

Voltijdstudent wordt meer uitzondering dan regel

Over het omgaan met de toenemende diversiteit van de instroom bij Samen Opleiden

Werkgroep Diversiteit Instroom Studenten
Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Katern

Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren

Inhoud

Inleiding 3

1. Om welke groepen studenten gaat het? 4

2. Oplossingsrichtingen: typering en betekenisvolle inzichten 5

2.1 Zorgen voor een goede en sterke start 5
2.2 Gemeenschappelijke basis 5
2.3 Samenstelling van leergroepen 6
2.4 Diversiteit in contexten 6
2.5 Begeleiding 7
2.6 Programma 7
2.7 Professionalisering/Opleiden van opleiders 8
2.8 Commitment schoolleiding 8

3. Praktijkvoorbeelden 9

3.1 Een goede en sterke start 9
3.2 Heterogene leergemeenschappen: diversiteit als kracht voor gezamenlijk leren 10
3.3 De Leerhub: ruimte voor vraaggericht leren van zij-instromers 11

Over de werkgroep 13



Inleiding

In het Samen Opleiden is een grote diversiteit[1] van de instroom van studenten aan de orde van de dag (zij-instromers, deeltijders, statushouders, etc.). De voltijdstudent wordt meer uitzondering dan regel. Ook zijn definities, zoals die van de 'starter', aan verandering onderhevig. Zo hebben starters niet meer per definitie een bevoegdheid, maar zijn het vaker dan voorheen studenten die ook werknemers zijn.

Bij veel partnerschappen kwam in 2025 tijdens de ontwikkelingsgerichte peer review de diversiteit van de instroom aan de orde. Met veertien van deze partnerschappen is gesproken over de inzichten en oplossingsrichtingen die de peer review over deze ontwikkeling heeft opgeleverd. Op grond van deze gesprekken formuleren we in hoofdstuk 1 wat we verstaan onder 'diversiteit van de instroom van studenten'.

Uit de gesprekken hebben we acht oplossingsrichtingen gedestilleerd voor het omgaan met de diversiteit van de instroom. Deze oplossingsrichtingen, beschreven in hoofdstuk 2, hebben we voorzien van 'betekenisvolle inzichten' die in de gesprekken met de partnerschappen naar voren kwamen.

We hebben drie partnerschappen gevraagd om te beschrijven hoe ze concreet invulling hebben gegeven aan een bepaalde oplossingsrichting. Deze voorbeelden zijn te vinden in hoofdstuk 3.

We merkten dat partnerschappen bij het omgaan met de diversiteit van de instroom van studenten zoeken naar een balans tussen enerzijds ingaan op specifieke behoeften van de verschillende groepen studenten en anderzijds in de breedte naar deze groepen kijken. Of met andere woorden: partnerschappen zoeken een balans tussen recht doen aan de verschillen en het creëren van gemeenschappelijkheid.

We hopen dat deze publicatie je aan het denken zet over wat passend is voor je eigen context en voor de studenten waar jullie mee te maken hebben.

Werkgroep Diversiteit Instroom Studenten (po vo mbo)
Bob Koster, Petra van den Berg, Janneke Dronkers, Martiene Enserink, Myrthe Corbijn, Mirella Verspiek

1 Om misverstanden te voorkomen: in dit katern verstaan we onder 'diversiteit': verschillen tussen studenten qua vooropleiding, levens- en werkervaring, tempo en opleidingsroute. Daar waren de vraagstukken bij de ontwikkelingsgerichte peer reviews op gericht.

1

Om welke groepen studenten gaat het?

Als we het hebben over de diversiteit van de instroom, om welke groepen studenten gaat het dan? Kunnen we tot een verheldering en afbakening van deze groepen komen? We proberen deze vragen te beantwoorden op basis van de gesprekken die we hebben gevoerd met veertien partnerschappen die het thema 'Diversiteit Instroom Studenten' tijdens hun ontwikkelingsgerichte peer review aan de orde stelden.

