**SAMEN OPLEIDEN EN BEGELEIDEN IN DE REGIO/OPLEIDINGSNETWERK[[1]](#footnote-1)**

**Terugkoppeling Kick-Off meeting via teams op 2 november 2020.**

**Inleiding**

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

Eén van de deelprojecten, waarvan de leerstoelgroep Education & Learning Sciences (ELS), Wageningen University (WUR) kartrekker is, betreft ‘Samen Opleiden’.

Op 2 november heeft een startbijeenkomst plaatsgevonden met verschillende relevante actoren uit betrokken scholen en instituten (zoals stagebegeleiders, schoolopleiders, stage coördinatoren, rectoren, zie Bijlage I voor het overzicht van de deelnemers). Doel van die bijeenkomst was om met elkaar een gedeelde visie te krijgen op wat we met het project willen bereiken. In voorliggend document koppelen we de belangrijkste bevindingen uit die bijeenkomst terug.

**Visie op samen opleiden**

ELS-WUR heeft een startdocument opgesteld[[2]](#footnote-2) met daarin een visie op samen opleiden. Die visie is gestoeld op vier pijlers:

1. Begeleiding van studenten vraagt om teamwerk
2. Duo-stages leveren meerwaarde op voor student en begeleiders
3. Coach-de-coach
4. Verankering van begeleiding in personeelsbeleid

De uitwisseling over hoe instituten werk kunnen maken van samen opleiden werd tijdens demeeting gestructureerd aan de hand van deze vier pijlers. Hieronder treft u een samenvatting aan van de belangrijkste bevindingen per pijler.

1. **Begeleiding van studenten in teamverband**

Over de vraag of begeleiding per se in team verband moet plaatsvinden bleken de meningen uiteen te lopen. Hoewel de positieve kanten ervan, zoals het zorgen voor meerdere rolmodellen voor studenten, wel erkend werden, werd ook duidelijk dat dit niet altijd even makkelijk te organiseren is (‘Elk voordeel heeft zijn nadeel’). De volgende uitdagingen werden hierbij specifiek naar voren gebracht:

1. Meerdere docenten worden gevraagd zich in te zetten om samen te begeleiden, maar het aantal uren dat ze beschikbaar hebben voor begeleiding is beperkt. Omdat er meerdere personen betrokken zullen moeten worden om in teamverband samen te kunnen begeleiden kan dit betekenen dat er minder studenten geplaatst kunnen worden bij. Dit vraagt om een goede verdeling in de taken die elk teamlid wordt toebedeeld.
2. Korte stages (zoals snuffelstages of die van de educatieve minor) vragen om veel tijd voor een goede begeleiding. Dit geldt des te meer voor studenten die minder getalenteerd zijn in het lesgeven en die meer begeleiding nodig hebben.
3. Vakgroepen zijn heel bepalend in het toekennen van stageplekken. De uren die beschikbaar zijn voor lessen die overgenomen moeten worden door studenten in opleiding is beperkt. Het is vaak al moeilijk genoeg om voldoende uren te vinden, laat staan de tijd die gemoeid gaat met de begeleiding van studenten.
4. De tijd en moeite die in de begeleiding van studenten geïnvesteerd wordt, wordt niet altijd terugverdiend in een verbetering in de kwaliteit van de lessen. Hoewel de inspiratie en voldoening die begeleiding kan opleveren niet in uren kan worden uitgedrukt (zoals één van de aanwezigen opmerkte) ontstaat er toch soms aarzeling om studenten aan te nemen waarvan niet duidelijk is hoeveel talent ze hebben en/of hoeveel begeleiding ze nodig hebben.
5. De verdeling van taken rondom de begeleiding van studenten hangt voor een groot deel af van de organisatie van de school. Als één iemand zich committeert aan de begeleiding dan is dat makkelijker in te plannen. Als meer mensen bij de begeleiding betrokken moeten worden, dan vraagt dit om meer inzet van een ieder die bij de begeleiding betrokken is. Dit vraagt om een goede verdeling van de begeleidingstaken en om een goede afstemming tussen degene die erbij betrokken zijn.
6. Als vanuit verschillende personen begeleiding wordt aangeboden, dan hangt de kwaliteit van de begeleiding voor een groot deel af van de kwaliteit van de samenwerking en de afstemming van de rolverdeling. Hiervoor moet dan ook aandacht zijn.
7. Het samenwerken lijkt een ingewikkelde constructie omdat er meerdere mensen vanuit meerdere lagen in de school (i.e. schoolopleiders, stagebegeleiders, klasmentoren) bij de begeleiding betrokken zullen worden. De verwachtingen van de verschillende lagen kunnen verschillen. Dit vraagt om een goede afstemming van de verantwoordelijkheden en een betere afstemming over de relevante literatuur die in de praktijk gebracht moet worden.
8. Het is makkelijker om de begeleiding te coördineren als de begeleiding een-op-een is. Het samen opleiden in teams vraagt om afstemming op een hoger niveau, bijvoorbeeld in groepsverband met meerdere studenten tegelijk.
9. Begeleiding van starters vindt vaak wel in team verband plaats; het kan de moeite lonen om gebruik te maken van inzichten die op dit terrein al zijn opgedaan.
10. **Duo-stages**

