

Ontwikkelgesprek

deeltijdopleidingen experiment
flexibilisering leeruitkomsten
Social Work, Verpleegkunde, Business
Studies en Engineering

Zuyd Hogeschool

15 en 16 mei 2019

Vastgesteld door visitatiepanel

Verslag van het gesprek

Aanwezigen tijdens het ontwikkelgesprek

Visitatiepanel:

- Dhr. Oosterloo – voorzitter, deskundige opleiding Social Work
- Dhr. Van Achteren – secretaris
- Dhr. Aversch – lid, deskundige opleiding Engineering
- Mevr. Berendsen-de Kruijf – lid, deskundige opleiding Business Studies
- Mevr. Smeenk – lid, deskundige opleiding Verpleegkunde
- Mevr. Den Dekker – student-lid

Namen opleiding:

- Linda Hendriks
- Ed Bosschaart
- Bert Kamphuis, (programmamanagement experiment flexibilisering leeruitkomsten)
- Klaartje van Genugten (teamleider SW)
- Tony Knoop (projectleider BS)
- Harald Theunissen (projectleider Engineering)
- Vanna Vis (teamleider VPK)
- Truus van Vugt (coördinator deeltijd BS)
- Hanne Drijkoningen (teamleider Engineering)
- Frits Kamps (auditor)

Introductie

Op 15 en 16 mei 2019 vond de visitatie plaats van de deeltijdopleidingen experiment flexibilisering leeruitkomsten Social Work, Verpleegkunde en Business Studies

Voorafgaande aan de visitatiegesprekken heeft het ontwikkelgesprek plaatsgevonden met het voltallige visitatiepanel en het opleidingsmanagement.

Het ontwikkelgesprek is gebaseerd op de volgende drie thema's:

- A. Flexibiliteit vs. stabiliteit
- B. Passie voor opleiden
- C. Eisen aan de werkplek (fDTO of duaal onderwijs; differentiatie in verplichte invulling praktijkleeromgeving).

Verslag van het gesprek

Een verkennend toekomstperspectief

De focus van het ontwikkelgesprek ligt vooral op het eerste thema. Er wordt bij Zuyd een spanningsveld gesignaleerd, waarbij studenten kiezen voor het flexibel concept maar gaandeweg hun opleiding meer structuur zoeken. Het risico bestaat dat docenten daardoor terugvallen op een meer traditionele invulling van het onderwijs. De vraag is dan ook wat het beste past bij de werkende student; moeten meerdere varianten aangeboden worden? Dit is ook onderwerp van de door Zuyd gehanteerde onderwijsformules.

Betekent dit dat vooraf voorwaarden moeten worden gesteld bij de instroom, bijvoorbeeld ten aanzien van de werkomgeving? Hoe past dit bij de toegenomen instroom vanuit het mbo? Moeten we selecteren en de instroom segmenteren om meerdere doelgroepen te bedienen? Zuyd worstelt nog met deze materie. Het panel herkent die worsteling niet in de praktijk. Zuyd zou meer kunnen anticiperen op recente ontwikkelingen in het mbo; ook daar is sprake van flexibilisering via keuzedelen. Als mbo-studenten beter worden voorbereid op flexibel studeren, wordt het voor het hbo gemakkelijker om daarop te anticiperen. Een keuze voor diverse varianten maakt het onderwijs alleen maar duurder. De vraag is of dit ook geldt voor studenten van 40+ die een meer traditionele achtergrond en studiehouding hebben. Hoe kun je deze doelgroep bedienen met een flexibel concept? Er wordt geconstateerd dat studenten bij Zuyd nog niet allemaal flexibel studeren maar ze geven aan dit wel te gaan doen. Er is sprake van een geleidelijke ingroei richting meer flexibiliteit/leerwegaafhankelijkheid. Er is dus een wat langere adem nodig. De huidige inrichting van het onderwijs bij Zuyd nodigt uit om naar de hogeschool te komen om elkaar te ontmoeten.

