



# Werkplek- begeleiding in tijden van schaarste

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>1. Werkplekbegeleiding onder druk</b>	<b>4</b>
<b>2. Het begrip schaarste</b>	<b>5</b>
<b>3. Wat betekent dit voor de praktijk?</b>	<b>7</b>
<b>4. Oplossingen</b>	<b>9</b>
<b>5. Aanbevelingen</b>	<b>11</b>

# Inleiding

**Hoe kunnen we studenten goed blijven begeleiden als er sprake is van schaarste, ofwel omdat we te weinig begeleiders hebben en/of als er onvoldoende leerwerkplekken beschikbaar zijn? Die vraag staat centraal in dit katern.**

Na een korte beschrijving van de knelpunten rond de werkplekbegeleiding, duiden we het begrip schaarste en gaan we in op de consequenties van schaarste voor de werkplekbegeleiding van (aanstaande) leraren<sup>1</sup>. Vervolgens schetsen we een aantal oplossingsrichtingen, waarmee programmamanagers, instituutsopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders aan de slag kunnen.

Dit katern is o.a. gebaseerd op de Startnotitie werkplekbegeleiding van de Onderwijsregio Rijnmond uit december 2025 en vijf praktijkverhalen met:

- AO Consult | Esther en Judith de Ruijter, onderzoekers
- Opleidingsschool Samen Opleiden Lerende Leraren | Edmée Suasso, programmaleider/senior beleidsadviseur Samen Opleiden
- Partnerschap Samen | Edith ten Berge, programmamanager Hogeschool KPZ en Saskia Maatman, projectleider Samen
- Partnerschap Haaglanden | Alette Boone en Gabi Holtgreffe, programmamanagers
- Curio Opleidingsschool | Kiki Gosens-de Bruijn, projectleider en Marion Schijvenaars, opleidingsadviseur

---

<sup>1</sup> Hiermee bedoelen we zowel studenten als studerende collega's op weg naar een bevoegdheid, ongeacht hun leerweg (voltijd, deeltijd, maatwerk, hbo, universitair, PDG e.a.)

# 1

# Werkplekbegeleiding onder druk

**Zoals beschreven in [het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio](#) heeft het partnerschap de verantwoordelijkheid om leraren in opleiding een passende, samenhangende en consistente leeromgeving te bieden die hen ondersteunt in hun leer- en ontwikkelproces. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, verbinding tussen theorie en praktijk, en samenhang tussen het leren op de lerarenopleiding en op de werkplek.**

Begeleiders en opleiders<sup>2</sup> spelen een cruciale rol in het leren van de aanstaande leraren. Zij bieden goede begeleiding op maat en bereiden aanstaande leraren goed voor op het beroep met de inzet hen langdurig voor de onderwijssector te behouden.

De begeleiding van aanstaande leraren staat op steeds meer plekken onder druk. Dit heeft verschillende oorzaken:

1. Door het lerarentekort is er in scholen een toenemend tekort aan ervaren schoolopleiders en werkplekbegeleiders<sup>3</sup>.
2. Als gevolg van de toenemende diversiteit van instroom van studenten wordt meer maatwerk gevraagd. Daarmee wordt een groter beroep gedaan op de inzet, maar ook op kennis en de vaardigheden van begeleiders en opleiders.
3. Door ontwikkelingen in het hoger onderwijs<sup>4</sup> is er in lerarenopleidingen minder capaciteit beschikbaar. Hierdoor is er minder gelegenheid voor het gezamenlijk begeleiden, opleiden en beoordelen op de leerwerkplek en voor het sparren met de collega's van de opleidingsschool.

Dit is een urgent vraagstuk omdat voldoende begeleiding op de werkplek van wezenlijk belang is voor een goede voorbereiding van de aanstaande leraar op de beroepspraktijk en zodoende uitval van (aanstaande) leraren voorkomt. Daarnaast borgt een goede begeleiding de andere [effecten van Samen Opleiden](#).

