

Welkom bij het Bestuurlijk overleg

Partners in Opleiding en Ontwikkeling

Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort

Opleidingsschool Samen opleiden van academische leraren

Programma bestuurlijke bijeenkomst 8 juni

- Kennismaken van de verschillende partnerschappen
 - Met wie zitten we hier en waarom?
 - Inzicht in structuur, schaal en ontwikkeling
- Uitgangspunten en kaders samen Opleiden
 - Wat bindt ons? Wat is onze gezamenlijke opdracht?
- Gezamenlijke beeldvorming over kansen en dilemma's: strategische vraagstukken bij het verschijnen van de onderwijsregio's
- Verkennen en onderzoeken ideeën en denkbeelden voor de (nabije) toekomst

Vraag die vandaag centraal staat:

Wat betekent de komst van de OWR's voor de partnerschappen Samen Opleiden?

En waarin kunnen de verschillende partnerschappen elkaar versterken?

Met komst van de Onderwijsregio's verschuift de eindverantwoordelijkheid Samen Opleiden *vanuit* de partnerschappen *naar* de Onderwijsregio's

Betrokken Onderwijsregio's en studentaantal procentueel vanuit de drie partnerschappen (gebaseerd op 24/25):

Onderwijsregio	%	Onderwijsregio	%
Midden-Nederland	60	Zuid-West Samen	0,8
Utrecht Stad	21,8	Koerskracht	0,8
Rivierenland	8,5	Oost-Nederland	0,6
Groene Hart	4,5	Almere-Lelystad	0,5
Food Valley	1,4	Amsterdam	0,2
HAK	1		

Met wie zitten we hier?

Definitie van partnerschap

Partnerschap is een structurele, gelijkwaardige samenwerking tussen schoolbesturen en een lerarenopleiding waarin studenten worden opgeleid tot leerkracht in zowel de praktijk als de opleiding.

