



# Kennisnetwerk Lerende Leraren Samen professionaliseren in netwerken: de Twentse wijze

---

Christine Kemmeren

Edmée Suasso de Lima de Prado

In opdracht van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren



Handwritten text on the girl's white t-shirt, including the words "in bba" and "it's a..."

Text from an open book being read by the girl. The text is partially obscured by the blue tint and halftone effect, but some words like "The first..." and "The second..." are visible.

Handwritten notes in the right margin of the book, including the name "Jasmine" and the date "1/15/15".

# Inhoudsopgave

Herinnering	4
Inleiding	5
1 Motivatie voor Samen Opleiden en Professionaliseren	6
2 Achtergrond van Samen Professionaliseren	7
3 Het Kennisnetwerk Lerende Leraren	10
4 Twee voorbeelden	12
5 Inrichting en organisatie van het kennisnetwerk	15
6 Ambities en vraagstukken	17
7 Over de auteurs	20
8 Verder lezen	21

# Herinnering

Ellen van den Berg (1956-2021†) was een gedreven en deskundig lector, die met beide benen op de grond stond. Met haar laatste publicatie De connective Teacher heeft zij de basis gelegd voor een visie op het leren van leraren in professionele netwerken.

Ellen was in staat het perspectief van de praktijk en de wetenschap te verenigen en met groot respect voor de beroepsgroep vraagstukken te definiëren en samen te werken aan een oplossing. Met haar lectoraat droeg ze bij aan de fundering van *Samen Opleiden Twente* en het daaruit voortkomende *Kennisnetwerk Lerende Leraren*.

We hebben genoten van de samenwerking met Ellen en hebben haar leren kennen als een markante en eigenzinnige persoonlijkheid, wars van uiterlijk vertoon en met veel gevoel voor humor. We blijven voortbouwen op haar werk en gedachtengoed en dragen dit artikel met liefde aan haar op. Zij zal ons bijblijven.

Christine Kemmeren en Edmée Suasso de Lima de Prado

# Inleiding

*‘Gelukkig heb ik weer inspiratie gevonden door nieuwe mensen te ontmoeten en te kunnen samenwerken aan wetenschap- en techniekonderwijs. Daardoor heb ik nu een expertrol binnen mijn stichting. Als dit niet was gebeurd, was ik een andere baan gaan zoeken.’*

**(Deelnemer Kennisnetwerk Lerende Leraren)**

Dat de kwaliteit van de leraar essentieel is voor de kwaliteit van het onderwijs is zo langzamerhand geen nieuws meer. Duurzame professionalisering is daarom van het grootste belang om de onderwijskwaliteit te waarborgen en het beroep aantrekkelijk te houden. Landelijk wordt momenteel gestreefd naar manieren om Samen Opleiden te verbreden naar Samen Professionaliseren en Onderzoeken en naar levenslang leren in duurzame partnerschappen<sup>1</sup>.

Met het Kennisnetwerk Lerende Leraren is in Twente een infrastructuur voor duurzame professionalisering gerealiseerd waarin alle onderwijssectoren en andere betrokken organisaties in de regio samenwerken. Het kennisnetwerk is een voorbeeld van een organisatievorm waarin verschillende onderwijsprofessionals in open netwerken werken aan onderwijsinnovatie door samen te werken en uit te wisselen. Daarmee is het kennisnetwerk een concretisering van de ambities van de gezamenlijke sectorraden voor een toekomstbestendig beroep<sup>2</sup>. Leraren, lerarenopleiders, onderzoekers, inhoudelijk experts, onderwijsondersteuners en studenten kunnen deelnemen aan zo’n open netwerk.

Tegelijkertijd fungeert het kennisnetwerk als ‘netwerk van bestaande netwerken’. Zo hebben professionals een platform waar ze elkaar kunnen vinden. Dit betekent ook dat het kennisnetwerk functioneert als een overkoepelende structuur waarvan Samen Opleiden deel uitmaakt. Vanwege de structurele samenwerking biedt het kennisnetwerk kansen om een impuls te geven aan samenhangende regionale onderwijsontwikkeling<sup>3</sup>.

De vorming van het Kennisnetwerk Lerende Leraren is een proces van jaren geweest. Het netwerk komt voort uit de langdurige samenwerking in het kader van het Samen Opleiden. De ontwikkeling is nog steeds gaande en vergt van alle partners een voortdurende afstemming van de gezamenlijke ambitie.

Dit katern schetst de achtergronden van het Kennisnetwerk Lerende Leraren in Twente. Eerst wordt beschreven hoe en waarom de transitie van Samen Opleiden naar Samen Professionaliseren (en Onderzoeken) tot stand is gekomen, en wordt ingegaan op het achterliggende wetenschappelijke en beleidsmatige gedachtegoed over professionalisering van de beroepsgroep. Vervolgens wordt aan de hand van voorbeelden duidelijk gemaakt hoe het netwerk functioneert. Daarna worden in hoofdlijnen de organisatie en inrichting van het kennisnetwerk beschreven. Het katern sluit af met de vraagstukken die zich voordoen bij de transitie van Samen Opleiden naar Samen Opleiden en Professionaliseren.

1 Onderwijsraad, 2018, *Ruim baan voor de leraar*; Onderwijsraad, 2019, *Samen ten dienste van de school*; OCW, 2019, kamerbrief *Naar een aantrekkelijke onderwijsmarkt*; OCW, VH, & VSNU, kamerstuk 12 oktober, 2020, *Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen*; Snoek, Wit, de, & Dengerink, 2020; PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VSNU, VH, 2021, *Actieplan voor de onderwijsmarkt. Duurzaam werken in het onderwijs: een aantrekkelijk perspectief*.

2 PO Raad, 2018, *Samenwerken aan goed onderwijs. Strategische agenda 2018-2021*; PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, & VSNU, 2019, *Lerend onderwijs voor een lerend Nederland. Ontwikkelagenda voor een versterkte kennisinfrastructuur voor het onderwijs*; Vereniging Hogescholen, 2019, *Strategische beleidsagenda, VH educatieve sector 2019-2024*.

3 PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, & VSNU, 2019, *Slimme Verbindingen. Naar een sterke kennisinfrastructuur voor het onderwijs*; März, Gaikhorst, Mioch, & Geijsel, 2017, *Van acties naar interacties. Een overzichtsstudie naar de rol van professionele netwerken bij duurzame onderwijsvernieuwing*.

# 1 Motivatie voor Samen Opleiden en Professionaliseren

Met Samen Opleiden hebben scholen en lerarenopleidingen gezamenlijk verantwoordelijkheid genomen voor de opleiding van leraren. Dit heeft landelijk geleid tot een vruchtbare samenwerking die bijdraagt aan de ontwikkeling van alle betrokkenen. Daarom is in 2019 besloten dat het opleidingsconcept 'Samen Opleiden' op termijn de landelijke norm wordt voor alle lerarenopleidingen (OCW, PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, & VSNU, 2020, [Kwaliteitskader Samen opleiden & inductie en werkwijze peer review](#)). Bij dit opleidingsconcept vormen studenten binnen een school een substantiële groep, zodat het werkplekleren kan plaatsvinden in een leerteam.

In de huidige situatie zijn lang niet alle scholen en studenten betrokken bij het Samen Opleiden; er is dus nog ruimte voor uitbreiding. In de toekomst is het aantal studenten in lerarenopleidingen echter te klein om met alle scholen in het Samen Opleiden te participeren. Ook als het aantal opleidingsscholen wordt uitgebreid, zal een aanzienlijk deel van de scholen niet betrokken kunnen zijn bij het Samen Opleiden. Hiermee is de grens van de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen in het opleiden van leraren bereikt. In hoeverre is dit erg?

## Professionele cohesie

Een belangrijke opbrengst van de samenwerking in het opleiden is de toenadering tussen wat aanvankelijk twee werelden waren: de school en de opleiding. Gedeelde verantwoordelijkheid nemen, betekende in Twente: Bemoei je met elkaar! Een intensief proces van professionele uitwisseling leidde tot erkenning van elkaars deskundigheid, het verstaan (en spreken) van elkaars taal, en tot een gedeeld inhoudelijk referentiekader. Het bij elkaar brengen van verschillende perspectieven en culturen heeft positieve gevolgen voor de kwaliteit van het opleiden en van het onderwijs. Bovendien is in de intensieve samenwerking een netwerk ontstaan van professionals die elkaar weten te vinden en vertrouwen.

Dit geheel zouden wij willen benoemen met 'professionele cohesie': de mate waarin verschillende professionals verbondenheid ervaren en zich medeverantwoordelijk voelen voor de ontwikkeling van het beroep. Dus ja, het is erg als de grens van samenwerking bereikt wordt door de focus te blijven leggen op het opleiden. Het is belangrijk om de kwaliteit van deze samenwerking niet alleen te benutten voor het opleiden, maar ook voor de inductie in het beroep en voor levenslang leren. Daarmee komt 'de ontwikkeling van professionals in het onderwijs' centraal te staan in de samenwerking. Door de scope van de samenwerking te verbreden van alleen opleiden naar opleiden, professionaliseren en onderzoeken, behouden scholen de mogelijkheid om zich duurzaam te verbinden aan een partnerschap.

## Focus verbreden

In Twente is de landelijke ambitie gerealiseerd en worden alle studenten opgeleid in opleidingsscholen. Dit gebeurt binnen twee partnerschappen, die bestaan uit zestien schoolbesturen met ruim honderd opleidingsscholen. Dit betekent dat er een aanzienlijk aantal scholen en een beperkt aantal besturen niet zijn betrokken bij het Samen Opleiden. Deze organisaties maken wel deel uit van de regionale arbeidsmarkt. Hoe blijft de regio toch met deze organisaties in contact ten behoeve van professionaliseren en opleiden? Met behulp van het project Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Scholen (VSLS, 2013-2017) is een eerste aanzet gegeven voor een samenwerking die niet uitsluitend is gefocust op het opleiden van studenten. Het Kennisnetwerk Lerende Leraren is hiervan een duurzaam vervolg. In de volgende hoofdstukken wordt toegelicht hoe de transitie is verlopen: de focus op de ontwikkeling van alleen studenten is verbreed tot een focus op de ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals.



## 2 Achtergrond van Samen Professionaliseren

In Twente ging de ontwikkeling van Samen Opleiden hand in hand met onderzoek naar het leren van leraren in het lectoraat Rich Media & Teacher Learning. Onderzoek naar Samen Opleiden heeft inzichten opgeleverd over de aard en betekenis van conceptuele kennis en praktijkkennis voor de ontwikkeling van het professioneel handelen van leraren, lerarenopleiders en andere onderwijsprofessionals.

### Conceptuele kennis toepassen

In het (hoger) onderwijs leeft nog steeds de onterechte aanname dat studenten theorie vanzelfsprekend aan de praktijk weten te verbinden door te 'oefenen' in stages en door in aanraking te komen met authentieke beroepssituaties. De kloof tussen theorie en praktijk wordt echter niet overbrugd door met een hoofd vol kennis de praktijk in te stappen. De praktijk van het opleiden heeft uitgewezen dat het leren duiden van beroepssituaties en het onderbouwen van het professioneel handelen uiterst complexe processen zijn die expliciete ondersteuning behoeven.

Leraren worden in hun beroepsuitoefening voortdurend geconfronteerd met complexe en nieuwe situaties waarin zij beslissingen nemen en handelen. Van hen wordt verwacht dat zij deze beslissingen kunnen onderbouwen op grond van conceptuele kennis. Om complexe praktijksituaties goed te begrijpen, moeten leraren conceptuele kennis flexibel kunnen toepassen, rekening houdend met praktijkkennis en contextspecifieke factoren. Het vereist met andere woorden cognitieve flexibiliteit (Kemmeren, 2015; Vervoort, 2013). Omdat complexe situaties zelden simpelweg met elkaar zijn te vergelijken, kan de leraar geen rechtlijnige procedure volgen voor adequaat professioneel handelen in een bepaalde situatie, maar moet hij/zij steeds opnieuw een afweging maken. Het beroep van leraar kan daarom worden gekenschetst als een *ill-structured domain* (Chin & Chia, 2006; Spiro, Collins & Ramchandran, 2007).

### Leren van de praktijk

Samen Opleiden helpt aspirant-leraren om theorie en praktijk te verbinden. Door de verschillende 'kennisdragers' uit beide contexten met elkaar en met de student samen



te brengen, wordt een situatie gecreëerd waarin de verschillende perspectieven en typen kennis worden geëxpliciteerd. Dit leidt tot een dieper begrip van de beroepspraktijk. *Leren van de praktijk* (Cochran-Smith & Lytle, 1999) is daarmee geconcretiseerd: reflecteren op praktijkervaringen en realistische situaties met gebruik van zowel conceptuele kennis als praktijkkennis en contextspecifieke factoren.

Dit *leren van de praktijk* onderscheidt zich nadrukkelijk van *leren voor de praktijk* (theorie) en *leren in de praktijk* (ervaring), ofwel van het stagemodel waarbij de school vooral een leverancier is van stageplaatsen (Roelofs, 2003). Met het vormgeven van een betekenisvolle wisselwerking tussen theorie en praktijk is de transferkwestie structureel geadresseerd. De betrokken deskundigen uit scholen en lerarenopleidingen nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het opleiden van aspirant-leraren. Daarmee zijn zij, in plaats van uitsluitend begeleiders, *opleiders* in de ware zin van het woord (zie in dit verband de [Beroepsstandaard voor lerarenopleiders](#), 2012).

Het *leren van de praktijk* draagt niet alleen bij aan het leerproces van aspirant-leraren, maar ook aan het leren van de betrokken opleiders. Het *leren van de praktijk* noopt alle betrokkenen namelijk tot het expliciteren van de eigen kennis. Dat leidt tot een genuanceerdere kijk op en een bewuste afweging van het professioneel handelen van zowel de opleiders van de lerarenopleiding als in de scholen. Concreet resultaat hiervan is een curriculum waarin studenten samenhang ervaren in de geïntegreerde 'opleidingsleeromgeving', die bestaat uit de werkplek en de lerarenopleiding en de lerarenopleiding (Kemmeren & Voortman, 2018).

### Leren in netwerken

Het ontstaan van Samen Opleiden is in feite de ontwikkeling van een open professioneel netwerk. In een open professioneel netwerk werken onderwijsprofessionals uit verschillende contexten samen aan een bepaald thema/doel (in dit geval het opleiden van aspirant-leraren), delen hun kennis en innoveren een praktijk (in dit geval de opleidingspraktijk). Het project Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Scholen (2013-2017) gaf de kans om deze manier van samenwerken ook toe te passen op andere terreinen, namelijk ouderbetrokkenheid, begeleiding van startende leraren, opbrengstgericht werken, omgaan met verschillen en de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Doordat er gedurende dit project steeds een wisselwerking was tussen het lectoraat Rich Media & Teacher Learning

en de projectgroepen, nam het inzicht in het leren in netwerken toe. Uit een evaluatieonderzoek bleek dat deelnemers positief waren over de mate waarin de samenwerking bijdroeg aan hun professionalisering. Vooral de diverse expertises van de deelnemers en de gezamenlijke ontwikkeling van een (digitaal) product voor de beroepsgroep werden positief gewaardeerd. Daarnaast vonden zij dat het samenwerken met collega's uit andere onderwijsorganisaties (zoals andere besturen, speciaal onderwijs, roc, hbo en mobiliteitscentrum) een grote toegevoegde waarde heeft. De positieve ervaringen met het leren in deze professionaliseringsnetwerken droegen bij aan de bereidheid van besturen en opleiding om een kennisnetwerk structureel te faciliteren.

Leren in netwerken is een vorm van professionaliseren die ook wetenschappelijk steeds meer in de belangstelling staat, omdat het een manier is om in termen van Hargreaves & Fullan (2012) 'het professioneel kapitaal van een beroepsgroep te benutten' (van den Berg, 2020; Kenis & Cambré, 2019; Kotter, 2014; März, Gaikhorst, Mioch & Geijssel, 2017; Prenger, Poortman & Handelzalts, 2020).

### Professioneel kapitaal benutten

De kracht van het leren in een open netwerk zit er vooral in dat professionals zich buiten hun gebruikelijke context bewegen en dat zij hun expertise toegankelijk maken voor anderen. We kunnen dit proces (leren in een open netwerk) zien als een vorm van *boundary crossing*, waarbij ieder individu zijn expertise rond een bepaald thema (het *human capital*) inbrengt. De optelsom van deze individuele expertises is *het sociaal kapitaal* van de groep, dat op deze manier wordt benut voor het gemeenschappelijke doel (Akkerman & Bakker, 2011; van den Berg, 2020). Bovendien draagt het leren in een open netwerk bij aan het versterken van ieders individuele *decisional capital*, ofwel van de basis waarop het professioneel handelen is gestoeld.

Samen Opleiden heeft bij de hele beroepsgroep een impuls gegeven aan een lerende cultuur, waarbij de betrokkenen elkaars specifieke deskundigheid erkennen en deze met elkaar delen in het licht van de onderwijskwaliteit (Timmermans, mei 2018). Samen Professionaliseren als vervolg hierop, stelt onderwijsprofessionals in staat om het professioneel kapitaal van de beroepsgroep productief te maken en een actieve bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling. Bovendien geeft Samen Professionaliseren de beroepsgroep de kans om zich zelfbewust en krachtig te manifesteren in het maatschappelijk debat. Dit betekent dat een bestaand partnerschap Samen Opleiden kan transformeren tot





een netwerk van onderwijsprofessionals die gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de onderwijskwaliteit in een regio, waarbij het opleiden van aspirant-leraren een van de aspecten is.

Het ontwikkelen van professionele netwerken is actueel en urgent en wordt door verschillende beleidsinitiatieven ondersteund<sup>4</sup>. Op basis van ervaringen in het Samen

Opleiden weten we hoe open netwerken kunnen leiden tot kennisdeling, professionalisering en innovatie. De samenwerking tussen onderwijsprofessionals zou zich niet langer vooral moeten richten op het samen opleiden van leraren, maar op de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van hele beroepsgroep. In dit licht moet de ontwikkeling van het Kennisnetwerk Lerende Leraren in Twente worden gezien.

<sup>4</sup> Zie recentelijk: PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VSNU, & VH, 2021, *Actieplan voor de onderwijsmarkt. Duurzaam werken in het onderwijs: een aantrekkelijk perspectief*; PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, & VSNU, 2019, *Lerend onderwijs voor een lerend Nederland. Ontwikkelagenda voor een versterkte kennisinfrastructuur voor het onderwijs*.

## 3 Het Kennisnetwerk Lerende Leraren

Het Kennisnetwerk Lerende Leraren is bedoeld voor onderwijsprofessionals uit alle sectoren (po, vo, mbo, hbo, universiteit) die contact zoeken met collega's buiten hun directe werkkring. Het gaat om onderwijsprofessionals in de brede zin van het woord: (aspirant-)leraren, lerarenondersteuners, onderwijsassistenten, lerarenopleiders, onderzoekers, lectoren, en leraren met een specifieke taak, zoals intern begeleiders, coördinatoren en specialisten. Ook schoolleiders, bestuurders en beleidsmedewerkers kunnen deel uitmaken van het netwerk.

De onderwijsprofessionals vinden elkaar in hun wens om kennis te delen en te professionaliseren in netwerken. Regionaal gedeelde onderwijsthema's geven richting aan professionalisering en onderzoek. Het is de ambitie van het kennisnetwerk om een regionale onderzoeksagenda vast te stellen.

Daarnaast biedt het kennisnetwerk een digitaal platform om producten die de netwerken ontwikkelen toegankelijk te maken. De producten worden benut in de opleiding, voor het leren van onderwijsprofessionals in de scholen, bij schoolontwikkeling en in huisacademies.

### Connective teachers

Het Kennisnetwerk biedt onderwijsprofessionals in alle fasen in hun loopbaan mogelijkheden voor ontwikkeling door kennis te delen met collega's buiten hun primaire werkcontext. Een kennisnetwerk is een manier om professionals aan elkaar te verbinden, zodat zij inzichten opdoen die bijdragen aan een innovatieve onderwijspraktijk. Zij functioneren op deze manier als *connective teachers* (Van den Berg, 2020).



Om professionals op de lange termijn perspectieven te bieden in het onderwijs, is het van groot belang dat ze zich kunnen ontwikkelen op de vier domeinen die worden geschetst in het beroepsbeeld van de leraar: het ondersteunen van het leren van leerlingen, het ontwikkelen van onderwijs, het organiseren van onderwijs en het ondersteunen van het leren van collega's (Snoek, de Wit & Dengerink, 2020).

### Boundary crossers

Veranderende rollen in een dynamisch onderwijsveld geven onderwijsprofessionals de kans om zich binnen het beroep te ontwikkelen. Denk bijvoorbeeld aan een leraar in het primair onderwijs die verantwoordelijk wordt voor een nieuw thema, zoals digitale geletterdheid of een actueel thema, zoals begrijpend lezen. Deze verdieping in het beroep en de daarmee gepaard gaande professionalisering vinden plaats via professionaliseringsactiviteiten die worden aangeboden door scholen, besturen, huisacademies en andere organisaties (Schenke, Weijers, Bollen & Elshof, 2019). Daarnaast faciliteert het kennisnetwerk een vorm van professionalisering waarbij onderwijsprofessionals uit verschillende contexten op eigen initiatief een professioneel netwerk vormen rond een bepaald thema. Door de deelname aan zo'n netwerk overschrijden de onderwijsprofessionals de grenzen van hun directe werkkring, waarmee zij zich kenmerken als *boundary crossers* (Akkerman & Bakker, 2011; van den Berg, 2020).

### Kenniscirculatie en kennisdeling

Deze open netwerken leiden tot een continu en duurzaam proces van kennisdeling en professionalisering. In de eerste fase van een netwerk ligt de nadruk vaak op ontmoeting en uitwisseling. De leden krijgen zo zicht op de (inspirerende) praktijk van collega's, waardoor zij hun eigen expertise verbreden en verdiepen. Door nieuwe inzichten toe te passen, verbeteren de deelnemers hun eigen praktijk.

In een latere fase kan een dergelijk netwerk zich verduurzamen doordat de leden gezamenlijk nieuwe leervragen formuleren en op onderzoekende wijze hun expertise uitbreiden. De deelname van onderzoekers aan het netwerk kan leiden tot verdiepende onderzoeksactiviteiten, onder andere door lectoraten en kenniskringen.

De werkwijze van een open professioneel netwerk heeft impact op de praktijk van individuele leden. Er vindt op verschillende niveaus kenniscirculatie plaats doordat de leden de verworven expertise niet alleen inzetten in

hun eigen klas, bouw/vakgroep of school, maar ook in de bredere werkcontext, zoals het bestuur, de opleiding of onderzoeksgroep.

Naast kenniscirculatie, is het netwerk gericht op kennisdeling binnen de beroepsgroep. De deelnemers van het netwerk maken hun gemeenschappelijke kennis toegankelijk en beschikbaar voor anderen door samen te werken aan een passende oplossing voor het inhoudelijke vraagstuk waarop ze zich richten. De opbrengsten worden geconcretiseerd in kennisobjecten, zoals documenten, kennisclips of onderzoeksverslagen. Omdat de kennisobjecten worden ontwikkeld op basis van praktijkkennis, ervaring en wetenschappelijke kennis, zijn dit verantwoorde en onderbouwde materialen, die mogelijk in verschillende contexten bruikbaar zijn. Deze *boundary objects* zijn het resultaat van het beschreven proces van *boundary crossing*.

### Kennisontwikkeling en professionalisering

In samenwerking met onderzoekers leidt de werkwijze ten slotte, naast kenniscirculatie en kennisdeling, tot de ontwikkeling van wetenschappelijke kennis met een bredere reikwijdte. De kenmerken van een open kennisnetwerk leiden tot duurzame vormen van professionalisering:

- Ten eerste levert de deelnemer (*boundary crosser*) vanuit intrinsieke motivatie een actieve bijdrage aan het ontwikkelproces, waardoor diep leren plaatsvindt en de eigen deskundigheid toeneemt.
- Ten tweede zijn de ontwikkelde kennisproducten (*boundary objects*) beschikbaar voor andere beroepsbeoefenaren. Het is gebleken dat een *boundary object* de kennisdeling in bredere kring versterkt.
- Ten slotte kan het kennisnetwerk een vraagbaak zijn voor anderen, onder meer doordat de deelnemers en de ontwikkelde producten op internet te vinden zijn.

Kortom, het Kennisnetwerk Lerende Leraren verbindt onderwijsprofessionals en faciliteert de professionalisering van de beroepsgroep, die een toekomstbestendige onderwijspraktijk realiseert, passend bij de dynamiek van de samenleving.

## 4 Twee voorbeelden

Het Kennisnetwerk Lerende Leraren heeft zich ontwikkeld tot een 'netwerk van netwerken'. Binnen dit kennisnetwerk onderscheiden we drie typen netwerken: professionele leergemeenschappen, expertgroepen en projectgroepen. Deze verschillende typen netwerken zijn ontstaan in een organisch ontwikkelingsproces.

Waar aanvankelijk werd gekoerst op de vorming van professionele leergemeenschappen rond thema's uit de regionale onderzoeksagenda, werd al snel duidelijk dat er ook behoefte is aan netwerken van professionals die gelijksoortige taken hebben, meestal omdat zij op het werk geen collega's hebben met dezelfde taak. Denk bijvoorbeeld aan schoolopleiders, starterscoaches of rekencoördinatoren. Dergelijke netwerken worden in het kennisnetwerk aangeduid als 'expertgroepen'. Het derde netwerktype, de projectgroepen, worden extern gefinancierd via subsidieregelingen en hebben een beperkte bestaansduur.

### Het netwerk Wetenschap en Technologie

Een netwerk kan op verschillende manieren ontstaan en kan verschillende gedaanten aannemen. Zo ontstond binnen het kennisnetwerk een projectgroep Wetenschap en Technologie (W&T), die is geëvolueerd tot expertgroep en tot professionele leergemeenschap.

Naar aanleiding van de landelijke eis om W&T-onderwijs vanaf 2020 structureel in het basisschoolprogramma op te nemen, werd de projectgroep W&T gevormd. De projectgroep bestond uit leraren uit het basisonderwijs, een W&T-vakdocent, opleiders en onderzoekers en werd gefinancierd met projectgelden door TechYourFuture, een expertisecentrum voor leren en werken in Bèta en Technologie. De werkgroepleden uit de basisscholen ontwikkelden zich binnen dit project tot 'W&T-coördinatoren' op hun school of op de scholen van hun bestuur.

#### Expertgroep

Enige tijd na afronding van het project misten de deelnemers de uitwisseling met hun 'vakgenoten'. De vakdocent W&T onderhield wel informeel contact met de W&T-coördinatoren, maar er was geen sprake van structureel onderling contact. Het kennisnetwerk bood de mogelijkheid deze contacten te formaliseren: de W&T-coördinatoren organiseerden zich binnen het netwerk als expertgroep.

Een expertgroep werkt formeel met bepaalde kaders, zoals doelstellingen en een tijdspad. Een expertgroep kan aanspraak maken op een budget van vijftienhonderd euro op jaarbasis om de gestelde doelen te realiseren. De deelnemers maken met hun werkgever afspraken over de tijdsinvestering in de expertgroep. Dit wordt veelal gekoppeld aan de beschikbare tijd voor de taak (W&T-coördinator).

Het hart van deze expertgroep werd gevormd door de W&T-coördinatoren. Andere geïnteresseerden werden uitgenodigd zich aan te sluiten. Op deze manier konden onderwijsprofessionals die zich bezighouden met W&T-onderwijs kennis en ervaring uitwisselen over deze relatief nieuwe rol in de basisschool. Met het doel hun onderwijs- en onderzoekspraktijk te actualiseren, sloot zich een gevarieerd gezelschap bij de expertgroep aan: leerkrachten, studenten, schoolleiders, opleiders en onderzoekers. Zo nam een directeur van een basisschool bijvoorbeeld samen met een collega deel aan de expertgroep, omdat ze kansen zag om W&T-onderwijs in haar school te ontwikkelen. De groep bestaat momenteel uit zo'n vijftien deelnemers.

#### Professionele leergemeenschap

Een deel van de expertgroep heeft vervolgens een professionele leergemeenschap (PLG) gevormd. De partners van het kennisnetwerk hebben W&T aangemerkt als prioriteit voor de regio. Dat houdt in dat W&T is opgenomen in de eerste aanzet van een regionale onderzoeksagenda. Dit betekent dat alle partners professionaliseringstijd (veertig uur) beschikbaar stellen voor deelname aan een professionele leergemeenschap op het gebied van W&T en dat de PLG een budget van tweeduizend euro heeft om de doelen te bereiken.

Inhoudelijk richt deze PLG zich op het ontwerpen van workshops W&T-onderwijs voor collega's in de regio. Hierbij wordt samengewerkt met de gemeente Enschede die, geïnspireerd door het initiatief, het beschikbare budget van de PLG heeft verdubbeld. De ontwikkeling en uitvoering van de workshops (*boundary objects*) vergroot de expertise van de ontwikkelaars, draagt bij aan professionalisering van collega's in de scholen en de opleiding, en geeft een impuls aan het W&T-onderwijs voor leerlingen.





### Het netwerk Jonge Kind

Het netwerk Jonge Kind laat zien hoe een groep deskundigen zich structureel met elkaar verbindt in een professionele leergemeenschap. Al eerder was er het expertisecentrum Jonge Kind van Saxion, waar leraren, opleiders, vakdocenten, een teacher leader en een onderzoeker zich samen bezighielden met het thema 'jonge kind'.

Het Kennisnetwerk Lerende Leraren bood deze groep gelegenheid om een PLG te vormen, waarmee deze samenwerking tussen mensen van verschillende organisaties op gelijkwaardige basis werd gefaciliteerd (veertig uur deskundigheidsbevordering per persoon en een budget van tweeduizend euro op jaarbasis voor de hele PLG). Een directeur zag hiervan bijvoorbeeld meerwaarde: zij kon op deze manier een professionaliseringsvraag van een teamlid honoreren, omdat ze die alleen in tijd hoefde te faciliteren.

De PLG richt zich inhoudelijk op kwaliteitsverbetering van het onderwijs aan jonge kinderen. Allereerst verdiepte de groep zich in de eigen samenwerking en effectiviteit: hoe optimaliseren we onze effectiviteit? Welke doelen, acties en successen streven we na? Ter ondersteuning is gebruikgemaakt van Stichting LeerKRACHT en van onderwijsbureau Expertis, waarvoor een deel van het PLG-budget is ingezet.

Tweede stap was het waarmaken van de inhoudelijke doelen. De PLG heeft de kennis breed gedeeld via een artikel en een interview in vakbladen. Daarnaast heeft deze leergemeenschap het document 'Bekwaamheidseisen startende leerkrachten jonge kind' en een kaartenset 'Leren van spel' ontwikkeld. Deze *boundary objects* worden digitaal en fysiek beschikbaar gesteld aan alle partners van het Kennisnetwerk Lerende Leraren. De kaartenset wordt middels een presentatie geïntroduceerd bij school- en instituutopleiders, en de bekwaamheidseisen worden benut in de bacheloropleiding profiel jonge kind, en in opleidingstrajecten van het expertisecentrum Jonge kind.

## 5 Inrichting en organisatie van het kennisnetwerk

In grote lijn is het Kennisnetwerk Lerende Leraren te beschouwen als een uitbreiding van de bestaande samenwerkingsstructuur van Samen Opleiden. Het hart van Kennisnetwerk Lerende Leraren wordt gevormd door non-profit onderwijsorganisaties uit de regio Twente: zestien schoolbesturen uit het primair onderwijs, een lerarenopleiding, een ROC en een regionaal mobiliteitscentrum<sup>5</sup>. Deze organisaties hebben een convenant met elkaar gesloten waarin een gezamenlijk doel is geformuleerd: het benutten van de verschillende soorten deskundigheid in de beroepsgroep ten dienste van onderwijsontwikkeling in de regio.

Door deze deskundigheden samen te brengen, te expliciteren, te verrijken en toegankelijk te maken in de vorm van kennisobjecten, kan de beroepsgroep er zijn voordeel mee doen in opleiding, professionalisering, schoolontwikkeling en onderzoek. Net zoals bij de twee betrokken Twentse partnerschappen Samen Opleiden, is het penvoerderschap van het Kennisnetwerk in handen van een schoolbestuur.

### Organisatorische uitgangspunten

Om tot een duurzaam kennisnetwerk te komen, is het noodzakelijk een zekere structuur te faciliteren. Een netwerk met deze doelstelling kan niet functioneren zonder langdurig commitment van de deelnemende organisaties en een structurele financiële basis.

Een uitgangspunt van het Kennisnetwerk Lerende Leraren is dat wordt gewerkt met minimale overheadkosten, waardoor een maximaal budget beschikbaar is voor het 'leren van leraren in netwerken'. Een tweede uitgangspunt is dat er minimaal tien organisaties bij het netwerk zijn betrokken. Zo wordt een breed platform in de regio gevormd en zijn er mogelijkheden om organisatiedoorbekend te werken. Een derde uitgangspunt is dat de kosten per organisatie laag blijven, zodat er geen (hoge) financiële drempels zijn voor deelname.

Het kennisnetwerk heeft een jaarbudget van minimaal dertigduizend euro nodig als financiële basis.

Het netwerk wordt financieel gedragen door de deelnemende organisaties, die jaarlijks drieduizend euro lidmaatschapsgeld betalen. De bereidheid van deze organisaties om als eersten te investeren in een idee dat zich nog slechts beperkt had bewezen, getuigde van lef en een visionaire kijk op het leren van leraren.

### Afspraken expertgroepen en PLG's

Het Kennisnetwerk Lerende Leraren stelt middelen beschikbaar waarmee expertgroepen en professionele leergemeenschappen externe deskundigheid kunnen inzetten ter ondersteuning van de gezamenlijke professionalisering. Dit ondersteuningsbudget bedraagt voor een expertgroep vijftienhonderd euro en voor een PLG tweeduizend euro.

Er gelden hiervoor twee voorwaarden. De besteding van de middelen moet bijdragen aan de doelstelling van de expertgroep of PLG, en de leden van de groep moeten afkomstig zijn uit minimaal drie verschillende organisaties. Deze laatste voorwaarde komt tegemoet aan de kerngedachte van het leren in een open netwerk: omdat de middelen worden bijeengebracht door verschillende organisaties, moeten ze ten goede komen aan organisatieoverstijgende doelen.

De materiële opbrengsten van PLG's zijn beschikbaar voor alle organisaties die deelnemen aan het kennisnetwerk. In het convenant zijn afspraken gemaakt over de tijdsfacilitering van de deelnemers van PLG's. De werkgever faciliteert deelname aan een PLG voor minimaal 40 uur. Voor expertgroepen zijn er geen afspraken vastgelegd.

De begroting van het kennisnetwerk begrenst het aantal groepen dat kan worden gefaciliteerd. Tot nu toe blijkt dat vooral langer bestaande groepen die hun doelstellingen helder hebben verwoord, aanspraak maken op deze middelen. Dit is mogelijk verklaarbaar door de mechanismen die spelen bij het leren in open netwerken (Akkerman & Bakker, 2011).



### Drie gremia

De verantwoordelijkheid voor het kennisnetwerk is ondergebracht bij de drie gremia die ook het Samen Opleiden vormgeven: de programmaleiding, de beleidsgroep en de stuurgroep/dagelijks bestuur. Hun taken voor het Samen Opleiden zijn verbreed met Samen Professionaliseren in het kennisnetwerk.

#### Programmaleiding

De programmaleiding is verantwoordelijk voor de continue doorontwikkeling van het Kennisnetwerk Lerende Leraren op operationeel niveau en legt hierover verantwoording af aan de stuurgroep. Daarnaast adviseert de programmaleiding de stuur- en de beleidsgroep over inhoudelijke en financiële keuzes en stelt ze de begroting op.

#### Beleidsgroep

De beleidsgroep bestaat uit de bestuurders of directieleden van de deelnemende organisaties. In het algemeen nemen uit het primair onderwijs bestuurders deel aan de beleidsgroep en uit andere organisaties (zoals bijvoorbeeld het roc) zijn het directieleden die in de beleidsgroep zitten. De beleidsgroep bestaat uit ongeveer twintig leden en is verantwoordelijk voor de strategische keuzes van het kennisnetwerk. Ook zijn de leden verantwoordelijk voor het concretiseren van deze keuzes in hun eigen organisaties. Vier keer per jaar agendeert de beleidsgroep thema's op het gebied van Samen Opleiden en Professionaliseren en worden actuele landelijke ontwikkelingen en de regionale kansen daarvan besproken.

#### Stuurgroep

De stuurgroep, die bestaat uit een kleine afvaardiging van de beleidsgroep, functioneert als dagelijks bestuur. De stuurgroep is in het leven geroepen om binnen het kennisnetwerk korte communicatielijnen te bewerkstelligen. Twee stuurgroepleden zijn penvoerders van het Samen Opleiden en van het kennisnetwerk en dragen financiële eindverantwoordelijkheid. Een derde lid vertegenwoordigt

de opleidingen en een vierde lid richt zich specifiek op projecten in het kennisnetwerk. De financiële eindverantwoordelijkheid van het netwerk ligt bij deze groep. In de rol van dagelijks bestuur fungeert de stuurgroep als klankbord voor de programmaleiding die regelmatig ruggespraak houdt en strategische voorstellen bij de stuurgroep toetst voordat deze worden voorgelegd aan de beleidsgroep.

### De rol van de programmaleiding

De rol van de programmaleiding blijkt essentieel voor het functioneren van het kennisnetwerk. De programmaleiding omvat 1 fte voor Samen Opleiden en ongeveer 0,4 fte voor de ontwikkeling van het kennisnetwerk. De programmaleiders spelen een proactieve rol in het concretiseren van de strategische keuzes van het netwerk door de betrokken organisaties. Zij voeren jaarlijks een gesprek op locatie met bestuur en management van scholen om te verkennen hoe de organisatie de gemaakte keuzes vormgeeft. Keuzes worden getoetst aan de uitgangspunten, dilemma's worden voorgelegd en mogelijkheden worden verkend. Deze gesprekken werken vaak verhelderend voor alle partners.

Voorbeelden van gespreksonderwerpen zijn: de betekenis van het project Regionale Aanpak Personeelstekort op schoolniveau, de wenselijkheid van de ontwikkeling van een nieuwe minor, of de personele invulling van een curriculumontwerpgroep. De gesprekken leveren de schoolleiders informatie op om keuzes te kunnen maken, en geven de programmaleiding een beeld van de vraagstukken die leven en van de wijze waarop scholen afspraken uitwerken. Op deze manier houden programmaleiders en organisaties feeling met elkaar en krijgen alle betrokkenen steeds meer inzicht in de mogelijkheden die het kennisnetwerk biedt. De gezamenlijke visie van het kennisnetwerk krijgt hierdoor steeds meer vorm in de praktijk.



## 6 Ambities en vraagstukken

Het Kennisnetwerk Lerende Leraren heeft zich vanuit het netwerk Samen Opleiden ontwikkeld tot een regionaal open netwerk voor onderwijsprofessionals van student tot pensionado. De activiteiten richten zich op onderwijsinnovatie, professionalisering en onderzoek. Het kennisnetwerk heeft zijn bestaansrecht in de regio bewezen en heeft een duurzame structuur op operationeel, tactisch en strategisch niveau.

Het is gebleken dat de netwerkstructuur het inderdaad mogelijk maakt dat individuele onderwijsprofessionals uit verschillende organisaties elkaar vinden. De website en netwerkbijeenkomsten, fysiek en online, dragen hieraan bij. Ook voor scholen biedt het netwerk de mogelijkheid om een ontwikkelvraagstuk te verkennen met collega's uit andere organisaties en het vraagstuk zodoende in breder perspectief te bezien. Ten slotte biedt het netwerk op bestuurlijk niveau de mogelijkheid krachten te bundelen bij het werken aan innovaties. Door gezamenlijk relevante thema's vast te stellen voor de regio, kan gericht worden ingezet op subsidiemogelijkheden en onderzoeksprojecten. De slagkracht van de regio wordt hiermee vergroot.

Dit is bijvoorbeeld het geval bij gezamenlijke projectaanvragen, zoals de Regionale Aanpak Personeelstekort. Alle scholen/organisaties profiteren van de opbrengsten van projecten, ook als ze niet direct participeren in een project. Het is vanzelfsprekend dat projectopbrengsten in de regio worden verspreid en benut. Alle partners hebben zich hieraan gecommitteerd, omdat zij doordrongen zijn van het belang van kennisdeling en er waarde aan hechten dat gebruik wordt gemaakt van gezamenlijk gedragen inzichten (good practice: startersprotocol Begeleiding Starters).

### Transitie

De transitie naar een kennisnetwerk Samen Professionaliseren (en Onderzoeken) brengt natuurlijk ook de nodige vraagstukken met zich mee. Een belangrijk vraagstuk doet zich voor bij besturen die vanwege de studentenaantallen niet betrokken kunnen zijn bij Samen Opleiden. Individuele schoolbesturen vroegen zich af wat de toegevoegde waarde van het netwerk is als dat

niet automatisch is gekoppeld aan het Samen Opleiden. 'Wat heb ik aan een netwerk als ik geen opleidingschool ben?' Deze bestuurders zagen Samen Opleiden als enige logische mogelijkheid voor samenwerking tussen scholen en opleiding.

De mentale omslag om als werkgever organisatieoverstijgend te gaan denken over professionalisering van medewerkers behoeft uitleg en good practices. Dat een bestuur via het netwerk invloed uitoefent op regionale thema's, deelneemt aan (regionale) projecten, en medewerkers mogelijkheden biedt om te leren in een netwerk buiten de eigen organisatie, blijken voor besturen overtuigende argumenten te zijn om zich aan te sluiten bij het convenant.

### Uitbreiding

Een ander vraagstuk waarmee het netwerk te maken kreeg, was de aantrekkingskracht ervan op individuele leraren van po-besturen die niet waren aangesloten én op leraren uit sectoren, zoals het voortgezet onderwijs en de weekendscholen, die nog geen formele relatie met het netwerk hadden. Individuele leraren wilden zich graag aansluiten bij bestaande groepen, zoals 'digitale geletterdheid' en de 'begeleiding van starters'. Omdat hun organisaties echter geen lid waren van het kennisnetwerk, diende de vraag zich aan of deze mensen 'gratis' konden participeren. Omdat het netwerk zich verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van het onderwijs in de regio, is besloten dat deze individuen wel degelijk aan de netwerkactiviteiten kunnen deelnemen. Er is bewust voor gekozen om een open netwerk te zijn voor onderwijsprofessionals.

Uitbreiding van het netwerk op bestuurlijk niveau (in de vorm van betaald lidmaatschap) is in de toekomst mogelijk. Dit wordt ook als wenselijk gezien in het licht van de verantwoordelijkheid voor de regionale onderwijskwaliteit en de landelijke ontwikkeling van samenwerking in de regio<sup>6</sup>. Wie betaalt, bepaalt. Om invloed uit te oefenen op de besluitvorming binnen het netwerk, dient een organisatie betalend lid te zijn.

Een vraagstuk op een heel ander niveau betreft de digitale kant van het netwerk, een praktisch maar essentieel aspect.

6 OCW 2019, kamerbrief *Naar een aantrekkelijke onderwijsmarkt*; OCW, VH & VSNU, kamerstuk 12 oktober 2020, *Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen*; *Actieplan voor de onderwijsmarkt. Duurzaam werken in het onderwijs: een aantrekkelijk perspectief*.

Op basis van de visie, is er in eerste instantie voor gekozen om vooral te investeren in professionaliseringsactiviteiten. Dit betekent dat er voor het digitaal vindbaar maken van de mensen en producten van het kennisnetwerk maar een beperkte capaciteit beschikbaar is. Dit beïnvloedt de reikwijdte van de opbrengsten. De kennisdeling in de regio zou baat hebben bij een investering in de doorontwikkeling van de website.

Op grond van de ervaringen van het Kennisnetwerk Lerende Leraren doemen diverse structurele vraagstukken op waarop netwerkorganisaties in de toekomst een antwoord moeten zien te vinden. Hieronder worden twee actuele kwesties uitgelicht.

### Human resource management

Het eerste vraagstuk gaat over human resource management in het onderwijs. Bottom line is de vraag: Wie betaalt wie? Het Kennisnetwerk Lerende Leraren is geen werkgever. Dat betekent dat mensen die werkzaamheden voor het netwerk verrichten in dienst zijn bij andere organisaties. Dit roept de vraag op waar de werkgeversverantwoordelijkheid voor deze mensen ligt. Ingewikkeld wordt het ook bij de inzet van specialisten, die niet alleen ingezet worden in de eigen organisatie, maar ook een rol vervullen in het netwerk.

Voor het behoud van leraren voor de sector zijn dit positieve ontwikkelingen, omdat er zich op deze manier inspirerende en veelzijdige loopbaanperspectieven voordoen. Een transparante uitwisseling van werknemers tussen organisaties vereist echter duidelijke afspraken tussen werkgevers.

Een vergelijkbare ontwikkeling heeft zich voorgedaan bij Samen Opleiden. Daar is het in de loop van twintig jaar gelukt om de nieuwe taken van schoolopleider en starterscoach structureel op te nemen in het human resource-beleid. Bij het kennisnetwerk gaat het niet alleen om een schooloverstijgende inzet van personeel, maar om een organisatieoverstijgende inzet binnen een netwerk. Om dit goed vorm te geven, is een aanpassing op het terrein van human resource management in het onderwijs wellicht noodzakelijk.

### Samen Onderzoeken

Het tweede vraagstuk betreft de verbinding van onderzoek aan relevante thema's binnen het netwerk. Onderzoeksgelden worden via incidentele projectaanvragen en subsidieregelingen verdeeld. Het distributiesysteem

van onderzoeksgelden is georganiseerd rond traditioneel erkende onderzoeksinstituten. Nieuwe organisatievormen zoals kennisnetwerken, hebben hierbij (nog) geen onderzoeksstatus verworven en geen aansluiting.

Daarnaast vereist de huidige werkwijze met onderzoeks aanvragen een grote investering, die weinig kansrijk is, omdat slechts een beperkt aantal onderzoeks aanvragen wordt gehonoreerd. Bovendien sluiten de landelijke probleemstellingen inhoudelijk niet altijd aan bij de urgentie en de actualiteit van de regionale thematieken.

Om 'Samen Professionaliseren en Onderzoeken' goed vorm te geven, is nog een hele weg te gaan. Het zou helpen als het systeem van de verdeling van onderzoeksmiddelen zou worden aangepast. Voor Samen Opleiden bestaat er inmiddels een structurele additionele bekostiging, en voor Samen Professionaliseren heeft het Kennisnetwerk Lerende Leraren in de regio Twente een beperkte, maar wel gezamenlijke, financiering uit eigen middelen georganiseerd. Voor Samen Onderzoeken ligt dit complexer. Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn dat aan een regio/partnerschap met een duidelijke regionale onderzoeksagenda een structureel en additioneel budget zou worden toegekend. Dit biedt de kans om bij de onderzoeksthema's gebruik te maken van verschillende perspectieven: van masteropgeleide leraren uit scholen én van onderzoekers uit hogescholen en onderzoeksinstituten. De verbinding tussen deze verschillende typen onderzoekers komt dan direct ten goede aan de regionale onderzoeksthema's (zie ook Slimme Verbindingen en [Platform Samen Onderzoeken](#)).

Op deze manier wordt regionale samenwerking verbreed en ingericht voor duurzame professionalisering, onderzoek en innovatie die ten goede komen aan het onderwijs in de scholen, en aan de doorgaande lijn van Samen Opleiden – inductie – levenslang leren.



## 7 Over de auteurs

### Christine Kemmeren

Christine Kemmeren is werkzaam als hoofddocent bij de masteropleiding Leren & Innoveren en als onderzoeker bij de lerarenopleiding van Saxion, Academie Pedagogiek en Onderwijskunde. Zij heeft brede ervaring als lerarenopleider binnen Samen Opleiden, onderzoeker en docent. Een constante in haar werk is de combinatie van onderwijspraktijk en onderzoek. Haar expertise ligt op het terrein van onderwijsvernieuwing, curriculumontwikkeling en docentprofessionalisering in netwerken. In dat kader is zij momenteel betrokken bij het landelijke Versnellingsplan Onderwijsinnovatie met ICT (SURF). Zij was verbonden aan het lectoraat Rich Media & Teacher Learning en is gepromoveerd op curriculumontwikkeling. Kemmeren, C.M. (2015). [Met verstand van zaken. Professioneel handelen en conceptuele kennis in de lerarenopleiding](#). [Academisch proefschrift]. Enschede: Universiteit Twente.

