

Samenwerken in Opleidingsteams

Onderwijsregio Food Valley

De doorgaande lijn in Samen opleiden – Inductie – Professionaliseren
Versie 2026

Auteurs: Yvonne van Hoeckel en Roel van Swetselaar

Inhoud

Inleiding	4
Doel van deze handleiding	
Samenhang met andere thema's binnen de OWR-FV	
Leeswijzer	
Korte samenvatting	
Het beroepsbeeld van de leraar in de OWR FV	7
De drie functies van leren en ontwikkelen (Biesta)	
Professioneel kunnen en handelen	
Professionele identiteitsontwikkeling	
Beroepsbeeld: verbinding met de kernwaarden van de OWR-FV	
Samenvatting	
De Doorgaande Leerlijn: van student tot expert	9
De drie ontwikkelfasen	
Onze kernwaarden verbonden aan de leerlijn	
Samenvatting	
Infrastructuur van onze Doorgaande Leerlijn: opleidingsteams	10
De kern: drie samenhangende processen	
Thematische samenhang in de doorgaande leerlijn	
Relatie met werven, matchen en strategisch HRM	
Samenvatting	
Organisatie van het opleidingsteam: rollen en verantwoordelijkheden	12
Duiding rollen én gedeeld eigenaarschap	
Relatie met werven, matchen en strategisch HRM	
Financiering; gerichte inzet van middelen	
Samenvatting	
Kwaliteitscultuur	14
Governance & kwaliteitscultuur	
Onze kwaliteitscyclus	
Meetinstrumenten voor kwaliteit	
Regioronde 2026: gezamenlijke start en nulmeting	
Samenvatting	
Bijlage 1: Concept Werkende Principes Doorlopende Professionele Ontwikkeling	17
Bijlage 2: ADEF-rollenportfolio	19
Rollen binnen de school	
Rollen vanuit het opleidingsinstituut	
Ondersteunende rollen vanuit de school	
Bijlage 3: Lijst van veelgebruikte instrumenten	21

Inleiding

De Onderwijsregio Food Valley (OWR-FV) is een samenwerkingsverband van PO-, VO- en Mbo-scholen en lerarenopleidingen. Samen leiden we nieuwe leraren op, begeleiden we startende collega's, ondersteunen we ervaren leraren én zorgen we voor een duurzame instroom van nieuwe professionals.

De **doorgaande lijn**, van student naar startbekwaam, vakbekwaam en expert, vormt daarbij het centrale uitgangspunt.

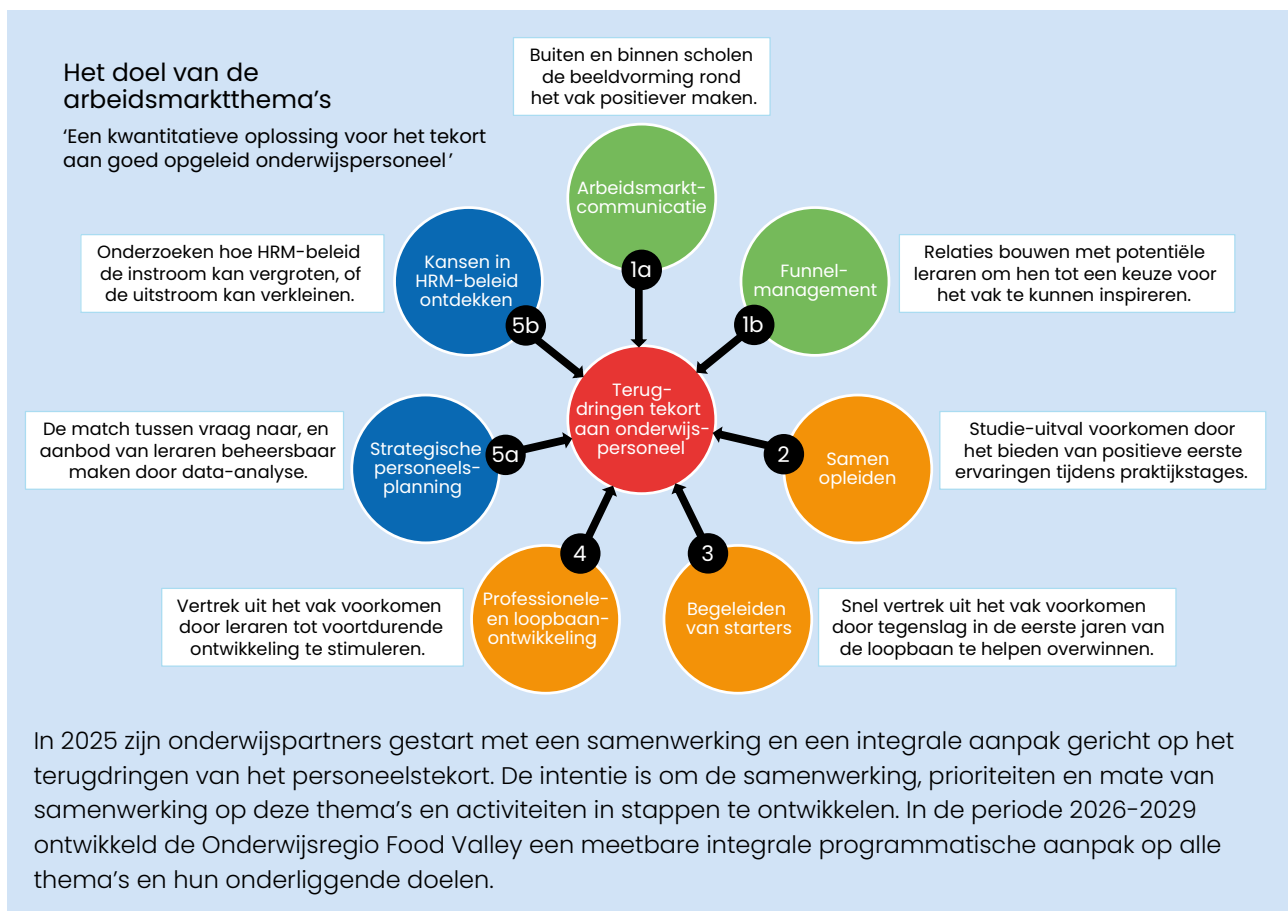
Opleidingsteams zijn hierin de spil. Zij verbinden opleiden, inductie en professionalisering binnen één krachtige leeromgeving, waar leren in de praktijk centraal staat. Scholen hebben hierin de hoofdrol, ondersteund door lerarenopleidingen en het regionale netwerk. We bewegen toe naar **één regionale opleidingschool**, waarin scholen hun **eigenheid behouden** maar samenwerken

vanuit dezelfde visie, ontwikkellijnen en kwaliteitsafspraken. Dit sluit aan bij de afspraken uit het integrale plan van de Onderwijsregio Food Valley (2026–2029), waarin de organisatorische structuur, besluitvorming, rollen en middelen zijn vastgelegd.

