

Beleid

Gepersonaliseerd Leren Eigentijds Curriculum

2016-2019

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
1. Inleiding.....	4
1.1 Strategisch meerjarenplan LMHV 2015-2019.....	4
1.2 Doelstelling beleidsdocument	4
1.3 Leeswijzer	4
2. Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum bij Leeuwenborgh.....	6
2.1 Definities Gepersonaliseerd Leren en Eigentijds Curriculum	6
2.2 Onderwijsvisie.....	8
2.3 Doelstellingen	9
3. Centrale kaders voor Gepersonaliseerd Leren en Eigentijds Curriculum 2016-2019	10
3.1 Centrale kaders voor de onderwijsteams.....	10
3.2 Onderwijsteam als initiatiefnemer	11
3.3 Uitgangspunten voor de implementatie.....	12
3.4 Mijlpalen.....	13
4. Onderwijskundige vertaling.....	15
4.1 Onderwijsconcept	15
4.2 Pijlers voor het onderwijs.....	16
4.3 Onderwijsmodel.....	18
5. Mijlpalen-plan	21
Bijlage 1: Randvoorwaarden, succesfactoren en risicofactoren	23
Bijlage 2: Financiën	28
Bijlage 3: Begrippenlijst	29

Voorwoord

In juli 2015 is het strategisch beleidsplan *Leeuwenborgh Maakt Het Verschil* vastgesteld met daarin de twee strategische hoofddoelstellingen: Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum.

Met dit beleidsdocument Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum stellen we de centrale kaders en de ontwikkelkoers voor 2016-2019 vast. We gaan met ons onderwijs maatwerk leveren en aansluiten bij de verschillen tussen studenten en bij de dynamiek van onze omgeving.

De komende jaren staan we voor de uitdaging om deze ambitie waar te maken.

Alle teams, diensten en medewerkers vervullen een sleutelrol in het realiseren van onze ambitie. Bij deze sleutelrol past het zelf ontwikkelen, introduceren en uitproberen van nieuwe ideeën. De onderwijsteams gaan zelf invulling geven aan de onderwijsontwikkeling en we vragen de diensten en portalen mee te denken met onderwijs gerelateerde zaken.

Aanvullend op dit beleidsdocument Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum, zal op korte termijn een notitie komen met betrekking tot de implementatie.

Wij willen graag in de strategische planperiode onze onderwijskwaliteit verhogen. Om deze ambitieuze versnelling te kunnen maken worden de onderwijsteams gefaciliteerd met tijdelijk extra ontwikkelformatie en met de structurele functie van onderwijskundig leider. We geloven dat we hiermee de slag gaan maken en in 2019 met zijn allen trots terug kijken op onze gerealiseerde ontwikkeling van het onderwijs.

College van Bestuur, februari 2016

1. Inleiding

De maatschappij om ons heen verandert snel. Het is onze taak om als beroepsopleider onze studenten als vakman, als persoon en als burger zo goed mogelijk voor te bereiden op deze veranderingen. Met het strategisch meerjarenplan *Leeuwenborgh Maakt het Verschil 2015-2019* zijn Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum geïntroduceerd in onze organisatie.

1.1 Strategisch meerjarenplan LMHV 2015-2019

In het strategisch plan staan de volgende doelen voor ons onderwijs:

- Studenten kunnen zo veel mogelijk op hun eigen manier aan hun persoonlijke portfolio werken dat past bij hun ontwikkelingsniveau en interesses en dat leidt tot het behalen van kwalificaties.
- Docenten, studenten, bedrijven en onderwijspartners werken nauw samen om de onderwijsprogramma's te realiseren en bij te stellen.
- De grenzen tussen 'werken en leren' vervagen.

De dynamiek van de arbeidsmarkt doet een steeds groter beroep op de (leer)vaardigheden van de studenten nu en in de toekomst. Een diploma van nu is geen garantie meer voor levenslang werk. Studenten moeten 'een leven lang leren' om geschikt en aantrekkelijk te blijven voor andere functies en werkgevers. De 21^e-eeuwse vaardigheden (leer- en denkvaardigheden en sociale competenties) krijgen een herkenbare plek in het curriculum.

Met Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum kunnen onze studenten het verschil maken in hun sociale en persoonlijke ambities. Als beginnende beroepsbeoefenaren willen zij aansluiten op de steeds veranderende arbeidsmarkt. Om dit te realiseren wordt nauw samengewerkt met het bedrijfsleven, de onderwijspartners, het vmbo en het hbo. De kwalificatiedossiers zijn leidend voor de inhoudelijke doelen van het onderwijsprogramma.

1.2 Doelstelling beleidsdocument

Met dit document stellen we als College van Bestuur het beleid vast omtrent Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum. We geven aan wat onze doelstellingen zijn en hoe wij de invoering in het onderwijs zien?

In dit document staan de centrale kaders uitgewerkt. Op basis van deze kaders gaan de onderwijsteams op maat invulling geven aan het onderwijs voor hun eigen opleidingen passend bij de studentenpopulatie van die opleidingen. Wij stimuleren samenwerking en samenhang tussen teams daar waar overeenkomsten zijn en geven binnen de centrale kaders ruimte aan de diversiteit van de teams.

Dit document geeft ook de kaders voor de ondersteunende diensten aan, daar waar het ondersteuning voor het onderwijs betreft.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit beleidsplan geeft de definities van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum en beschrijft de onderwijsvisie, onze doelstellingen en de aanpak met mijlpalen.

Hoofdstuk 3 geeft de centrale kaders, beschrijft de positie van het onderwijsteam bij het onderwijsontwikkelproces en geeft de visie voor het implementatieproces en de mijlpalen.

Hoofdstuk 4 geeft de onderwijskundige vertaling van de onderwijsvisie en centrale kaders naar het onderwijsconcept en het onderwijsmodel.

Hoofdstuk 5 geeft in een mijlpalen-plan aan welke mijlpalen we wanneer willen halen.

Bijlage 1 beschrijft de randvoorwaarden, de succesfactoren, de risicofactoren en de maatregelen om de invoering te optimaliseren. Bijlage 2 geeft een doorkijk naar de financiën. Bijlage 3 geeft de omschrijving van de gebruikte begrippen.

“Leeuwenborgh maakt het verschil” is de ambitie van ROC Leeuwenborgh. Met ons DNA (flexibiliteit, adaptief vermogen, diversiteit en centrale kaders) maken wij in ons onderwijs het verschil tussen studenten, medewerkers, bedrijven en regiopartners.

2. Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum bij Leeuwenborgh

Leeuwenborgh is de uitdaging aangegaan om een eigen visie te ontwikkelen op de inhoud van het onderwijs en de daarbij horende vernieuwingen in het onderwijs en de organisatie. Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum worden met ingang van augustus 2016 geïntroduceerd en stapsgewijs doorontwikkeld. Bij Leeuwenborgh hebben we een gezamenlijke lijn wat wij onder Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum verstaan (zie definities 2.1).

2.1 Definities Gepersonaliseerd Leren en Eigentijds Curriculum

De onderwijskoers vullen wij als Leeuwenborgh in middels de concepten Gepersonaliseerd Leren en Eigentijds Curriculum. Hiervoor hanteren wij de volgende definities.

Gepersonaliseerd Leren bij Leeuwenborgh

Gepersonaliseerd Leren bij Leeuwenborgh gaat ervan uit dat het leren van de student en zijn studieloopbaan centraal staat.

De student ontdekt geleidelijk aan hoe hij het beste tot leren komt en gaat zijn leerroute en leerdoelen formuleren, gebaseerd op het kwalificatiedossier en zijn praktijk- en maatschappij-ervaringen. De student wordt begeleid door de docent om actief met de leerstof om te gaan. Reflectie en feedback op het leren zijn hierbij van essentieel belang. Kennisoverdracht en sturing zijn afhankelijk van het niveau van de student en de context waarbinnen geleerd wordt. De docent legt gaandeweg steeds meer de verantwoordelijkheid voor het leren bij de student en geeft minder sturing. De structurele ondersteuning neemt af in lijn met ontwikkeling en groei van de student.

Het onderwijsleerproces gaat uit van een basisprogramma dat afhankelijk van de leervragen van de studenten wordt aangepast. Er is een combinatie van groepsleren, samenwerkend en individueel leren. Voor de studenten zijn er in hun studieloopbaan keuzemogelijkheden voor te volgen onderwijseenheden, zodat studenten voor een gedeelte van de studie een eigen leerroute kunnen doorlopen.

Rol van de student

De student gaat zich vanuit leervragen informatie en vaardigheden eigen maken (het proces plannen, volgen en zo nodig bijsturen) en gaat leren omgaan met keuzevrijheid. Hij leert om de juiste leervragen en leerdoelen te stellen. Hij bouwt gaandeweg het leerproces een toekomstbeeld op, wordt op basis daarvan meer zelfsturend wat de invulling van de studieloopbaan betreft en krijgt meer verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces en de eigen loopbaanontwikkeling. De docent biedt hierbij adequate coaching en begeleiding, zodat er weloverwogen keuzes genomen worden en samenhangende leerroutes ontstaan.

Rollen van de docent

- De docent is in staat verschillen tussen studenten te identificeren, daarop in te spelen met een passend aanbod (differentiëren) en vast te stellen of de beoogde leerdoelen zijn bereikt. Hij begeleidt de student in zijn ontwikkeling tot zelfgestuurd leren en sluit hierbij aan bij de intrinsieke motivatie. De docent coacht de student bij het maken van opdrachten en geeft extra aandacht bij het ontstaan van kennishiaten.

