Handreiking
Schoolscan Samen Opleiden



Ontwikkelingsgericht werken aan je kwaliteit als opleidingsschool

Anje Ros, Anne-Marieke van Loon, Claudia van Eggelen-Lammerding,
Maarten Haalboom en Edmée Suasso de Lima de Prado

Inhoud

1. Inleiding 5

2. Waarom een lerende organisatie 6

3. Hoe ontwikkelt een opleidingsschool zich tot een lerende organisatie? 7

4. Wat levert de scan op? 8

5. Inhoud en opbouw van de Schoolscan Samen Opleiden – stappen 9

6. Werken met de scan als onderwijsregio of partnerschap 13

Bijlage A Relatie met kwaliteitskader Samen Opleiden - schema 14

Bijlage B Achtergrondinformatie Scan Lerende Organisatie 15

Bijlage C Subdimensies Samen Opleiden PO 17

Subdimensies Samen Opleiden VO 26



1.

Inleiding

'Een scan die ons helpt om de gesprekken over onze ontwikkeling als opleidingsschool een ontwikkelingsgericht karakter te geven'

Deze handreiking geeft uitleg over de wijze waarop je de Schoolscan Samen Opleiden kunt gebruiken als kwaliteitsinstrument vanuit het perspectief van een opleidingsschool*. De informatie uit de handreiking is ook bruikbaar voor scholen die de Schoolscan Lerende Organisatie met de subdimensie Samen Opleiden inzetten.

De Schoolscan Samen Opleiden komt voort uit de Scan Lerende Organisatie. De 7 dimensies die in een lerende organisatie onderscheiden worden (Ros, Heldens & van den Bergh, 2025) zijn uitgangspunt voor deze scan. Bij iedere dimensie zijn in de Scan Lerende Organisatie subdimensies geformuleerd, waarvan Samen Opleiden een aparte subdimensie is.

De Scan Lerende Organisatie is digitaal zodanig opgebouwd dat je als school de volgende keuzes kunt maken:

- De Schoolscan Lerende Organisatie PO of VO invullen en daar Samen Opleiden als subdimensie in meenemen.
- Samen Opleiden als focus kiezen, via de Schoolscan Samen Opleiden, waarin alleen op de dimensies van de lerende organisatie Samen Opleiden als subdimensie is opgenomen.

Als je kiest voor het invullen van de volledige scan of een uitgebreidere toelichting op de scan wilt lezen, dan biedt de website Home - Scan Lerende Organisatie de benodigde informatie.

In deze handreiking voor opleidingsscholen, gaan we eerst in op het doel en de achtergrond van het belang van de lerende organisatie en Samen Opleiden. Daarna volgt een werkwijze voor voorbereiding, afname, gesprek, prioritering en opvolging.

*met een opleidingsschool bedoelen we een school met opleidingsverantwoordelijkheid binnen de opleidingsinfrastructuur van de onderwijsregio.

2.

Waarom een lerende organisatie?

Het is voor alle scholen van belang om zich te ontwikkelen naar een lerende organisatie, om wendbaar te kunnen zijn en om het beroep van leraren (en andere medewerkers in de school) haalbaar en aantrekkelijk te maken en te houden. De maatschappelijke opdracht van het onderwijs wordt steeds complexer. Scholen en besturen staan voor grote uitdagingen, zoals het omgaan met het lerarentekort, gelijke kansen bieden, omgaan met technologische ontwikkelingen en het bevorderen van het welzijn van leerlingen en medewerkers. Om goed op al deze uitdagingen te kunnen inspelen, is het belangrijk dat scholen en besturen zich ontwikkelen tot lerende organisaties. Een lerende organisatie biedt een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en voor zittende onderwijsprofessionals.

Opleidingsscholen als lerende organisatie

Voor opleidingsscholen is het extra belangrijk om zich te ontwikkelen tot lerende organisaties, omdat zij opleidingsverantwoordelijkheid op zich nemen. In opleidingsscholen als lerende organisaties:

- Leren aanstaande leraren van (ervaren) leraren hoe zij met elkaar samenwerken en reflecteren op wat ze doen en wat ze zien bij leerlingen, bijvoorbeeld als aanstaande leraren participeren in leerteams, teamoverleggen of professionele leergemeenschappen (PLG's). Op die manier ontwikkelen ze zelf ook een onderzoekende, reflectieve houding;
- Zien aanstaande leraren dat het vanzelfsprekend is dat je als leraar blijft leren en voortdurend probeert de kwaliteit van je onderwijs te verbeteren. Ook door de open, respectvolle sfeer durven ze daardoor vragen te stellen en hun mening te geven in het lerarenteam;
- Zien aanstaande leraren hoe leraren met feedback omgaan. Ze leren bijvoorbeeld hoe je specifieke feedbackvragen stelt (in plaats van "is het zo goed?"), een feedbackdialoog voert en hoe je de feedback benut om je onderwijs te verbeteren;
- Ervaren aanstaande leraren hoe je als team het gesprek voert over de visie en hoe je die vertaalt naar het handelen in de praktijk. Ze merken dat leraren er soms verschillende opvattingen op na houden, en dat dit niet tot conflicten hoeft te leiden, maar tot een constructief gesprek;
- Leren aanstaande leraren hoe leraren samen evidence-informed werken aan onderwijsverbetering, op basis van een goede analyse van het vraagstuk en met gebruik van literatuur en hoe leraren nieuwe aanpakken monitoren, bijstellen en evalueren. Ook leren aanstaande leraren welke vragen om een directe beslissing vragen en voor welke vraagstukken 'vertraagde tijd' nodig is om een onderbouwde keuze te kunnen maken.
- Ervaren aanstaande leraren dat het leraarschap een basis biedt voor diverse loopbaanperspectieven, doordat ze zien dat leraren en andere professionals doorgroeien naar verschillende rollen en specialisaties en gewaardeerd worden om de expertise die ze inbrengen.

Uit onderzoek blijkt dat een lerende organisatie bijdraagt aan aantrekkelijk werkgeverschap en aan een goede onderwijskwaliteit (Kools, 2020; Neeleman, 2024). Meer informatie over de lerende organisatie is te vinden in het Dossier Lerende organisatie op het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.

3.

Hoe ontwikkelt een opleidings-school zich tot een lerende organisatie?

Opleidingsscholen werken voortdurend aan hun kwaliteit van opleiden, begeleiden en professionaliseren. Het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio (juni 2025) geeft richtlijnen over wat een goede opleidingsschool kenmerkt en benadrukt het belang van structureel en cyclisch verbeteren. Voor opleidingsscholen is het van belang om specifiek voor het Samen Opleiden te werken met een heldere visie, duidelijke taken en rollen, een lerende en onderzoeksmatige aanpak en goede randvoorwaarden. Om deze reden is de Schoolscan Lerende Organisatie uitgebreid met de subdimensie Samen Opleiden. Deze subdimensie is ook, zoals in de inleiding is aangegeven, opgenomen in een aparte Schoolscan Samen Opleiden.

De subdimensie Samen Opleiden is gebaseerd op de principes van een lerende organisatie en op de waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden. De Schoolscan brengt zowel de huidige stand van zaken als mogelijke vervolgstappen in beeld. Met behulp van de scan voer je als school gesprekken over de kwaliteit van de school als opleidingsschool. Op deze manier komen ook de dimensies en de taal van een lerende organisatie in beeld. De scan helpt scholen om samen vast te stellen wat aandacht vraagt, welke ontwikkelfase zij nastreven en welke concrete acties nodig zijn. De scan is daarmee nadrukkelijk ontwikkelingsgericht: het instrument is bedoeld om het gesprek te verdiepen, keuzes te onderbouwen en cyclisch te werken aan de opleidingsschool, bezien vanuit de dimensies van een lerende organisatie.



4.

Wat levert de scan op?

De scan geeft geen oordeel maar helpt vooral bij de vraag: hoe functioneren wij als opleidingsschool en welk aspect kunnen we verbeteren? Geen enkele school start namelijk bij nul en geen enkele school is ooit uitontwikkeld. Het idee is dat scholen zich voortdurend en cyclisch doorontwikkelen door steeds een aspect van Samen Opleiden te kiezen om aan te werken.

De uitkomsten op basis van de ingevulde vragen door de deelnemers, geven een overzicht van waar de opleidingsschool volgens hen staat en waar verbeterstappen mogelijk zijn. Tot slot zet de scan aan tot concrete acties. In de systematiek van de scan wordt een deels ingevuld actieplan aangereikt, dat je zelf verder aanvult. Het samen gebruiken van de Schoolscan is op zichzelf al een activiteit die bijdraagt aan de ontwikkeling van een opleidingsschool, bezien vanuit de dimensies van een lerende organisatie.

Wanneer de Schoolscan jaarlijks of tweejaarlijks ingevuld en gekoppeld wordt aan de PDCA-cyclus, werk je planmatig aan je kwaliteit als opleidingsschool. Je versterkt de kwaliteit van het werkplekleren en de begeleiding van aanstaande leraren en van het team en/of de school als geheel.

'Door het gesprek in het team te voeren vinden we kansen en mogelijkheden om de ontwikkeling als opleidingsschool te verbinden aan de schoolontwikkeling.'



5.

Inhoud en opbouw van de Schoolscan Samen Opleiden

Samen Opleiden en ontwikkelfasen

De scan werkt met ontwikkelfasen. Iedereen die de scan invult, kiest de fase die de huidige situatie het beste beschrijft. Het doel is om een realistisch beeld te krijgen van waar de school, het team staat. Vanuit dat beeld kan het gesprek worden gevoerd over ieders keuze en gewenste ontwikkeling.

De ontwikkeling van een opleidingsschool naar een lerende organisatie vraagt tijd. Soms is een dimensie al stevig ontwikkeld, terwijl een andere dimensie nog aandacht vraagt. Dat maakt de scan geschikt om te prioriteren.

Het invullen van de scan heeft tot doel dialoog te faciliteren. De opbrengst ontstaat in het bespreken van verschillen in perspectief, het kiezen van prioriteiten en het vertalen van inzichten naar concrete acties.

Stap 1. Voer vooraf een gesprek

Bespreek vóór de afname waarom, welke scan en hoe jullie de scan willen gebruiken. Dit kan bijvoorbeeld in een teamvergadering, bouwvergadering of sectieoverleg. Transparante communicatie over doel, het belang, werkwijze en vervolg vergroot de bereidheid om mee te doen.