---

2 In dit katern gebruiken we de termen 'begeleiders en opleiders' als verzamelnaam voor alle actoren die betrokken zijn bij de begeleiding van de aanstaande leraar op de werkplek (in po, vo en mbo). Zie: [Het Begrippenkader Samen Opleiden & Professionaliseren](#).

3 Met 'werkplekbegeleider' bedoelen we de leraar die de aanstaande leraar begeleidt in de klas, in het po ook wel 'mentor' genoemd.

4 Bezuinigingen, flexibilisering, onderwijslogistieke vraagstukken.

## 2

# Het begrip schaarste

Er kan in twee opzichten sprake zijn van schaarste:

- Er is schaarste aan leerwerkplekken: er zijn meer studenten dan leerwerkplekken.
- Er is schaarste aan begeleiders en opleiders: er zijn voldoende leerwerkplekken, maar begeleiders en opleiders hebben onvoldoende ruimte om aanstaande leraren op de leerwerkplek goed te begeleiden.

Deze vormen van schaarste hebben verschillende oorzaken.

Schaarste	Oorzaak
Schaarste aan leerwerkplekken	<p>Oorzaken van schaarste aan leerwerkplekken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het aantal leerlingen in de (krimp)regio neemt af.</li> <li>• Lerarenopleidingen (met name pabo's) hebben een grotere instroom van studenten dan de voorgaande jaren.</li> <li>• Er zijn in een regio goedlopende opleidingen voor onderwijsassistenten en ad-PEP'ers (Associate degree Pedagogisch Educatief Professionaal). Deze opleidingen zijn concurrerend als het gaat om leerwerkplekken.</li> <li>• De Onderwijsregio heeft een stevige taakstelling voor het begeleiden van zij-instromers, waardoor er minder leerwerkplekken beschikbaar zijn voor reguliere studenten van lerarenopleidingen.</li> <li>• Scholen hebben onvoldoende eigen middelen om de aanvullende kosten van de begeleiding<sup>5</sup> en de stagevergoedingen te betalen.</li> <li>• Er is sprake van een mismatch tussen het aantal studenten en het aantal beschikbare leerwerkplekken, bijvoorbeeld: er zijn in het vo bij bepaalde vakken meer studenten dan leerwerkplekken (de overschotvakken).</li> <li>• Er zijn scholen die niet voor alle studenten geschikt zijn als leerwerkplek vanwege de zwaarte van de problematiek van de leerlingenpopulatie (hoog leerlingengewicht, vaak in combinatie met grootstedelijke problematiek).</li> </ul>
Schaarste aan begeleiders in de school (werkplekbegeleiders en schoolopleiders)	<p>Oorzaken van schaarste aan schoolopleiders en werkplekbegeleiders:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholen hebben een lerarentekort waardoor er onvoldoende/geen begeleidingscapaciteit beschikbaar is.</li> <li>• Scholen hebben relatief veel startende en/of studerende leraren die begeleiding krijgen, waardoor er minder begeleidingscapaciteit beschikbaar is voor reguliere studenten van de lerarenopleidingen.</li> <li>• Scholen hebben een hoog ziekteverzuim of een groot personeelsverloop.</li> <li>• Scholen hebben een financiële uitdaging waardoor er minder uren beschikbaar zijn voor begeleiding van aankomende leraren.</li> <li>• Po-scholen hebben een populatie met een hoog leerlingengewicht waardoor faciliteiten/formatie vooral voor het primaire proces beschikbaar moet zijn en daarmee niet beschikbaar is voor samen opleiden.</li> <li>• Vo-scholen met éénpersoonsecties hebben voor de betreffende vakken onvoldoende begeleidingscapaciteit.</li> <li>• Vo-scholen hebben voor bepaalde vakken een lerarentekort (tekortvakken) en hebben voor deze vakken onvoldoende capaciteit om aankomende leraren te begeleiden.</li> </ul>

<sup>5</sup> Via de Onderwijsregio's is € 1.250,- per begeleidde student beschikbaar. Middelen die (deels) doorgeleid worden naar de opleidingsscholen. Het betreft een tegemoetkoming in de kosten. Onderwijsregio Amsterdam heeft berekend dat de daadwerkelijke kosten variëren van € 2.800,- tot € 3.800,- per student. Onderwijsregio Haaglanden heeft berekend dat de inzet ongeveer 0.05 fte per student betreft. Onderwijsregio Midden NL spreekt over € 4.400,- per student. Dit is exclusief de kosten voor de stagevergoeding.



