



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	Loopbaanleren als (dialogisch) probleem: een introductie. Wiens verhaal telt? : naar een narratieve en dialogische loopbaanbegeleiding Garant, Antwerpen ; Apeldoorn, Pagina's: 5-27
Auteurs	Meijers, F. (2012).
Hyperlink volledig onderzoek	https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit_hh:oai:surfsharekit.nl:cac1f188-e4fa-4069-a611-c9168a724934?q=Wiens+verhaal+telt%3F+%3A+naar+een+narratieve+en+dialogische+loopbaanbegeleiding

SAMENVATTING

Samenvatting van het onderzoek

De dialoog is essentieel voor het stimuleren van zelfsturing bij en door leerlingen/studenten. Toch ontbreekt deze in het Nederlandse onderwijs vrijwel geheel. Het realiseren van een loopbaandialoog is blijkbaar moeilijk. Dit heeft vooral te maken met de professionele identiteit van docenten. De organisatieonderzoeker Quinn (1991) heeft aangetoond dat in organisaties die lange tijd stabiel blijven, een cultuur ontstaat die erg aantrekkelijk is voor mensen die veel waarde hechten aan output, controle en beheer. De onderwijscultuur is tussen 1920 en 2012 qua missie, organisatie en cultuur nauwelijks veranderd: alles was en is gericht op een efficiënte overdracht van vaststaande kennis in een vaststaand curriculum. Daarmee stond en staat een docent centraal die op basis van nauwkeurig gedefinieerde vakbekwaamheid enthousiast vertelt over haar of zijn vak tegen leerlingen of studenten. Nu is echter een docent nodig die enthousiast wordt wanneer zij of hij met leerlingen/studenten kan spreken over de zin en betekenis van hun ervaringen in het praktijkgestuurde onderwijs en op basis daarvan 'just in time' en 'just enough' theorie aanlevert. Docenten zullen hun professionele identiteit moeten veranderen om meer gericht te zijn op dialoog met leerlingen. Een identiteit (dus ook een professionele identiteit) verandert men echter niet zomaar. Het is een langdurig en intensief leerproces dat eenzelfde leeromgeving vereist als nodig is om leerlingen tot meer zelfsturing te brengen (Hensel, 2010). De omgeving zal praktijkgestuurd en dialogisch moeten zijn en de docenten de kans moeten geven gaandeweg meer controle uit te oefenen over hun eigen leertraject. Dat wil zeggen dat ingezet moet worden op concrete veranderprojecten, waarbij uitgebreid gesproken kan worden over de persoonlijke zin en de betekenis voor de

LOB ONDERZOEK



school/leerling/samenleving van de ervaringen die docenten in deze projecten opdoen. Concreet betekent dit dat het in het onderwijs dominante perspectief verlaten moet worden dat leren (ook van docenten) een individuele activiteit is. De nadruk moet niet meer liggen op het leren binnen maar op leren door organisaties. De vorm van dialoog die hiervoor nodig is omschrijft Shotter (1993, p. 20) als “a socially constructed myriad of spontaneous, responsive, practical, unselfconscious, but contested interactions”, een vorm die haaks staat op “the apparent representation of dialogue as converging upon a single ultimate ‘Truth’”. Een dergelijke dialoog zoekt niet a priori naar consensus maar gaat in eerste instantie uit van pluralisme en zelfs conflict. De gezamenlijkheid die ten grondslag ligt aan collectief leren is daarom geen uitonderhandelde waarheid, maar een rijke, gedeelde betekenis gefundeerd in de ideeën van alle betrokkenen. Om een dergelijke leeromgeving te realiseren moet de schoolleiding ook daadwerkelijk leidinggeven (Geijssels, Meijers & Wardekker, 2007): zij moet er niet alleen voor zorgen dat er een strategische visie is maar ook dat er sprake is van een realistische (en vooral: een niet te volle) innovatieagenda. Werkelijke veranderingen kosten immers veel tijd en energie. Tenslotte moet er ruimte zijn voor emoties. Verandering van professionele identiteit roept veel onzekerheid op. En de ‘natuurlijke’ reactie op onzekerheid is – zoals de moderne hersenwetenschappen aantonen – primair een vluchtreactie, daarna een aanvalsreactie en tenslotte een bevriesreactie. Pas nadat deze natuurlijke reacties zijn gepasseerd, is het mogelijk een echte dialoog te starten. Daarom is ruimte voor emoties en – in het verlengde daarvan – emotioneel leiderschap (de term is van Leithwood & Beatty, 2008) essentieel.

TRANSFER

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

Het artikel geeft aan wat de kenmerken zijn van het verandertraject op scholen, noodzakelijk om te komen tot een verandering van de professionele identiteit van docenten. Het streven is dat docenten meer gericht zijn op de dialoog met jongeren. Dat ze naast het overdragen van kennis enthousiast worden van het gesprek met leerlingen/studenten over de zin en betekenis van hun praktijkervaringen.