Bij de bespreking van dit aspect viel ook op dat het situatie afhankelijk is welke mogelijkheden er zijn om deze vorm van stage te faciliteren. Hoewel de meerwaarde van een duo stage, in termen van leren van elkaar, werd erkend, werden ook nadelen opgeworpen. De volgende factoren werden hierbij genoemd:

1. De meeste docenten werken in parttime verband op de scholen waar ze werkzaam zijn. Dit betekent dat het aantal uren dat ze beschikbaar hebben voor het laten overnemen van hun lessen door stagiaires beperkt is. Dit geldt des te meer als twee studenten les moeten geven in hetzelfde vak op dezelfde school.
2. Als de leerdoelen van twee studenten van elkaar afwijken, dan vraagt dit nog steeds om een individuele begeleiding van twee studenten. De tijdswinst die potentieel behaald kan worden door duo stages is dan onduidelijk.
3. Als de norm voor het aantal uren dat studenten zelfstandig (of onder begeleiding) les moeten geven ongewijzigd blijft, dan is het moeilijk om aan die uren norm te voldoen als de beschikbare uren over twee studenten verdeeld moet worden.
4. Het is voor scholen soms onduidelijk welke eisen er gesteld gaan worden aan studenten die een duo stage doen. Het is ook onduidelijk of deze eisen hetzelfde zijn als voor studenten die geen duo stage lopen.
5. Duo stages kunnen verschillen per vak, waardoor de taakverdeling tussen de twee studenten die duo stage lopen kunnen verschillen. Is samen gym geven bijvoorbeeld makkelijker dan samen scheikunde geven?
6. De twee periodes waarin duo stages aangeboden kan worden kunnen verschillen van elkaar. Omdat er in het tweede periode een instroom midden in het jaar plaatsvindt, waarin een groot deel van het curriculum al behandeld is, kunnen de verwachtingen en de eisen waaraan voldaan moet worden door de stagiair in de eerste periode anders zijn dan in het tweede periode. Dit vraagt om duidelijke randvoorwaarden waaraan voldaan moet worden.
7. **Coach-de-coach**

Dat begeleiders verschillen in hun sterke punten en kunnen leren van elkaar, daar was geen discussie over. Echter, hoe dit vorm te geven en hoe docenten uit de lerarenopleiding hierin een rol kunnen spelen. Is nog onduidelijk. Dat er behoefte is aan meer intervisie of scholing, werd ook duidelijk. Wat hier specifiek nog over werd opgemerkt is:

1. De meeste stagebegeleiders hebben al coaching gehad in datgene waar ze behoefte aan hebben. Het is onduidelijk welke type coaching relevant zou zijn voor docenten of stagebegeleiders die al coaching hebben gehad.
2. Voor degene die extra coaching behoeven is de beschikbare tijd een belemmering. De meeste docenten zijn al druk genoeg met hun dagelijkse werkzaamheden.
3. **Verankering in het personeelsbeleid**