Schaarste	Oorzaak
Schaarste aan instituuopleiders	Oorzaken van schaarste aan instituutopleiders: <ul style="list-style-type: none"><li>• Bezuinigingen in lerarenopleidingen.</li><li>• Lerarenopleidingen besteden veel tijd en middelen aan de transitie naar flexibeler onderwijs<sup>6</sup>, waardoor er minder uren beschikbaar zijn voor de inzet van instituutopleiders.</li><li>• Het aantal opleidingsscholen neemt toe. Dit als gevolg van de 100%-ambitie die stelt dat alle studenten, inclusief de zij-instromers, moeten worden opgeleid volgens de systematiek van Samen Opleiden. Dit vraagt van de instituten om op meer scholen dan voorheen aanwezig te zijn, wat qua onderwijslogistiek een uitdaging is.</li></ul>

## 3

# Wat betekent dit voor de praktijk?

**Hoewel de partnerschappen SO&P creatief zoeken naar oplossingen, staat de werkplekbegeleiding die zo van belang is voor de aanstaande leraar en kenmerkend is voor het Samen Opleiden, steeds meer onder druk. Dit heeft korte- en langetermijneffecten. We noemen de belangrijkste effecten.**

## Voor de aanstaande leraar

In de diverse interviews bleek dat studenten zich heel welkom voelen. De studenten zien de worsteling van de school om met de schaarste om te gaan en tonen daarvoor begrip. Dit neemt niet weg dat doordat de afstemming tussen de verschillende begeleiders van de student onder druk staat, studenten minder goed begeleid en gevolgd worden.

Voor studenten die een mismatch ervaren met de werkplekbegeleider of zich niet thuis voelen op de betreffende school, is de schaarste problematisch, omdat er weinig tot geen ruimte is om te switchen naar een andere leerwerkplek. Dit wordt versterkt wanneer het studenten betreft die extra ondersteuningsbehoeften hebben. Inmiddels zijn er scholen die overwegen om bepaalde groepen studenten geen leerwerkplek meer te bieden. Denk daarbij aan studenten met een extra ondersteuningsbehoefte, studenten van een educatieve minor/module, studenten van een mbo of ad-opleiding of studenten van één van de overschotvakken. Dit werkt stagediscriminatie in de hand.

## Voor de studerende collega's

Studerende collega's (zij-instroom, Pedagogisch Didactisch Getuigschrift, tweede bevoegdheid) ervaren dat begeleiders en opleiders minder gelegenheid hebben om (spontane) lesbezoeken af te leggen en met hen te reflecteren. Capaciteitsproblemen en roostertechnische vraagstukken spelen hierbij een rol.

Een complicerende factor is dat de groep studerende leraren wordt beschouwd als volwaardig professional, maar nog steeds ook studerend zijn en dus recht hebben op goede begeleiding. NB: Dit geldt ook voor de startende leraren die begeleid worden door starterscoaches. Zie [de visual 'Waarom Inductie?'](#) met daarin [de kwesties](#) van Harmen Schaap e.a.

## Voor de begeleiders en opleiders

Schoolopleiders, instituutopleiders en werkplekbegeleiders voelen zich steeds meer overvraagd. Zeker in scholen waar de instituutopleider minder aanwezig kan zijn, wordt de druk op de schoolopleider en werkplekbegeleider groter. Ook de roep om meer maatwerk en afstemming met de opleidingen (t.b.v. flexibilisering en diversiteit instroom studenten) maakt het extra zwaar. Er zijn scholen waar bekwame lerarenopleiders geen (extra) studenten meer willen/kunnen begeleiden. Hier wordt soms een beroep gedaan op startende collega's om studenten te begeleiden terwijl zij zelf nog begeleiding nodig hebben.

## Voor de schoolleider

Ook schoolleiders worstelen met het vraagstuk van schaarste. Als collega's worden ingezet als schoolopleider vermindert dat de capaciteit voor het primaire proces, dus wordt het lerarentekort groter. Tegelijkertijd weten schoolleiders als geen ander dat investeren in Samen Opleiden van groot belang is voor het tegengaan van het lerarentekort. Er is dus een spanningsveld tussen het belang op korte termijn: het primaire proces, en belangen op de lange termijn: goede begeleiding van (aanstaande) leraren voor voldoende aanwas van onderwijspersoneel.

### Langetermijneffecten

Over de langetermijneffecten van het tekort aan begeleidingscapaciteit is nog niet veel bekend. Wel weten we dat goede begeleiding van aanstaande leraren op de werkplek een belangrijke indicator is voor het voorkomen van uitval uit de opleiding. Studenten c.q. studerende collega's die zelf regie nemen over hun leerproces redden zich wel, maar studenten c.q. studerende collega's die meer begeleiding nodig hebben, lopen meer risico op uitval als gevolg van het tekort aan begeleiding.



## 4

# Oplossingen

**Partnerschappen en Onderwijsregio's gaan op zoek naar alternatieve werkwijzen/oplossingen om negatieve gevolgen van de schaarste tegen te gaan. We noemen er een aantal.**

## Oplossingen op het niveau van het partnerschap SO&P

- Er worden twee studenten (als zijnde één) bij een werkplekbegeleider geplaatst en zij werken samen volgens de methode 'duoteaching'.
- In plaats van begeleiding door één aangewezen werkplekbegeleider wordt de student onderdeel van een team. De begeleiding is verdeeld over meerdere collega's. (Zie o.a. de [publicatie Samen opleiden prioriteit voor iedereen in de school](#) en [Teamgerichte Arbeidsorganisatie](#)).
- Een schoolopleider werkt ambulant op meerdere scholen. Overcapaciteit van begeleiding op een school waar minder studenten zijn geplaatst wordt benut ten dienste van scholen die onvoldoende begeleiding beschikbaar hebben. Voordeel van zo'n 'boundary crosser' is dat er kennis en expertise tussen scholen wordt gedeeld.
- Aanstaaende leraren doen peercoaching. Zij leren van en met elkaar waardoor zij minder beroep hoeven doen op de werkplekbegeleider.
- Vierdejaarsstudenten verzorgen specifieke modules voor eerste- en/of tweedejaarsstudenten. Dit versterkt het eigen leerproces én er wordt minder beroep gedaan op de werkplekbegeleider.
- De schoolleiding wordt (nog) meer betrokken bij het bewaken en faciliteren van het Samen Opleiden.
- Er wordt extra begeleidingscapaciteit aangeboord door gepensioneerde leraren, onderwijsassistenten, of coaches in te zetten.

- Er wordt capaciteit van scholen, waar op dat moment minder studenten aanwezig zijn, ingezet op scholen in de regio waar op dat moment meer begeleidingscapaciteit nodig is.
- Er wordt onderscheid gemaakt in kern- en schilscholen in het po: de leerwerkplek van de studenten is de schilschool, maar zij krijgen begeleiding en nemen deel aan een leerteam op de kernschool.
- Er wordt onderscheid gemaakt in kern- en schilscholen in het vo: studenten geven de lessen op de schilschool en krijgen vakoverstijgende<sup>7</sup> begeleiding in de kernschool. In de kernscholen is een volledig opleidingsteam beschikbaar, in de schilschool alleen een vakdocent.
- Studenten worden in het vo geplaatst bij een werkplekbegeleider van een verwant vak (bijvoorbeeld student Frans bij Engels, student wiskunde bij scheikunde, student geschiedenis bij burgerschap).

## Oplossingen op het niveau van de Onderwijsregio of landelijke partner(s)

- De lumpsum voor scholen wordt verhoogd als tegemoetkoming voor de kosten van de invoering van de stagevergoeding.
- Er wordt een numerus fixes toegepast bij opleidingen waar sprake is van overschot, bijvoorbeeld bij geschiedenis.
- De functie van schoolopleider wordt geformaliseerd en wordt gelijkgesteld aan de positie van de intern begeleider.
- Er wordt gewerkt met kernscholen waarmee de begeleidingscapaciteit wordt geconcentreerd en versnippering over meerdere locaties wordt tegengegaan.
- Lerarenopleiders van verschillende opleidingen stemmen de planning van de stageperiodes op elkaar af. Zo wordt voorkomen dat er in de ene periode veel studenten van diverse instituten in de school zijn en in een andere periode weinig of geen studenten.

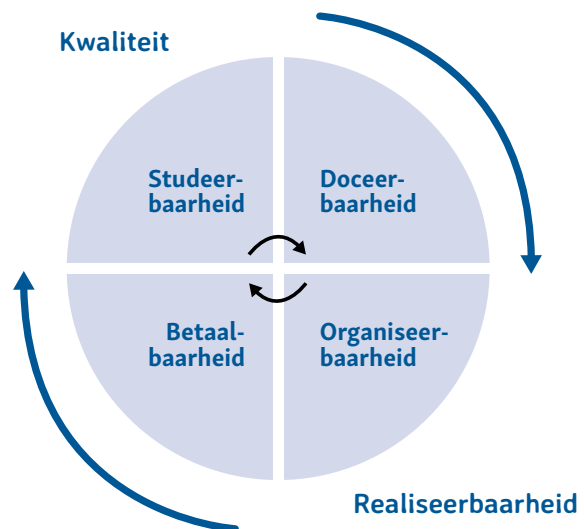
<sup>7</sup> Denk aan intervisie, transferdagen met inhoudelijke workshops, bijeenkomsten ter voorbereiding op driehoeksgesprekken, gezamenlijke reflectiemomenten o.l.v. instituu(s)opleiders, maar ook intakegesprekken, introductiebijeenkomsten, beeldcoaching e.a.



- Verschillende lerarenopleidingen werken meer met elkaar samen bijvoorbeeld t.b.v. de afstemming van instrumentaria, opdrachten en beoordelingssystemen. Zo wordt de begeleiding door de werkplekbegeleiders vereenvoudigd en kunnen instituutsopleiders van verschillende opleidingen worden uitgewisseld.
- Veel scholen denken, a.g.v. het lerarentekort, na over anders/slimmer organiseren. Denk door wat dit betekent voor het Samen Opleiden.

### Consequenties

Welke keuze ook wordt gemaakt, het is belangrijk om de consequenties van de keuze vooraf goed te doordenken. Wat betekent de keuze voor de leerlingen, voor de aanstaande leraar, voor de organiseerbaarheid en voor de betaalbaarheid? En wat zijn de gevolgen voor de kwaliteit? Onderstaand denkmodel<sup>8</sup> kan daarbij helpen.



## 5

# Aanbevelingen

### De geïnterviewden geven de volgende aanbevelingen mee:

- Breng je opleidingscapaciteit in beeld als onderdeel van je arbeidsmarktanalyse. Breng daarbij ook specifieke doelgroepen en trends in beeld. Sluit aanbod aan bij de vraag? Ga daarover in gesprek binnen de Onderwijsregio.
- Neem de visie op Samen Opleiden als uitgangspunt bij het zoeken en formuleren van oplossingen, zodat de doelen en de kwaliteit van het Samen Opleiden geborgd blijven.
- Zoek samen naar oplossingen. Benut de denkracht van de begeleiders en opleiders, maar zeker ook die van schoolleiders en HR-professionals. Het Design thinking-model kan daar helpend in zijn. Zie daarvoor pagina 6 van [deze gesprekskaart](#).



## Colofon

Auteur: Colette van den Heuvel

Redactie: Tekstbureau Elise Schouten

Vormgeving: DailyDaisy

Druk: Drukproef

Fotograaf: Larissa Rand / Fotodatabase VO-raad / Unsplash

Maart 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](http://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](http://www.platformsamenopleiden.nl)

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

