

Enabling professional development networks: How connected are you?

Inaugurele rede Maarten de Laat
7 december 2012



Redetekst

*Mevrouw de rector magnificus,
Leden van de universitaire gemeenschap,
Collega's,
Familie en vrienden,
Dames en heren,*

Daarbij zijn natuurlijk ook de virtuele 'vrienden' van harte welkom

'Oh, We gaan dus eigenlijk helemaal niets nieuws doen,' concludeerde een schoolleider teleurgesteld, tijdens een vraagverhelderingsgesprek voor een project over netwerkleren. 'Precies!' zei ik enthousiast, 'in plaats van iets nieuws doen, gaan we in dit project onze ogen openen voor iets wat dagelijks om ons heen gebeurt. Iets waar iedereen mee bezig is en wat ontzettend belangrijk is voor de professionele ontwikkeling binnen jullie organisatie. Namelijk netwerkleren.'

Deze korte anekdote laat in de kern de uitdaging zien waar het onderzoek van deze leerstoel voor staat. In deze oratie wil ik een visie presenteren die de rol van netwerken bij het informele leren van leraren in de dagelijkse praktijk centraal stelt. Hierbij wil ik een lans breken voor het belang van het alledaagse leren van deze professionals in de praktijk. Om dit te kunnen doen zal ik ingaan op de thematiek van professionele ontwikkeling; de wijze waarop men professionele ontwikkeling benaderd en de problemen die daarbij komen kijken. Daarbij wil ik in deze oratie laten zien hoe wij aan de hand van deze visie op netwerkleren in ons onderzoeksprogramma oplossingen ontwikkelen. Oplossingen die tegemoet komen aan het dagelijks leren van de professional in de praktijk.

Het centrale probleem is dat professionele ontwikkeling last heeft van een te ver doorgevoerde formalisatie van het leren. Dit hangt samen met een organisatiecultuur die de nadruk legt op beheersbare en meetbare processen. Door uit te gaan van geplande activiteiten, die alle keurig gebudgetteerd weergegeven worden in een prachtige, doch onleesbare Excel sheet. Gaan we ervan uit dat hiermee niet alleen het werk maar ook de professionele ontwikkeling keurig planmatig verloopt.

Aan de andere kant wordt van leraren in toenemende mate verwacht dat zij de vernieuwers zijn van het onderwijs. Zij moeten actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van de school, het onderwijs en via hun continue professionele ontwikkeling moet ook hun eigen kwaliteit omhoog. Ook in het huidige regeerakkoord wordt professionele kwaliteit genoemd als een belangrijke voorwaarde voor onderwijskwaliteit. Van leraren wordt dus verwacht dat zij in grote mate van zelfstandigheid, samen met collega's werken, leren en innoveren.

Hier lopen we dus tegen een lastig en hardnekkig dilemma aan. De overheid en de maatschappij verwacht in toenemende mate een actief betrokken leraar die zich blijvend ontwikkelt. Terwijl aan de andere kant de leraren zeer beperkt zeggenschap hebben over hun eigen ontwikkelruimte. Dit werkt demotiverend, zeker in een klimaat waarin de leraren toch al structureel aangeven over te weinig tijd te beschikken en het gevoel hebben dat ze van alles moeten.

Het beeld dat uit deze verantwoordingscultuur ontstaat, is volgens mij nodeloos negatief. Eén van de doelen van deze leerstoel is om de keerzijde hiervan te onderzoeken. Om zo te zien dat de leraar in de dagelijkse praktijk wel degelijk veel leert en dat de leraar wel degelijk een professionele kenniswerker is. Echter dit beeld zit verstopt in de dagelijkse activiteiten en het wordt tijd dat we een andere bril ontwikkelen om dit dagelijkse leren zichtbaar te maken.

Om dit probleem van onzichtbaarheid nader toe te lichten is het handig om het beeld van een ijsberg op te roepen.



Zoals ik heb gezegd zijn veel professionaliseringsactiviteiten gericht op planmatige en gecontroleerde processen. Dit zijn de zichtbare processen in de organisatie waar het management direct invloed op heeft en deze natuurlijk ook wenst aan te sturen.

Echter dit is slechts het topje van de ijsberg. Onder water bestaat een nog veel grotere werkelijkheid. Een werkelijkheid die onzichtbaar is en één die zichzelf organiseert. Om deze te zien moeten we naar de 'onderkant' van de organisatie.

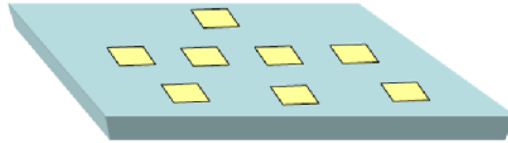
Dit kan door een kijkje onder water te gaan nemen.



'Onder water kijken' – dat is ook een bekend begrip voor de inmiddels wat ouderen en oudere jongeren onder ons – die nog gewerkt hebben met Word Perfect. Door onder water te kijken kreeg je namelijk toegang tot een verborgen werkelijkheid.

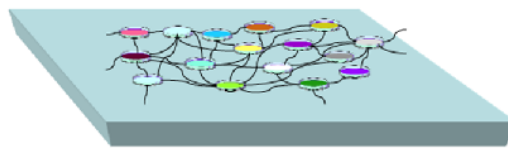
Waar wij nu in ons onderzoek bij LOOK naar op zoek zijn is de ALT+F3 functie om de werkelijkheid van organisaties waarin geleerd wordt, zichtbaar te maken. Het onder water scherm toont als het ware de dagelijkse realiteit van de organisatie. Een werkelijkheid dat zich veelal onttrekt aan het oog van het management. Thijs Homan, hoogleraar verandermanagement aan deze universiteit, illustreert dit mooi door te spreken van de formele en de informele organisatie (2006). In zijn onderzoek laat hij zien dat er een stilte is tussen die twee werkelijkheden.