Tijdens de startdag van het nieuwe schooljaar staat Samen Opleiden standaard op de agenda. Er wordt een vooruitblik gegeven over de manier waarop dit schooljaar de kwaliteit van het onderwijs geïnventariseerd en besproken zal worden. Nieuw is de Schoolscan Samen Opleiden. De schoolleider licht de scan toe en doet een voorstel voor de planning. Het team geeft hier feedback op en geeft ook aan in hoeverre het zinvol wordt geacht het hele team mee te laten doen of een deel ervan. Het moment van afname, de vorm en het moment van bespreking worden opgenomen in de jaarplanning.

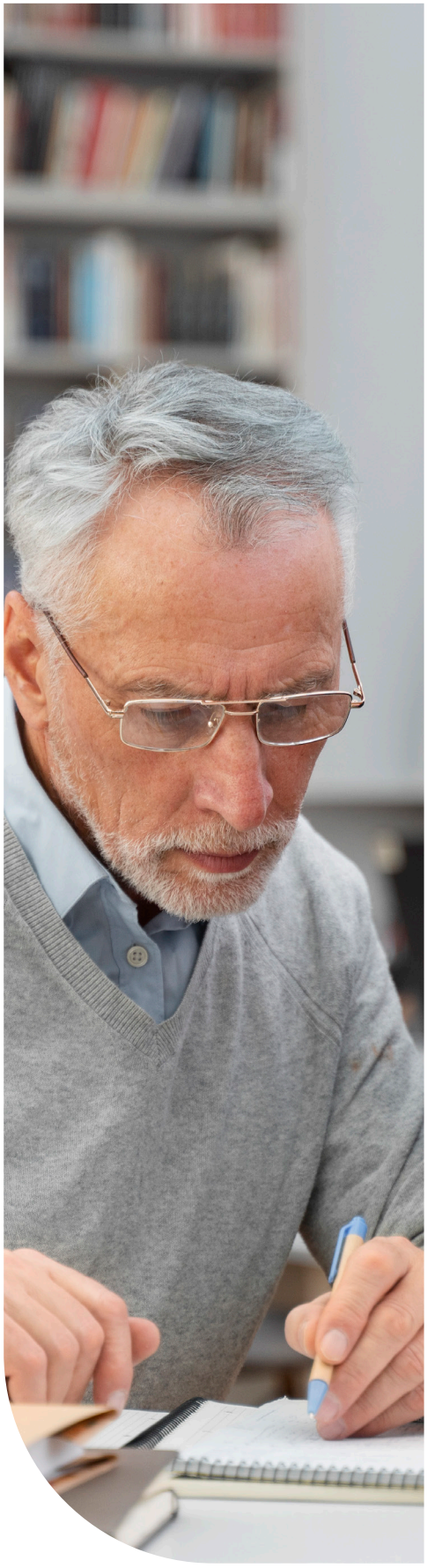
Stap 2. Maak een account aan en kies de schoolscan Samen Opleiden of de scan Lerende Organisatie met naast de subdimensies over de lerende organisatie ook de subdimensie Samen Opleiden

Er is één initiatiefnemer die zich registreert door een account aan te maken. Op die manier kun je scans die je eerder hebt gemaakt inzien en ook een vergelijking maken tussen de nieuwe afname en eerdere scans. Wie de initiatiefnemer is, maakt niet zoveel uit. Dat kan bijvoorbeeld de schoolleider zijn of de schoolopleider. Bij de registratie vult de initiatiefnemer in dat het gaat om de Schoolscan Samen Opleiden of de Scan Lerende Organisatie inclusief de subdimensie Samen Opleiden. De initiatiefnemer nodigt vervolgens collega's uit om de scan in te vullen. Je kunt de scan invullen voor de hele school of voor een bepaald team, idealiter heb je dit bij stap 1 bepaald. In het voortgezet onderwijs zullen veel scholen ervoor kiezen om de scan in te vullen voor bijvoorbeeld een sectie, een afdeling of een locatie.

Stap 3. Kies een passende afnamevorm en maak een tijdlijn

Er zijn verschillende mogelijkheden om de Schoolscan af te nemen:

- De initiatiefnemer verspreidt de scan onder collega's via de aanpasbare conceptmail in de scan. Dat kan het hele team zijn, of een delegatie van collega's. Maak ook de keuze in hoeverre aanstaande collega's bij het invullen worden betrokken. Iedereen die uitgenodigd is vult de scan voor een vastgestelde datum in. Nadat ieder de scan heeft ingevuld bespreek je samen de verschillende 'scores' en maak je samen de keuze voor de vervolgstappen.
- De initiatiefnemer nodigt ter plekke de collega's uit en gezamenlijk wordt de scan ingevuld. Je kan de scan bijvoorbeeld projecteren op een scherm en steeds even leestijd geven.



Beide vormen en variaties daarop zijn bruikbaar. Individueel invullen maakt verschillen in perspectief zichtbaar en geeft deelnemers de mogelijkheid om er alvast over na te denken. Met gezamenlijk invullen en meteen de dialoog erover te voeren win je tijd. Houd in beide gevallen voor ogen dat het gesprek erover belangrijker is dan de scores op zich.

De initiatiefnemer en de invullers geven via het aankruisen van het privacystatement akkoord om data/antwoorden op vragen anoniem te laten gebruiken door de inhoudelijke ontwikkelaars van de scan voor onderzoeksdoeleinden. Door data te analyseren kunnen bijvoorbeeld passende tools en hulpmiddelen worden ontwikkeld. Er worden geen gegevens openbaar gemaakt die te herleiden zijn naar een school of bestuur.

Opleidingsschool X kent een gemotiveerd team met een sterke praktische inslag. Tijdens overleg blijkt dat de stap naar het benutten van meer theoretische taal even tijd nodig heeft. Daarom kiezen de schoolleider en de schoolopleider ervoor de Schoolscan Samen Opleiden tijdens een gepland teamoverleg te presenteren en toe te lichten. Daarna wordt er tijdens het overleg ruimte gegeven de scan in te vullen, waarbij de keuze gemaakt kan worden om dit alleen of in tweetallen te doen.

In de reflectie op deze bijeenkomst wordt aangegeven dat het prettig was om in een rustig tempo zicht op de scan te krijgen en de dagelijkse praktijktaal te verbinden aan de taal van de scan. Daardoor ontstond het gesprek en dat met name was waardevol. Een aantal teamleden gaf aan nieuwsgierig te zijn geworden naar de hele scan over de lerende organisatie.

Opleidingsschool Q is een kleine school met 5 groepen. De schoolopleider is afkomstig uit een andere school. De scan wordt tijdens een teamoverleg en in aanwezigheid van de schoolopleider met het team als geheel afgenomen. Het effect is dat het team en de schoolopleider elkaar beter leren kennen en vanuit afstemming vervolgstappen formuleren.

De schoolcultuur op opleidingsschool N is innovatief en kent een aantal duidelijke kartrekkers. Ook wordt er gewerkt met PLG's en is evidence based werken herkenbaar. Tijdens plenaire overlegmomenten valt op dat bepaalde leerkrachten weinig tot niet het woord nemen. De schoolopleider legt aan de PLG's voor dat er verschillende manieren zijn om de Schoolscan Samen Opleiden af te nemen. Alles wegende wordt ervoor gekozen om dit in duo's van leraren te doen, waarbij ieder duo zelf een tijdstip kiest. Binnen de PLG's worden de duo's samengesteld.

Stap 4. Bespreek de resultaten

De resultaten worden in de scan per doelgroep gepresenteerd en geven een overzicht van de gemiddelde scores die je kunt benutten voor het gesprek over de kwaliteit van Samen Opleiden. Het gesprek over de fase waarin je je bevindt is zeer waardevol. Het geeft de verschillende perspectieven van verschillende collega's weer en daardoor krijg je een goed beeld van alle aspecten van de scan en hoe deze door de deelnemers worden beleefd.

Welke werkvorm past het beste om een helder en volledig beeld te krijgen? Bespreek je de resultaten meteen met het hele team of werk je daarnaar toe?

Vraag tijdens het gesprek naar concrete voorbeelden: waaraan merken we dat we in deze fase zitten? Welke voorbeelden ondersteunen een hogere fase? Welke voorbeelden laten zien dat ontwikkeling nodig is? Er is geen goed of fout antwoord, het is ook niet nodig om tot consensus te komen. Juist verschillen tussen collega's kunnen waardevol zijn. Het invullen van de scan is immers bedoeld om een keuze te maken welke vervolgstappen je wilt afspreken en tot een actieplan te komen waardoor de kwaliteit van Samen Opleiden zich kan ontwikkelen.

Stap 5. Prioriteer en maak een actieplan

Kies gezamenlijk één of enkele thema's die de meeste ontwikkelprioriteit hebben. Het is meestal effectiever om gericht aan één tot drie thema's te werken dan om alles tegelijk op te pakken. Bij de resultaten vink je aan naar welke fase je toe wilt werken en je klikt aan: actieplan maken. Je krijgt dan een Word-document met een half ingevuld actieplan dat je zelf verder aan kunt vullen. Formuleer vervolgens concrete acties, inclusief eigenaar, planning, benodigde randvoorwaarden en evaluatiemoment. Het gaat om haalbare acties, daarom hoeven het ook geen grote stappen te zijn. Het is belangrijk dat iedereen erop vertrouwt dat de keuzes ook gerealiseerd kunnen worden.

Acties hoeven niet altijd extra werk te betekenen, het kan ook gaan om zaken zoals: wijze van elkaar aanspreken, proces van inspraak bij besluitvorming, gespreksvoering, zoals naar elkaar luisteren en elkaar uit laten praten, ruimte bieden voor initiatieven, etc. Het is van belang dat je interventies kiest die passen bij een opleidingsschool die zich als een lerende organisatie wil ontwikkelen.

Denk aan: passend bij de visie (dimensie 1), leermogelijkheden biedend voor collega's en/of schoolleider (dimensie 2), de samenwerking bevorderend (dimensie 3), gebruik makend van interne (dimensie 6) en externe expertise (dimensie 4), met een evidence-informed aanpak (dimensie 5), waarbij leiders het proces ondersteunen (dimensie 6) en waarbij randvoorwaarden zijn vervuld (dimensie 7). Dit betekent soms een set aan gewenste interventies. Op deze manier versterk je door de manier van werken nog extra de ontwikkeling naar een lerende organisatie.

Het team van opleidingsschool H concludeert tijdens het bespreken van de resultaten dat de visie van de school en de visie van Samen Opleiden van de onderwijsregio niet volledig matchen. Dat heeft tot gevolg dat de studenten ervaringen opdoen die niet altijd matchen met de visie en de doelen van de regio. Het team besluit om in de komende periode twee momenten te plannen om dit te bespreken en daarbij vertegenwoordigers vanuit de regio uit te nodigen.



