijke en/of pedagogische en/of didactische bekwaamheden zodat de betrokkenen toegerust zijn en blijven om onderwijs te (laten) geven dat voldoet aan de laatste ontwikkelingen op onderwijskundig gebied.

Een leven lang leren

We vinden een leven lang leren belangrijk. We hechten waarde aan de voorbeeldrol van de docent die voortdurend om 'onderhoud' vraagt. Anders gezegd: niet alleen planten (behalen bevoegdheid) maar ook water geven (verdere professionalisering). De maatschappij verandert steeds en dit heeft invloed op het onderwijs dat we geven. Het onderwijs moeten we daarop kunnen aanpassen; stilstand is immers achteruitgang. Met een open vizier treden we nieuwe ontwikkelingen tegemoet, kritisch afwegend wat passend is binnen de visie van de opleidingsschool en wat ten goede komt aan het onderwijs en de vorming van studenten. Diezelfde houding is er naar verworvenheden uit het verleden: niet wat oud is, is per se goed, wel zijn we zuinig op wat zich bewezen heeft. Zittende docenten bieden we scholing aan die ervaring tot zijn recht laat komen en die tegelijk ontwikkelingsgericht is. We onderkennen dat zij er op termijn voor kunnen kiezen de verworven kennis buiten de context van de opleidingsschool in te zetten.

Hoe wij professionalisering concreet vormgeven, wordt in hoofdstuk 7 verwoord.

Visie op kwaliteit

Hodos staat voor een professionele kwaliteitscultuur en –structuur. We vinden het belangrijk kwaliteit te leveren en daarnaar te blijven streven. Dat houdt in dat wij onze studenten de best mogelijke opleiding en begeleiding bieden en voor hen een voorbeeld willen zijn. Zo worden studenten toegerust en ervan doordrongen zelf ook kwaliteit te leveren. Zie ook onze visie op HRM. We nemen graag een reflecterende en lerende houding aan. We evalueren daarom voortdurend op informele wijze op de taken die we verrichten. Daarmee ontstaat een professionele kwaliteitscultuur. Het is echter van evenzeer belang dat kwaliteitszorg een formeel karakter krijgt, zodat de kwaliteit op formele wijze wordt geborgd. Daarbij hanteren we als kwaliteitskader het toetsingskader van de NVAO voor opleidingsscholen. Naast dit formele toetsingskader stellen we ook nadrukkelijk eisen aan de christelijke identiteit van onze opleidingsschool. Samen vormen het toetsingskader van de NVAO en onze eigen aanvullende criteria het kwaliteitskader van Hodos. Daarbinnen bevragen we structureel verschillende doelgroepen, zoals studenten, opleiders en begeleiders, op de kwaliteit van opleiding, begeleiding en beoordeling en onze samenwerking daarin. Met de resultaten verbeteren we vervolgens waar nodig de opleidingsschool. Zo zorgen we gezamenlijk voor een professionele kwaliteitsstructuur. Een kwaliteitsstructuur die wordt ondersteund door een kwaliteitscultuur die zich kenmerkt door eerlijkheid, transparantie, reflectie, dialoog, verbetering en verantwoording.

Hoofdstuk 8 zet onze kwaliteitszorg verder uiteen.

Hoofdstuk 3 Didactisch concept

Hoe we onze visie op leren vormgeven in opleiding, begeleiding en beoordeling wordt in dit didactisch concept beschreven, waarbij we steeds teruggrijpen op onze visie op leren zoals in hoofdstuk 2 beschreven.

Het didactisch concept vormt de basis van onze opleidingsprogramma's (zie hoofdstuk 5) en uitgangspunt voor ons professionaliseringsplan (zie hoofdstuk 7).

Visie: leren vindt plaats in de wisselwerking tussen praktijk en theorie.

Hoe geven we dit vorm binnen Hodos?

Als partners hebben we een verschillende inbreng binnen Hodos, waarbij geen sprake is van strikte scheiding van zaken, maar wel zijn er accentverschillen.

Driestar hogeschool stelt de kennis en ervaring met behulp van onderwijsconcepten en theorieën aan de orde, geeft inzicht in het maken en uitvoeren van lesplannen, oefent docentvaardigheden in lessimulaties en met behulp van beeldcoaching, leert docenten onderzoeksvaardigheden en stimuleert reflectie op het eigen leerproces.

Het Hoornbeeck College ontmoet de student op de werkvloer, observeert en begeleidt het praktisch functioneren, geeft ruime aandacht aan de directe verbinding met de beroepspraktijk door middel van stagebegeleiding en stimuleert het werken in teams. De verbindende schakel tussen ons beide wordt gevormd doordat de aangeboden kennis en vaardigheden in de opleiding gevoed worden uit de praktijk en omgekeerd dat het werkpleklers gebruikmaakt van achterliggende principes over onderwijs en leren.

Concreet betekent dit het volgende:

- Werkpleklers vormt een belangrijk en substantieel onderdeel van het curriculum van onze opleidingsprogramma's. Studenten geven al les in het mbo of lopen er stage. Ze krijgen zo de mogelijkheid te experimenteren met nieuw verworven vaardigheden en competenties binnen de context van reële lessituaties.
- In de praktijk, in de context van het mbo, voeren studenten leeractiviteiten uit, zoals praktijkopdrachten en meesterproeven. Deze zijn zo geformuleerd dat ze verdieping van kennis en vaardigheden beogen. Tevens doen ze een beroep op gezonde nieuwsgierigheid en dagen uit tot onderzoek.
- In opleiding en begeleiding stimuleren we studenten steeds weer hun eigen praktijk te koppelen aan de theorie en het belang hiervan te onderstrepen. Als mbo-docent hebben ze immers te maken met mbo-studenten die een beroepsopleiding doen en die hun vaardigheden ook geheel of gedeeltelijk opdoen in de praktijk. Het is daarom van belang dat de mbo-docent praktijk en theorie met elkaar weet te verbinden (Hoornbeeck College).
- De praktijkervaringen van onze zij-instromers vormen input voor de lessen en het aanbieden van theorie.
- Mbo-docenten geven les aan de verschillende opleidingen, schoolopleiders geven hun input in het curriculum. Over en weer vinden er lesbezoeken plaats. Zo worden de opleidingen gevoed vanuit de mbo-praktijk en vloeien praktijk en theorie in elkaar over.

Visie: leren is gericht op het beheersen van de bekwaamheidseisen voor de mbo-docent.

Hoe geven we dit vorm binnen Hodos?

- In de opleiding is gekozen voor actuele pedagogische en onderwijskundige thema's die leidend zijn en aansluiten bij de behoeften van de studenten: relatie en gezag, leeromgeving en organisatie, ontwikkeling en uniciteit. Hiermee wordt de basis gelegd voor pedagogisch-didactisch inzicht en handelen die een docent nodig heeft.
- Studenten ontwikkelen de bekwaamheden, gedurende de hele opleiding, vanuit drie gebieden; de theorie, de praktijk en de verbinding tussen praktijk en theorie. De leervragen van studenten zijn een belangrijk sturingsmechanisme voor het werken aan de bekwaamheden en zij reflecteren hier voortdurend op door het maken van opdrachten, het schrijven van een portfolio en gerichte begeleidingsgesprekken.
- In de begeleiding van de studenten op de werkvloer zijn de schoolopleiders er vooral op gericht om te zien of de bekwaamheden tot uitdrukking komen in concreet handelen.
- Zowel de keuze van de pedagogische en onderwijskundige thema's als de invulling ervan, geven aan dat de christelijke identiteit een duidelijke rol speelt en expliciet in het curriculum naar voren komt. De modules in de opleidingen worden ingekleurd met inhoudelijke kernwoorden en bijpassende theorieën en vanuit onze visie in een bijbels kader geplaatst.

Visie: leren is het actief verwerven en verwerken van (nieuwe) kennis, waarnemingen en ervaringen en de integratie daarvan in bestaande kennis en subjectief concept.

Hoe geven we dit vorm binnen Hodos?

Reflectie binnen onze opleidingen stimuleren we door middel van:

- Leervragen: bij het begin van de opleiding formuleert een student leervragen waaraan hij wil werken gedurende de opleiding. Met leervragen stuurt een student zijn eigen leerproces. Het geeft inzicht in wat de student al kan en wat hij nog moet leren. Gaandeweg stelt de student ook leerdoelen bij, rondt leerdoelen af en werkt nieuwe leervragen, die ontstaan tijdens het leerproces, uit.
- Portfolio: in het portfolio reflecteert de student op zijn/haar leervragen. De student beschrijft hoe hij aan de leervragen heeft gewerkt en hoe dit zijn concrete gedrag heeft veranderd. Het portfolio biedt daarmee een handvat om daadwerkelijk tot reflectie over te gaan.
- Feedback op opdrachten: studenten bespreken met hun schoolopleider en instituutopleider de opdrachten en de daarop gegeven feedback. Tijdens deze momenten wordt de student aangezet tot reflectie en aangemoedigd om de ontdekkingen in die reflectie te gebruiken in andere contexten en situaties. Hierdoor wordt de transfer van het geleerde geborgd.
- Begeleiding: in de begeleiding wordt de student bevraagd op zijn doen en laten om hem te laten reflecteren op het eigen functioneren.
- Intervisie: tijdens intervisie worden momenten van reflectie gecreëerd. Studenten worden uitgedaagd hun eigen leren te vergelijken met dat van anderen en de oplossingen van anderen zelf uit te proberen. Studenten leren zo van hun ervaringen in de praktijk.

Hoe geven we dit vorm binnen Hodos?

De kenmerken van een veilige en krachtige leeromgeving binnen Hodos zijn:

- een open, eerlijke en transparante opstelling van alle betrokkenen;
- alle betrokkenen hebben er zicht op dat het om een opleidingssituatie gaat;
- studenten worden alleen ingezet voor taken en verantwoordelijkheden die bij de opleidingssituatie passen;
- er worden alleen doelen, inhouden en werkvormen geformuleerd en ingezet die voor studenten betekenisvol zijn;
- leeractiviteiten en opdrachten van studenten zijn ingebed in de structuur en cultuur van de schoollocatie;
- alle betrokkenen zijn bereid om studenten verder te helpen, bijvoorbeeld door hen in de les toe te laten voor lesobservaties;
- studenten hebben de mogelijkheid te experimenteren met nieuwe vaardigheden binnen de context van reële lessituaties;
- leersituaties worden gekoppeld aan contexten en aan de competenties;
- er is een aan de student toegewezen schoolopleider die oog heeft voor het leerproces van de student en bij wie de student altijd terecht kan;
- opleiding en begeleiding gebeurt door kwalitatief goede, geschoolde opleiders en begeleiders;
- de schoolopleiders vervullen alleen een rol in opleiding, begeleiding en beoordeling ten aanzien van de opleiding en niet in de beoordeling door leidinggevendenden;
- de beoordeling van gemaakt werk en het handelen gebeurt op een evenwichtige, zuivere en transparante wijze.

De randvoorwaarden hierbij zijn:

- gezamenlijk vormgegeven, actuele opleidingsprogramma's;
- een goed op elkaar afgestemd opleidings- en begeleidingstraject;
- ondersteuning van het management voor deze vorm van opleiden, zodat geïnvesteerd wordt in mensen en middelen ten behoeve van de opleiding, zoals:
 - facilitering van uren van instituuts- en schoolcoördinatoren, instituuts- en schoolopleiders, werkplekbegeleiders en overige betrokken docenten;
 - een eigen werkplek voor schoolopleiders met de mogelijkheid om van het netwerk van de school (toegang tot internet en dergelijke) gebruik te maken;
- een werkplek voor studenten op de schoollocatie, dus daadwerkelijk binnen de school, die hun toegang geeft tot het netwerk van de school (toegang tot internet en dergelijke). Ook dient de student te beschikken over alle faciliteiten zoals kopiëren, gebruik van audiovisuele middelen en dergelijke;
- inbedding van deze opleidingsvorm in het HRM-beleid van het Hoornbeek College;
- op elke schoollocatie is minstens één schoolopleider en werkplekbegeleider beschikbaar;
- beleidsmatige werving en selectie van toekomstige schoolopleiders op basis van:
 - aanwezige expertise op het vlak van opleiding en begeleiding van studenten;
 - motivatie voor deze vorm van opleiden;
 - enthousiasme;
 - natuurlijk overwicht.

-
- scholing van schoolopleiders en werkplekbegeleiders;
 - er worden mogelijkheden geboden voor intervisie en professionalisering van opleiders en begeleiders;
 - goede en concrete informatievoorziening richting alle betrokkenen over het opleidingsprogramma en aanverwante zaken;
 - een goed kwaliteitssystem dat bovenstaande punten borgt.

Visie: leren is gericht op de totale ontwikkeling van de student, waarbij de student verantwoordelijk is voor en eigenaar is van zijn eigen leerproces. Daarbij gaan we er vanuit dat je leren nooit alleen doet.

Hoe geven we dit vorm binnen Hodos?

- In onderwijs, toerusting en vorming wordt aangesloten bij de geschonken gaven en talenten van studenten en de voorkennis die ze hebben.
- Een wezenlijk onderdeel van de ontwikkeling van een student is persoonsvorming. Dit is een belangrijk aspect in alle modules van de opleidingen en vormt een integraal onderdeel van het curriculum en van de persoonsgerichte begeleiding.
- Vorming vindt plaats in een pedagogisch klimaat die wordt beheerst door Bijbelse gezagsrelaties op basis van liefde en respect voor de ander en wordt gekenmerkt door zorgvuldige en betrokken begeleiding van studenten.
- We faciliteren begeleiding en bieden een gestructureerd begeleidingstraject, maar studenten dienen hierin initiatief te nemen, zodat ze eigenaar blijven van hun eigen leerproces. De student stelt vragen, de begeleider verheldert vragen en geeft advies en past zich hierbij continu aan het begrip en de voorkennis van de student aan ('scaffolding').
- We bieden een professionele onderwijsgemeenschap, waar teamwork één van de pijlers is. Teamwork in colleges, begeleiding, intervisie en opdrachten.
- De opleiders en begeleiders vervullen een voorbeeldrol in alle aspecten van het docentschap. Het voorbeeldig opleiden (*practice what you preach*) heeft betrekking op de inhoud van het curriculum, de keuze van werkvormen en de omgang met studenten. Beroepshouding is belangrijk en die maken we zoveel mogelijk expliciet richting studenten, we benoemen onze houding of stellen onze eigen houding ter discussie als leermoment voor de student. Voorbeeldig opleiden heeft ook alles te maken met een leven lang leren. We willen dat onze studenten zich blijven ontwikkelen en proberen daarin het juiste voorbeeld te geven.

Hoofdstuk 4 Studenten Hodos

Hodos is een breed georiënteerde opleidingsschool die zich richt op verschillende studentgroepen. In paragraaf 4.1 van dit hoofdstuk worden de verschillende studenten van Hodos beschreven en paragraaf 4.2 gaat in op de wijze waarop deze studenten Hodos binnenkomen.

4.1 Studenten

Onze studentenpopulatie is verspreid over het PDG-traject (4.1.1) en de tweedegraadslerarenopleidingen (4.1.2).

4.1.1 Studenten PDG-traject

De studenten van het PDG-traject vormen de grootste groep studenten binnen Hodos. Het PDG-traject wordt aangeboden door Driestar hogeschool (zie paragraaf 5.1) en gevolgd door startende, onbevoegde docenten binnen het Hoornbeeck College. Zij hebben een benoeming bij het Hoornbeeck College en zijn reeds gekwalificeerd op het vakgebied, maar dienen nog een bevoegdheid te halen op pedagogisch-didactisch vlak.