Doel van deze handleiding

De handleiding is bedoeld voor bestuurders, teamleiders, HR-medewerkers, schoolopleiders en instituutopleiders. Deze handleiding focust op thema's 2, 3 en 4 van figuur 1 en ondersteunt scholen bij het ontwikkelen of versterken van hun opleidingsteam. Het biedt:

- Een helder kader voor opleiden, inductie en professionalisering.
- Een gezamenlijke taal voor (aanstaande) lerarenontwikkeling.



In 2025 zijn onderwijspartners gestart met een samenwerking en een integrale aanpak gericht op het terugdringen van het personeelstekort. De intentie is om de samenwerking, prioriteiten en mate van samenwerking op deze thema's en activiteiten in stappen te ontwikkelen. In de periode 2026–2029 ontwikkelt de Onderwijsregio Food Valley een meetbare integrale programmatische aanpak op alle thema's en hun onderliggende doelen.

Figuur 1: Doelen van de Onderwijsregio Food Valley (Bron: Activiteitenprogramma OWR – FV)

- Praktische handvatten om opleidingsteams (verder) te organiseren en te verbinden met HRM, kwaliteitscyclus en regionale afspraken.

Samenhang met andere thema's binnen de OWR-FV

Binnen de OWR-FV werken we niet alleen aan opleiden, begeleiden en professionaliseren, maar ook aan werven en matchen van nieuwe leraren. Daarmee leggen we de verbinding tussen onderwijsontwikkeling en de regionale arbeidsmarktopgave. Door middel van integraal HRM-beleid en een gezamenlijke jaarcyclus borgen we afspraken, stemmen we beleid af en creëren we loopbaanmogelijkheden binnen de regio. Dit maakt het mogelijk om talent aan te trekken, te ontwikkelen én te behouden.

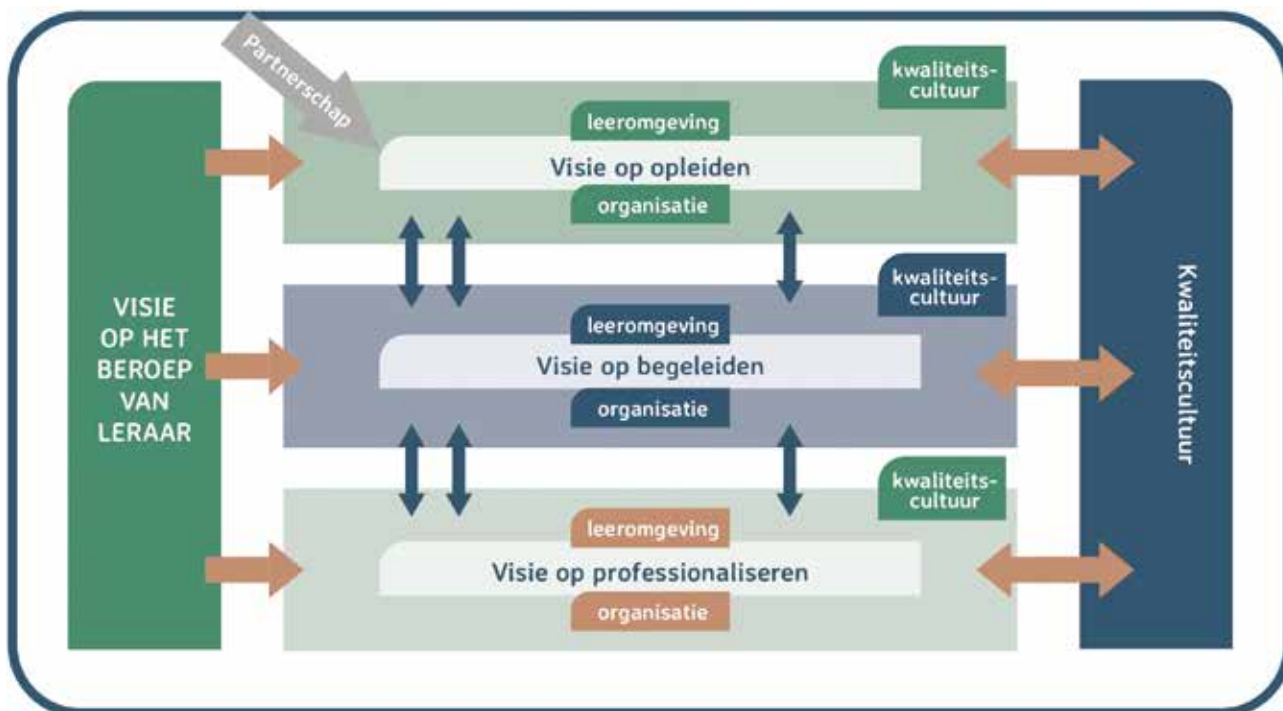
In elk hoofdstuk verbinden we, in het kader van de integrale aanpak, de thema's **opleiden, begeleiding/inductie en professionaliseren** aan de andere thema's. Alleen op deze manier kunnen we onze gezamenlijke doelen bereiken:

- Werven en matchen van (nieuwe) leraren.
- Betere leraren opleiden.
- Betere lessen voor leerlingen verzorgen, kwaliteit van het onderwijs versterken.
- Leraren behouden en kansen bieden in een aantrekkelijke werkregio.

Leeswijzer

Deze handleiding richt zich op de drie oranje bollen in figuur 1: Samen Opleiden, Begeleiden van Starters en Professionaliseren en Loopbaanontwikkeling. Deze worden samengevoegd tot De Doorgaande Leerlijn; doorlopende professionele ontwikkeling van leraren in het PO, VO en MBO. In elk hoofdstuk van deze handleiding zijn daarbij een of meerdere van de zes werkende principes voor doorlopende professionele ontwikkeling verwerkt. Deze principes zijn ontwikkeld door de focusgroep 'Doorlopende Professionele Ontwikkeling' van het Platform Samen Opleiden en staan opgenomen in bijlage 1.

Daarnaast vormt het *Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio* (Platform



Figuur 2: Samenhang tussen de functies Opleiden, begeleiden en professionaliseren en de 4 waarborgen (Bron: Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio)

Samen Opleiden, 2025) een belangrijke onderlegger. Het kader beschrijft hoe (opleidings)scholen in de onderwijsregio gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden, begeleiden en professionaliseren van (aanstaande) leraren, en schetst de minimale basiskwaliteit én ruimte voor eigen ambities. De vier (kwaliteits) waarborgen **Lerende leraar, Leeromgeving, Organisatie en Kwaliteitscultuur** (zie figuur 2) sluiten nauw aan bij de werkende principes van OWR-FV. Hiermee zorgen we voor een gedeelde taal waarmee de doorgaande lijn van professionele ontwikkeling verder kan worden versterkt.

