



Criteria

Sector

- vmbo
- havo / vwo
- mbo
- ho

Thema

- Visie, beleid en kwaliteit
- LOB-leeromgeving
- LOB-programma
- Studiekeuze/ studiesucces
- Loopbaangesprek
- Doorstromen
- Arbeidsmarktinformatie
- LOB-documenten
- Ouderbetrokkenheid
- Professionalisering
- Samenwerking
- Kansengelijkheid

Jaartal

- > 2020
- 2015 - 2020
- < 2015

Soort publicatie

- Proefschrift
- Inaugurale rede/ lectorale rede
- Onderzoeksrapport
- Samenvatting onderzoeksrapport
- Artikel

ALGEMENE GEGEVENS

Titel	Reflectie op routine. In: Meijers, F. e.a. (red.) Zelfreflectie in het hoger onderwijs. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
Auteurs	Boer, P. den & Hoeve, A. (2017)
Hyperlink volledig onderzoek	https://peterdenboernet.files.wordpress.com/2020/06/den-boer-hoeve-2017-reflectie-op-routine-in-zelfreflectie.pdf

SAMENVATTING

Samenvatting van het onderzoek

In dit artikel laten we zien dat de invoering van loopbaanreflectiegesprekken (als onderdeel van loopbaangespreksvoering) in onderwijsorganisaties diep ingrijpt op de bestaande praktijk en beschouwd moet worden als een majeure innovatie. Om de diepte van deze ingreep en de consequenties daarvan in beeld te brengen, maken we gebruik van de begrippen 'routine' en 'routineverandering'. We laten zien dat de implementatie van reflectie als onderdeel van loopbaangespreksvoering een simultaan proces is dat zich binnen en tussen verschillende lagen in de (onderwijs)organisatie afspeelt. Het vraagt ander gedrag van docenten en daarmee nieuwe routines van opleidingsteams, omdat het gaat over persoonlijke ervaringskennis en niet over generieke reproduceerbare kennis. De introductie van (persoons)reflectie grijpt daarmee diep in op de bestaande routines van docenten. Maar ook leidinggevendenden moeten nieuw gedrag aanleren dat haaks staat op hun bestaande gedragsrepertoire om in staat te zijn het proces van betekenisverlening te begeleiden dat docenten doormaken. Veranderingen als deze moeten daarom gezien worden als een grenservaring voor zowel het individu als de organisatie. Het begrip routine helpt daarbij de rollen en patronen van betrokkenen (docenten, management) preciezer te beschrijven en er op basis daarvan beter mee om te gaan. Een werkgemeenschap zal bestaande routines niet zomaar opgeven; in tijden van chaos waar vernieuwing vaak mee gepaard gaat, zijn routines een baken van zekerheid waarop men graag terugvalt. Tegelijkertijd zijn routines niet zo onveranderlijk als vaak wordt vermoed. Sterker, routines zijn zelf een bron van verandering. Het meest beloftevolle aangrijpingspunt voor verandering is het expliciet maken van bestaande routines en het expliciteren van gewenste nieuwe routines. Door ze



LOB ONDERZOEK

te expliciteren, worden betrokkenen zich bewust van de aard en oorsprong van de eigen routine, maar ook van ingeweven fouten in een dergelijk patroon. Als we de complexiteit van het veranderingsproces niet erkennen en er daarom niet in investeren, blijft loopbaangespreksvoering het volgende 'kunstje' waar we over 10 jaar net zo over zullen spreken als over competentiegericht leren, de tweede fase voortgezet onderwijs, de basisvorming, en vele andere op fundamentele routineverandering gerichte vernieuwingen die in goede bedoelingen zijn gesmoord.⁷

TRANSFER

Wat kun je uit het onderzoek meenemen naar de LOB-praktijk?

Als je begint met het invoeren van loopbaangesprekken in je school, is het van belang je te realiseren dat dit voor veel docenten, begeleiders en andere betrokkenen een ingrijpende verandering is, die vergelijkbaar is met een (grens)ervaring van een student op (zijn/haar eerste) stage. De begeleiding van deze professionals op hun beurt vraagt veel van management en schoolorganisatie. Het is daarom belangrijk ervoor te zorgen dat er voor al deze betrokkenen ruimte en aandacht is. Alleen dan ontstaat een omgeving die veilig genoeg is om te experimenteren en echt te vernieuwen. Anders is het gevaar groot van oude wijn in nieuwe zakken.