4.1.2 Studenten tweedegraadslerarenopleidingen

Studenten van de tweedegraadslerarenopleidingen die onder Hodos vallen zijn:

- Startende, onbevoegde docenten (deeltijd)
- Duale studenten

Startende, onbevoegde docenten (deeltijd studenten)

Startende, onbevoegde docenten hebben een (tijdelijke) benoeming bij het Hoornbeeck College, maar dienen nog een bevoegdheid te halen op zowel vak als pedagogisch-didactisch vlak. Daartoe volgen zij in deeltijd een tweedegraadslerarenopleiding aan Driestar hogeschool (Duits, economie, Engels, Nederlands en wiskunde) of elders¹.

Naast onbevoegde docenten die een volledige tweedegraadslerarenopleiding aan Driestar hogeschool volgen, zijn er ook onbevoegde docenten bij het Hoornbeeck College die een opleiding volgen tot godsdienstleraar tweedegraads (GL-opleiding) bij de Cursus Godsdienst Onderwijs (CGO). Als onderdeel van hun opleiding volgen zij het pedagogisch-didactisch programma van Driestar hogeschool. Daarmee vallen zij ook onder Hodos. Voor hen ziet de invulling van het pedagogisch-didactisch programma er hetzelfde uit als voor de onbevoegde docenten die een volledige lerarenopleiding aan Driestar hogeschool volgen.

Duale studenten

Duale studenten zijn reguliere studenten van een tweedegraadslerarenopleiding van Driestar hogeschool die de OidS-route (Opleiden in de School) volgen. Zij hebben bij aanvang van de studie (nog) geen benoeming bij het Hoornbeeck College (na het tweede studiejaar is dit wel mogelijk).

¹ Startende, onbevoegde docenten die hun volledige tweedegraadslerarenopleiding elders volgen dan aan Driestar hogeschool vallen qua begeleiding onder de opleidingsschool, maar tellen niet mee in de officiële studentaantallen van de opleidingsschool.

4.2 Instroom

De verschillende soorten studenten, komen ook op verschillende wijze Hodos binnen.

4.2.1 Startende, onbevoegde docenten

Startende, onbevoegde docenten binnen het Hoornbeek College zijn nog niet onderwijsbevoegd en dienen daartoe een opleiding te volgen. Dit kan zijn een PDG-traject of een tweedegraadslerarenopleiding in deeltijd. De bepaling hiervan geschiedt tijdens de sollicitatieprocedure. Zie bijlage 2 voor de procedure ten aanzien van bekwaamheid en geschiktheid van startende docenten en de intake die daarmee samenhangt. In verband met de wettelijke eisen die gesteld zijn, dienen nieuw benoemde docenten direct (of zo snel als daarna mogelijk) te beginnen met een opleiding voor een onderwijsbevoegdheid.

4.2.2 Duale studenten

Studenten die een tweedegraadslerarenopleiding aan Driestar hogeschool gaan volgen en besluiten dit via Opleiden in de School te doen, kunnen zich daarvoor aanmelden via de website van Driestar hogeschool bij de instituutskoördinator duaal (zie www.hodos-nederland.nl). Ze kunnen daarbij aangeven de OidS-route binnen het mbo/Hodos te willen volgen en welke schoollocatie hun voorkeur heeft. Na de intakeprocedure en toelating volgt inschrijving via Studielink.

Zie bijlage 3 voor de volledige wervings- en intakeprocedure voor toekomstige duale studenten.

Hoofdstuk 5 Opleidingsprogramma's

Het didactisch concept, zoals beschreven in hoofdstuk 3, vormt de basis van onze opleidingsprogramma's. Studenten volgen of een PDG-traject of een tweedegraadslerarenopleiding (deeltijd of duaal). De opleiding, de begeleiding en de beoordeling die onderdeel vormen van deze opleidingsprogramma's worden hieronder beschreven.

5.1 PDG-traject

5.1.1 Opleiding

Leren gebeurt in de wisselwerking tussen praktijk en theorie (visie Hodos). Om die wisselwerking tot stand te brengen, werken de instituutslocatie en de schoollocaties nauw samen.

Het programma van het tweejarig PDG-traject is in gezamenlijkheid ingericht, zodat het is gevoed vanuit de mbo-praktijk. Het programma wordt elk jaar geëvalueerd door studenten, instituutsopleiders en schoolopleiders.

De collegendagen worden grotendeels door instituutsopleiders verzorgd. Zij reiken kaders, theorieën en achtergronden aan ten aanzien van actuele pedagogische en onderwijskundige thema's. Tijdens een aantal collegendagen leveren de schoolopleiders een thematische bijdrage. Zo vindt er een mooie verbinding plaats tussen praktijk en theorie en ontstaat er tijdens deze collegendagen ook een mooie ontmoeting tussen student, schoolopleider en instituutsopleider.

Van de in totaal 1680 uur dat het PDG-traject beslaat (60 studiepunten), is de helft gereserveerd voor het leren in de praktijk. Dit bestaat onder andere uit het verzorgen van lessen, praktijkopdrachten, begeleidingsgesprekken, reflectieverslagen en docenttaken.

Het PDG-moduleboek geeft een volledige beschrijving van het opleidingsprogramma van het PDG-traject.

5.1.2 Begeleiding

Studenten van het PDG-traject ontvangen begeleiding van de instituutsopleiders, de schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Een student wordt voor de totale duur van de opleiding aan een schoolopleider gekoppeld die het hele leerproces van de student volgt. Dit is bij voorkeur een schoolopleider die op dezelfde locatie werkzaam is als de student.

De begeleiding door de schoolopleider bestaat onder andere uit het begeleiden van praktijkopdrachten, lesbezoeken, observaties, intervisie en begeleidings- en reflectiegesprekken. De werkplekbegeleider begeleidt de student bij vakinhoudelijke en vakdidactische aspecten. De instituutsbegeleider begeleidt onder andere bij meesterproeven en heeft ook tweemaal een begeleidingsgesprek met de student over de voortgang van de studie.

Tijdens lesbezoeken door schoolopleider en instituutsopleider en gezamenlijke nabespreking met de student, ontstaat ook hier een mooie ontmoeting.

Leren is het actief verwerven en verwerken van (nieuwe) kennis, waarnemingen en ervaringen en integratie daarvan in bestaande kennis en subjectief concept (visie Hodos). In de begeleiding wordt dit leerproces gestimuleerd door de student te laten reflecteren op het eigen functioneren. Ze worden tevens uitgedaagd het eigen leren te vergelijken met dat van anderen en de oplossingen van anderen zelf uit te proberen. Hierdoor wordt de transfer van het geleerde geborgd.

De leervragen die een student aan het begin van de opleiding formuleert, vormen een belangrijk onderdeel van de reflectie, evenals bijvoorbeeld de feedback op opdrachten.

Zie voor een begeleidingsoverzicht het PDG-moduleboek.

5.1.3 Beoordeling

Leren is gericht op het beheersen van de bekwaamheidseisen voor de mbo-docent (visie Hodos). Dit wordt getoetst in schriftelijke tentamens, meesterproeven, praktijkopdrachten, moduleopdrachten en het eindassessment aan de hand van het portfolio van de student. De tentamens gaan over de theorie behorend bij de onderwerpen in het opleidingsprogramma. De praktijkopdrachten en meesterproeven zijn leeractiviteiten die verdieping van kennis en vaardigheden beogen. De meesterproeven zijn verbonden aan de bekwaamheidseisen voor de mbo-docent en hiermee bewijst de student zijn bekwaamheid op de bepaalde onderdelen. Het portfolio is een van deze meesterproeven en vormt een belangrijk instrument voor reflectie en input voor het eindassessment, de laatste meesterproef waarmee de opleiding wordt afgesloten. De verschillende toetsen zijn in het PDG-moduleboek verder uitgewerkt.

De beoordeling van de toetsen gebeurt op een zo evenwichtige, zuivere en transparant mogelijke manier. Zowel schoolopleiders als instituutsopleiders hebben een rol in de beoordeling. In tabel 1 is duidelijk gemaakt hoe de verdeling van studiepunten en beoordeling voor elke toets is geregeld.

Tabel 1
Verdeling studiepunten en beoordeling PDG-traject

Onderdeel	Studiepunten	Beoordeling
Meesterproef 1 (portfolio)	6	Instituutsopleider /schoolopleider
Meesterproef 2 (didactisch practicum)	2	Instituutsopleider
Meesterproef 3 (betoog)	2	Instituutsopleider
Tentamen 1	3	Instituutsopleider
Meesterproef 4 (didactisch leermiddel)	6	Instituutsopleider /schoolopleider
Tentamen 2	3	Instituutsopleider
Intervisie (moduleopdrachten)	6	Instituutsopleider /schoolopleider
Meesterproef 5 (eindassessment)	2	Bevoegde, onafhankelijke assessor DE en bevoegde, onafhankelijke schoolopleider
Subtotaal	30	
Werkpleklers (acht praktijkopdrachten)	30	Schoolopleider
Totaal	60	

Aan het eind van het eerste jaar ontvangt de student een studieadvies voor het vervolgtraject in het tweede jaar. Dit advies komt tot stand door overleg tussen de schoolopleider en instituutsopleider na raadpleging van de student over studieresultaten, voortgang uitwerking leervragen, voortgang portfolio en evaluatie lesbezoeken.

Na afronding van het tweejarig traject vindt het eindassessment plaats. Bij het succesvol behalen van dit eindassessment ontvangt een student het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift dat lesbevoegdheid geeft voor het mbo.

Het PDG-traject biedt vrijstelling voor de eerste drie jaar van het pedagogisch-didactisch programma van een tweedegraadslerarenopleiding aan Driestar hogeschool.

5.2 Tweedegraadslerarenopleidingen

Bij de tweedegraadslerarenopleidingen is er een onderscheid te maken tussen de deeltijdroute en de duale route. Hieronder worden waar nodig de verschillen beschreven.

5.2.1 Opleiding

De zes tweedegraadslerarenopleidingen bieden een vakinhoudelijk programma en een pedagogisch-didactisch programma. Beide programma's vormen samen, als een geïntegreerd geheel, een opleiding van vier jaar (240 studiepunten).

Het vakinhoudelijke programma van een opleiding ziet er voor deeltijd en duale studenten hetzelfde uit. In de studiegidsen wordt het curriculum van elke opleiding uitgebreid beschreven. Het pedagogisch-didactisch programma (pd-programma) is voor alle opleidingen gelijk. Het programma is qua inhoud enigszins te vergelijken met het PDG-traject. Ook hier komen actuele en pedagogische thema's aan bod. Een volledige beschrijving van het pd-programma staat in de studiegidsen per leerjaar.

Voor deeltijd- en duale studenten is de inhoud van het pedagogisch-didactisch programma gelijk, maar de uitvoering verschilt enigszins. Voor duale studenten vindt minimaal 40% plaats in de praktijk op een schoollocatie. Dit bestaat onder andere uit praktijkopdrachten, het geven van lessen en intervisie. De praktijk voor deeltijdstudenten bestaat uit lesgeven (ze hebben immers al een baan binnen het mbo) en praktijkopdrachten, maar zij volgen in vergelijking met duale studenten meer colleges op de instituutlocatie.

Waar deeltijdstudenten al een baan hebben binnen het mbo, zijn duale studenten vanaf hun derde studiejaar benoembaar als (onbevoegd) docent op de eigen schoollocatie of een collega-schoollocatie. In het derde jaar omvat de benoeming maximaal 10 lessen en in het vierde jaar maximaal 14 lessen per week.

Waar het PDG-traject volledig is gericht op het mbo, leiden de lerarenopleidingen ook op voor het vo. Echter geldt ook hier dat leren gebeurt in de wisselwerking tussen praktijk en theorie (visie Hodos). Om de praktijk van het mbo dichterbij te brengen, wordt er in het vierde jaar een masterclass 'Beroepsonderwijs' gegeven door de schoolopleiders. Daarnaast hebben vakdidactici van de lerarenopleidingen en werkplekbegeleiders een keer per jaar overleg over beroepsgerichte opleiding/begeleiding.

Er komt in de lerarenopleidingen steeds meer aandacht voor het mbo door de input die schoolopleiders, werkplekbegeleiders en studenten leveren op basis van themagroepen, evaluaties, uitwisselingsprogramma's.

5.2.2 Begeleiding

Studenten van de tweedegraadslerarenopleiding die onder Hodos vallen (zie hoofdstuk 4) ontvangen begeleiding van instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders.

De begeleiding door instituutopleiders bestaat onder andere uit theoretische begeleiding tijdens colleges en individuele begeleidingsgesprekken.

De begeleiding door schoolopleiders omvat het hele praktijkleren, inclusief alle praktijkopdrachten.

De studenten krijgen begeleiding voor de totale duur van de opleiding en halverwege vindt er wisseling van schoolopleider plaats. Beide schoolopleiders volgen het leerproces van de student. Bij voorkeur zijn het schoolopleiders die op dezelfde locatie werkzaam zijn als de student.

In het geval er onderzoek gedaan wordt door een student, wordt er een schoolopleider met een mastergraad aan de student gekoppeld. Dit kan dus ook een wisseling van schoolopleider betekenen.

De begeleiding door werkplekbegeleiders bestaat uit het begeleiden bij het vak op een beroepsgerichte wijze. Daarnaast begeleidt de werkplekbegeleider bij praktische zaken behorend bij het inwerktraject. Net als bij de schoolopleider, vindt ook hier halverwege de studie wisseling van werkplekbegeleider plaats.

De invulling van de begeleiding vloeit voort uit onze visie en ons didactisch concept. Dit betekent onder andere dat, net als in de begeleiding van PDG-studenten, in de begeleiding van duale en

deeltijdstudenten reflectie een grote rol speelt als middel om verworven kennis, waarnemingen en ervaringen te integreren in bestaande kennis en subjectief concept (visie Hodos).

In bijlage 4 is een totaal begeleidingsoverzicht te vinden ten aanzien van deeltijdstudenten. In bijlage 5 is een totaal begeleidingsoverzicht te vinden ten aanzien van duale studenten.

5.2.3 Beoordeling

Leren is gericht op het beheersen van de bekwaamheidseisen voor de mbo-docent (visie Hodos). De bekwaamheidseisen voor de mbo-docent zijn specifiekere dan die voor de vo-docent. Daarom worden schoolopleiders betrokken bij het ontwerp en de beoordeling van toetsen.

Bij de deeltijdroute worden praktijkopdrachten (net als bij de duale route) door schoolopleiders beoordeeld, evenals de stage en de opdrachten van de masterclass 'Beroepsonderwijs'. Verder ligt de verantwoordelijkheid voor de toetsen en de beoordeling ervan bij de instituutlocatie.

Bij de duale route is de schoolopleider (en de schoolcoördinator) nadrukkelijker betrokken. Er is een uitgebreide beschrijving van toetsen en beoordeling van duale studenten opgenomen in bijlage 6.

De beoordeling van de toetsen gebeurt op een zo evenwichtige, zuivere en transparant mogelijke manier.

