



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	Career learning environments in vocational education. Study of a government initiated innovation programme in the Netherlands
Auteurs	Draaisma, A. (2018)
Hyperlink volledig onderzoek	https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Dissertatie-Aniek-Draaisma-2018.pdf

SAMENVATTING

Samenvatting van het onderzoek

Om een loopbaangerichte leeromgeving te bevorderen namen 37 mbo-instellingen deel aan het stimuleringsproject 'LOB in het mbo' (2010 tot 2015), dat werd uitgevoerd door MBO Diensten. Docenten werden getraind om betere loopbaangesprekken met studenten te voeren. Daarnaast kregen alle participerende scholen professionele begeleiding om loopbaanreflectiegesprekken en een vraag- en praktijk gestuurd curriculum te integreren in hun beleid.

Uit het promotie-onderzoek gericht op dit project blijkt dat docenten zelf aangaven meer loopbaangericht te zijn in de benadering van hun studenten dan aan het begin van het project. Daarmee leek een verandering in cultuur gestart. Deze werd echter nauwelijks geborgd in de schoolstructuur: de uitvoering van LOB was grotendeels de verantwoordelijkheid van individuele docenten en leidde niet tot structurele veranderingen. Voor deze uitkomsten werd een aantal verklaringen gevonden.

Ten eerste was er sprake van een onvolledig collectief leerproces van de docenten. De docenten wilden wel leren en werken met hun teamgenoten maar, dit leerproces beperkte zich doorgaans tot formele leermomenten waar kennis werd overgedragen. Daarnaast misten de docenten betrokkenheid bij een gezamenlijke visie op het veranderproces, en konden ze het project en hun rol daarin lange tijd niet plaatsen.

Ook ontbrak het aan een goede balans tussen instructie en eigen ruimte. Projectleiders gaven vaak

LOB ONDERZOEK



aan dat een 'bottom-up' benadering werd gehanteerd met heel veel vrijheid, maar de meeste docenten ervoeren juist te weinig richting wat betreft de ambities en bedoeling van het veranderproces. Scholen waarbij duidelijke kaders en richting werden geschetst, maar waar ook ruimte was voor eigen inbreng en ontwikkeling, ontwikkelden zich wel positief tot een loopbaangerichte leeromgeving.

Ten slotte bleek er weinig structurele communicatie tussen docenten van dezelfde teams en scholen plaats te vinden. Er was ook weinig contact tussen managers en docenten over het veranderproces. De docenten en projectmanagers hadden daar wel veel behoefte aan. Individuele begeleiding bij het leerproces, en communicatie over het waarom en hoe werd gemist. In de casestudie waar structurele communicatie wel een integraal onderdeel van de implementatie was, was de school op grote schaal bezig met creatie van loopbaangerichte leeromgevingen en bleek hiervoor voldoende draagvlak aanwezig.

TRANSFER

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

Het onderzoek richtte zich op de LOB implementatieprocessen in het mbo, maar de aanbevelingen zijn overdraagbaar naar de andere sectoren.

Het is slim leidinggevenden vanaf het begin stevig bij het LOB te betrekken. Teamleiders, maar ook directeurs, zijn hard nodig voor duidelijkheid over de doelen en de weg, facilitering van het traject en het begeleiden van de individuele leerprocessen van docenten. Daarnaast is het raadzaam om een collectief leerproces als implementatiemodel te hanteren; dit garandeert dat alle fasen van leren cyclisch doorlopen worden, wat tot gezamenlijke en duurzame verandering leidt (zie: Castelijns, Vermeulen en Kools, 2013; en Ladders, 2013). Ten slotte is het raadzaam structureel overleg over de implementatie en borging te organiseren met verschillende lagen binnen de organisatie, waarbij ook ruimte is voor dilemma's, onzekerheid en succesverhalen.

Teamleiders, directeurs en zelfs een College van Bestuur zouden vanaf de eerste dag helder moeten zijn over de doelen en de strategie. Maar het is ook aan te raden om samen met docenten en middenmanagers een visie te ontwikkelen, om gevoelens van autonomie en gedeelde verantwoordelijkheid te stimuleren, en het perspectief en de expertise van de docenten mee te nemen. Het voeren van de dialoog met individuele medewerkers draagt bij aan steun tijdens de individuele leerprocessen die onvermijdelijk ook optreden, en die steun en aandacht is hard nodig tijdens veranderingen in routines en basisaannames. Iedere docent blijkt zijn eigen individuele, onzekere leerproces door te maken, en heeft behoefte aan steun, aandacht en advies. In dialoog kan

LOB ONDERZOEK



de balans beter bewaakt worden tussen sturing en ruimte, zoals passend bij de school en de situatie.

Ten slotte is het aan de docenten om zo nodig begeleiding te vragen tijdens hun leerproces. Het is voor een leidinggevende niet altijd makkelijk om in te schatten wat een groep of individu nodig heeft. Ook dragen zij de meeste verantwoordelijkheid voor de leeromgeving van de student, en het is grotendeels aan hen om de lespraktijk aan te passen aan wat de samenleving vraagt van toekomstige werknemers. (tekst gebaseerd op een eerder verschenen artikel in Didactief, <https://didactiefonline.nl/artikel/lobin-het-mbo>).