Daaruit blijkt dat hier verschillend tegenaan wordt gekeken. Hieronder schetsen we drie voorbeelden daarvan.

- Een kort en krachtige beschrijving van de groepen waar het om gaat, kan er zo uitzien:
  Het partnerschap heeft een brede doelgroep: voltijdstudenten, deeltijdstudenten, academische pabostudenten en zij-instromers.

- Soms worden hier in de praktijk specifieke groepen aan toegevoegd:
  Statushouders, zij-instromers (ook PDG'ers en langstudeerders). PDG-studenten vielen voorheen vaak buiten het partnerschap, maar worden inmiddels expliciet erkend als volwaardige doelgroep van Samen Opleiden.

- Een uitgebreide beschrijving van de instroom zag er als volgt uit:
  De drie grootste doelgroepen van het partnerschap zijn: voltijd tweedegraadsstudenten, deeltijdstudenten en PDG-studenten (zij-instromers). Daarnaast zijn er de volgende kleinere groepen studenten: studenten vanuit ALO, kunstopleidingen en – in de toekomst – instructeurs en AD PEP-studenten.

Op grond hiervan komen we als werkgroep tot de volgende omschrijving van de diversiteit aan instroom:

> De instroom bestaat niet alleen uit studenten die onder de subsidieregeling/bekostiging[2] vallen, maar is in de praktijk breder. De instroom bestaat uit de volgende studenten en opleidingsroutes: voltijd, deeltijd, duaal, zij-instroom waaronder PDG, academische pabo, AD-PEP, instructeurs, ALO, kunstopleidingen, statushouders, langstudeerders en studenten met een andere bevoegdheid.

2 Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029

2

Oplossingsrichtingen: typering en betekenisvolle inzichten

De gesprekken met partnerschappen die het thema 'diversiteit van de instroom' in de peerreview aan de orde hebben gesteld, hebben acht oplossingsrichtingen opgeleverd. Deze oplossingsrichtingen laten zien hoe partnerschappen zoeken naar manieren om recht te doen aan de verschillen tussen studenten, zonder de samenhang binnen het Samen Opleiden uit het oog te verliezen. Dit hoofdstuk duidt de oplossingsrichtingen met een typering en met betekenisvolle inzichten uit de praktijk van het Samen Opleiden in po, vo en mbo.

2.1 Zorgen voor een goede en sterke start

Typering
Er vinden intakegesprekken plaats waarin onder andere een begeleidingslijn wordt uitgezet. Dit maakt het makkelijker om vraaggericht te werken.

Betekenisvolle inzichten

Het startgesprek in de driehoek student – school – instituut is een cruciaal instrument om bij de start zicht te krijgen op wie de student is, wat hij of zij al kan en welke ontwikkelopgave er ligt. Voor bepaalde groepen, zoals zij-instromers en deeltijdstudenten, maar eigenlijk voor iedere student kan het startgesprek bijdragen aan een 'zachte landing'. Door te starten met een verkenning verschuift begeleiding van een generiek aanbod naar maatwerk vanaf de start.

Van elke student die instroomt in het Samen Opleiden maakt de intaker een instroomprofiel. Er is beschreven wat een profiel moet inhouden en hoe dat gemaakt kan worden. Dit gebeurt onder andere met behulp van een werkboek waarin ook aandacht voor de taakbelastbaarheid van de student wordt meegenomen.

Een intakegesprek is standaard voor de start van PDG'ers, dus het mbo is hier al goed mee bekend. De gesprekken die met PDG'ers plaatsvinden, laten zien dat een goede start niet alleen gaat over kennismaken, maar vooral over het creëren van gezamenlijke verwachtingen en passende ondersteuning.

2.2 Gemeenschappelijke basis

Typering
Gemeenschappelijke leeruitkomsten worden als uitgangspunt genomen. De ontwikkelbehoeften van de lerende staan centraal.

