

# Notitie

## Het verschil tussen Leren en Opleiden

Een korte duiding met voorbeelden voor het uitwerken van Waarborg 1

Sinds de lancering van het landelijke [Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie en werkwijze peer review \(2021\)](#) hebben partnerschappen Samen Opleiden gewerkt aan het ontwikkelen van een gezamenlijk en gedragen beroepsbeeld ('welke leraar leiden we op?') en een visie op leren en opleiden. Deze elementen van waarborg 1 zijn 'het cement tussen de stenen' van Samen Opleiden in partnerschappen en geven kleur aan de leeromgeving, organisatie en kwaliteitscultuur en daarmee aan de kwaliteit van het opleiden van aanstaande leraren.

In deze notitie gaan we in op twee elementen van waarborg 1, namelijk de visie op het leren en opleiden van leraren. Wat verstaan we daaronder, wat is het onderscheidende, en hoe hangt leren en opleiden samen met het beroepsbeeld van het partnerschap?

en/of de belangrijkste waarden zoals zij die voor ogen heeft als het over goede leraren gaat. In het Kwaliteitskader staat op p. 14 bij beroepsbeeld een verwijzing (noot vi). In die verwijzing op p. 19 wordt het beroepsbeeld van Snoek e.a. (2017) aangehaald. Ondertussen zijn er meer bronnen die mogelijk relevant zijn om te raadplegen<sup>1</sup>.

### Over Waarborg 1 De Lerende Leraar

Waarborg 1 heeft betrekking op de uitgangspunten voor het Samen Opleiden en Professionaliseren zoals een partnerschap die gebruikt voor hun gezamenlijke inspanning gericht op 'goede' leraren. Drie belangrijke kernen van waarborg 1 zijn het beroepsbeeld, de visie op het leren en de visie op het opleiden van leraren. *Het gaat om uitgangspunten die je gebruikt om alle betrokkenen bij elkaar te brengen en hun activiteiten af te stemmen.*

### De initiële opleiding van beroepsbeeld naar visie op leren

Vanuit dit beroepsbeeld vorm je ideeën over hoe je samen denkt dat iemand dat leert, hoe ontwikkelt een leraar de nodige kennis, vaardigheden en houding? Kijkend vanuit de lerenden leggen de partners vast waar ze van uit gaan met betrekking tot de wijze waarop de aankomende leraren zich tijdens hun initiële opleiding kunnen ontwikkelen tot die beginnende onderwijsprofessionals die de partners voor ogen hebben. *Leren is het werkwoord van de lerende.*

### Beroepsbeeld

Een partnerschap richt zich op het beroep van leraar en formuleert een basis ten aanzien van de accenten, de kleur

1 Zie bijvoorbeeld het [Beroepsbeeld Leraar](#) (Beroepsbeeld Leraar - jouw beroep, jouw beeld) of het [beroepsbeeld voor de mbo-leraar](#) (Beroepsbeeld mbo-docent | MBO Raad)

### Van beroepsbeeld via visie op leren naar visie op opleiden

Als de partners hebben vastgesteld hoe ze kijken naar wat er geleerd moet worden (beroepsbeeld) en hoe ze denken dat dit gaat (visie op leren), volgen er uitgangspunten hoe de uitvoerenden van het partnerschap aan de slag moeten om hier recht aan te doen (visie op opleiden). De partners formuleren vanuit hun gezamenlijke mogelijkheden op welke wijze de opleiders moeten handelen om te zorgen dat de aankomende leraren zich kunnen ontwikkelen tot de beoogde onderwijsprofessional. *Opleiden is het werkwoord van de opleiders.*

### Beroepsbeeld, visie op leren en visie op opleiden als basis

Als het partnerschap samen helder heeft wat ze vooral belangrijk vinden voor/aan een leraar, hoe ze denkt dat je daar naar toe kunt ontwikkelen en wat dat dan betekent voor het handelen van de opleiders (Waarborg 1) dan zijn dit als het ware de ontwerpeisen om samen de leeromgeving in te richten (Waarborg 2), te organiseren wat nodig is (Waarborg 3) en te kijken in hoeverre de samenwerking voldoet (Waarborg 4).