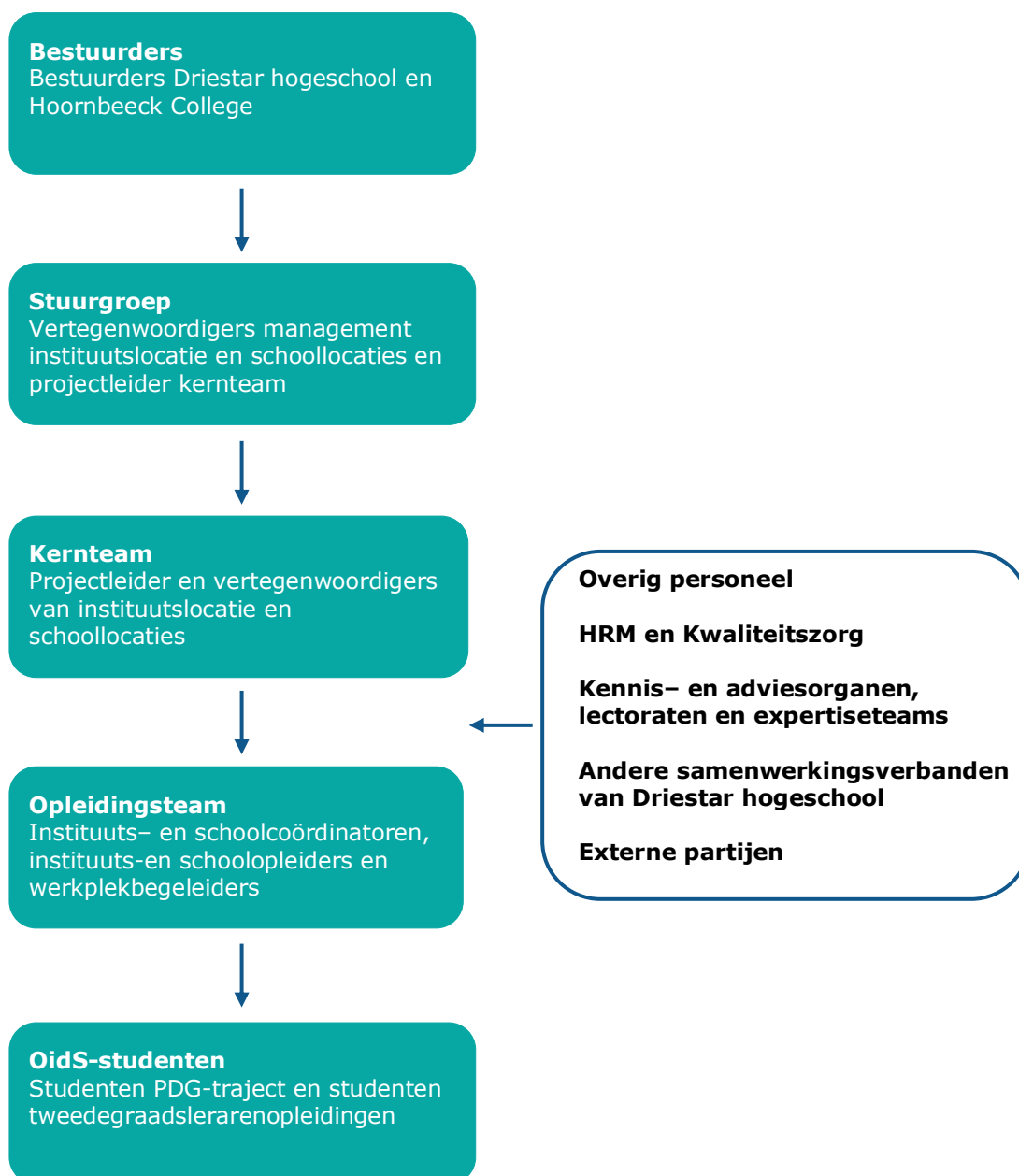
Studenten ontvangen na succesvolle afronding van de tweedegraadslerarenopleiding een erkend diploma. Dit diploma geeft lesbevoegdheid voor het vmbo, de onderbouw van havo en vwo en voor het mbo.

Hoofdstuk 6 Organisatie en personeel

We zijn een kleinschalige opleidingsschool met korte lijnen en een sterke samenwerking. Dat is terug te zien in onze organisatie- en overlegstructuur. Paragraaf 6.1 geeft het organogram van Hodos weer. In paragraaf 6.2 wordt de personele inzet beschreven. Paragraaf 6.3 beschrijft op welke wijze communicatie tussen verschillende partijen plaatsvindt. Paragraaf 6.4 laat tot slot zien hoe de facilitering is geregeld.

6.1 Organogram

In onderstaand organogram wordt de organisatiestructuur van Hodos schematisch weergegeven.



Figuur 1. Organogram Hodos

6.2 Personele inzet

In deze paragraaf worden de diverse groepen uit het organogram nader beschreven, behalve de groep OidS-studenten, zie daarvoor hoofdstuk 4.

Bestuurders

De opleidingsschool valt onder de eindverantwoordelijkheid van de bestuurders van Driestar hogeschool en het Hoornbeeck College.

Stuurgroep

De stuurgroep geeft op hoofdlijnen richting aan de ontwikkeling van de opleidingsschool en is verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de opleidingsschool. De stuurgroep dient haar goedkeuring te geven op de plannen die het kernteam heeft ontwikkeld.

De stuurgroep bestaat uit:

- Een vertegenwoordiger namens directie en management van het Hoornbeeck College;
- De manager van de tweedegraadslerarenopleidingen van Driestar hogeschool.

Zij worden ondersteund door de projectleider en de secretaresse van het kernteam.

Kernteam

Het kernteam geeft vorm aan het beleid van de opleidingsschool en maakt onderlinge afspraken. Het kernteam legt verantwoording af aan de stuurgroep. Dit doet zij door de verslagen van de kernteamvergaderingen en het indienen van een jaarplan en tweemaal per jaar een voortgangsrapportage.

Het kernteam bestaat uit:

- Twee schoolcoördinatoren/schoolopleiders (Hoornbeeck College)
- Instituutskoördinator PDG-traject (Driestar hogeschool)
- HRM-adviseur (Hoornbeeck College)
- Projectleider (Driestar hogeschool)
- Projectmedewerker (Driestar hogeschool)
- Secretaresse (Driestar hogeschool)

Opleidingsteam

Het opleidingsteam bestaat uit de opleiders en begeleiders van Hodos; schoolcoördinatoren, schoolopleiders, werkplekbegeleiders, instituutskoördinatoren en instituutsopleiders. Zij geven uitvoering aan de opleidingsprogramma's en de begeleiding.

We hanteren de termen uit het rollenportfolio van ADEF (2013), maar vullen de rollen (gedeeltelijk) op onze eigen manier in.

Schoolcoördinatoren

Hodos kent twee schoolcoördinatoren; een voor regio West (Goes, Gouda en Rotterdam) en een voor regio Oost (Amersfoort, Apeldoorn en Kampen). De schoolcoördinatoren zijn schoolopleiders met als extra verantwoordelijkheid het coördinatorschap. De invulling van de rol van schoolcoördinator bij Hodos is een combinatie van de rollen schoolcoördinator en schoolopleider zoals wordt geadviseerd in het rollenportfolio van ADEF (2013). Het functieprofiel van schoolcoördinator is te vinden in bijlage 7.

Schoolopleiders

Hodos kent tien schoolopleiders, verdeeld over zes schoollocaties.

De invulling van de rol van schoolopleider bij Hodos is vergelijkbaar met die van werkplekbegeleider zoals wordt geadviseerd in het rollenportfolio van ADEF (2013). De schoolopleider is de directe begeleider van de student bij het werkplekleren op de schoollocatie en heeft tevens een taak in opleiding en beoordeling.

Het functieprofiel van schoolopleider is te vinden in bijlage 7.

De werving en selectie van schoolopleiders is de verantwoordelijkheid van de schoollocatie. Het uitgangspunt is dat er minimaal op elke schoollocatie één schoolopleider is. Als dit door omstandigheden niet mogelijk is, worden schoolopleiders van nabijgelegen schoollocaties ingezet.

De schoolopleider is niet per definitie een docent die werkzaam is in dezelfde sector als waarin de student wordt opgeleid/lesgeeft.

Werkplekbegeleiders

Voor het vak-/beroepsgerichte aspect van de begeleiding hebben we binnen Hodos werkplekbegeleiders. Daarmee is dit een andere invulling dan wordt geadviseerd in het rollenportfolio van ADEF (2013). De werkplekbegeleider binnen Hodos begeleidt de student voor het vak en geeft daar, omdat het vak wordt gegeven binnen de context van beroepsonderwijs, een beroepsgerichte invulling aan. Daarnaast begeleidt de werkplekbegeleider de student bij praktische zaken behorend bij het inwerktraject.

Het functieprofiel van werkplekbegeleider is te vinden in bijlage 7.

Instituutscoördinatoren

Hodos kent drie instituutscoördinatoren: een instituutscoördinator PDG, een instituutscoördinator deeltijd en een instituutscoördinator duaal. De invulling van de rol van instituutscoördinator bij Hodos is een combinatie van de rollen instituutscoördinator en instituutsopleider zoals wordt geadviseerd in het rollenportfolio van ADEF (2013). De instituutscoördinator PDG is eveneens instituutsopleider PDG. De instituutscoördinator deeltijd is tevens instituutsopleider Ivo. Het functieprofiel van instituutscoördinator is te vinden in bijlage 7.

Instituutsopleiders

Zowel voor het PDG-traject als de tweedegraadslerenopleidingen (deeltijd en duaal) zijn er instituutsopleiders. Onder instituutsopleiders verstaan wij binnen Hodos de docenten bij Driestar educatief. Zij verzorgen de lessen en hebben tevens een rol als begeleider en beoordelaar. De invulling van de rol van instituutsopleider is niet een op een te vergelijken met een rol zoals wordt beschreven in het rollenportfolio van ADEF (2013).

Voor het PDG-traject zijn er twee instituutsopleiders. Voor de tweedegraadslerenopleidingen, deeltijd en duaal, zijn er rond de 40 docenten. Zij worden echter niet allen tot de instituutsopleiders gerekend. Instituutsopleiders zijn alleen diegenen die lesgeven aan een lerarenopleiding waar OidS-studenten staan ingeschreven. Dat kan per jaar verschillen. Gemiddeld zijn er 25 instituutsopleiders, waarvan een deel lesgeeft in het vakinhoudelijk programma en een deel in het pedagogisch-didactisch programma van de lerarenopleiding.

Het functieprofiel van instituutsopleider is te vinden in bijlage 7.

Overig

De groepen die in het organogram in het aparte kader staan, zijn groepen die in de meeste gevallen niet formeel onder de opleidingsschool vallen, maar waar wel een nauwe verbinding mee is. Dit is nodig om als opleidingsschool verder te ontwikkelen en kwaliteit te kunnen garanderen. Onder overig personeel verstaan we bijvoorbeeld al het overig management, zoals opleidingsmanagers binnen het Hoornbeek College, zittende docenten en studieleiders bij Driestar hogeschool. Zo kunnen personeelsleden van het Hoornbeek College ook bij schoolopleiders terecht voor coachingsvragen.

Met de afdelingen HRM en Kwaliteitszorg van beide organisaties is ook een nauwe verbinding. In het kernteam neemt een medewerker HRM van het Hoornbeek College zitting en de projectmedewerker binnen het kernteam is tevens stafmedewerker bij de Dienst Kwaliteitszorg van Driestar hogeschool. De afdelingen zelf vallen formeel wel buiten de opleidingsschool.

Onder kennis- en adviesorganen, lectoraten en expertiseteams vatten we onder andere Hoornbeek Connect (het kenniscentrum van het Hoornbeek College), de afdeling Onderwijsadvies van Driestar educatief en andere teams die op basis van expertise bij elkaar komen om bijvoorbeeld projecten te leiden.

Andere samenwerkingsverbanden waarin Driestar hogeschool als partner deelneemt zijn de Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS) en de Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS). Zij hebben al enkele jaren ervaring op het gebied van samenwerking tussen lerarenopleidingen en vo-scholen.

In bovengenoemde teams/afdelingen/groepen participeren diverse kernteamleden waardoor er altijd een verbinding is met Hodos.

Externe partijen zijn bijvoorbeeld andere opleidingsscholen, adviesbureau CINOP, Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. Contact vindt plaats door middel van landelijk georganiseerde bijeenkomsten. Kennisdeling staat hier centraal.

6.3 Facilitering

Het opleidingsteam wordt gefaciliteerd voor de werkzaamheden die ze vanuit hun rol bij Hodos uitvoeren.

Het kernteam houdt toezicht op de toereikendheid van de facilitering. Waar het ontoereikend blijkt te zijn, wordt dit besproken binnen de stuurgroep en waar mogelijk aangepast.

6.4 Communicatie

Op alle fronten en zowel binnen de opleidingsschool als met partijen daarbuiten vindt er communicatie plaats. Bij de communicatie gaat het om afstemming, evaluatie, informatie- en kennisoverdracht. Dit is noodzakelijk om als opleidingsschool te kunnen blijven groeien en steeds betere kwaliteit te kunnen leveren.

De communicatie binnen Hodos loopt onder meer via de regelmatige overleggen. De stuurgroep komt minimaal twee keer per jaar bij elkaar voor verantwoording en goedkeuring van plannen. Het kernteam komt gemiddeld zes keer per jaar bijeen voor afstemming, evaluatie en verdere ontwikkeling van de opleidingsschool. Ook een deel van het opleidingsteam (schoolopleiders en coördinatoren) komt twee keer per jaar bijeen in intervisiebijeenkomsten.

Bij communicatie met partijen die formeel buiten de opleidingsschool vallen, valt er te denken aan Hoornbeeck Connect, expertiseteams van Driestar educatief en de HRM-afdeling van het Hoornbeeck College (valt formeel buiten de opleidingsschool, hoewel er wel een directe link is door een HRM-medewerker als lid van het kernteam). Ook bestaat er via de instituutskoördinator dual een directe link met de Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS), een samenwerkingsverband van vo-scholen en Driestar hogeschool.

Met andere opleidingsscholen in Nederland wordt contact onderhouden via landelijke bijeenkomsten van onder andere Cinop, DUO en Platform Samen Opleiden & Professionaliseren waar kennisdeling centraal staat.

Verder verloopt de communicatie en informatieoverdracht via het communicatieplan van Hodos.

Hoofdstuk 7 Professionalisering

We willen onze studenten een veilige en krachtige leeromgeving bieden. Daaronder verstaan wij onder andere dat zij worden opgeleid en begeleid door kwalitatief goede, geschoolde opleiders en begeleiders. Randvoorwaarden daarvoor zijn scholing van schoolopleiders en mogelijkheden voor intervisie en professionalisering van opleiders en begeleiders. In onderstaande paragrafen wordt voor de betrokkenen van de opleidingsschool beschreven waaruit hun professionalisering bestaat en hoe professionalisering in relatie staat met het HRM-beleid van beide instellingen.

7.1 Professionaliseringsactiviteiten

7.1.1 Schoolopleiders

Schoolopleiders in spé volgen een scholing tot schoolopleider. Deze scholing wordt verzorgd door de instituutlocatie en beslaat 260 uur. De volledige opleidingsgids is op te vragen bij de instituutskoördinator dual. Na de scholing met goed gevolg te hebben afgerond, ontvangt de schoolopleider in spé een certificaat. Met dit certificaat is de schoolopleider ook gekwalificeerd assessor.

Het certificaat moet jaarlijks 'onderhouden' worden.

Op elke schoollocatie dient ook minstens één schoolopleider te zijn die geregistreerd is bij de Vereniging van Lerarenopleiders in Nederland (VELON).

7.1.2 Instituutopleiders

De instituutopleiders aan Driestar hogeschool hebben allen een onderwijsbevoegdheid en zijn VELON-geregistreerd.

De vakdidactici van de lerarenopleidingen professionaliseren zich op het gebied van beroepsgerichte opleiding/begeleiding door een keer per jaar samen te komen met de werkplekbegeleiders.

7.1.3 Management en leidinggevenden

Managementleden en leidinggevenden van het Hoornbeek College zijn vanuit het Hoornbeek College verplicht een onderwijsbevoegdheid voor het mbo te hebben. De managementleden en leidinggevenden die deze onderwijsbevoegdheid nog niet hadden, hebben in cursusjaar 2015-2016 het PDG-traject gevolgd en deze met succes afgerond. Elk nieuw benoemd managementlid of leidinggevende die de onderwijsbevoegdheid nog niet heeft, zal deze door middel van het PDG-traject moeten behalen. Voor leidinggevenden van het Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) is dit op vrijwillige basis.

