



Handreiking Kerndocument Samen Opleiden



November 2022

Inhoudsopgave

Inleiding	5
.....	
1 Uitgangspunten en suggesties voor werkwijze	6
1.1 Uitgangspunten	6
1.2 Suggesties voor werkwijze	6
1.3 Tips en adviezen	7
1.4 Schrijftips	7
.....	
2 Waarborg 1: De lerende leraar	8
.....	
3 Waarborg 2: Leeromgeving	9
3.1 In- en doorstroom	10
3.2 Ontwerp (opleidingsdoelen, didactisch ontwerp, curriculuminhoud)	12
3.3 Opleidings- en begeleidingsprogramma's	13
3.4 Systeem van feedback en beoordeling	15
.....	
4 Waarborg 3: Organisatie	17
.....	
5 Waarborg 4: Kwaliteitscultuur	20
.....	



Inleiding

Het ministerie van OCW verstrekt via de Regeling tegemoetkoming kosten opleidings- scholen structureel subsidie aan partnerschappen Samen Opleiden voor de opleiding en begeleiding van studenten aan een lerarenopleiding. Hiermee kunnen partnerschappen een opleidingsinfrastructuur inrichten en/of in stand houden en een deel van de kosten dekken die gemoeid zijn met de feitelijke opleiding en begeleiding van de studenten¹.

De kwaliteit van bekostigde partnerschappen wordt geborgd op basis van het landelijk Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie. Het kwaliteitskader beschrijft vier waarborgen die een centrale rol spelen bij de evaluatie van partnerschappen, onder andere middels de peer review. Deze handreiking biedt handvatten voor partnerschappen om inzichtelijk te maken hoe de visie en het beroepsbeeld in de praktijk vorm en inhoud krijgt aan de hand van de vier waarborgen van het landelijk kwaliteitskader, bijvoorbeeld middels een kerndocument Samen Opleiden

of opleidingsplan. Deze handreiking geeft hiervoor suggesties, tips en adviezen.

Leeswijzer

Deze handreiking is ingedeeld aan de hand van de vier waarborgen van het landelijk Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie. In verband met de leesbaarheid wordt gesproken over het ontwikkelen van een kern- document Samen Opleiden. Dit kan uiteraard ook een ander type document zijn of in meerdere documenten worden uitgewerkt.

De vier waarborgen uit het landelijk kwaliteitskader:

1. Lerende leraar

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

2. De leeromgeving

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

3. De organisatie van partnerschappen

Het partnerschap heeft verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de verschillende actoren vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur/HRM. Zo is deze structuur een adequate basis voor het realiseren van de gezamenlijke visie en de daarmee samenhangende leeromgeving.

4. Kwaliteitscultuur

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

¹ In dit document wordt bedoeld studenten die in opleiding zijn tot leraar.

1 Uitgangspunten en suggesties voor werkwijze

Dit hoofdstuk beschrijft een aantal uitgangspunten voor het ontwikkelen van een kerndocument Samen Opleiden en reikt suggesties en tips aan voor de werkwijze.

1.1 Uitgangspunten

- Het partnerschap werkt uit hoe de visie op leren en opleiden en het beroepsbeeld in de praktijk vorm en inhoud krijgt aan de hand van de vier waarborgen van het landelijk kwaliteitskader. Het partnerschap bepaalt zelf hoe dit inzichtelijk wordt gemaakt, bijvoorbeeld via een kerndocument Samen Opleiden, opleidingsplan of verschillende documenten.
- De volgende onderdelen met betrekking tot het Samen Opleiden² kunnen in een dergelijk kerndocument Samen Opleiden aan bod komen:
 - visie en beroepsbeeld;
 - in- en doorstroom;
 - ontwerp (opleidingsdoelen, didactisch ontwerp, curriculuminhoud);
 - opleidings- en begeleidingsprogramma's;
 - systeem van feedback en beoordeling;
 - overleg- en afsprakenstructuur (inclusief verantwoordelijkheden en benodigde competenties van de actoren, afspraken over facilitering);
 - professionele ontwikkeling;
 - inbedding in de organisatiestructuur en HRM beleid;
 - kwaliteitscultuur.
- Het is van belang dat het kerndocument Samen Opleiden duidelijk is en sturing kan bieden voor alle in de partnerschap samenwerkende partijen. Het kerndocument Samen Opleiden maakt het voor de samenwerkende scholen en instituten duidelijk hoe zij het Samen Opleiden binnen het partnerschap kunnen integreren in de (beleids)plannen voor de eigen school/het eigen instituut.

1.2 Suggesties voor werkwijze

Enkele algemene suggesties voor de werkwijze:

- Betrek bij het schrijven van het document vertegenwoordigers van alle samenwerkende partijen op alle niveaus.
- Benoem het ontwikkelen van het kerndocument Samen Opleiden als een project met een concreet doel (omschreven resultaat) aan het einde van de periode.
- Maak een realistische planning voor de ontwikkeling van het kerndocument Samen Opleiden. Zorg ervoor dat het document op tijd voor de peer review gereed en vastgesteld is.
- Zorg ervoor dat er een projectleider wordt aangewezen of gekozen, die verantwoordelijk is voor het coördineren, aansturen en succesvol realiseren van het kerndocument Samen Opleiden.
- Formeer (een) schrijfgroep(en) die het kerndocument Samen Opleiden ontwikkel(t) (en). Geef duidelijk één persoon de regie over het schrijfwerk om te komen tot een consistent verhaal.
- Zorg ervoor dat er voldoende feedbackrondes zijn met vertegenwoordigers van alle partijen op alle niveaus. Bespreek regelmatig concept-uitwerkingen van (onderdelen van) het kerndocument Samen Opleiden en vraag om feedback.
- Evalueer regelmatig of het kerndocument Samen Opleiden nog voldoende aansluit bij de praktijk en of bijstelling (op onderdelen) nodig is.