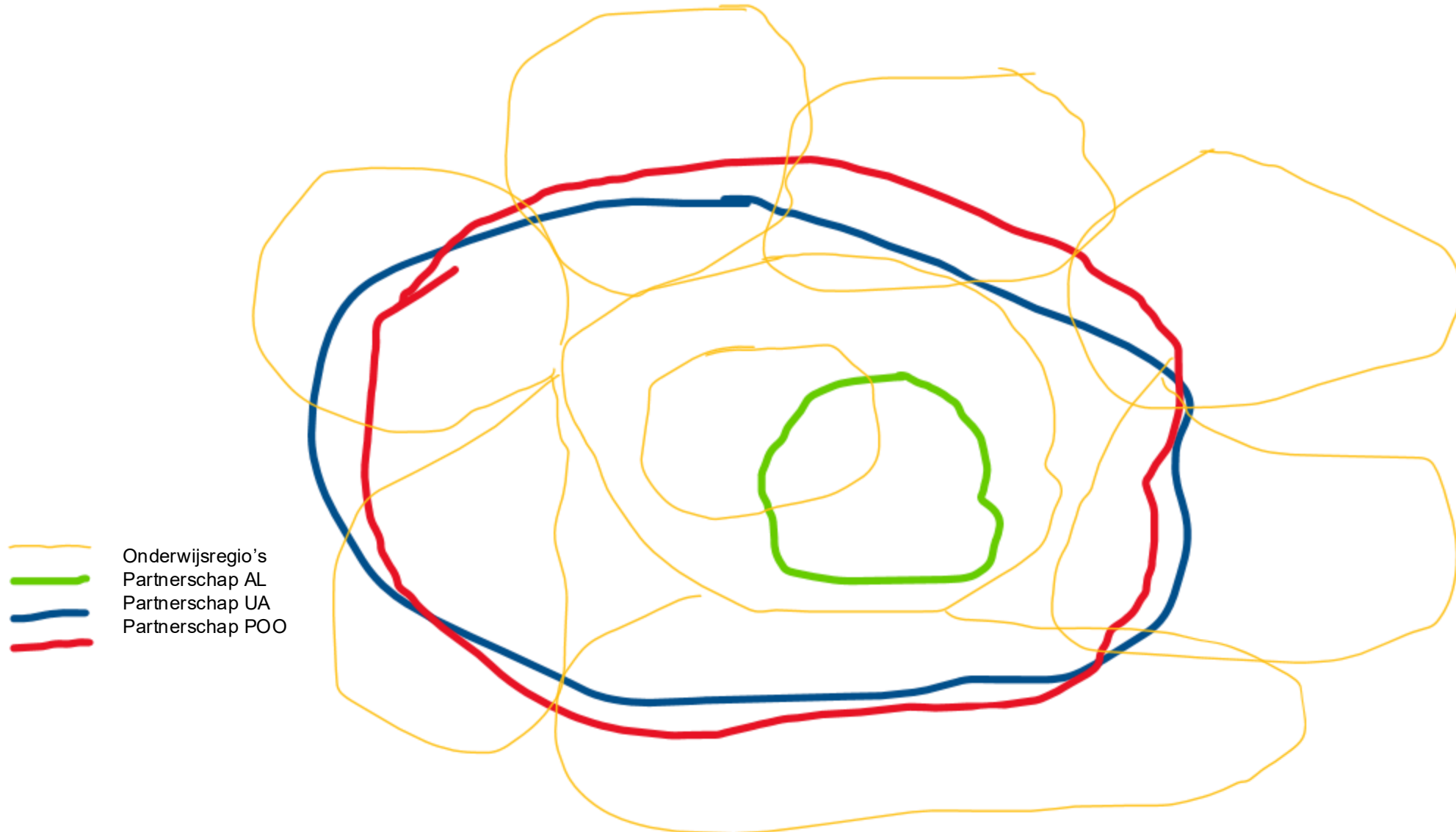
Partnerschappen in beeld

De drie partnerschappen:

- hebben een samenwerking met 12% van alle scholen in Nederland;
- leiden gezamenlijk zo'n 10% van alle leerkrachten in Nederland op.

POO:	375 scholen,	1 300 studenten
Utrecht-Amersfoort:	380 scholen,	1 300 studenten
Academische-leraren:	29 scholen,	1 50 studenten

Partnerschappen in de onderwijsregio's



Gezamenlijke uitgangspunten Samen Opleiden partnerschappen:

- Partners in Opleiding en Ontwikkeling (MA)
- Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort (HU)
- Opleidingsschool Samen opleiden van academische leraren (HU en UU)

Samen opleiden in het primair onderwijs is een gezamenlijke **maatschappelijke opdracht** waarin scholen, opleidingen en besturen in een **gelijkwaardig** partnerschap verantwoordelijkheid nemen voor het **kwalitatief goed** opleiden en behouden van onderwijsprofessionals in een **gezamenlijke leeromgeving** (over de hele loopbaan heen)

Ontwikkelingen vanuit de Onderwijsregio's om het goede te behouden

- Onderzoek naar overeenkomsten en verschillen tussen partnerschappen
- Opdracht aan de partnerschappen vanuit de OWRs US en MNL waaronder het ontwikkelen van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteitscyclus Samen Opleiden
- Samen optrekken OWRs US, MNL en Rivierenland

**UTRECHT
LEERT**



Onderzoek Miranda Timmermans, lector Samen Opleiden en professionaliseren

- "Koester wat er al is en bouw daarop voort. De regio beschikt over een rijke basis aan initiatieven, netwerken en samenwerkingsverbanden. Door die bestaande kracht expliciet te waarderen en als vertrekpunt te nemen, ontstaat een beweging die realistisch, haalbaar en gedragen."
- OWR's zijn verantwoordelijk, maar de partnerschappen zijn lang functionerend netwerken op +/- 700 scholen.

Vraagstukken:

- Hoe behouden we de relationele samenwerking?
- Opleidingsinstituten hebben studenten vanuit verschillende OWR's, hoe werken we samen?
- Drie partnerschappen over verschillende OWR's, wie neemt besluiten?