Korte samenvatting

- De OWR-FV bouwt aan één regionale opleidingsschool waarin scholen hun eigenheid behouden, maar samenwerken vanuit dezelfde visie, structuren en kwaliteitsafspraken. Doelen: meer leraren, betere leraren, beter onderwijs en duurzame binding van professionals aan de regio.
- We werken samen aan een geïntegreerde aanpak voor opleiden, inductie en professionalisering, gebaseerd op één doorgaande leerlijn van student tot expert.
- Het gedeelde beroepsbeeld en de drieslag van Biesta (kwalificatie, socialisatie, subjectificatie) vormen de basis voor professioneel handelen én professionele identiteit.
- Opleidingsteams zijn de spil van de regionale samenwerking: zij verbinden theorie en praktijk, organiseren begeleiding en versterken een lerende, onderzoekende schoolcultuur.
- De doorgaande leerlijn omvat drie ontwikkelfasen: *startbekwaam* → *vakbekwaam* → *expert*, steeds gekoppeld aan maatwerk, veilige leeromgevingen en loopbaanperspectief.
- De kernwaarden diversiteit & inclusie, vertrouwen en duurzaamheid sturen de ontwikkeling van leraren én de organisatie van begeleiding en professionalisering.
- De leerlijn sluit direct aan op werven, matchen en strategisch HRM: nieuwe leraren worden beter geplaatst, begeleid en behouden.
- Rollen en verantwoordelijkheden zijn beschreven via het ADEF-rolleportefolio en ondersteunen helderheid, gedeeld eigenaarschap en kwaliteitsborging.
- Financiering wordt doelgericht en transparant ingezet en gekoppeld aan opleiden, inductie en professionalisering; vanaf 2027 is een nieuw financieringsmodel mogelijk.
- De kwaliteitscultuur in de OWR-FV is waardierend, data-gestuurd en gericht op continu leren, ondersteund door een duidelijke governance- en kwaliteitscyclus.
- In 2026 voert de Integrale Werkgroep een regionale kennismakingsronde (nulmeting) uit om patronen, goede voorbeelden en ontwikkelkansen op te halen voor verdere versterking van de doorgaande leerlijn.

Het beroepsbeeld van de leraar in de OWR FV

In de Onderwijsregio Food Valley zien we de ontwikkeling van leraren als een combinatie van kennis, vaardigheden én professionele identiteit.

De drie functies van leren en ontwikkelen (Biesta)

De drieslag van Gert Biesta vormt de basis van ons beroepsbeeld:

Kwalificatie – je leert het vak en de techniek: lesgeven, didactiek, vakinhoud.

Socialisatie – je wordt onderdeel van een team, een school, een gemeenschap van professionals.

Subjectificatie – je ontwikkelt een eigen stem en stijl: wie wil ik zijn als leraar, wat vind ik belangrijk?

Ons beroepsbeeld van de leraar is gebaseerd op deze drie functies, en vormt het vertrekpunt van onze samenwerking in de OWR-FV. Het beschrijft niet alleen wat een leraar **kan** en **doet**, maar vooral wie een leraar **is** of **aan het worden is**. Ons beroepsbeeld is daarmee een gedeelde visie op professioneel kunnen en handelen én op professionele identiteit.

Professioneel kunnen en handelen

Binnen de OWR-FV zien we de leraar als **ontwikkende en onderzoekende professional** die bijdraagt aan leren van leerlingen én aan leren van de school. Een leraar in de OWR-FV:

- Werkt vanuit pedagogische en didactische expertise.
- Onderzoekt en verbetert de eigen lespraktijk.
- Reflecteert op eigen handelen.
- Leert samen met collega's en draagt bij aan team- en schoolontwikkeling.
- Neemt verantwoordelijkheid voor professionele groei en loopbaan.
- Is verbonden met de maatschappelijke opdracht van onderwijs.

Deze kenmerken gelden voor alle fasen van de doorgaande ontwikkellijn van

(aanstaande) leraren. Wat in de loop der tijd verandert is de mate van zelfstandigheid, diepgang, complexiteit en leiderschap.

Professionele identiteitsontwikkeling

Professionele ontwikkeling gaat niet alleen over kennis en vaardigheden, maar ook over **identiteit**: wie wil ik zijn als leraar? Wat drijft mij? Hoe kijk ik naar leren?

Geïnspireerd door het werk van Manon Ruijters erkennen we in de OWR-FV verschillende vormen van leren, ontwikkelen en groeien. Leraren verschillen in hoe zij zich professionaliseren, wat hen motiveert en welke rol zij willen innemen. Daarom is professionele identiteitsontwikkeling altijd verbonden met vragen als:

- **Wie ben ik en wie wil ik worden als leraar?**
- **Welke waarden en overtuigingen vormen mijn onderwijs?**
- **Wat is mijn visie op leren en leerlingen?**
- **Hoe wil ik bijdragen aan mijn school, vak of regio?**

Door deze vragen centraal te zetten, ontstaat ruimte voor een rijk, menselijk en duurzaam beroepsbeeld waarin variatie en diversiteit geen probleem is, maar juist een kracht.

Beroepsbeeld: verbinding met de kernwaarden van de OWR-FV

Ons beroepsbeeld laat zien wat voor leraar je in de OWR-FV kunt worden. Het is breed en biedt ruimte voor verschillen: elke school heeft zijn eigen kleur, manier van werken en visie op leren. Juist die **diversiteit** maakt ons sterk. We gaan uit van **vertrouwen** in ieders professionaliteit en groeipotentieel, en bieden de ruimte om die ontwikkeling vorm te geven. Daarbij kijken we graag naar wat mensen nodig hebben om zich gezond, gemotiveerd en met plezier **duurzaam** aan het onderwijs te verbinden. Op deze wijze dragen wij bij aan **inclusief** onderwijs in onze regio.



Samenvatting

Het beroepsbeeld verbindt **professioneel handelen** met **professionele identiteit**. Het beschrijft niet alleen wat een leraar doet, maar ook wie deze leraar wil zijn. Zo ontstaat een mensgericht, waarden gedreven en toekomstbestendig beeld van het leraarschap binnen de OWR-FV.

De Doorgaande Leerlijn: van student tot expert

Binnen de Onderwijsregio Food Valley werken we met één samenhangende ontwikkellijn voor (aanstaande) leraren. Deze doorgaande leerlijn verbindt opleiden, inductie en professionalisering tot **één doorlopende leerlijn**. Zo ontstaat een herkenbaar ontwikkelpad én een gezamenlijke taal tussen scholen, opleidingen en begeleiders.

De drie ontwikkelfasen

We onderscheiden drie fasen in de professionele groei van een leraar:

Startbekwaam – De leraar werkt vanuit basiscompetenties en heeft behoefte aan intensieve begeleiding, veiligheid en gerichte feedback.