- De docent begeleidt de student in het nadenken over de eigen situatie, burgerschap en de leerbehoefte. De student verwerft steeds meer duidelijkheid over zijn eigen toekomstplan. De docent heeft zicht op de persoonlijke ontwikkeling van de student (leer- en persoonscompetenties), de keuzemogelijkheden binnen de studie (beroepscompetenties), en de eisen die gesteld worden aan een beginnend beroepsbeoefenaar en de carrière-mogelijkheden binnen de arbeidsmarkt (loopbaan-competenties).

- De docent is ook onderwijsontwikkelaar onder leiding van de onderwijskundig leider. De docent denkt mee over het ontwerpen van nieuwe en authentieke leerarrangementen waardoor leren interessanter en effectiever wordt.

Een Eigentijds Curriculum bij Leeuwenborgh

Met een Eigentijds Curriculum leiden wij studenten toekomstgericht en arbeidsmarktrelevant op. Bij een Eigentijds Curriculum matchen de opleidingen optimaal met de veranderingen van de (regionale) arbeidsmarkt. De opleidingen sluiten aan bij de toekomstige functies binnen bedrijven of organisaties. Studenten leren aan de hand van uitdagende en authentieke opdrachten, die herkenbaar zijn vanuit de beroepspraktijk. Ondernemerschap en ondernemend gedrag worden binnen de opleiding gestimuleerd.

Opleiden met het bedrijfsleven

Het bedrijfsleven is bij de onderwijsontwikkeling en bij de onderwijsinrichting en -uitvoering een partner. In co-creatie met bedrijven wordt continu gewerkt aan een Eigentijds Curriculum. Binnenschools leren wordt arbeidsmarktrelevant en buitenschools leren sluit aan bij het onderwijsconcept van Leeuwenborgh. Dit geldt voor de reguliere BOL en BBL-opleidingen, maar ook voor de maatwerktrajecten voor studenten vanuit de arbeidsmarkt. De maatwerktrajecten voor bedrijven geven door hun specifieke onderwijsinhoud en -vorm een vernieuwende input voor de reguliere BOL en BBL-trajecten.

Samenwerking en afstemming met het bedrijfsleven over de invulling van de opleiding is essentieel om studenten onderwijs te laten volgen dat goed aansluit bij de eisen en ontwikkelingen van de arbeidsmarkt.

21e-eeuwse vaardigheden

Om studenten toekomstgericht op te leiden krijgen 21e-eeuwse vaardigheden en moderne technologieën een herkenbare plek in het curriculum. Bij 21e-eeuwse vaardigheden werken studenten aan denkvaardigheden (zoals ict-geletterdheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, creativiteit), sociale competenties (zoals samenwerking, communicatie, sociale vaardigheden, culturele sensitiviteit) en leervaardigheden (het kunnen sturen van het eigen leren). De 21e-eeuwse vaardigheden hebben een vakoverstijgend karakter en krijgen betekenis als ze worden verbonden met concrete inhoud.



Het model voor 21e eeuwse vaardigheden zoals het is ontwikkeld door Kennisnet en het SLO © KENNISNET/SLO

Beroepspraktijkvorming

Beroepspraktijkvorming (BPV) is een essentieel onderdeel van de opleiding. Er is een duidelijke samenhang tussen het binnenschools en het buitenschools leren. In de BPV komt voor de student de leersituatie (Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum) en de werksituatie samen.

Passend Onderwijs, Loopbaanleren en Burgerschap

De laatste jaren zijn we bij Leeuwenborgh al begonnen met voorlopers van 'Gepersonaliseerd Leren' via onder andere 'Passend Onderwijs' en 'Loopbaan(leren) en Burgerschap'.

Met Passend Onderwijs is studentgericht werken geïntroduceerd. In het Basisprofiel Leeuwenborgh van 2014 hadden we al de onderwijsinhoudelijke ambitie dat het onderwijs passend moet zijn voor alle studenten per augustus 2016. De invoering van Passend Onderwijs heeft bij veel teams veranderingen teweeg gebracht in de scope op het omgaan met verschillen tussen studenten. Met Loopbaanleren zijn programma's aangeboden die er op gericht zijn dat studenten leer-, loopbaan- en beroepscompetenties ontwikkelen.

In het strategisch meerjarenplan *Leeuwenborgh Maakt het Verschil 2015-2019* kiezen we ervoor om met Gepersonaliseerd Leren o.a. de verschillen tussen studenten te erkennen en hierop in te spelen met ons onderwijs. Passend Onderwijs, Loopbaan(leren) en Burgerschap zijn hiermee onderdeel geworden van Gepersonaliseerd Leren.

Voor studenten die extra voorzieningen nodig hebben in het kader van de 'Wet gelijke behandeling handicap en chronische ziekte', blijft apart beleid noodzakelijk.

2.2 Onderwijsvisie

In het strategisch meerjarenplan LMHV 2015-2019 zijn de missie en visie van Leeuwenborgh als volgt vastgelegd:

- We willen studenten afleveren die als vakman, als persoon en als burger succesvol zijn, ook in de toekomst.
- We maken bij Leeuwenborgh het verschil door met Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum recht te doen aan verschillen tussen studenten, medewerkers, bedrijven en regiopartners.

We werken aan de missie en Leeuwenborgh-visie vanuit onderstaande onderwijsvisie:

- Studenten met hun verschillen staan centraal waarbij ruimte is voor eigen niveau, studietempo, leerstijl, onderwijsbehoeftes van de studenten en rekening wordt gehouden met reeds verworven competenties;
- Studenten leren regie te nemen over de eigen leerroute, gericht op de leerdoelen van het kwalificatiedossier en op het behalen van het diploma of certificaat/certificaten;
- Studenten worden ondersteund door de docent om het maximale uit zichzelf halen, de docent past zijn didactiek aan;
- Het coachen door de docent is gericht op het versterken van de zelfsturing van de student en dat deze stapsgewijs opgebouwd wordt;
- Het onderwijs heeft voldoende variatie om ruimte te geven aan leervoorkeuren;
- Studenten worden voor de arbeidsmarkt van morgen en ontwikkelen 21^e-eeuwse vaardigheden;
- Het onderwijsprogramma is eigentijds en wordt continue afgestemd op de veranderingen van de arbeidsmarkt;
- Het onderwijs faciliteert doorstroming naar een hoger niveau en draagt bij aan een grotere kans op succesvolle resultaten binnen het HBO;

2.3 Doelstellingen

Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum worden met ingang van augustus 2016 geïntroduceerd en stapsgewijs doorontwikkeld.

Onze onderwijsdoelstellingen voor 2019 zijn:

- In alle opleidingen van Leeuwenborgh is Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum ingevoerd op een wijze die past bij de studentenpopulatie en bij de opleidingen; het mijlpalenplan (zie 5.1) geeft de focuspunten hiervoor.
- Studenten hebben onderwijsmogelijkheden om op hun niveau, in hun tempo en met hun leervoorkeuren het onderwijs te volgen.
- Studenten hebben verschillende inhoudelijke keuzemogelijkheden om hun studieloopbaan op maat in te vullen.
- Studenten hebben een eigen leerroute waarbij ze tijdens hun studieloopbaan verschillende keuzes hebben.
- Alle studenten hebben een eigen leerportfolio.
- De curricula komen in co-creatie tussen docenten, studenten, onderwijspartners en bedrijfspartners tot stand.
- Studenten hebben structureel invloed op inhoud, vorm, planning van de aangeboden leertrajecten en geven frequent feedback op het onderwijs.
- Alle teams integreren de processen en resultaten uit de onderzoekslijn 'blended leren' in hun opleidingen.
- Teams hebben op al onze prestatie-indicatoren (zie LMHV 2015-2019) een betere score gerealiseerd. Dit betekent dat alle teams ten opzichte van de score van 2015 het volgende gaan realiseren:
 1. hogere tevredenheid van studenten, medewerkers, bedrijven en maatschappelijk werkveld;
 2. hogere onderwijsrendementen, gemeten aan jaar- en diplomaresultaten;
 3. minder uitval onder studenten en medewerkers;
 4. grotere doorstroming van studenten naar het hoger onderwijs;
 5. betere resultaten van deze studenten in het hoger onderwijs;
 6. beter scoren op de standaarden van de inspectie.

3. Centrale kaders voor Gepersonaliseerd Leren en Eigentijds Curriculum 2016-2019

Onderwijsontwikkeling gebeurt bij ons bottom-up door de onderwijsteams en door de docenten, die direct met de student en het onderwijs te maken hebben, die geïnspireerd zijn, en ruimte hebben voor de onderwijsontwikkeling. De teams en docenten kunnen het verschil maken en studenten kunnen daarvan profiteren.

Bij Leeuwenborgh hebben we een missie en een onderwijsvisie. We hebben een beeld waar we als Leeuwenborgh naar toe willen met Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum. De onderwijsontwikkeling in de teams krijgt alle ruimte binnen de centrale kaders van Leeuwenborgh.