7.2 Relatie HRM-beleid

Het Hoornbeek College en Driestar hogeschool werken samen in het aanbieden van professionaliseringsactiviteiten aan school- en instituutopleiders, coördinatoren, het management van beide instituten, het kernteam van de opleidingsschool, zittende docenten en overig personeel. Voor het HRM-beleid van Driestar hogeschool betekent dit concreet dat er opleiders moeten worden ingezet om scholingen en cursussen te verzorgen. Voor het HRM-beleid van het Hoornbeek College betekent dit concreet dat aan iedereen voor hen passende professionaliseringsactiviteiten worden aangeboden en er individuele professionaliseringsplannen worden opgesteld. De professionaliseringsactiviteiten van Hodos worden daarom opgenomen in het eigen professionaliseringsplan van het Hoornbeek College.

Een concreet professionaliseringsplan is in ontwikkeling (één van onze deelprojectplannen uit de subsidie).

Hoofdstuk 8 Kwaliteitszorg

Hodos staat voor een professionele kwaliteitscultuur en –structuur. Deze bestaan niet los van elkaar; de kwaliteitsstructuur is onderdeel van de kwaliteitscultuur en de kwaliteitscultuur wordt gestimuleerd door de kwaliteitsstructuur. Dit hoofdstuk gaat verder in op deze aspecten van kwaliteitszorg.

8.1 Kwaliteitscultuur

We zijn bewust bezig met kwaliteitszorg; we willen verbeteren, de best mogelijke kwaliteit leveren en geven op een systematische wijze vorm aan kwaliteitsborging. Dit gebeurt in nauwe samenwerking; kwaliteitszorg gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid. Het opleidingsteam is eigenaar van de kwaliteit en het management en het kernteam hebben hierin een voorbeeldrol. Kwaliteit bereiken we met elkaar. Professionalisering speelt hierin een belangrijke rol (zie hoofdstuk 7) en ook communicatie (over kwaliteit en verbetering) is van groot belang (zie hoofdstuk 6). Naast opleidingsteam, management en kernteam spelen ook de studenten van Hodos een rol. Door hun opleiding en de nieuwe inzichten die ze verwerven en uitdragen, ontstaat er een leereffect richting opleiders, begeleiders en zittende docenten; het zogeheten informele leren.

8.2 Kwaliteitsstructuur

8.2.1 Uitgangspunten

De kwaliteitszorg van Hodos berust op de volgende uitgangspunten:

- De eindverantwoordelijkheid voor de totale kwaliteitszorg van de opleidingsschool ligt bij de manager van de tweedegraadslerarenopleidingen van Driestar hogeschool. Driestar hogeschool blijft immers als geaccrediteerde instituutlocatie de enige die het getuigenschrift of diploma mag afgeven. De manager laat zich bijstaan door de afdelingen Kwaliteitszorg van beide scholen, de instituutcoördinatoren en de schoolcoördinatoren.
- Het kwaliteitszorgsysteem moet voldoende gegevens opleveren om een hoogwaardige zelfevaluatie te kunnen schrijven die gebruikt kan worden bij interne en externe visitaties.
- De kwaliteitszorgcyclus van Hodos is afgestemd op de externe visitaties die worden uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW, uitgevoerd door een VBI/de NVAO.
- De kwaliteitszorgcyclus van Hodos is afgestemd op de accreditatiecyclus die geldt voor het geheel van de lerarenopleidingen van Driestar hogeschool.
- De ijkpunten voor het kwaliteitszorgsysteem worden ontleend aan het toetsingskader voor de opleidingsschool van de NVAO, aangevuld met belangrijke eigen ijkpunten.
- De PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) wordt gevolgd.

8.2.2 Kwaliteitszorgsysteem

Om de kwaliteit van Hodos op een formele wijze te borgen, is een kwaliteitszorgsysteem opgezet dat de PDCA-cyclus volgt (zie het kwaliteitszorgplan van Hodos). Dit kwaliteitszorgsysteem is gebaseerd op de kwaliteitscriteria van de NVAO en onze eigen eisen ten aanzien van de christelijke identiteit van Hodos. Samen vormen het toetsingskader van de NVAO en onze eigen aanvullende criteria het kwaliteitskader van Hodos.

De kwaliteit van de opleidingsschool wordt 'bewaakt' door een regelmatige cyclus van documentonderzoeken, interne visitaties en een vragenlijst:

- Eén keer in de twee jaar wordt er onder het opleidingsteam en de studenten een vragenlijst afgenomen². De items in de vragenlijst komen voort uit de visie en zijn gelinkt aan het kwaliteitskader (zie het kwaliteitszorgplan van Hodos). De resultaten vormen input

² Naast deze vragenlijst neemt de instituutlocatie ook elk jaar onder studenten evaluaties af naar aanleiding van de verzorgde modules.

voor de zelfevaluatie (zie volgende punt) en verdere kwaliteitsverbetering van Hodos. De vragenlijst wordt uitgezet door de afdeling Kwaliteitszorg van het Hoornbeeck College, in overleg met de afdeling Dienst Kwaliteitszorg van Driestar hogeschool. Dit borgt dat de kwaliteitszorg van Hodos aansluit bij de kwaliteitszorg van beide instellingen.

- Eén keer in de drie jaar schrijven de schoollocaties een zelfevaluatie. In de zelfevaluatie leggen ze verantwoording af over de kwaliteitsstandaarden in het kwaliteitszorgsysteem. Ze maken daarbij gebruik van de documenten die er zijn en van de resultaten van de vragenlijst. De schoolcoördinatoren dragen de verantwoordelijkheid voor dit proces.
- Door middel van een interne visitatie, één keer in de drie jaar, worden de onderdelen van de opleidingsschool/de schoollocaties beoordeeld. De visitatie gebeurt door een onafhankelijke visitatiecommissie. De zelfevaluatie dient daarvoor als input. De informatie in het uiteindelijke visitatieverslag is richtinggevend voor de verdere ontwikkeling van de schoollocaties.

Naast bovenstaande interne kwaliteitszorg wordt de opleidingsschool ook een keer in de zes jaar extern gevisiteerd door een Visiterende en Beoordelende Instantie (VBI) in opdracht van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO).

Een compleet kwaliteitszorgplan is in ontwikkeling (één van onze deelprojectplannen uit de subsidie). Het kwaliteitszorgkader, het kwaliteitszorgsysteem en de vragenlijst zijn al gereed.

Bijlage 1 – Begrippenlijst

Hodos-functionaris:	Onder Hodos-functionarissen verstaan wij kernteamleden, instituuts- en schoolopleiders, instituuts- en schoolcoördinatoren en werkplekbegeleiders. Zie hoofdstuk 6.
Instituutscoördinator:	De instituutscoördinator is verantwoordelijk voor het opleidingstraject op de instituutslocatie en vormt de verbindende schakel tussen de schoolopleiders en werkplekbegeleiders op de schoollocatie en de instituutsopleiders op de instituutslocatie. Zie bijlage 7 voor het functieprofiel van de instituutscoördinator PDG.
Instituutsopleider:	De instituutsopleider verzorgt het PDG-traject of de vakinhoudelijke en/of pedagogisch-didactische modules van de tweedegraads lerarenopleidingen van Driestar hogeschool. Hij heeft tevens een rol als begeleider en beoordelaar. Zie bijlage 7 voor het functieprofiel van de instituutsopleider PDG.
Mbo-student:	Student binnen het Hoornbeek College.
Opleidingsmanager:	Manager van het Hoornbeek College die verantwoordelijkheid draagt voor meerdere opleidingen binnen een specifieke sector van het mbo.
Schoolcoördinator:	De schoolcoördinator is een schoolopleider met een coördinerende taak. Zie het functieprofiel in bijlage 7.
Schoolopleider:	De schoolopleider is de directe begeleider van de student bij het werkplekleren op de schoollocatie en heeft tevens een taak in opleiding en beoordeling. Zie het functieprofiel in bijlage 7.
Student:	Waar we kortweg spreken over de student, hebben we het over de student van onze opleidingsschool, de OidS-student: de startende en toekomstige mbo-docent.
Werkgroep:	Met een werkgroep bedoelen wij een speciaal voor een bepaalde activiteit opgerichte groep van mensen. Deze mensen zijn experts op het terrein van de uit te voeren activiteit, bijv. het ontwikkelen van een cursus.
Werkplekbegeleider:	De werkplekbegeleider is de begeleider van de student voor de vakinhoudelijke, -didactische en beroepsgerichte component. Hij is tevens de begeleider bij praktische zaken behorend bij het inwerktraject. Zie het functieprofiel in bijlage 7.
Zij-instromer:	Docent aan het Hoornbeek College die vanuit het beroepenveld komt en nog een onderwijsbevoegdheid moet halen.
Zittende docent:	Docent aan het Hoornbeek College die onderwijsbevoegd is.

Bijlage 2 – Sollicitatie- en intakeprocedure startende, onbevoegde docenten

Wanneer er binnen het Hoornbeek College vacatures ontstaan voor de functie van docent, worden er door het Hoornbeek College nieuwe docenten geworven. De sollicitanten komen vervolgens terecht in een sollicitatie- en intakeprocedure. Met het oog op de kwaliteit van het onderwijs is het voor alle betrokkenen van belang dat 'aan de poort' de geschiktheid en bekwaamheid van de sollicitant worden beoordeeld. Driestar hogeschool en het Hoornbeek College hebben daarom gezamenlijk onderstaande sollicitatie- en intakeprocedure opgesteld. De procedure kan in 3 fasen worden verdeeld. De eerste fase bestaat uit het sollicitatiegesprek, waaruit de geschiktheid van de kandidaat moet blijken. Fase 2 bestaat uit al of niet een capaciteitentest hbo werk- en denkniveau en het inschrijven voor de opleiding. Fase 3 bestaat uit de intake.

Fase 1 Sollicitatiegesprek

Tijdens de sollicitatieprocedure binnen het Hoornbeek College wordt gekeken of de sollicitant geschikt is voor het beroep van docent. Dit wordt bepaald door diverse gesprekken met management en vakcollega's. Bij gebleken geschiktheid wordt de sollicitant voorgedragen voor een tijdelijke benoeming. In het geval een sollicitant nog geen onderwijsbevoegdheid heeft, zijn er verschillende opties mogelijk:

1. De sollicitant heeft geen relevante vooropleiding en/of werkervaring. De sollicitant is niet toelaatbaar tot het PDG-traject, maar wel tot een tweedegraadslerarenopleiding (onder voorwaarden).
2. De sollicitant heeft wel relevante vooropleiding en/of werkervaring:
 - a. De sollicitant gaat lesgeven in Engels, Nederlands, godsdienst of een ander AVO-vak. De sollicitant is niet toelaatbaar tot het PDG-traject (alleen in uitzonderlijke gevallen), maar wel tot een tweedegraadslerarenopleiding.
 - b. De sollicitant gaat lesgeven in een beroepsgericht vak, maar is niet in het bezit van een hbo-diploma of mbo-4 diploma. De sollicitant is niet toelaatbaar tot het PDG-traject, maar wel tot een tweedegraadslerarenopleiding.
 - c. De sollicitant gaat lesgeven in een beroepsgericht vak, is niet in het bezit van een hbo-diploma, maar wel van een mbo-4 diploma. De sollicitant wordt gevraagd een capaciteitentest hbo werk- en denkniveau te maken. Zie verder fase 2.
 - d. De sollicitant gaat lesgeven in een beroepsgericht vak en is in het bezit van een hbo-diploma. De sollicitant is toelaatbaar tot het PDG-traject. Zie verder fase 3.

Fase 2 Wel/geen capaciteitentest hbo werk- en denkniveau en inschrijven

Wanneer uit fase 1 blijkt dat de docent een tweedegraadslerarenopleiding moet volgen (optie 1, 2a of 2b), hoeft hij in principe geen capaciteitentest hbo werk- en denkniveau te maken. Indien gewenst door het Hoornbeek College of de docent zelf behoort het wel tot de mogelijkheden (het startniveau kan zo worden bepaald). Voor de docent start de intakeprocedure zoals deze bij de school van aanmelding gebruikelijk is. Ook dient hij zich via Studielink aan te melden voor de opleiding. In het geval de opleiding door Driestar hogeschool wordt aangeboden, stimuleert het Hoornbeek College zoveel mogelijk dat de docent de opleiding daar volgt. De keuze is echter aan de docent zelf. Indien de opleiding elders wordt gevolgd, valt de docent daarmee officieel buiten de opleidingschool, maar wordt hij wel begeleid door een schoolopleider van Hodos.

Is de docent die een tweedegraadslerarenopleiding gaat volgen in het bezit van een relevante vooropleiding of relevante werkervaring, dan heeft hij mogelijk recht op vrijstellingen. De examencommissie van de lerarenopleiding besluit, op grond van bewijsmateriaal, of er vrijstellingen worden verleend.

Wanneer bij fase 1 optie 2c opgaat, de docent heeft geen hbo-diploma, maar wel een mbo-4 diploma, dan volgt een capaciteitentest om het hbo werk- en denkniveau vast te stellen. Hiervoor wordt een COTAN-gecertificeerde test ingezet. Dit gebeurt in overleg met de afdeling HRM van het Hoornbeek College. Bij een positieve uitslag, dat wil zeggen dat de docent een gemiddeld hbo

werk- en denkniveau heeft, is de docent toelaatbaar tot het PDG-traject (zie fase 3). Bij een negatieve uitslag, zal de docent alsnog een tweedegraadslerarenopleiding moeten volgen.

Wanneer de docent toelaatbaar is tot het PDG-traject, vult hij het aanmeldformulier in via de website van Hodos (www.hodos-nederland.nl). Daarbij stuurt hij een kopie van de tijdelijke geschiktheidsverklaring (die hij van het Hoornbeeck College ontvangt), kopieën van diploma's en een recente pasfoto mee. Zie verder fase 3.

Fase 3 Intake

Na aanmelding voor een tweedegraadslerarenopleiding in deeltijd (zie voor duaal bijlage 3) bij Driestar hogeschool, start de intakeprocedure zoals deze gebruikelijk is bij de lerarenopleidingen. Zie hiervoor de website van Driestar educatief (www.driestar-educatief.nl).

Wanneer uit fase 1 (optie 2d) of fase 2 blijkt dat de docent toelaatbaar is tot het PDG-traject en hij zich heeft aangemeld via de website van Hodos, volgt een zorgvuldig intakegesprek. Als voorbereiding op dit intakegesprek stelt de docent een startportfolio op (een format wordt hiervoor verstrekt). Het portfolio bevat tenminste de sollicitatiebrief, het CV en een autobiografie (met visie op onderwijs). Daarnaast gaat de docent in op SBL-competenties³ door aan de hand van deze competenties vier leervragen op te stellen.

Het intakegesprek vindt vervolgens plaats in aanwezigheid van één schoolcoördinator en één instituutsopleider van het PDG-traject. Een criteriumgericht duo-interview maakt onderdeel uit van het intakegesprek. Tevens worden werkervaring, opleiding en motivatie voor het beroep van docent besproken, ook in relatie tot de geformuleerde leervragen.