Betekenisvolle inzichten

Het gaat om ontwikkelingsgericht opleiden waarbij wordt gewerkt vanuit leeruitkomsten. Uitgangspunt is de ontwikkeling die nodig is om het beroep van leraar te kunnen uitoefenen. In plaats van route-specifieke opdrachten ligt de focus op de context van de school en de ontwikkelbehoeften van de student. Teveel aandacht voor verschillen in routes, kan leiden tot misplaatste verwachtingen van de scholen. Zet in op gelijkwaardigheid, waarbij deeltijd- en voltijdstudenten met dezelfde leeruitkomsten werken. Uniformiteit maakt heterogeniteit hanteerbaar.



2.3 Samenstelling van leergroepen

Typering
Er worden heterogene groepen studenten gevormd door jaarlagen en doelgroepen heen, maar ook zijn er specifieke trajecten voor bepaalde groepen studenten (bijvoorbeeld statushouders).

Betekenisvolle inzichten

Inzet is niet om alle doelgroepen gelijk te behandelen, maar om verschillen expliciet te erkennen en te vertalen naar de organisatie van opleiden en begeleiden, zonder dat dit leidt tot versnippering of ongelijkheid.

De context van de school (schooltype, onderwijsvisie, ontwikkelthema's) is leidend voor de wijze waarop het leren in de leergemeenschap gestalte krijgt.

Ook is het mogelijk om een keuze te maken voor bijvoorbeeld drie specifieke groepen studenten, zoals bij één partnerschap plaatsvond: één voor statushouders, één voor zij-instromers (ook PDG'ers) en één voor langstudeerders.

Een bovenschools leernetwerk werkt goed als je het opleidingsprogramma breder wilt aanbieden. Dat er sprake is van een grote groep studenten en opleiders leidt tot flexibiliteit en meer mogelijkheden. Ook specialisatie van opleiders is hierdoor mogelijk.

2.4 Diversiteit in contexten

Typering
Ervaringen vanuit verschillende typen scholen levert een diversiteit aan leervragen op.

Betekenisvolle inzichten

Studenten die in een vmbo-context werkplekleren, komen met andere vragen dan studenten die aan een technasium verbonden zijn. Dat er in de onderwijsregio of het partnerschap verschillende schooltypen aanwezig zijn, leidt dus tot een diversiteit aan leervragen. Het is te overwegen om studenten vanuit de verschillende schooltypen in groepen bij elkaar te zetten, soms homogeen, soms heterogeen. Als je studenten met gelijke leervragen laat samenkomen, kan dat leiden tot verdieping.

2.5 Begeleiding

Typering
De begeleiding wordt meer ontwikkelingsgericht ingericht op basis van de behoeften van de student en wordt anders georganiseerd, bijvoorbeeld door specialisatie op doelgroep door experts.

Betekenisvolle inzichten

De doelgroepen in het Samen Opleiden verschillen sterk in achtergrond, ervaring, leerbehoeften, tempo en context. Waar voltijdstudenten vaak nog aan het begin staan van hun professionele identiteitsontwikkeling, hebben zij-instromers en PDG-studenten al een beroepsidentiteit. Deze moet worden vertaald naar het beroep van (mbo-)docent. Deeltijdstudenten bevinden zich daar vaak tussenin. PDG'ers hebben vaak méér begeleidingsbehoeften dan bevoegde starters. Voor statushouders spelen taal en cultuur een belangrijke rol in het pedagogisch handelen.

Opleiders hoeven niet alle details te kennen van iedere studieroute. De kern van hun rol is het begeleiden van het leren in de praktijk. Differentiatie ontstaat vooral vanuit de student zelf. Begeleiding is sterk relationeel en ontwikkelingsgericht ingericht. De kern is: start met begeleiden waar de student staat, ongeacht studiejaar of route. Dat vraagt van opleiders een grondhouding van vertrouwen en loslaten.