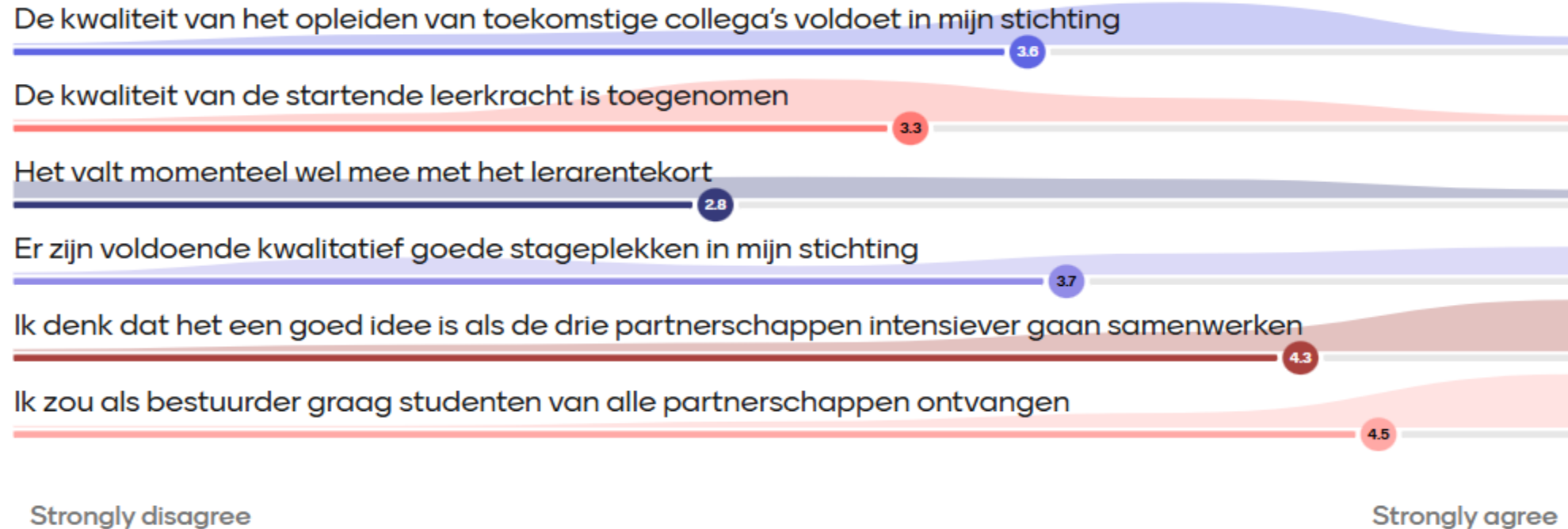
Gezamenlijke beeldvorming

Verkennen van samenwerking en versterking



Interactieve consultatie via Mentimeter

In hoeverre ben je het eens met deze stellingen?