Het team van opleidingsschool P komt tot het inzicht dat de rolopvatting van de werkplekbegeleider uiteenloopt. De bestaande rolbeschrijving blijkt niet te leven en als teamleden beschrijven hoe zij hun rol zien, komen duidelijke verschillen naar voren. Dat wordt ook bevestigd bij navraag bij de studenten. Besloten wordt om de rol van de werkplekbegeleider opnieuw te bespreken in samenhang met de rol van de schoolopleider en instituutsopleider. Er wordt voor gekozen de studenten bij deze gesprekken te betrekken.

Stap 6. Werk cyclisch

Plan al bij de start wanneer teruggekomen wordt op de opbrengsten. Ga regelmatig na of het lukt om de interventie uit te voeren, zoals bedoeld en pas eventueel de interventie aan. Bespreek na een half jaar of een jaar welke acties zijn uitgevoerd, wat het effect is en of aanvullende acties nodig zijn. Vul de Schoolscan daarna opnieuw in, bijvoorbeeld jaarlijks of tweejaarlijks, en vergelijk de uitkomsten met eerdere metingen. Zo wordt de scan onderdeel van een cyclisch kwaliteitsproces.

6.

Werken met de scan als onderwijsregio of partnerschap

Partnerschappen vallen binnen de opleidingsinfrastructuur van de onderwijsregio. De onderwijsregio is eind-verantwoordelijk voor de kwaliteit van Samen Opleiden. Deze scan is bij uitstek inzetbaar om de kwaliteit te versterken.

De Schoolscan is bedoeld voor alle opleidingsscholen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs (mbo volgt in 2027). Op deze manier kunnen opleidingsscholen die te maken hebben met meerdere onderwijsregio's/partnerschappen hetzelfde instrument gebruiken, wat leidt tot eenduidigheid.

'De scan draagt bij aan de ontwikkeling van iedere opleidingsschool én kan in de hele onderwijsregio ingezet worden.'

Hieronder een aantal toepassingsmogelijkheden

1. Alle opleidingsscholen in opleidingsregio V hebben besloten om de scan tweejaarlijks af te nemen, zodat ze structureel en cyclisch werken aan hun kwaliteit als opleidingsschool. De scholen binnen de verschillende besturen hebben afgesproken op welke manier ze de inzichten en gekozen acties met elkaar bespreken. Op deze manier werken scholen en besturen aan een lerende organisatie en versterkt dit hun ontwikkeling naar lerende organisaties.
2. Partnerschappen in drie aangrenzende onderwijsregio's spreken af om de thema's die uit de actieplannen naar voren komen en door de scholen zijn aangegeven met elkaar te bespreken en te onderzoeken of het mogelijk is om hierin samen op te trekken.
3. Opleidingsscholen in onderwijsregio F spreken af dat, als er gezamenlijke thema's naar voren komen, hierover uit te wisselen om zo met en van elkaar te leren. Hetzelfde wordt voor de besturen afgesproken.



Bijlage A

Relatie met Kwaliteitskader Samen Opleiden

Bij het ontwikkelen van de subdimensie Samen Opleiden is gebruik gemaakt van het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio (juni 2025). De subdimensie dekt de vier waarborgen van het kwaliteitskader: de lerende leraar, de leeromgeving, de organisatie en de kwaliteitscultuur. Onderstaande tabel laat zien hoe deze waarborgen gedekt zijn.

Subdimensie Samen Opleiden

Subdimensie Samen Opleiden	Waarborg	Onderbouwing
1F. Visie op Samen Opleiden en begeleiding van aanstaande leraren	1. Lerende leraar	Waarborg 1 vraagt een gezamenlijk beroepsbeeld én visie op leren van de aanstaande leraar, gedragen in alle lagen van het partnerschap.
2F. Een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en begeleiders	2. Leeromgeving	Waarborg 2 stelt dat een professionele leeromgeving wordt gerealiseerd met deskundige begeleiding, feedback en maatwerk.
3F. Samen leren gericht op de begeleiding van aanstaande leraren	2. Leeromgeving	Waarborg 2 benadrukt dat leren in interactie met anderen als kenmerk van opleiden tot professional plaatsvindt; feedback, samenwerking en reflectie zijn onderdeel van dit leren.
4F. Samenwerking met instituutsopleider en andere scholen in het partnerschap	3. Organisatie en 4. Kwaliteitscultuur	Waarborg 3 vereist vastgelegde rollen, overlegstructuren en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Waarborg 4: samen leren/reflecteren/ intervisie en gezamenlijk verbeteren.
5F. Rol van aanstaande leraren bij samen innoveren, onderzoeken en evidence-informed werken	2. Leeromgeving	Waarborg 2 stelt dat aanstaande leraren ruimte krijgen voor (praktijk) onderzoek en bijdragen aan schoolontwikkeling als onderdeel van hun leerprogramma.
6F. Rol van de schoolleider bij het opleiden van aanstaande leraren	3. Organisatie	Bij Waarborg 3 moeten schoolleiders ruimte, rolverdeling en beleidsmatige voorwaarden organiseren.
7F. Randvoorwaarden voor begeleiding & informatievoorziening van aanstaande leraren	3. Organisatie en 4. Kwaliteitscultuur	Bij Waarborg 3 gaat het ook over tijd/ taakbeleid, systemen, procedures en informatievoorziening. Waarborg 4 benadrukt evalueren en borgen van afspraken en randvoorwaarden die kwaliteit van opleiden mogelijk maken.

Bijlage B

Achtergrondinformatie Schoolscan Lerende Organisatie

De Scan Lerende Organisatie is gebaseerd op internationaal en nationaal onderzoek naar lerende organisaties in het onderwijs. Centraal staat het werk van Kools (2020), waarin zeven dimensies van de lerende onderwijsorganisatie worden onderscheiden, zoals het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op leren, het stimuleren van teamleren, het bevorderen van een onderzoekende cultuur en het versterken van lerend leiderschap. Deze dimensies zijn door onderzoekers Annemarie Neeleman en Anje Ros verbijzonderd naar de context van het Nederlandse funderend onderwijs.

Ook bouwt de scan voort op het werk van Marsick en Watkins (1991) over lerende organisaties, waarin het belang wordt benadrukt van continu leren op individueel, team- en organisatieniveau, en het creëren van condities die leren in de dagelijkse praktijk ondersteunen. Deze inzichten onderstrepen dat leren niet losstaat van het werk, maar juist ingebed is in het dagelijks handelen van professionals en in de manier waarop organisaties zich ontwikkelen.

De Scan Lerende Organisatie vertaalt deze wetenschappelijke inzichten naar een praktisch instrument dat scholen en besturen ondersteunt bij hun begrip van een lerende organisatie, het zichtbaar maken van hun ontwikkeling en het gericht versterken van hun functioneren als lerende organisatie.

De Schoolscan bestaat uit 7 dimensies in vier ringen. Hieronder staan de 7 dimensies met elk zes subdimensies (de laatste heeft specifiek betrekking op Samen Opleiden). De besturenscan kent vergelijkbare dimensies met specifieke subdimensies.

Dimensie 1 – Gedeelde visie op leren

1a. Een gezamenlijke visie op leren ontwikkelen
1b. Stakeholders betrekken bij visieontwikkeling en -uitvoering
1c. Visie op inclusief onderwijs
1d. Visie stuurt handelen
1e. Evaluatie en bijstelling
1f. Visie op Samen Opleiden van aanstaande leraren

Dimensie 2 - Professionele ontwikkeling van teamleden

2a. Cultuur van professionele ontwikkeling
2b. Professionalisering in lijn met teamdoelen
2c. Reflectie op het eigen handelen
2d. Nieuwe kennis en vaardigheden
2e. Professionele ontwikkeling erkennen en benutten
2f. Een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en begeleiders

Dimensie 3 - Teamleren en samenwerken

3a. Samenwerken
3b. Veilig klimaat
3c. Tijd om samen te leren
3d. Feedback vragen
3e. Gezamenlijke reflectie
3f. Samen leren gericht op het opleiden van aanstaande leraren

Dimensie 4 - Samenwerken met partners

4a. Samenwerking met ouders
4b. Samenwerking met zorg- en welzijnsorganisaties
4c. Samenwerking met kennispartners
4d. Samenwerking in bovenschoolse leernetwerken
4e. Samenwerking in de onderwijsketen
4f. Samenwerking met de opleiding en andere scholen in het partnerschap

Dimensie 5 - Onderzoeks- en innovatiecultuur

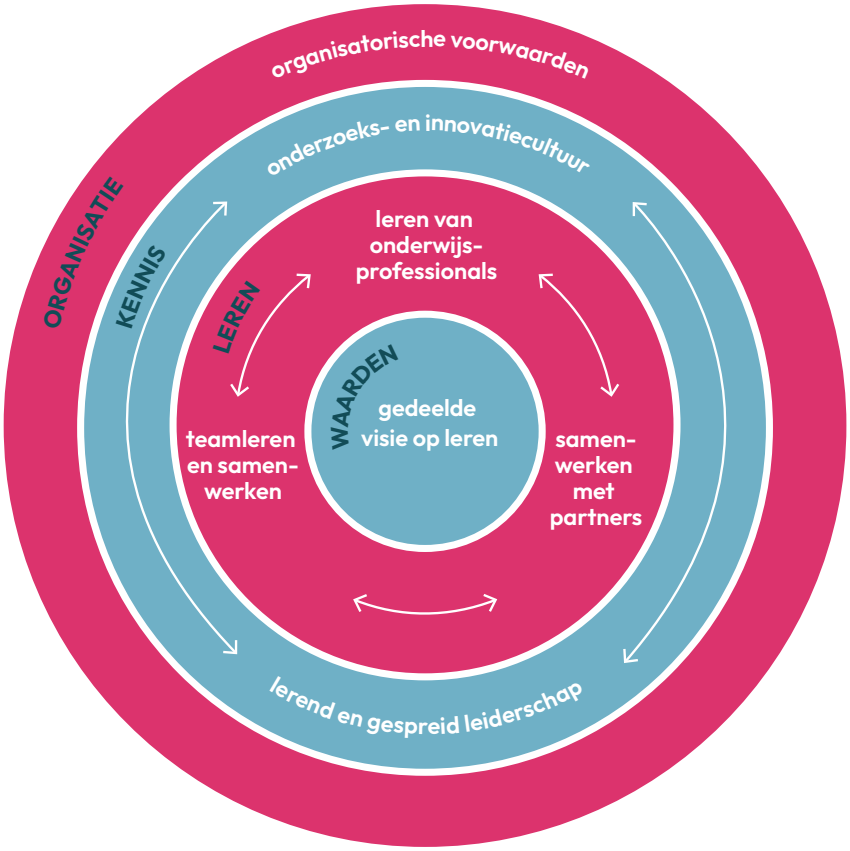
5a. Gegevens over de kwaliteit van het onderwijs
5b. Kennis uit onderzoek
5c. Monitoren en evalueren
5d. Alternatieve zienswijzen
5e. Innovatieve houding
5f. Rol van aanstaande leraren bij samen innoveren, onderzoeken en evidence-informed werken

Dimensie 6 - Lerend en gespreid leiderschap

6a. Een leercultuur stimuleren
6b. Evidence-informed werken stimuleren
6c. Differentiëren in taken en rollen
6d. Leiderschap stimuleren op basis van expertise
6e. Consistentie in beleid
6f. Rol van de schoolleider bij het Samen Opleiden van aanstaande leraren

Dimensie 7 - Organisatorische voorwaarden

7a. Stimulerend professionaliseringsbeleid
7b. Tijd en middelen voor leren en ontwikkeling
7c. Heldere communicatie
7d. Transparante en participatieve besluitvorming
7e. Ondersteunende digitale systemen
7f. Randvoorwaarden voor het opleiden van aanstaande leraren



Bijlage C

Subdimensies Samen Opleiden PO

Van Loon, Neeleman & Ros (2026). Kwaliteitsinstrument Samen Opleiden.

