# Beschrijving leerarrangement iXperium designteam

**Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) – Summa College, Eindhoven (2019-2020)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Programmalijn** | Gepersonaliseerd leren met ict |
| **Aanleiding** | Binnen het Summa College is een document geschreven met kaders voor LOB. Per team is er ruimte om eigen invulling te geven aan deze kaders.  Wij hebben een tool ontwikkeld met als doel binnen de teams het gesprek aan te gaan over deze LOB-kaders. Het is een manier van implementatie van de Summabrede kaders voor LOB. |
| **Werkhypothese** | **Door gebruik van** een kaderspel met (digitale) gesprekswijzer **verwacht ik voor** LOB **onder** docenten **te bereiken dat** het gesprek in elk team wordt gevoerd over de Summabrede kaders van de visie op LOB **met als gevolg dat** ieder team een concrete vertaling maakt naar drie gebieden, namelijk: a. de (team)visie op LOB b. de LOB-leeromgeving  c. de rol van de LOB’er.  Op basis van drie niveaus, namelijk: a. macro: waarom is dit belangrijk? b. meso: wat is hierin de gemeenschappelijk taal van elk team? c. micro: hoe doe ik dit als docent in de klas?  Deze tool is een hulpmiddel voor docenten, waarmee binnen het team het gesprek gevoerd kan worden over de invulling van de kaders van LOB. Binnen het team kun je met de tool een visie bepalen, gericht op de inrichting van LOB, op basis van de Summa brede LOB-kaders. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat teams/docenten handen en voeten kunnen geven aan deze kaders, en daarin dezelfde taal gaan spreken?  Uitgangspunt daarbij is dat de opleidingen op gepersonaliseerde (en zelfregulerende) wijze streven naar een goede voorbereiding op het brede beroep van de toekomst.Als team geef je richting aan het concreet maken van de Summa brede kaders op het gebied van:  a. de (team)visie op LOB b. de LOB-leeromgeving  c. de rol van de LOB’ er |
| **Doelgroep** | Docenten van het MBO |
| **Vak/opleiding/sector** | Alle opleidingen binnen het Summa College |
| **Wij hebben een spel ontwikkeld wat gebaseerd is op het Curriculaire spinnenweb. Op ieder onderdeel van dit spinnenweb is een vraag of opdracht op een kaartje geformuleerd om zo tot een volledige visie mbt LOB te komen. Hieronder zie je deze verschillende kaartjes.** | |
| **Basisvisie** | Kaderstuk: Zowel de studenten als de docenten in de onderwijsteams geven aan dat men graag een verbetering zou willen zien van de manier waarop LOB wordt uitgevoerd. Binnen teams is er behoefte aan kaders waarbinnen LOB kan worden vormgegeven op een manier die recht doet aan de uitgangspunten.  In Nederland vindt binnen de mbo-opleidingen nog onvoldoende de ‘dialoog’ plaats tussen studenten en begeleidende docenten en wordt weinig ruimte gemaakt voor de interne dialoog. Hierdoor is het ontwikkelen van de vaardigheden en houding, rond ‘je loopbaanontwikkeling’, voor de student een opdracht die niet de aandacht krijgt die het nodig heeft. Evenals de begeleiding rond het beroepsmatig handelen vraagt ‘het ontdekken wie hij is’ aandacht.  LOB is nog onvoldoende een integraal onderdeel van het leren van de student en van het begeleiden van dat leren door de docent. De uitdaging voor de onderwijsteams is om LOB op een logische en zinvolle manier te verbinden met het beroepsgerichte deel van de opleiding.  Binnen het mbo wordt gesproken van een drievoudige kwalificering: - Opleiden voor het beroep - Voorbereiden op deelname aan de samenleving - Doorstroom naar vervolgonderwijs en arbeidsmarkt  LOB vormt een fundamenteel onderdeel van deze drievoudige kwalificering. Binnen alle opleidingen heeft LOB een plaats in het curriculum.  Daarbij wordt gewerkt aan de ontwikkeling van de vijf loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken (Expertisepunt LOB, 2017).  Iedereen binnen jouw team is verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage aan het proces rondom LOB. Vanuit de vaststaande kaders in de kaderring maak je in je groepje een concrete vertaling naar wat je concrete verwachtingen zijn in gedrag van de student.  **Vijf Loopbaancompetenties:** LOB houdt in: alle vormen van activiteiten en begeleiding waarmee de mbo-opleiding de studenten ondersteunt met het maken van keuzes die betrekking hebben op hun loopbaan. Daarbij wordt gewerkt aan de ontwikkeling van de vijf loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken (Expertisepunt LOB, 2017).  **Drievoudige kwalificering:** Binnen het mbo wordt gesproken van een drievoudige kwalificering:  - Opleiden voor het beroep - Voorbereiden op deelname aan de samenleving - Doorstroom naar vervolgonderwijs en arbeidsmarkt  LOB vormt een fundamenteel onderdeel van deze drievoudige kwalificering. Binnen alle opleidingen heeft LOB een plaats in het curriculum.Met LOB willen we bereiken dat een student gaat ontdekken wie hij is en hoe hij zichzelf ziet in de wereld van nu en in de toekomst. De student wordt geholpen zich bewust te worden van wie hij is en wie hij wil zijn.  **Zes pijlers van de visie op leren** In het kaderstuk zijn de zes pijlers van de visie op leren (afbeelding 1) vertaald naar LOB:  *- LOB is betekenisgericht, alleen en met anderen en is daarmee constructivistisch* *- LOB is gericht op het betekenis geven aan de ervaring in de leer-werksituatie en is dan gesitueerd* *- LOB werkt van binnen naar buiten, sluit aan op de persoon en is daarmee gepersonaliseerd* *- LOB gaat over het stilstaan bij het richting geven aan je loopbaan en is dan zelfregulerend* *- LOB gaat over je ambitie, over waar je graag wilt zijn of komen en houdt verband met de intrinsieke motivatie* *- LOB gaat over de acties van de student én daar de regie in nemen; het actief leren.*  **Definitie van LOB:** 'Loopbaanontwikkeling en -begeleiding is het geheel van activiteiten waarmee wij de student ondersteunen bij het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties en het zelfsturend vermogen.  De student leert deze competenties in samenhang te ontwikkelen vanuit reflectie op ervaring door daar betekenis aan te geven. Met LOB ondersteunen wij de student bij het zich bewust worden van zijn begrip van de wereld.’    **Gepersonaliseerd leren:**  Eigen niveau, eigen leerstijl, eigen karakter.  Het leren moet aansluiten op onze persoonlijke kwaliteiten,  talenten en indivduele behoeften. Evenals op onze eigen werkwijze en tempo. |
| **Leerdoel(en)** | Maak een persona met je subgroep: algemene gegevens, talenten, ontwikkelpunten, leerdoelen (concrete verwachtingen en gedrag).  Neem bij het spelen van het spel deze denkbeeldige student in je hoofd. Beschrijf tijdens het spel voor deze student de ideale LOB-omstandigheden. |
| **Leerinhoud** | Zoals in de kaders beschreven staat neemt LOB een belangrijke plek in binnen het curriculum. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat LOB integraal onderdeel van het leren is. En dat er een zinvolle verbinding is tussen LOB en het beroepsgerichte deel van de opleiding.  Geef voor jouw inhoudelijke vakgebied aan hoe jij aansluit bij de student. Hoe draagt de leerinhoud bij aan de leerdoelen van de student? Wat zou een volgende stap kunnen zijn voor jouw vakgebied om te komen tot een optimale verbinding en integratie? |
| **Leeractiviteiten** | Bekijk de 6 pijlers van de visie op leren.  Zie onderstaande site. Met deze site willen we bereiken dat er een zinvolle dialoog met een student wordt gevoerd, i.p.v. over een student, hoe kan je dit middel inzetten in je onderwijs?  C:\Users\kuro\Desktop\LOB\0101d13e-8099-43a9-9e10-4de53c0d427e.jpg Welke activiteiten kunnen nog meer een bijdrage leveren aan het inzichtelijk maken van de ontwikkeling van de student? Belangrijke onderdelen binnen LOB zijn: - Loopbaangesprekken - Informatieactiviteiten  - Leerervaringsactiviteiten - Reflectieactiviteiten  - Netwerkactiviteiten |
| **Rol van de leraar** | LOB wordt op verschillende manieren vormgegeven en opleidingen hanteren daarbij verschillende uitgangspunten; het ene team is gericht op ‘voortgang’, het andere op ‘zorg voor de student’ en een derde vanuit ‘bewustwording’. Binnen de teams wordt aangegeven dat een kader wordt gemist waarbinnen LOB kan worden vormgegeven. Teams zijn daarin zoekende en men geeft dan vorm aan een uitvoering van LOB waarbij men vooral pragmatisch is. LOB wordt vaak gekoppeld aan de voortgang van de student en men vult het in door klassikale opdrachten te geven die vervolgens worden ‘afgevinkt’.   Summa Automotive: team docenten bestaat voornamelijk uit mensen vanuit werkveld Autotechniek. Begeleiding studenten bestaat uit “praktische ondersteuning”. Binnen deze ondersteuning wordt wel gecoacht, vooral onbewust.  Summa Dienstverlening: deze opleiding werkt vanuit lijsten met criteria, docenten moeten per student veel lijsten invullen, wat docenten veel werk oplevert. Summa Hestia: good practice, hier is LOB mooi verweven in het onderwijs en wordt er gedurende het leerproces gecoacht.  Iedereen binnen jouw team is verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage aan het proces rondom LOB. Waar ligt jouw verantwoordelijkheid als het gaat om LOB? Waar liggen gezamenlijke taken/verantwoordelijkheden? Welke kwaliteiten heb je hiervoor nodig?   Individueel: Welke stappen ga je ondernemen? Wat heb je nodig? Wat zijn hierin jouw kwaliteiten? Wat vind je lastig?  Groepje:  Breng in beeld wat de sterkte kanten zijn van jouw team. Breng ook in beeld waar de ontwikkelkansen liggen.  Er zijn verschillende docentrollen betrokken bij de loopbaan van de student. Hieronder staan al enkele docentrollen met bijbehorende voorbeeldtaken genoemd. Vul de rollen en taken verder aan. Wie is waarvoor verantwoordelijk als het gaat om de loopbaan van de student?  Bijv.: Studieloopbaanbegeleider:  - door te reflecteren op de verschillende loopbaancompetenties, de student inzicht te laten krijgen in zijn loopbaan. - door bieden van aandacht aan specifieke kwaliteiten van studenten, bijv. wat iemand buiten school doet (sport/werk) en welke kwaliteiten hij daarvoor nodig heeft. Hoe kun je deze kwaliteiten gebruiken als hij op school lastige situaties tegenkomt?  - …  Mentor:  - biedt structuur binnen de opleiding, is op de hoogte van actuele ontwikkelingen (bijv. examens) en begeleid de groepsdynamica. - … -  Vakdocent:  - houdt contact met slb’er/mentor over studievoortgang student. - … -  Zorgcoach:  - ondersteunen bij Individueel Ondersteuningsplan.  - … -  …  Kom in je groep tot 1 functie- en taakomschrijving van de docentrollen die betrokken zijn bij LOB. |
| **(Ict-)leermiddelen** | Wat heb ik nodig om de ontwikkeling van de student te kunnen monitoren?  Denk aan: - Een methode voor de invulling en vormgeving: in hoeverre is deze leidend of ondersteunend? - Welke documenten gebruik ik (denk bijvoorbeeld aan het portfolio wat gebruikt kan worden voor in- uit, doorstroom voor een doorlopende LOB-leerlijn.) - Welke afspraken zijn daaraan gekoppeld? Hoe vaak, door wie, waar? |
| **Groeperingsvormen** | *Stelling: LOB is geen ophokvak waarin studenten “aan het werk worden gezet”. Wat dan wel? Stelling: LOB is geen solistisch gebeuren. Wat dan wel?*  Vindt het leren binnen LOB plaats in groepsverband of individueel. Hoe is de verhouding en hoe zijn keuzes tot stand gekomen? Wat betekent dit voor de concrete lesinvulling, welke opdrachten zijn in groepsverband en individueel? Wat hebben we nodig (apart vak op het rooster of geïntegreerd in ieder vak)? Wat betekent dit voor het moment waarop de student er aan kan werken, gesprekken, groep/ individueel? Aanvragen?  Welke afspraken zijn er binnen het team over waar onderdelen op het rooster komen te staan en hoe je de verticale en horizontale samenhang inzichtelijk maakt en bevordert? |
| **Tijd** | In hoeverre kunnen studenten hun eigen tempo bepalen? Is er voldoende tijd om leerdoelen te behalen? (versnellen / vertragen?) Welke tijd/ruimte is er nodig om lob in te richten? |
| **Leeromgeving (ook ict) / plaats** | Huidige situatie: Hoe is LOB nu geplaatst binnen de onderwijstijd, en hoe is dit integraal weggezet (middels studiewijzers)?  Gewenste situatie: In welke omgeving en op welk moment ga je het LOB gesprek met de student aan? Aanbod gericht versus vraaggericht? |
| **Toetsing/beoordeling** | Lees de definitie van LOB.  Wat heeft jouw student voor LOB nodig op het gebied van toetsen, beoordelen en waarderen? Hoe verhoudt LOB zich t.o.v. het begeleiden op proces versus product? En wat betekent dit concreet voor bijvoorbeeld de beoordeling van: producten, portfolio, criterialijsten, cijfers, enz. |
| **Differentiatie en rol ict** | * Wordt er gedifferentieerd in dit leerarrangement? * Zo ja, hoe en welke rol speelt ict hierbij? |
| Ja , ieder team kan het spel naar eigen inzicht spelen. Ieder team kan tot een andere uitkomst of visie komen.  Dit spel kan als opstap gebruikt worden voor een (digitale) tool die echt gericht is op Summa, door onderdelen uit de kaders Summa breed en de visie op Leren toe te voegen. Er zijn mogelijkheden voor binnen Bureau Tast, waar we gesprekken mee hebben gevoerd. Echter deze tool kost geld, wat nu niet in het budget is meegenomen. Er kan nu in ieder geval een dialoog door geïnitieerd worden door een team LOB-spel. |
| **Zelfsturing en rol ict** | * Draagt het leerarrangement bij aan de zelfregie van studenten? * Zo ja, hoe en welke rol speelt ict hierbij? |
| Zie kaartje leeractiviteiten: er is tevens een site in ontwikkeling. Op deze site kunnen studenten meer achtergrondinformatie terug vinden over LOB. Daarnaast kan deze site gebruikt worden door studenten om zelf hun LOB gesprek voor te bereiden. Zij kiezen zelf welke onderdelen zij belangrijk vinden (bijv. werkplek of kwaliteiten en motieven) en welke ze willen bespreken. Hierdoor is de student meer eigenaar van de LOB gesprekken i.p.v. de docent ( zelfregulatie). |

|  |
| --- |
| **Organisatie:** |
| Hoe ziet de schoolorganisatie eruit om deze aanpak goed vorm te geven? (denk bijvoorbeeld aan groepering, rooster, ict-infrastructuur, onderwijskundige visie, personele inzet, gebouw en inrichting, scholing, benodigde tijd en middelen, benodigde ondersteuning) |
| Het spel word aangeboden tijdens een scholingsdag over de kaders. De uitkomst van het spel heeft binnen de verschillende teams gevolgen met betrekking tot bovenstaande punten. Bijvoorbeeld: de visie van een team met betrekking tot het onderdeel leeromgeving zal gevolgen hebben voor bijv. inrichting en rooster  Het spel wordt tegelijk met de nieuwe Summa brede kaders m.b.t. LOB gepresenteerd. |
| Welke veranderingen binnen de school/instelling zijn nodig om het leerarrangement uit te kunnen voeren? Hoe zorgen we dat aan deze voorwaarden voldaan is / wordt? |
| Teams moeten gefaciliteerd worden om met behulp van dit spel een eigen visie te ontwikkelen met betrekking tot LOB. Hier zal tijd voor vrij gemaakt moeten worden. De urgentie van de visie op LOB zal Summa breed moeten worden uitgedragen en onder de aandacht worden gebracht. Echter docenten moeten ook intrinsiek gemotiveerd zijn. We denken dat we met het spel kunnen bereiken dat docenten uitgedaagd en geprikkeld worden om hun eigen visie rondom LOB te formuleren. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Onderzoek, reflectie en product/opbrengsten**  [op basis van logboek, (groeps)evaluatie en andere relevante informatie/instrumenten] | |
| **Onderzoeksmethodiek** | * Wat was de onderzoeksopzet? * Welke fases van het ontwerpproces zijn doorlopen? * Welke instrumenten zijn gebruikt of ontwikkeld? |
| We hebben een spel gemaakt gebaseerd op curriculaire spinnenweb. We hebben gewerkt met de fases van de Design Thinking methodiek. We zijn gekomen tot de TEST fase. Een grafisch ontwerp bureau gaat voor de vakantie nog onze spellen maken (8 stuks) zodat we na de zomervakantie kunnen gaan testen. Hierna kunnen we de inhoud van de kaartjes nog aanpassen voor het spel definitief wordt gemaakt. Daarna volgt de implementatiefase.  Bronnen: Theorie over LOB, soft skills, 21eeuwse vaardigheden, metacognitieve vaardigheden (reflecteren, leren leren), loopbaanelementen, keuzedeel ondernemend gedrag. -Bekijken sites:  LOB-scan: <https://aandeslag.expertisepuntlob.nl/lobscan/> Ambitieagenda:<https://www.expertisepuntlob.nl/materialen/lobmaterialen/ambitie-agenda-lob-mbo> LOB-taken: <https://aandeslag.expertisepuntlob.nl/lobtaken/> |
| **Conclusies en reflectie** | * Welke conclusies kunnen worden getrokken? * Positieve ervaringen, succesfactoren, hindernissen * Tips en aanbevelingen |
| Positief: goede begeleiding en aansturing vanuit de procesbegeleiders van Summa.  Fijne samenwerking en input vanuit de onderzoeker van het iXperium/CoE  Fijne samenwerking onderling.  Hinder: opheffen van designteam, daardoor het niet volledig samen kunnen afmaken.  Veel verantwoordingen schrijven op verschillende wijzen. Het spoorboekje wat we moesten bijhouden, wat niet overeenkomt met de logboeken en ander soort rapportages. |
| **Product(en) / opbrengst(en)** | * Welke producten zijn ontwikkeld, waar zijn deze te vinden (url)? |
| Zie hierboven. |