### Edmée Suasso de Lima de Prado

Edmée Suasso de Lima de Prado is programmaleider en initiator van [Kennisnetwerk Lerende Leraren](#) en de Twentse Partnerschappen [Samen Opleiden](#). Zij is als hoofddocent werkzaam bij de lerarenopleiding van Saxion, Academie Pedagogiek en Onderwijskunde. Zij heeft ruime ervaring bij het opleiden van leraren(opleiders) voor zowel primair als voortgezet onderwijs. Ook treedt zij soms op als adviseur voor beginnende partnerschappen. Zij deed onderzoek als lid van de kenniskring van het lectoraat Rich Media & Teacher Learning gericht op het leren van leraren met de focus op leeromgevingen en de interactie tussen theorie en praktijk.



## 8 Verder lezen

Akkerman, S.F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81(2), 132-169.

Berg, E., van den, (2020). *Connective Teacher. Leren in netwerken voor een toekomstbestendig beroep*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. Geraadpleegd op 7 januari 2021 van <https://www.platformsamenoopleiden.nl/knowledge-item/de-connective-teacher/>

Berg, E., van den, & Suasso, E. (2017). *De beroepspraktijk en het leren en de continue professionalisering van leraren*. Kennisbasis lerarenopleiders, katern 4: Samen Opleiden in de school. Velon.

Chin, C., & Chia, L.G. (2006). Problem-bases learning: Using ill-structured problems in biology project work. *Science education*, 90, 44-67.

Cochran-Smith, M., & Lytle, S. (1999). Relationships of knowledge and practice: Teacher learning in communities. *Review of Research in Education*, 24, 249-305.

Kemmeren, C.M. (2015). *Met verstand van zaken. Conceptuele kennis en professioneel handelen in de lerarenopleiding*. (Academisch poefschrift). Enschede: Universiteit Twente.

Kemmeren, C.M., & Voortman, A. (2018). *Theorie in de praktijk? Ontwerpateliers! Succesfactoren voor de ontwikkeling van onderwijs door schoolopleiders, vakdocenten, studenten en onderzoekers*. Enschede: lectoraat Rich Media & Teacher Learning, Saxion.

Kenis, P., & Cambré, B. (2019). *Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst*. Kalmthout: Uitgeverij Pelckmans.

Kotter, J. (2014). *Accelerate! Building strategic agility for a faster-moving world*. Harvard Business Review Press.

März, V., Gaikhorst, L., Mioch, R., & Geijssel, F. P. (2017). *Van acties naar interacties. Een overzichtsstudie naar de rol van professionele netwerken bij duurzame onderwijsvernieuwing*. Amsterdam/Diemen: RICDE, Universiteit van Amsterdam/ NSO-CNA Leiderschapsacademie.

OCW. (7 juli, 2019). *Naar een aantrekkelijke onderwijsmarkt*. Kamerbrief over aantrekkelijker maken om te werken in het onderwijs. Geraadpleegd op 19 november 2020

van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/07/02/kamerbrief-over-het-aantrekkelijker-maken-om-te-werken-in-het-onderwijs>

OCW, PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, & VSNU. (10 januari, 2020). *Kwaliteitskader Samen opleiden & inductie en werkwijze peer review*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. Geraadpleegd op 7 oktober van <https://www.platformsamenoopleiden.nl/kwaliteitskader-samen-opleiden-inductie/>

OCW, VH, & VSNU. (kamerstuk 12 oktober 2020). *Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen*. Geraadpleegd op 16 december 2020 van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/10/12/bestuursakkoord-flexibilisering-lerarenopleidingen>

Onderwijsraad. (2018). *Ruim baan voor de leraar. Een nieuw perspectief op het leraarschap*. Den Haag: Onderwijsraad. Geraadpleegd op 7 oktober 2020 van <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2018/11/07/ruim-baan>

Onderwijsraad. (18 november 2019). *Samen ten dienste van de school*. Den Haag. Geraadpleegd op 30 september 2020 van <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2019/11/18/samen-ten-dienste-van-de-school>

PO-raad. (2018). *Samenwerken aan goed onderwijs. Strategische agenda 2018-2021*. Utrecht: PO-raad.

PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, & VSNU. (2019). *Slimme Verbindingen. Naar een sterke kennisinfrastructuur voor het onderwijs*. Geraadpleegd van <https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/Kennisinfrastructuur-rapport-Slimme-Verbindingen-Digitaal.pdf>

PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, & VSNU. (1 april 2019). *Lerend onderwijs voor een lerend Nederland. Ontwikkelagenda voor een versterkte kennisinfrastructuur voor het onderwijs*. Utrecht. <https://www.platformsamenoonderzoeken.nl/kennisbank/lerend-onderwijs-voor-een-lerend-nederland/>

Prenger, R., Poortman, C.L. & Handelzalts, A. (2020). Professional learning networks: From teacher learning to school improvement? *Journal of Educational Change*, <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09383-2>

## 22 Kwaliteitsreeks / Praktijk In-Zicht

Roelofs, W. (2003). *Authentiek opleiden in scholen*. 's-Hertogenbosch: KPC Groep

Schenke, W., Weijers, D., Bollen, I., & Elshof, D. (2019). *Huisacademies in kaart*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Snoek, M., Wit, B. de, & Dengerink, J. (red). (2020). *Leraar: een professie met perspectief* (in drie delen). Meppel: Ten Brink Uitgevers.

Spiro, R. J., Collins, B. P., Thota, J. J., & Feltovich, P. J. (2003). Cognitive flexibility theory: hypermedia for complex learning, adaptive knowledge application, and experience acceleration. *Educational technology*, 44(5), 5-10.

Timmermans, M., (mei 2018). *Kwaliteit maak je samen! Kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van samen opleiden*. Kwaliteitsreeks Verdieping: Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.

Vereniging Hogescholen. (2019). *Strategische beleidsagenda, VH educatieve sector 2019-2024. Samen toekomstbestendige leraren opleiden*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.

Vervoort, M. (2013). *Kijk op de praktijk. Rich-media cases in de lerarenopleiding* (Academisch poefschrift). Enschede: Universiteit Twente.

PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VSNU, VH. (maart 2021). *Actieplan voor de onderwijsmarkt. Duurzaam werken in het onderwijs: een aantrekkelijk perspectief*. Geraadpleegd op 14 april 2021 van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/04/09/plan-actieplan-duurzaam-werken-in-het-onderwijs>



## Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

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

## Meer informatie

Voor al uw vragen over samen opleiden en professionaliseren kunt u terecht bij:

### PO/VO

Gea Spaans

[platformsamenopleiden@poraad.nl](mailto:platformsamenopleiden@poraad.nl) •

[platformsamenopleiden@vo-raad.nl](mailto:platformsamenopleiden@vo-raad.nl) • 030 – 31 00 933

### MBO

Ester Scholten

[platformsamenopleiden@mboraad.nl](mailto:platformsamenopleiden@mboraad.nl) • 0348 – 753 54 00

## Colofon

Tekst: Christine Kemmeren en Edmée Suasso de Lima de Prado / Redactie: Tekstbureau Elise Schouten / Vormgeving: BUREAUBAS /

Fotografie: Wilbert van Woensel

Datum: mei 2021

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

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad en de lerarenopleidingen