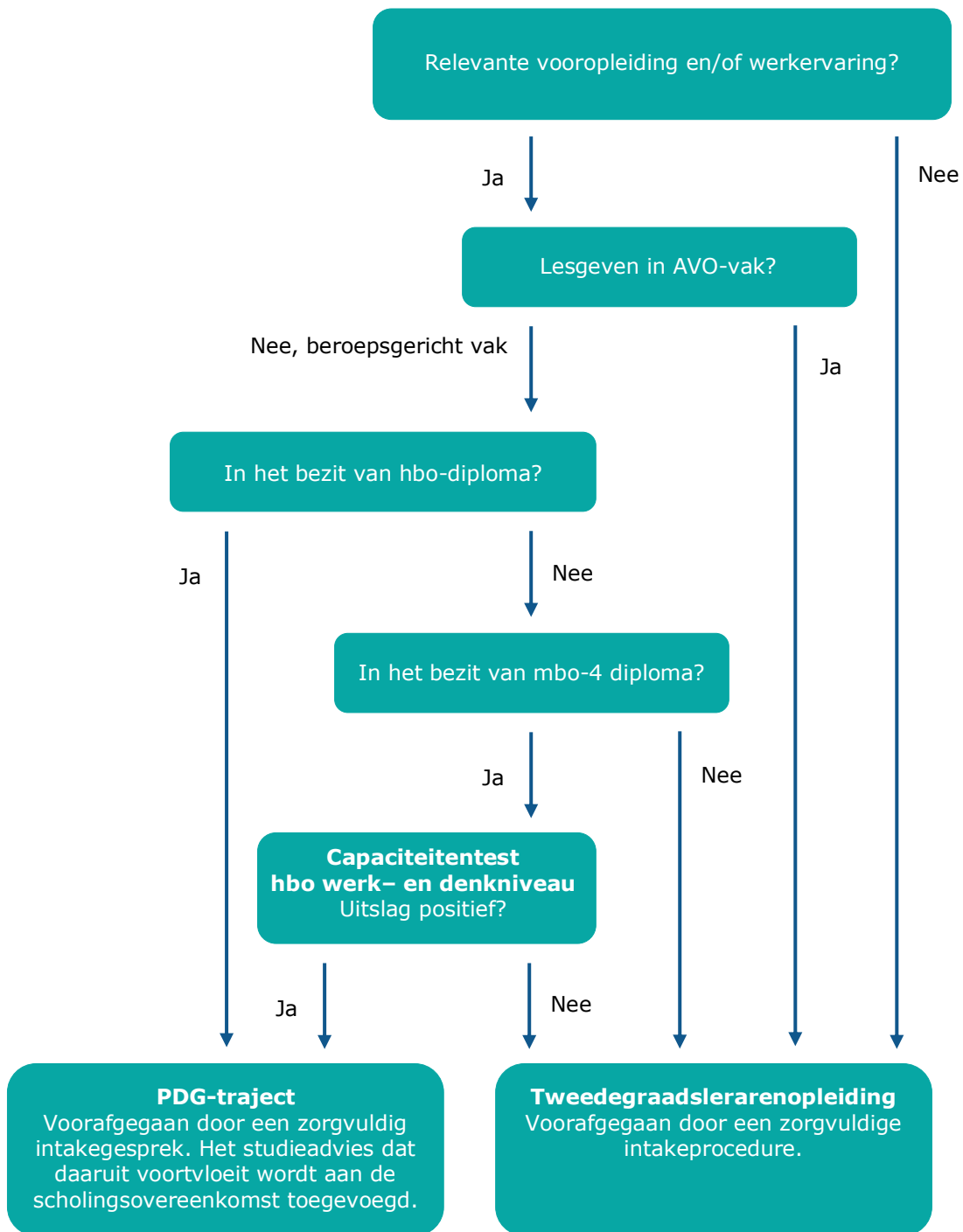
Uiterlijk drie dagen na het intakegesprek volgt er een onderbouwd studieadvies richting de docent. Driestar hogeschool is de eindverantwoordelijke voor dit studieadvies. Het studieadvies wordt toegevoegd aan de tijdelijke geschiktheidsverklaring en aan de scholingsovereenkomst die wordt gesloten tussen de docent, de instituutsopleider en het Hoornbeeck College.

Als blijkt dat het intakegesprek onvoldoende informatie heeft geboden om een goed studieadvies te kunnen geven, kan de docent gevraagd worden nog enkele testen te maken (bijv. werkstijlen en/of motivatie).

Het intakegesprek met studieadvies heeft geen kwalificerend of selecterend karakter, maar is een zorgvuldige intake die zich richt op aandachts- en leerpunten van de docent tijdens het PDG-traject.

Figuur 2 laat bovenstaande procedure in een beslisboom zien.

³ Deze worden in de komende tijd omgezet naar de bekwaamheidseisen van de vo- en mbo-docent.



Figuur 2. Beslisboom sollicitatie- en intakeprocedure

Bijlage 3 – Wervings- en intakeprocedure duale studenten

Werving

Bij de werving van studenten voor Opleiden in de School (OidS – duaal) voor Hodos, lift Hodos bij de voorlichting en open dagen mee met de werving van deze studenten voor de Reformatorische Academische Opleidingschool (RAOS), een samenwerkingsverband tussen Driestar hogeschool en een aantal vo-scholen. Daarnaast verrichten de schoolcoördinatoren ambassadeursactiviteiten.

Voorlichting en open dagen

Om het leraarschap onder de aandacht van talentvolle schoolverlaters te brengen, wordt er voorlichting gegeven op vo-scholen (de schoollocaties van RAOS) en worden er open dagen bij Driestar hogeschool gehouden. Het doel van deze voorlichting en open dagen is de schoolverlaters bewust te laten kiezen voor Opleiden in de School (OidS).

In maart/april gaan de schoolcoördinatoren van RAOS langs bij havo-4 en vwo-5 klassen van de schoollocaties om voorlichting te geven over de OidS-route (vo of mbo) van de lerarenopleidingen van Driestar hogeschool. De instituutskoördinator duaal bespreekt deze voorlichting jaarlijks met de schoolcoördinatoren.

In de maand oktober peilen de schoolcoördinatoren (al dan niet samen met de decaan) in de examenklassen havo-5 en vwo-6 de serieuze belangstelling voor de OidS-route. Voor de belangstellenden wordt een voorlichtingsuur gehouden waarin door de schoolcoördinator/decaan het belang van OidS in verband met HRM-beleid wordt uitgelegd; door de schoolcoördinator wordt ingegaan op de praktijk van opleiden (motiverende praktijkvoorbeelden) en een OidS-student vertelt over zijn/haar ervaringen.

Naast deze voorlichtingsmomenten zijn er open dagen/avonden bij Driestar hogeschool (in februari, maart en mei). Deze richten zich op alle potentiële studenten. Naast stands voor de vakprogramma's van de lerarenopleidingen, is er ook een stand voor OidS. Deze wordt bemand door de instituutskoördinator duaal en een of twee OidS-studenten. Zij geven informatie over opleiding(smogelijkheden) bij schoollocatie (vo of mbo) en instituutlocatie en de aanmelding daartoe.

Ambassadeursactiviteiten

Als ambassadeurs van Hodos, gaan de schoolcoördinatoren bij verschillende tweede- en derdejaars klassen van het Hoornbeek College langs om de opleidingschool te promoten.

Aanmelding en toelating

Aan de schoolcoördinatoren van Hodos wordt steeds in december/januari door de instituutskoördinator duaal gevraagd hoeveel opleidingsplaatsen ze hebben op de verschillende schoollocaties van het Hoornbeek College voor het komende cursusjaar.

Studenten die besluiten de OidS-route te gaan doen, melden zich via de website van Driestar hogeschool aan bij de instituutskoördinator duaal en sturen daarbij hun sollicitatiebrief met motivatie en CV mee. Daarnaast geven ze hun voorkeur voor de schoollocatie aan.

De instituutskoördinator duaal bekijkt elke aanmelding nauwkeuring. In principe gaat het in de meeste gevallen om schoolverlaters en dus vaak om jonge studenten die je eigenlijk niet aan mbo-studenten, leeftijdsgenoten, wilt laten lesgeven. Indien er wel een geschikte kandidaat voor het mbo tussen zit, neemt de instituutskoördinator duaal contact op met de schoolcoördinatoren van Hodos. Vervolgens vindt de intake plaats. Voor toelating tot de intake voor de OidS-route moet de student (naar verwachting) bij aanvang van het eerste cursusjaar van de opleiding beschikken over een vwo-, havo- of mbo-4 diploma.

Voor personen die enkele jaren geleden de (vwo/havo of mbo) school gediplomeerd hebben verlaten en daarna (g)een andere opleiding gevolgd hebben, wordt door de instituutskoördinator dual in samenspraak met de schoolcoördinatoren van Hodos en het management van de Ivo van Driestar hogeschool een studietraject (deeltijd of OidS) voorgesteld.

Overstap van studenten van de OidS-route naar de deeltijdroute is niet mogelijk. Een OidS-student kan tussendoor wel switchen van schoollocatie. Dit is zelfs aan te bevelen. Een OidS-student die de opleiding bij RAOS volgt en naar Hodos wil (of omgekeerd), is ook mogelijk. Wisseling van schoollocatie vereist wel instemming van de ontvangende schoollocatie.

Intake/assessment

Driestar hogeschool en het Hoornbeeck College zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de opleiding en daarmee voor de kwaliteit van de studenten. Deze verantwoordelijkheid is gemandateerd aan een commissie met gedeeltelijk wisselende samenstelling. Van deze commissie maken steeds drie personen deel uit. Een assessor van de hogeschool, de instituutskoördinator dual en een afgevaardigde van de directie of HRM-afdeling van een van de vo-scholen van de RAOS. De commissie heeft daarmee de centrale regiefunctie bij de intake voor wat betreft de geschiktheid ('kwaliteit') van studenten.

De intake door de commissie gaat dan ook vooraf aan instemming met de komst van de student door het sectoraal team en de locatiemanager van het Hoornbeeck College.

In de intake maakt de commissie gebruik van instrumenten die door Interstudie zijn ontwikkeld.

De intake bestaat uit:

1. Het vragen van inlichtingen (door de instituutskoördinator dual) op de school van herkomst over de aangemelde student. Deze inlichtingen gaan vooral over het studieperspectief voor het betreffende vak. Referenten zijn gewoonlijk de mentor/studieloopbaanbegeleider, de decaan en de vakdocent.
2. Het intakegesprek. Dit vindt plaats door de instituutskoördinator dual samen met een directielid of HRM-medewerker van een van de vo-scholen van RAOS.
Het is een gestructureerd gesprek over:
 - de motivatie voor het leraarschap (competenties van leraren);
 - de motivatie voor de OidS-route (de student is zelf verantwoordelijk voor zijn leeractiviteiten, zelfverantwoordelijk leren);
 - de vraag in welke mate de student zich aangetrokken voelt tot de vo-leerling of mbo-student;
 - de keuze voor het werken bij het (geheel van het) vo of mbo;
 - de essenties voor Christelijk Leraarschap;
 - de keuze van de student voor een opleidingsplaats op één van de schoollocaties.
3. De afname van de DOP-test (Docenten OntwikkelingsProgramma). Het afnemen van DOP-testen wordt gekoppeld aan de intakegesprekken met commissieleden en deze worden in Gouda gehouden. De kosten van de DOP-test worden gedragen door de schoollocatie waar de student wordt geplaatst. Een positieve uitslag van de DOP-test en het intakegesprek, samen met het examenresultaat voor het gekozen vak waaruit een voldoende kennisbasis voor de vakinhoudelijke opleiding blijkt (een eindexamencijfer van zeven op havo-niveau is voldoende), wordt geacht een voldoende startcompetentie voor OidS te zijn.
4. De uitslag van de intake wordt, door de instituutskoördinator dual, mondeling en schriftelijk aan de kandidaten en schriftelijk aan de ontvangende schoollocatie verzonden.
5. De student neemt daarop contact op met de schoolcoördinator van de schoollocatie van plaatsing. De schoolcoördinator neemt vervolgens contact op met het management van de schoollocatie. Een lid van het sectoraal team en de locatiemanager voeren een gesprek met de student om te zien of deze binnen de schoollocatie 'past' en stemmen wel/niet in met de komst van de student.
6. De schoolcoördinator geeft het besluit van het management van het Hoornbeeck College door aan de instituutskoördinator dual. Bij een negatief besluit vindt er overleg plaats tussen de schoolcoördinator en de instituutskoördinator dual. Wanneer een student wordt afgewezen bij de intake worden die kosten gedragen door de instituutlocatie.

Bijlage 4 – Begeleidingsoverzicht deeltijdstudenten (*concept*)

Inleiding

Hieronder wordt een structuur beschreven voor de begeleiding van de deeltijdstudenten van de tweedegraadslerarenopleidingen. Het is de behoefte van Hodos om deze studenten een kwalitatief hoogstaande begeleiding te bieden. Omdat de achtergrond en ervaring per student verschilt, zal de begeleiding daarop worden afgestemd. Onderstaande structuur is daarom niet dwingend, maar wenselijk is wel dat de student voluit gebruik maakt van het begeleidingsaanbod. Met name zij-instromers zijn gericht op de inhoud van het vak, maar zullen zich daarnaast het nieuwe vak van 'docent' actief eigen maken.

Schoolopleider

De schoolopleider begeleidt de student twee jaar en volgt het leerproces. Na twee jaar wordt er gewisseld van schoolopleider, om zodoende van verschillende typen schoolopleiders te kunnen leren. De schoolopleider/assessor en de instituutopleider bepalen of een student al dan niet slaagt voor de opleiding. De opleidingsmanager bepaalt of hij de student in dienst neemt en, in geval van een arbeidscontract, of dat wordt verlengd.

De instituutlocatie beoordeelt de theoretische component van de studie. De student brengt de schoolopleider op de hoogte van de studieresultaten.

Werkplekbegeleider

Elke student heeft naast de schoolopleider ook een werkplekbegeleider. Deze maakt de student wegwijz en begeleidt hem specifiek op vakdidactisch gebied.

Begeleidingsgesprekken

1. Startgesprek schoolopleider en student: leerstijl, leerwensen, begeleidingswensen en – Afspraken.
2. Begeleidingsgesprekken schoolopleider en student: minimaal vijf per jaar n.a.v. lesbezoeken, feedback, reflectie, Persoonlijk Ontwikkelplan (POP), opdrachten en leervragen. De student maakt hiervoor een agenda. Als het moduleboek om meer gesprekken vraagt, is deze leidend.
3. Afstemmingsoverleg met schoolopleider en opleidingsmanager: jaarlijks gedurende het gehele opleidingstraject, over studievoortgang en leerdoelen.
4. Als de studievoortgang daartoe aanleiding geeft, kunnen alle partijen een gesprek aanvragen. Er is geen contact over de student buiten zijn medeweten om.
5. Van alle gesprekken maakt de student een verslag, dat hij door de schoolopleider laat accorderen en toevoegt aan het portfolio.

Lesbezoeken door student

1. De student legt zelf jaarlijks een lesbezoek af bij minimaal twee verschillende collega's. Hij gebruikt een kijkwijzer om zijn observaties vast te leggen. Dit kan input opleveren voor zijn POP.
2. De student loopt een dag mee met een klas, bevraagt hen en reflecteert daarop. Ook dit levert input op voor het POP.

Lesbezoeken door schoolopleider

1. De schoolopleider legt minimaal vijf lesbezoeken per jaar af (eventueel gekoppeld aan leerdoel/opdracht) gedurende de gehele opleiding. Het eerste lesbezoek wordt in de eerste maand gepland om de beginsituatie te kunnen vaststellen in het kader van de opzet van een POP. Een serie lesbezoeken kort achter elkaar is aan te bevelen in het kader van werken aan een specifiek leerdoel.
2. Feedback vraagt de student ook op: BPV-gesprek, SLB-gesprek, oudergesprek of tutorgesprek.