Flexibiliteit vereist duidelijke kaders; binnen die kaders kan onderwijs flexibel ingericht worden. Als die duidelijkheid ontbreekt, voelen studenten zich instabiel. Het is belangrijk dat studenten weten wat van hen verwacht wordt. Pas dan kunnen ze hun eigen leerweg invullen.

Op een andere hogeschool (Saxion) wordt het probleem van verschillende instroomniveaus opgelost door het toepassen van EVC's. Daarmee wordt meer duidelijkheid verschaft, ook voor docenten die het moeilijk vinden om met verschillende instroomniveaus om te gaan. Die EVC's bieden het voordeel dat niet te veel studenten met een verschillend niveau starten.

Bij deze hogeschool is duidelijk vastgelegd hoe studenten bewijslast moeten leveren; de vorm daarvan ligt vast (kan bijvoorbeeld ook in de vorm van een filmpje). Studenten verwachten die structuur. Als die duidelijk is, kunnen studenten de studie flexibel invullen. Het afstuderen is afgeleid van de voltijdvariant, die ook vernieuwd is. De vorm ligt vast.

Bij een andere hogeschool (HAN) is ervoor gekozen om eenheden van 30 EC op te knippen in twee eenheden van 15 EC. Hierdoor wordt de student in staat gesteld om sneller en zichtbaar voortgang te boeken. Dit heeft een positief effect op de flexibiliteit. Nadeel is dat dit leidt tot twee keer zoveel assessments. Je kunt dan kijken naar andere toetsvormen.

Verslag van het gesprek

Bij Saxion wordt gewerkt met eenheden van 5 EC.

Bij de CHE is aanvankelijk ingezet op een hoge mate van flexibiliteit. Er is een scan ontwikkeld om studenten vooraf te kunnen selecteren. De uitdaging is om studenten die structuur nodig hebben niet uit te sluiten. De groei van de instroom bij de CHE heeft geleid tot een vraag naar meer structuur in het onderwijsaanbod, waarbij overigens geen concessies worden gedaan aan het flexibel concept. De helft van de studenten volgt geen lessen. Leeruitkomsten van 10 EC maken het eenvoudiger om EVC's te waarderen op mbo-4 niveau. Dilemma blijft dat het niet lukt om alle studenten goed te bedienen in de breedte van alle deeltijdopleidingen.

Zuyd heeft met name voor het eerste jaar van de opleiding geïnvesteerd in structuur van het aanbod, waarbij geleidelijk wordt toegewerkt naar meer flexibilisering. Binnen die structuur is wel ruimte nodig voor studenten die hun eigen leerweg/studiepad willen kiezen. Vraag is of het panel dit herkent en wat de leden van het panel vinden van die geleidelijke weg naar meer flexibilisering. Volgens het panel lijkt dit een geschikt didactisch concept, zolang het ook mogelijk is dat studenten hun eigen leerweg kunnen volgen. Individuele coaching is dan nodig en de startmodule moet studenten duidelijkheid bieden. Duidelijkheid voor de student wordt ook door Zuyd belangrijk gevonden. Door meer duidelijkheid te bieden, wordt het voor studenten minder spannend.

De HAN werkt met begeleiding van studenten in een zogenaamd leerteamcafé, dat wekelijks (gedurende een paar uur) wordt georganiseerd voorafgaande aan de onderwijsavond. Deelname aan dit café is niet verplicht. Leerteamcoaches zijn daarbij aanwezig; studenten kunnen met elkaar en met de coaches hun leerervaringen delen. Op die manier komt groepscoaching goed tot haar recht. Een leerteam bestaat uit 6 studenten, die voor de duur van een module een team vormen. Een module kan zowel een onderwijseenheid zijn als een invulling op de werkplek. Een coach begeleidt 6-10 studenten. Collectieve leervragen en het bieden van steun aan elkaar komen aan de orde in het leerteam.

Als 8-10 studenten elke lesdag drie uur samen met de coach (via groepscoaching) de studievoortgang bespreken wordt community learning versterkt en worden studenten geholpen om hun eigen pad te kiezen. Een startmodule kan worden ingezet om het leren leren vorm te geven.