1f. Visie op Samen Opleiden van aanstaande leraren		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	De school kent de visie op het Samen Opleiden van het partnerschap niet.	• De school is niet bekend met de visie op de begeleiding van aanstaande leraren van het partnerschap Samen Opleiden. • De visie van het partnerschap Samen Opleiden is niet zichtbaar in het schoolbeleid en in het handelen van de betrokkenen in de school. • De school stemt de begeleiding van aanstaande leraren nauwelijks af met de opleiding. • Aanstaande leraren worden niet benaderd als lerende professionals, maar vooral als 'hulpkracht' of stagiair.
2.	De school kent de visie op het Samen Opleiden van het partnerschap, maar deze visie is beperkt uitgewerkt en wordt niet breed gedragen.	• De schoolopleider kent de visie op Samen Opleiden van het partnerschap, maar deze wordt niet door alle betrokkenen toegepast. • De school geeft deels een eigen invulling aan het Samen Opleiden, die niet is gerelateerd aan de visie van het partnerschap. • De visie wordt vooral gecommuniceerd door de schoolopleider, maar is niet doorleefd door het team. • Aanstaande leraren worden door sommige teamleden gezien als lerende professionals, maar dit is geen vanzelfsprekend uitgangspunt.
3.	De visie op Samen Opleiden van het partnerschap wordt omarmd, maar geeft niet structureel richting aan het handelen van de betrokken begeleiders.	• De school staat achter de visie op Samen Opleiden van het partnerschap. De visie is herkenbaar in het handelen van de betrokken begeleiders, maar is door hen niet doorleefd. • De visie is geregeld onderwerp van gesprek tussen instituutsopleider en schoolopleider. Soms interpreteren zij (delen van) de visie verschillend. • De visie geeft richting aan de begeleiding van aanstaande leraren, maar er wordt niet altijd consequent naar gehandeld. • Aanstaande leraren ervaren steeds meer dat zij als toekomstige professionals worden erkend, maar niet alle teamleden dragen dit uit.
4.	De visie op Samen Opleiden van het partnerschap geeft structureel richting aan het handelen van de betrokkenen begeleiders in de school.	• Alle lagen in de school (inclusief schoolleiding) zijn betrokken bij het betekenis geven aan de visie van het partnerschap op Samen Opleiden, bij de vertaalslag naar de eigen school en bij de evaluatie ervan. • De visie is richtinggevend voor het handelen van werkplekbegeleiders, dat nauw wordt afgestemd met schoolopleider en instituutsopleider. • Schoolopleider, werkplekbegeleiders en instituutsopleider hebben een gedeelde taal als het gaat over de begeleiding van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren worden in de school gezien en behandeld als lerende collega's.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
5.	De visie op het Samen Opleiden van het partnerschap is volledig geïntegreerd in het handelen van de betrokken begeleiders en in het schoolbeleid en draagt bij aan de kwaliteitscultuur.	• Het samen ontwikkelen en borgen van de visie op Samen Opleiden met andere partners in het partnerschap, is een continu proces en is een onderdeel van kwaliteitsbeleid en schoolontwikkeling. • De visie is zichtbaar in beleid, begeleiding, feedbackcultuur, onderwijsontwikkeling en regionale samenwerking. • De school is een herkenbare opleidingsomgeving waarin aanstaande en zittende leraren actief bijdragen aan onderwijsontwikkeling en innovatie. • De school draagt zichtbaar bij aan het ontwikkelen en borgen van de gezamenlijke visie op het Samen Opleiden van (aanstaande) leraren in het partnerschap.

2f. Een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en begeleiders		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Er is geen sprake van een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en van professionalisering van begeleiders.	• Schoolopleider en werkplekbegeleiders krijgen geen training of ondersteuning in het coachen, feedback geven of beoordelen van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren worden in de school vooral ingezet als extra hulp i.p.v. als lerende beroepsbeoefenaar. • Begeleiding van aanstaande leraren richt zich vooral op het uitvoeren van taken, niet op leren en ontwikkelen. • De leeromgeving biedt aanstaande leraren soms leerkansen (meekijken, kleine taken), maar is niet planmatig ingericht als opleidingsplek.
2.	De school biedt aanstaande leraren incidenteel een rijke leeromgeving; professionalisering van begeleiders gebeurt incidenteel.	• Enkele werkplekbegeleiders volgen vrijblijvend scholing, die niet is gerelateerd aan het partnerschap of aan de visie op Samen Opleiden. • Er zijn grote verschillen in de aanpak van schoolopleider en werkplekbegeleiders. De begeleiding hangt af van persoonlijke inzet. • Aanstaande leraren krijgen af en toe feedback, maar de feedback is weinig ontwikkelingsgericht. • De school biedt aanstaande leraren soms mogelijkheden voor reflectie of het voeren van een professionele dialoog met collega's, afhankelijk van de werkplekbegeleider.
3.	Er is sprake van een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en van professionalisering van begeleiders, maar deze mogelijkheden worden niet structureel benut.	• Schoolopleider en werkplekbegeleiders worden incidenteel geprofessionaliseerd in begeleidingsvaardigheden (o.a. geven van feedup, feedback, feedforward). • Er vindt afstemming plaats met de opleiding over de inrichting van een rijke leeromgeving, maar dit gebeurt niet structureel. • Aanstaande leraren krijgen steeds meer kansen om in de school verschillende leeractiviteiten uit te voeren. • De leeromgeving bevat elementen van een krachtige leerplek (zoals observaties of gezamenlijke reflectie, experimenten), maar niet structureel.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
4.	De school is een rijke leeromgeving voor voor aanstaande leraren en begeleiders worden structureel geprofessionaliseerd.	• Er vinden structureel verschillende vormen van professionalisering van werkplekbegeleiders plaats (training, intervisie, coaching, doorontwikkeling). • School en opleiding stemmen begeleidingskaders, beoordelingssystematiek en professionalisering structureel af. • Aanstaande leraren ervaren de school als een rijke leeromgeving waarin zij volwaardig kunnen experimenteren, onderzoeken, co-teachen en hun beroepsidentiteit kunnen ontwikkelen. • Schoolopleider en werkplekbegeleiders werken samen aan een goede begeleiding van aanstaande leraren, en zetten zich in om goede leerkansen te realiseren.
5.	Er is een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren die voortdurend wordt versterkt, en begeleiders worden voortdurend geprofessionaliseerd, waardoor er sprake is van een sterk ontwikkelde begeleidingscultuur.	• De professionalisering van schoolopleider en werkplekbegeleiders is geïntegreerd in HR-beleid (bijvoorbeeld BRLO, scholingstrajecten, leerlijnen, expertrollen en inductietrajecten) en sluit aan bij de eisen en programma's van het partnerschap. • Schoolopleider en werkplekgeleiders zijn deskundig in het coachen, beoordelen en ondersteunen van de professionele groei van aanstaande leraren, en werken nauw samen met de opleiding. • Schoolopleider en de instituutsopleider werken samen aan regionale kennisdeling en onderzoek. • De leeromgeving is duurzaam ingericht als krachtige opleidingsplek voor aanstaande leraren, waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen tot een goede leraar en kunnen participeren in onderzoek, co-creatie en innovatie.

3f. Samen leren gericht op het opleiden van aanstaande leraren		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Er vindt nauwelijks afstemming plaats tussen betrokkenen over het Samen Opleiden van aanstaande leraren.	• Er vindt geen afstemming plaats over de begeleiding van aanstaande leraren tussen schoolopleider en werkplekbegeleiders. • Er is vrijwel geen gezamenlijke reflectie op het proces van het Samen Opleiden. • Begeleiding van aanstaande leraren wordt gezien als een individuele taak, niet als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. • Aanstaande leraren nemen geen deel aan teamoverleggen, intervisie of gezamenlijke leeractiviteiten van het team.
2.	Er vindt afstemming en gezamenlijk leren plaats gericht op het Samen Opleiden, maar dit gebeurt ad hoc en zonder structuur.	• Het Samen Opleiden wordt in de school incidenteel afgestemd, bijvoorbeeld bij problemen of beoordelingen. • Werkplekbegeleiders wisselen beperkt ervaringen uit over het begeleiden van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren ervaren verschillen in de begeleiding en de verwachtingen van schoolopleider en werkplekbegeleiders. • Aanstaande leraren sluiten soms aan bij teamactiviteiten. Dit is afhankelijk van toeval of individuele uitnodiging.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
3.	Er vindt regelmatig afstemming en gezamenlijk leren plaats gericht op het Samen Opleiden, maar dit is niet structureel en consistent.	• Schoolopleider en werkplekbegeleiders bespreken de voortgang en ontwikkeling van aanstaande leraren, maar doen dit niet structureel. • Er is aandacht voor gezamenlijke reflectie op de kwaliteit van de begeleiding van aanstaande leraren, maar men houdt zich niet altijd aan afspraken. • Er vindt regelmatig overleg plaats over de begeleiding van aanstaande leraren, maar dit leidt niet structureel tot betere kwaliteit. • Aanstaande leraren nemen deel aan enkele gezamenlijke leeractiviteiten, zoals intervisie, lesbesprekingen of studiedagen.
4.	Afstemming en gezamenlijk leren gericht op het Samen Opleiden is structureel ingebed en is gericht op kwaliteitsverbetering.	• Begeleiding van aanstaande leraren is een gezamenlijk thema binnen het team en is onderdeel van teamleren. De kwaliteit van de begeleiding wordt regelmatig met aanstaande leraren geëvalueerd. • Schoolopleider en werkplekbegeleiders leren samen door casuïstiek, lesobservaties en gezamenlijke reflectie op begeleiding. • Afstemming tussen werkplekbegeleiders, schoolopleider en instituutsopleider is structureel georganiseerd. • Aanstaande leraren nemen deel aan intervisie, reflectiebijeenkomsten en leerkringen met collega's.
5.	Het voortdurend samenwerken aan de kwaliteit van het Samen Opleiden is volledig geïntegreerd in de teamcultuur.	• Schoolopleider, werkplekbegeleiders en aanstaande leraren leren continu met en van elkaar over het Samen Opleiden van aanstaande leraren. • Er is sprake van structurele intervisie en professionalisering van schoolopleider en werkplekbegeleiders, gericht op begeleidingsvaardigheden. Dit is ingebed in de overlegstructuren van de school. • Er wordt voortdurend samen gewerkt aan de kwaliteit van het Samen Opleiden. Dit leidt tot een hoge kwaliteit van de opleiding en tot professionalisering van aanstaande en zittende leraren. • Aanstaande leraren zijn volwaardige deelnemers van professionele leergemeenschappen en dragen actief bij aan teamleren.