² Deze handreiking richt zich op het Samen Opleiden. Inductie kan uiteraard ook een plaats krijgen in een (beleids)document.

1.3 Tips en adviezen

Ter ondersteuning bij het ontwikkelen van het kern-document Samen Opleiden staan hieronder enkele tips en adviezen:

- Zorg voor een breed draagvlak en betrokkenheid. Bedenk hoe je alle samenwerkingspartners op alle niveaus gedurende het schrijfproces blijft betrekken: van werkplekbegeleiders, schoolopleiders en instituutopleiders tot schoolleiding, directies en bestuurders.
- Het opstellen van een kerndocument Samen Opleiden vraagt de nodige tijd en overleg. Zorg voor een goede facilitering van de diverse betrokkenen en voor gestructureerde overleggen.
- Maak het verband tussen de visie en het beroepsbeeld en de verschillende uitwerkingen in het kerndocument Samen Opleiden inzichtelijk.
- Borg het kerndocument Samen Opleiden bestuurlijk, bijvoorbeeld door deze te laten accorderen tijdens een bestuurlijk overleg van alle samenwerkende partijen.
- Neem via het [Platform Samen Opleiden & Professionaliseren](#) contact op met vertegenwoordigers van andere partnerschappen om stukken tegen te lezen en verwerk de feedback.
- Op de website van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren staan diverse [relevante publicaties](#) die kunnen helpen bij de uitwerking. Raadpleeg deze website voor meer informatie en inspiratie! Daarnaast zijn er partnerschappen die in het kader van kennisdeling hun opleidingsplannen, regelingen en dossiers beschikbaar stellen op hun eigen website. Raadpleeg ook dergelijke websites.

1.4 Schrijftips

Hieronder staan enkele handige tips voor het schrijven van het kerndocument Samen Opleiden.

- Maak een inhoudsopgave waarin je de hoofdstukken logisch ordent. Geef in paragrafen aan hoe de inhoud van het hoofdstuk kan worden ingevuld en gebruik tussenkopjes.
- Begin met een beknopte schets van het partnerschap (partners, missie, ontstaansgeschiedenis e.d.). Verwijs hierin bijvoorbeeld naar de ID kaart, profielpagina (platform) en website van het partnerschap.
- Wees helder en concreet in het taalgebruik. Vermijd algemene en vage containerbegrippen en globalisering.
- Veel mensen zijn visueel ingesteld. Maak af en toe gebruik van beeldmateriaal, waardoor het verhaal beter overkomt. Zoek bijvoorbeeld een paar beelden om jouw visie kracht bij te zetten.
- Vermijd lange teksten, deze worden vaak niet gelezen. Houd het daarom kort, beschrijf de hoofdzaken en conclusies en verwijs naar de bijlagen.
- Zorg voor een duidelijke structuur en opbouw van de tekst.
- Wil je weten of de alinea's kloppen en de rode draad helder is? Lees dan van elke alinea alleen de eerste zin. Vormen deze zinnen een samenvatting van de tekst, dan kan de lezer ontspannen lezen.
- Maak een krachtige samenvatting.

2 Waarborg 1: De lerende leraar

Dit hoofdstuk beschrijft de uitwerking van waarborg 1 (de lerende leraar) in het kerndocument *Samen Opleiden*, namelijk de visie, het beroepsbeeld en profiel van het partnerschap.

Het *Samen Opleiden* van leraren krijgt binnen partnerschappen vorm vanuit een gezamenlijk gedragen beroepsbeeld en visie op het leren en opleiden van leraren. Dit is het uitgangspunt voor het kerndocument *Samen Opleiden* en is onderdeel van de samenwerkingsovereenkomst.

De samenwerkende partners bepalen *gezamenlijk* het beroepsbeeld en de visie. Het is van belang dat deze gedragen worden door alle in het partnerschap samenwerkende partners.

Vragen die kunnen helpen bij het ontwikkelen van het beroepsbeeld en de visie van het partnerschap

- Hoe zien we de opdracht van het partnerschap in de regio?
- Wat voor leraren willen we opleiden voor onze regio? Welke ontwikkelmogelijkheden zien we voor leraren?
- Wat kenmerkt het ideale partnerschap dat we (willen) zijn? Op welke elementen willen wij ons profileren? Wat is het gemeenschappelijke, bindende element van ons partnerschap?
- Wat betekent de visie voor de verschillende rollen in het partnerschap?
- Wat betekent ons beroepsbeeld voor het leren en opleiden van leraren? Hoe kunnen we dit vertalen naar het *Samen Opleiden* van nieuwe leraren?
- Welke eigen ambities en doelen willen we als partnerschap stellen vanuit onze visie, als uitbreiding op de basiskwaliteit?
- In hoeverre wordt ons beroepsbeeld en onze visie gedragen? Wat is er eventueel nodig om het draagvlak te vergroten?
- Zijn onze ambities en doelen realistisch en uitvoerbaar?
- Heeft iedereen hetzelfde toekomstbeeld voor ogen?

Tips:

- Bekijk ter inspiratie de publicaties over het beroepsbeeld voor de leraar (zie: [Beroepsbeeld voor de leraar](#)).
- Zorg voor een breed draagvlak en betrokkenheid. Zorg dat alle partners op alle niveaus betrokken zijn bij het ontwikkelen van het beroepsbeeld en de visie.
- Bekijk de beroepsbeelden en visie van andere partnerschappen (zie [Vind elkaar - Platform Samen Opleiden & Professionaliseren](#)).