Dat de begeleidingsstructuur, hoe die ook vorm krijgt, verankerd moet worden leidde niet tot discussie. Het betreft echter niet alleen verankering in personeelsbeleid, maar (juist) ook in het rooster. Denk bijvoorbeeld aan tussenuren van de begeleider waarin teruggeblikt kan worden op de lessen van stagiaires. Wat verder nog genoemd werd was:

1. Het is onduidelijk wat de minimale eisen zijn waaraan een goede stagebegeleider aan zou moeten voldoen en hoeveel uren daarmee gemoeid zal zijn.
2. Omdat er geen stagevergoeding wordt aangeboden kan de bereidheid van docenten om meer tijd te investeren in een goede begeleiding soms beperkt zijn. Docenten verschillen echter veel van elkaar; sommige docenten die geen uren krijgen doen het juist omdat zij het erg leuk vinden om te doen en vanwege de andere zaken die zij ervoor terugkrijgen, zoals inspiratie en voldoening.
3. De meeste reflectiegesprekken vinden nu plaats in tussenuren (als deze beschikbaar zijn) en in de pauzes. Als er geen tussenuren beschikbaar zijn, dan is er minder tijd beschikbaar om een goede begeleiding aan te bieden. Dit vraagt om een goede roostering zodat er meteen na de les gereflecteerd kan worden op de ervaringen als de herinneringen aan wat er mis ging en wat er verbeterd kan worden vers in het geheugen zit.
4. Er zijn veel relevante actoren betrokken bij de begeleiding van studenten en startende docenten. De tijden die deze verschillende actoren beschikbaar hebben voor begeleiding en afstemming zijn beperkt omdat het rooster al redelijk vol zit.

**Conclusies & vooruitblik**

Een gedeelde visie op samen opleiden, zoals ELS-WUR dat aanvankelijk voor ogen had, is niet tot stand gekomen. Sterker nog, de vraag is of dit reëel en gewenst is: elke school, en daarbinnen elk team, heeft immers te maken met een unieke situatie en uitdagingen. ***Samen opleiden moet vorm krijgen op een manier die bij die unieke situatie past***.

Om samen opleiden vorm te geven kan het behulpzaam zijn om te weten wat werkt in andere situaties. Het ***delen van ‘good practices’*** is iets waar iedereen behoefte aan lijkt te hebben.

En ook een goede ***afstemming tussen de verwachtingen van stagebegeleiders op school en docenten / mentoren van de lerarenopleidingen*** blijkt nodig om samen opleiden goed vorm te geven.

Goede afstemming start met ***goede informatievoorziening vanuit de lerarenopleidingen*** over hun programma.

***Leraren opleiden en begeleiding starters ligt dicht bij elkaar***; het ligt in elkaars verlengde. Leren van wat werkt in BSL kan wellicht ten goede komen aan de begeleiding van studenten.

Het praten met elkaar over samen opleiden werd zeer gewaardeerd door de aanwezigen. Hieruit kwam de wens naar voren voor een ***platform waarin kennis en informatie uitgewisseld wordt***.

***Hoe nu verder?***

Het voorstel is dat ELS-WUR gaat werken aan de vormgeving van het (digitale) platform.

Voorts neemt ELS-WUR het voortouw in het verzamelen van good practices, waarin de vier pijlers voorlopig als leidraad gebruikt wordt. Aan de deelnemers van de kick-off meeting wordt gevraagd wie hierin wil meedenken en welke pijler dan het meest aanspreekt.

Ook wordt hen de vraag gesteld of er nog meer relevante actoren bij het project betrokken dienen te worden.

Tot slot werd opgemerkt dat we boven alles goed het einddoel – te weten het oplossen van het lerarentekort – bij alles wat we doen goed voor ogen dienen te houden. Dus goede leraren opleiden en aantrekken, maar ook behouden.

1. Onderdeel 1.4. van het door OCW gefinancierde project ‘Regionale aanpak personeelstekort onderwijs’ [↑](#footnote-ref-1)
2. Kick off document RAP project Samen Opleiden, gedeeld voor aanvang van de kick off meeting [↑](#footnote-ref-2)