Waarborg 1 gaat uit van een logische samenhang tussen de kernen die worden benoemd in het beroepsbeeld, de visie op het leren hiervan en de visie op het opleiden dat dit leren ondersteunt. Om dit te illustreren volgen hieronder een paar voorbeelden:

#### Voorbeeld 1. Onderzoekende houding

Vanuit ideeën dat het leraarsberoep zich vooral kenmerkt door steeds nieuwe uitdagingen in de dagelijkse praktijk, kun je als partnerschap vinden dat het beroep vooral vraagt om een onderzoekende houding en dat je dat als een belangrijke gezamenlijk **accent benoemt in je beroepsbeeld**. Je kunt dan zeggen dat een onderzoekende houding de bereidheid betreft om van uit afstand tot routines andere handelingsperspectieven te ontdekken.

In de **visie op leren** kun je dan stellen dat die onderzoekende houding niet een aangeboren kenmerk is, maar een beroepshouding die je moet ontwikkelen. Deze ontwikkeling begint met het afstand durven en kunnen nemen van

de praktijk zoals die er is om open, nieuwsgierig en zo objectief mogelijk te leren kijken naar wat er daadwerkelijk gebeurt. Vervolgens moet je deze bevindingen leren delen of spiegelen met anderen. Dat kunnen zowel directe collega's zijn, maar ook indirecte collega's of onderzoekers die over het betreffende onderwerp hebben gepubliceerd. Vanuit deze vaardigheden moet je dan de bereidheid tot handelen ontwikkelen, iets te willen gaan doen met de uitkomst van de beschouwing.

Vanuit dit idee over de manier waarop je een onderzoekende houding verwerft, kun je dan als **visie op opleiden** formuleren dat opleiders op het instituut en in het werkveld steeds aandacht geven aan het benoemen van routines, in opdrachten steeds vragen om beschouwingen op afstand, en steeds uitnodigen tot het in gesprek gaan met 'anderen' en het oefenen met dialoog over de beschouwing. De begeleiders van het werkplekleren maken daarnaast de ontwikkeling van die houding onderdeel van hun begeleiding en studenten worden uitgedaagd om samen uit te wisselen over hun beschouwingen. Dit alles wordt ook meegenomen in de beoordeling.

#### Voorbeeld 2. Voorbeeld Klassenmanagement (met dank aan Tom Adams)

Je kan in het beroepsbeeld stellen dat een kern van het beroep is, dat een leraar zorgt voor een ordelijke positieve leef- en werksfeer in de klas. Als partnerschap kan je dit als een focus van je gezamenlijke inspanning benoemen en de ambitie hebben om aankomende leraren zo voor te bereiden dat zij in de praktijk goed de gewenste ordelijke positieve sfeer kunnen realiseren tijdens lesactiviteiten.

Over de manier waarop een aankomende leraar dit leert, kun je als **visie op leren** hebben dat dit een proces is van ontwikkelen op een aantal gebieden tegelijkertijd. Het vraagt om grip krijgen op de verwachtingen in de school en gelijktijdig inzicht opbouwen over de interpersoonlijke relatie met en tussen leerlingen. Daarbij moet de aankomende leraar leren het eigen onderwijs zo voor te bereiden dat gemaakte keuzes de sfeer bevorderen en leren om passend te reageren op wat er in de klas gebeurt. Dit leerproces krijgt op deze vlakken tegelijk vorm door steeds op grond van ervaringen informatie en inzichten uit de praktijk te verzamelen om in kleine stapjes de organisatie en het lesmateriaal beter op orde te hebben, om beter te handelen in lijn met verwachtingen in de

school en beter te worden in reageren op leerlinggedrag. Het leerproces bestaat uit het opbouwen van een combinatie van preventieve en reactieve routines.