3.1 Centrale kaders voor de onderwijsteams

Voor de onderwijsontwikkeling gelden de volgende centrale kaders:

- De onderwijsteams zijn de initiatiefnemers voor de onderwijsontwikkeling in hun team.
- Binnen het onderwijsteam is de onderwijskundig leider de eerstverantwoordelijke voor de invoering van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum.
- De tijdelijke extra formatie voor de onderwijsontwikkeling dient expliciet daarvoor binnen de werkverdeling van het team te zijn belegd.
- Eind september 2016 hebben alle onderwijsteams een onderwijs-ontwikkelplan 2016-2019 waaruit blijkt welke keuzes de teams maken om Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum de komende jaren in te gaan voeren.
- De ondersteunende diensten zijn vroegtijdig en structureel betrokken bij het ontwikkelplan van het team.
- Studenten en het bedrijfsleven zijn structureel betrokken bij de onderwijsontwikkeling.
- De onderwijsteams dragen bij aan het onderzoeksprogramma 'practoraat Blended Leren' van Leeuwenborgh.
- De activiteiten uit het ontwikkelplan GL en EC worden geïntegreerd in de (doorlopende) teamplannen.
- De teams verantwoorden de voortgang en de resultaten van de onderwijsontwikkeling via de planning en control-cylcus, zorgen voor monitoring van het team via een teamscan en werken aan samenwerking, samenhang en integraliteit met andere teams en met de diensten t.a.v. teamoverstijgende zaken.
- Voor de onderwijsontwikkeling zijn de volgende Leeuwenborgh brede uitgangspunten leidend:
 - o de centrale doelstellingen inclusief de prestatie-indicatoren van LMHV (zie LMHV 2015-2019),
 - o de definities Gepersonaliseerd Leren en Eigentijds Curriculum (zie 2.1),
 - o de onderwijsvisie (zie 2.2) en de onderwijsdoelstellingen (zie 2.3)
 - o het mijlpalen-plan GL en EC (zie hoofdstuk 5),
 - o de onderwijs wet- en regelgeving inclusief het waarderingkader van de inspectie,
 - o het DNA en de kernwaarden van Leeuwenborgh,
 - o de goedgekeurde meerjarenbegroting met bijhorende uitgangspunten (zie LMHV 2015-2019),
 - o de vigerende faciliteiten en mogelijkheden binnen Leeuwenborgh (diensten en portalen).

- Inhoudelijk richtpunt voor de onderwijsontwikkeling zijn de mijlpalen in het mijlpalenplan (zie hoofdstuk 5) binnen de definities van Gepersonaliseerd Leren en van een Eigentijds Curriculum.

De belangrijkste onderwijsinhoudelijke focuspunten zijn:

- o In het onderwijs is variatie in diepgang van leerstof, studietempo en studievormen;
 - o De opleidingen hebben het onderwijs ook beschikbaar via online-studiemateriaal;
 - o Gepersonaliseerd Leren is in de BPV ingevoerd;
 - o Het onderwijs is eigentijds;
 - o De 21^e-eeuwse vaardigheden zijn herkenbaar aanwezig in het onderwijs en BPV;
 - o Alle opleidingen hebben onderwijseenheden (keuzedelen, modules, etc) die ook voor studenten van andere opleidingen toegankelijk zijn;
 - o Docenten geven coachend onderwijs;
 - o Studenten hebben keuzemogelijkheden en doorlopen een eigen leerroute;
 - o Studenten hebben een eigen studentenportfolio;
 - o De intake, de begeleidingsgesprekken en het studentenvolgsysteem zijn aangepast aan GL en EC;
- Het meerjaren-onderwijs-ontwikkelplan bevat minimaal:
 - o een analyse van de studentenpopulatie van elke opleiding en van de teamorganisatie t.a.v. GL (zie de 0-meting in mei 2016),
 - o de teamvisie, de ambitie en de doelstellingen van het onderwijsteam m.b.t. Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum,
 - o de gefaseerde aanpak voor de schooljaren 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019 met per jaar de na te streven resultaten en op hoofdlijnen wat er gedaan gaat worden,
 - o een overzicht van bedrijven welke bij de onderwijsontwikkeling betrokken zijn,
 - o een overzicht van de input van de studenten;
 - o een overzicht van collega-teams, binnen dan wel buiten de eigen sector van Leeuwenborgh, met wie gezamenlijk ontwikkeld wordt,
 - o de afspraken met de ondersteunende diensten t.a.v. de uitvoering en t.a.v. de nieuwe diensten en ondersteuning.

Verder gelden de volgende centrale afspraken:

- Het beleid Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum wordt vertaald in de competenties van docenten, opleidingsmanagers, onderwijskundig leiders en overige medewerkers.
- HR ondersteunt de onderwijsambities van de teams en faciliteert onderwijsteams en diensten met een passend HR-beleid.
- De basiskwaliteit, het ICT-beleid en het huisvestingsbeleid ondersteunen het onderwijsbeleid en de onderwijsmijlpalen van de onderwijsteams.

3.2 Onderwijsteam als initiatiefnemer

Uitgangspunt is dat de onderwijsontwikkeling plaats vindt vanuit de teams. De teams zijn de initiatiefnemers voor de onderwijsontwikkeling. De veranderingen zullen voor onze studenten en onze partners in het hart van de organisatie, bij het primaire proces in de onderwijsteams, zichtbaar worden.

Naast het ontwikkelproces bij de teams, gaan ook de diensten aan de slag met de ontwikkeling. Daarbij geven de ontwikkelingen in het primaire proces richting aan de veranderingen bij de overige diensten. Iedereen maakt deel uit van het ontwikkeltraject 'Leeuwenborgh op weg naar Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum'.

De teams staan er niet alleen voor. De onderwijsvisie, de mijlpalen en de centrale kaders geven duidelijkheid wat van de teams verwacht wordt en met beleidsondersteuning krijgen de teams hulp bij het vertalen van de centrale kaders naar de teamplannen.

De onderwijsontwikkeling kan invulling krijgen als de kwaliteiten binnen het team goed benut worden. Samenwerking met andere teams kan nuttig zijn voor het uitwisselen van ervaringen.

3.3 Uitgangspunten voor de implementatie

Het invoeren van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum betekent veranderingen in de hele organisatie. Bij het implementeren van het beleid Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum gaan we uit van de volgende richtlijnen en uitgangspunten:

Centrale kaders, invulling per team/opleiding

Binnen de centrale kaders en de gestelde mijlpalen geven we de ruimte aan de verschillen tussen de teams. De onderwijsteams stellen een eigen plan op hoe ze aan deze de invoering van Gepersonaliseerd Leren en Eigentijds Curriculum gaan werken.

Gefaseerde invoering

Om de doelstellingen voor 2019 te kunnen halen en om ruimte te geven aan de ontwikkeling van de voor Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum voorwaardelijke zaken, wordt gekozen voor een gefaseerde invoering van de onderwijsveranderingen. Er worden verschillende ontwikkeltrajecten gevolgd (zie onder mijlpalen).

Flankerend beleid

Naast de onderwijskundige koers zijn ook de keuzes en de ontwikkelmogelijkheden op het vlak van ICT, professionalisering, basiskwaliteit (propere en veilige school, onderwijs- en informatielogistiek) en leeromgeving (huisvesting) van invloed op de mogelijkheden van het invoeren van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum, zowel qua ambitie als in tijd. Deze onderdelen ontwikkelen zich parallel en in samenhang met de ontwikkelplannen van de onderwijsteams. In het strategisch plan *Leeuwenborgh Maakt Het Verschil 2015-2019* zijn voor deze onderdelen de doelen gesteld.

Mijlpalen

De invulling van de invoering van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum gebeurt op maat in de teams. Wel zijn er Leeuwenborgh-breed mijlpalen voor de teams. Hiermee zorgen we dat we Leeuwenborgh-breed de invoering op hoofdlijnen synchroon gaat lopen.

Startpunt teams verschillend

Het vertrekpunt voor het nieuwe onderwijsbeleid bij de teams en de diensten is divers. De ontwikkelingen die teams doormaken en de affiniteit met de nieuwe ontwikkelingen van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum is verschillend. Een aantal teams ziet

dit als uitdaging en hebben al elementen hiervan geïmplementeerd (de innovatieve groep). De meeste teams (de middengroep) zijn bezig met het inventariseren van de mogelijkheden van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum, maar ervaren handelingsverlegenheid bij het proces. Een klein aantal teams (de late-followers) is nog afwachtend ten aanzien van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum.

Voortgang en feedback

Er wordt aandacht gegeven aan het meten van doelen, resultaten en voortgang door het onderwijsteam en aan het periodiek ophalen van de feedback van studenten en bedrijven. Daarnaast zal er ook aandacht zijn voor die teamoverstijgende zaken die afstemming en samenhang vragen met de diensten.

Er wordt zo veel als mogelijk gebruik gemaakt van de vigerende kanalen van de planning en control cyclus, zoals voor de jaardoelstellingen, resultaten en voortgang. Voor het teamproces en de aanpak van de teamoverstijgende zaken zullen passende mechanismen worden ingezet.

Voor het in beeld krijgen van de synergie tussen en in het in balans houden van de going-concern (primaire onderwijsproces) en het ontwikkelproces, is de vigerende planning & control cyclus geschikt. Dit waarborgt dat beide ontwikkeltrajecten in zin van middelen en capaciteit transparant zijn en parallel kunnen verlopen.

Voor de teams komt er vanaf schooljaar 2016-2017 een teamscan op basis waarvan teams een beeld hebben van de teamontwikkeling met betrekking tot de onderwijsontwikkelingen en wat de aandachtspunten zijn. De meting van Passend Onderwijs van mei 2016 geeft de teams al aanknopingspunten voor Gepersonaliseerd Leren.

Voor de teamoverstijgende onderwijsontwikkelingszaken met samenhang met de diensten is het mijlpalenplan het uitgangspunt, waarbij aandacht zal zijn voor samenwerking, samenhang en integrale afweging tussen teams, diensten en portalen.

In de implementatie richten we ons op het behalen van het resultaat, zijnde een succesvolle invoering van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum. Dit moet leiden tot de hogere onderwijskwaliteit en een betere score op de prestatie-indicatoren.

De hogere onderwijskwaliteit moet aantoonbaar worden in de gewenste outcome zoals gesteld in het strategisch plan LMHV 2015-2019: hogere tevredenheid van studenten, medewerkers, bedrijven en maatschappelijk werkveld; hogere onderwijsrendementen, gemeten aan jaar- en diplomaresultaten; minder uitval onder studenten en medewerkers; grotere doorstroming van studenten naar het hoger onderwijs; betere resultaten van deze studenten in het hoger onderwijs; beter scoren op de standaarden van de inspectie.

3.4 Mijlpalen

De invoering van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum is een proces dat gefaseerd in tijd zal gebeuren waarbij de teams verschillend in tempo de invoering vorm gaan geven. De mijlpalen zijn er om Leeuwenborgh-breed eenzelfde focus te hebben welke items wanneer ter hand worden genomen en welke resultaten wanneer bereikt zouden moeten zijn.

De mijlpalen zijn op hoofdlijnen en toegespitst op wat binnen het onderwijs en de onderwijsteams zichtbaar moet zijn. De diensten en portalen hebben ontwikkeldoelstellingen die gerelateerd zijn aan de onderwijsmijlpalen.

Bij het invoeren van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum in het onderwijsprogramma en onderwijsproces zijn twee trajecten te onderscheiden, namelijk:

1. De veranderingen in de leerinhoud en het leerproces van de student

Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum krijgen vorm in de onderwijsinhoud, in de pedagogisch-didactische aanpak van de docent, in het leerproces van de student en in het contact tussen docent en student.

2. De veranderingen t.b.v. de leerroute van studenten.

Het toekomstperspectief is dat studenten steeds meer keuzemogelijkheden voor een eigen leerroute krijgen en dat er meer instroommomenten komen. Door het onderwijs in te richten met op zichzelf staande onderwijseenheden, die ook voor studenten van andere opleidingen beschikbaar zijn (bv via modulair aanbod), worden keuzemogelijkheden en mogelijkheden voor de eigen leerroute vergroot.

Om maatwerk te bieden in de leerroutes moeten we de studenten datgene leren wat ze nodig hebben (just enough) en precies op het moment dat ze het nodig hebben (just in time). Dan moet de 'automatiek' met keuzemogelijkheden gevuld zijn en de instroom- en uitstroommomenten goed georganiseerd zijn. Diversiteit vraagt dus in de interne organisatie om standaardisatie.

Beide trajecten zijn belangrijk. Het traject van de leerinhoud en het leerproces kan meer zelfstandig door het team gebeuren, terwijl het traject van de leerroute een Leeuwenborgh-brede afstemming en samenwerking vraagt.

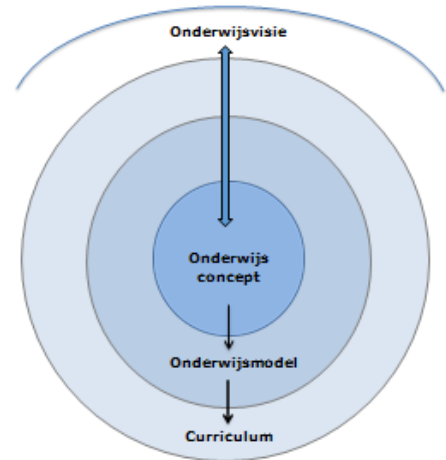
Voor het mijlpalen-plan met de mijlpalen voor 2017 en 2019, zie hoofdstuk 5.

4. Onderwijskundige vertaling

In dit hoofdstuk is er een vertaling gemaakt vanuit de onderwijsvisie, de definities en de centrale kaders naar een onderwijsconcept en een onderwijskundig model dat past bij Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum.

Vanuit de onderwijsvisie en binnen de centrale kaders geven de teams invulling aan het onderwijsconcept van de eigen opleidingen. Binnen het onderwijsconcept kiezen de teams een onderwijsmodel. Vanuit het onderwijsmodel werken zij het curriculum uit.

Het onderwijsconcept is de verbinding, de 'brug', tussen de onderwijsvisie, het onderwijsmodel en het curriculum.



4.1 Onderwijsconcept

Onderstaande invulling van het onderwijsconcept is gebaseerd op onze onderwijsvisie 'student en zijn leren staat centraal', op literatuurstudie, op ervaringen bij andere onderwijsinstellingen en geïnspireerd door ons DNA en onze kernwaarden.

Het onderwijsconcept van de Leeuwenborgh-opleidingen heeft de volgende kenmerken:

- Studenten geven sturing aan hun eigen ontwikkeling (zelfsturing), waarbij de opleiding in afnemende mate sturend optreedt;
- Binnen elke opleiding wordt gestreefd naar maatwerk, waarbij rekening gehouden wordt met de beginsituatie, met eerder verworven competenties, met het leertempo, de leerstijl en leerdoel van iedere student;
- In het onderwijs is aandacht voor talent en ambities van de individuele student;
- Het onderwijs gaat uit van een gedifferentieerde benadering van studenten;
- Het onderwijs biedt keuzemogelijkheden voor de studenten;
- Het onderwijs is een mix van binnen- en buitenschools leren zodat het een meerwaarde heeft voor de student;
- Het team organiseert uitdagend en eigentijds onderwijs, met authentieke en actuele opdrachten vanuit het beroepenveld;
- Docenten begeleiden de student optimaal; reflectie en feedback op zijn leren worden nadrukkelijk gestimuleerd;
- Het onderwijs richt zich op de ontwikkeling van competenties;
- In het curriculum zijn kennis en vaardigheden opgenomen, die nu en in de toekomst nodig zijn (de zogenaamde 21^e-eeuwse vaardigheden);
- ICT zorgt ervoor dat het onderwijs beter wordt afgestemd op en met de student, in het wat, hoe, waar en wanneer van het leren.
- De school is een ontmoetingsplek voor alle studenten en medewerkers. Het is een leeromgeving die zelfsturend en samenwerkend leren stimuleert.

4.2 Pijlers voor het onderwijs

Het doordenken wat de onderwijsvisie en het onderwijsconcept betekent voor het curriculum van de opleiding, de onderwijsinhouden en het inrichten van het leerproces is een heel proces.



Figuur: Het curriculaire spinnenweb

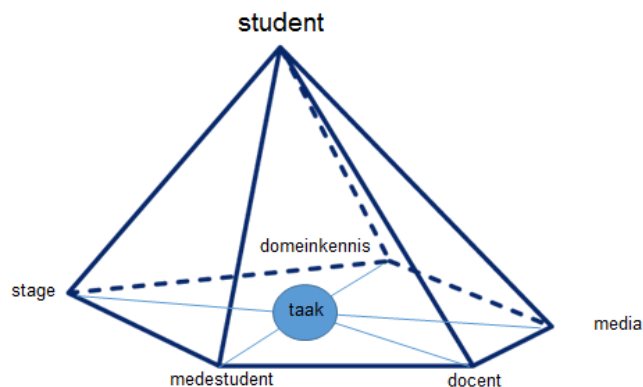
Onderstaande pijlers kunnen helpen om afstemming te krijgen tussen de sturing, didactiek, pedagogiek, curriculum, leeromgeving en ICT.

1. Sturing

De student wordt door de docent begeleid in het actief omgaan met de stof. De leervragen, leerdoelen en leerbehoeften staan centraal. De student krijgt langzaam steeds meer controle over het eigen leerproces en daarmee minder instructie. De docent wisselt af tussen sturing vanuit de docent en zelfsturing door de student. Er wordt een beroep gedaan op de coachende vaardigheden van de docent om de vakinhoud op de juiste wijze, tijd en plaats aan te bieden aan studenten.

2. Didactiek

Het *didactisch model* wordt gevormd door: docent – BPV-begeleider – student – medestudent – media – leerstof. Er is een veelzijdige interactie tussen alle leermiddelen en actoren die al dan niet deel uitmaken van een elektronische ondersteunende leeromgeving.



Figuur: Didactische zeshoek

Onderwijsleersituaties

Er wordt een combinatie van verschillende leersituaties gecreëerd.

- Aandacht voor leervragen van de student
- Competentiegericht leren
- Activerende didactiek (werkvormen): klassikaal leren, samenwerkend leren, authentiek leren, individueel leren, zelfsturend leren, afstand leren, colleges etc.
- Leerstof wordt meer in samenhang aangeboden en vakken kunnen geclusterd zijn.

Leermaterialen

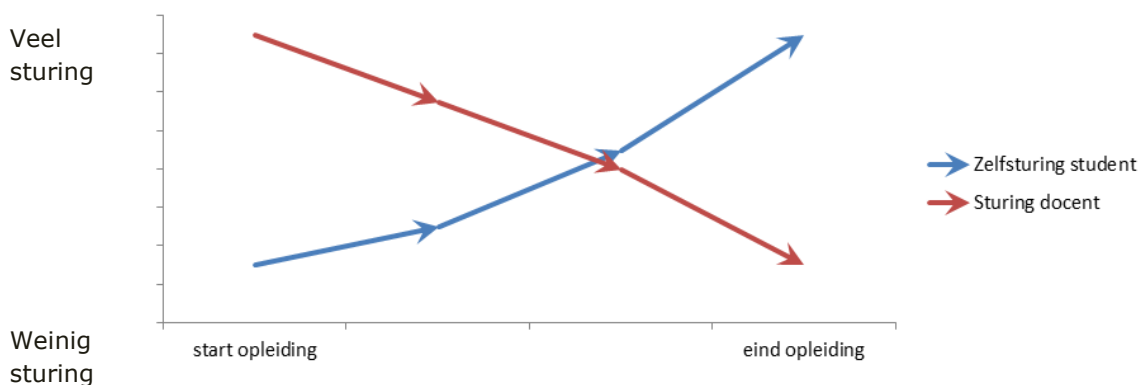
Adaptief leermateriaal (just in time, just enough):

- het past zich aan aan het tempo en het niveau van de student;
- het geeft feedback op de resultaten van de student;
- het ondersteunt verschillende leerstijlen en leerstrategieën;
- het wijzigt functionaliteit en inhoud o.b.v. de resultaten van de student.

3. Pedagogiek

Het begeleiden van de studieloopbaan is de ruggengraat in het beroepsonderwijs. Tijdens hun studie ontwikkelen studenten leer-, loopbaan- en beroepscompetenties, zelfsturend vermogen en hun netwerkvaardigheden.

De docent moet het vermogen hebben een veilig en uitdagend leerklimaat te creëren, waarin studenten zich op een gewenste wijze kunnen gedragen en presteren.



Figuur: Geleidelijke overdracht van de sturing in het leerproces van docent naar de student

4. Curriculum

Er is een gedifferentieerd onderwijsaanbod met voldoende keuzemogelijkheden.

Er is een samenhangend curriculum:

- afstemming tussen vakken en leergebieden binnen de branche of sector (vakoverstijgende kennis);
- aansluiting en afstemming in leerlijnen tussen de verschillende onderwijssectoren vmbo/havo/mbo/hbo en de arbeidsmarkt;
- aangepast aan de actualiteit van de arbeidsmarkt;
- 21^e-eeuwse vaardigheden krijgen een belangrijke plek in het onderwijs;
- samenwerking met bedrijven is een wezenlijk en continue onderdeel bij ontwikkeling, evaluatie en bijsturing van het curriculum.

Er zal een gemiddeld programma ontwikkeld worden met aangepaste programma's op een lager en hoger niveau op basis van leervragen van de studenten. De aanpassingen worden gedaan aan de diepte, snelheid of breedte van het lesstofaanbod.

Verdiepen, versnellen, verbreden

Als mogelijkheden voor differentiatie worden vaak 'verdieping, versnelling, en verbreding' genoemd. Gepersonaliseerd Leren maakt deze termen overbodig, omdat bij Gepersonaliseerd Leren de student, zijn leren en zijn leerroute de uitgangspunten zijn.

5. Leeromgeving

De leeromgeving wordt krachtig door vakoverstijgende opdrachten die uitdagend, authentiek (herkenbaar uit de beroepspraktijk), functioneel en contextrijk zijn.

De leeromgeving prikkelt studenten tot nieuwsgierigheid en daagt uit om te willen leren.

Digitale hulpmiddelen worden ingezet om krachtige leeromgevingen te creëren waarin interactie en activering centraal staan.

6. ICT

Met ICT is veel mogelijk. ICT wordt ingezet voor ondersteuning bij het leerproces en de nieuwe didactiek:

- ICT kan als leermiddel worden ingezet om instructie en informatieoverdracht te realiseren;
- ICT kan studenten meer zelfstandig in hun eigen tempo laten werken;
- ICT is een medium om het opleidingsaanbod en de keuzemogelijkheden inzichtelijk te maken;
- ICT biedt studenten mogelijkheden om hun eigen leerroute te laten uitzetten en volgen;
- ICT is een middel om studenten te volgen (studentenvolgsysteem / DVS) en leerresultaten te monitoren – digitaal portfolio;

4.3 Onderwijsmodel

Het onderwijsmodel bestaat uit een aantal leerlijnen, die passend zijn bij en bijdragen aan het behalen van de doelstellingen en uitgangspunten van het onderwijsconcept (Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum). Een leerlijn geeft aan hoe de onderwijsactiviteiten geordend zijn en hoe studenten van een bepaald beginniveau tot de kerndoelen komen in oplopende complexiteit.

De teams kiezen een onderwijskundig model dat past bij de opleidingen. Een team bepaalt zelf hoe de leerlijnen ingevuld worden. Het onderwijsmodel kent de volgende uitgangspunten:

- iedere student krijgt een persoonlijk intakegesprek;
- er is persoonlijke aandacht voor de student, zowel voor zijn leerroute als voor zijn leerproces;
- studenten volgen een leerroute uitgaande van het eigen niveau, het tempo en de leerstijl, die aansluit bij hun interesses, ambities en ervaringen;
- studenten maken deel uit van een groep;
- samenwerkend leren is onderdeel van het leerproces;
- studenten hebben keuzemogelijkheden;
- de opleiding is flexibel en servicegericht georganiseerd;
- de opleidingsteams werken nauw samen met bedrijven en onderwijspartners;
- de praktijk vormt een essentieel onderdeel, zowel binnenschools met authentieke leeractiviteiten, als buitenschools tijdens het beroepspraktijkvorming;

Het onderwijsmodel

Een onderwijsmodel bestaat uit een aantal leerlijnen:

Leerlijn integrale beroepsopdrachten

De student leert kennis en vaardigheden toepassen middels integrale opdrachten. Binnen deze opdrachten worden beroepsproducten ontwikkeld of diensten verleend in een realistische context; (simulatie van) de beroepspraktijk of authentiek leren. Doel is het (leren) competent uitvoeren van werkprocessen. In combinatie met gepersonaliseerd leren kunnen meerdere beroepsopdrachten worden ontwikkeld die dezelfde leerdoelen hebben, maar mogelijk in een andere context of met een andere inhoud. Voor een Eigentijds Curriculum en betekenisvolle en contextrijke opdrachten kunnen de beroepsopdrachten in co-creatie met bedrijven ontwikkeld worden.

Leerlijn kennis

Deze leerlijn is gericht op kennisontwikkeling en richt zich op beroepsgerichte thema's, rekenen en taal. Lintlessen (series van lessen) zijn er voor het verwerven van kennis met betrekking tot de voorgeschreven taal- en rekenniveaus en burgerschap. Flankerende lessen hebben een inhoudelijke koppeling met de integrale beroepsopdrachten. Deze lessen kunnen zowel instructief als projectmatig ingevuld worden.

Leerlijn vaardigheden

Bij een serie opdrachten zijn de benodigde vaardigheden geïnventariseerd en uitgezet in een leerlijn. Ook ondernemerschap valt binnen deze leerlijn.

Tijdens de beroepspraktijkvorming worden kennis en vaardigheden geïntegreerd in de praktijk en worden beroepsvaardigheden verder ontwikkeld.

Leerlijn 21^e-eeuwse vaardigheden

Deze leerlijn, die bestaat uit sociale en culturele vaardigheden, kritisch denken, ICT-geletterdheid, probleemoplossend vermogen, creativiteit, samenwerking en communiceren, wordt zoveel mogelijk in de opdrachten ingebouwd.

Leerlijn leer-, loopbaan- en beroepscompetenties

De vijf loopbaancompetenties die bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding aan bod komen zijn: capaciteitsreflectie ('wat kan ik'); motievenreflectie ('wat wil ik en waarom wil ik dat'); werkexploratie ('waar vind ik werk dat bij me past'); loopbaansturing ('hoe bereik ik dat?') en netwerken ('wie kan me daarbij helpen'). Deze elementen worden zoveel als mogelijk in de integrale opdrachten ingebouwd, en vormen, samen met buiten de opdrachten ingerichte loopbaanbegeleiding, deze leerlijn.

De keuze voor een onderwijsmodel met authentieke integrale beroepsopdrachten, waar loopbaanleren geïntegreerd in de curricula verweven wordt en 21^e-eeuwse vaardigheden in het onderwijs worden ingebouwd, past naadloos bij de ontwikkelingen in het mbo en bij de veranderingen van de arbeidsmarkt.

5. Mijlpalen-plan

In dit hoofdstuk wordt met het mijlpalenplan meer concrete invulling gegeven voor de na te streven resultaten in juni 2017 en juni 2019. Onderstaand mijlpalen-plan geeft de teams handvatten voor de planning van de onderwijsontwikkeling en geeft de diensten inzicht zodat zij kunnen bepalen wat wanneer van hen verwacht wordt.

Schema: Leeuwenborgh mijlpalen-plan voor het onderwijs in de periode 2016-2019

	Student met leerinhoud en leer- en pedagogisch-didactisch proces centraal	Student met leerroute en keuzemogelijkheden centraal	Team
febr 16- sept 16	<ul style="list-style-type: none"> - Bij de curriculumopbouw wordt rekening gehouden met vak-overstijgende mogelijkheden en 21^e-eeuwse vaardigheden; - Bij de inrichting van het onderwijs en van de leerinhouden wordt ingespeeld op de visie op GL en EC; 	<ul style="list-style-type: none"> - Bij curriculumopbouw wordt een start gemaakt met inbouwen van de keuzedelen; 	<ul style="list-style-type: none"> - Team inventariseert de aanknopingspunten voor GL en EC n.a.v. de meting Passend Onderwijs van mei 2016; - Elke team maakt een ontwikkelplan voor GL en EC en integreert activiteiten uit dit plan in het (doorlopend) teamplan; - Team start met scholing over GL, EC, veranderende rollen, GL/EC-werkvormen, coachende rol, ICT-vaardigheid, EC-inhouden etc. (zie teamscholingsplan) - BPV-bedrijven worden geïnformeerd over de invoering van GL en EC i.r.t. de ontwikkeling van GL in de BPV en i.r.t. de co-creatie;
2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> - De leeractiviteiten worden ingevoerd volgens het ontwikkelplan van het team; - Er wordt een combinatie gecreëerd van verschillende leersituaties met een activerende didaktiek; - Er worden onderwijsprogramma's ontwikkeld voor het gemiddelde niveau en aanpassingen voor een hoger en lager niveau; - Er worden verschillende onderwijsvormen gebruikt zoals klassikale setting, individuele studie en samenwerking; - Docent geeft meer coachend onderwijs en stimuleert zelfsturing van de student; - ICT wordt in het onderwijs uitgebreid naar een combinatie van online-leren en klassikaal-leren; - GL wordt geïntroduceerd in de BPV; 	<ul style="list-style-type: none"> - Keuzedelen zijn als op zichzelf staande onderwijseenheden ingevoerd (bv. via modules of projecten); - Ook andere curriculum-onderdelen dan keuzedelen worden als op zich zelf staande onderwijseenheden ontwikkeld (bv via modules of projecten); - De docent in zijn rol als mentor heeft periodiek gesprekken met de student over keuzemogelijkheden en studieloopbaan; - Alle studenten houden hun eigen (studie)loopbaan bij (bv via E-portfolio); 	<ul style="list-style-type: none"> - Team doorloopt periodiek de ontwikkelcyclus en stelt plannen bij aan ambities, ervaringen, voortgang en nieuwe ontwikkelingen; - Medewerkers worden verder geschoold volgens ontwikkelplan; - De intake van studenten wordt georganiseerd in lijn met de principes van GL; - Team organiseert dat studenten volgens de principes van GL begeleid worden, zowel in het leerinhoud/proces als in de leerroute; - Samenwerking met bedrijven en andere partners wordt operationeel m.b.t. onderwijsontwikkeling, evaluatie en bijstellen; - De 1^e voortgangsmeting GL en EC wordt uitgevoerd (mei 17);

Juni 2017 midterm review			
<ul style="list-style-type: none"> - In het onderwijs is variatie zichtbaar in diepgang van leerstof, studie-tempo en studievormen; - De opleidingen hebben delen van hun onderwijs ook via online-studiemateriaal; - 21^e eeuwse vaardigheden zijn herkenbaar aanwezig in het onderwijs; - Docenten geven coachend onderwijs; - Alle studenten hebben mentorgesprekken ikv studieloopbaan en keuzemogelijkheden; - Het curriculum heeft keuzedelen én andere programma-onderdelen die als 'module' gevolgd kan worden; - Alle studenten hebben mentorgesprekken ikv studieloopbaan en keuzemogelijkheden; - Alle studenten hebben een Lborgh-(E-)portfolio; - Invoering van GL en EC is een vast onderdeel van alle (doorlopende) teamplannen; - Teams hebben zodanig zicht op de studentenpopulatie nodig voor inrichten leerinhoud, pedagogisch-didactisch proces, keuze-aanbod en leerroute; - De intake van studenten is aangepast aan GL; - Teams hebben een adequaat studentenvolgsysteem om de student te adviseren bij leerproces, leerroute en keuzemogelijkheden; - Professionalisering(splan) is in lijn GL en EC-ambities; - Alle opleidingen hebben minimaal 2x per jaar een studenten-feedback mbt onderwijsaanbod GL/EC en keuzemogelijkheden; - Het contact met bedrijven is irt BPV, curriculuminrichting, ontwikkelingen werkveld én contractonderwijs; 			
De ondersteuning, faciliteiten en producten van de diensten zijn in lijn van het mijlpalen-plan (LBP, HR, ICT, FB, Bedrijfsvoering etc)			
2017-2018	- Het onderwijs wordt doorontwikkeld vanuit ervaringen 2016-2017 en op basis van ontwikkelplan team en midterm-review;	<ul style="list-style-type: none"> - De keuzemogelijkheden worden door-ontwikkeld vanuit ervaringen 2016-2017 en op basis van ontwikkelplan team en midterm-review; - Er zijn meerdere instroommomenten bij de niveau 2 en 3 opleidingen ingevoerd, evt als oriëntatietraject voor instromers; - ICT wordt gebruikt zodat studenten de eigen leerroute kunnen uitzetten; - Alle studenten werken met het Lborgh-E-portfolio; - Introductie van persoonlijke leerroute wordt verkend; 	- Team ontwikkelt zich verder vanuit ervaringen 2016-2017 en op basis van ontwikkelplan team en midterm-review.
2018-2019	- Het onderwijs wordt doorontwikkeld vanuit ervaringen 2017-2018 en op basis van ontwikkelplan team en midterm-review;	<ul style="list-style-type: none"> - Meerdere in- en uitstroommomenten worden Leeuwenborgh-breed ingevoerd; - Studenten volgen een eigen leerroute met keuzemogelijkheden; 	
Najaar 2019 evaluatie			
<ul style="list-style-type: none"> - Alle curricula zijn eigentijds; - In alle opleidingen is Gepersonaliseerd Leren ingevoerd; - Gepersonaliseerd Leren is in de BPV geïntegreerd; - GL en EC is geïncorporeerd in de teams en de teamplannen; - Studenten hebben structureel invloed op inhoud, vorm en planning van de aangeboden leertrajecten; - 20% van het onderwijscurriculum (excl. BPV) is in co-creatie met het bedrijfsleven en/of onderwijspartners. 			

Bijlage 1: Randvoorwaarden, succesfactoren en risicofactoren

De realisatie van de onderwijsontwikkelingsplannen van de teams zijn afhankelijk van de mate waarin aan de randvoorwaarden is voldaan en de mate waarin succesfactoren benut en risicofactoren voorkomen kunnen worden.

In deze bijlage worden de belangrijkste randvoorwaarden, succesfactoren en risicofactoren benoemd en worden de maatregelen aangegeven die deze items positief kunnen beïnvloeden.

In de paragraaf financiën wordt aangegeven welke activiteiten onder de staande begroting opgepakt gaan worden en voor welke activiteiten aanvullende financiering wordt uitgetrokken.

Randvoorwaarden

Om de ontwikkelingen volgens het beleid Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum door te voeren in het geplande tijdpad, zijn onderstaande randvoorwaarden van belang.

De onderwijsteams kunnen aan de slag met de innovaties

De onderwijsteams werken continu aan het op orde hebben van alle cohorten van hun opleidingen om kwalitatief goede opleidingen aan te bieden die voldoen aan de wet- en regelgeving en passen binnen de centrale kaders en afspraken van Leeuwenborgh. Het op orde hebben van de basis is van groot belang voor veranderingen en vernieuwingen.

Het continu op orde hebben van het onderwijs en werken aan veranderingen en vernieuwingen is een parallel traject. De mijlpalen voor de invoering van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum zijn de focuspunten voor de teams. Het is per team maatwerk op welke wijze zij de onderwijsontwikkeling gaan doorvoeren, rekening houdend met de mogelijkheden en de ambities van het team.

Om te zorgen dat de onderwijsontwikkeling door de teams opgepakt kan worden, gaan:

- teams werken met een meerjarig ontwikkelplan waarmee ze sturing geven aan het ontwikkel- en invoeringstraject.
- teams structureel versterkt worden met onderwijskundig leiders en de tijdelijk extra formatie LMHV t.o.v. de begroting om de ontwikkel- en invoeringsslag te kunnen realiseren (zie afspraken het strategisch plan LMHV 2015-2019).

Basiskwaliteit is op orde

Bij de ontwikkeling is er een wederzijdse afhankelijkheid tussen de basiskwaliteit en de onderwijsontwikkeling. Daarom is het niet mogelijk om het een zonder het ander te ontwikkelen.

Het is vanuit de onderwijsteams gewenst dat de basiskwaliteit volledig op orde is om vandaaruit te kunnen starten met de onderwijsontwikkeling en de implementatie daarvan. Maar als we wachten totdat alle basiskwaliteit op orde is (ICT, roostering, huisvesting etc.) dan verliezen we kostbare tijd die we niet benutten om de voorbereiding van de invoering Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum al op te pakken.

Juist de synergie tussen waar de basiskwaliteit voldoet aan de wensen van het onderwijs en andersom zal een succesfactor zijn voor de invoering van de onderwijsvernieuwingen. Een parallelle aanpak van de onderwijsontwikkeling en de ontwikkeling van de basiskwaliteit wordt geadviseerd. Dit ook omdat niet op alle vlakken gespecificeerd kan worden wat in het

kader van de onderwijsontwikkeling op termijn nodig is. Zo is een functioneel ontwerp voor benodigde ICT-voorzieningen op dit moment een brug te ver bijvoorbeeld. Ook voor de roostering is nu niet te zeggen hoe we over 2 jaar omgaan met de eigen leerroute en de keuzemogelijkheden. Er zal geanticipeerd moeten gaan worden op wat de vraag is vanuit de onderwijsontwikkeling.

Maatregel:

- Synchronisatie van de ontwikkeling en implementatie van het onderwijs en van de benodigde basiskwaliteit is voorzien.

Teams en personeel zijn gedreven en geëquipeerd

De inzet van de onderwijsteams en het personeel (van docenten, ondersteunende medewerkers en ook het management) is van groot belang voor het succesvol invoeren van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum. Belangrijk is dat de teams, de docenten, de ondersteunende medewerkers en het management bekwaam zijn c.q. worden om de veranderingen en vernieuwingen te ontwikkelen en in te voeren.

Om dit te realiseren faciliteren we:

- Professionaliserings- en inspiratietrajecten die gericht zijn op de bekwaamheden van medewerkers.
- Ondersteuning aan teams, onderwijskundig leiders en diensten.

Succesfactoren

De mate van succes is afhankelijk van de motivaties en drijfveren van alle bij de veranderingen betrokken partijen. Ook de innovatiekracht van teams en van de organisatie, het erkennen en wegnemen van barrières en belemmeringen én het zichtbaar maken en waarderen van succesvolle veranderingen hebben invloed op het succes.

Studenten zien en ervaren de voordelen

Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum voeren we in om onderwijs te bieden dat aansluit bij de studenten en zo de slaagkans, de kans voor de arbeidsmarkt en/of doorstroming naar ander onderwijs te vergroten.

De onderwijsvernieuwingen zullen tot verbeteringen leiden bij het leerproces van de studenten en de kwaliteit en de actualiteit van het onderwijs. Daarnaast zullen de vernieuwingen de studenttevredenheid vergroten. De onderwijsveranderingen gaan voordeel bieden ten opzichte van de huidige praktijk en gaan aansluiten bij de werkelijke, bestaande behoefte van de studenten, de bedrijven en de onderwijspartners.

Maatregelen:

- Periodieke feedback vanuit studenten op een structurele wijze geeft de onderwijsteams sturingsinformatie voor het onderwijsbeleid.

Kritische massa is bereikt en overtuigd

Voor de invoering van de veranderingen is draagvlak bij alle medewerkers, de teams en de ondersteunende diensten van groot belang. Teams en docenten accepteren de veranderingen in eigen tempo en op eigen voorwaarden. Wanneer de kritische massa een innovatie geadopteerd heeft, gaat de verdere verspreiding van de innovatie daarna via de olievlekwerking min of meer vanzelf.

Maatregelen:

- Bij de planvorming, de implementatie en de communicatie is het belangrijk om rekening te houden met alle partijen, zowel met de innovatieve groep als met de late-followers.
- Zichtbaar maken van resultaten versterkt de motivatie van mensen om ook te veranderen, waardoor een opwaartse spiraal ontstaat.

Onderwijsteams en ondersteunende diensten trekken samen op

Om Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum bij Leeuwenborgh met succes in te voeren en te verankeren, is het belangrijk dat de veranderingen in samenhang ingevoerd worden en dat alle teams en ondersteunende diensten de veranderingen inbedden in hun going concern. Dit kost in de regel eerder jaren dan maanden en is een on-going proces.

De onderwijsteams zijn bij de realisatie van hun onderwijsontwikkeling op vele vlakken afhankelijk van de samenwerking met de ondersteunende diensten en portalen. De diensten en portalen hebben expertise van waaruit zij onderwijsteams kunnen ondersteunen. De specificatie en de timing van de vraag van de onderwijsteams is voor de ondersteuning en de gevraagde innovaties vanuit de diensten belangrijk.

Maatregelen:

- Voor team-overstijgende zaken en voor die zaken waarbij samenhang, integrale afweging en samenwerking tussen teams, diensten en portalen is het belangrijk dat de samenwerking geregeld wordt. Uitgangspunt is dat de ontwikkelingen bottom-up komen en de verantwoordelijkheid bij de teams en de diensten blijft.

De onderwijsontwikkeling houdt rekening met de externe ontwikkelingen

We kiezen voor onderwijsontwikkeling zodat studenten een beroepsopleiding kunnen volgen die aansluit op de arbeidsmarkt en op de doorstroom naar hoger onderwijs. Het is belangrijk om goed aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, de actualiteiten van bedrijven en de onderwijspartners. Dit doen wij binnen de wet- en regelgeving.

Bij de onderwijsontwikkeling is een continue wisselwerking tussen de buitenwereld en het onderwijsprogramma nodig om arbeidsmarktrelevant en binnen de regelgeving op te leiden.

Maatregel:

- Adequaat op de hoogte zijn van de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt en van de eisen vanuit de branche, de inspectie en het ministerie. Ook is afstemming met de (BPV)bedrijven in de branche nodig.

Communicatie is op maat en veranderingen zijn zichtbaar

Goede communicatie is essentieel voor het slagen van de implementatie en de bijbehorende organisatieveranderingen. De communicatie wordt dichtbij, persoonlijk en op maat ingericht. Bij de communicatie staan de student en de docent centraal in hun informatiebehoefte en ligt de focus op kennisdelen, samenwerken en samen leren. Gekozen wordt voor communicatie als kort cyclisch proces van uitvoeren, evalueren, plannen, bijsturen en weer uitvoeren. Er is oog voor de dynamiek van het veranderproces dat zich niet laat gieten in eens standaard lineair communicatieplan, maar vraagt om goede begeleiding en facilitering. De doelgroepen zelf spelen een grote rol in het proces en de organisatie faciliteert maximaal met de juiste instrumenten en hulpmiddelen.

Risicofactoren

De onderwijskundig leider is niet tijdig aangesteld en in positie.

De onderwijskundig leider speelt binnen de teams een essentiële rol in het mobiliseren, sturen en borgen van de onderwijskundige vernieuwingen in de vorm van GL en EC.

Om de onderwijskundig leiders met het juiste kwalitatieve profiel en in het juiste aantal in positie te krijgen is een hele uitdaging. De eisen op het gebied van ervaring met verandermanagement binnen een onderwijskundige context, innovatiekracht en managementvaardigheden zijn immers hoog. Daarnaast bestaat de noodzaak om de

onderwijskundig leiders spoedig in dienst te hebben om de beoogde start van GL en EC conform de mijlpalenplanning te realiseren. Maatregelen:

- Zo snel mogelijk het profiel van de onderwijskundig leider vaststellen en de werving opstarten.

Mindset bij de onderwijsteams is nog onvoldoende

De organisatie is breed betrokken bij het opstellen van het strategisch plan en LMHV. Gezien het grote aantal onderwijsteams mag worden verwacht dat de beeldvorming ten aanzien van de noodzaak en impact van het ontwikkelproces van GL en EC niet in alle teams gelijk is. Het risico is aanwezig dat de druk op de continuïteit van het huidige onderwijsproces en de administratieve druk het enthousiasme om de veranderingen succesvol door te voeren overschaduwet.

Maatregelen:

- De onderwijskundig leiders en opleidingsmanagers actief ondersteunen met verandermanagement als on-going proces.
- Op basis van input (vragen en ervaringen) vanuit de onderwijsteams communicatie organiseren om mindset op de noodzakelijke veranderingen te krijgen.
- Platform creëren waar uitwisselingen van vragen en ervaringen kan plaatsvinden, inclusief een trekker van dit platform.

Onderwijsontwikkeling krijgt te weinig ruimte

Going concern van de onderwijsteams en ondersteunende diensten neemt vaak alle tijd in beslag. De onderwijsontwikkelingen kunnen hierbij in de verdrinking komen door plichtmatigheden en compliance. Om onderwijsontwikkelingen en innovatie de ruimte te geven naast het voldoen aan wet- en regelgeving, is een goede balans nodig.

Maatregelen:

- Teams versterken door de onderwijskundig leider en de extra formatie taakgericht (en resultaatgericht) in te zetten voor de onderwijsontwikkelingen en de innovaties. Zo komt er ruimte voor de onderwijsontwikkeling naast going concern.
- Expliciet sturen en monitoren op onderwijsontwikkeling en innovatie. De monitoring op de voortgang van de ontwikkelingen is tijdelijk en gericht op ontwikkelingsprocessen en resultaten.

Het huidige sturingsinstrumentarium is niet toereikend

Het ontwikkel- en innovatieproces is een dynamisch proces. Dit vereist een overeenkomstig besturingsinstrumentarium en beheerproces. De bestaande planning- en control-cyclus is een goed instrument voor het sturen op de resultaten en de voortgang, maar is niet passend voor het effectief en efficiënt sturen op de ontwikkelprocessen.

Maatregelen:

- Actief sturen op het ontwikkelproces.
- Samen met de onderwijsteams en onderwijskundig leiders passende voortgangsrapportages ontwikkelen;
- Bundelen en vertalen van de eisen van de onderwijsteams naar de ondersteunende diensten.

Teams vervreemden van elkaar door de ontwikkelingen

Veranderen vanuit de onderwijsteams brengt een risico voor de organisatie met zich mee. De focus kan zo sterk op het eigen team komen te liggen dat er eilanden ontstaan. Dat zou niet moeten, want het primaire proces is voor ieder team vaak over hetzelfde. En de

eilanden kan tot gevolg hebben dat de uitwisseling van studenten en docenten gaat stagneren en dat standaard werkprocessen voor een team niet ingezet kunnen worden.

Maatregel:

- Organiseren dat teams en collega's met verschillende taken en verantwoordelijkheden met elkaar verbonden worden is belangrijk. Zo kunnen teams gebruik gaan maken van de expertise van de andere teams en van de kennis en kunde van de ondersteunende diensten.

Veranderbaarheid

Als gevolg van de vele veranderingen die steeds doorgevoerd moeten worden, kan het zijn dat teams verander-moe zijn. De draagkracht van teams en docenten kan hierdoor minder zijn en de weerstand groter.

Maatregel:

- De veranderingen relateren aan het primaire doel van de teams en docenten, te weten: zorgen voor goed onderwijs waarbij studenten zich kunnen ontwikkelen en het beste uit zichzelf kunnen halen.
- Teams en docenten krijgen de mogelijkheid (en tijd) om zich de kennis en vaardigheden van de onderwijsvernieuwing eigen te maken, zodat ze goed voorbereid zijn op de praktijk.

Bijlage 2: Financiën

We gaan in de periode 2016-2019 voldoende ruimte geven aan teams en diensten om de invoering van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum te laten welslagen. De activiteiten nodig voor de onderwijs- en organisatieontwikkelingen gebeuren in principe via de staande begroting, door gerichte keuzes te maken en invullingen te geven. Voor een aantal activiteiten en voor bepaalde formatie-inzet zullen in de meerjarenbegroting middelen worden gereserveerd boven op de staande begroting.

Als gevolg van het beleid van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum zullen bepaalde going concern activiteiten anders of intensiever gaan gebeuren.

Voorbeelden zijn:

- Jaarlijkse onderwijsontwikkelingsactiviteiten en de bijhorende activiteiten waaronder teamsessies, contacten met bedrijven en onderwijspartners, etc.;
- Reguliere aanpassingen van de dienstverlening van de ondersteunende diensten, waaronder de onderwijslogistieke diensten, ondersteuningsaanbod, huisvesting, ICT-voorzieningen, etc.;
- Professionaliserings- en inspiratietrajecten;
- Besturen en beheersen van plannen en processen;
- Communicatie;
- Monitoring onderwijsontwikkeling;
- Etc.

Deze aanpassingen van bestaande plannen en activiteiten worden binnen de staande begroting opgevangen. Mochten er aantoonbaar extra activiteiten nodig zijn die niet in de staande begroting passen, dan worden daar in de reguliere managementgesprekken afspraken over gemaakt.

Voor de invoering van Gepersonaliseerd Leren en een Eigentijds Curriculum zijn er in de begroting 2016-2018 voor een aantal activiteiten reeds extra middelen gereserveerd zoals voor de onderwijskundig leider en voor de extra inzet van LMHV-formatie). Voor een aantal activiteiten zal dit afhankelijk zijn van de beleidsdocumenten die nog opgesteld moeten gaan worden. Duidelijkheid hieromtrent wordt september 2016 verwacht.

In de periode februari tot september 2016 staan een aantal beleidsstudies naar activiteiten en diensten gepland. Dit zijn: opleiden met de bedrijven en onderwijspartners, maatschappelijke partner in de regio, participeren aan maatschappelijke projecten, professionele ontwikkeling, ICT, basiskwaliteit (inclusief onderwijslogistiek en huisvesting). Aan de hand van het beleid dat uit deze studies zal volgen, zal blijken of er extra middelen nodig zijn. Inschatting is dat er op de volgende onderdelen rekening gehouden moet worden met mogelijk extra ontwikkelactiviteiten en eventueel dus ook extra kosten, te weten:

- Professionalisering naast de reguliere professionalisering;
- ICT t.b.v. ontwikkelen onderwijsmateriaal, pilots voor e-learning etc.;
- Onderwijslogistiek;
- Huisvesting t.b.v. passende leeromgeving.

Bijlage 3: Begrippenlijst

21^e-eeuwse vaardigheden

Vaardigheden die anno 21^e eeuw noodzakelijk zijn voor onderwijs dat goed aansluit bij de eisen van de arbeidsmarkt. Het betreft de volgende vaardigheden: communiceren, samenwerken, creativiteit, kritisch denken, probleemoplossend denken en handelen, digitaal geletterdheid, sociaal en culturele vaardigheden en zelfregulering (zie 21^e-eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs, SLO 2014).

Authentiek leren

Leren in een omgeving die lijkt op de werkelijkheid of de werkelijkheid is. Voorbeelden van authentiek leren zijn simulatie en beroepspraktijkvorming.

Arbeidsmarkt

De bedrijven, de organisaties en de instellingen.

Beroepscompetenties

De competenties die kenmerkend zijn voor een bepaald beroep.

BOT-uren

Begeleide Onderwijstijd. Dit is de verplichte uren-norm voor onderwijstijd binnen het mbo exclusief de uren BPV (beroepspraktijkvorming). De BOT-uren zijn afhankelijk van het niveau van de opleiding.

Coachen

Coachen is een middel om het leren en het functioneren van de student te verbeteren. Vaardigheden bij coachen zijn ondersteunen, begeleiden en adviseren.

Contextrijke leeromgeving

Zo veel mogelijk ingrediënten gebruiken die recht doen aan de betekenis van het beroep en inspelen op de situatie die zich op dat moment afspeelt.

Docent

Een docent die in staat is verschillen tussen studenten te identificeren (differentiëren), daarop in te spelen met een passend aanbod (maatwerk aanbieden) en vast te stellen of de beoogde leerdoelen zijn bereikt. Hij begeleidt de student in zijn ontwikkeling tot zelfgestuurd leren.

De docent heeft een diversiteit aan pedagogisch-didactische vaardigheden waaronder coachende vaardigheden.

De docent is ook onderwijsmaker, werkt mee aan de opbouw van het curriculum en het onderwijsprogramma en aan het ontwerpen van eigentijdse leerarrangementen.

Differentiatie

Met verschillende werkvormen de verschillende leerbehoeften van studenten bedienen, waarbij er rekening wordt gehouden met het niveau van de student.

Eigentijds Curriculum

Een curriculum dat toekomstgericht en arbeidsmarktrelevant opleidt, waarbij 21^e-eeuwse vaardigheden en moderne technologieën integraal onderdeel van het onderwijs zijn. Het curriculum wordt in co-creatie met de bedrijven vorm gegeven en het onderwijs wordt bij of in afstemming met de bedrijven uitgevoerd.

Gepersonaliseerd Leren

Bij Gepersonaliseerd Leren wordt er maximaal recht gedaan aan de onderwijsbehoefte van de student. Het onderwijsprogramma inclusief de vorm is zo ingericht, zodat elke student op eigen niveau en eigen tempo en met gebruik van de eigen leerstijl kan leren. Gepersonaliseerd Leren geeft ruimte aan omgaan met verschillen.

Informatievaardigheden

Informatievaardigheden bestaan uit de kennis, de attitudes, en de bekwaamheden die nodig zijn om te weten wanneer en welke informatie nodig is; waar en hoe deze informatie verworven kan worden; na het vinden ervan deze kritisch te evalueren en te organiseren; en deze op een ethische manier te gebruiken. Bron: International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA).

Leerdoel

Datgene dat een student binnen de opleiding of bij een onderdeel (vak, project, stage etc) wil bereiken op het gebied van kennis, inzichten en vaardigheden en een combinatie daarvan. Een leerdoel is meetbaar.

Leerproces

Het leerproces is het proces waarin de studenten kennis en vaardigheden verwerven.

Leren leren

Een student professioneel begeleiden in het planmatig leren werken, studeervaardigheden, leren van de eigen leerstijl etc.

Leerroute

De weg die een student in het onderwijs aflegt om een opleiding af te ronden, bestaande uit leerdoelen en de stappen om die achtereenvolgens te bereiken.

Leercompetenties

De competenties die een student nodig heeft om te kunnen leren leren.

Loopbaancompetenties

Competenties die de student nodig heeft om keuzes te kunnen maken voor zijn loopbaan. Dit zijn:

- Wat wil ik en waarom wil ik dat? (motivatiereflexie)
- Welke keuzes kan ik maken en wat zijn de gevolgen? (loopbaansturing)
- Wat kan ik en waar ben ik goed in? (kwaliteitenreflectie)
- Wie kan mij helpen? (netwerken)
- Welk werk wil ik en welke kennis heb ik nodig? (werkexploratie)

Loopbaanleren

Het versterken van de loopbaancompetenties bij het coachen/begeleiden van de student in zijn of haar leerroute. Loopbaanleren is een continue proces van steeds terugkerende planning, evaluatie en bijstelling.

Mentor

De docent die in zijn rol als mentor de student begeleidt bij het leren van keuzes maken voor zijn resultaatgerichte studieloopbaan, waarbij de nadruk ligt op de individuele studievoortgang. De docent helpt de student in het nadenken over de eigen situatie en de onderwijsbehoefte. De student krijgt daarbij steeds meer duidelijkheid over zijn eigen toekomstplan. De docent in zijn rol als mentor heeft zicht op de persoonlijke ontwikkeling van de student (leercompetenties), de keuzemogelijkheden binnen de studie (beroepscompetenties), en de eisen die gesteld worden aan een beginnend beroepsbeoefenaar en de carrièremogelijkheden binnen het beroepenveld (loopbaancompetenties).

Onderwijsbehoeften

Onderwijsbehoeften zijn de dingen die een student nodig heeft om goed te kunnen leren. Bij de onderwijsbehoeften stelt de leerling vast wat er nodig is om die leerdoelen te behalen. De onderwijsbehoefte kan betrekking hebben op diverse aspecten van het onderwijs, zoals: de instructie, de leerstof, de leertijd, de feedback, de werkvormen, de motivatie of de leeromgeving.

Onderwijsconcept

Pedagogische visie die ten grondslag ligt aan het te geven onderwijs. Het onderwijsconcept is de brug tussen

Passend Onderwijs

Passend Onderwijs gaat om onderwijs dat past bij de onderwijsbehoefte van de student. De basis van Gepersonaliseerd Leren is hetzelfde. Er is één blijvende toevoeging vanuit Passend Onderwijs: sommige studenten hebben praktische extra voorzieningen nodig (bijvoorbeeld speciale lesmaterialen).

Studieloopbaan

Het traject dat de student doorloopt in het onderwijs.

Zelfsturing

Een student geeft zelf richting aan zijn onderwijsbehoeften.