4f. Samenwerking met de opleiding en andere scholen in het partnerschap		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Er is nauwelijks samenwerking met de opleiding en met andere opleidingsscholen over de begeleiding van aanstaande leraren.	• Contact tussen instituutsopleider en schoolopleider is minimaal en is vooral administratief of probleemgericht. • Er is geen afstemming over begeleiding, beoordeling en leerdoelen van aanstaande leraren met de opleiding en andere scholen. • De school deelt geen kennis en ervaringen over de begeleiding van aanstaande leraren met andere scholen in het partnerschap. • De school neemt niet deel aan bijeenkomsten van het partnerschap over Samen Opleiden.
2.	De school werkt wel eens samen met de opleiding en met andere opleidingsscholen over het begeleiden van aanstaande leraren, maar dit gebeurt niet structureel.	• Er is af en toe overleg tussen de instituutsopleider en de schoolopleider, bijvoorbeeld bij knelpunten of beoordelingen. • Afspraken over begeleiding en beoordeling zijn beperkt vastgelegd of de beoordeling is persoonsafhankelijk. • De school wisselt incidenteel kennis en ervaringen uit met andere scholen in het partnerschap, doorgaans van hetzelfde bestuur. • De school neemt af en toe deel aan bijeenkomsten over Samen Opleiden van het partnerschap, maar speelt daarin geen actieve rol.
3.	De school werkt regelmatig samen met de opleiding en met andere scholen, maar dat gebeurt niet structureel en de samenwerking is niet gelijkwaardig.	• Er zijn vaste overlegmomenten tussen de schoolopleider en de instituutsopleider. Dit overleg heeft vooral een informatief karakter. • Schoolopleider en instituutsopleider stemmen leerdoelen en beoordelingsmomenten soms op elkaar af, maar dit gebeurt niet structureel. • Er wordt over Samen Opleiden soms samengewerkt met andere scholen, maar dit is persoonsafhankelijk en daardoor is deze samenwerking kwetsbaar. • De school neemt deel aan regionale overlegstructuren, maar benut deze nog beperkt voor kwaliteitsontwikkeling.
4.	De school werkt structureel samen met de opleiding en met andere scholen en er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor Samen Opleiden.	• Instituutsopleider en schoolopleider werken structureel en gelijkwaardig samen aan het begeleiden van aanstaande leraren. • De schoolopleider en instituutsopleider geven begeleiding, beoordeling en feedback gezamenlijk vorm en voeren dit consistent uit, waardoor aanstaande leraren samenhang ervaren tussen het leren op school en het leren op de opleiding. • De school werkt samen met andere scholen en partners binnen de onderwijsregio aan afstemming, professionalisering en kwaliteitszorg rond Samen Opleiden. • De school vervult een actieve rol in bijeenkomsten van het partnerschap en vertaalt inzichten naar de eigen school.
5.	De samenwerking met de opleiding en andere scholen is volledig geïntegreerd en draagt bij aan een sterke opleidingsinfrastructuur.	• Instituutsopleider en schoolopleider werken voortdurend effectief samen en leren van elkaars expertise, waardoor de kwaliteit van het Samen Opleiden verbetert. • De school werkt actief mee aan gezamenlijke ontwikkeling van opleidingsprogramma's, begeleidingskaders en kwaliteitsinstrumenten. • De school werkt actief samen met experts in het partnerschap (bijv. lectoraten, experts in andere scholen) en benut deze expertise voor innovatie en kwaliteitsverbetering van het Samen Opleiden. • De school speelt een leidende rol in bijeenkomsten van het partnerschap en fungeert als voorbeeld voor andere scholen.

5f. Rol van aanstaande leraren bij samen innoveren, onderzoeken en evidence-informed werken		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Aanstaande leraren binnen de school geen rol in innovatie, onderzoek of evidence-informed werken.	• Aanstaande leraren voeren vooral taken uit en worden niet betrokken bij reflectie, onderzoek of innovatie. • Onderzoek en innovatie worden gezien als activiteiten van ervaren professionals, niet van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren krijgen geen ruimte om vragen te stellen, data te verzamelen of inzichten te delen. • Evidence-informed maakt geen deel uit van de begeleiding van aanstaande leraren.
2.	Aanstaande leraren worden incidenteel betrokken bij innovatie, onderzoek of evidence-informed werken, vooral in het kader van verplichte opdrachten.	• Aanstaande leraren voeren in opdracht van de opleiding onderzoeks- of innovatieopdrachten uit, die los staan van schoolontwikkeling. • De opbrengsten van onderzoek van aanstaande leraren worden door het team nauwelijks gedeeld en benut. • De begeleiding van aanstaande leraren richt zich vooral op het afronden van opdrachten, niet op gezamenlijk leren of verbeteren. • Van aanstaande leraren wordt verwacht dat ze zich ontwikkelen in evidence-informed werken, maar dit wordt niet verbonden aan de schoolpraktijk.
3.	Aanstaande leraren leveren regelmatig een bijdrage aan innovatie, onderzoek of evidence-informed werken, maar hun rol is nog niet structureel en gelijkwaardig.	• Aanstaande leraren doen praktijkonderzoek of ontwikkelen interventies die aansluiten bij vragen uit de school, maar leraren zijn daar beperkt bij betrokken. • Sommige werkplekbegeleiders benutten inzichten of resultaten van onderzoek van aanstaande leraren als input voor reflectie of verbetering, maar dit gebeurt niet structureel. • Aanstaande leraren worden aangemoedigd om literatuur en data te gebruiken, maar dit gebeurt niet structureel. • Aanstaande leraren spelen soms een rol bij evidence-informed werken in de school, afhankelijk van individuele werkplekbegeleiders.
4.	Aanstaande leraren worden structureel betrokken bij samen innoveren, onderzoeken en evidence-informed werken binnen de school.	• Aanstaande leraren werken samen met begeleiders en teams aan praktijkvraagstukken, onderzoek en innovatie. • Aanstaande leraren presenteren, bespreken en benutten inzichten uit onderzoek samen met het team. • De school ziet aanstaande leraren als waardevolle leerpartners bij onderwijsontwikkeling. • Evidence-informed werken is expliciet onderdeel van de begeleiding van aanstaande leraren.
5.	Aanstaande leraren vervullen vanzelfsprekend een herkenbare en gewaardeerde rol bij innovatie, onderzoek en evidence-informed werken binnen de school.	• Aanstaande leraren dragen actief bij aan evidence-informed werken, innovatie en kwaliteitsverbetering binnen school en in het partnerschap. • Onderzoek en innovatie zijn gezamenlijke leerprocessen van aanstaande leraren, begeleiders en teams. • Het is vanzelfsprekend dat zittende en aanstaande leraren van elkaar leren bij evidence-informed werken en het benutten van data en literatuur. • Opbrengsten van onderzoek dat samen met aanstaande leraren is uitgevoerd, worden structureel gedeeld, gebruikt en doorontwikkeld in de school en worden gedeeld in het partnerschap.

6f. Rol van de schoolleiders bij het Samen Opleiden van aanstaande leraren		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	De schoolleider heeft geen actieve rol bij het Samen Opleiden.	• De schoolleider ziet voor zichzelf geen rol bij het Samen Opleiden, behalve het regelen van formele zaken. • De schoolleider heeft geen expliciete verwachtingen van of visie op het begeleiden van aanstaande leraren. • De schoolleider betrekt aanstaande leraren nauwelijks bij overleg of besluitvorming in de school en heeft geen zicht op hun kwaliteiten. • De schoolleider bemoeit zich niet met de specifieke invulling van de rollen en taken bij het Samen Opleiden.
2.	De schoolleider is incidenteel betrokken bij het Samen Opleiden, vooral bij knelpunten en facilitering.	• De schoolleider is incidenteel betrokken bij het Samen Opleiden als er knelpunten zijn. • De schoolleider heeft een globale visie op Samen Opleiden, maar dit is geen gedeelde visie en de visie is impliciet. • De schoolleider geeft aanstaande leraren soms ruimte voor initiatief, maar betrekt hen niet bij innovatie en schoolontwikkeling. • De schoolleider bemoeit zich niet met de invulling van de rollen, taken en verantwoordelijkheden bij het Samen Opleiden.
3.	De schoolleider geeft richting aan het Samen Opleiden, maar niet structureel.	• De schoolleider bespreekt met de schoolopleider de kwaliteit van het Samen Opleiden, maar laat de verantwoordelijkheid hiervoor bij de schoolopleider. • De schoolleider ontwikkelt beleid voor Samen Opleiden, maar dit geeft weinig richting waardoor er verschillen in aanpak zijn. • De schoolleider geeft aanstaande leraren in toenemende mate ruimte om hun mening in te brengen en eigen keuzes te maken, maar dit gebeurt niet structureel. • De schoolleider heeft afspraken gemaakt over de rollen, taken en verantwoordelijkheden bij het Samen Opleiden, maar ziet er niet op toe dat deze worden nageleefd.
4.	De schoolleider is structureel betrokken bij het Samen Opleiden, en ziet dit als een belangrijk onderdeel van de eigen rol.	• De schoolleider zet zich in voor een goed en veilig leerklimaat en een professionele cultuur voor (aanstaande) leraren, en heeft hierover planmatig overleg met de schoolopleider en de instituutsopleider. • De schoolleider ontwikkelt samen met de schoolopleider beleid voor Samen Opleiden en evalueert dit op vaste momenten met betrokkenen. • De schoolleider creëert doelgericht ruimte voor aanstaande leraren om nieuwe perspectieven in te brengen en te experimenteren en betrekt hen, waar gewenst, bij schoolontwikkeling. • De schoolleider bespreekt rollen, taken en verantwoordelijkheden van begeleiders en legt afspraken vast.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
5.	De schoolleider heeft het Samen Opleiden geïntegreerd in en verbonden aan de leercultuur en het beleid en pakt een brede verantwoordelijkheid.	• De schoolleider zorgt ervoor dat de visie en het beleid voor Samen Opleiden en professionaliseren is ingebed in de schoolcultuur en dat dit cyclisch samen met partners wordt geëvalueerd en bijgesteld. • De schoolleider zorgt in nauwe samenwerking met de schoolopleider voor een sterke en inclusieve opleidingscultuur, waarin (aanstaande) leraren hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen. • De schoolleider neemt in het partnerschap verantwoordelijkheid voor het Samen Opleiden en heeft een voortrekkersrol in de samenwerking en in het ontwikkelen van gezamenlijk beleid.