Lesbezoeken door instituutsopleider

Jaarlijks ontvangt de student een lesbezoek van de instituutsopleider. De betrokken schoolopleider is bij dit lesbezoek en het nagesprek aanwezig om zo de begeleiding op actuele leerdoelen en adviezen van de instituutsopleider te kunnen afstemmen.

Opdrachtbegeleiding

1. De student bespreekt de praktijkopdrachten tussentijds met de schoolopleider en vraagt feedback. Hij voert ter afronding van iedere praktijkopdracht een reflectiegesprek en verwerkt de gesprekspunten in een reflectieverslag. Na fiat van de schoolopleider kan de gehele uitwerking (of desgevraagd alleen de reflectie over de opdracht) in het portfolio opgenomen worden.
2. De schoolopleider beoordeelt de praktijkopdrachten.

Portfolio

1. In het portfolio wordt het leerproces zichtbaar. Het is een belangrijk begeleidingsinstrument in de gesprekken met de schoolopleider. De student bouwt het portfolio op vanaf het begin van de opleiding. Het portfolio bevat een cv en een persoonlijke leergeschiedenis. Vervolgens is/zijn er:
 - een SWOT-analyse.
 - een zelfbeoordeling aan de hand van de bekwaamheidseisen of competenties.
 - een POP op basis van voorgaande acties waarin alle leerdoelen zijn opgenomen. De student maakt in het POP ook zichtbaar gebruik van de uitkomsten van de door hemzelf georganiseerde 360-graden feedback.
 - uitgewerkte leerdoelen: het begint met een 0-meting en resulteert in een SMART-geformuleerd doel, de uit te voeren acties en een afrondende reflectie waarin de student laat zien het doel behaald te hebben. Hij onderbouwt dat met relevant, recent en authentiek bewijsmateriaal van goede kwaliteit.
2. De schoolopleider ontvangt het gehele portfolio twee weken voor de verplichte inleverdatum om tijdig te kunnen vaststellen of het naar de instituutsopleider/assessoren gestuurd kan worden. De instituutsopleider beoordeelt samen met de schoolopleider of het portfolio voldoende is om het in te dienen voor het assessment.

Moduleboek

De studenten hebben een moduleboek waarin de begeleiding en beoordeling van het praktijkdeel is verwoord.

Startportfolio (bijzondere trajecten)

Wanneer de student om welke reden dan ook door middel van een startportfolio het niveau van functioneren aantoont, gelden bovenstaande noties ook.

Bijlage 5 – Begeleidingsoverzicht duale studenten

Jaar 1	
Toegelaten bij Driestar educatief:	<p>Op basis van diploma havo/vwo/mbo4.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maart: sollicitatiebief van kandidaat. 2. Intake-assessment op instituutslocatie: gaat over geschiktheid voor beroep. Bestaat uit multimediale test: Motivatie/interesse, sociale capaciteiten, werkstijltest, cognitieve capaciteiten. 3. Vakinhoudelijk: dikke voldoende in vorig onderwijs. 4. Vervolgens gesprek op instituutslocatie tussen onafhankelijke assessor, cvb'er, instituutskoördinator duala en kandidaat (waarbij gemiddeld zo'n 15% uitvalt). <p>Bij kandidaat met interesse in mbo: instituutskoördinator duala belt z.s.m. schoolcoördinator om voorstel voor plaatsing te doen.</p>
Colleges instituutslocatie:	10 middagen op de dinsdag.
Studiefocus jaar 1:	Accent: Oriënterend - student als leraar en de klas als geheel. 45 studiepunten te behalen.
Stagetijd:	Gedurende 2 jaar 2 dagen per week (in ieder geval de dinsdag), onbetaald (stagevergoeding).
Begeleidingstijd:	<p>Instituutslocatie: Instituutskoördinator duala voert gesprekken en bezoekt de student min. 1x per jaar.</p> <p>Schoollocatie: Schoolopleider 50 uur</p> <p>Schoollocatie: Werkplekbegeleider 15 uur (opgeteld vaste voet + uren per student)</p>
Begeleidsdoel en schoollocatie:	<p>Schoolopleider: persoonsvorming, beroepsbeeld, studieloopbaanbegeleiding, opdrachten bespreken en reflecties op stage- en werkervaringen (lesbezoeken door schoolopleider of werkplekbegeleider).</p> <p>Werkplekbegeleider: Inwerken, observaties + minimaal 10 stagelessen.</p>
Activiteiten:	<ul style="list-style-type: none"> • Startdag op de schoollocatie bijwonen • Meedoen met een intervisietraject op locatie • Wekelijks 2 lessen observeren (in het kader van de opdrachten) • 10 – 25 lessen ontwerpen en verzorgen • Opbouwen van portfolio, persoonlijke leervragen/-doelen per module formuleren en in een POP plaatsen. Locatie (en vooral op initiatief van student) kan zelf opdrachten aanpassen t.b.v. persoonlijke leerdoelen • Dagelijks reflectieverslagen • Agenda voor begeleidingsgesprekken met schoolopleider en werkplekbegeleider opstellen • Verdiepen in ontwikkeling van adolescent en rol van de peergroep en samenwerkend leren • Onderzoek uitvoeren op schoollocatie (oriënteren, richten, plannen) • Zoveel mogelijk schoolse activiteiten/vergaderingen bijwonen i.v.m. oriëntatie als onderdeel van Open-leer-werk-opdrachten (28 uur) • Maatschappelijke stage: 30 dagen

Jaar 2	
Toegelaten tot jaar 2:	Op basis van de 45 studiepunten vanuit jaar 1.
Colleges instituutslocatie:	9 middagen op de dinsdag.
Studiefocus jaar 2:	Accent: individuele studenten in de klas en hoe je daarmee omgaat. 90 studiepunten te behalen.
Stagetijd:	2 dagen per week (in ieder geval de dinsdag), onbetaald.
Begeleidingstijd:	Instituutslocatie: Instituutscoördinator dual voert gesprekken en bezoekt de student min. 1x per jaar. Schoollocatie: Schoolopleider 30 uur Schoollocatie: Werkplekbegeleider 40 uur
Begeleidsdoel en schoollocatie:	Schoolopleider: persoonsvorming, beroepsbeeld, studieloopbaanbegeleiding, opdrachten bespreken en reflecties op stage- en werkervaringen. Werkplekbegeleider: Inwerken, minimaal 10 stagelessen observeren + feedbackgesprekken.
Activiteiten:	<ul style="list-style-type: none"> • Meedoen met een intervisietraject • Wekelijks 2 lessen observeren (in het kader van de opdrachten) • 65 lessen ontwerpen en verzorgen • Uitbouwen van portfolio, persoonlijke leervragen/-doelen per module formuleren en in een POP plaatsen. Locatie (en vooral op initiatief van student) kan zelf opdrachten aanpassen t.b.v. persoonlijke leerdoelen • 20x reflectieverslag • Begeleidingsgesprekken met schoolopleider en werkplekbegeleider organiseren en agenda opstellen • Verdiepen in groepsdynamica, christelijk leraarschap/dagopeningen • Onderzoek uitvoeren op schoollocatie (data verzamelen) • Zoveel mogelijk schoolse activiteiten/vergaderingen bijwonen i.v.m. oriëntatie als onderdeel van Open-leer-werk-opdrachten (28 uur) • Buitenschoolse stage op niet-christelijke school in bo/vo/mbo • Buitenlandstage in vo/mbo: 10 dagen, waarvan 6 op een school en 4 voor culturele doeleinden (in jaar 2 of 3)

Jaar 3	
Toegelaten tot jaar 3:	Op basis van assessment einde jaar 2.
Colleges instituutslocatie:	8 middagen op de dinsdag.
Studiefocus jaar 3:	Accent: de studenten onderling en hoe je daar als docent op een goede manier in handelt. 36 studiepunten te behalen.
Stagetijd:	2 dagen per week, 600 lessen in 3e en 4e jaar samen (min. 8 - max. 10 lessen per week; in ieder geval de dinsdag), betaald.
Begeleidingstijd:	Instituutslocatie: Instituutscoördinator dual voert gesprekken en bezoekt de student min 1x per jaar. Schoollocatie: Schoolopleider 30 uur. Een andere schoolopleider en andere werkbegeleider als in de eerste 2 jaar van de studie.

	Andere school/ locatie/sector aanbevolen. Schoollocatie: Werkplekbegeleider 10 uur
Begeleidingsdoel en schoollocatie:	Schoolopleider: persoonsvorming, beroepsbeeld, studieloopbaanbegeleiding, opdrachten bespreken en reflecties op stage- en werkervaringen. Werkplekbegeleider: Inwerken, max 10 stagelessen per week observeren en van feedback voorzien (10 begeleidingsuren per jaar).
Activiteiten:	<ul style="list-style-type: none"> • Meedoen met een intervisietraject • Wekelijks 2 lessen observeren (in het kader van de opdrachten) • 3 dagen per week lessen ontwerpen en verzorgen, inclusief de dinsdag (max. 10 lessen per week) • Uitbouwen van portfolio, leervragen per module formuleren, POP ontwikkelen • 10x reflectieverslag - maandelijks • Begeleidingsgesprekken met schoolopleider en werkplekbegeleider organiseren en agenda opstellen • Verdiepen in onderwijsleergesprek, kernkwadrant, toetsing, gedragsproblematiek en passend onderwijs • Onderzoek uitvoeren op schoollocatie (analyseren en concluderen) • Zoveel mogelijk schoolse activiteiten/vergaderingen bijwonen i.v.m. oriëntatie als onderdeel van Open-leer-werk-opdrachten (28 uur) • Buitenschoolse stage op niet-christelijke school in bo/vo/mbo

Jaar 4	
Toegelaten tot jaar 4:	Op basis van totale hoeveelheid van 150 studiepunten, jaar 1 en 2 helemaal af hebben en minimaal 2 PD modules klaar vanuit jaar 3.
Colleges instituutslocatie:	9 middagen op de dinsdag.
Studiefocus jaar 4:	Accent: startbekwaam leraarschap. 13 studiepunten te behalen.
Stagetijd:	Min. 10 – max. 14 lessen per week (in ieder geval de dinsdag), betaald.
Begeleidingstijd:	Instituutslocatie: Instituutskoördinator duaal voert gesprekken en bezoekt de student min 1x per jaar. Schoollocatie: Schoolopleider 30 uur Schoollocatie: Werkplekbegeleider 5 uur
Begeleidingsdoel en schoollocatie:	Schoolopleider: persoonsvorming, beroepsbeeld, studieloopbaanbegeleiding, opdrachten bespreken en reflecties op stage- en werkervaringen. Werkplekbegeleider: Inwerken, observaties + stagelessen observeren en van feedback voorzien.
Activiteiten:	<ul style="list-style-type: none"> • Meedoen met een intervisietraject op locatie • Wekelijks 2 lessen observeren (in het kader van de opdrachten) • 3 dagen per week lessen ontwerpen en verzorgen, inclusief de dinsdag (max. 10 lessen per week) • Assessmentportfolio startbekwaam leraarschap • Leervragen per module formuleren, POP ontwikkelen • 10x reflectieverslag - maandelijks • Begeleidingsgesprekken met schoolopleider en werkplekbegeleider organiseren en agenda opstellen

	<ul style="list-style-type: none">• Zoveel mogelijk schoolse activiteiten/vergaderingen bijwonen i.v.m. oriëntatie als onderdeel van Open-leer-werk-opdrachten (28 uur)• Verdiepen in verbetering van lessen, afwisseling en differentiatie, gebruik van werkvormen, verantwoordelijkheid studenten vergroten, veilige leeromgeving creëren• Onderzoek uitvoeren op schoollocatie (afhankelijk van keuze voor onderzoekslijn of onderwijslijn)• Assessment startbekwaam (door school- en instituutskoördinator)
--	--

Bijlage 6 – Toetsen en beoordeling duale studenten

De schoollocatie hanteert duidelijke afspraken over de rol, de taken en verantwoordelijkheden van elk van de betrokken partijen bij beoordeling en toetsing. Iedere student heeft volledig overzicht over wat die afspraken in de praktijk van de opleiding betekenen.

De ontwikkeling van de student wordt gedurende zijn opleiding gevolgd, zodat er zicht is op zijn leerproces tot leraar. Dit begint al bij de eerste aanmelding voor de schoollocatie.

De (tussentijdse) beoordelingen van een student zijn een resultante van overleg tussen de schoolcoördinator, de schoolopleider en de werkplekbegeleider.

Met de instituutskoördinator worden de vorderingen van de student regelmatig gedeeld door de schoolcoördinatoren; één en ander conform de eindverantwoordelijkheid van de instituutlocatie ten aanzien van de toekenning van studiepunten en diplomering.

Het portfolio

De opleiding, zeker wat betreft het pedagogisch-didactisch deel, is gericht op de startbekwaamheden voor leraar voortgezet onderwijs. Voor de evaluatie van het leerproces in deze bekwaamheden worden geen cijfers gegeven, maar wordt gewerkt met twee soorten portfolio's. Het ontwikkelings- en het assessmentportfolio.

In het **ontwikkelingsportfolio** maakt de student zijn leerproces zichtbaar. Dit wordt schriftelijk (digitaal) vastgelegd. Door de schoolopleider en/of werkplekbegeleider worden hierover (soms gezamenlijk) regelmatig gesprekken gevoerd met de student.

Het ontwikkelingsportfolio wordt opgebouwd door de student. Het bestaat uit de volgende onderdelen:

- introductie (cv en bijgewerkte, actuele biografie);
- leerproces:
 - leervragen en leerdoelen;
 - reflectie op thema's en competenties;
 - reflectie per dag/week;
 - reflecties op de intervisiebijeenkomsten op Driestar hogeschool en de school voor vo/mbo;
 - op schrift gestelde lesvoorbereidingen (inclusief evaluaties en persoonlijk leerdoel);
 - uitwerking van de opdrachten uit de opleidingsgids;
 - verbinding praktijk en theorie en andersom;
- bewijsstukken:
 - (zelf)reflecties van gegeven lessen;
 - beoordelingen van opleiders en begeleiders;
 - onder leerlingen afgenomen evaluaties.

Bij de beoordeling van het ontwikkelingsportfolio zal in het bijzonder aandacht zijn voor de volgende punten:

- volledigheid;
- taalkundig;
- formulering en beantwoording / voldoen aan leervragen;
- koppeling van de thema's aan de beroepspraktijk;
- verloop van en reflectie op stage-activiteiten;
- kwaliteit en diepgang van de moduleopdrachten;
- persoonlijke groei en ontwikkeling;
- verschillende aspecten van het leraarsberoep;
- opbouw en presentatie.

Het **assessmentportfolio** is bedoeld om een antwoord te kunnen geven op de vraag of een student voldoende bagage heeft om de volgende fase aan te kunnen. Het is een essentieel onderdeel bij het assessment (=beoordelingsgesprek) aan het einde van een leerjaar/fase. De student zorgt voor een uitgewerkt assessmentportfolio aan het eind van jaar 2 en 4.

Gedurende het gehele jaar werkt een student aan zijn ontwikkelingsportfolio. Ten behoeve van het assessment maakt hij een selectie uit de materialen die hij heeft verzameld in dit portfolio, en die koppelt hij aan de (zeven) SBL-competenties. Met dit geselecteerde materiaal in het assessmentportfolio bewijst de student klaar te zijn voor de volgende fase. Het assessmentportfolio bestaat uit verschillende onderdelen:

- algemene informatie;
- een zelfevaluatie aan de hand van de SBL-competenties;
- bewijzen ten aanzien van competentieontwikkeling.