De organisatie van begeleiding vereist aandacht. Sommige studenten ervaren te weinig begeleiding, terwijl anderen te maken hebben met (te)veel verschillende begeleiders. Verschillende partnerschappen stellen dat het zinvol kan zijn om binnen teams specifieke expertise op te bouwen rond bepaalde doelgroepen. Begeleiders hebben soms onvoldoende inzicht in wat studenten al kunnen en wat ze nodig hebben. Er ontstaat behoefte aan specialisaties binnen teams (bijvoorbeeld statushouders en zij-instromers). Ook worden er wel vakgenoten van nabijgelegen scholen ingezet.

2.6 Programma

Typering
Er is sprake van een rijk en gevarieerd aanbod, zodat studenten formeel en informeel kunnen leren. Programma's worden zowel in homogene als in heterogene groepen aangeboden.

Betekenisvolle inzichten

Zowel op pabo's en tweedegraadsopleidingen als in PDG-trajecten wordt op programmaniveau steeds meer met leeruitkomsten gewerkt. Studenten (bijvoorbeeld voltijd, deeltijd en academische pabo) komen in leergemeenschappen bij elkaar om hieraan te werken.

Bij één van de ondervraagde partnerschappen staat het programma voor zij-instromers onder leiding van een specifieke zij-instroomcoördinator.

Er ontstaan nieuwe vormen van vraaggericht leren. Voorbeelden hiervan zijn praktijkcafés en Leerhubs, waar studenten actuele vragen uit hun onderwijspraktijk inbrengen en gezamenlijk onderzoeken. Op deze manier is er sprake van 'just-in-time leren'.

Samen met de opleidingsinstituten is er een rijk aanbod van materialen en trajecten ontwikkeld voor zowel de heterogene groep studenten als voor hun begeleiders, bijvoorbeeld 'hoe maak je een portfolio?' (voor zij-instromers), bijeenkomsten over inhoudelijke thema's (bijvoorbeeld klassenmanagement) en modules zoals 'Begeleiden van zij-instromers' (wat maakt deze doelgroep anders?).



2.7 Professionalisering/Opleiden van opleiders

Typering
Het begeleiden van de diverse instroom vereist specifieke vaardigheden die in de professionalisering van bijvoorbeeld werkplekbegeleiders meer aandacht kunnen krijgen.

Betekenisvolle inzichten

De training van werkplekbegeleiders is sterk gericht op het begeleiden van voltijdstudenten en niet zozeer op begeleiding van zij-instromers. Dit roept de vraag op hoe we in de professionalisering van werkplekbegeleiders recht kunnen doen aan verschillende doelgroepen, zonder te fragmenteren.

Met name begeleiding van zij-instromers en deeltijdstudenten vereist andere vaardigheden, zoals de transitie naar een nieuw beroep begeleiden, bestaande competenties herkennen en benutten, en het leren naast een baan ondersteunen.

Het gaat hier om de omslag van werkplekbegeleider naar werkplekopleider. Een werkplekopleider is in staat te kijken naar de ontwikkeling van de lerende en heeft aandacht voor wat iemand al kan maar ook wat iemand nog niet kan, voor het expliciteren van de leer- en opleidingsdoelen van de lerende en voor de combinatie van werk en studie.

2.8 Commitment schoolleiding

Typering
Er is aandacht voor de rol van het middenkader: teamleiders, schoolleiders, HRM, etc. Deze professionals kunnen onder andere zorgen voor het faciliteren van begeleidingstijd en voor ruimte om te ontwikkelen.

Betekenisvolle inzichten

Het inzicht is gegroeid dat het belangrijk is dat we schoolleiders aanspreken op en ondersteunen bij de facilitering van de verschillende doelgroepen studenten. Als hiervoor bij de start aandacht is, helpt dat om het traject goed te laten verlopen.

Er kan eventueel inzichtelijk worden gemaakt welke specifieke geldstromen er zijn en welke begeleiding nodig is als een student bijvoorbeeld én stagiair is, én af en toe als invaller werkt, én deels zelfstandig voor de groep staat.