Strategische spanningen in onderwijsregio's

Uniformiteit vs. differentiatie

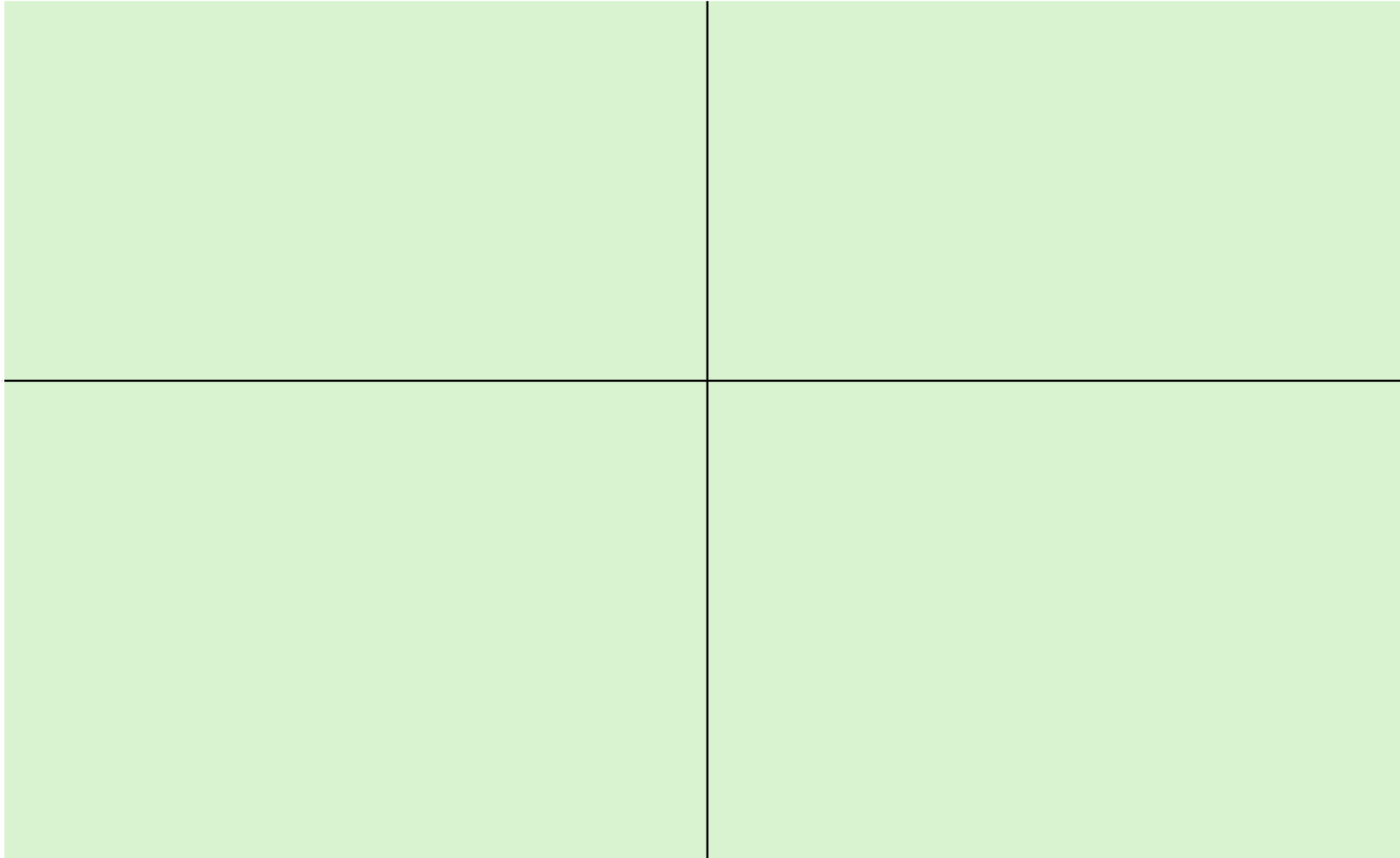
- Onderwijsregio's vragen gelijkvormigheid (bijv. mbt samen opleiden)
- Instellingen willen eigen profiel behouden

Arbeidsmarkt vs. kwaliteit

- PO-besturen: “meer leraren”
- Instituten: “kwalificerende functie”