Formeel



Informeel

.....Organisatiestilte



Homan, 2006

Deze organisatiestilte zorgt ervoor dat de formele en de informele kant van de organisatie niet op elkaar zijn afgestemd. De informele organisatie kent een zelfsturend karakter en trekt zich weinig aan van de wijze waarop een organisatie zich formeel – naar buiten toe – presenteert. Ook de thematiek van professionele ontwikkeling heeft last van deze stilte. Een organisatie ontwikkelt zich niet in de directiekamer, het gaat om de kennis die wordt uitgewisseld bij de koffieautomaat; langs de dagelijkse contacten die professionals met elkaar hebben in hun netwerken. Zoals op de sheet enigszins gechargeerd is weergegeven kunnen we dus spreken van formele en informele leeractiviteiten.

Formeel	Gepland Georganiseerd	Trainingen Cursussen
Informeel	Spontaan Ad hoc Alledaags Geïntegreerd in het werk	Netwerken Communities

Marzick & Watkins, 1990; Eraut, 2000; Bill et al. 2001; Hargreaves & Fullan, 2012, Kirschner, Cantels & Bijker, 2012; Simons & Ruijters, 2012

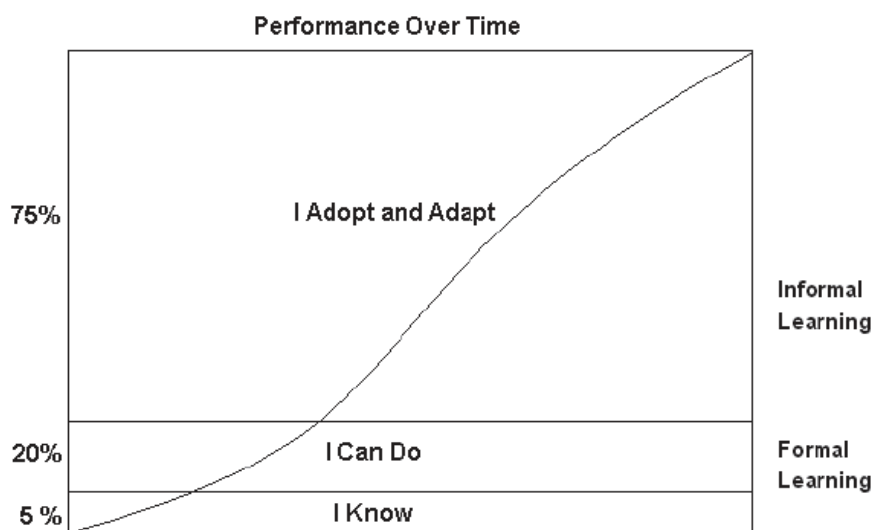
Bij formeel leren gaat het om geplande opleidingsactiviteiten, zoals we die ook kennen in het onderwijs. Zo sturen scholen en organisaties hun personeel naar allerlei cursussen en trainingen, waarvoor men via certificaten kan aantonen dat men lekker aan het professionaliseren is. Deze certificaten helpen je om je loopbaan verder vorm te geven en om aan het werk te blijven. Vooral door de nadruk op deze formele certificaten en het belang dat OCW bijvoorbeeld hecht aan het komende prestatie register voor leraren, krijgt informeel leren moeilijk voet aan de grond.

Met informeel leren doelen we op het ongeplande / ongeorganiseerde leren in de praktijk van alledag.

- informeel leren is dus geïntegreerd in het dagelijks werk. Waarbij de nadruk ligt op het erkennen en managen van het werk dat men doet. Het leren dat spontaan gebeurt, krijgt daarbij geen aandacht.

- informeel gebeurt spontaan en ad hoc. Het wordt over het algemeen getriggerd zodra men geconfronteerd wordt met zaken die men niet kan. Dus als je in je werk geconfronteerd wordt met een nieuw probleem of procedure. Bijvoorbeeld als je als leraar opeens moet gaan werken met een interactieve whiteboard i.p.v. het gebruikelijke schoolbord en krijt. Hierdoor moet je opeens heel veel dingen anders gaan doen in je onderwijs. Dingen die je je moet gaan aanleren.
- Informeel leren is impliciet en verbonden in netwerken. Vanwege het ongeplande karakter van informeel leren blijft veel van de kennis die ontwikkeld wordt impliciet. De opbrengsten blijven als het ware hangen in de netwerken van de mensen die erbij betrokken waren. De kennis wordt dus niet expliciet verspreid binnen de hele organisatie, maar is het 'eigendom' van lokale informele netwerken.

Toch blijkt uit onderzoek dat informeel leren een drijvende kracht is achter organisatieontwikkeling. De cijfers lopen wat uiteen maar het informele leren is voor 60 tot 80% verantwoordelijk voor de ontwikkeling van professionals.



Moore, 1998

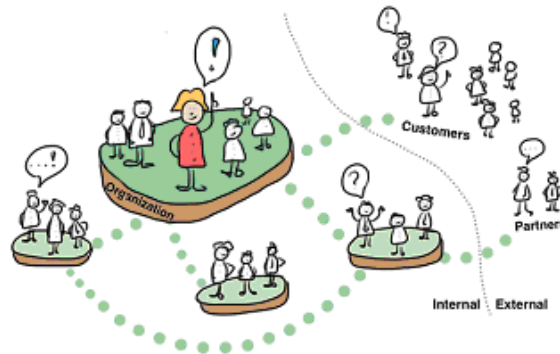
Het gaat hierbij niet alleen om het leren van kennis, maar ook om het vermogen om je voortdurend aan te passen aan de veranderingen die zich in het werk voordoen. Informeel leren is daarmee nadrukkelijk verbonden met een leven lang leren.