3 Waarborg 2: Leeromgeving

Dit hoofdstuk beschrijft de uitwerking van waarborg 2 (leeromgeving) in het kerndocument Samen Opleiden. Achtereenvolgens komen de volgende elementen aan de orde:

- in- en doorstroom;
- ontwerp (opleidingsdoelen, didactisch ontwerp, curriculuminhoud);
- opleidings- en begeleidingsprogramma's;
- systeem van feedback en beoordeling.

Waarborg 2 Leeromgeving

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

Ontwerp

De opleidingsdoelen, de curriculuminhoud en het didactisch ontwerp van het onderwijs zijn door opleiders van het instituut en van de school in overleg ontworpen op basis van ontwerpisen. Er is aandacht voor de verschillende aspecten van het leraarschap, zoals die in het beroepsbeeld zijn vastgelegd, en voor het bieden van verschillende leerroutes. Het ontwerp bevat een variëteit aan leeractiviteiten die het leren van de diverse aspecten van het beroep van leraar optimaal stimuleren. De verbinding tussen de opleidingsomgeving en de werkomgeving is zichtbaar in het ontwerp.

Programma's

Het ontwerp is geïmplementeerd in adequate opleidings- en begeleidingsprogramma's. Deze helpen (aankomende) leraren om in de uitvoering van taken tot een bepaald niveau te komen, om kennis, inzicht, routine en innovatief vermogen te ontwikkelen, en om zelf regie te nemen over de eigen professionele ontwikkeling. Daarom is de begeleiding ook gericht

op leervaardigheden (formulering van leerbehoeften, zicht op begeleidings- en sturingsbehoefte, etc.).

De programma's bieden mogelijkheden voor maatwerk en flexibele routes voor aankomende leraren. De programma's sluiten aan bij de ontwikkeling van de school als professionele en lerende organisatie.

Beoordeling

De programma's bevatten een samenhangend systeem van feedback en beoordeling dat consistent is met het didactisch ontwerp van de opleiding. Aan de hand daarvan wordt de ontwikkeling van de aankomende leraar in kaart gebracht en ondersteund. Beoordeling is een onderdeel van de cycli van opleiden en begeleiden.

Ondersteuning

(Aankomende) leraren hebben toegang tot ondersteuning bij het leren: de beschikbaarheid van middelen, ruimte, facilitering en ondersteuning is in orde en is helder voor hem/haar.

Ruimte voor het ontwikkelen van een breed perspectief

(Aankomende) leraren kunnen ervaring opdoen met verschillende vormen van onderwijs en kunnen zich ontwikkelen in verschillende rollen die het beroep omvat. Ook is er ruimte om systematisch (praktijk) onderzoek te doen en om opdrachten of projecten uit te voeren die bijdragen aan de eigen ontwikkeling, het opleidingsprogramma en/of de schoolontwikkeling. Ze maken kennis met onderwijs in verschillende scholen met een diversiteit aan onderwijsvisies.

Wat moet minimaal zichtbaar zijn in het Samen Opleiden?

- Er is een gezamenlijk opleidingsprogramma voor verschillende groepen (aankomende) leraren.
- Het is transparant hoe dit programma gezamenlijk wordt uitgevoerd in de praktijk.
- Doelstellingen, programma's en beoordelingswijzen zijn vastgelegd.
- De werkplek is een professionele leeromgeving waarin aankomende en startende leraren zich optimaal kunnen ontwikkelen.

3.1 In- en doorstroom

In het kerndocument Samen Opleiden wordt vaak de in- en doorstroom van studenten beschreven. In dit onderdeel beschrijft je bijvoorbeeld:

- de capaciteit van het partnerschap: hoeveel opleidingsplaatsen biedt het partnerschap?;
- categorieën studenten die in het partnerschap een traject kunnen volgen (zie onderstaand kader met de categorieën die volgens de regeling van toepassing zijn);
- de opleidingsvarianten (bijvoorbeeld voltijd, deeltijd, flexibel, maatwerk);
- werving en (door)plaatsing van studenten (bijv. solliciteren of plaatsing door instituut, matching school-student o.b.v. ontwikkelvragen, samenwerking met andere partnerschappen, warme overdracht);
- aanstellingsbeleid (bijv. maximum aanstellingsomvang) en vergoedingen.



Categorieën studenten in het partnerschap

Partnerschappen leiden verschillende categorieën studenten op. De inhoud van het programma moet voor studenten uit alle categorieën die binnen het partnerschap een traject volgen een programma bieden dat hen in staat stelt om de vereiste competenties te ontwikkelen tot het eindniveau van de opleiding. De verschillende categorieën studenten zijn:

- a) degene die een lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs volgt en die ten minste 40% van het curriculum in de praktijk volgt;
- b) degene die een eenjarig programma van een lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs volgt als bedoeld in artikel 5.2a, onderdeel b, van de Wet studiefinanciering 2000 en die ten minste 50% van het curriculum in de praktijk volgt;
- c) degene die een universitaire masteropleiding van 60 studiepunten volgt die opleidt tot het beroep van leraar en die ten minste 40% van het curriculum in de praktijk volgt;
- d) degene die een universitaire masteropleiding van 120 studiepunten volgt die opleidt tot het beroep van leraar en die mede voorbereidt op de bevoegdheid voor het geven van onderwijs in het voorbereidend hoger onderwijs of het primair onderwijs en die ten minste 25% van het curriculum in de praktijk volgt;
- e) degene die een universitaire lerarenopleiding van 180 studiepunten volgt die voorbereidt op de bevoegdheid voor het geven van onderwijs in het primair onderwijs en die ten minste 40% van het curriculum in de praktijk volgt;
- f) degene die een universitaire bacheloropleiding volgt en in dat kader een educatieve minor volgt die gericht is op het behalen van een bevoegdheid als leraar voor de theoretische leerweg in het vmbo en de eerste drie leerjaren van de havo en het vwo en die ten minste 15 studiepunten van het curriculum in de praktijk volgt;
- g) degene die hoger onderwijs volgt, niet zijnde extraneus, of degene die scholing volgt in de zin van artikel 176g van de Wet op het primair onderwijs, artikel 7.32 van de Wet voortgezet onderwijs 2020 of artikel 4.2.5 van de Wet educatie en beroepsonderwijs, en bovendien op basis van een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 176b van de Wet op het primair onderwijs, artikel 7.28 van de Wet voortgezet onderwijs 2020 of artikel 4.2.4 van de Wet educatie en beroepsonderwijs als leraar is benoemd; of
- h) degene die is benoemd als leraar en tegelijkertijd een lerarenopleiding volgt als bedoeld in de onderdelen a tot en met e, hetzij een educatieve minor volgt als bedoeld in onderdeel f;

Bron: Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019.

Vragen die kunnen helpen bij het beschrijven van de in- en doorstroom

- Wat is de capaciteit aan opleidingsplaatsen in het partnerschap? Zijn er bijvoorbeeld afspraken over quota, de verhouding leerlingenaantal-opleidingsplaatsen etc.?
- Welke categorieën studenten worden opgeleid binnen het partnerschap?
- Wat is de verdeelsleutel tussen de partners onderling (scholen, instituten)?
- Wat zijn de in- en doorstroommomenten voor de verschillende categorieën studenten en opleidingsvarianten? Wat betekent dit voor de planning en organisatie?
- Welke procedures worden gehanteerd? (bijvoorbeeld inventarisatie opleidingsplaatsen, matching, warme overdracht, vrijstelling, EVC)
- Hoe stromen studenten in? Welke wervingsactiviteiten zijn eventueel nodig?
- Hoe vindt de matching tussen studenten en scholen plaats bij in- en doorstroom?
- Welke afspraken zijn gemaakt met betrekking tot het aanstellingsbeleid en vergoedingen?

3.2 Ontwerp (opleidingsdoelen, didactisch ontwerp, curriculuminhoud)

In het kerndocument Samen Opleiden wordt het ontwerp van het Samen Opleiden binnen het partnerschap uitgewerkt. Dit geeft richting aan de opleidings- en begeleidingstrajecten van studenten binnen het partnerschap. Het goed uitdenken en -werken van een ontwerp kost de nodige tijd. Een goed ontwerp vormt dé basis om een goed kerndocument Samen Opleiden te kunnen uitwerken. Het is daarom van groot belang om voldoende tijd te nemen voor het ontwikkelen van het ontwerp en hierbij ook alle samenwerkingspartners in te betrekken. Draagvlak voor het gezamenlijke ontwerp is immers van cruciaal belang.

De partners beschrijven in dit onderdeel:

- de doelen van het Samen Opleiden op basis van het beroepsbeeld en de visie van het partnerschap;
- hoe deze doelen zich verhouden tot de curricula van de lerarenopleidingen;
- de met elkaar afgesproken ontwerpprincipes voor het Samen Opleiden;
- de uitwerking van de curriculuminhoud en leeractiviteiten van het opleidings- en begeleidingsprogramma (bijvoorbeeld: werkplekleren, intervisie, leerteams, praktijkdagen, modules, opdrachten, projecten);
- de verbinding tussen de opleidingsomgeving en de werkomgeving (inhoud, timing, studeerbaarheid etc.).



Vragen die kunnen helpen bij het beschrijven van het ontwerp

- Hoe betrekken we de verschillende partners en belanghebbenden (bijv. studenten) in ons ontwerpproces?
- Wat verstaan we onder opleiden en begeleiden?
- Welke doelen, uitgangspunten en ontwerp-principes kunnen we vanuit het beroepsbeeld en de visie destilleren?
- Wat betekenen deze uitgangspunten voor de inrichting van de leeromgeving in ons partnerschap?
- Hoe zorgen we er voor dat alle studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen? Wat vraagt dit van de opleiding en begeleiding?
- Hoe werken we binnen ons partnerschap als scholen en instituten samen in de opleiding en begeleiding van de studenten? Welke rol vervullen de begeleiders, opleiders en studenten hierin?
- Hoe geven we de opleiding en begeleiding vorm?
- Is er voldoende variëteit in leeractiviteiten en leerroutes om de ontwikkeling van studenten optimaal te ondersteunen?
- Hoe kunnen we de opleidingsomgeving en werkomgeving zo optimaal mogelijk op elkaar afstemmen (inhoud, timing, studeerbaarheid etc.)?
- Leiden onze doelen, uitgangspunten en ontwerpprincipes tot realistische en uitvoerbare programma's met een logische opbouw?
- Hoe is in het ontwerp geborgd dat studenten ervaring opdoen met:
 - verschillende vormen van onderwijs;
 - verschillende scholen met een diversiteit aan onderwijsvisies;
 - de verschillende rollen in het beroep;
 - (praktijk)onderzoek doen;
 - opdrachten of projecten die bijdragen aan de eigen ontwikkeling, het opleidingsprogramma en/of de schoolontwikkeling?