Vaak is er sprake van een spanning tussen de centrale organisatie (bijvoorbeeld één vaste opleidingsdag) en de belangen van opleidingsmanagers en roostermakers. Het is van belang dat er duidelijke afspraken worden gemaakt over begeleidingstijd, taakbelasting en faciliteiten voor verschillende groepen studenten. Wanneer hierover vanaf het begin helderheid bestaat, neemt de kans op succesvolle trajecten toe.

Het wordt zichtbaar dat docenten en teamleiders soms te hoge of uniforme verwachtingen hebben van studenten. Daarom is voortdurende afstemming tussen scholen en opleidingsinstituten noodzakelijk.

3

Praktijkvoorbeelden

3.1 Een goede en sterke start

Praktijkvoorbeeld oplossingsrichting 1

Petra van den Berg, programmaleider Opleidingsschool Zutphen

Opleidingsschool Zutphen heeft het afgelopen jaar gewerkt aan 'een sterke start'. Dit praktijkvoorbeeld gaat over professionals die in het onderwijs werken en tegelijkertijd een lerarenopleiding volgen, zoals zij-instromers, studenten met een aanstelling, langstudeerders en docenten die een tweede bevoegdheid behalen. De diversiteit van de instroom vereist een goede start, die zicht geeft op wie de collega in opleiding is, wat hij of zij nodig heeft en hoe de begeleiding het beste kan worden ingericht. Door vanaf het begin overzicht, afstemming en duidelijke afspraken te organiseren, wordt de basis gelegd voor een passend traject.

Inzicht als vertrekpunt

Per school wordt in kaart gebracht wie er in opleiding zijn, welke trajecten worden gevolgd en welke begeleidingsbehoeften er zijn. Dit overzicht, onder regie van HR gemaakt, wordt gedeeld met betrokkenen en is de basis voor gerichte keuzes in begeleiding en organisatie.

Een bewuste en stevige start

Bij de start wordt samen met de collega in opleiding een begeleidingsformulier opgesteld met afspraken over onder andere de vorm van begeleiding, verwachtingen en studieverlof. De schoolopleider speelt een belangrijke rol in het scherp krijgen van de behoeften van de collega in opleiding. Daarnaast zijn per doelgroep randvoorwaarden vastgesteld, zodat duidelijk is wat nodig is voor een succesvol traject, zoals een passende taakbelasting en begeleiding, en een goede afstemming met de opleiding.

Werken met opleidingsteams

Op alle partnerscholen zijn opleidingsteams gevormd die bestaan uit schoolopleiders, een HR-medewerker, MT-lid, inductiecoach en een instituutsopleider. Het opleidingsteam heeft twee hoofdtaken:

1. De begeleiding van individuele collega's in opleiding afstemmen.
2. De kwaliteit van Samen Opleiden versterken.

De rol van HR heeft een duidelijke meerwaarde, omdat het hier gaat om de combinatie van medewerker en student en om vraagstukken waarin inzet, taakbelasting en ontwikkeling samenkomen. Het opleidingsteam komt op vaste momenten bijeen (start, midden en einde schooljaar) om de begeleiding te bespreken en waar nodig bij te stellen.

Wat levert het op?

Deze aanpak zorgt voor:

- meer samenhang in begeleiding;
- een betere afstemming tussen school, opleiding en collega in opleiding;
- een stevige start voor diverse groepen;
- versterking van de kwaliteit van Samen Opleiden.

Reflectie

De ervaringen van Opleidingsschool Zutphen laten zien dat investeren in een goede start helpend is bij een heterogene instroom. Het bewerkstelligt begrip voor de verschillende perspectieven binnen de school en een gezamenlijke aanpak. Tegelijkertijd is verdere ontwikkeling nodig, zoals een passend opleidingsprogramma voor elke doelgroep, verbetering van het opleiden van begeleiders, en een betere koppeling met het inductieprogramma. Deze aanpak is daarvoor een begin.