De vraag waar LOOK - ons Wetenschappelijk Centrum Leraren Onderzoek - voor staat is dan ook. Hoe kunnen we meer maken van informeel professionaliseren? In toenemende mate pleiten onderzoekers voor een andere benadering van de professionalisering in organisaties. Om dit te doen moeten we ons bedienen van andere metaforen waarmee we professionele ontwikkeling benaderen.

Het gaat om metaforen die een breder perspectief hebben op wat leren is. Traditionele metaforen die gebruikt worden bij het formele opleiden gaan uit van kennis acquisitie en transfer. Hier ligt de nadruk op van te voren opgestelde cursussen waarbij de hiaten in kennis door experts van buiten worden aangevuld. Deze trainingen vinden plaats los van de praktijk en vaak los van de beleving van de cursisten. Afstemming tussen wat de professional nodig heeft en het leeraanbod van de cursus vindt weinig tot niet plaats. De mate waarin het geleerde van toepassing is, is afhankelijk van het feit of de professional zelf de verbinding kan maken met de problemen waar hij / zij in zijn/ haar werk mee geconfronteerd wordt. Het probleem van transfer van het geleerde naar de situatie waarin men dit toepassen is dan ook een bekend probleem. Vanuit de beheers optiek zijn deze metaforen makkelijk in te zetten en te controleren. Je hoeft ten slotte maar een presentielijstje rond te laten gaan en de professionele activiteiten zijn 'accounted for'. Of er daadwerkelijk iets is geleerd is natuurlijk vraag twee.

Formeel
Acquisitie
Transfer

Informeel
Participatie
Wording
Co-constructie



Straud, 1998; Warger, 1998; Knight, 2002; Hodgkinson & Hodgkinson, 2005; Boud & Hager, 2012;

source: Chris Carlsson

Metaforen die beter aansluiten bij informeel professionaliseren zijn termen als participatie, co-constructie en 'wording'. Boud en Hager (2012), maar ook andere onderzoekers, pleiten voor een taal over professionele ontwikkeling waarin leren wordt gezien als een activiteit, die is verbonden met de context waarin gewerkt wordt. Vanuit die praktijk, leer je samen met je peers in netwerken en communities, door mee te werken aan het oplossen van problemen die zich voordoen in de dagelijkse praktijk. Leren en de ontwikkeling tot 'professional' is daarmee een proces van 'wording' geworden.

Deze metaforen zorgen ervoor dat we een perspectief ontwikkelen die het mogelijk maakt om professionaliseren te zien vanuit de behoefte van de professional en niet vanuit de visie van een organisatie. Dit heeft tot gevolg dat de professional niet steeds wordt benaderd in termen van wat hij / zij wel of niet kan, maar veel meer vanuit wat hij / zij nodig heeft om te presteren. Dus niet 'belerend' vanuit de formele organisatie, maar juist 'betrokken'.

Dit lijkt een subtiel onderscheid maar het betekent een groot verschil in het perspectief waarmee we gewend zijn om naar professionalisering te kijken. Het vereist ook een andere opstelling van het management. Eén die wordt gekarakteriseerd door los laten i.p.v. beheersen en controleren. Deze tendens is momenteel zeer actueel en dat blijkt uit initiatieven om de autonomie van professionals te vergroten; veel gebruikte begrippen daarbij zijn professionele ruimte en gespreid leiderschap. Aan de hand van deze metaforen gaan we van een top-down benadering van het leren naar een bottom-up strategie waarbij professionele ontwikkeling direct is verbonden met het dagelijks leven en werk van de organisatie.

Het verschil in benadering werd door Hargreaves (2003) kernachtig geïllustreerd in de opsomming in de sheet, waarin hij professionele communities naast training activiteiten zet.

Participation in Communities	Acquisition through Training
Transform knowledge	Transfer knowledge
Shared inquiry	Imposed requirements
Evidence informed	Results driven
Situated certainty	False certainty
Local solutions	Standardized scripts
Joint responsibility	Deference to authority
Continuous learning	Intensive training

Hargreaves, 2003

Waar de linker kant veel meer organische groei laat zien in kennis en ontwikkeling, hanteert de rechterkant veel meer de taal van beheersmatigheid.

De opdracht van LOOK alsmede de verbondenheid aan de Open Universiteit, maakt dat wij de mogelijkheid hebben om ons onderzoek te laten aansluiten bij het informele leren in de dagelijkse praktijk van leraren. Onze opdracht is gericht op het professionaliseren van leraren op de werkplek in de context van een leven lang leren. Met deze leerstoel - over professionaliseren in sociale netwerken - richt ik ons onderzoek op het zoeken naar een balans tussen informeel en formeel leren.

De sociale ruimte waarin professionals met elkaar leren, willen we nader onderzoeken en faciliteren. Het gaat hier om het leren van professionals in informele netwerken en communities.