Tips:

- Zorg ervoor dat het ontwerp in lijn is met het beroepsbeeld en de visie van het partnerschap. Beschrijf bijvoorbeeld voor de verschillende leeractiviteiten hoe zij in lijn zijn met het beroepsbeeld en de visie.
- Besteed aandacht aan een breed draagvlak en betrokkenheid van alle partners (scholen en instituten) bij het didactisch ontwerp.
- Bekijk voorbeelden van andere partnerschappen (zie [Vind elkaar - Platform Samen Opleiden](#)) en katernen van het Platform (zie [Platform Publicaties - Platform Samen Opleiden](#)).

3.3 Opleidings- en begeleidingsprogramma's

In het kerndocument Samen Opleiden worden de opleidings- en begeleidingsprogramma's van het partnerschap in meer detail uitgewerkt. Het ontwerp (en het achterliggende beroepsbeeld en de visie) vormt de basis voor de opleidings- en begeleidingsprogramma's. Deze omvatten een variëteit aan leeractiviteiten en leerroutes om de ontwikkeling van studenten binnen het

partnerschap optimaal te ondersteunen, bijvoorbeeld: werkplekleren, intervisie, leerteams, praktijkdagen, modules, opdrachten, projecten.

In de uitwerking van de opleidings- en begeleidingsprogramma's is het belangrijk om aan te geven hoe het programma is ingericht voor de verschillende opleidingsvarianten die in het partnerschap worden geboden. Het gaat hierbij om de programma's van het partnerschap. De curricula van de lerarenopleidingen in het partnerschap hoeven hier niet in detail te worden uitgewerkt: het gaat om het programma dat de samenwerkende scholen en instituten samen hebben ontwikkeld en aanbieden aan studenten die in het partnerschap worden opgeleid. Het is wel belangrijk om aan te geven hoe het ontwerp van het Samen Opleiden binnen het partnerschap zich verhoudt tot de curricula van de lerarenopleidingen en hoe de verbinding tussen de opleidingsomgeving en de werkomgeving (inhoud, timing, studeerbaarheid etc.) eruit ziet.

Vragen die kunnen helpen bij het beschrijven van de opleidings- en begeleidingsprogramma's

- Hoe kunnen we het ontwerp vertalen naar concrete opleidings- en begeleidingsprogramma's? Welke begeleiding, leeractiviteiten en leerroutes kunnen we aanbieden en wie is waarvoor verantwoordelijk? Welke plaats neemt onderzoek in de programma's in?
- Hoe ondersteunt het programma studenten bij het behalen van hun beoogde leerresultaten of leeruitkomsten? Welke ruimte is er voor maatwerk en flexibele routes en hoe richten we dat concreet in?
- In hoeverre is er voor studenten voldoende gelegenheid om gevarieerde leerervaringen op te doen?
- Op welke manier komen leervaardigheden (formulering van leerbehoeften, zicht op begeleidings- en sturingsbehoefte, etc.) aan bod in de opleidings- en begeleidingsprogramma's?
- Op welke manier worden in de opleidings- en begeleidingsprogramma's verbindingen gelegd tussen de opleidingsomgeving en de werkomgeving?
- Zijn de opleidings- en begeleidingsprogramma's realistisch en uitvoerbaar (bijvoorbeeld qua studeerbaarheid, timing)?
- Zijn de opleidings- en begeleidingsprogramma's helder en inzichtelijk voor de studenten, begeleiders en opleiders (bijvoorbeeld in een programmaboekje of via de website van het partnerschap)?
- Hoe dragen de programma's bij aan de ontwikkeling van de school als professionele en lerende organisatie?
- Hoe is geborgd dat de werkplek een professionele leeromgeving is waarin aankomende en startende leraren zich optimaal kunnen ontwikkelen?
- Hoe gaan we om met langstudeerders en (potentiële) uitvallers?
- Hoe doen studenten in de begeleidings- en opleidingsprogramma's ervaring op met:
 - verschillende vormen van onderwijs;
 - verschillende scholen met een diversiteit aan onderwijsvisies;
 - de verschillende rollen in het beroep;
 - (praktijk)onderzoek doen;
 - opdrachten of projecten die bijdragen aan de eigen ontwikkeling, het opleidingsprogramma en/of de schoolontwikkeling?

Ondersteuning

Om de studenten te ondersteunen bij het leren is het belangrijk dat er voldoende middelen, ruimte, facilitering en ondersteuning zijn en dat voor de student helder is

welke ondersteuning bij het leren beschikbaar is en hoe hij/zij hier toegang toe kan verkrijgen. Ook dit wordt beschreven in het kerndocument.

Vragen die kunnen helpen bij het beschrijven van de ondersteuning

- Welke ondersteuning bieden we als partnerschap aan de studenten in de leeromgeving?
- Welke (aanvullende) ondersteuning bieden de verschillende partners (scholen, besturen, lerarenopleidingen) binnen het partnerschap aan de studenten?
- Hoe is deze ondersteuning ingebed in de opleidings- en begeleidingsprogramma's van het partnerschap? Wanneer en hoe kunnen studenten gebruik maken van deze ondersteuning?
- Hoe worden studenten geïnformeerd over de verschillende ondersteuningsmogelijkheden?
- Is het voor studenten helder wat de ondersteuningsmogelijkheden zijn en hoe zij hiervan gebruik kunnen maken?



Ruimte voor het ontwikkelen van een breed perspectief

Bij het beschrijven van de in- en doorstroom, het ontwerp van de leeromgeving en de opleidings- en begeleidingsprogramma's van het partnerschap in het kerndocument is het belangrijk om ook steeds expliciet te benoemen hoe studenten in het partnerschap ervaring op kunnen doen met:

- verschillende vormen van onderwijs;
- verschillende scholen met een diversiteit aan onderwijsvisies;
- de verschillende rollen in het beroep;
- (praktijk)onderzoek te doen;
- opdrachten of projecten die bijdragen aan de eigen ontwikkeling, het opleidingsprogramma en/of de schoolontwikkeling.