Als dit de manier is waarop je dit leren ziet als partnerschap, dan kan je stellen dat het opleiden zich richt op het ondersteunen van de opbouw van een repertoire in preventie en reactie. In de **visie op opleiden** kun je dan uitspreken dat dit vraagt om het organiseren van ervaringen waarin aankomende leraren zich kunnen ontwikkelen in het voorbereiden en het reageren op situaties in de klas. Je kan hierbij uitwerken hoe de aangeboden mogelijkheden een opbouw kennen in complexiteit door steeds meer eigen verantwoordelijkheid voor de aankomende leraar. Daarbij is het vanuit het idee over dit leerproces aannemelijk dat in de visie op opleiden ook wordt uitgewerkt dat dit proces steeds aandacht krijgt in de begeleiding en dat er rond de praktijkervaringen van de aankomende leraar steeds leraren beschikbaar zijn die als rolmodel kunnen dienen én leraren die op grond van observaties en gesprekken inzichten kunnen delen. Om dit leerproces in de praktijk te faciliteren moeten de verwachtingen en regels in de school geëxpliciteerd worden en inzichtelijk worden gemaakt voor de aankomende leraar.

### Voorbeeld 3. De vaardigheid reflecteren

Vanuit ideeën dat **het leraarsberoep** zich vooral kenmerkt door het opdoen van ervaringen, het terugblikken op die ervaringen, het bewust worden van wat de kern is in deze ervaringen om vervolgens tot handelingsalternatieven te komen en ten slotte een aantal van die alternatieven uit te proberen kun je als partnerschap vinden dat reflecteren een belangrijke vaardigheid is voor de aankomende leraren. Reflectie als de vaardigheid van de professional om tot herstructurering van zijn of haar ervaring te komen, zoals door Korthagen al eens mooi en kernachtig is gedefinieerd. Reflectie ook als een manier om voortdurend als professional in ontwikkeling te blijven.

In de **visie op leren** kun je dan stellen dat die reflectieve houding geen aangeboren kenmerk is, maar een beroepshouding die je moet ontwikkelen. Deze ontwikkeling begint met het zoeken van een geschikte leeromgeving (zoals een groep met leerlingen) waarbinnen betekenisvolle ervaringen opgedaan kunnen worden. Vervolgens gaat het bij het leren van deze vaardigheid niet alleen om het onder woorden brengen van de gevoelens, gedachten,

handelingen etc. die tijdens de ervaring een rol speelden maar vooral ook om het kunnen formuleren van de essentie in die ervaring om op die manier te komen tot mogelijke handelingen die haalbaar zijn voor de aanstaande leraar (kunnen en durven). Het is t.a.v. het leren reflecteren niet alleen van belang dat deze stappen inslijten, maar ook dat de aanstaande leraar regelmatig hierboven gaat hangen en nadenkt over het eigen patroon van reflecteren: worden bij de terugblik vaak gevoelens overgeslagen en ligt de focus vooral op het denken of wordt het benoemen van de essentie als lastig ervaren en 'schiet' men vaak door naar het doen, naar het formuleren van handelingen?

Vanuit dit idee over de manier waarop je een reflectieve houding verwerft kun je dan als **visie op opleiden** formuleren dat de opleiders op het instituut en in het werkveld steeds aandacht geven aan het creëren van een uitdagende en veilige leeromgeving waarin betekenisvolle ervaringen kunnen worden opgedaan, door middel van concretiseren en doorvragen de aanstaande leraar stimuleren terug te blikken op ervaringen, en door middel van het zoeken van discrepanties de aanstaande leraar te helpen tot de essentie van de ervaring te komen. Dit geldt nog meer voor de begeleiders in het werkveld die immers veelvuldig met het ervaringsleren van de aankomende leraren te maken hebben.

**Hoe concretiseer je het onderdeel van waarborg 1 waarin gevraagd wordt naar beroepsbeeld, de visie op leren en de visie opleiden van het partnerschap?**

1. Welke accenten in het beeld van het beroep van leraar heb je als partnerschap?
2. Wat betekent dat voor de wijze waarop de aanstaande leraar zich dat eigen zou kunnen maken?
3. Wat betekent dit voor de activiteiten en het handelen van opleiders en begeleiders rond de student?

## Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor (aanstaande) leraren te realiseren. Het Platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs rond dit thema.

## Meer informatie

Voor al je vragen over Samen Opleiden en Professionaliseren kan je terecht bij:

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

## Colofon

Auteurs: Bob Koster, Chris Kroeze, Mirella Verspiek | Zijn onderdeel van de schrijfgroep die zich bezig heeft gehouden met het Kwaliteitskader

Samen Opleiden & Inductie / Vormgeving: Studio DailyDaisy

Datum: juli 2024

[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