Vakbekwaam – De leraar werkt steeds zelfstandiger, verdiept zich in didactiek, draagt bij aan schoolontwikkeling en werkt verder door aan zijn/haar professionele identiteitsontwikkeling.

Expert – De leraar ontwerpt onderwijs, begeleidt collega's, zet onderzoek in en stimuleert innovatie binnen het team en de school.

Onze kernwaarden verbonden aan de leerlijn

Onze leerlijn is gebouwd op de kernwaarden van de onderwijsregio:

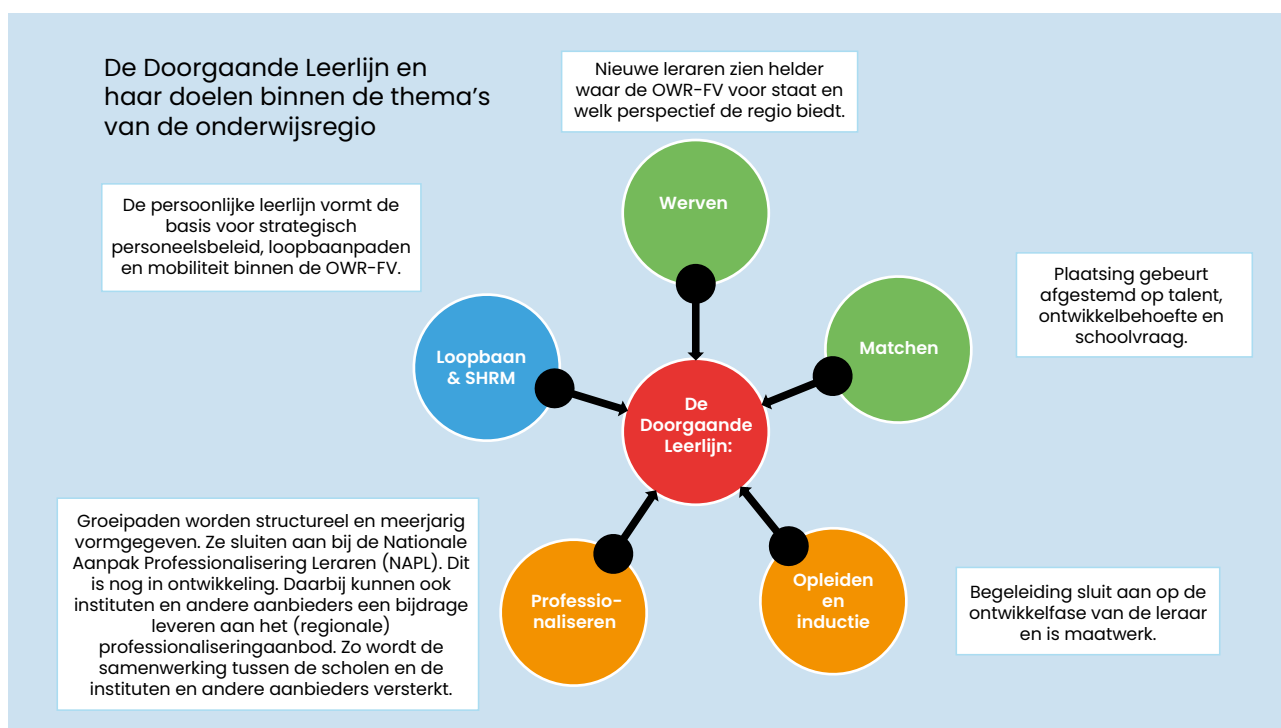
Diversiteit & inclusie – Er is ruimte voor verschillende routes, tempo's en professionele identiteiten. De leerlijn ondersteunt maatwerk voor (aanstaande) leraren en geeft ruimte voor eigen inkleuring door de scholen.

Vertrouwen – Een veilige leeromgeving is cruciaal. Begeleiding is gericht op groei, niet op controle.

Duurzaamheid – Er wordt geïnvesteerd in langdurige ontwikkeling, behoud van leraren en een professionele cultuur waarin leren vanzelfsprekend is.

Samenvatting

De doorgaande leerlijn biedt een helder en samenhangend ontwikkelpad van student tot expert. Ze versterkt zowel professionele groei als strategisch HRM én draagt bij aan het behoud van talent. De juiste leraar wordt gekoppeld aan de juiste school, op het juiste moment.



Figuur 3: De Doorgaande Leerlijn en haar doelen binnen de thema's van de onderwijsregio

Infrastructuur van onze Doorgaande Leerlijn: opleidingsteams

Onze doorgaande leerlijn krijgt pas echt betekenis in de praktijk. Op de werkplek, met echte leerlingen en echte collega's. Daarom werken we in de Onderwijsregio Food Valley met **opleidingsteams**: teams in de scholen waar opleiden, inductie en professionalisering samenkomen. Opleidingsteams zorgen dat wat we regionaal afspreken, lokaal betekenis krijgt.

De kern: drie samenhangende processen

Een opleidingsteam organiseert en begeleidt drie professionele processen:

1. Het opleiden van studenten (richting startbekwaam)

Studenten leren in een veilige, rijke leeromgeving waarin experimenteren, fouten maken en eigenaarschap centraal staan. Ze starten met hun professionele identiteitsontwikkeling. De basiskwaliteit voor Samen Opleiden is momenteel belegd bij de bestaande partnerschappen in het po en vo. Op termijn wordt toegewerkt naar één regionale opleidingsschool. Instituten kunnen zich dan verbinden aan voorkeursscholen, waardoor theorie, praktijk en begeleiding en beoordeling in de driehoek goed op elkaar aansluiten.

2. Het begeleiden van startende leraren (inductie, richting vakbekwaam)

De eerste jaren zijn bepalend voor behoud en professionele groei. Begeleiding richt zich op vakmanschap, professionele identiteit en duurzame ontwikkeling. Starters worden serieus genomen als collega's en krijgen ondersteuning op maat vanuit team en organisatie. In het PO, VO en MBO is dit vastgelegd in de CAO. Begeleiding is maatwerk en duurt maximaal 3 jaar.

3. Professionalisering van zittende leraren (richting expert)

Opleidingsteams ondersteunen ook ervaren leraren via onder meer:

- Leernetwerken en intervisie.
- Scholing en studiedagen.

- Praktijkonderzoek en innovatie.
- Rolontwikkeling (WPB, SO, onderzoekbegeleider e.a.).

Professionalisering wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid: collega's leren **met en van elkaar** en dragen zo bij aan de ontwikkeling van het team als geheel. Daarmee versterken we zowel het individuele vakmanschap als het teamleren en de schoolontwikkeling.

Ook op regionaal niveau wordt steeds meer gewerkt aan professionalisering van startende en zittende collega's. Dit wordt vormgegeven in een Professionele Leergemeenschap (PLG). Binnen deze PLG wordt professionalisering op de scholen gefaciliteerd, en op regionaal niveau verbonden met overkoepelende thema's. We werken toe naar een Regionale Professionaliseringskalender (te vinden op de website), met op termijn een Food Valley Academy.