Bij Zuyd is de groep van Social Work niet zo groot en studenten geven aan weinig behoefte te hebben aan coaching, die wel wordt aangeboden. Community learning wordt gepromoot.

Het panel vraagt wat Zuyd qua stabiliteit verwacht van de 10-weken systematiek in plaats van 3 keer een periode van 3 weken? Social Work werkt nu met de 10-weken systematiek. Dit geeft meer stabiliteit dan de fragmentatie in perioden van 3 weken die voordien werd gehanteerd. Studenten weten ook wie ze kunnen aanspreken voor vragen. Voorheen verliep dit veel individueler.

Het panel vraagt zich af hoe Saxion dat invult met units van 5 EC? Studenten volgen daar drie modules in 10 weken; die lopen synchroon. Nadeel hiervan is dat er veel toetsen zijn; dat is ook relatief duur. De coach moet een goed overzicht hebben; hij/zij moet weten wie waar zit en met welk niveau.

Verslag van het gesprek

Dan kan een goed pad worden uitgestippeld. Een portfolio kan ook een toetsvorm zijn aan het einde van een module. Nadeel is dat je per studiepunten toetst. Voor docenten betekent dit een piekbelasting. De toetsing moet minder; de werkdruk wordt anders te groot. Studenten zijn heel tevreden, ook bij docenten groeit de tevredenheid. Je kunt echter niet voorkomen dat studenten het moeilijk vinden in het begin.

Studenten kunnen daarin wel worden meegenomen aan het begin om duidelijk te maken wat van hen verwacht wordt. Daarvoor hebben studenten steun nodig, via communities en coaches die goed en snel bereikbaar zijn (bijvoorbeeld via Whatsapp). En ze moeten regelmatig voortgang zien door studiepunten te behalen. Geconstateerd wordt dat de coaches bij Zuyd heel goed bereikbaar zijn, ook in het weekend.

Bepalend voor de mate van flexibiliteit is dat studenten de rubrics goed begrijpen. Dan wordt het gemakkelijker om leeruitkomsten te behalen. Vaak blijken de rubrics te abstract te zijn. Vanuit Zuyd wordt gevraagd of dit herkenbaar is voor de leden van het panel. Bij de HU heeft het ontwikkelen van rubrics veel tijd gekost. Goed gedefinieerde rubrics zijn een voorwaarde, zodat duidelijkheid wordt geboden voor studenten en assessoren, maar ook voor het werkveld. Om deze duidelijkheid te garanderen moeten rubrics vooraf verstrekt worden zodat studenten kunnen zien waarop zij aan het einde van de rit beoordeeld worden. Veel rubrics hebben meerdere niveaus van onvoldoende tot goed of meer dan goed.

Beheersing van het proces versus vrije ontwikkelruimte is een dilemma. Docenten moeten het aandurven om met een timmermansoog te werken in plaats van met afvinklijstjes.

Dit vereist een andere rol/visie/modus van docenten. Dit is een uitdaging voor docenten en vereist een gezamenlijke inspanning van de teams.

Je moet vooral investeren in de docenten; die zijn het goud dat nodig is om zaken te verduidelijken voor studenten. Als de docenten snappen wat er gevraagd wordt, dan is het voor studenten ook duidelijk.

Door Zuyd wordt herkend dat het gaat om het ontwikkelen en geven van vertrouwen. Het is een duurloop, met een eindpunt. Dat moet groeien. Je moet volhouden, ook met terugkoppeling. De basis is goed. Verbeterpunten worden opgepakt.

Verslag van het gesprek

Samenvattende adviezen

Volgens het panel kunnen studenten onderling met medestudenten oefenen met zelf georganiseerde proefassessments, bijvoorbeeld in leerteams. Ze kunnen elkaar kritisch bevragen op hun bewijslast. Bij Zuyd krijgt dit al vorm via peer assessment. Het panel geeft aan dat peer assessment doorgaans gericht is op één beroepsproduct. Assessment is breder dan dat. Dit kan in leerteams ter sprake komen. Het is een interessant punt, waar Zuyd graag het gesprek over aangaat. Studenten kunnen kiezen wanneer ze met een leeruitkomst aan de slag gaan; cohorten gaan dan door elkaar lopen. Bij TIAS werden studenten beoordeeld op de kwaliteit van de feedback die door hen gegeven werd aan andermans producten. Zuyd geeft aan dat peer assessment heel zinvol is als het goed wordt ingevuld. Het is belangrijk dat studenten hierin goed worden begeleid/ondersteund; dus niet alleen omdat het moet als onderdeel van de toetsing. Ze moeten meer tijd krijgen om te leren hoe ze peer feedback moeten geven. Om ondersteuning hierbij te bieden is het volgens het panel belangrijk dat de groep zich bij elkaar betrokken voelt en de bereidheid heeft om elkaar te helpen. Zuyd geeft aan dat dit gemakkelijker te realiseren is in een cyclus van 9 weken.

Het panel adviseert om Zuyd om intervisiemomenten in te bouwen in de coaching gesprekken.

Door peer assessment klassikaal toe te passen wordt het docententeam ontlast. Als dit onderdeel wordt van de lessen, dan heeft het ook een onderwijseffect.

Op de vraag van Zuyd hoe omgegaan moet worden met het stellen van eisen aan de werkplek (niet alle studenten kunnen beschikken over een geschikte werkplek), adviseert het panel om die

studenten te laten meelopen met een andere student op diens werkplek. Op die manier kunnen zwakkere werkplekken gecompenseerd worden. Ook hier geldt dat de studenten in een groep elkaar kunnen steunen. Op metaniveau kan de groep veel aan elkaar hebben. Het is dus van belang om veel aandacht te besteden aan de samenstelling van de leerteams.

Zuyd loopt aan tegen problemen m.b.t. organiseerbaarheid. Bestaande structuren zoals vaste toetsroosters maken het moeilijk om op andere momenten te kunnen toetsen. Dit was ook een groot probleem bij de HU. Toetsorganisatiesystemen verhinderden flexibele invulling van toetsing in de deeltijd. Bij Zuyd is de toetsing decentraler georganiseerd. Je hebt dus meer mogelijkheden wat toetsmomenten betreft. Toetsing is dus op zich geen probleem. De planning is echter moeilijker evenals de beschikbaarheid/inzetbaarheid van personeel. Het is dan een groot voordeel als je in de deeltijdopleidingen kunt werken met dedicated teams. Bij de HAN is het systeem van roostering omgedraaid. Er zijn themablokken benoemd en docenten moeten zich inschrijven in toetsroosters. Als er niemand voor beschikbaar is, wordt het onderdeel geschrapt. Dat systeem werkt heel goed, ook voor de bezetting.

De uitwisseling van ervaringen met de leden van het panel is positief en interessant ervaren door de collega's van Zuyd. Het panel wordt bedankt voor de betrokkenheid en het enthousiasme waarmee de gesprekken zijn gevoerd.

Zuyd
Hogeschool

**ZU
YD**



Hogeschool Zuyd

Ligne 1

6131 MT Sittard



Hogeschool Zuyd

Nieuw Eijckholt 300

6419 DJ Heerlen



[linkedin.com/school/hogeschool-zuyd-maastricht-heerlen-sittard-](https://www.linkedin.com/school/hogeschool-zuyd-maastricht-heerlen-sittard-)



[facebook.com/ZuydHogeschool](https://www.facebook.com/ZuydHogeschool)



twitter.com/zuyd



<https://www.zuyd.nl/opleidingen/social-work-deeltijd> (locatie: Sittard)
<https://www.zuyd.nl/opleidingen/verpleegkunde-deeltijd> (locatie: Heerlen)
<https://www.zuyd.nl/opleidingen/business-studies-deeltijd> (locatie: Sittard)
<https://www.zuyd.nl/opleidingen/engineering-deeltijd> (locatie: Heerlen)