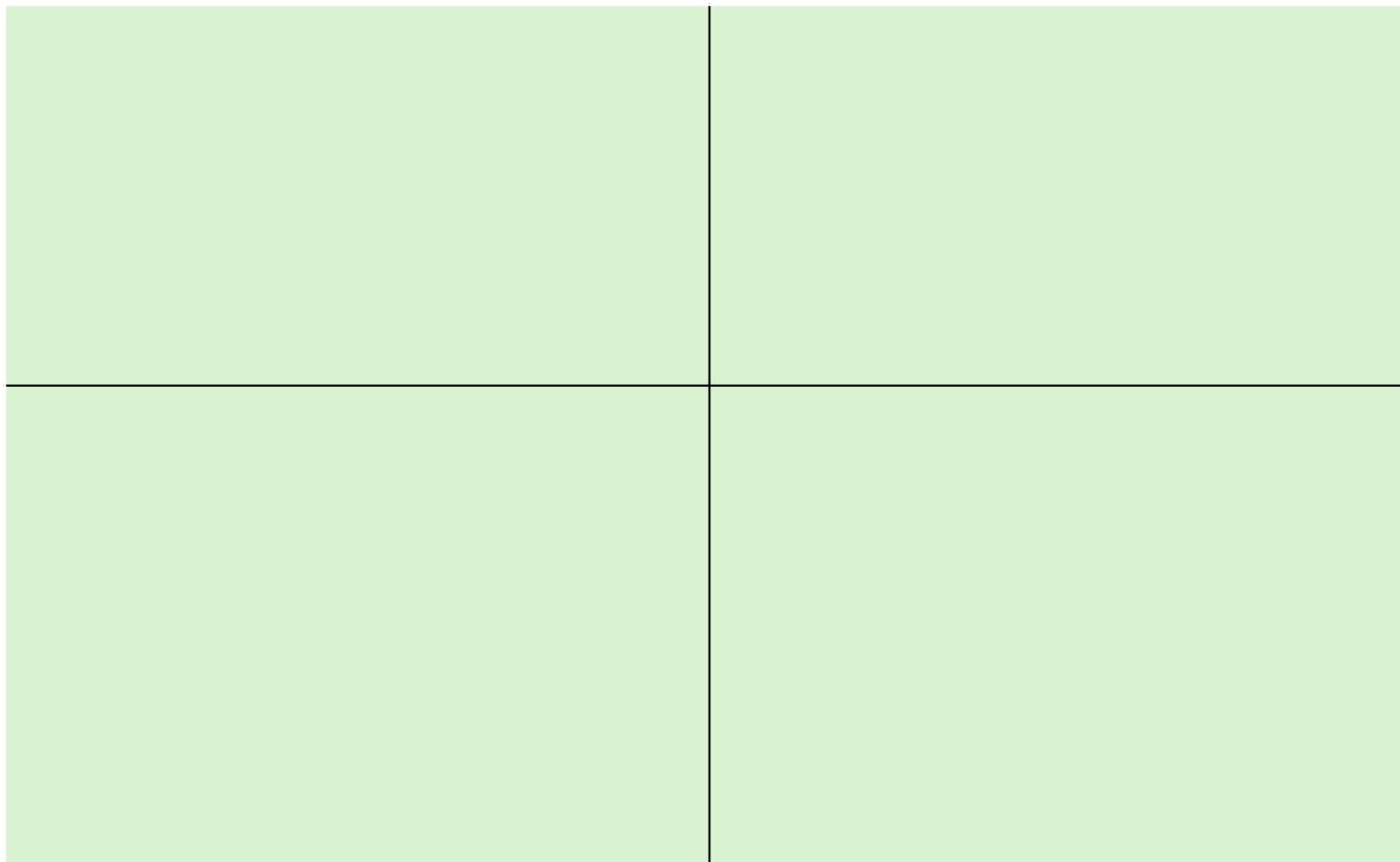
Gezamenlijk belang: Kwalitatief goede onderwijsprofessionals opleiden

