**SAMEN OPLEIDEN EN BEGELEIDEN IN DE REGIO/OPLEIDINGSNETWERK**

**Verhogen instroom, versterken samenwerking, 2 keer 12 maanden**

Onderdeel 1.4. van het door OCW gefinancierde project ‘Regionale aanpak personeelstekort onderwijs’

**Inleiding**

In de schooljaren 20-21 en 21-22 zullen de scholen in het Food Valley netwerk, samen met de universiteit en hogescholen in diezelfde regio in verschillende deelproject samenwerken aan de aanpak van personeelstekorten.

Voorliggend document gaat in op één van de deelprojecten waarvan de leerstoelgroep Education & Learning Sciences, Wageningen University kartrekker is: Samen Opleiden. In Bijlage I kunt u de volledige tekst uit de aanvraag lezen.

Dit startdocument is bedoeld om met relevante actoren van de deelnemende scholen een eerste kick-off meeting te hebben waarin overeenstemming wordt beoogd op doel en werkwijze van dit deelproject. We beogen die actoren (MT leden / schoolleiders) te spreken die verantwoordelijk zijn voor het intern en extern opleiden van leraren en diegenen die verantwoordelijk zijn voor het pedagogisch didactisch beleid van de school. Deze kick-off zal ook opengesteld worden voor actoren van andere scholen; wellicht wil men toch meedraaien of in elk geval op de hoogte gehouden worden van de ontwikkelingen.

**Onze visie op samen opleiden**

In onze visie is een goede, gezamenlijke begeleiding van studenten, gestoeld op de volgende pijlers:

* **Begeleiding van studenten vraagt om teamwerk**: wanneer studenten begeleid worden door meerdere collega’s, binnen en buiten de sectie van het betreffende schoolvak, dan kan dit verschillende voordelen hebben. We noemen er enkele:
	+ Leraren kunnen op dat vlak coaching bieden waarin zij zelf excelleren;
	+ De student heeft meerdere rolmodellen;
	+ Door de begeleiding te delen met collega’s wordt het werk door meerdere mensen gedragen.
* **Duo-stages leveren meerwaarde op voor student en begeleiders**: student die samen stagelopen leren veel van elkaar, zijn in de mogelijkheid elkaar just-in-time feedback te geven en kunnen bijspringen wanneer de ander even in de problemen komt. Op die manier wordt de stage niet alleen voor de student in kwestie verrijkt maar wordt de begeleidingstaak van stagebegeleiders verrijkt én verlicht.
* **Coach-de-coach**: de team benadering laat al zien dat begeleiders niet alleen zouden moeten staan in hun taak. Door deze taak te delen met collega’s binnen en buiten de sectie ontstaan mogelijkheden / openingen voor intervisie en/of supervisie tussen stagebegeleiders. Wanneer ook de lijnen tussen mentoren uit de lerarenopleiding en de begeleidersteams binnen de scholen korter worden, ontstaat een situatie waarin echt sprake kan zijn van samen opleiden.
* **Verankering van begeleiding in personeelsbeleid**: de rol van stagebegeleiders is een heel belangrijke. Hiervoor moeten mensen worden aangedragen die daarvoor de juiste talenten in huis hebben. Ook moeten deze mensen gefaciliteerd worden in hun rol uitoefening. Dit gaat verder dan het beschikbaar stellen van uren, maar houdt ook in dat het wordt ingepast in het rooster en dat mensen de mogelijkheid geboden wordt zich verder te professionaliseren in hun rol. Informeel via intervisie en interne coaching of meer formeel via cursussen. Dit dient in het personeelsbeleid te zijn geregeld.

**Samen opleiden realiseren d.m.v. actie onderzoek**

De wijze waarop we de komende tijd met de scholen willen samenwerken aan meer samen opleiden zal de vorm krijgen van actie onderzoek. Dat wil zeggen dat we samen, stap voor stap en met de relevante actoren binnen de scholen nagaan waar we naar toe willen, zullen ervaren welke hobbels we op de weg tegen zullen komen en om welke oplossingen die vragen.

Concreet stellen we een volgende tijdpad voor:

***Jaar 1: Exploratie & Ontwerp***

 - Een gedeelde visie creëren op Samen opleiden en draagvlak onder schoolleiders en schoolopleiders

- Verzamelen van good practices op de verschillende scholen

 - Nagaan in welke vorm die visie het beste gegoten kan worden op de verschillende scholen (maatwerk)

- Overzicht krijgen van de belemmerende en bevorderende factoren binnen de scholen;

- Op zoek naar oplossingen

- Stagiairs koppelen aan docenten/coaches roosterwensen opstellen

***Jaar 2: Uitproberen & Verankering in personeelsbeleid***

- Binnen verschillende scholen zal op een nieuwe manier gewerkt worden.

- Op basis van deze pilots worden aanpassingen gedaan op de betreffende scholen en worden lessen geleerd (good practices) die gedeeld kunnen worden met andere scholen

- t.b.v. verduurzaming van good practices zullen de nieuwe begeleidingsvormen in het personeelsbeleid verankerd worden

**Kick-off meeting met verantwoordelijken als stap 1**

Een gedeelde visie creëren start op het niveau van de schoolleiding. Hiermee doelen we zo gezegd op schoolleiders die verantwoordelijk zijn voor het intern en extern opleiden van leraren en diegenen die verantwoordelijk zijn voor het pedagogisch didactisch beleid van de school. Vandaar dat we graag een eerste meeting met u hebben om onze visie te bediscussiëren en aan te scherpen waar nodig en er draagvlak voor te krijgen.