Thematische samenhang in de doorgaande leerlijn

Een opleidingsteam werkt met gedeelde thema's – zoals formatief evalueren, diversiteit of professionele identiteit – die terugkomen in studentenbegeleiding, startersprogramma's en teamontwikkeling. Door met dezelfde thema's en expertise (bijv. beeldcoaching, jongerenacteurs) te werken voor studenten, starters en ervaren leraren ontstaat samenhang, wederkerigheid en een lerende schoolcultuur. Dit versterkt de kwaliteit en maakt professionalisering duurzaam in plaats van incidenteel. De actoren die verbonden zijn aan de rollen kunnen van elkaar leren in bovenschoolse ontwikkelteams door het delen van kennis of best practises.

Relatie met werven, matchen en strategisch HRM

Opleidingsteams spelen een directe rol in de regionale arbeidsmarktaanpak:

Werven: studenten en zij-instromers leren de school en ook andere scholen kennen in een betekenisvolle omgeving, waardoor de instroom en de kans op een goede match aanzienlijk verbetert.

Matchen: doordat we werken met een beroepsbeeld en ontwikkellijn, kunnen we nieuwe leraren plaatsen op een plek die (wellicht) beter past bij hun talent en ontwikkelfase.

Strategisch HRM: ontwikkeling van leraren wordt structureel onderdeel van personeelsbeleid, loopbaanpaden, taakbeleid en teamontwikkeling. Leraren blijven in de regio wanneer ze perspectief ervaren, zich gezien voelen in hun ontwikkeling en onderdeel worden van een professionele gemeenschap.

Samenvatting

Opleidingsteams vormen het hart van de doorgaande leerlijn in de OWR-FV. Ze bundelen rollen en expertise, zorgen voor samenhang in begeleiding en professionalisering en maken regionale ambities lokaal concreet. Ze dragen bij aan meer leraren, betere leraren en beter onderwijs, en versterken een professionele cultuur waarin mensen willen blijven werken en leren.



Organisatie van het opleidingsteam: rollen en verantwoordelijkheden

Een krachtig opleidingsteam bestaat uit diverse actoren die samen een rijke leeromgeving creëren voor studenten, starters en zittende collega's. Binnen de OWR-FV sluiten we hiervoor aan bij het landelijke **ADEF Rollenportfolio 2025**. Dit maakt zichtbaar wie welke bijdrage levert én hoe verantwoordelijkheden worden gedeeld (zie bijlage 2).

Duiding rollen én gedeeld eigenaarschap

Duidelijkheid in rollen voorkomt overbelasting en stimuleert effectieve samenwerking. Hoewel rollen onderscheiden worden, dragen zij allemaal bij aan dezelfde opgave: de ontwikkeling van (aanstaande) leraren, ingebed in het beroepsbeeld en de doorgaande leerlijn.

Opleidingsteams werken niet los van de school, maar vormen een integraal onderdeel van de bredere leer- en kwaliteitscultuur. De rollen zijn individueel belegd, maar worden gemeenschappelijk, binnen het opleidingsteam, vormgegeven.

Relatie met werven, matchen en strategisch HRM

De inrichting van het opleidingsteam en de rolduiding kunnen ook verbonden worden aan de thema's werven, matchen en strategisch HRM. Dit komt tot uiting in onder andere:

Werven en matchen: zichtbaarheid van rollen, expertise en ontwikkelmogelijkheden maakt de school aantrekkelijk voor (nieuwe) collega's. Collega's krijgen ruimte om zich te specialiseren in rollen zoals beeldcoach, opleider inzet jongerenacteurs of onderzoekbegeleider.

Strategisch HRM: inzicht in aanwezige en ontbrekende expertise ondersteunt gerichte teamontwikkeling en taakbeleid binnen de school. Daarnaast kunnen professionaliseringslijnen worden gekoppeld aan de voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken die de teamleider

voert met starters en zittende collega's. Deze gesprekken bieden ruimte om gericht te sturen op verdere professionele ontwikkeling.

Binnen de OWR-FV werken opleidingsteams ook samen aan:

Schoolbrede ontwikkeling: gezamenlijke studiedagen rondom een thema versterken de doorgaande leerlijn en zorgen dat expertise breed wordt gedeeld.

Kennisdeling in de regio: good practices worden uitgewisseld met andere scholen binnen de onderwijsregio, waardoor samen leren en innovatie verder worden versterkt.

Financiering; gerichte inzet van middelen

Binnen de OWR-FV worden middelen doelgericht en transparant ingezet, met een directe koppeling aan de kwaliteit van opleiden, inductie en professionaliseren. Geld volgt daarbij altijd het doel en de student, en wordt verantwoord in relatie tot wat het oplevert voor de ontwikkeling van leraren en de kwaliteit van het onderwijs.

Voor het jaar **2026** is de financiering van opleiden geregeld via de partnerschappen Samen Opleiden. Zij ontvangen €1.250 per student voor begeleiding op de werkplek, professionalisering, het organiseren van rijke leeromgevingen en het versterken van de verbinding tussen theorie en praktijk. Kleine partnerschappen ontvangen aanvullend tot €600 per student voor organisatie en infrastructuur.

De middelen voor inductie worden op bestuurlijk niveau uitgekeerd en bedragen 160 uur per jaar tegen €70 per uur. Deze uren worden idealiter ondergebracht in de opleidingsteams zodat begeleiding van startende leraren stevig verbonden blijft met de doorgaande leerlijn.

Middelen voor professionalisering worden apart op de begroting opgenomen. Daarnaast heeft iedere leraar volgens

de CAO recht op een jaarlijks eigen professionaliseringsbudget.

Vanaf **2027** wordt binnen de OWR-FV mogelijk overgestapt op een financieringsmodel waarbij de middelen niet langer via partnerschappen lopen, maar rechtstreeks naar scholen gaan. De stuurgroep van de OWR-FV zal gezamenlijk bepalen welke afspraken nodig zijn om samenwerking en kwaliteit ook in dat scenario te blijven borgen.

Samenvatting

Opleidingsteams functioneren als een samenhangend geheel waarin rollen helder zijn, eigenaarschap gedeeld wordt en expertise doelgericht wordt benut. Door professionalisering te verbinden aan werven, matchen en strategisch HRM ontstaat een duurzame lerende cultuur. De inzet van middelen ondersteunt deze ontwikkeling en versterkt de kwaliteit van opleiden, inductie en professionalisering.