Arbeidsmarktgericht opleiden



Kwaliteit van samen opleiden

Uniformiteit



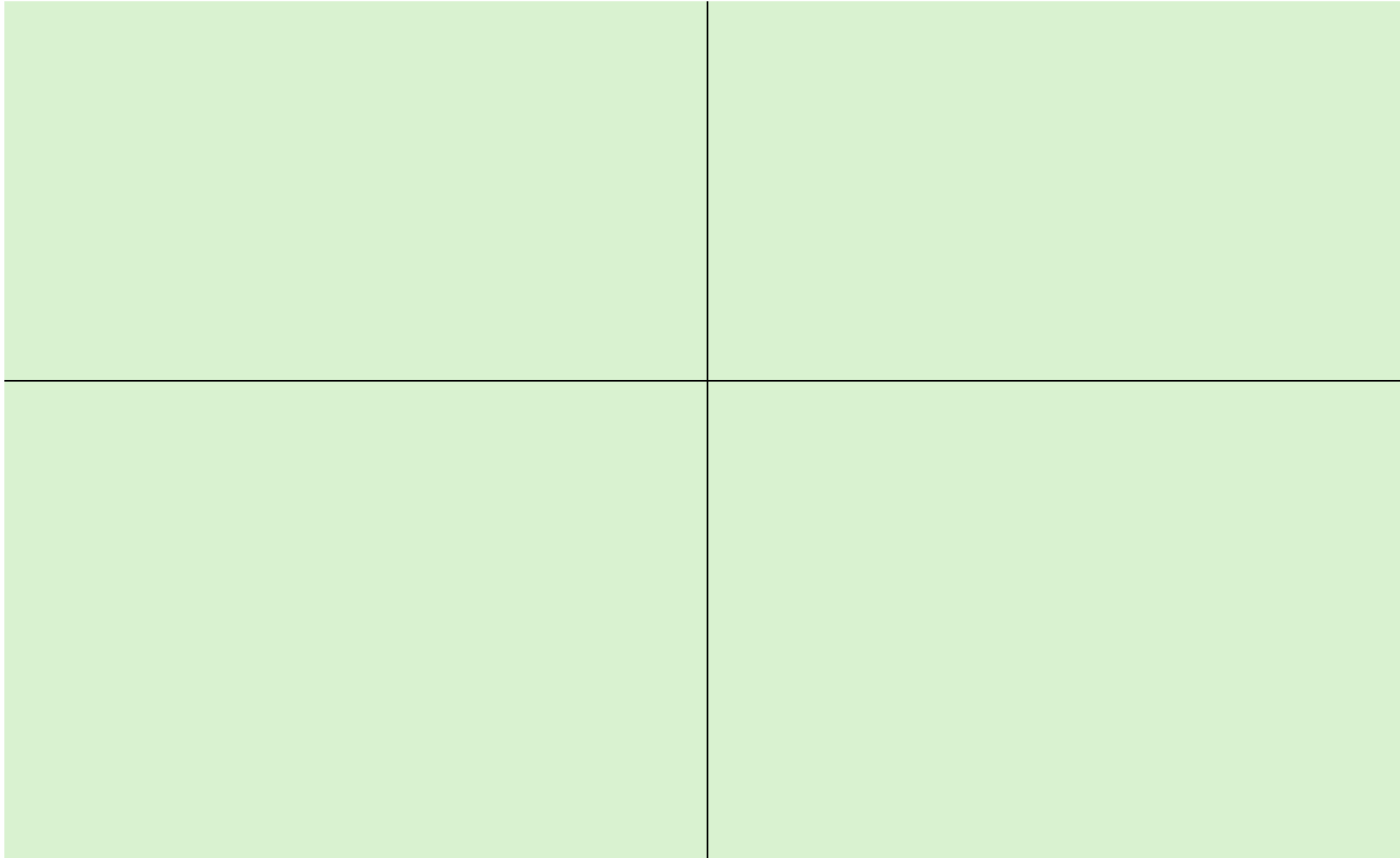
Diversiteit

Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

Diversiteit

Kwaliteit van samen opleiden



Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

Diversiteit

Integratie in een onderwijsregio • Sterke sturing op arbeidsmarktvraag. • Partnerschappen worden geïntegreerd in één regionaal sturingsmodel. • Opleidingsinstituten worden vooral toetsende en certificerende kernspelers binnen een regionaal systeem. • Spanningen tussen regionale arbeidsmarktdruk en landelijke kwaliteitseisen. Kans: beter anticiperen op arbeidsmarktvragen. Risico: Stelselvervanging zonder kwaliteitsborging in de praktijk, het samen opleiden verliest zijn gezamenlijke basis	Maatwerk in subregio's/ clusters • Arbeidsmarkt centraal, maar met ruimte voor verschillende routes. • Maatwerk voor besturen en doelgroepen in een regio. • Opleidingsinstituten worden vooral toetsende en certificerende kernspelers binnen een regionaal systeem. • Spanningen tussen regionale arbeidsmarktdruk en landelijke kwaliteitseisen. Kans: meer eigenaarschap voor schoolbesturen. Risico: fragmentatie van het opleidingsstelsel, het samen opleiden verliest zijn gezamenlijke basis.
Kwaliteitscollectief • Kwaliteit van opleiden staat centraal • Drie partnerschappen evolueren tot een geheel. • Uniforme werkwijzen voor begeleiding en beoordelen. • Partnerschap als stabiele kwaliteitsinfrastructuur. • Opleidingsinstituten werken samen aan standaardisering. Kans: meer mobiliteit in plaatsing van studenten op goede opleidingsscholen. Risico: de benodigde afstemming tussen partijen om te komen tot uniformiteit kan besluitvorming complexer en minder wendbaar maken waardoor er onvoldoende geanticipeerd kan worden op arbeidsmarktvraagstukken.	Netwerkstructuur • Kwaliteit van opleiden staat centraal. • Structuur van huidige partnerschappen blijft in tact. • Diversiteit in wijze van begeleiden en beoordelen. • Netwerken rondom expertise samen opleiden. • Eigenheid van opleidingsinstituten blijft bestaan. Kans: vanuit opgebouwde expertise kennis elkaar versterken (opleidingsinstituten en schoolbesturen). Risico: samenwerking vraagt intensieve afstemming, communicatie en onderhoud van relaties.

Kwaliteit van samen opleiden

Met elkaar in gesprek