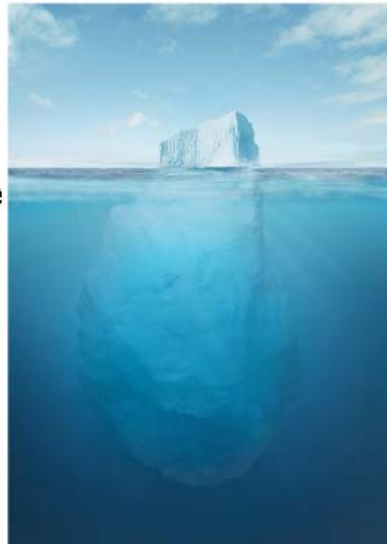
Om professionaliseren in sociale netwerken een kans te geven, moeten we tegelijkertijd zowel met de leraar als het management aan de slag in onze projecten. Het gevoel van de schoolleider uit de anekdote "dat we helemaal niets nieuws gaan doen" is vaak een eerste reactie. Tijdens het verdere verloop van het gesprek concludeert men al gauw dat het belangrijk is om netwerklernen juist niet als iets nieuws neer te zetten, maar als iets wat de leraren iedere dag al doen. Iets wat we tot nu toe niet gezien hebben. Dit betekent dat we in de projecten op een andere manier naar het leren gaan kijken en dat we de nadruk leggen op hoe leraren informeel met elkaar verbonden zijn.

Het idee om de traditionele metaforen los te laten is echter makkelijker gezegd dan gedaan. Ook als men de nieuwe aanpak omarmt, blijkt dat in de praktijk vaak de oude managementstijl van controle en beheersing gehandhaafd blijft. Deze patronen slijten langzaam. Hodkinson en Hodkinson (2005) geven aan dat voor deze omslag het van groot belang is dat alle lagen van de organisatie erbij betrokken zijn, en dat deze met elkaar in een nieuwe balans moeten komen. Dit vereist een compleet andere rol van het management. Een verandering in hun houding, verandert de ruimte die professionals ervaren in hun mogelijkheid om te leren. Het gaat om een houding die het informele leren een kans geeft, stimuleert en het op een formele manier een plek geeft binnen de organisatie. Ik vat dit samen als: informeel-formeel leren.

Formele erkenning voor
informeel leren in de organisatie

en niet om ...

Het formaliseren van
informeel leren



Informeel-formeel leren betekent daarmee niet dat het informele leren formeel gemaakt moet worden. Het gaat om de formele acceptatie en erkenning van informeel leren binnen de organisatie; zodat er de ruimte ontstaat om dit leren te benutten.

De ijsberg blijft dus gewoon in het water drijven. Maar je probeert de organisatiestilte te beperken. Ik zie de manager meer in de rol van een sponsor die de professional ruimte biedt om te leren, maar van tijd tot wel kritische vragen stelt over de opbrengsten.



Net zoals een sponsor in de sport zich niet bemoeit met de opstelling van bijvoorbeeld een voetbal team, zal bij professionele ontwikkeling ook niet de vorm waarin professionals wensen te leren worden beïnvloed maar wel de inhoud of beter gezegd de opbrengsten.

Informeel-formeel leren is erop gericht om de ruimte voor leren vergroten en om de netwerken van professionals dichter bij elkaar brengen. Het perspectief dat we hierbij hanteren is netwerkleren. Netwerkleren kijkt naar de sociale relaties die professionals benutten en verwerven, gericht op het oplossen van werkgerelateerde problemen. Het gaat erom te begrijpen hoe professionals zich bewegen in de sociale ruimte ten gunste van hun professionele ontwikkeling en hoe zij daarbij gebruik maken van hun 'web' aan relaties.

Ik zal netwerklere illustreren aan de hand van het volgende [filmpje](#) dat is ontwikkeld in samenwerking met Leraar 24. Zoals in het filmpje werd vertoond, is netwerklere vooral een attitude van de professional. Hiermee doelen we op de wijze waarop hij / zij als een netwerker aan het leren is. Aan de andere kant kan netwerklere ook gaan over het collectieve vermogen van groepen om te leren. Beide aspecten worden in ons onderzoeksprogramma belicht.

Centraal in ons onderzoek staat de vraag: wat maakt een contact en lerend contact?

De laatste jaren – mede door de opkomst van het internet - staan netwerken enorm in de belangstelling en groeit de behoefte bij onderzoekers om de sociale invloed op bepaalde fenomenen in het onderzoek te betrekken. Het onderzoek van Christakis en Fowler (2007), naar overgewicht, is hiervan een bekend voorbeeld. Zij tonen aan dat de kans om zelf te dik te worden, voor een groot deel wordt bepaald door je vrienden. Kortom de neiging tot overgewicht is afhankelijk van je netwerk.

Echter wat ook een belangrijke illustratie is van dit onderzoek, is dat netwerken en netwerklere niet per se iets is dat mogelijk wordt gemaakt door computer netwerken. Soms lijkt de gedachte dat je alleen aan het netwerklere bent als je lid bent van LinkedIn of een online community. Niets is minder waar. Netwerklere is overal en van alle tijden.

Onderzoek naar netwerklere als vorm van informeel leren laat zien dat:

- professionals netwerken benutten om persoonlijke problemen en vragen op te lossen
- professionele netwerken een rol spelen bij het oppakken van 'burning issues' in organisaties
- professionele netwerken een rol spelen bij het ontwikkelen en implementeren van onderwijsinnovaties
- professionele netwerken een rol spelen bij het verbeteren van de onderwijspraktijk
- professionele netwerken een rol spelen bij het ontwikkelen van een professionele attitude en schoolleiderschap

De impact van informele professionele netwerken is wel zichtbaar, maar veel van het onderzoek blijft nog vrij algemeen. In brede termen wordt geconcludeerd dat netwerklere een positieve invloed heeft op professionele ontwikkeling. Maar er is nog veel onzekerheid over wat professionals precies doen in deze netwerken, hoe netwerklere de ruimte kan krijgen, hoe je dit moet managen en tot welke resultaten dit leidt. De empirische basis is nog tamelijk smal. In ons onderzoeksprogramma willen we juist met name aan deze empirische vragen veel aandacht schenken. Het onderzoeksprogramma richt zich op het kennen, herkennen en erkennen van informele professionele netwerken.