Rol	Opleiden van studenten	Inductie van starters	Professionalisering zittende docenten
Werkplekbegeleider (WPB)	✓	↻	↻
Schoolopleider (SO)	✓	✓	✓
Coach startende docent / Inductiecoach	↻	✓	↻
Instituutopleider (IO)	✓	↻	↻
Coördinerend instituutopleider	✓	↻	✓
School-onderzoeksbegeleider	✓	↻	✓
School-onderzoekcoördinator	✓	↻	✓
Instituut-onderzoeksbegeleider	✓	↻	✓
Instituut-onderzoekcoördinator	✓	↻	✓
Assessor / examiner	✓	↻	✗
Programma- of projectleider SO&P	✓	✓	✓

Overige rollen	Opleiden van studenten	Inductie van starters	Professionalisering zittende docenten
MT portefeuille Opleidingsteam	↻	✓	✓
HR-medewerker	✓	✓	✓

Altijd betrokken	✓
Op aanvraag	↻
Niet betrokken	✗

Figuur 4: mogelijke duiding van rollen binnen een opleidingsteam

Kwaliteitscultuur

Binnen de Onderwijsregio Food Valley zien we kwaliteit als een **doorlopend, gedeeld en lerend proces**. De kwaliteitscultuur verbindt visie, praktijkervaring, onderzoek en HRM tot één samenhangende aanpak die bijdraagt aan beter onderwijs én duurzame ontwikkeling van professionals. Daarmee sluiten we aan bij het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio en andere richtinggevers.

Kwaliteit betekent voor ons dat we:

- Ontwikkelen op basis van (arbeidsmarkt) data, onderzoek en praktijkervaring.
- Werken volgens de organisatiematrix (David Breughem): wat doen we samen, wat per school?
- Onze kwaliteitscyclus koppelen aan HRM, loopbaanpaden en schoolontwikkeling.
- Sturen vanuit onze kernwaarden: diversiteit & inclusie, vertrouwen en duurzaamheid.
- Instrumenten en keuzes verbinden aan instroom, behoud, professionaliteit en onderwijskwaliteit.

Governance & kwaliteitscultuur

De kwaliteitscultuur wordt gedragen door een duidelijke rolverdeling:

- **Stuurgroep** – bewaakt strategische doelen, samenhang en de regionale kwaliteitscyclus.
- **Partnerraad** – stelt regionale prioriteiten vast en besluit over uitvoering en voortgang.
- **Integrale werkgroep** – verbindt beleid en praktijk, monitort en coördineert uitvoering, stelt jaarlijks een integraal jaarplan op.
- **PLG's** – verbinden de bovenschoolse thema's op het gebied van bijvoorbeeld HRM en professionaliseren.
- **Opleidingsteams** – brengen kwaliteit dagelijks in de praktijk via begeleiding, samenwerking, monitoring en verbetering.
- **Instituten (lectoren, begeleiders)** – ondersteunen met onderzoek en data, versterken evidence-informed werken.
- **Schoolleiding & HR** – zorgen voor structuur, tijd, loopbaanperspectief en duurzame inzetbaarheid.

Onze kwaliteitscyclus

Onze kwaliteitscyclus bestaat uit vier fasen:

1. **Ontwerpen** – gezamenlijke visie, kwaliteitscriteria, thema's en instrumenten bepalen. De integrale werkgroep bewaakt de samenhang tussen werven, matchen, opleiden, inductie, professionalisering en SHRM. De stuurgroep toetst op strategische richting; de partnerraad stelt prioriteiten vast.
2. **Uitvoeren** – scholen en opleidingsteams werken aan begeleiding, coaching, teamleren en onderzoek. De integrale werkgroep bewaakt voortgang en afstemming; de stuurgroep houdt overzicht; de partnerraad monitort of uitvoering aansluit bij gemaakte afspraken.
3. **Reflecteren & evalueren** – via monitoring, evaluaties, kwaliteitsgesprekken en schoolbezoeken. De insteek is waarderend en gericht op leren. De integrale werkgroep analyseert regionale inzichten; de stuurgroep adviseert over bijsturing; de partnerraad gebruikt de evaluaties voor nieuwe regionale keuzes.
4. **Borgen & verbeteren** – succesvolle werkwijzen vastleggen in structuren, afspraken en processen. De stuurgroep bewaakt aansluiting op lange termijn doelen; de partnerraad stelt de afspraken vast; de integrale werkgroep zorgt voor doorontwikkeling binnen en tussen scholen.

Meetinstrumenten voor kwaliteit

De inzet van (meet)instrumenten draagt bij aan de kwaliteitscultuur binnen (de scholen van) de Onderwijsregio Food Valley. Ze helpen om ontwikkeling zichtbaar te maken en gesprekken te structureren. Ze zijn ondersteunend, niet leidend. Zie bijlage 3 voor een uitgebreid overzicht.

Regioronde 2026: gezamenlijke start en nulmeting

Begin 2026 organiseert de Integrale Werkgroep (IWG) een regionale kennismakingsronde. Twee leden van de IWG bezoeken alle scholen binnen de OWR-FV

om een gezamenlijk beeld te vormen van de stand van zaken rond opleidingsteams, samenwerking tussen actoren, gebruikte instrumenten en de verbinding met werven, matchen en strategisch HRM.

Deze ronde fungeert als een **nulmeting** én als startpunt voor een waarderende kwaliteitsdialoog. De opbrengsten worden gebruikt om regionale patronen zichtbaar te maken, goede voorbeelden te delen en scholen te ondersteunen bij verdere ontwikkeling. De inzichten vormen input voor het integrale jaarplan en versterken de samenhang tussen beleid en praktijk binnen de kwaliteitscyclus.

Samenvatting

Binnen de OWR-FV beschouwen we kwaliteit als een continu, gedeeld en lerend proces dat rechtstreeks bijdraagt aan de onze doelen: **meer leraren, betere leraren, beter onderwijs en leraren behouden in een aantrekkelijke werkregio**. Een sterke kwaliteitscultuur helpt ons om deze doelen systematisch en duurzaam te realiseren.



BIJLAGE 1:

Concept Werkende Principes Doorlopende Professionele Ontwikkeling

Versie 24 juni 2025 – n.a.v. input focusgroep (Platform Samen Opleiden & Professionaliseren / project Onderwijsregio's, VO-raad)

1. Samenwerken aan doorlopende professionele ontwikkeling

- Samenwerken gebeurt op basis van vertrouwen tussen scholen, besturen, lerarenopleidingen, partnerschappen en eventuele andere organisaties in de regio. We bouwen verder op wat we van elkaar kennen en wat een ieder aan expertise te bieden heeft.
- Scholen, besturen en lerarenopleidingen zijn betrokken in zowel de initiële als post-initiële fase, en zetten daarbij in op wederzijdse expertise. Dit maakt het mogelijk om een doorlopende lijn te bouwen, met het partnerschap als fundament, maar werkend binnen een breder netwerk.
- Samenwerken wordt ondersteund door bestaande, gewortelde infrastructuren zoals opleidingsteams in de school, huisacademies, lectoraten en regionale netwerken.
- Er wordt samengewerkt vanuit de urgentie die voortkomt uit het lerarentekort, wat vraagt om solidariteit tussen alle betrokkenen.
- Samenwerking gebeurt op basis van wat we weten dat werkt: evidence-informed samenwerkingsstructuren, met aandacht voor zowel de 'zachte' als de 'harde' kant van samenwerking.
- We streven naar een balans tussen diversiteit en eigenheid bij samenwerken aan doorlopende professionele ontwikkeling, bijvoorbeeld in een verhouding van 70–30 als richtlijn.