7f. Randvoorwaarden voor het opleiden van aanstaande leraren		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	De randvoorwaarden voor begeleiding van aanstaande leraren zijn onvoldoende georganiseerd; begeleiding is kwetsbaar en afhankelijk van individuele inzet.	• Er is niet structureel tijd gereserveerd voor de begeleiding van aanstaande leraren. • De werkplekbegeleiders zijn vaak niet op de hoogte van afspraken over de begeleiding, de leerdoelen en de beoordeling van aanstaande leraren. • De werkplekbegeleiders beschikken niet over een digitaal systeem, formats en tools voor de begeleiding van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren, schoolopleider en werkplekbegeleiders ervaren onduidelijkheid over verwachtingen, rollen en procedures van het Samen Opleiden.
2.	Er zijn enkele randvoorwaarden gerealiseerd voor de begeleiding van aanstaande leraren, maar deze zijn beperkt, niet structureel en onvoldoende afgestemd.	• Er is formeel tijd beschikbaar voor de begeleiding van aanstaande leraren, maar dit is onvoldoende en/of niet vastgelegd of geborgd. • De informatievoorziening voor aanstaande leraren en werkplekbegeleiders is vaak versnipperd en/of onduidelijk. • Digitale systemen, formats en tools voor de begeleiding van aanstaande leraren zijn niet altijd beschikbaar en/of bruikbaar. • De afstemming van verwachtingen, rollen en procedures met de opleiding of het partnerschap is beperkt. Dit leidt soms tot misverstanden tussen aanstaande leraren, de schoolopleider en werkplekbegeleiders.
3.	Randvoorwaarden voor begeleiding van aanstaande leraren zijn grotendeels gerealiseerd, maar niet consequent en optimaal.	• Er zijn afspraken over de beschikbare tijd en de invulling van begeleidingsuren, maar deze blijken in de praktijk niet altijd realistisch te zijn. • De informatie over begeleiding, beoordeling en leerdoelen is beschikbaar, maar deze is niet altijd actueel en/of overzichtelijk. • Digitale systemen, formats en tools ondersteunen de begeleiding, maar worden niet structureel gebruikt of zijn niet uniform. • Aanstaande leraren, schoolopleider en werkplekbegeleiders zijn op de hoogte van rollen, verwachtingen en procedures, maar missen soms samenhang en/of duidelijkheid.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
4.	De informatievoorziening en de randvoorwaarden voor begeleiding van aanstaande lerarenzijn structureel geborgd en ondersteunen de kwaliteit van de begeleiding.	• Er is voor de schoolopleider en werkplekbegeleiders structureel tijd en ruimte ingepland voor de begeleiding van aanstaande leraren en deze tijd wordt bewaakt. • Informatie over alle aspecten van Samen Opleiden is helder, toegankelijk en wordt effectief benut. • De begeleiders van aanstaande leraren gebruiken structureel digitale systemen, formats en tools, wat zorgt voor consistente begeleiding, afstemming en monitoring. • De taken en verwachtingen van aanstaande leraren, schoolopleider en werkplekbegeleiders zijn duidelijk, waardoor aanstaande leraren samenhang ervaren in de begeleiding op school en in de opleiding.
5.	De informatievoorziening en de randvoorwaarden voor de begeleiding van aanstaande leraren zijn duurzaam verankerd en versterken de kwaliteit en continuïteit van het Samen Opleiden.	• De begeleiding van aanstaande leraren is structureel ingebed in roosters, taakbeleid en organisatieprocessen, zodat hiervoor voldoende tijd is ingepland en geborgd. • De informatievoorziening over alle aspecten van Samen Opleiden is transparant, actueel en doorleefd en is partnerschap-breed afgestemd. • Digitale systemen, formats en tools sluiten aan bij andere (HR)-systemen in de school en ondersteunen het cyclisch begeleiden, professionaliseren, evalueren en verbeteren. • Aanstaande leraren, schoolopleider en werkplekbegeleiders ervaren een duidelijke taakverdeling, een doorgaande ontwikkellijn en een goed op elkaar afgestemde leeromgeving op school en in de opleiding.

Subdimensies Samen Opleiden VO

Van Loon, Neeleman & Ros (2026). Kwaliteitsinstrument Samen Opleiden.

1f. Visie op Samen Opleiden van aanstaande leraren		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	De school kent de visie op het Samen Opleiden van het partnerschap niet.	• De school is niet bekend met de visie op de begeleiding van aanstaande leraren van het partnerschap Samen Opleiden. • De visie van het partnerschap Samen Opleiden is niet zichtbaar in het schoolbeleid en in het handelen van de betrokkenen in de school. • De school stemt de begeleiding van aanstaande leraren nauwelijks af met de opleiding. • Aanstaande leraren worden niet benaderd als lerende professionals, maar vooral als 'hulpkracht' of stagiair.
2.	De school kent de visie op het Samen Opleiden van het partnerschap, maar deze visie is beperkt uitgewerkt en wordt niet breed gedragen.	• De schoolopleider kent de visie op Samen Opleiden van het partnerschap, maar deze wordt niet door alle betrokkenen toegepast. • De school geeft deels een eigen invulling aan het Samen Opleiden, die niet is gerelateerd aan de visie van het partnerschap. • De visie wordt vooral gecommuniceerd door de schoolopleider, maar is niet doorleefd door het team. • Aanstaande leraren worden door sommige teamleden gezien als lerende professionals, maar dit is geen vanzelfsprekend uitgangspunt.
3.	De visie op Samen Opleiden van het partnerschap wordt omarmd, maar geeft niet structureel richting aan het handelen van de betrokken begeleiders.	• De school staat achter de visie op Samen Opleiden van het partnerschap. De visie is herkenbaar in het handelen van de betrokken begeleiders, maar is door hen niet doorleefd. • De visie is geregeld onderwerp van gesprek tussen instituutsopleider en schoolopleider. Soms interpreteren zij (delen van) de visie verschillend. • De visie geeft richting aan de begeleiding van aanstaande leraren, maar er wordt niet altijd consequent naar gehandeld. • Aanstaande leraren ervaren steeds meer dat zij als toekomstige professionals worden erkend, maar niet alle teamleden dragen dit uit.
4.	De visie op Samen Opleiden van het partnerschap geeft structreel richting aan het handelen van de betrokkenen begeleiders in de school.	• Alle lagen in de school (inclusief schoolleiding) zijn betrokken bij het betekenis geven aan de visie van het partnerschap op Samen Opleiden, bij de vertaalslag naar de eigen school en bij de evaluatie ervan. • De visie is richtinggevend voor het handelen van werkplekbegeleiders, dat nauw wordt afgestemd met schoolopleider en instituutsopleider. • Schoolopleider, werkplekbegeleiders en instituutsopleider hebben een gedeelde taal als het gaat over de begeleiding van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren worden in de school gezien en behandeld als lerende collega's.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
5.	De visie op het Samen Opleiden van het partnerschap is volledig geïntegreerd in het handelen van de betrokken begeleiders en in het schoolbeleid en draagt bij aan de kwaliteitscultuur.	• Het samen ontwikkelen en borgen van de visie op Samen Opleiden met andere partners in het partnerschap, is een continu proces en is een onderdeel van kwaliteitsbeleid en schoolontwikkeling. • De visie is zichtbaar in beleid, begeleiding, feedbackcultuur, onderwijsontwikkeling en regionale samenwerking. • De school is een herkenbare opleidingsomgeving waarin aanstaande en zittende leraren actief bijdragen aan onderwijsontwikkeling en innovatie. • De school draagt zichtbaar bij aan het ontwikkelen en borgen van de gezamenlijke visie op het Samen Opleiden van (aanstaande) leraren in het partnerschap.