Echter, voordat ik nader in ga op het onderzoeksprogramma en de instrumenten die we daarin ontwikkelen. Wil ik eerst stil staan bij de onderzoeksaanpak van LOOK omdat deze visie in belangrijke mate de methode van het programma beïnvloed.

Bij LOOK staat praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek centraal. Deze aanpak is ontstaan uit de kritiek op onderwijskundig onderzoek. Onderzoek dat niet voldoende praktijk relevant zou zijn. Hiermee wordt bedoeld dat onderwijskundig onderzoek veelal onzichtbaar is voor de praktijk en niet in staat is om de kloof tussen theorie en praktijk te overbruggen. Rob Martens heeft in zijn oratie – Zin in onderzoek - in 2010 uitvoerig over dit probleem gesproken. Dat wil ik hier niet over doen. Een belangrijke conclusie van zijn werk wil ik er wel uit lichten en dat is de constatering dat wij onderzoek moeten doen die de complexiteit van de problemen in de dagelijkse praktijk niet uit de weg gaat.

Wil onderzoek antwoord kunnen geven op vragen uit de praktijk dan moeten de oplossingen ook beantwoorden aan de complexiteit waar leraren dagelijks mee te maken hebben. Dan kom je er niet door oplossingen te zoeken voor geïsoleerde variabelen– die zijn onderzocht in laboratoriumachtige omstandigheden. Die inzichten zijn wel degelijk theoretisch zeer waardevol, maar de praktijk laat zich niet reduceren tot eenduidige problemen. Onderwijsonderzoek - zo concludeert Martens- is dus in beperkte mate zichtbaar. Het topje van de ijsberg is als het ware erg klein.

Specifiek in mijn onderzoeksprogramma hebben we nog te maken met een ander probleem van onzichtbaarheid. Hoe onderzoek je informeel netwerklere als deze activiteiten op zichzelf al veelal

onzichtbaar zijn? In het manifest, dat LOOK heeft opgesteld over praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (Martens, Kessels, De Laat & Ros, 2012), zijn daar drie elementaire stappen over opgeschreven. Te weten:

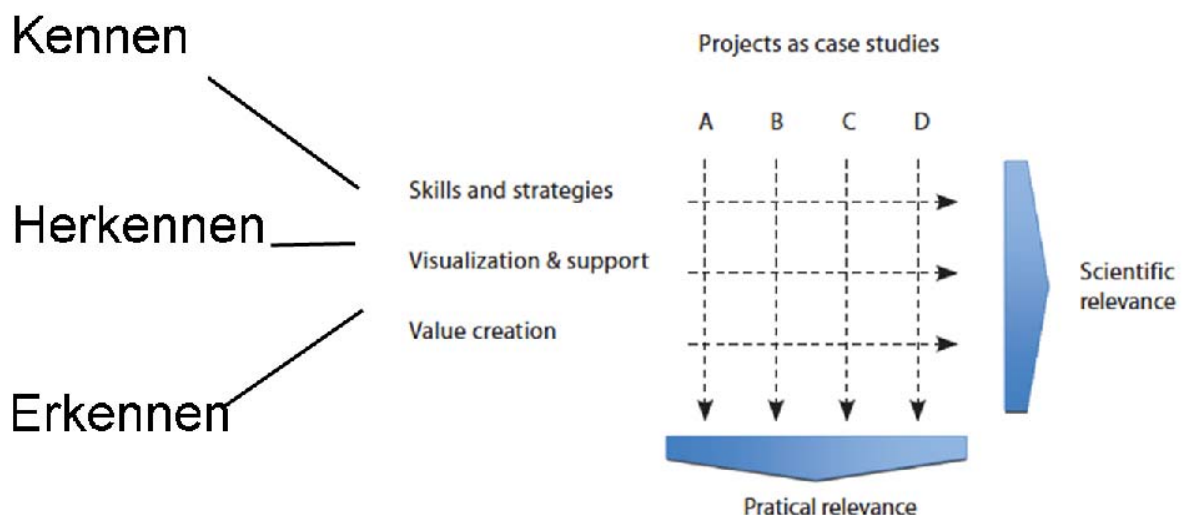
- Participatie
- Co-creatie
- Innovatie

Aan de hand van participatie zoeken wij verbinding met de vragen waar de scholen mee zitten. Om dit te doen voeren wij enkele vraagverhelderingsgesprekken en proberen we ons te verbinden met de context waarin de vraagstukken zich voordoen. Om deze fase goed uit te kunnen voeren, ontwikkelen Emmy Vrieling en Inne Vandyck een instrument om de sociale ruimte waarin professionals met elkaar leren goed in kaart te brengen. Die sociale ruimte in de praktijk, vormt daarmee het vertrekpunt van het onderzoek.

Aan de hand van cocreatie gaan we vervolgens samen met leraren en schoolleiding het onderzoek opzetten en uitvoeren. Hiervoor richten we een onderzoeks- of ontwerpteam op. In dit team zitten betrokkenen uit alle lagen van school. Binnen dit team wordt de impact van de onderzoeksresultaten geïnterpreteerd om zo de betekenis en de effecten ervan voor de praktijk beter te kunnen bepalen. Aan de hand van deze inzichten worden de vervolgstappen met elkaar gepland en uitgevoerd. Hierbij staat het werken naar een informeel-formele praktijk van professionaliseren voorop. Dit betekent dat de resultaten in dialoog met leraren, management, bestuur en onderzoekers moeten worden verkend om zo te komen tot werkbare oplossingen.

Ten derde: innovatie. De oplossingen die wij zoeken moeten antwoorden geven op hardnekkige en innovatieve vraagstukken. Innovatief voor zowel de praktijk als de wetenschap. Innovatie = daarmee een combinatie van participatie + cocreatie.

In ons onderzoeksprogramma hebben we deze ambitie als volgt samengebracht. In het programma zien we de projecten als case-studies, waarin we zo veel mogelijk de instrumenten die we ontwikkelen proberen in te zetten. Afgestemd op de situatie die we in de projecten aantreffen. Zo kunnen we per project - in de kolom (op de sheet) – dwars over het programma heen maatwerk leveren. Terwijl we via de onderzoekslijnen - in de rijen (op de sheet) -, de case- studies kunnen samenvoegen om zo de bouwstenen aan te leveren voor het theoretisch onderzoek.



Zoals gezegd is een belangrijk doel van het onderzoek in deze leerstoel erop gericht om het informele netwerklernen in de sociale ruimte zichtbaar te maken en te zoeken naar vormen van waardering voor deze vorm van leren. Dit kan als we weten waar we over praten, hoe we het zichtbaar kunnen maken en hoe we het kunnen waarderen. Met andere woorden de onderzoekslijnen die in het programma centraal staan zijn:

- Kennen
- Herkennen
- Erkennen

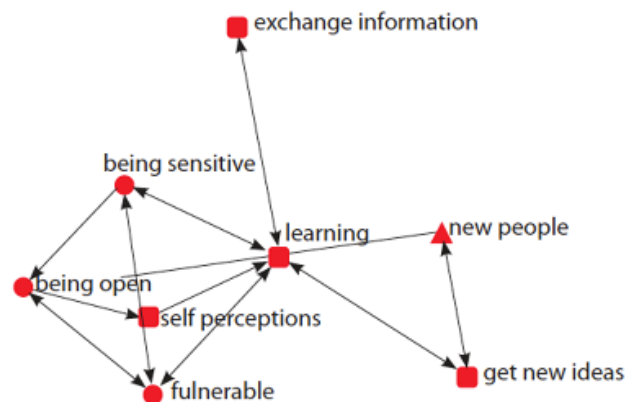
Binnen het thema kennen, onderzoeken we de mate waarin professionals op een netwerkende manier aan het leren zijn. Renée de Kruif is momenteel bezig met het ontwikkelen van een netwerkscan waarmee we inzicht willen krijgen in de wijze waarop professionals hun netwerken inzetten. Gaat het bijvoorbeeld om het zoeken naar informatie, kennisuitwisseling, samen problemen oplossen, etc.

Daarnaast zijn we geïnteresseerd in de wijze waarop men gebruik maakt van de sociale ruimte. We onderzoeken daarbij de ideeën en strategieën die professionals hebben rondom netwerklernen en de vaardigheden die ze daarbij ontwikkelen. Celeste Meijs heeft hieromtrent een interviewschema ontwikkeld aan de hand waarvan via concept-mapping centrale begrippen met betrekking tot netwerklernen worden gerelateerd. Aan de hand van deze interviews willen we a.h.w. actie theorieën over netwerklernen beschrijven. Zo blijkt uit een interview dat men heel bewust en strategisch op zoek gaat naar nieuwe mensen in zijn/ haar omgeving om zo nieuwe dingen te leren. Daarbij is het volgens de geïnterviewde belangrijk om informatie uit te wisselen, en bijvoorbeeld om open te staan voor andere perspectieven.

Kennen

Renée de Kruif: Netwerkscan

Celeste Meijs: Begrippenkaart



Onderzoek in deze lijn biedt ook goede aanknopingspunten voor onderzoek met de andere programma's binnen LOOK. Te denken valt aan motivatie – wat beweegt leraren om in netwerken te leren? En professionele identiteit. Hoe ziet de netwerkende leraar zichzelf als lerende professional en wat is daarbij belangrijk?

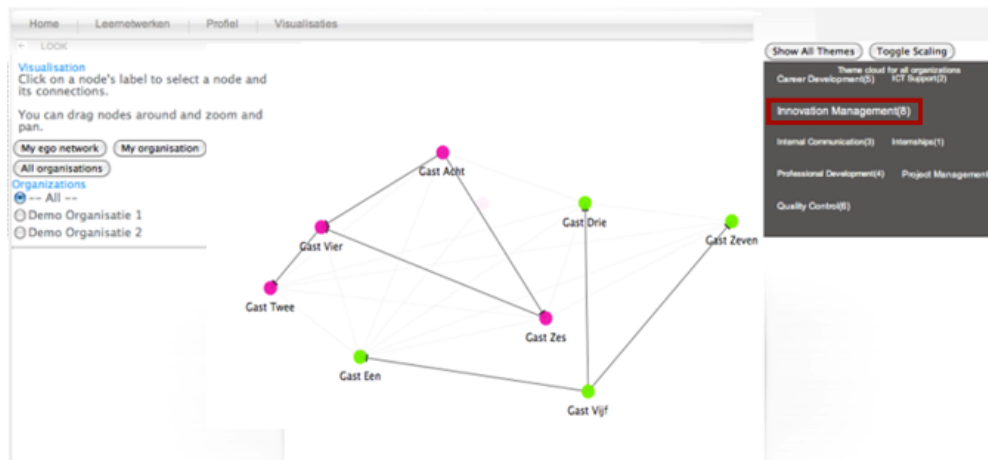
Naast kennis over wat netwerklernen is, is een belangrijk deel van het onderzoek gericht op het zichtbaar maken van het informele leren dat in deze netwerken plaatsvindt. Het gaat hier om het herkennen van netwerklernen en de verdere ondersteuning ervan. In deze lijn ontwikkelen we instrumenten die helpen om de al bestaande, 'verborgen' netwerken zichtbaar te maken. Vanuit deze bewustwording kunnen professionals en leidinggevendend grip krijgen op het leerpotentieel van de organisatie: Het gaat hier om zicht te krijgen op de thema's waarover men aan het leren is en wie daar bij betrokken zijn?

Met Bieke Schreurs ontwikkelen we de tool Netwerk InBeeld. Aan de hand van deze online, gebruiker gestuurde tool kunnen professionals zelf aangeven over welke thema's en met wie ze leren. Door vervolgens

al deze netwerken zichtbaar te verbinden, krijgen we een compleet overzicht van de thema's en de netwerken waarin wordt geleerd in de dagelijkse praktijk.

Herkennen

Bieke Schreurs: Netwerk InBeeld



De thema's worden verzameld in een tag cloud aan de hand waarvan je makkelijk door de tool kunt gaan browsen. In de tag cloud kan iedere gebruiker zelf bepalen welke netwerken hij / zij graag wil zien. Dit inzicht kan helpen bij het vinden van mensen die met hetzelfde onderwerp bezig zijn of die expertise op dat gebied hebben. Door middel van de visualisaties zien we per thema of daar meerdere mensen bij betrokken zijn, en of mogelijk meerdere losse netwerken rondom hetzelfde thema bestaan. Ook laat de tool zien welke netwerken er binnen één organisatie bestaan en kun je de persoonlijke netwerken van een specifieke professional in beeld brengen.

Door deze interacties in kaart te brengen en de netwerkpatronen te onderzoeken krijgen we beter zicht op het alledaagse leren in de informele organisatie. Kort gezegd vormt deze tool een soort interactieve en door de gebruiker gevulde gouden gids waardoor je een actueel inzicht hebt of er rond bepaalde thema's collega's zijn waar je je bij aan kunt sluiten.

De tool Netwerk Inbeeld wordt in veel van onze projecten ingezet maar ook buiten LOOK is er veel interesse. Zo werken we met Ineke Delies en haar lectoraat bij het Alfa en Stenden college aan het visualiseren van regionale kennisnetwerken tussen mbo en bedrijven. Matthieu Vaessen is recentelijk een promotieonderzoek gestart bij Intouch. Dit bedrijf is geïnteresseerd naar het gebruik van netwerk in beeld bij het inzichtelijk maken van professionele ontwikkeling en kennismanagement in sociale media ter ondersteuning van bedrijfsprocessen. Samen met de Open University in Engeland testen we of netwerk in beeld gebruikt kan worden als plug in voor het automatisch visualiseren van online netwerken in hun digitale leeromgeving en tot slot verkennen we met de National Science Teachers Association in Washington of de tool gebruikt kan worden om science teachers in Amerika thematisch te verbinden.

Naast visualiseren richten we ons in deze lijn ook op het faciliteren van netwerken in organisaties. Naast kennis over hoe modereren we nu informele netwerken die zelforganiserend zijn, richten we ons ook op de vraag wat het management kan doen om de ruimte te scheppen waarin deze netwerken kunnen groeien. Monique Korenhof trekt hierbinnen de ontwikkeling van de toolkit netwerklernen en zij coördineert tevens de ontwikkeling van diverse workshops die we organiseren in samenwerking met de scholen.

Herkennen

Bieke Schreurs: Netwerk InBeeld

Monique Korenhof: Toolkit Netwerkleren

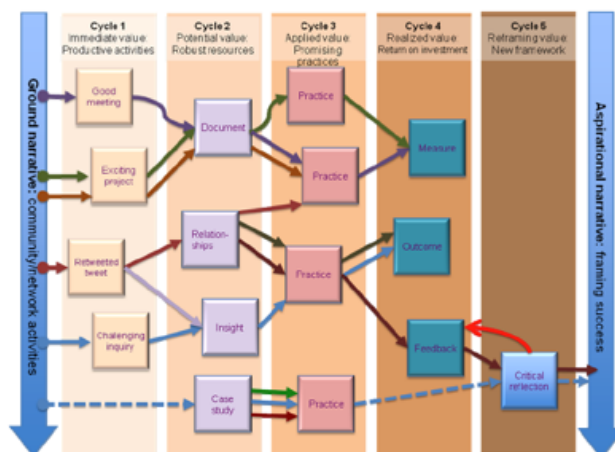


Het laatste onderzoeksthema gaat over de erkenning voor netwerkleren. Een belangrijke onderzoeksvraag in dit programma gaat natuurlijk over; wat levert dit netwerkleren nu eigenlijk op en hoe kunnen we de opbrengsten ervan beter delen binnen en buiten de organisatie?

Om hier zicht op te krijgen hebben we het afgelopen jaar een raamwerk ontwikkeld (Wenger, Trayner & De Laat, 2011). Dat helpt bij het expliciteren van de waarde van participatie in netwerken en communities. Aan de hand van dit raamwerk onderzoeken we of professionals beter in staat zijn om – waardecreatieverhalen – te vertellen om zo hun impliciete ervaringen beter onder woorden te brengen. Het model gaat uit van de verhalen die ontstaan over de activiteiten die netwerken en communities ondernemen en probeert via een 5-tal cycli – zie de kolommen in de sheet- de waarde ervan onder woorden te brengen. Zo kan een netwerkbijsenkomst direct al heel veel energie gegeven hebben, maar kan het een andere keer juist veel potentiële waarde hebben doordat je allerlei materialen hebt ontvangen die je mogelijk in je eigen praktijk kunt inzetten.

Erkennen

Daniël van Amersfoort & Femke Nijland



Wenger, Trayner & De Laat, 2011

Daniel van Amersfoort en Femke Nijland zijn in hun projecten bezig om te onderzoeken of dit raamwerk kan helpen bij het beter zichtbaar maken van de opbrengsten van netwerkleren. Femke richt zich daarbij met name op waardevolle interacties tussen leraren onderling. Terwijl Daniel in zijn promotieonderzoek kijkt naar hoe waardecreatie kan helpen bij voeren van gesprekken met de schoolleiding over de waarde van

netwerkleren. Het onderzoek in deze lijn heeft veel raakvlakken met het onderzoeksprogramma over leraren en hun professionele ruimte, dat getrokken wordt door Joseph Kessels. Thema's als gespreid leiderschap en een HRD perspectief op de ontwikkeling van waarde en sociaal kapitaal vormen hierbij een vertrekpunt. Tevens is het interessant om te onderzoeken hoe een praktijk van waardecreatie kan helpen bij loopbaanleren. Dit is het onderwerp waar Marinka Kuijpers zich in haar leerstoel op richt.

Tot slot.

Het onderzoeksprogramma van deze leerstoel richt zich op het ontwikkelen van onderzoek in tenminste drie richtingen: kennen, herkennen en erkennen van informele professionele netwerken. We hopen hierbij een zo volledig mogelijk beeld te ontwikkelen van de rol die sociale netwerken spelen bij het informele leren in organisaties. We hanteren hierbij een bottom-up praktijkgerichte onderzoeksaanpak. Met name omdat netwerkleren laat zich niet voorschrijven, dit leer je door te doen!

Netwerkleren laat zich niet voorschrijven dat leer je door te doen!



Het is tijd om af te ronden. Bij deze wil ik de gelegenheid nemen om met name het College van Bestuur van de Open Universiteit te danken voor het instellen van deze leerstoel. En natuurlijk in het bijzonder LOOK voor het vertrouwen dat ze me hebben gegeven om deze leerstoel te mogen bekleden. Ik ben met name Jos Kusters en Rob Martens zeer erkentelijk voor de ruimte die ze me bieden om deze leerstoel verder vorm te geven en de steun die ze me daarbij geven.

Tevens wil ik graag alle medewerkers van LOOK zeer hartelijk bedanken voor de fijne werkomgeving die we hier met zijn allen hebben gecreëerd. Het is bijzonder prettig te weten dat je op je collega's kunt bouwen en vertrouwen. Niet alleen in goede, maar juist ook in moeilijke tijden. Het heeft mij en ook Britta veel gedaan, hoe iedereen ons de ruimte gaf om het verlies van Bram te verwerken.

Een speciaal woord van dank wil ik richten tot de medewerkers in mijn programma. Zonder; Bieke, Monique, Daniel, Femke, Isabelle, Emmy, Inne, Renée, Celeste, Rory, Fleur en Antoine, had dit programma nooit bestaan. Jullie inzet, creativiteit en tomeloze inzetbaarheid is cruciaal voor het succes van netwerkleren.

Tevens wil ik graag het secretariaat, communicatie en Bert Magermans bedanken voor jullie dagelijkse inzet en ondersteuning. Zonder jullie zouden we nooit als netwerkorganisatie kunnen fungeren. Een speciaal woord van dank wil ik richten tot Chantal Smeets, voor haar geduld en inzet om de organisatie van deze oratie onder hoge tijdsdruk toch mogelijk te maken.

Als laatste wil ik graag het thuisfront, Britta en Jasper – die ergens buiten rondloopt - bedanken voor jullie liefde, geduld en gezelligheid. Jullie plaatsen dit werk in het juiste perspectief.

Tot slot gaan mijn gedachten uit naar Bram. Jouw voetafdruk zal voor altijd op dit werk staan. Ik draag deze rede aan hem op.

Ik heb gezegd.

Referenties

- Boud, D. & Hager, P. (2012). Re-thinking continuing professional development through changing metaphors and location in professional practice. *Studies in Continuing Education*, 34(1), 17-30.
- Christakis, N. A., & Fowler, J. H. (2007). The spread of obesity in a large social network over 32 years. *The New England Journal of Medicine*, 357(4), 370-379.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teachers College Press.
- Hodkinson, H., & Hodkinson, P. (2005). Improving schoolteachers' workplace learning. *Research papers in Education*, 20(2), 109-131.
- Homan, T. (2006). *Wolkenridders. Over de binnenkant van organisatieverandering*. Heerlen: Open University of the Netherlands.
- Martens, R., Kessels, J., De Laat, M. F., & Ros, A. (2012). *Praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek: Onderzoeksmanifest LOOK*. Heerlen: Open Universiteit, LOOK.
- Wenger, E., Trayner, B., & De Laat, M. (2011). *Telling stories about the value of communities and networks: A toolkit*. Heerlen: Ruud de Moor Centrum, Open University of the Netherlands.