2. Visie en beroepsbeeld

- Een gedragen visie op doorlopende professionele ontwikkeling vormt de basis voor een samenhangende en relevante inzet op de ontwikkeling van onderwijsprofessionals.
- Uitgewerkte beroepsbeelden van onderwijsprofessionals, zoals leraren en onderwijsassistenten, dienen als uitgangspunt voor loopbaanpaden en doorlopende professionele ontwikkeling.
- De focus ligt op overeenkomsten tussen visies en beroepsbeelden in de regio, zodat van daaruit gezamenlijke thema's en ambities kunnen worden vastgesteld.
- Scholen en opleidingsinstituten behouden hun eigenheid en eigen kleur in de manier waarop zij werken aan doorlopende professionele ontwikkeling.

3. Kaders

- Landelijke en wettelijke kaders, zoals eisen voor start- en vakbekwaamheid, het Kwaliteitskader en de Regeling Onderwijsregio's, dienen als richtinggevend en afbakenend kader.
- Vanuit deze kaders worden regionale, partnerschaps-, bestuurlijke en schoolspecifieke accenten gelegd voor het vormgeven van doorlopende professionele ontwikkeling.

4. Lerende cultuur

- In scholen en opleidingsinstituten is een vanzelfsprekende lerende cultuur aanwezig voor alle onderwijsprofessionals.
- Schoolleiders vinden doorlopende professionele ontwikkeling belangrijk – zowel hun eigen ontwikkeling als die van collega's – en dragen dit actief uit. Zij trekken hierin samen op met schoolopleiders, coördinatoren van huisacademies en HRM.
- Specifieke aandacht voor middenmanagement is noodzakelijk.
- Doorlopende professionele ontwikkeling is gericht op zowel individuele ontwikkelbehoeften als op team- en schoolgerichte ontwikkeling.

- Deze principes dragen bij aan onderwijsprofessionals die regie nemen én ruimte krijgen voor hun doorlopende professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling.

5. Kwaliteit van doorlopende professionele ontwikkeling

- Inzichten uit theoretisch en praktijkonderzoek over wat werkt in professionele ontwikkeling worden benut.
- Er worden beredeneerde keuzes gemaakt over de nabijheid van activiteiten gericht op professionele ontwikkeling: schoolnabij, bovenschools/bestuurlijk of regionaal. De meerwaarde van elk niveau wordt expliciet overwogen.
- Doorlopende professionele ontwikkeling wordt gekoppeld aan strategisch HRM, zodat het systeem rond professionals hun ontwikkeling ondersteunt én kwaliteit borgt.
- Professionele ontwikkeling loopt in de pas met schoolontwikkeling en de koers van de school. Onderzoekers en onderzoeksfunctionarissen worden hierbij betrokken, zodat zowel professionele ontwikkeling als schoolontwikkeling worden versterkt.
- De kwaliteit van doorlopende professionele ontwikkeling is gericht op het versterken van het onderwijs aan leerlingen. Daarbij wordt gekeken naar wat nodig is op regionaal, lokaal (bijv. wijk) en schoolniveau.

6. Gerichte inzet van financiën

- Middelen voor samen opleiden, begeleiden en professionaliseren gaan in principe naar de scholen zelf, zodat zij direct bijdragen aan de doorlopende professionele ontwikkeling van onderwijsprofessionals en daarmee aan de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen. Overhead wordt beperkt en zorgvuldig ingezet.
- Over de inzet van middelen voor de bijdrage van lerarenopleidingen aan doorlopende professionele ontwikkeling wordt gezamenlijk en beredeneerd besloten. De inzet is gericht op het creëren van meerwaarde en op wederzijds versterken van expertise tussen scholen/ besturen en lerarenopleidingen.
- Er wordt ingezet op landelijke afspraken over tarieven van instituten bij samen opleiden, inductie en professionaliseren.

BIJLAGE 2:

ADEF-rolleportfolio

Rollen binnen de school

Schoolopleider (SO)

De schoolopleider coördineert het opleiden in de school en bewaakt de samenhang tussen begeleiding, ontwikkeling en kwaliteitszorg.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Coördineert het opleiden en/of de inductie
- Inhoudelijke en organisatorische coördinatie van opleiden en inductie binnen de school
- Begeleiden en professionaliseren van WPB's
- Werken aan een cultuur van leren, feedback en gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Borgen van kwaliteit en afstemmen met de lerarenopleiding
- Aansluiten bij schoolontwikkeling, HRM en het bredere professionaliseringsbeleid.

De SO is een schakel tussen studenten, starters, team(leider) en instituten, en is verantwoordelijk voor de gang van zaken binnen het opleidingsteam.

Werkplekbegeleider (WPB)

De WPB is de dagelijkse begeleider van studenten. Hij/zij ondersteunt hen in hun ontwikkeling in de praktijk en draagt bij aan een veilig leerklimaat in de school.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Begeleiden op de werkplek en voeren van leer- en coachgesprekken
- Observeren en geven van gerichte feedback
- Stimuleren van reflectie en professionele groei
- Bijdragen aan het afstemmen van verwachtingen en leerdoelen
- Signaleren van knelpunten en ondersteunen bij het vertalen van theorie naar praktijk.

De WPB is rolmodel en mede-opleider: een collega die laat zien wat goed onderwijs is én hoe je blijft leren.

Docentbegeleider (inductie)

Richt zich op de begeleiding van starters in de eerste jaren van hun loopbaan. De docentbegeleider ondersteunt bij het vinden van balans, bij het ontwikkelen van een professionele identiteit en bij deelname aan de school als lerende organisatie. De docentbegeleider vervult een vergelijkbare begeleidende rol als de WPB met meer nadruk op didactiek, vakinhoud en vakdidactische groei.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Verdieping van didactisch en pedagogisch handelen.
- Begeleiden van praktijkonderzoek of lesontwerp.
- Inhoudelijke sparringpartner op vakniveau.
- Ondersteunen bij ontwikkelen van professionele identiteit.

In sommige scholen kunnen WPB ook de rol van docentbegeleider vervullen. Op andere scholen worden deze rollen bewust gescheiden.

Onderzoeksbegeleider

De onderzoeksbegeleider ondersteunt studenten en leraren bij praktijkonderzoek, Lesson study, datagebruik, ontwerpgericht onderzoek en verbetering van onderwijspraktijk.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Helpen formuleren en uitvoeren van onderzoeksvragen.