2f. Een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en begeleiders		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Er is geen sprake van een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en van professionalisering van begeleiders.	• Schoolopleider en werkplekbegeleiders krijgen geen training of ondersteuning in het coachen, feedback geven of beoordelen van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren worden in de school vooral ingezet als extra hulp i.p.v. als lerende beroepsbeoefenaar. • Begeleiding van aanstaande leraren richt zich vooral op het uitvoeren van taken, niet op leren en ontwikkelen. • De leeromgeving biedt aanstaande leraren soms leerkansen (meekijken, kleine taken), maar is niet planmatig ingericht als opleidingsplek.
2.	De school biedt aanstaande leraren incidenteel een rijke leeromgeving; professionalisering van begeleiders gebeurt incidenteel.	• Enkele werkplekbegeleiders volgen vrijblijvend scholing, die niet is gerelateerd aan het partnerschap of aan de visie op Samen Opleiden. • Er zijn grote verschillen in de aanpak van schoolopleider en werkplekbegeleiders. De begeleiding hangt af van persoonlijke inzet. • Aanstaande leraren krijgen af en toe feedback, maar de feedback is weinig ontwikkelingsgericht. • De school biedt aanstaande leraren soms mogelijkheden voor reflectie of het voeren van een professionele dialoog met collega's, afhankelijk van de werkplekbegeleider.
3.	Er is sprake van een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren en van professionalisering van begeleiders, maar deze mogelijkheden worden niet structureel benut.	• Schoolopleider en werkplekbegeleiders worden incidenteel geprofessionaliseerd in begeleidingsvaardigheden (o.a. geven van feedup, feedback, feedforward). • Er vindt afstemming plaats met de opleiding over de inrichting van een rijke leeromgeving, maar dit gebeurt niet structureel. • Aanstaande leraren krijgen steeds meer kansen om in de school verschillende leeractiviteiten uit te voeren. • De leeromgeving bevat elementen van een krachtige leerplek (zoals observaties of gezamenlijke reflectie, experimenten), maar niet structureel.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
4.	De school is een rijke leeromgeving voor voor aanstaande leraren en begeleiders worden structureel geprofessionaliseerd.	• Er vinden structureel verschillende vormen van professionalisering van werkplekbegeleiders plaats (training, intervisie, coaching, doorontwikkeling). • School en opleiding stemmen begeleidingskaders, beoordelingssystematiek en professionalisering structureel af. • Aanstaande leraren ervaren de school als een rijke leeromgeving waarin zij volwaardig kunnen experimenteren, onderzoeken, co-teachen en hun beroepsidentiteit kunnen ontwikkelen. • Schoolopleider en werkplekbegeleiders werken samen aan een goede begeleiding van aanstaande leraren, en zetten zich in om goede leerkansen te realiseren.
5.	Er is een rijke leeromgeving voor aanstaande leraren die voortdurend wordt versterkt, en begeleiders worden voortdurend geprofessionaliseerd, waardoor er sprake is van een sterk ontwikkelde begeleidingscultuur.	• De professionalisering van schoolopleider en werkplekbegeleiders is geïntegreerd in HR-beleid (bijvoorbeeld BRLO, scholingstrajecten, leerlijnen, expertrollen en inductietrajecten) en sluit aan bij de eisen en programma's van het partnerschap. • Schoolopleider en werkplekgeleiders zijn deskundig in het coachen, beoordelen en ondersteunen van de professionele groei van aanstaande leraren, en werken nauw samen met de opleiding. • Schoolopleider en de instituutsopleider werken samen aan regionale kennisdeling en onderzoek. • De leeromgeving is duurzaam ingericht als krachtige opleidingsplek voor aanstaande leraren, waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen tot een goede leraar en kunnen participeren in onderzoek, co-creatie en innovatie.

3f. Samen leren gericht op het opleiden van aanstaande leraren		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Er vindt nauwelijks afstemming plaats tussen betrokkenen over het Samen Opleiden van aanstaande leraren.	• Er vindt geen afstemming plaats over de begeleiding van aanstaande leraren tussen schoolopleider en werkplekbegeleiders. • Er is vrijwel geen gezamenlijke reflectie op het proces van het Samen Opleiden. • Begeleiding van aanstaande leraren wordt gezien als een individuele taak, niet als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. • Aanstaande leraren nemen geen deel aan teamoverleggen, intervisie of gezamenlijke leeractiviteiten van het team.
2.	Er vindt afstemming en gezamenlijk leren plaats gericht op het Samen Opleiden, maar dit gebeurt ad hoc en zonder structuur.	• Het Samen Opleiden wordt in de school incidenteel afgestemd, bijvoorbeeld bij problemen of beoordelingen. • Werkplekbegeleiders wisselen beperkt ervaringen uit over het begeleiden van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren ervaren verschillen in de begeleiding en de verwachtingen van schoolopleider en werkplekbegeleiders. • Aanstaande leraren sluiten soms aan bij teamactiviteiten. Dit is afhankelijk van toeval of individuele uitnodiging.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
3.	Er vindt regelmatig afstemming en gezamenlijk leren plaats gericht op het Samen Opleiden, maar dit is niet structureel en consistent.	• Schoolopleider en werkplekbegeleiders bespreken de voortgang en ontwikkeling van aanstaande leraren, maar doen dit niet structureel. • Er is aandacht voor gezamenlijke reflectie op de kwaliteit van de begeleiding van aanstaande leraren, maar men houdt zich niet altijd aan afspraken. • Er vindt regelmatig overleg plaats over de begeleiding van aanstaande leraren, maar dit leidt niet structureel tot betere kwaliteit. • Aanstaande leraren nemen deel aan enkele gezamenlijke leeractiviteiten, zoals intervisie, lesbesprekingen of studiedagen.
4.	Afstemming en gezamenlijk leren gericht op het Samen Opleiden is structureel ingebed en is gericht op kwaliteitsverbetering.	• Begeleiding van aanstaande leraren is een gezamenlijk thema binnen het team en is onderdeel van teamleren. De kwaliteit van de begeleiding wordt regelmatig met aanstaande leraren geëvalueerd. • Schoolopleider en werkplekbegeleiders leren samen door casuïstiek, lesobservaties en gezamenlijke reflectie op begeleiding. • Afstemming tussen werkplekbegeleiders, schoolopleider en instituutsopleider is structureel georganiseerd. • Aanstaande leraren nemen deel aan intervisie, reflectiebijeenkomsten en leerkringen met collega's.
5.	Het voortdurend samenwerken aan de kwaliteit van het Samen Opleiden is volledig geïntegreerd in de teamcultuur.	• Schoolopleider, werkplekbegeleiders en aanstaande leraren leren continu met en van elkaar over het Samen Opleiden van aanstaande leraren. • Er is sprake van structurele intervisie en professionalisering van schoolopleider en werkplekbegeleiders, gericht op begeleidingsvaardigheden. Dit is ingebed in de overlegstructuren van de school. • Er wordt voortdurend samen gewerkt aan de kwaliteit van het Samen Opleiden. Dit leidt tot een hoge kwaliteit van de opleiding en tot professionalisering van aanstaande en zittende leraren. • Aanstaande leraren zijn volwaardige deelnemers van professionele leergemeenschappen en dragen actief bij aan teamleren.

4f. Samenwerking met de opleiding en andere scholen in het partnerschap		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Er is nauwelijks samenwerking met de opleiding en met andere opleidingsscholen over de begeleiding van aanstaande leraren.	• Contact tussen instituutsopleider en schoolopleider is minimaal en is vooral administratief of probleemgericht. • Er is geen afstemming over begeleiding, beoordeling en leerdoelen van aanstaande leraren met de opleiding en andere scholen. • De school deelt geen kennis en ervaringen over de begeleiding van aanstaande leraren met andere scholen in het partnerschap. • De school neemt niet deel aan bijeenkomsten van het partnerschap over Samen Opleiden.
2.	De school werkt wel eens samen met de opleiding en met andere opleidingsscholen over het begeleiden van aanstaande leraren, maar dit gebeurt niet structureel.	• Er is af en toe overleg tussen de instituutsopleider en de schoolopleider, bijvoorbeeld bij knelpunten of beoordelingen. • Afspraken over begeleiding en beoordeling zijn beperkt vastgelegd of de beoordeling is persoonsafhankelijk. • De school wisselt incidenteel kennis en ervaringen uit met andere scholen in het partnerschap, doorgaans van hetzelfde bestuur. • De school neemt af en toe deel aan bijeenkomsten over Samen Opleiden van het partnerschap, maar speelt daarin geen actieve rol.
3.	De school werkt regelmatig samen met de opleiding en met andere scholen, maar dat gebeurt niet structureel en de samenwerking is niet gelijkwaardig.	• Er zijn vaste overlegmomenten tussen de schoolopleider en de instituutsopleider. Dit overleg heeft vooral een informatief karakter. • Schoolopleider en instituutsopleider stemmen leerdoelen en beoordelingsmomenten soms op elkaar af, maar dit gebeurt niet structureel. • Er wordt over Samen Opleiden soms samengewerkt met andere scholen, maar dit is persoonsafhankelijk en daardoor is deze samenwerking kwetsbaar. • De school neemt deel aan regionale overlegstructuren, maar benut deze nog beperkt voor kwaliteitsontwikkeling.
4.	De school werkt structureel samen met de opleiding en met andere scholen en er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor Samen Opleiden.	• Instituutsopleider en schoolopleider werken structureel en gelijkwaardig samen aan het begeleiden van aanstaande leraren. • De schoolopleider en instituutsopleider geven begeleiding, beoordeling en feedback gezamenlijk vorm en voeren dit consistent uit, waardoor aanstaande leraren samenhang ervaren tussen het leren op school en het leren op de opleiding. • De school werkt samen met andere scholen en partners binnen de onderwijsregio aan afstemming, professionalisering en kwaliteitszorg rond Samen Opleiden. • De school vervult een actieve rol in bijeenkomsten van het partnerschap en vertaalt inzichten naar de eigen school.
5.	De samenwerking met de opleiding en andere scholen is volledig geïntegreerd en draagt bij aan een sterke opleidingsinfrastructuur.	• Instituutsopleider en schoolopleider werken voortdurend effectief samen en leren van elkaars expertise, waardoor de kwaliteit van het Samen Opleiden verbetert. • De school werkt actief mee aan gezamenlijke ontwikkeling van opleidingsprogramma's, begeleidingskaders en kwaliteitsinstrumenten. • De school werkt actief samen met experts in het partnerschap (bijv. lectoraten, experts in andere scholen) en benut deze expertise voor innovatie en kwaliteitsverbetering van het Samen Opleiden. • De school speelt een leidende rol in bijeenkomsten van het partnerschap en fungeert als voorbeeld voor andere scholen.