Uitgebreidere informatie is per leerjaar beschreven in de opleidingsgids van elk leerjaar. Bij de beoordeling van het assessmentportfolio zal in het bijzonder aandacht zijn voor de volgende punten:

- behaalde studiepunten;
- cv en bijgewerkte biografie;
- beoordelingen en rapportage van de schoolopleider;
- feedbackrapportage van gesprekken met de schoolopleider;
- visie op het onderwijs;
- Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en de opdrachten;
- beschrijving van de competentieontwikkeling (zelfreflectie);
- bewijzen van competenties.

Materialen die ook als 'bewijs' kunnen dienen: video-opnamen, observaties en verslagen, enquêtes van leerlingen, zelf ontwikkelde materialen, weekverslagen of een logboek, etc.

Samenvatting

Uit het ontwikkelingsportfolio wordt het assessmentportfolio samengesteld. De schoolopleider van de student beoordeelt dit assessmentportfolio, waarna het na goedkeuring ter beschikking wordt gesteld aan de assessoren. Het assessmentportfolio moet uiterlijk tien werkdagen voorafgaande aan het assessment in het bezit zijn van de assessoren. De student dient hiervoor het ontwikkelde stappenplan aan te houden.

Het assessmentgesprek

In de tweede helft van juni zal een beoordelingsgesprek plaatsvinden. Tijdens dit gesprek heeft de student de gelegenheid om mondeling toe te lichten waarom hij denkt toelaatbaar te zijn tot het volgende jaar. Verder zal er van gedachten gewisseld worden over de plannen voor het volgende jaar en waar hij zich speciaal op gaat focussen wat betreft zijn leerproces (in de vorm van leervragen). In het tweede jaar is het geven van een les (inclusief voor- en nagesprek) onderdeel van het assessment, evenals een assessmentportfolio.

Kenmerkend voor een assessment is dat het in meerdere opzichten *integratief* is. De verschillende competenties worden in samenhang aangetoond. Datzelfde geldt voor de competentieaspecten kennis, vaardigheden en attitudes. De student integreert praktijkervaringen met theoretische inzichten, hij verbindt vroegere leerervaringen met nieuwe leerervaringen en geeft er blijk van het geleerde te kunnen toepassen in nieuwe situaties. Met andere woorden: de student kijkt vanuit een helicopterview naar zijn ontwikkeling als leraar en betreft daarbij leerervaringen uit verschillende perioden en uit verschillende contexten.

De assessments hebben in het curriculum twee *functies*:

- een *summatieve* functie ten aanzien van de voorafgaande fase: in het assessment toont de student aan dat hij de competenties heeft verworven op het gewenste beheersingsniveau;
- een *formatieve* functie ten aanzien van de volgende fase van de opleiding (toetsen om te leren): het assessment levert de student feedback op die hij gebruikt voor het formuleren van leerdoelen voor de volgende fase van de opleiding. De feedback die de student krijgt bij het eindassessment kan hij gebruiken voor zijn verdere loopbaanontwikkeling als leraar in het bekwaamheidsdossier.

Aanwezig bij het assessment zijn onafhankelijke assessoren, één van de schoollocatie en één van de instituutlocatie. Zie de schematische weergave onderaan deze bijlage.

Een exemplaar van de beoordelingen, studiepuntenoverzicht en rapportages zal ook in het archief van de instituutlocatie worden opgenomen. Deze worden tot vijf jaar na de afronding van de studie bewaard.

Toetsen

Voor de theoretische kennis uit het beroepsgerichte deel van de opleiding worden ook tentamens afgenomen. De vragen kennen verschillende niveaus uit de taxonomie van Bloom⁴. In onderling overleg tussen schoollocatie en instituutlocatie wordt de inhoud vastgesteld. De tentamens worden gemaakt door de instituutcoördinator van de hogeschool. Hij stuurt ze als voorstel naar de schoolcoördinatoren. De (inhoud van de) tentamens komen overeen met de criteria die zijn vastgelegd in het toetsplan. De tentamens worden op een van tevoren vastgesteld tijdstip afgenomen op de schoollocatie (hiervoor wordt één vestiging vastgesteld, waar alle studenten van die locatie hun tentamen doen).

Herkansing is mogelijk binnen een termijn van acht (werk)weken na afname van het eerste tentamen. Ook daarvoor wordt een centraal moment voor afname op de schoollocatie vastgesteld. Hierbij is het nadrukkelijk de bedoeling dat alle studenten van hetzelfde tentamen op hetzelfde moment het tentamen doen.

De kwaliteitszorg voor de inhoud van de tentamens ligt bij de opleidingsschool. De procedure is als volgt:

- De studenten weten ruim van tevoren wat, hoe en wanneer er getoetst gaat worden.
- De toetsmatrijs staat in de opleidingsgids.
- De instituutcoördinator (verantwoordelijk voor de inhoud van het tentamen) stelt een tentamen met correctiemodel op.
- Het tentamen wordt twee weken tevoren verzonden naar de schoolcoördinator.
- Na goedkeuring volgt de definitieve versie.
- Op het afgesproken tijdstip wordt het tentamen afgenomen (centraal en/of op de locaties).
- Het beoordelingsmodel wordt de middag na de afname van het tentamen door de instituutcoördinator verzonden naar de schoolcoördinator.
- De beoordeling vindt plaats door de schoolcoördinator.
- Bespreking van de gemaakte tentamens door de schoolcoördinator vindt plaats op de schoollocatie.
- De resultaten worden (uiterlijk tien werkdagen na afname van de toets) doorgegeven aan de studenten en aan de instituutcoördinator om in te voeren in TP.

Proeve van Bekwaamheid – LIO assessment

Aan het einde van het tweede leerjaar van de opleiding zal er 'een proeve van bekwaamheid' worden afgenomen. Het tijdstip van de proeve is afhankelijk van de ontwikkelingen van de student en bestaat uit een klassikaal, leraargestuurde les (met voor- en nagesprek) en een criteriumgericht interview naar aanleiding van een assessmentportfolio. Bij het lesonderdeel moeten competentie 1 t/m 4 en 7 voldoende zijn.

De proeve van bekwaamheid wordt door twee assessoren afgenomen: een schoolopleider van de schoollocatie (niet de eigen schoolopleider van de student) en een assessor van de hogeschool. Bij een voldoende kan de student op een schoollocatie solliciteren naar een baan als leraar voor maximaal 10 uur (afhankelijk van de ontwikkelingen van de student). Alvorens aan de proeve van bekwaamheid te mogen deelnemen, moet de student de propedeuse en 12 studiepunten van het tweede jaar behaald hebben.

Om betaald te mogen werken (vanaf het 3^e jaar) dient het volgende afgerond te zijn:

- assessment voldoende;
- 75 lessen gegeven (opdracht 2^e leerjaar);
- 90 studiepunten aan het einde van het 2^e leerjaar, waarvan minimaal 12 studiepunten van het pedagogisch-didactisch programma van het 2^e leerjaar en in het bezit van de propedeuse;

⁴ Zie hiervoor de opleidingsgidsen.

- de maatschappelijke stage moet afgerond zijn.

Eindassessment

Aan het einde van *het vierde jaar* volgt een **eindassessment**, zodat (conform de wetgeving en na vaststelling dat aan alle verplichtingen in het kader van de opleiding is voldaan) een bevoegdheidsverklaring afgegeven kan worden voor het desbetreffende vak.

Tevens (voor 1 april) geeft de directie van de school (zoals bij alle tijdelijk benoemden) een beoordeling ten aanzien van de mogelijkheid voor de student om als leraar op de school werkzaam te blijven/zijn.

Dit eindassessment voor het pedagogisch-didactisch programma bestaat uit een dvd-opname van een les, een assessmentportfolio, vijf stellingen, een identiteitsgebonden essay, stageverslagen vo en po, lesschema's en beoordelingen.

Schematische weergave

Leerjaar 1	Gesprek door schoolcoördinator en schoolopleider met student	Gesprek op basis van portfolio, opdrachten, 45 studiepunten (pedagogisch-didactisch en vakinhoudelijk) en beoordeling schoolopleider.
Leerjaar 2	Proeve van bekwaamheid (LIO-assessment)	Twee assessoren: één gecertificeerde assessor van de instituutslocatie en een gecertificeerde schoolopleider (niet de schoolopleider van de student) van de schoollocatie. Een klassikaal, leraargestuurde les (met voor- en nagesprek) en een criteriumgericht interview naar aanleiding van een assessmentportfolio.
Leerjaar 4	Eindassessment (pedagogisch-didactisch deel van de opleiding)	Twee assessoren. De instituutscoördinator (of een andere gecertificeerde assessor van de instituutslocatie) en de schoolcoördinator van de schoollocatie (of een andere gecertificeerde assessor van de schoollocatie).

Bijlage 7 – Functieprofielen

Schoolcoördinator

Introductie

De schoolcoördinator is benoemd omdat er sprake is van meerdere schoollocaties en er verspreid over deze locaties meerdere schoolopleiders actief zijn. De schoolcoördinator is een schoolopleider met een coördinerende taak. Het functieprofiel van schoolopleider is daarom ook van toepassing op de schoolcoördinator.

Verantwoordelijkheden, aandachtsgebieden en werkzaamheden

- **Coördineren**

De schoolcoördinator coördineert werkzaamheden van schoolopleiders en andere betrokkenen bij de opleiding van de schoolopleider. In dat kader:

- speelt de schoolcoördinator een rol bij de plaatsing van studenten binnen de schoollocatie en de koppeling aan de schoolopleiders;
- is de schoolcoördinator verantwoordelijk voor de organisatie van de start- en afsluitdag voor startende docenten;
- is de schoolcoördinator betrokken bij de intakegesprekken die samen met de instituutskoördinator worden afgenomen bij PDG-studenten voorafgaand aan de start van het opleidingstraject;
- draagt de schoolcoördinator zorg voor informatieoverdracht richting de schoolopleiders over ontwikkelingen binnen de opleidingsschool;
- verzorgt de schoolcoördinator intervisie met startende docenten op de schoollocaties naast de begeleiding die door schoolopleiders wordt geboden. Deze taak kan worden gedelegeerd naar een schoolopleider op de betreffende schoollocatie;
- verzorgt de schoolcoördinator de kwaliteitszorg voor zichzelf, de overige schoolopleiders in hun functie van schoolopleider en van de opleiding op de schoollocatie. Dat is het plannen van activiteiten, het evalueren van activiteiten met de lerarenopleiding en het management en het professionaliseren van schoolopleiders. De opleidingsmanager blijft leidinggevende van de schoolopleider.

- **Ontwikkelen**

Vanuit zijn rol als schoolcoördinator heeft hij zitting in het kernteam. In dat kader:

- werkt de schoolcoördinator mee aan de (door)ontwikkeling van beleid dat door het kernteam wordt opgesteld;
- is de schoolcoördinator betrokken bij de herziening van het PDG-curriculum en heeft hij een adviserende rol richting degenen die betrokken zijn bij de herziening van het curriculum van de Ivo.

- **Informereren**

Het coördineren van werkzaamheden vraagt ook om goede informatievoorziening richting verschillende betrokkenen. In dat kader:

- maakt de schoolcoördinator onderdeel uit van kernteam Hodos;
- heeft de schoolcoördinator (structureel) overleg met het management (MO) van de school;
- initieert de schoolcoördinator het gezamenlijk overleg met alle schoolopleiders;
- heeft de schoolcoördinator (structureel) overleg met de lerarenopleiding voor ontwikkeling, uitvoering en afstemming van activiteiten;
- heeft de schoolcoördinator contacten met de lerarenopleiding over onderwijs, opleiding en beoordeling van studenten binnen de opleidingsschool;
- informeert de schoolcoördinator schoolopleiders en eventueel andere betrokkenen over ontwikkelingen en activiteiten van Hodos

- **Begeleiden**

De schoolcoördinator begeleidt de schoolopleiders in hun leer- en ontwikkelproces. In dat kader:

- verzorgt de schoolcoördinator de contacten tussen schoolopleiders door het organiseren van intervisie- en themabijeenkomsten voor schoolopleiders;
- instrueert de schoolcoördinator schoolopleiders om tot goede begeleiding van studenten te komen.

- **Signaleren en adviseren**

De schoolcoördinator signaleert problemen, knelpunten, noodzakelijke ontwikkelingen en trends binnen (het beleid rond) opleiden en begeleiden van docenten. In dat kader:

- geeft de schoolcoördinator (on)gevraagd advies over professionaliseringsvraagstukken van startende of meer ervaren leraren en schoolopleiders aan het management en aan het opleidingsinstituut;
- biedt de schoolcoördinator aan schoolopleiders ruimte om ditzelfde te doen en verzamelt de schoolcoördinator voorstellen die door schoolopleiders worden ingediend;
- stuurt de schoolcoördinator de professionaliseringsactiviteiten ten bate van de ontwikkeling van de opleidingsschool aan.

Competenties

Algemeen

- kan goed samenwerken;
- is een goede leraar, een ervaren didacticus;
- komt betrouwbaar, integer en oprecht over;
- wekt vertrouwen bij anderen;
- maakt anderen enthousiast;
- geeft blijk van reflectief vermogen.

Specifiek voor schoolcoördinator

- is organisatorisch sterk, kan goed plannen;
- kan conceptueel denken;
- heeft oog voor verschillen onder schoolopleiders;
- is communicatief vaardig;
- is zichtbaar binnen de organisatie;
- is inventief.

Deskundigheid

Voor het goed kunnen uitoefenen van zijn rol als schoolcoördinator geldt dat hij:

- VELON-geregistreerd is;
- in algemene zin zijn eigen professionalisering voortdurend vormgeeft.

Schoolopleider

Introductie

De schoolopleider wordt op de schoollocatie ingezet bij de opleiding van startende docenten. Hij is de spil in het samen opleiden in de school. De werkzaamheden van de schoolopleider worden gecoördineerd door de schoolcoördinator. De schoolopleider begeleidt studenten die verschillende opleidingsroutes volgen (PDG, deeltijd, duaal). Dit betekent dat de hieronder beschreven taken soms niet op elke opleidingsroute van toepassing zijn.

Verantwoordelijkheden, aandachtsgebieden en werkzaamheden

• **Begeleiden**

De schoolopleider begeleidt (aanstaande) leraren in hun leer- en ontwikkelingsproces en is als zodanig op de schoollocatie verantwoordelijk voor de opleiding van de hem toegewezen studenten. In dat kader:

- is de schoolopleider het eerste aanspreekpunt van de student bij vragen over de te volgen opleiding om te komen tot een onderwijsbevoegdheid (voor het mbo);
- voert de schoolopleider individuele begeleidingsgesprekken met de student;
- geeft de schoolopleider vorm aan (het pedagogisch-didactisch deel van) de opleiding van de student door:
 - de begeleiding van de praktijkopdrachten en door middel van instructie bij opdrachten en het geven van feedback;
 - de begeleiding van het leerproces van de student. Deze begeleiding wordt vormgegeven door samen met de student aan de hand van (de modules van) het leerplan de vormgeving, planning en bewaking van activiteiten te doen, het aan te leggen portfolio te checken op inhoud en kwaliteit én de beoordeling van de student in het beroepsgerichte deel van de opleiding;
 - het in voorkomende gevallen begeleiden van onderzoek;
- begeleidt de schoolopleider de student bij het afronden van het werkplekleren;
- begeleidt de schoolopleider eveneens professionaliseringsactiviteiten van reeds bevoegde docenten. Ook coaching activiteiten kunnen hiervan onderdeel uitmaken.

• **Opleiden**

Naast het begeleiden is de schoolopleider ook medeverantwoordelijk voor het opleiden van (startende) docenten. In dat kader:

- is de schoolopleider op de hoogte van de inhoud van het pedagogisch-didactisch deel van het opleidingsprogramma;
- verzorgt de schoolopleider, op verzoek van de instituutopleider, een deel van het opleidingsprogramma (binnen de kaders van het bestaande opleidingsconcept) van het PDG-traject, alsmede van het pedagogisch-didactisch programma van de lerarenopleiding (masterclasses).