3.2 Heterogene leergemeenschappen: diversiteit als kracht voor gezamenlijk leren

Praktijkvoorbeeld Oplossingsrichting 3

Violet Kooyker, opleidingsmanager Opleiding leraar basisonderwijs Hanze | Programmaleider Opleidingsschool Noord-Nederland

Hoe zorg je ervoor dat verschillen tussen aanstaande leraren niet leiden tot versnippering, maar juist tot rijker gezamenlijk leren? Binnen Opleidingsschool Noord-Nederland zoeken we het antwoord op deze vraag in heterogene leergemeenschappen. Aanstaande leraren uit verschillende studieroutes en opleidingsfasen van de Pabo van Hanze leren samen op de werkplek, vanuit één gezamenlijk opleidingsprogramma en één set leeruitkomsten.

Het is onze ambitie om verschillen in achtergrond, ervaring, expertise, studieroute en opleidingsfase bewust te benutten als kracht voor het leren van de groep als geheel.

Eén gezamenlijke basis

Aanstaande leraren volgen verschillende studieroutes en bevinden zich in verschillende fasen van hun opleiding, maar werken binnen Samen Opleiden aan één gezamenlijk opleidingsprogramma en één set leeruitkomsten. Deze zijn uitgewerkt voor de propedeuse, hoofdfase en eindfase en geven richting aan de beroepsontwikkeling. Zo ontstaat een gezamenlijke basis en een gezamenlijke taal, zonder dat iedereen hetzelfde hoeft te leren, doen of ervaren.

Die gezamenlijke basis krijgt vorm in de leergemeenschap. Daar verbinden aanstaande leraren en opleiders ervaringen en vraagstukken uit de school aan de ontwikkeling van de aanstaande leraar en aan de leeruitkomsten. De invulling wordt dus niet per studieroute bepaald, maar ontstaat uit wat de aanstaande leraren nodig hebben en wat de leeromgeving biedt. Zo kan een vraagstuk rond differentiatie, pedagogisch handelen of inclusie voor meerdere aanstaande leraren relevant zijn, terwijl ieder vanuit de eigen fase en ontwikkelbehoefte leert.

Juist deze driehoek aanstaande leraar – leeromgeving – leeruitkomsten, biedt houvast om verschillen te benutten én gezamenlijk leren mogelijk te maken.

Ontwikkelen én samen leren

Ontwikkelingsgericht opleiden betekent dat aanstaande leraren vanuit hun eigen beginsituatie en ontwikkelbehoefte leren. Niet de studieroute of een vaste opdracht is leidend, maar de vraag waar de aanstaande leraar staat, wat de leeromgeving biedt en welke volgende stap passend is in relatie tot de leeruitkomsten. Zo ontstaat binnen één gezamenlijke structuur ruimte voor verschillende leerwegen en ontwikkeltempo's.

Tegelijkertijd willen we dat een leergemeenschap meer is dan een verzameling individuele leertrajecten. Juist doordat aanstaande leraren vanuit verschillende ervaringen, expertises en opleidingsfasen naar dezelfde beroepspraktijk kijken, ontstaat de mogelijkheid om van en met elkaar te leren. Verschillende perspectieven worden bewust bij elkaar gebracht, zodat aanstaande leraren hun eigen denken aanscherpen, gebruikmaken van elkaars expertise en gezamenlijk kennis opbouwen.

Zowel in de groepering als in inhoudelijke differentiatie proberen we hiermee rekening te houden. Binnen de groep wordt soms ook homogeen samengewerkt, bijvoorbeeld als het gaat om technische of praktische vragen aan de start van een opleidingsfase. En er is bijvoorbeeld sprake van inhoudelijke differentiatie door een thema centraal te stellen, waarbij iedereen een andere voorbereiding treft. Ook is er de mogelijkheid dat iedereen een podcast beluistert en daarna de inhoud met elkaar deelt.

Schoolopleider en instituutsopleider begeleiden de leergemeenschap samen. Zij werken bijvoorbeeld met intervisie, peerfeedback, lesbezoeken en voortgangsgesprekken. Ook organiseren zij feedback, feedup en feedforward en helpen zij aanstaande leraren om zicht te krijgen op de kwaliteit van hun handelen. De begeleiding sluit aan bij de ontwikkelvraag van de aanstaande leraar en neemt af naarmate de aanstaande leraar zelf meer de regie kan nemen.