Ook bespreken we graag met u de strategie waarmee we alle relevante actoren (schoolopleiders, stagebegeleiders, secties, interne coaches etc.) bij ons project betrekken.

Als een eerste oefening bespreken we graag een concrete uitwerking van de hiervoor genoemde visie op samen opleiden. Deze uitwerking is te vinden in Bijlage II.

**BIJLAGE I**

Begeleidende tekst over deelproject Samen Opleiden, uit de gemeenschappelijke RAP aanvraag.

**1.4 Samen opleiden en begeleiden in de regio/opleidingsnetwerk**

Verhogen instroom, versterken samenwerking, 2 keer 12 maanden

WUR biedt een minor educatie aan waarmee studenten met een half jaar didactische scholing als onderdeel van hun bachelor of master een beperkte tweedegraads bevoegd-heid kunnen behalen om les te geven in alle leerjaren van vmbo-t en de onderbouw havo/vwo.

Deze module kan gevolgd worden tijdens de bachelor of tijdens en zelfs na de master en maakt daarmee deel uit van een programma waarin zeer veel vakinhoud zit.

De helft van het programma van de minor/module zelf bestaat uit een stage, die inten-sief wordt begeleid door stagescholen en door een mentor vanuit WUR.

In begeleiding en beoordeling spelen zowel stagebegeleiders als lerarenopleiders een rol. Echter, WUR –en een behoorlijk deel van de scholen in de regio –is niet aangesloten bij een (Academisch) opleidingsscholennetwerk waardoor stagetoewijzing en begeleiding nu relatief separaat en incidenteel plaatsvindt. Wel vindt er systematisch uitwisseling plaats in het kader van het Food Valley Scholennetwerk en projecten als BSL (Begeleiding Star-tende Leraren).

In het kader van Samen Opleiden en begeleiden willen de verschillende partijen, die zijn betrokken bij de opleiding van studenten van de minor/module, de volgende ambities re-aliseren, zonder dat er sprake is van een formeel opleidingsscholennetwerk:

1. Aanbieden en invullen van een vast aantal stageplekken voor WUR studenten per jaar per school (in eerste instantie: 2 per school)

2. Organiseren van een jaarlijkse studiemiddag/uitwisseling waarbij scholen en de lerarenopleiding samen kijken naar het programma van de opleiding op zowel de instelling als de scholen zelf

3. Sterkere betrokkenheid van begeleiders van scholen bij de beoordeling van stu-denten

4. Realiseren van een procedure voor intake, waarbij studenten niet alleen mede op EVC’s worden beoordeeld, maar ook wordt gekeken naar matching van een stu-dent met de opleidingsschool, door een gezamenlijk team van WUR en de oplei-dingsscholen

5. Onderling betrekken van elkaar bij mogelijke professionaliseringsactiviteiten

6. Versterken van secties die onder druk staan waardoor onvoldoende begeleidingscapaciteit heerst om stagiaires te begeleiden

Tenminste 20 stagiaires worden door de samenwerkende partners per jaar begeleid. Waarbij het eerste jaar een aanloop wordt genomen en wellicht ondersteuning aan onder druk staande secties moet plaatsvinden om tot voldoende begeleidingscapaciteit te komen.

**BIJLAGE II**

**Samen opleiden vanuit een teambenadering**

Op weg naar een praktische uitwerking

**Doelen**

-Het tekort aan stageplekken bij tekortvakken aanpakken.

-Het versterken van secties die onder druk staan

-Het lerarentekort aanpakken

**Ontwerpprincipe: rollen verdelen op basis van ieders sterke punten**

Stagiaires hebben ***vak begeleiding*** nodig (specifiek gericht op de ontwikkeling van de vakinhoudelijke en vak didactische bekwaamheid) en ***algemene coaching*** nodig (die gericht is op de pedagogische bekwaamheid). Deze verschillende vormen van begeleiding hoeft niet door een en dezelfde actor gegeven te worden, maar kan verdeeld worden over verschillende actoren binnen en buiten de sectie. Ook mensen die anders ‘nee’ zouden zeggen tegen een begeleiderstaak (zoals een starter, een nieuwe docent op de school, een docent die terugkeert van verlof of ziekte of een docent met wat onzeker klasse management) kunnen op deze manier een rol vervullen die bij hen past. Verschillende collega’s kunnen elkaar op deze manier aanvullen. Deze rol verdeling gebeurt op verschillende plekken al als het gaat om startende docenten, wij trekken dit graag door naar stagiaires,

**Concrete uitwerking van verschillende rollen**

* De ***vak begeleider*** stelt zijn of haar klas open voor de stagiair om les te geven en begeleidt de stagiair bij het volgen van het curriculum. Omdat de vak begeleider de lessen niet zelf altijd bij hoeft te wonen, betekent dit tijdwinst.
* De ***stagiair*** observeert lessen in de hele school, zowel bij verschillende vak docenten binnen de sectie als ook bij docenten buiten sectie.
* Een docent met sterk klassenmanagement wordt de ***coach*** van de stagiair. Deze coach voert lesbezoeken uit en formuleert samen met de stagiair leerdoelen en betrekt hier regelmatig de vak begeleider bij zodat die inhoudelijk kan bijdragen.

**Faciliteren van vak begeleider en coach**

De schoolleiding dient ervoor te zorgen dat vak begeleider en coach:

* mogelijkheden krijgen voor professionalisering. Te denken valt aan een observatie training of een coach training;
* voldoende uren en ruimte in het rooster toebedeeld krijgen om te begeleiden;