• **Beoordelen**

Naast de begeleiding is de schoolopleider betrokken en verantwoordelijk voor de beoordeling van de ontwikkeling van de student op de werkplek. In dat kader:

- beoordeelt de schoolopleider competentiegericht ingeleverde praktijkopdrachten van studenten;
- is de schoolopleider, in het geval van duale studenten, verantwoordelijk voor de beoordeling van afgenomen tentamens en stages;
- is de schoolopleider betrokken bij het afnemen van de eindassessments (van studenten die hij zelf niet heeft begeleid) waarmee de opleiding wordt afgerond.

- **Signaleren en adviseren**

De schoolopleider signaleert problemen, knelpunten, noodzakelijke ontwikkelingen en trends binnen (het beleid rond) het opleiden en begeleiden van (aanstaande) docenten. In dat kader:

- signaleert de schoolopleider binnen de rol als directe begeleider van studenten professionaliseringsbehoeften en vertaalt deze behoefte naar voorstellen voor professionaliseringsactiviteiten richting de schoolcoördinator;
- brengt de schoolopleider (on)gevraagd advies uit richting andere opleiders en begeleiders en richting de schoolcoördinator;
- heeft de schoolopleider een functie in de professionalisering van andere schoolopleiders of (startende) docenten door het verzorgen van scholing die aansluit op de geconstateerde behoefte.

Competenties

Algemeen

- kan goed samenwerken;
- is een goede leraar, een ervaren didacticus;
- komt betrouwbaar, integer en oprecht over;
- wekt vertrouwen bij anderen;
- maakt anderen enthousiast;
- geeft blijk van reflectief vermogen;

Specifiek voor schoolopleider

- kan conceptueel denken;
- is in staat vakoverstijgend te denken;
- beschikt over goede coach- begeleidingsvaardigheden;
- is in staat op een positieve wijze feedback te geven;
- is creatief ingesteld;
- brengt de opleidingsschool en het opleidingsaanbod onder de aandacht van anderen.

Deskundigheid

Voor het goed kunnen uitoefenen van zijn rol als schoolopleider geldt dat hij:

- beschikt over een voor de mbo-sector geldende onderwijsbevoegdheid;
- beschikt over het certificaat 'schoolopleider vo/mbo'
- in principe VELON-geregistreerd is;
- inhoudelijke kennis heeft van het curriculum van het PDG-traject en het pedagogisch-didactische deel van de lerarenopleiding;
- deelneemt aan gezamenlijke intervisiebijeenkomsten en georganiseerde themabijeenkomsten met schoolopleiders;
- beschikt over een master-diploma, wanneer het begeleiden van onderzoek deel uitmaakt van het takenpakket;
- in algemene zin zijn eigen professionalisering voortdurend vormgeeft waarbij ook specifieke deskundigheid wordt verworven t.b.v. het uitvoeren van de taak van schoolopleider.

Werkplekbegeleider

Introductie

De werkplekbegeleider begeleidt studenten bij de (praktische) introductie op de werkplek en richt zich daarnaast op de vraag hoe het beroepsgericht opleiden van studenten praktisch/concreet kan worden toegepast in de lessen. Het mbo kenmerkt zich door het beroepsgericht opleiden. Binnen Hodos heeft de werkplekbegeleider geen (of een zeer beperkte) rol in de begeleiding tijdens de opleiding; deze taken liggen voornamelijk bij de schoolopleider (zie: functieprofiel schoolopleider).

Aandachtsgebieden, taken, werkzaamheden

• **Inwerken**

De werkplekbegeleider begeleidt de startende docent in zijn eerste jaar bij allerhande praktische en onderwijs gerelateerde zaken die een goede start als docent binnen de school mogelijk maken c.q. het dagelijks functioneren makkelijker maken. Daarom informeert de werkplekbegeleider de nieuwe docent, indien mogelijk voor de eerste lesdag, over:

Praktische zaken

- facilitaire zaken zoals gebruik van telefoon, smartboard, e-mail, MMA, videoruimte, kopieermachines, intranet (HIP), etc.;
- de aanwezigheid van de administratie, conciërge, BHV-EHBO-team, Repro, kantine/catering, mediatheek, aula, fietsenhok, etc.;
- de werkwijze van het lesrooster evenals de werkwijze van het jaarrooster incl. de verdeling van werkzaamheden over de onderwijsperiodes;
- het houden van dagopeningen en het beginnen en sluiten van maaltijden met studenten evenals de weekopening- en sluiting voor collega's;
- het registreren van absentie en evt. maatregelen;
- diverse overlegvormen binnen de locatie/sector waar de collega mogelijk in participeert;
- gedragscodes en protocollen die betrekking hebben op de omgang met studenten.

Onderwijs gerelateerde zaken

- het samenstellen van een lesoverzicht;
- de werkwijze van het onderwijs- en examenreglement (OER), resultaatverwerking in HOI en het gebruik van It's Learning;
- de opzet van de opleiding met aandacht voor zowel lessen, projecten, SLB, BPV en het verschil bij BOL/BBL;
- de aanwezigheid/beschikbaarheid van lesmethoden, readers, docentenhandleidingen en andere benodigde lesmaterialen;
- de verschillende functies/rollen die een docent kan hebben binnen zijn werk als docent, bijvoorbeeld voor het studentenzorgteam en het kwaliteitszorgteam;
- de betrokkenheid van ouders van studenten binnen de opleiding.

• **Begeleiden beroepsgericht onderwijs**

De werkplekbegeleider begeleidt het beroepsgerichte leerproces van de student en geeft hier vorm aan door:

- concrete tips te geven voor integratie van beroepsgerichte elementen in de les;
- de student te helpen in het vormgeven van praktijklessen;
- in het geval van studenten Ivo (deeltijd, duaal) feedback te geven naar aanleiding van de vakdidactische opdrachten;
- de student mee te nemen voor een BPV-bezoek en/of te adviseren inzake een werkveldoriëntatie.

- **Beoordelen**

- De werkplekbegeleider heeft geen beoordelende rol richting studenten die het PDG-traject volgen;
- De werkplekbegeleider volgt bij studenten van de Ivo (deeltijd, duaal) de vakmatige- en vakdidactische ontwikkeling van de student, maar heeft geen beoordelende rol.

Competenties

Algemeen

- kan goed samenwerken;
- is een goede leraar, een ervaren didacticus;
- komt betrouwbaar, integer en oprecht over;
- wekt vertrouwen bij anderen;
- maakt anderen enthousiast;
- geeft blijk van reflectief vermogen.

Specifiek voor werkplekbegeleider

- is toegankelijk en benaderbaar;
- denkt beroepsgericht;
- beschikt over coach- begeleidingsvaardigheden.

Deskundigheid

Voor het goed kunnen uitoefenen van de taak van werkplekbegeleider geldt dat hij:

- voldoende kennis *van* en ervaring *in* het beroepenveld heeft;
- zelf geen startende docent is en minimaal twee jaar zelf doceert (richtlijn);
- bereid is een bijeenkomst bij te wonen waarin de rol van werkplekbegeleider wordt toegelicht;
- in algemene zin zijn eigen professionalisering voortdurend vormgeeft.

Instituutskoördinator

Introductie

De instituutskoördinator speelt een centrale en verbindende rol tussen de instituutlocatie en de schoollocatie. Daarnaast geeft de instituutskoördinator het opleidingstraject inhoudelijk vorm en heeft hij overzicht op alle uitgevoerde activiteiten binnen de opleidingsschool, die voor de opleiding van de student van belang zijn. De instituutskoördinator is vaak ook instituutsopleider met een coördinerende taak.

Er is voor elk opleidingstraject (PDG/deeltijd/duaal) een instituutskoördinator. In sommige gevallen is een taak op één of twee van de drie instituutskoördinatoren van toepassing. Dit staat aangegeven.

Verantwoordelijkheden, aandachtsgebieden en werkzaamheden

• Coördineren

De instituutskoördinator coördineert, plant en organiseert het opleidingstraject. In dat kader:

- voert hij bij de start van het traject, samen met de schoolcoördinator, een intakegesprek met de student;
- beslist hij in voorkomende gevallen of een student in aanmerking komt voor vrijstellingen c.q. maatwerktraject i.v.m. eerder verworven competenties;
- PDG: zorgt hij in overleg met de studentenadministratie voor een bewijs van deelname voor en een scholingsovereenkomst met de PDG-student;
- coördineert hij de inzet van schoolopleiders voor onderdelen van het curriculum;
- verzorgt hij de diplomering;
- PDG: verzorgt hij intervisie tijdens de bijeenkomsten met schoolopleiders, om de opleiding van studenten zoveel mogelijk te stroomlijnen;
- duaal en deeltijd: verzorgt hij de coördinatie tussen het vakinhoudelijk en pedagogisch-didactisch gedeelte van de opleiding;
- duaal: organiseert hij voor de studenten een introductietweedaagse;
- overlegt intensief met de schoolcoördinatoren;
- zorgt voor de toegankelijkheid van de informatie over de opleidingsschool op website, portaal en teams;
- Is verantwoordelijk voor het opvolgen van acties die volgen uit de evaluaties.

• Ontwikkelen

De instituutskoördinator maakt deel uit van het opleidingsteam. In dat kader:

- werkt hij mee aan de (door)ontwikkeling van beleid;
- geeft hij in samenwerking met de schoolopleiders en instituutsopleiders vorm aan de opleiding;
- heeft hij een leidende rol in het ontwikkelen van het curriculum, incl. het opleidingsdeel dat op de schoollocaties wordt verzorgd;
- ontwikkelt hij het moduleboek ten behoeve van de student én de schoolopleider en actualiseert hij dit periodiek;
- stelt hij de inhoud van de tentamens vast.

• Informeren

De instituutskoördinator heeft een centrale rol richting zowel het eigen opleidingsinstituut als naar de schoollocaties. Dit vraagt om een goede informatievoorziening naar alle betrokkenen. In dat kader:

- maakt hij deel uit van het opleidingsteam;
- heeft hij (structureel) overleg met de manager Ivo over de ontwikkeling, uitvoering en afstemming van activiteiten;

- heeft hij overleg met de schoolcoördinatoren over de inhoud van het onderwijs, de opleiding en beoordeling van studenten binnen de opleidingsschool;
 - informeert hij de andere instituutcoördinatoren over de ontwikkelingen en activiteiten van de afzonderlijke opleidingstrajecten;
 - informeert hij, op individuele basis en/of bij een voorlichtingsbijeenkomst, potentiële deelnemers over de inhoud van de opleiding.
- **Signaleren en adviseren**
De instituutcoördinator signaleert problemen, knelpunten, noodzakelijke ontwikkelingen en trends binnen (het beleid rond) het samen opleiden en begeleiden van docenten. Daarom:
 - neemt hij deel aan landelijk overleg;
 - adviseert hij over professionaliseringsvraagstukken van startende docenten;
 - PDG: organiseert hij intervisie met schoolopleiders waarin trends en noodzakelijke ontwikkelingen worden gedeeld en besproken en de vastgestelde werkwijze wordt geëvalueerd en wijzigingen in staand beleid worden doorgevoerd.

Competenties

- kan goed samenwerken;
- is een goede leraar, een ervaren didacticus;
- komt betrouwbaar, integer en oprecht over;
- wekt vertrouwen bij anderen;
- maakt anderen enthousiast;
- toont grote betrokkenheid;
- geeft blijk van reflectief vermogen;
- is organisatorisch sterk, kan goed plannen;
- kan conceptueel denken;
- heeft oog voor verschillen onder schoolopleiders;
- is communicatief vaardig;
- is zichtbaar binnen en buiten de opleidingsschool;
- is inventief.

Deskundigheid

Voor het goed kunnen uitoefenen van zijn rol als instituutcoördinator geldt dat hij:

- VELON-geregistreerd is;
- bereid is zich te verdiepen in de context van opleiden in de school binnen het mbo;
- in algemene zin zijn eigen professionalisering voortdurend vormgeeft.

Instituutsopleider

Introductie

De instituutsopleider leidt studenten op binnen de opleidingsschool. Bij het PDG-traject betreft het alleen de pedagogisch-didactische opleiding.

Er zijn drie opleidingstrajecten (PDG/deeltijd/duaal). In sommige gevallen is een taak op één of twee van de drie trajecten van toepassing. Dit staat aangegeven.

Verantwoordelijkheden, aandachtsgebieden en werkzaamheden

• Opleiden en begeleiden

De instituutsopleider begeleidt studenten in hun leer- en ontwikkelproces. In dat kader:

- treedt hij op als algemeen begeleider van de studenten;
- verzorgt hij lesdagen van opleidingstraject;
- maakt en corrigeert hij tentamens, stelt hij opdrachten op en beoordeelt die;
- monitort hij de studievoortgang van studenten gedurende het opleidingstraject;
- voert hij gedurende het opleidingstraject gesprekken met studenten om hun ontwikkeling te bespreken en te monitoren. Het aantal gesprekken wordt mede bepaald door het al dan niet voldoende vorderen van het leerproces van de student;
- PDG: geeft de instituutsopleider, in overleg met de instituutscoördinator én de schoolopleider, na de eerste acht bijeenkomsten een (niet-bindend) studieadvies.

• Beoordelen

De instituutsopleider is betrokken bij de beoordeling van de student. In dat kader:

- beoordeelt de instituutsopleider opdrachten (meesterproeven), tentamens en het portfolio van de student.

• Informeren

Vanuit zijn rol als algemeen begeleider van de student geldt voor de instituutsopleider dat hij:

- indien nodig contacten onderhoudt met de schoolopleider van de student;
- in voorkomende gevallen aanspreekpunt is voor de schoolcoördinator en de schoolopleiders/begeleiders;
- betrokken is bij c.q. op de hoogte is van de activiteiten die vanuit de opleidingsschool geïnitieerd worden.

• Signaleren en adviseren

De instituutsopleider is direct bij de opleiding en begeleiding van de student betrokken en:

- signaleert vanuit die hoedanigheid scholingsbehoeften van schoolopleiders en werkplekbegeleiders en doet voorstellen voor professionaliseringsactiviteiten die hierop inspelen;
- adviseert en ondersteunt de schoolopleider van de student (op de werkplek) in de uitoefening van zijn taken.

Competenties

- kan goed samenwerken;
- komt betrouwbaar, integer en oprecht over;
- wekt vertrouwen bij anderen;
- maakt anderen enthousiast;
- geeft blijk van reflectief vermogen;
- kan conceptueel denken;
- beschikt over goede opleidingsvaardigheden;
- is didactisch en inhoudelijk competent;
- is in staat op een positieve wijze feedback te geven;
- is creatief ingesteld;

- is communicatief vaardig;
- is inventief.

Deskundigheid

Voor het goed kunnen uitoefenen van zijn rol als instituutsopleider geldt dat hij:

- bereid is zich te verdiepen in de context van opleiden in de school binnen het mbo;
- in algemene zin zijn eigen professionalisering voortdurend vormgeeft.

Referenties

Adviescommissie ADEF OidS (2013). *Advies ADEF: Een landelijk rollenportfolio t.b.v. de infrastructuur in opleidingsscholen.*

Hoornbeeck College. *Lesgeven in het mbo; Een didactische handreiking.*

NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorgansiatie) (2013). *Toetsingskaders opleidingsschool en academische kop 2013.*

Onderwijsraad (2013). *Leraar zijn* (Nr. 20130027/1029). Geraadpleegd op <https://www.onderwijsraad.nl/upload/publicaties/733/documenten/leraar-zijn.pdf>.