De volgende stap

De peer review bevestigde de waarde van deze koers. Gezamenlijk leren en reflecteren gebeurt al in de leergemeenschappen, maar er liggen kansen om dit nog bewuster en gerichter te organiseren en de aanwezige expertise beter te benutten.

We denken daarbij bijvoorbeeld aan het werken aan gezamenlijke praktijkvraagstukken, het bewust inzetten van de verschillende expertise van aanstaande leraren en het vormen van tijdelijke peergroepen wanneer dat het leren versterkt. Ook willen we werkzame aanpakken en ervaringen van opleiders meer met elkaar delen. Zo versterken we de wisselwerking tussen individuele ontwikkeling en gezamenlijk leren.

De kracht van de heterogene leergemeenschap ontstaat wanneer individuele ontwikkeling en gezamenlijk leren elkaar versterken: aanstaande leraren leren niet alleen naast elkaar, maar juist mét en ván elkaar.

3.3 De Leerhub: ruimte voor vraaggericht leren van zij-instromers

Praktijkvoorbeeld oplossingsrichting 6

Erik Spakman, programmaleider Opleidingsschool MBO Noord

In de Onderwijsregio mbo Noord bestaat al een sterke infrastructuur met name voor het Samen Opleiden van voltijdstudenten van de tweedegraads lerarenopleiding. Vanuit de lerarenopleidingen wordt steeds vaker gewerkt met leeruitkomsten en flexibele leertrajecten, waarbij de professionele ontwikkeling van de student en de aansluiting op de beroepspraktijk centraal staan. Deze ontwikkeling vereist leeromgevingen die ruimte bieden voor maatwerk, eigenaarschap en het verbinden van leren en werken.

Naast de voltijdstudenten is er in de regio een grote groep zij-instromers die een pedagogisch-didactisch traject (PDG) volgt. Dit zijn professionals die de overstap naar het onderwijs maken en tegelijkertijd het pedagogisch-didactische deel van de lerarenopleiding doorlopen. Kenmerkend voor deze groep is dat zij vanaf de eerste dag voor de klas staan.

Hoewel er binnen Samen Opleiden mbo Noord veel voorzieningen zijn voor reguliere studenten, bleek dat voor de PDG'ers nog weinig specifieke ondersteuning was. Daarvoor is de Leerhub ontwikkeld.

Een plek om te leren, vragen te stellen en te verdiepen

De Leerhub is een fysieke en inhoudelijke ontmoetingsplaats waar zij-instromers eens per twee weken terecht kunnen om te werken aan vraagstukken uit hun dagelijkse onderwijspraktijk. Het uitgangspunt is: deelnemers brengen hun eigen leervragen mee en krijgen de tijd, ruimte en begeleiding om hiermee aan de slag te gaan.

De thema's die aan bod komen zijn divers. Zo kunnen deelnemers ondersteuning krijgen bij het ontwerpen van lessen en onderwijsactiviteiten, het opbouwen van een portfolio, het verbinden van theorie en praktijk, het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek en het schrijven van kwalitatief sterke reflecties en portfolio-opdrachten. De Leerhub biedt de mogelijkheid om samen stil te staan bij de inhoud. Deelnemers gaan met collega's en opleiders in gesprek over concrete situaties uit hun lespraktijk, bijvoorbeeld: iemand moet een les ontwikkelen over een specifiek thema en zoekt naar een effectieve didactische aanpak. Door gezamenlijk te analyseren, ideeën uit te wisselen en theorie te verbinden aan praktijkervaringen, verdiepen en versterken de deelnemers hun leren.

De kracht van de Leerhub zit in de ruimte die zij biedt voor verdieping. In de dagelijkse onderwijspraktijk is er vaak weinig tijd om uitgebreid stil te staan bij complexe vraagstukken. Werkplekbegeleiders en opleiders leveren waardevolle begeleiding, maar de dynamiek van het werk vereist vaak snelle oplossingen.