In het restaurant staan zes tafels met daarop het assenstelsel.

Zoek een tafel met mensen die je nog niet goed kent.

Kies met elkaar een kwadrant en bespreek de kansen en uitdagingen voor de betreffende ontwikkelrichting.

Uitwerking matrix van de verschillende groepen

Bijeenkomst partnerschappen POO, U-A en academische leraren

8 juni 2026

Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

Diversiteit

Integratie in een onderwijsregio • Sterke sturing op arbeidsmarktvraag. • Partnerschappen worden geïntegreerd in één regionaal sturingsmodel. • Opleidingsinstituten worden vooral toetsende en certificerende kernspelers binnen een regionaal systeem. • Spanningen tussen regionale arbeidsmarktdruk en landelijke kwaliteitseisen. Kans: beter anticiperen op arbeidsmarktvragen. Risico: Stelselvervanging zonder kwaliteitsborging in de praktijk, het samen opleiden verliest zijn gezamenlijke basis	Maatwerk in subregio's/ clusters • Arbeidsmarkt centraal, maar met ruimte voor verschillende routes. • Maatwerk voor besturen en doelgroepen in een regio. • Opleidingsinstituten worden vooral toetsende en certificerende kernspelers binnen een regionaal systeem. • Spanningen tussen regionale arbeidsmarktdruk en landelijke kwaliteitseisen. Kans: meer eigenaarschap voor schoolbesturen. Risico: fragmentatie van het opleidingsstelsel, het samen opleiden verliest zijn gezamenlijke basis.
Kwaliteitscollectief • Kwaliteit van opleiden staat centraal • Drie partnerschappen evolueren tot een geheel. • Uniforme werkwijzen voor begeleiding en beoordelen. • Partnerschap als stabiele kwaliteitsinfrastructuur. • Opleidingsinstituten werken samen aan standaardisering. Kans: meer mobiliteit in plaatsing van studenten op goede opleidingsscholen. Risico: de benodigde afstemming tussen partijen om te komen tot uniformiteit kan besluitvorming complexer en minder wendbaar maken waardoor er onvoldoende geanticipeerd kan worden op arbeidsmarktvraagstukken.	Netwerkstructuur • Kwaliteit van opleiden staat centraal. • Structuur van huidige partnerschappen blijft in tact. • Diversiteit in wijze van begeleiden en beoordelen. • Netwerken rondom expertise samen opleiden. • Eigenheid van opleidingsinstituten blijft bestaan. Kans: vanuit opgebouwde expertise kennis elkaar versterken (opeidingsinstituten en schoolbesturen). Risico: samenwerking vraagt intensieve afstemming, communicatie en onderhoud van relaties.

