



Mbo gaat voor 100% Samen Opleiden

Artikel



Mbo gaat voor 100% Samen Opleiden

Het ‘Samen Opleiden en Professionaliseren’ van onderwijspersoneel is een fenomeen dat momenteel haar vijftienvijftigjarige bestaan viert. Vanuit de gedachte dat wanneer scholen in het po, vo en mbo en lerarenopleidingen hun krachten bundelen om samen zo goed mogelijk betekenis te kunnen geven aan de opleiding van toekomstige docenten, rezen in de afgelopen vijftienvijftig jaar de ‘partnerschappen Samen Opleiden’ als paddenstoelen uit de grond.

Studenten van lerarenopleidingen en zij-instromers krijgen door de werkwijze van Samen Opleiden in hun opleidingsfase beter zicht op wat de praktijk (hun ‘leerwerkplek’, de mbo-instelling) inhoudt. Door middel van goede afstemming en samenwerking tussen opleidingsinstituut en de mbo-instelling, wordt inhoud gegeven aan het werkplekleren. Denk daarbij aan relevante opdrachten, goede begeleiding en aansluiting van de theorie op de praktijk. Dat deze methode effectief is, bewijst wel de ambitie¹ van de MBO Raad, het ministerie van OCW en de andere sectorraden (PO-Raad, VO-raad (beiden als werkgevers), VH en UNL (beiden als opleiders)) om vóór 2030 alle studenten van lerarenopleidingen en zij-instromers op te leiden middels de systematiek van Samen Opleiden. Dit artikel beschrijft wat het van mbo-instellingen vraagt om aan te sluiten bij de systematiek van Samen Opleiden en wat het op kan leveren als deze stap genomen wordt.

Inmiddels is een kleine 80% van alle mbo-instellingen in Nederland aangesloten bij het Samen Opleiden. Een prachtig percentage, dat in de komende jaren hopelijk tot 100% zal doorstijgen. Omdat het mbo veelal intern de eigen zij-instromende docenten, in samenwerking met een hogeschool, opleidt middels PDG-trajecten is het mbo

er veel aan gelegen om het Samen Opleiden te omarmen. De systematiek van Samen Opleiden komt ten goede aan de kwaliteit van het opleiden van docenten en daarmee van het onderwijs, zo schrijft ook de Inspectie van het Onderwijs in het Rapport Zij-instroom in Beroep van docent in het mbo²: *Bij hogescholen die trajecten uitvoeren in nauwe samenwerking met mbo instellingen, vooral bij incompany trajecten of trajecten onder de paraplu van Samen Opleiden & Professionaliseren, is sprake van betere afstemming over inhoud en kwaliteit van het scholings- en begeleidingstraject.*

Om een kwalitatief beeld te krijgen van de motieven, ervaringen, randvoorwaarden en benodigde ondersteuning bij het proces van aansluiten bij Samen Opleiden, heeft Eefje Boef (SvRK) – in opdracht van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren en de MBO Raad – interviews gehouden met vertegenwoordigers van mbo-instellingen die het meest direct betrokken zijn bij Samen Opleiden. De inzichten uit deze interviews zijn verwerkt in dit artikel, dat nadrukkelijk geen blauwdruk is voor het aansluiten bij Samen Opleiden, maar een praktijkgericht houvast dat mbo-instellingen kan ondersteunen bij het voeren van het goede gesprek en het maken van weloverwogen keuzes rondom (mogelijke) aansluiting bij Samen Opleiden.

Specifiek zijn twee perspectieven onderzocht: (1) mbo-instellingen die recent zijn toetgetreden tot Samen Opleiden, en (2) mbo-instellingen die voornemens zijn om zich in de nabije toekomst aan te sluiten bij Samen Opleiden en deze stap aan het onderzoeken zijn. Bij de selectie van de deelnemende mbo-instellingen is ook rekening gehouden met het onderscheid tussen roc’s en beroepscolleges (specifiek vakscholen).

De Onderwijsregio’s, waarin schoolbesturen in po, vo en mbo, lerarenopleidingen en (vertegenwoordigers van) de

1 Eén van de doelen is dat alle studenten (100%) in 2029 binnen een Onderwijsregio worden opgeleid volgens de systematiek van Samen opleiden (dat is nu 71%). We stimuleren een stevige onafhankelijke beroepsgroep die op termijn de verantwoordelijkheid neemt voor verplichte continue professionele ontwikkeling. (Beleidsbrief 2026-2030 van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)

2 <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/2025/09/18/rapport-zij-instroom-in-het-beroep-van-docent-in-het-mbo>



beroepsgroep afspraken maken over het in gezamenlijkheid terugdringen van de tekorten in het onderwijs, zetten zich in op het organiseren van werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Mbo-instellingen kunnen in de Onderwijsregio participeren als opleider (van onderwijsprofessionals als onderwijsassistenten), als werkgever (van onderwijsprofessionals) en als zowel werkgever als opleider. In dit artikel gaat het om het perspectief van het mbo in de Onderwijsregio als werkgever.

Eén of meerdere partnerschappen Samen Opleiden dragen in de Onderwijsregio zorg voor de opleidingsinfrastructuur van het Samen Opleiden³.

Kansen

Vanuit beide onderzochte perspectieven, wordt Samen Opleiden als een fenomeen gezien dat mooie kansen voor de mbo-instelling met zich meebrengt. Met stip op één staat bij die kansen de kwaliteitsimpuls die Samen Opleiden geeft aan de organisatie. Zo denken mbo-instellingen die voornemens zijn om te gaan aansluiten bij Samen Opleiden die kans vooral te kunnen verzilveren door het Samen Opleiden (en dan het liefst met hulp van structurele bekostiging) structureel te kunnen inbedden in de organisatie. Zeker als daarmee de bestaande begeleiding van bijvoorbeeld zij-instromers kan worden verbeterd en

er een doorlopende leerlijn en lerend klimaat voor al het personeel kan ontstaan.

Ook kan er strategisch worden ingezet op het werven van stagiairs. Dit zou kunnen bijdragen aan het sneller en makkelijker docenten werven en behouden voor de mbo-instelling. Hierdoor ontstaat, door de mogelijkheden die er voor zittend personeel komen om een rol te vervullen binnen het Samen Opleiden, een mooi, extra carrièreperspectief om naast docent bijvoorbeeld ook werkplekbegeleider te zijn.

Als derde, grote kans, wordt de samenwerking met andere instellingen genoemd. In netwerken opereren, van elkaar leren, maar ook bijvoorbeeld schaalvoordelen op het gebied van het Samen Opleiden van zij-instromers of professionaliseren van zittend personeel worden daarbij als voorbeelden aangedragen.

Ten slotte wordt aangegeven dat de ambitie om gezamenlijk tot 100% Samen Opleiden te komen, voor scholen als stimulans is gezien om de aansluiting te zoeken. Zo worden in de onderwijsregio's concrete plannen gemaakt om samen tot de 100% te komen en daarvan lijkt de keerzijde een risico te zijn dat, wanneer je nu als mbo-instelling 'de boot mist', je daardoor geen stagiairs en zij-instromers meer in je organisatie kunt verwelkomen. Dit scenario leek de ondervraagde scholen reëel en daardoor een belangrijke, extra reden om de aansluiting te zoeken.

³ De term partnerschap is aan het verdwijnen, omdat deze steeds vaker 'opgaan' in de Onderwijsregio en er daardoor steeds vaker gesproken wordt over de opleidingsinfrastructuur van de Onderwijsregio. Omdat op het moment van schrijven deze transitie nog plaatsvindt, wordt omwille van de leesbaarheid en duidelijkheid in dit artikel nog over partnerschappen gesproken.

Aandachtspunten en risico's

Zowel de mbo-instellingen die recent zijn aangesloten, als zij die voornemens zijn te gaan aansluiten, zien dat er naast de mooie kansen die in het verschiep liggen of inmiddels al worden verzilverd, ook aandachtspunten en risico's zijn.

Zo kan allereerst het aansluiten bij een bestaand partnerschap behoorlijk complex zijn. De visie op opleiden en de organisatie van het betreffende partnerschap staan vaak al jaren. De angst leeft bij een aantal bevroegde scholen dat zij zich wellicht zouden moeten schikken naar wat er al is, en ze niet de mogelijkheid krijgen om mee te denken in waar het partnerschap voor staat, zeker nu het wordt uitgebreid met een (extra) mbo-instelling. Tegelijkertijd werd ook aangegeven dat er scholen zijn die zich juist schikken naar wat er al is en niet de wens hebben veel invloed uit te oefenen op wat al goed staat. Wie schikt zich in welke rol? Moet het 'ontvangende' partnerschap openstaan voor de inbreng van nieuwe scholen? Of moet de toetredende mbo-instelling zich schikken naar wat er al is en wat al is afgesproken? Een dilemma waar op verschillende plekken, verschillend mee wordt omgegaan. Het goede gesprek voeren met elkaar en daarin deze kwestie bespreken, lijkt hier de beste, eerste stap.

Daarnaast maakt een aantal bevroegde mbo-instellingen zich er zorgen over of stagiairs van lerarenopleidingen die geen onderdeel uitmaken van het partnerschap, wel de weg naar hun mbo-instelling weten te vinden als de samenwerking er formeel niet is. Dit geldt soms voor de vaak 'kleinere' lerarenopleidingen zoals die van kunstvakken of lichamelijke opvoeding. Zeker mbo-instellingen die vergelijkbare opleidingen aanbieden aan hun eigen studenten, zouden graag nauw met dergelijke lerarenopleidingen samenwerken.

Een aandachtspunt dat genoemd wordt door scholen die recent zijn aangesloten, heeft betrekking op de financiële middelen. Vanuit de Subsidieregeling Onderwijsregio's⁴ wordt subsidie beschikbaar gesteld aan de Onderwijsregio's, deels op basis van het aantal studenten aan lerarenopleidingen en zij-instromers dat in de regio wordt opgeleid middels Samen Opleiden. Als er nog geen docenten in opleiding zijn, zijn er ook minder financiële middelen voorhanden. Het is daarom lastig om als mbo-instelling op te starten, omdat de infrastructuur van het Samen Opleiden eerst goed moet staan en (toekomstige) docenten

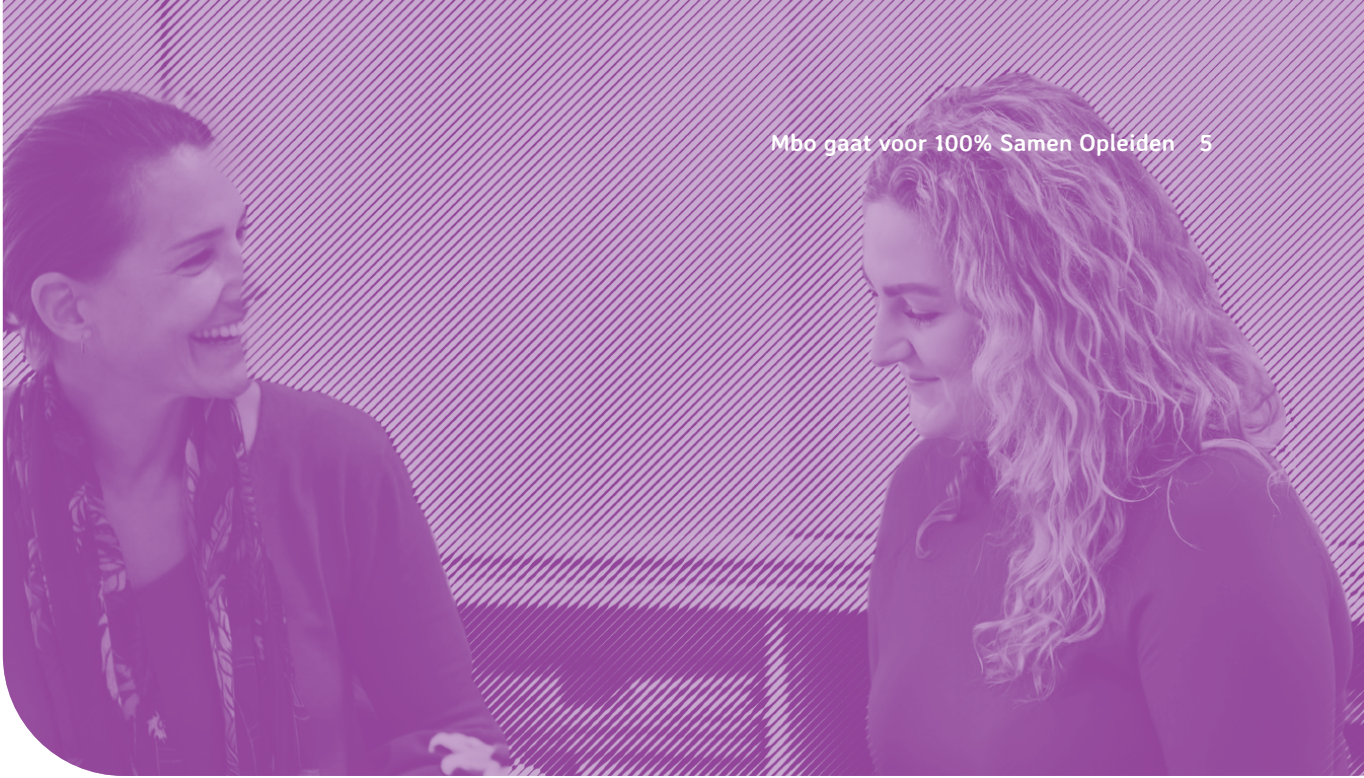
daarna pas middels Samen Opleiden kunnen worden opgeleid. In de tussentijd zal er al wel geïnvesteerd moeten worden in bijvoorbeeld de inzet van een schoolopleider, of professionalisering van werkplekbegeleiders. Het is belangrijk om daarover in de Onderwijsregio goede afspraken te maken. Afspraken op dat vlak kunnen dan ook gaan over de inzet van die financiële middelen, wanneer ze voor de aangesloten mbo-instelling wel beschikbaar komen. Gaat al het geld naar het Samen Opleiden? Of ben je vrij om het in te zetten zoals je zelf wil? Verschillen van inzicht kunnen hierin lastig zijn en het goede gesprek hierover voeren is daarom een belangrijk aandachtspunt.

Een laatste aandachtspunt dat genoemd werd door vooral de scholen die recent zijn aangesloten, is dat zij de tijdsinvestering groter ervaren dan vooraf werd gedacht. Dit wordt deels ingegeven door de hoeveelheid aan mogelijkheden tot ontwikkelen, die het Samen Opleiden met zich meebrengt. Denk aan conferenties, netwerken, uitwisselbijeenkomsten, etc. vanuit landelijke organisaties zoals het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, of lerarenopleidingen. Het is belangrijk keuzes te maken en prioritering aan te brengen in het ruime aanbod. Daarnaast kosten ook interne zaken als het creëren van draagvlak en het professionaliseren van de betrokkenen veel tijd.

Eerste opbrengsten Samen Opleiden

Voor de ondervraagde scholen die recent zijn aangesloten bij (een partnerschap) Samen Opleiden, bleek al snel duidelijk te worden dat het (aansluiten bij) Samen Opleiden ook oplevert wat werd verwacht: er ontstaat structurele aandacht voor de begeleiding van docenten in opleiding en startende docenten en de inbedding hiervan in de organisatie. Er is bijvoorbeeld nauwere afstemming over het PDG-traject tussen mbo-instelling en lerarenopleiding en er vindt veel meer en gestructureerde professionalisering van zittend personeel plaats.

Ook worden opbrengsten genoemd die als laaghangend fruit getypeerd worden. Het gaat dan vooral om producten en ideeën die elders reeds ontworpen of bedacht zijn en in de eigen organisatie kunnen worden ingezet. Denk hierbij aan een coachwaaier, de rol van een buddy, mogelijkheden rondom intervisie en andere bijeenkomsten en innovaties rondom PDG, zoals een pre-PDG-traject.



Succesfactoren

Gezamenlijke taal, een gezamenlijk vertrekpunt en het open staan voor het toetreden van nieuwe scholen tot het bestaande partnerschap, worden als factoren genoemd door de recent aangesloten scholen om het (aansluiten bij) Samen Opleiden tot een succes te maken. Zij geven ook aan dat een goede match tussen het bestaande partnerschap en de nieuw aan te sluiten mbo-instelling, essentieel is. Belangrijk daarbij is dat de eerste gesprekken tussen de toetredende instelling en het betreffende partnerschap over hoe zij zich tot elkaar verhouden, goed gevoerd worden. Kan en wil de mbo-instelling gelijk al een grote, inhoudelijke bijdrage leveren, of past een andere rol?

Scholen die voornemens zijn om te gaan aansluiten bij Samen Opleiden, geven aan te hopen dat er binnen het bestaande partnerschap überhaupt bereidheid zal zijn om andere mbo-instellingen 'toe te laten'. Extra scholen in het partnerschap betekent namelijk dat het aantal docenten in opleiding dat een leerwerkplek zoekt, wordt verspreid over meer scholen en de scholen die al in het partnerschap zaten, daardoor minder aanwas zullen krijgen. Er wordt daarom aangegeven dat er extern wel echt draagvlak moet zijn voor het aansluiten bij Samen Opleiden. Echter, het 'interne draagvlak' is minstens zo belangrijk, zo wordt aangegeven. Sterker, het is een belangrijke voorwaarde. Immers, de hele organisatie zal zich achter het Samen Opleiden moeten scharen, van het college van bestuur, tot aan de docententeams.

Conclusies en aanbevelingen

Op basis van de gesprekken met de vertegenwoordigers van mbo-instellingen die betrokken zijn bij Samen Opleiden die Eefje Boef (SvRK) heeft gehouden, blijkt dat de motivatie om aan te sluiten bij Samen Opleiden breed wordt gedragen. Die motivatie komt vooral voort uit de wens om de kwaliteit van begeleiding en opleiding structureel te verbeteren, een sterkere doorlopende leerlijn te realiseren en aantrekkelijk werkgeverschap te versterken. Voor de mbo-instellingen die recent zijn aangesloten, zijn al concrete opbrengsten zichtbaar, zoals een professionaliseringsslag en betere organisatorische inbedding van begeleiding. Mbo-instellingen die willen aansluiten, zien vooral kansen om deze verbeteringen te realiseren en nieuwe docenten te binden, maar ervaren tegelijkertijd onzekerheden over rollen, verantwoordelijkheden, middelen, en de samenwerking met lerarenopleidingen en de samenwerking binnen het partnerschap en Onderwijsregio('s). Succes hangt voor beide groepen sterk samen met draagvlak binnen de organisatie, gelijkwaardige samenwerking en duidelijke kaders. Risico's liggen vooral bij capaciteit, financiële middelen en het absorptievermogen van de mbo-instelling. Om aansluiten bij Samen Opleiden te ondersteunen zijn duidelijkheid over bepaalde vraagstukken, heldere kaders of handreikingen met concrete informatie over het aansluitproces, gerichte één-op-één begeleiding, en een overzicht van contactpersonen wenselijk.



Aanbevelingen voor mbo-instellingen die willen aansluiten bij Samen Opleiden:

- Breng, voor en tijdens het aansluiten bij Samen Opleiden, als mbo-instelling de eigen basiskwaliteit in kaart op basis van de waarborgen in het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.⁵ Dit beeld kan zorgen voor een duidelijk en gezamenlijk vertrekpunt en kan dienen als houvast bij een gesprek in het partnerschap over wat werkt en wat niet. Daarbij zou het kunnen helpen als toetredende scholen een eerste jaar gebruiken voor deze gesprekken en een verkenning van wat werkt en wat niet.
- Creëer breed draagvlak: betrek het college van bestuur, directeuren, teams, docenten en de HR-afdeling, zodat voor iedereen duidelijk is wat Samen Opleiden vraagt en oplevert.
- Werk vanuit gelijkwaardigheid; voer met elkaar het goede gesprek en sluit aan bij bestaande structuren, met ruimte voor eigen inbreng.
- Start klein en bouw uit: werk met een pilot of een duidelijke opstart- en verkenningsfase, om ervaring, impact en knelpunten inzichtelijk te maken en benut succeservaringen.
- Bereid medewerkers goed voor; zorg dat zij toegerust zijn op nieuwe taken, zoals de begeleiding van stagiairs en PDG'ers en het omgaan met intervisie en coaching.
- Schat capaciteit en middelen realistisch in; houd rekening met benodigde tijd, inzet en de beschikbare financiële middelen.

Aanbevelingen voor landelijke partijen:

- Verduidelijk vraagstukken: geef uitleg over de relatie tussen Samen Opleiden en Onderwijsregio's, de positionering van het PDG-traject binnen Samen Opleiden en de rol van lerarenopleidingen die nog niet bij het partnerschap zijn aangesloten (bijvoorbeeld kunstvakopleidingen), inclusief implicaties voor begeleiding en subsidie.
- Ontwikkel heldere kaders en handreikingen: concretiseer wat aansluiten betekent voor mbo-instellingen, inclusief rollen, verantwoordelijkheden, tijdsinzet en het kwaliteitskader.
- Stel een overzicht met contactpersonen beschikbaar: bied inzicht in relevante contactpersonen of partijen en hun expertise, zodat mbo-instellingen gericht ondersteuning kunnen vinden.
- Bied gerichte ondersteuning: faciliteer één-op-één begeleiding, coaching on the job, ondersteuning en advies bij projectplannen en praktische hulp bij wet- en regelgeving en subsidiestromen.

⁵ <https://www.platformsamenopleiden.nl/kennisbank/kwaliteitskader-samen-opleiden-in-de-onderwijsregio/>

Colofon

Auteur: Bart van Duijn, Platform Samen Opleiden & Professionaliseren/MBO Raad

Vormgeving: DailyDaisy

Fotograaf: Larissa Rand / Petja Buitendijk / Unsplash

Juni 2026