Bovendien helpt de Leerhub om in het Samen Opleiden om te gaan met de grote diversiteit van de instroom van studenten in de Onderwijsregio mbo Noord. Met de Leerhub wordt recht gedaan aan de leer- en ontwikkelbehoeften van de grote groep PDG'ers waarmee deze onderwijsregio te maken heeft.

Samen Opleiden in de praktijk

De Leerhub wordt bemenst door een instituutsopleider vanuit de opleiding en een schoolopleider vanuit een van de mbo-scholen. Door deze samenwerking is zowel de theoretische als de praktische kant van het beroep vertegenwoordigd. De opleiders begeleiden deelnemers bij hun leerproces en ondersteunen hen bij het vinden van antwoorden op vragen die voortkomen uit hun beroepspraktijk.

De inhoud wordt niet vooraf vastgelegd, maar ontstaat op basis van de actuele behoeften van de deelnemers. De opleiders werken dus volgens de principes van vraaggericht onderwijs. Zij halen vragen op middels een check-in en

stemmen ook af met werkplekbegeleiders en begeleiders van het instituut.

Een nieuwe rol voor opleiders

De eerste ervaringen met de Leerhub zijn positief, maar brengen ook nieuwe uitdagingen met zich mee. Een volgende stap is de Leerhub ook te benutten voor andere lerende collega's, zoals voltijd- en deeltijdstudenten van de lerarenopleidingen, instructeurs of collega's die een master volgen.

Het begeleiden van vraaggericht leren vereist andere vaardigheden dan het verzorgen van traditioneel aanbodgericht onderwijs. Opleiders maken de stap van het aanbieden van vooraf ontworpen onderwijs naar het begeleiden van individuele en collectieve leervragen. Dat vereist flexibiliteit, coachvaardigheden en het vermogen om bij uiteenlopende leerbehoeften aan te sluiten. Deze omslag is een belangrijk aandachtspunt voor de verdere ontwikkeling van de Leerhub.



Over de werkgroep

De werkgroep 'Diversiteit Instroom Studenten' van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bestaat uit experts en programma-/projectleiders uit het landschap van Samen Opleiden en vertegenwoordigt verschillende perspectieven op vraagstukken rond diversiteit en beslaat de sectoren po, vo en mbo.

De werkgroep bestaat uit de volgende leden:

- Bob Koster, voormalig lector Werkplekleren, FLOT, Tilburg
- Petra van den Berg, programmaleider Regioacademie Samen in Oost
- Janneke Dronkers, programmaleider Samen Opleiden Almere-Lelystad PO/GO
- Martiene Enserink, programmaleider mbo-partnerschap Onderwijsgroep Landstede, deelprojectleider Onderwijsregio Zwolle e.o.
- Myrthe Corbijn, programmaleider en schoolopleider Gooise Opleidingsschool
- Mirella Verspiek, projectleider Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Colofon

Auteur: Bob Koster, Petra van den Berg, Janneke Dronkers, Martiene Enserink, Myrthe Corbijn en Mirella Verspiek
Redactie: Tekstbureau Elise Schouten
Vormgeving: DailyDaisy
Fotograaf: Larissa Rand / Petja Buitendijk / Fotodatabase VO-raad / Unsplash / iStock

September 2026

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding, begeleiding én professionalisering voor (aanstaande) leraren te realiseren in Onderwijsregio's. Het Platform zet zich in voor het versterken van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het po, vo en mbo, binnen de opleidingsinfrastructuur van de Onderwijsregio's.

Meer informatie

Voor al je vragen over Samen Opleiden & Professionaliseren kan je terecht bij:

www.platformsamenopleiden.nl

Kernwaarden



Visiegedreven en kwaliteitsgericht



Samen ontwikkelen en verbinden in netwerken



Toegankelijk en ondersteunend



Flexibel inspelen op vragen en verandering

www.platformsamenopleiden.nl

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

Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren