

Aanbevelingen voor het mbo-veld

ONDERWIJSKUNDIG LEIDERSCHAP

Professionaliseer onderwijskundig leiderschap.

Het implementatieproces LOB heeft een onderwijskundig leider nodig. Vanuit visie en beleid zal LOB op de werkvloer gerealiseerd moeten worden. De onderwijskundig leider heeft als taak om draagvlak te creëren, aansturing te verbeteren, innovatieruimte te bepalen, het ontwikkelproces LOB te faciliteren en de kwaliteit van LOB te borgen. Docenten die doorgroeien naar de rol van teamleider en daarmee ook verantwoordelijk worden voor onderwijskundig leiderschap, doen er goed aan om hiervoor een speciaal professionaliseringstraject te volgen.

Onderstreep het belang van LOB en zorg voor een goed LOB-verhaal.

Focus op het belang en de betekenis van LOB voor een ieder. Inspireer, faciliteer en wees vasthoudend in het leiderschap. Stimuleer een aanspreekcultuur, waarin stilstaan en niets doen geen optie is. Zorg dat er een uniform LOB-verhaal verteld wordt: een verhaal dat op alle niveaus wordt gedeeld en dat in dialoog tot stand is gekomen. Werk dit verhaal concreet uit in een curriculum, in begeleiding en professionaliseringsbeleid.

Volg een tweesporenbeleid: een spoor voor de organisatie/teams en een voor de individuele medewerker.

De onderwijskundig leider moet de professionalisering van LOB vanuit een tweesporenbeleid op de kaart zetten. Het eerste spoor is het organisatiespoor. In dit spoor worden HRM-beleid en teamontwikkelplannen geformuleerd over professionaliteit. Deze plannen sluiten aan op de zogenaamde organisatiedoelen. Het tweede spoor is het medewerkersspoor. Hierin worden individuele ontwikkelplannen geformuleerd waarin staat welke professionaliseringswensen loopbaanbegeleiders hebben. Deze plannen sluiten aan op de individuele doelen. Beide sporen leveren input voor het professionaliseringsplan LOB. In het plan is niet alleen aangegeven wat de onderwijsinstelling

en medewerkers allemaal ondernemen, maar is er ook ruimte voor timing van en balans tussen professionaliseren als team en individu. De onderwijskundig leider zorgt ervoor dat er niet alleen heldere doelstellingen worden geformuleerd, maar dat deze ook tussentijds, aan het eind en na verloop van tijd gemonitord worden. Ook stemt de onderwijskundig leider de professionaliseringsplannen af met de tweede lijn, BPV en mogelijk andere belangrijke thema's. De onderwijskundig leider vervult dus een sleutelrol in het bewaken van de LOB-doelstellingen en de professionaliteit die deze doelstellingen vragen. Ook levert hij een cruciale bijdrage bij het uitzetten van een strategie om deze doelstellingen te bereiken en zo nodig de strategie tussentijds te wijzigen.

Zorg voor afstemming én ruimte door consistent te configureren.

Hanteer in de uitvoering van het loopbaanbeleid het principe van consistent configureren : stem verschillende elementen op zo'n manier op elkaar af en maak deze ook intern consistent, dat ze elkaar gaan bevestigen en ondersteunen. Deze afstemming moet zowel bij studenten als medewerkers gebeuren. Neem verantwoordelijkheid als het gaat om de loopbaan van de medewerkers, maar geef hen ook de ruimte voor eigen verantwoordelijkheid daarin. Wees als onderwijskundig leider een eerste constructieve gesprekspartner en verwijst waar nodig door naar andere deskundigen.

Neem LOB mee bij werving & selectie.

In het werving & selectiebeleid is het belangrijk te weten wat de huidige professionaliteit in het team is op het gebied van LOB en in hoeverre deze in de nabije toekomst behouden blijft. Deze informatie kan de onderwijskundig leider gebruiken bij het aanstellen van nieuwe medewerkers. Hij kan er bewust voor kiezen wel of niet te selecteren op vaardigheden in loopbaanbegeleiding.



CINOP



CINOP

info@cinop.nl

www.cinop.nl

Euroguidance Nederland

euroguidance@cinop.nl

www.euroguidance.nl

Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.