- Begeleiden van onderzoeks- en verbetercycli.
- Stimuleren van evidence-informed handelen in het team.
- Verbinden van onderzoek aan schoolontwikkeling.

Onderzoekscoördinator

De onderzoekscoördinator ontwikkelt en organiseert het onderzoeksbeleid in de school of regio.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Afstemmen van onderzoeksvragen op school-, team- en regio-ambities.
- Inbedding van onderzoek in opleidingen, inductie en professionalisering.
- Bewaken van kwaliteit, ethiek en samenhang van onderzoek.
- Ondersteunen van leernetwerken, onderzoekscommunities en kennisdeling.

Deze rol wordt vaak vervuld in samenwerking met lectoraten, IO's of partners in het netwerk.

Rollen vanuit het opleidingsinstituut

Instituutsopleider (IO)

De IO vertegenwoordigt de lerarenopleiding in de school en werkt samen met de WPB en SO aan de verbinding tussen opleiding en praktijk (leren in de driehoek).

Taken en verantwoordelijkheden:

- Samen met de SO verantwoordelijk voor de plaatsing, begeleiding en beoordeling van studenten.
- Afstemmen van theorie, praktijk en onderzoeksvragen.
- Bijdragen aan een gezamenlijk curriculum.
- Versterken van de onderzoekende cultuur en evidence-informed werken.
- Gezamenlijke kwaliteitsbewaking met de schoolopleider.

Ondersteunende rollen vanuit de school

Naast de rollen uit het ADEF Rollenportfolio zijn er op school nog andere actoren die een belangrijke bijdrage leveren aan een sterk functionerend opleidingsteam:

MT-lid verantwoordelijk voor het opleidingsteam

- **Verbindt beleid en praktijk** door de doorgaande leerlijn te koppelen aan schoolkoers, HRM en kwaliteitsdoelen.
- **Stuurt op kwaliteit** via deelname aan de regionale kwaliteitscyclus en opvolging van aanbevelingen uit o.a. de regioronde 2026.
- **Faciliteert ontwikkeling** (WPB, SO, IO, onderzoekbegeleiders) via taakbeleid, overlegstructuur en ontwikkelgesprekken.
- **Stemt intern en regionaal af** over instroom, begeleiding en matches van studenten, starters en zijinstromers.

HR-medewerker/ HR-contactpersoon

- **Verbindt personeelsbeleid aan de doorgaande leerlijn** door ontwikkelfasen (startbekwaam-vakbekwaam-expert) te koppelen aan HR-instrumenten zoals gesprekscyclus, taakbeleid en loopbaanpaden.
- **Beheert administratieve HR-processen** rond instroom, contracten, vergoedingen, stagiairs en zijinstromers.
- **Ondersteunt werven en matchen** door inzicht te bieden in expertise, capaciteit, teambehoeften en toekomstige personeelsplanning.
- **Stimuleert duurzame inzetbaarheid** via professionaliseringsbudgetten, vitaliteitsbeleid en loopbaanontwikkeling.
- **Levert HR-data** (retentie, mobiliteit, werkdruk, scholing) als input voor strategische personeelsplanning, de kwaliteitscyclus en de regioronde 2026.

BIJLAGE 3:

Lijst van veelgebruikte instrumenten

1. Studenten (werkplekleren)

Instrumenten:	Wie vult het in/ voert het gesprek?			
	Student	WPB	IO	SO
Studenttevredenheidsenquête	✓			
Stage-/werkplekbeoordelingen door school + opleiding		✓	✓	✓
Analyse POP/leerdoelen en voortgang	✓	✓		✓
Kalibratie van praktijkbeoordelingen			✓	✓
360-graden feedback	✓	✓	✓	
Logboek-/portfolioanalyse	✓	✓		✓
Lesobservaties (ICALT, 6 rollen)	✓	✓		
Beeldcoaching / video-observatie	✓	✓		✓
Leerlingacteurs	✓	✓		✓
Zachte data: gesprekken, reflecties, feedback	✓	✓	✓	✓

2. Startende leraren (inductie)

Instrumenten:	Wie vult het in/ voert het gesprek?		
	Starter	Docentbegeleider/WPB,	Teamleider/HR,
Enquête startende leraren	✓		
Analyse uitstroom- en retentiecijfers			✓
Lesobservaties (ICALT, 6 rollen)	✓	✓	
Gesprekscyclus (voortgang/functioneren/ontwikkeling)			✓
Reflectieverslagen/ groeidossiers	✓		
Mentor-/begeleidersbeoordelingen		✓	
BSL-tool	✓	✓	✓
Startwijzer	✓	✓	✓
Video-analyse/ beeldcoaching	✓	✓	
Leerlingacteurs (oefensituaties)	✓	✓	
Zachte data uit coachgesprekken/collegiale consultatie	✓	✓	✓

3. Zittende collega's (professionalisering)

Instrumenten:	Wie vult het in/ voert het gesprek?			
	Leraar	School-leiding	HR	Opleidings-team
Scholingsmonitor (deelname + opbrengsten) (HR + leraar)	✓		✓	
Teammonitor professionele cultuur (team + leiding)		✓		✓
Evaluatie studiedagen (team)				✓
Portfolio/ bekwaamheidsdossier (leraar + teamleider)	✓			✓
Analyse rol- en functieontwikkeling (WPB, SO, beeld-coach, onderzoekbegeleider) (teamleider)				✓
Beeldcoaching/ videofeedback (leraar + SO)	✓	✓		
Leerlingacteurs (vaardigheidstraining) (leraar + SO)	✓	✓		
Zachte data: intervisie, leergesprekken, reflecties	✓	✓	✓	✓

4. Kwaliteit van het opleidingsteam

Instrumenten:	Wie vult het in/ voert het gesprek?		
	Opleidingsteam	schoolleiding	IWG
Zelfevaluatie (ADEF, Kwaliteitskader SO, ZET) (SO + team)	✓	✓	
Peer review/ praktijkbezoeken (scholen + IWG)		✓	✓
Teamreflecties op rollen & samenwerking (opleidingsteam)	✓		
Analyse begeleidingscapaciteit (SO + teamleider)	✓	✓	

5. Strategisch HRM & borging

Instrumenten:	Wie vult het in/ voert het gesprek?		
	HR	Schoolleiding	Opleidingsteam (input)
Analyse professionaliseringsbudgetten vs. opbrengsten	✓		
Overzicht scholingsroutes & roldekking	✓		✓
Matchingsanalyse (student-begeleider/ starter-mentor)	✓	✓	
Monitoring werkdruk & taakverdeling	✓		✓
Doorstroom-, uitstroom- en mobiliteitscijfers	✓		
Gesprekken over werkplezier, vitaliteit & duurzame inzetbaarheid	✓	✓	✓



ONDERWIJSREGIO

FOOD VALLEY