3.4 Systeem van feedback en beoordeling

Een ander element in de leeromgeving dat wordt uitgewerkt in het kerndocument is het systeem van feedback en beoordeling.

Binnen partnerschappen beoordelen de scholen en lerarenopleidingen samen. De lerarenopleiding draagt wel altijd de eindverantwoordelijkheid voor (het systeem van) beoordeling. Omdat er binnen een partnerschap vaak diverse lerarenopleidingen participeren, is het raadzaam dat de beoordelingssystematieken helder zijn en onderling op elkaar worden afgestemd.

Het is van belang om bij het beschrijven van dit onderdeel aandacht te schenken aan de volgende onderwerpen:

- de feedback- en beoordelingswijzen;
- de feedback- en beoordelingsinstrumenten;
- de betrokkenen bij feedback en beoordeling;
- de uitvoering van en verantwoordelijkheden bij feedback en beoordeling.

Vragen die kunnen helpen bij het beschrijven van het systeem van feedback en beoordeling

- Hoe zien de beoordelingssystematieken van de lerarenopleidingen in het partnerschap eruit? Als meerdere lerarenopleidingen aan een partnerschap verbonden zijn: welke overeenkomsten en verschillen zijn er? Op welke punten is afstemming nodig om tot meer eenheid/eenduidigheid te komen?
- Is er binnen het partnerschap een gezamenlijk ontwikkeld beoordelingsplan of -protocol?
- Dekken de beoordelingen (gezamenlijk) de eindkwalificaties af?
- Op welke wijze vindt feedback en beoordeling plaats? Bijvoorbeeld: welke feedback- en beoordelingsvormen worden ingezet, welke instrumenten worden gebruikt?
- Wordt er een verschillende beoordelings-systematiek gehanteerd voor verschillende categorieën studenten in het partnerschap?
- Hoe verhoudt de wijze van feedback en beoordeling zich tot het ontwerp (opleidingsdoelen, didactisch ontwerp, curriculuminhoud) van de leeromgeving?
- Hoe is feedback en beoordeling ingebed in de opleidings- en begeleidingsprogramma's van het partnerschap?
- Hoe wordt intersubjectiviteit in de beoordelingen gerealiseerd?
- Op welke wijze wordt geborgd dat beoordelingen valide zijn?
- Wordt er tussen de diverse betrokkenen gekalibreerd op het gebied van feedback en beoordelingen?
- Welke afspraken zijn in het partnerschap gemaakt ten aanzien van de rollen, taken en verantwoordelijkheden van de partners in het partnerschap bij beoordeling en toetsing?
- Zijn de verschillende rollen en verantwoordelijkheden ten aanzien van beoordeling en toetsing voor alle betrokkenen helder?
- Is voor alle betrokkenen (student, begeleider, opleider) helder wat er ten aanzien van feedback en beoordeling wordt verwacht, o.a. ten aanzien van wijze van feedback geven en beoordelen, aantal lesobservaties, kijkwijzers, rubrics, beoordelingsformulieren etc.?



4 Waarborg 3: Organisatie

In het kerndocument geeft het partnerschap inzicht in de organisatiestructuur en de bijbehorende rollen, competenties en verantwoordelijkheden. Neem ten aanzien van de waarborg organisatie informatie op over de volgende onderwerpen of verwijst naar de locatie waar deze informatie te vinden is:

- de organisatiestructuur (incl. overleg- en afsprakenstructuur);
- de rollen, competenties en verantwoordelijkheden van de betrokken actoren bij het Samen Opleiden in de partnerorganisaties (scholen en instituten);
- facilitering;
- professionele ontwikkeling, toerusting en kwaliteit.

Organisatiestructuur (incl. overleg- en afsprakenstructuur)

Het kan helpen om in het kerndocument bij de beschrijving van de organisatiestructuur een organisatie-schema of organogram ter illustratie op te nemen. Veel partnerschappen kiezen bij de inrichting van de organisatiestructuur voor de volgende onderdelen:

- Stuur-/regiegroep: bestaande uit vertegenwoordigers van de scholen en instituten op directie- en/of bestuurlijk niveau die verantwoordelijk zijn voor de aansturing en besluitvorming.
- Directeur/programmamanager/coördinator: vaak wordt een functionaris aangesteld die verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing van het partnerschap. Deze functionaris vormt vaak de spil van het partnerschap en legt de verbindingen, zowel intern als extern.
- Werkgroep/coördinatiegroep: bestaande uit bijvoorbeeld school- en instituutcoördinatoren, die verantwoordelijk zijn voor de vertaling van beleid naar de praktijk.