5f. Rol van aanstaande leraren bij samen innoveren, onderzoeken en evidence-informed werken		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Aanstaande leraren binnen de school geen rol in innovatie, onderzoek of evidence-informed werken.	• Aanstaande leraren voeren vooral taken uit en worden niet betrokken bij reflectie, onderzoek of innovatie. • Onderzoek en innovatie worden gezien als activiteiten van ervaren professionals, niet van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren krijgen geen ruimte om vragen te stellen, data te verzamelen of inzichten te delen. • Evidence-informed werken maakt geen deel uit van de begeleiding van aanstaande leraren.
2.	Aanstaande leraren worden incidenteel betrokken bij innovatie, onderzoek of evidence-informed werken, vooral in het kader van verplichte opdrachten.	• Aanstaande leraren voeren in opdracht van de opleiding onderzoeks- of innovatieopdrachten uit, die los staan van schoolontwikkeling. • De opbrengsten van onderzoek van aanstaande leraren worden door het team nauwelijks gedeeld en benut. • De begeleiding van aanstaande leraren richt zich vooral op het afronden van opdrachten, niet op gezamenlijk leren of verbeteren. • Van aanstaande leraren wordt verwacht dat ze zich ontwikkelen in evidence-informed werken, maar dit wordt niet verbonden aan de schoolpraktijk.
3.	Aanstaande leraren leveren regelmatig een bijdrage aan innovatie, onderzoek of evidence-informed werken, maar hun rol is nog niet structureel en gelijkwaardig.	• Aanstaande leraren doen praktijkonderzoek of ontwikkelen interventies die aansluiten bij vragen uit de school, maar leraren zijn daar beperkt bij betrokken. • Sommige werkplekbegeleiders benutten inzichten of resultaten van onderzoek van aanstaande leraren als input voor reflectie of verbetering, maar dit gebeurt niet structureel. • Aanstaande leraren worden aangemoedigd om literatuur en data te gebruiken, maar dit gebeurt niet structureel. • Aanstaande leraren spelen soms een rol bij evidence-informed werken in de school, afhankelijk van individuele werkplekbegeleiders.
4.	Aanstaande leraren worden structureel betrokken bij samen innoveren, onderzoeken en evidence-informed werken binnen de school.	• Aanstaande leraren werken samen met begeleiders en teams aan praktijkvraagstukken, onderzoek en innovatie. • Aanstaande leraren presenteren, bespreken en benutten inzichten uit onderzoek samen met het team. • De school ziet aanstaande leraren als waardevolle leerpartners bij onderwijsontwikkeling. • Evidence-informed werken is expliciet onderdeel van de begeleiding van aanstaande leraren.
5.	Aanstaande leraren vervullen vanzelfsprekend een herkenbare en gewaardeerde rol bij innovatie, onderzoek en evidence-informed werken binnen de school.	• Aanstaande leraren dragen actief bij aan evidence-informed werken, innovatie en kwaliteitsverbetering binnen school en in het partnerschap. • Onderzoek en innovatie zijn gezamenlijke leerprocessen van aanstaande leraren, begeleiders en teams. • Het is vanzelfsprekend dat zittende en aanstaande leraren van elkaar leren bij evidence-informed werken en het benutten van data en literatuur. • Opbrengsten van onderzoek dat samen met aanstaande leraren is uitgevoerd, worden structureel gedeeld, gebruikt en doorontwikkeld in de school en worden gedeeld in het partnerschap.

6f. Rol van de schoolleiders bij het Samen Opleiden van aanstaande leraren		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	Schoolleiders hebben geen actieve rol bij het Samen Opleiden.	• Schoolleiders zien voor zichzelf geen rol bij het Samen Opleiden, behalve het regelen van formele zaken. • Schoolleiders hebben geen expliciete verwachtingen van of visie op het begeleiden van aanstaande leraren. • Schoolleiders betrekken aanstaande leraren nauwelijks bij overleg of besluitvorming in de school en heeft geen zicht op hun kwaliteiten. • Schoolleiders bemoeien zich niet met de specifieke invulling van de rollen en taken bij het Samen Opleiden.
2.	Schoolleiders zijn incidenteel betrokken bij het Samen Opleiden, vooral bij knelpunten en facilitering.	• Schoolleiders zijn incidenteel betrokken bij het Samen Opleiden als er knelpunten zijn. • Schoolleiders hebben een globale visie op Samen Opleiden, maar dit is geen gedeelde visie en de visie is impliciet. • Schoolleiders geven aanstaande leraren soms ruimte voor initiatief, maar betrekt hen niet bij innovatie en schoolontwikkeling. • Schoolleiders bemoeien zich niet met de invulling van de rollen, taken en verantwoordelijkheden bij het Samen Opleiden.
3.	Schoolleiders geven richting aan het Samen Opleiden, maar niet structureel.	• Schoolleiders bespreken met de schoolopleider de kwaliteit van het Samen Opleiden, maar laat de verantwoordelijkheid hiervoor bij de schoolopleider. • Schoolleiders ontwikkelen beleid voor Samen Opleiden, maar dit geeft weinig richting waardoor er verschillen in aanpak zijn. • Schoolleiders geven aanstaande leraren in toenemende mate ruimte om hun mening in te brengen en eigen keuzes te maken, maar dit gebeurt niet structureel. • Schoolleiders hebben afspraken gemaakt over de rollen, taken en verantwoordelijkheden bij het Samen Opleiden, maar ziet er niet op toe dat deze worden nageleefd.
4.	Schoolleiders zijn structureel betrokken bij het Samen Opleiden, en ziet dit als een belangrijk onderdeel van de eigen rol.	• Schoolleiders zetten zich in voor een goed en veilig leerklimaat en een professionele cultuur voor (aanstaande) leraren, en heeft hierover planmatig overleg met de schoolopleider en de instituutsopleider. • Schoolleiders ontwikkelen samen met de schoolopleider beleid voor Samen Opleiden en evalueert dit op vaste momenten met betrokkenen. • Schoolleiders creëren doelgericht ruimte voor aanstaande leraren om nieuwe perspectieven in te brengen en te experimenteren en betrekt hen, waar gewenst, bij schoolontwikkeling. • Schoolleiders bespreken rollen, taken en verantwoordelijkheden van begeleiders en legt afspraken vast.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
5.	Schoolleiders hebben het Samen Opleiden geïntegreerd in en verbonden aan de leercultuur en het beleid en pakt een brede verantwoordelijkheid.	• Schoolleiders voelen zich verantwoordelijk voor een goede kwaliteit van het Samen Opleiden door effectief beleid, gedegen kwaliteitszorg en de inzet van passende expertise. Dit is verbonden aan het professionaliseringsbeleid voor alle medewerkers. • Schoolleiders zorgen ervoor dat de visie en het beleid voor Samen Opleiden en professionaliseren is ingebed in de schoolcultuur en dat dit cyclisch samen met partners wordt geëvalueerd en bijgesteld. • Schoolleiders zorgen in nauwe samenwerking met de schoolopleider voor een sterke en inclusieve opleidingscultuur, waarin (aanstaande) leraren hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen. • Schoolleiders nemen in het partnerschap verantwoordelijkheid voor het Samen Opleiden en heeft een voortrekkersrol in de samenwerking en in het ontwikkelen van gezamenlijk beleid.

7f. Randvoorwaarden voor het opleiden van aanstaande leraren		
Fase	**Beschrijving**	**Kenmerken**
1.	De randvoorwaarden voor begeleiding van aanstaande leraren zijn onvoldoende georganiseerd; begeleiding is kwetsbaar en afhankelijk van individuele inzet.	• Er is niet structureel tijd gereserveerd voor de begeleiding van aanstaande leraren. • De werkplekbegeleiders zijn vaak niet op de hoogte van afspraken over de begeleiding, de leerdoelen en de beoordeling van aanstaande leraren. • De werkplekbegeleiders beschikken niet over een digitaal systeem, formats en tools voor de begeleiding van aanstaande leraren. • Aanstaande leraren, schoolopleider en werkplekbegeleiders ervaren onduidelijkheid over verwachtingen, rollen en procedures van het Samen Opleiden.
2.	Er zijn enkele randvoorwaarden gerealiseerd voor de begeleiding van aanstaande leraren, maar deze zijn beperkt, niet structureel en onvoldoende afgestemd.	• Er is formeel tijd beschikbaar voor de begeleiding van aanstaande leraren, maar dit is onvoldoende en/of niet vastgelegd of geborgd. • De informatievoorziening voor aanstaande leraren en werkplekbegeleiders is vaak versnipperd en/of onduidelijk. • Digitale systemen, formats en tools voor de begeleiding van aanstaande leraren zijn niet altijd beschikbaar en/of bruikbaar. • De afstemming van verwachtingen, rollen en procedures met de opleiding of het partnerschap is beperkt. Dit leidt soms tot misverstanden tussen aanstaande leraren, de schoolopleider en werkplekbegeleiders.
3.	Randvoorwaarden voor begeleiding van aanstaande leraren zijn grotendeels gerealiseerd, maar niet consequent en optimaal.	• Er zijn afspraken over de beschikbare tijd en de invulling van begeleidingsuren, maar deze blijken in de praktijk niet altijd realistisch te zijn. • De informatie over begeleiding, beoordeling en leerdoelen is beschikbaar, maar deze is niet altijd actueel en/of overzichtelijk. • Digitale systemen, formats en tools ondersteunen de begeleiding, maar worden niet structureel gebruikt of zijn niet uniform. • Aanstaande leraren, schoolopleider en werkplekbegeleiders zijn op de hoogte van rollen, verwachtingen en procedures, maar missen soms samenhang en/of duidelijkheid.

Fase	Beschrijving	Kenmerken
4.	De informatievoorziening en de randvoorwaarden voor begeleiding van aanstaande lerarenzijn structureel geborgd en ondersteunen de kwaliteit van de begeleiding.	• Er is voor de schoolopleider en werkplekbegeleiders structureel tijd en ruimte ingepland voor de begeleiding van aanstaande leraren en deze tijd wordt bewaakt. • Informatie over alle aspecten van Samen Opleiden is helder, toegankelijk en wordt effectief benut. • De begeleiders van aanstaande leraren gebruiken structureel digitale systemen, formats en tools, wat zorgt voor consistente begeleiding, afstemming en monitoring. • De taken en verwachtingen van aanstaande leraren, schoolopleider en werkplekbegeleiders zijn duidelijk, waardoor aanstaande leraren samenhang ervaren in de begeleiding op school en in de opleiding.
5.	De informatievoorziening en de randvoorwaarden voor de begeleiding van aanstaande leraren zijn duurzaam verankerd en versterken de kwaliteit en continuïteit van het Samen Opleiden.	• De begeleiding van aanstaande leraren is structureel ingebed in roosters, taakbeleid en organisatieprocessen, zodat hiervoor voldoende tijd is ingepland en geborgd. • De informatievoorziening over alle aspecten van Samen Opleiden is transparant, actueel en doorleefd en is partnerschap-breed afgestemd. • Digitale systemen, formats en tools sluiten aan bij andere (HR)-systemen in de school en ondersteunen het cyclisch begeleiden, professionaliseren, evalueren en verbeteren. • Aanstaande leraren, schoolopleider en werkplekbegeleiders ervaren een duidelijke taakverdeling, een doorgaande ontwikkellijn en een goed op elkaar afgestemde leeromgeving op school en in de opleiding.

Colofon

Auteurs: Anje Ros, Anne-Marieke van Loon, Claudia van Eggelen-Lammerding, Maarten Haalboom en Edmée Suasso de Lima de Prado
Vormgeving: DailyDaisy
Fotograaf: Magnific
Druk: Drukproef

Oktober 2026

In samenwerking met

ontwikkelkracht

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren