

POSITIONERING LLO IN HET HBO EN WO

Veel van de publiek bekostigde kennis- en onderwijsinstellingen hebben al ervaring in het organiseren van onderwijs in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO), anderen willen juist de eerste stappen zetten. Vanuit het Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen en de LLO-Katalysator zien we dat er een enorme diversiteit is als het gaat om de wijze waarop LLO georganiseerd is in de publieke kennis- en onderwijsinstellingen. Er gebeurt veel en dit hebben we – door middel van een enquête en interviews – in kaart gebracht. Het Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen verzamelde de data voor het mbo en vanuit de LLO-Katalysator verzamelden we de data voor het hbo en wo. Met de opbrengst hebben we nu een actueel beeld van waar we m.b.t. LLO staan en waar we, gegeven de ambitie van alle instellingen op LLO, kunnen versnellen en meer impact met LLO kunnen realiseren. In dit document laten we de resultaten zien van het hbo en wo.

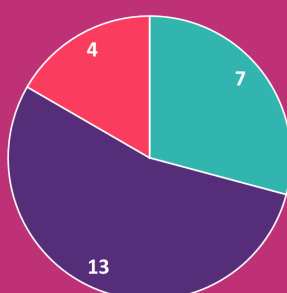
DEELNAME

- 24 hogescholen,
4 verdiepende interviews
- 6 universiteiten,
3 verdiepende interviews

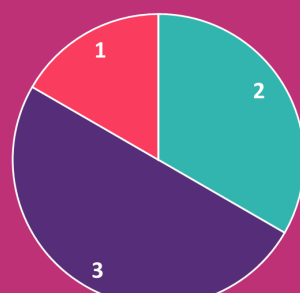


FASE AANBOD LLO ACTIVITEITEN

- Fase 1: Pioniersfase
- Fase 2: Groeifase
- Fase 3: Beheersfase



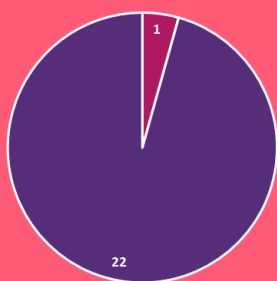
HBO



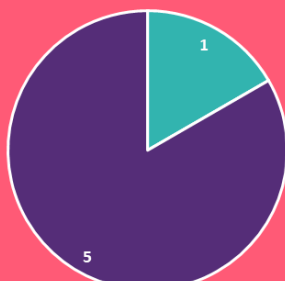
WO

POSITIONERING

- Buiten de instelling (bv of stichting)
- Binnen de instelling
- Binnen de instelling (aparte juridische entiteit)



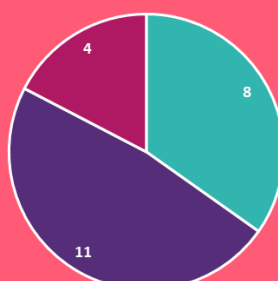
HBO



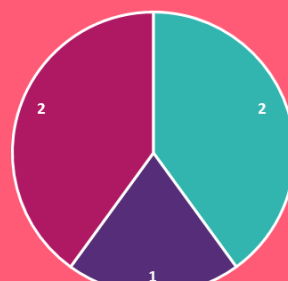
WO

BINNEN INSTELLING

- Centrale contractpoot
- Sectoraal of opleiding
- Lokaal of unit



HBO



WO

SUCCESSFACTOREN



Heldere visie op LLO: Een breed gedragen, toekomstgerichte visie op LLO die aansluit op maatschappelijke ontwikkelingen.



Verankering in beleid: LLO is geen 'extra', maar onderdeel van het strategisch beleid en jaarplannen.



Snelle besluitvorming: Interne processen die snelle ontwikkeling van nieuw aanbod ondersteunen.



Co-creatie met werkgevers: Samen met werkgevers ontwikkelen van aanbod.



Regionale netwerken: Sterke verbinding met regionale ecosystemen, zoals samenwerkingsverbanden of learning communities.



Professionaliseringsaanbod voor docenten: Professionalisering van docenten in didactiek voor volwassenen, hybride leren, blended aanbod.



Monitoring en evaluatie: Weten wat werkt. Meten van impact en bijsturen waar nodig.



Kennisuitwisseling: Ervaringen zowel intern als extern delen om ervan te leren.

UITDAGINGEN



Interne processen en systemen:

Inrichting is met name gericht op voltijdonderwijs – dat botst met snelheid en flexibiliteit die LLO vraagt.



Financiering: De

bekostigingssystematiek is nog grotendeels gebaseerd op voltijdonderwijs.



LLO als 'extra werk': Zonder duidelijke

waardering of ondersteuning kan LLO worden gezien als iets wat 'erbij komt'.



Samenwerking: Samenwerken met

externe partners kost tijd, vertrouwen en wederzijds begrip.



Fragmentatie binnen de instelling:

Verschillende afdelingen, opleidingen of faculteiten ontwikkelen los van elkaar aanbod, zonder overkoepelend plan of verbinding onderling.



Capaciteit: Door capaciteitsgebrek

worden initiatieven soms ad hoc of versnipperd opgepakt, zonder structurele borging.



Andere rollen: Meer coachend, flexibel,

maatwerkgericht – niet elke docent voelt zich daar (direct) toe in staat of gemotiveerd.

Lang Leve Ontwikkelen!