Rollen, competenties en verantwoordelijkheden

Het kerndocument beschrijft welke rollen in het partnerschap worden vervuld ten aanzien van het Samen Opleiden en welke competenties en verantwoordelijkheden hierbij horen. Hoewel de terminologie tussen partnerschappen voor deze rollen vaak verschilt, is er tussen partnerschappen veel overeenstemming over de verschillende typen begeleidingsrollen die worden vervuld. Het rollenportfolio van ADEF (zie [Rollenportfolio | ADEF Samen Opleiden - Platform Samen Opleiden](#)) beschrijft deze rollen uitgebreid. Denk bijvoorbeeld aan de volgende rollen voor het Samen Opleiden:

Begeleidingsrollen in de school:

- Werkplekbegeleider: de kern van de taak van de werkplekbegeleider/mentor is het begeleiden van studenten bij het werkplekleren in de dagelijkse praktijk. Het betreft activiteiten die betrekking hebben op de eerstelijns-ondersteuning van de student op de werkplek.
- Schoolopleider: de schoolopleider is veelal de algemeen begeleider van de student in de school, coördineert activiteiten voor werkplekbegeleiders/mentoren, signaleert professionaliseringsbehoeften en doet voorstellen voor professionalisering en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding en de beoordeling en de werkplek van studenten.
- Schoolcoördinator: de rol van schoolcoördinator bestaat uit dezelfde taken als die van een schoolopleider met een extra coördinerende taak.
- Assessor/examinator: in een aantal partnerschappen zijn medewerkers van de partnerscholen betrokken als assessor of examiner. Medewerkers betrokken als assessor/examinator zijn gecertificeerd door de lerarenopleidingen.

Begeleidingsrollen in de lerarenopleiding:

- Instituutopleider: de instituutopleider is veelal de algemeen begeleider van de student in de school (met name in de tweede lijn). Hij/zij onderhoudt contacten met schooldirectie, begeleiders van studenten en studenten, coördineert activiteiten voor werkplekbegeleiders/mentoren, signaleert professionaliseringsbehoeften en doet voorstellen voor professionalisering en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding en de beoordeling en de werkplek van studenten.

- **Instituutskoördinator:** de instituutskoördinator is vaak eindverantwoordelijk voor het (ontwikkelen en) afstemmen van het onderwijs dat op locatie wordt verzorgd, onderhoudt contacten met de coördinatoren op de partnerscholen en bewaakt de kwaliteit van het onderwijs dat in de partnerscholen wordt verzorgd.

Facilitering

Bij het onderdeel 'organisatie' kunnen de faciliteringsafspraken voor de verschillende rollen worden beschreven. Bijvoorbeeld: hoeveel uur krijgen werkplekbegeleiders, school- en instituutopleiders (minimaal) per student? Hoeveel uren zijn er voor overkoepelende en coördinerende taken? Welke rol speelt de leidinggevende hierin?

Professionele ontwikkeling, toerusting en kwaliteit

Het kerndocument beschrijft de aanpak op professionele ontwikkeling voor de verschillende actoren in het partnerschap, passend bij de visie en het beroepsbeeld. Geef bijvoorbeeld aan op welke wijze wordt geborgd dat de verschillende betrokkenen aantoonbaar competent zijn wat betreft kennis, vaardigheden en uitvoering (zoals deskundigheidseisen, professionaliseringsactiviteiten, etc.). Ook is het van belang om inzichtelijk te maken hoe systematisch aandacht wordt besteed aan de professionele ontwikkeling van de betrokkenen in het partnerschap en het HRM-beleid van de partnerorganisaties (bijvoorbeeld de rol van leidinggevenden en de gesprekscyclus).

Vragen die kunnen helpen bij het beschrijven van het onderdeel organisatie

- Op welke wijze is vorm en inhoud gegeven aan de organisatiestructuur (incl. overleg- en afsprakenstructuur)?
- Hoe is de gezamenlijkheid en gedeelde verantwoordelijkheid voor het Samen Opleiden zichtbaar in de organisatiestructuur (incl. overleg- en afsprakenstructuur)?
- Hoe wordt bewaakt dat afspraken worden uitgevoerd? Wat gebeurt er als de afspraken niet nagekomen worden?
- Zijn de (actuele) benodigde competenties en verantwoordelijkheden voor de verschillende rollen beschreven en ingebed in de organisatiestructuur van het partnerschap en het HRM-beleid van de partners? Welke eisen stellen we aan de medewerkers?
- Wat is het minimum aantal uren voor begeleiders en opleiders per categorie student?
- Welke rol spelen leidinggevenden van alle partnerorganisaties in het Samen Opleiden (beleidsmatig, faciliterend, inhoudelijk)?
- Hoe wordt draagvlak en betrokkenheid van betrokken medewerkers in de scholen en instituten op de verschillende niveaus gerealiseerd?
- In welke externe overlegstructuren en partnerschappen in de regio participeert het partnerschap?
- Hoe zien wij de professionalisering van de betrokkenen bij het Samen Opleiden (scholen en instituten)?
- Welke professionaliseringsmogelijkheden zijn er ten aanzien van:
 - deskundig worden (o.a. scholing)?
 - deskundigheid aantonen (o.a. beroepsregister lerarenopleiders, certificering)?
 - deskundig blijven (o.a. bijscholing, kennis delen, intervisie)?
- Hoe wordt deelname aan professionaliseringsactiviteiten gefaciliteerd (budget, uren)? Welke afspraken zijn hierover op partnerschapsniveau en partnerniveau?
- Hoe wordt de kwaliteit van de professionaliseringsactiviteiten geborgd?
- Is er systematisch aandacht voor de professionele ontwikkeling van de betrokkenen die een rol vervullen in het Samen Opleiden? Is het gekoppeld aan de gesprekscyclus?
- Op welke wijze is het Samen Opleiden ingebed in het HRM-beleid van de partnerorganisaties (bijvoorbeeld functiebouwwerk, loopbaantrajecten, deskundigheidsbevordering)?



5 Waarborg 4: Kwaliteitscultuur

Dit hoofdstuk beschrijft de elementen die in het kerndocument aan bod komen ten aanzien van de kwaliteitscultuur.