Kwaliteit van samen opleiden

Overall samenvatting

- Meerdere 'tafels' zien geen tegenstelling in 'arbeidsmarkt gericht opleiden' en 'kwaliteit van opleiden' maar meer als communicerende vaten of als 'vanuit kwaliteit regie voeren richting arbeidsmarktgericht opleiden'.
- Belang van kwaliteit staat voorop; behoefte definitie, criteria en afspraken en daarmee ook keuzes voor scholen die geschikt zijn.
- Wens tot harmoniseren van werkwijzen partnerschappen, maar aandacht voor variëteit in toekomstig arbeidsmarkt (zuilen, onderwijsvisies, academisch,..)
- Aandacht voor inductiefase.
- Aandacht voor studentperspectief en rol schoolleiders in Samen Opleiden

Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

- Harmonisatie partnerschappen met behoud van kwaliteit.
- Binnen de harmonisatie differentiatie organiseren gericht op de arbeidsmarkt (PC/zuilen, montessori, unit, academische, etc)
- Kwalitatief arbeidsmarktgericht opleiden
- Regie OR met behoud van kwaliteit van de partnerschappen

Kwaliteit = selecteren waar/welke school kunnen stagiairs stagelopen
Kwaliteit moet daar hoog zijn
Voldoende expertise

REGIE ---↑

Diversiteit

Kwaliteit van samen opleiden

Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

Diversiteit

Brede basis (in de opleiding) -→
startbekwaam
Structuur uniform; benamingen rollen
Standaardiseren waar het kan
Kwaliteitseisen?

Gesprek over begeleiden en beoordelen van
praktijkopleiders/schoolopleiders

Kwaliteit van samen opleiden

Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

Criteria opleidingsplekken
Inductietraject stevig vanuit gezamenlijke visie
Verwachtingen over en weer
Gezamenlijk opleidingsaanbod bijvoorbeeld voor directeuren
Zorg voor financiering van begeleidingsstructuur zijinstromers
Evt. specialisatie van scholen op het gebied van samen opleiden

Diversiteit

Kwaliteit van samen opleiden

Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

Diversiteit

Het is maar welk perspectief
je hanteert.
Kwaliteit vinden we altijd
belangrijk
Uniforme werkwijze helpt
Stabiele kwaliteitsstructuur
is voordeliger

Kwaliteit van samen opleiden

Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

Verwachtingen vanuit opleidingen hetzelfde (niet te veel routes)
Standaardiseren vraagt ook iets van de s.b. → zijn alle opleidingsscholen van voldoende q en hoe is de begeleiding?
Data verzamelen; waarom stromen starters uit?
Opleiding verlengen in het werkveld: meester, gezelschap, etc.
Langzame inductie, gefaseerd (als in medische beroepen)
Keuzes maken voor het behoud van afgestudeerde studenten matchen, verder breed oriënteren op verschillende types scholen

Diversiteit

Kwaliteit van samen opleiden

Arbeidsmarktgericht opleiden

Uniformiteit

Diversiteit

	Definitie kwaliteit van opleiden - Ook perspectief van student zelf - Aantal opleidingsscholen die écht verdiepend SO&P uitvoeren, durven kiezen - Studentperspectief is van belang voor werkplekleren - Inductie binnen netwerk inrichten als doorgaande lijn na de opleiding - Conceptscholen! - Clusters in leren van en met elkaar binnen de georganiseerde netwerkstructuur. Thematisch aanpakken! - Wel behoefte aan uniformiteit binnen SO&P - Partnerschappen voor SO&P worden helder ingericht - Schoolleiders binnen het netwerk koppelen aan SO&P! - Bewustzijn van wat de student in welke fase nodig heeft! Hoe je daar een geschikte praktijkopleider aan koppelt en geschikte leeromgeving.

Kwaliteit van samen opleiden

Plenaire terugkoppeling:

Welke ideeën en inzichten hebben jullie opgedaan?

Wat zouden vervolgstappen kunnen zijn in 2026 en daarna?

- De vandaag opgehaalde informatie wordt geanalyseerd in stuurgroep/ DB en daarna teruggekoppeld in de partnerschappen.
- Zijn er nog andere suggesties?