

ONTWIKKELGESPREK

Opleiding : Business, IT & Management
Niveau : Bachelor
Varianten : Deeltijd - pilot flexibilisering
Reg.nr. croho : 39118
Accreditatiebesluit d.d. : 28 maart 2022
Ontwikkelgesprek d.d. : 07 dec 2022

Opleiding : Technische Bedrijfskunde
Niveau : Bachelor
Varianten : Deeltijd – pilot flexibilisering
Reg.nr. croho : 34421
Accreditatiebesluit d.d. : 28 maart 2022
Ontwikkelgesprek d.d. : 07 dec 2022

Verlag ontwikkelgesprek flexibele deeltijd BIM en TBK Hogeschool Inholland

7 december 2022

Deelnemers

Panel	Raoul Bosboom (Fontys TBK) Sietse Dijkstra (NHL Stenden) Françoise Lanting (Fontys OSO)
Binnenring	Dorine Tamis, Claudia Breuls, Joost Beilschmidt (TBK) Boudewijn Boelman, Frank Schreurs, Pascal de Haan (BIM) Richard Oerlemans, Marlies Harlaar, Jochem Westendorp (TOI)
Buitenring	Boëlla Bongers, Annelies de Klerk, Marleen Schaapman (TOI)

Aanleiding

Twee opleidingen van TOI hebben vanaf 2016 geparticipeerd in de pilot flexibilisering deeltijd: Business, IT en Management (BIM) en Technische Bedrijfskunde (TBK). In juni 2021 zijn beide opleidingen positief beoordeeld door een panel, waarbij het panel ook aangaf dat er nog mogelijkheden waren om te groeien in ontwikkeling en mate van flexibilisering. In dit ontwikkelgesprek bespreken we aan de hand van vragen die door de opleidingen zijn aangedragen de stappen die we gezet hebben en de ontwikkelkansen.

Thema 1: Body of Knowledge and Skills

Hoe gaan we om met een expliciete kennisbasis die we studenten willen meegeven? Hoe verdisconteren we een landelijke BoKS in de leeruitkomsten? Hoe kunnen we de kennis- en vaardighedenbasis leerwegonafhankelijk toetsen?

In de flexibele opleiding is veel ruimte voor leerwegonafhankelijke toetsen. Daarnaast zijn er ook nog vakken (als BoKS-vak) in het programma opgenomen. De opleidingen willen deze BoKS graag flexibeler toetsen, maar zoeken naar een goede vorm daarvoor. Het panel gaf een aantal denkrichtingen mee aan de opleidingen. Het panel vroeg zich bijvoorbeeld af of het lukt om de kennis in de leeruitkomsten op te nemen. Het panel gaf ook aan dat het helpend kan zijn om onderscheid te maken tussen 'wat bied je aan', en 'wat toets je af'. Je kunt verschillende theoretische modellen in het onderwijs aanbieden; de student hoeft maar één model toe te passen, maar moet daarbij wel kunnen uitleggen waarom hij voor dit model heeft gekozen. Daarvoor moet hij de wetmatigheden en de kenmerken van de modellen kennen en kunnen uitleggen. Verder geeft het panel ter inspiratie het voorbeeld van de voortgangstoets, waarmee goede ervaringen zijn. Het panel raadt de opleidingen aan om ook de uitwisseling tussen studenten te benutten: daardoor leren zij van elkaar welke verschillende modellen en benaderingen er zijn. Het panel benadrukt daarnaast dat kalibreren tussen docenten onmisbaar is in de toetsing in een flexibel programma. Daarmee verhelder je gezamenlijk wat de essentiële kaders zijn. En tot slot adviseert het panel de opleidingen om vooral uit te gaan van de behoefte van het werkveld: hoe kun je de student het beste voorbereiden op het werkveld waar deze in terecht komt?

Thema 2: holistisch beoordelen en valideren

Hoe geven we het holistisch beoordelen en het valideren van leeruitkomsten goed en passend vorm? Hoe kunnen we – zowel bij studenten als bij docenten – stimuleren dat het valideren van onze Action Learning Opdrachten (ALO) soepeler gaat?

De ervaring in de opleidingen leert dat waar begonnen is met redelijk ruim geformuleerde leeruitkomsten, er al werkend in de dynamiek tussen studenten en docenten steeds meer specificaties ontstaan van de criteria bij zo'n leeruitkomst. Dit als gevolg van kalibratie tussen docenten en het ontstaat ook in reactie op studenten die duidelijkheid vragen.

Het panel geeft aan dat het spanningsveld tussen specifieke duidelijkheid en flexibiliteit herkenbaar is. Het panel merkt daarbij als eerste op dat in dit dilemma de toetsvisie een belangrijke rol speelt: in hoeverre is het proces formatief of summatief ingericht? Zijn tussentijdse beslismomenten gericht op inhoud of op proces? Ter inspiratie beschrijft het panel hoe Fontys TBK hun rubrics hebben ontworpen: elke leeruitkomst is vrij breed, en daar zijn prestatie-indicatoren bij geformuleerd waar je aan kunt denken. De rubric waarmee beoordeeld wordt is vervolgens generiek en voor alle leeruitkomsten gestandaardiseerd. De rubric gaat over criteria als volledigheid, transparantie, etc. Op grond van die rubric voer je het gesprek met de student en met elkaar: wanneer is het nou volledig?

We spreken over de cultuuromslag die studenten moeten maken en de cruciale rol van leercoaches daarin. Het is belangrijk dat zij over goede begeleidings- en feedbackvaardigheden beschikken om studenten als het ware los te weken uit het oude paradigma. Een belangrijk punt daarbij is dat de coach de student leert wat goede feedbackvragen zijn (men spreekt van feedbackgeletterdheid). Als je uitgaat van verschillen tussen studenten, heeft de docent een beoordelingsframe nodig dat niet in detail vastligt. Het panel geeft aan dat eenzelfde benadering en het uitdragen van dezelfde boodschap wel van belang is.

Het panel doet de suggestie om gebruik te maken van 'persona-denken': wie is je student? Hierin kunnen ook verschillen zijn tussen opleidingen. Waar - zowel docenten als studenten van –

ontwerpgerichte opleidingen goed uit de voeten kunnen met ruimte, kan dat voor de technische engineering opleidingen lastiger zijn. Dat kan betekenen dat je de mate van flexibiliteit aanpast aan de doelgroep, in afstemming met het werkveld.

Tot slot bespreken we de vraag of het mogelijk is dat studenten meerdere leeruitkomsten aantonen met één authentieke beroepsopdracht. Als leeruitkomsten op verschillende niveaus terugkomen in de opleiding, is het mogelijk dat een student meteen een hoger niveau behaalt. Een andere mogelijkheid is, dat een student aan het begin van het semester aangeeft aan welke leeruitkomsten deze wil gaan werken en dan een extra leeruitkomst wil betrekken in het *action learning* onderzoek. Het panel merkt op dat het dan wel goed is om na te denken over de wijze van beoordeling: wordt dat 'extra aspect' dan tegelijkertijd meegenomen in de eindbeoordeling, of wordt daar apart – wellicht door andere assessoren - naar gekeken? Het panel benadrukt opnieuw het belang van kalibreren, bijvoorbeeld ook met collega's van andere instellingen. Ook bij dit thema komt het gesprek op de vraag wat het werkveld nodig heeft: we willen graag professionals opleiden die autonoom zijn, en zelf de kwaliteit kunnen herkennen en bewaken. Hoe leer je ze om zelf kwaliteitsbewust te worden en niet afhankelijk te blijven van 'onze' criteria?

Thema 3: Professionalisering van medewerkers

Hoe professionaliseren we onszelf op een effectieve manier en in een passend tempo om het flexibel onderwijsconcept goed te doorleven en vorm te geven?

Al bij een van de eerdere thema's kwam het gesprek op het dilemma dat er verschil ontstond in de ontwikkeling van VT en DT en tussen de docenten die bij deze varianten betrokken waren. Als je een apart DT team met 'early adopters' de ruimte geeft, kan zo'n team snel stappen maken. Het risico is dan dat een ander deel van het team niet meekomt. Als je geen apart team voor de flexibilisering maakt, gaat de ontwikkeling misschien minder snel, maar blijf je wel meer bij elkaar. Het panel suggereert dat er ook een groep studenten kan zijn, die echt behoefte heeft aan gestructureerd werken. Het kan een keuze zijn dat deze studenten bediend worden door die docenten die daar ook goed bij gedijen.

Ook bij dit thema benadrukt het panel het belang van intercollegiaal overleg: breng docenten met elkaar in contact, zorg dat ze het gesprek met elkaar aangaan over hoe je werkt. Bespreek dilemma's die docenten inbrengen. Dat is vooral krachtig op het moment dat je als docent iets moet vinden over het product van een student.

Het panel benoemt ook dat het goed is om vertrouwen te hebben en uit te spreken in onze expertise. Docenten kunnen onzeker worden door de ruimere kaders. Toch blijkt dat twee docenten zelden veel van elkaar afwijken. Geef je docenten het vertrouwen: we toetsen wel anders, maar je bent je referentiekader niet kwijt, je basiskwaliteitsgevoel is niet weg.

Het panel adviseert tot slot de opleiding om zowel docenten als studenten vooraf duidelijk aan te geven wat de onderwijsvisie en toetsvisie is. Zoek medewerkers die daar bij passen. Leg ook aan de voorkant aan studenten uit wat ze kunnen verwachten. Datzelfde geldt ook voor het werkveld. De opleidingen geven aan dat als de visie op hogeschool niveau helder is, dit het opleidingsteam helpt om de juiste discussie te voeren.

Afsluiting

Als afsluiting geeft het panel de volgende gedachte mee: de meest generieke en wezenlijk

leeruitkomst is: hoe ontwikkel ik me het best tot de professional waar het werkveld behoefte aan heeft? Alle andere leeruitkomsten zijn afgeleiden hiervan.

We formuleren een aantal actiepunten n.a.v. dit ontwikkelgesprek. We gaan (in geval van TBK) meer waarderend het onderscheid tussen de reguliere voltijd en de flexibele deeltijd benoemen en uitwerken, waarbij beide richtingen relevant en passend zijn; hierbij geven we aandacht aan de onderlinge verhoudingen tussen docenten van beide richtingen met waardering voor diversiteit en voor de verschillen tussen studenten en tussen docenten.

Daarnaast zullen we de wenselijkheid en mogelijkheid onderzoeken van een voortgangstoets als integrale toets waarbij kennis over meerder BoKS-onderdelen afgetoetst wordt.

Bij BIM willen we vervolg geven aan het expliciteren van onze visie op de brede professional die wij opleiden. Vanuit die visie kunnen we vervolgens de stap zetten naar de juiste docent-professionalisering en het trainen van leercoaches in het bijbrengen van de juiste houding bij studenten. Als wij een minder gespecificeerd frame hebben bij opdrachten en beoordelingen (en de brede coachrol oppakken) straalt dat ook af op onze studenten.

We willen op domeinniveau een leergroep formeren (diagonaal met een diversiteit aan functies en perspectieven) om flexibilisering en werken met leeruitkomsten te versterken.

We kijken terug op een open en waardevol gesprek. We bedanken het panel voor het delen van ervaringen, het spiegelen en het meedenken als *peers*. Het panel ziet een team dat stappen heeft gemaakt sinds de beoordeling, en dat uitstraalt dat zij de opleidingen verder kunnen brengen.