Basiskwaliteit

Basiskwaliteit wordt aangetoond aan de hand van de vier waarborgen voor de kwaliteit van Samen Opleiden en Inductie van leraren. Het realiseren en in stand houden van de basiskwaliteit wordt gezien als een startpunt voor de verdere ontwikkeling van het partnerschap.

Ambitie en doorontwikkeling

Het partnerschap formuleert ambities voor versterking en/of verbreding van Samen Opleiden en Inductie. De ambities staan in relatie tot de vier waarborgen en laten zien hoe het partnerschap verder wordt vormgegeven. Met de eigen ambities formuleert het partnerschap, als uitbreiding op de basiskwaliteit, ontwikkelings- en kwaliteitsdoelen (eigen kwaliteitskenmerken). Het partnerschap beschrijft de processen waarmee ze de ambities wil verwezenlijken en de manier waarop ze de uitkomsten van deze processen in beeld krijgt en inzet.

Wat is een kwaliteitscultuur?

Bij een kwaliteitscultuur wordt vanuit een gedeelde visie in een open dialoog met alle actoren gewerkt aan het oog hebben voor kwaliteit én de verbetering daarvan binnen het partnerschap. Uitgangspunt bij het creëren van een kwaliteitscultuur is dat het partnerschap 'het goede, zoals geformuleerd bij waarborg 1, 2 en 3, concreet uitvoert en daarin goed wil zijn'. Dit betekent dat regelmatig een open gesprek wordt gevoerd over aandachtspunten, zoals: Is wat we willen bereiken (waarborg 1) nog actueel en relevant? Bereiken we daadwerkelijk wat we willen bereiken? Doen we wat we willen doen en is dat effectief (waarborg 2)? Is dat op de goede manier georganiseerd (waarborg 3)? En doen we dit voldoende in gezamenlijkheid? Aan dat gesprek, waarin het geven en ontvangen van feedback centraal staat, nemen diverse actoren (ook aankomende leraren) deel. Er wordt in de gesprekken gebruikgemaakt van gegevens die door middel van verschillende kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethodieken zijn verzameld.

Bron: Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie, versie december 2021.

Basiskwaliteit, ambitie en doorontwikkeling

De vereiste basiskwaliteit is het uitgangspunt voor de kwaliteit van het Samen Opleiden in het partnerschap. Aanvullend op de basiskwaliteit formuleren partnerschappen eigen ontwikkelings- en kwaliteitsdoelen (eigen kwaliteitskenmerken) voor de verdere ontwikkeling van het partnerschap, op basis van de visie en het beroepsbeeld.

Systematiek basiskwaliteit en continue ontwikkeling

Om de kwaliteit van het Samen Opleiden continu te bewaken en te verbeteren en de continue ontwikkeling van het partnerschap te borgen, geven partnerschappen

vorm en inhoud aan een kwaliteitssystematiek. In het kerndocument kan deze systematiek worden beschreven, waarbij het van belang is om aan te geven hoe hierbij gebruik wordt gemaakt van onderzoeksuitkomsten. Kwaliteitscultuur gaat uit van collectief eigenaarschap voor kwaliteit inclusief verbeteren en verantwoorden.

Besteed ook aandacht in het kerndocument aan hoe het gesprek over kwaliteit in het partnerschap wordt gevoerd aan de hand van de volgende vragen uit het kwaliteitskader: Doen we het goede? Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook (bijvoorbeeld via audits met externen, ontwikkelingsgerichte peer review)? Wat doen we met die wetenschap?

Vragen die kunnen helpen bij het beschrijven van de kwaliteitscultuur

- Wat willen we als partnerschap bereiken op de korte en lange termijn vanuit onze eigen visie en beroepsbeeld? Hoe verhouden deze zich tot de vier waarborgen?
 - Wanneer zijn we tevreden? Welke concrete resultaten willen we behalen?
 - Zijn de ontwikkelings- en kwaliteitsdoelen SMART uitgewerkt? Vormen zij een goede basis voor het gesprek over kwaliteit?
 - Welke afspraken zijn er gemaakt over de wijze waarop ontwikkelings- en kwaliteitsdoelen behaald gaan worden?
- Welk proces/welke cyclus hanteert het partnerschap in het kader van de kwaliteit? Hoe is de landelijke peer review ingebed in het proces/de cyclus?
 - Hoe vult het partnerschap de verschillende fasen van dit proces/deze cyclus in?
 - Welke onderzoeksuitkomsten kunnen worden benut voor het gesprek over kwaliteit binnen het partnerschap? Kunnen we de kwaliteitsvragen beantwoorden aan de hand van deze onderzoeksuitkomsten of is aanvullend onderzoek nodig?
 - Hoe is geborgd dat het partnerschap blijft evalueren en doorontwikkelen?



Colofon

Disclaimer.

De handreiking Kerndocument Samen Opleiden is een update van de handreiking beleidsdocument opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan uit 2019.

Deze handreiking is met zorgvuldigheid en met medewerking van diverse partijen samengesteld; dit sluit eventuele onvolkomenheden niet uit.

Aan de inhoud kunnen daarom geen rechten worden ontleend.

Ontwikkeld door: Arbeid Opleidingen Consult in opdracht van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Vormgeving: WAT ontwerpers

Fotografie: Wilbert van Woensel

Uitgave van:

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

November 2022

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor leraren te realiseren. Het Platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs rond dit thema.

Meer informatie

PO – VO

Gea Spaans | Projectleider

platformsamenableiden@poraad.

nl | platformsamenableiden@vo-raad.nl

030 - 31 00 933

MBO

Ester Scholten | Projectleider

platformsamenableiden@mboraad.nl | 0348 - 75 35 40

www.platformsamenableiden.nl

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH en UNL

