

Ontwikkelgesprek Hogeschool Rotterdam, opleiding Business IT & Management (BIM) (voltijd en deeltijd)
25 juni 2024

Tijdens het gesprek is een vertegenwoordiging van het NQA-panel aanwezig. Vanuit de Hogeschool Rotterdam zijn er een aantal docenten, een onderwijsmanager en onderwijsadviseurs aanwezig.

Vooraf zijn de volgende gespreksonderwerpen gedeeld:

Voltijd:

- Het werkveld beter benutten in het onderwijs
- Professionalisering van het docententeam

Deeltijd:

- Verdere flexibilisering

In het gesprek wordt eerst kort toegelicht hoe de situatie er nu uitziet t.a.v. de gespreksonderwerpen en wat goed gaat en waar tegenaan gelopen wordt. Het panel reageert en geeft een aantal suggesties/ideeën.

Werkveld beter benutten in het onderwijs

Deeltijd heeft het werkveld in de klas, maar geeft aan nog niet de sleutel te hebben gevonden hoe je partners voor langere tijd aan je bindt. Goed functionerende klankbordgroep bestendigen is dus een uitdaging. Dit wordt ook herkend door de voltijd. In het begin van het jaar merkt voltijd dat er samengewerkt wordt met relevante partners, maar daarna neemt de betrokkenheid van partners af en sturen organisaties HR medewerkers. Er is geëvalueerd met het werkveld (tijdstip, opzet van de dag etc.), maar hier komt weinig uit.

Panel reageert:

- Je voelt als werkveld een morele verplichting richting onderwijs en je vindt het vaak leuk om betrokken te zijn. Maar je blijft als werkveld kijken "what's in it for me?". Voor het werkveld is een netwerk en community gevoel belangrijk.
- Heb duidelijk(er) voor ogen wat je als opleiding wilt met het werkveld. Als je dit helder hebt dan kun je beter relevant werkveldpartners aan je binden en proberen te behouden.
- Bij een opleiding een keer een wand met visitekaartjes van primaire partners. Organisaties kwamen niet zomaar op de wand, er moest sprake zijn van een duurzame samenwerkingsovereenkomst. Organisaties wilden graag op deze wand komen en voor studenten is ook zichtbaar welke organisaties met de opleiding samenwerken.

Deeltijd ziet een verandering in type organisaties, verschuiving naar non-profit organisaties (zoals gemeente, landmacht, politie). Het instroomniveau is nog niet hoog genoeg om studenten van één organisatie bij elkaar te plaatsen. Deeltijd merkt dat het soms lastig is om binnen te komen bij de belangrijkste stakeholders.

Panel reageert:

- Kijk wel naar spreiding, want studenten vinden het leuk om juist met andere studenten van andere organisaties uit te wisselen.
- Maak een accountplan. Wie is precies je doelgroep en wat willen we bereiken? Duidelijk in wat je van hen vraagt en wat ze hiervoor terug krijgen. Dit voelt misschien niet primair als onderwijsinstelling, maar is wel belangrijk.
- Investeer echt in strategische allianties.

Professionaliseren van het docententeam

Er is ruimte voor individuele professionalisering, zowel bij voltijd als deeltijd. Bij voltijd geïnvesteerd in het halen van master en sinds nieuwe curriculum op didactiek. Nu is de zoektocht: hoe kunnen we gezamenlijke scholing hebben op inhoud die aansluit bij het team en niet te veel geld kost? Het hangt samen met het werkveld, want we willen samen hierin optrekken met het werkveld.

Panel reageert:

- Als docent gaat het om dubbel vakmanschap op didactiek en inhoud. Het werd tijdens de visitatie inderdaad duidelijk dat er veel is ingezet op didactiek en dat was sterk. De ontwikkelingen in het werkveld gaan zo snel dus het is echt belangrijk om inhoudelijke scholing te blijven organiseren. Kijk naar mogelijkheden om samen op te trekken met lectoraten. Ervaring leert dat docenten hierop aan gaan, om samen met lectoraten en werkveld weer onderzoek te doen.
- Stagelopen door docenten, bijvoorbeeld in de ruimte van DI-uren. Dit wordt vaak door docenten als heel waardevol ervaren.

Deeltijd geeft aan dat de modules van BIM allemaal gekoppeld zijn aan het kenniscentrum Business Innovation. Er wordt herkend dat dit veel oplevert. Voltijd ziet dat er afgelopen tijd stappen zijn gezet met het samenwerken met het kenniscentrum Business Innovation en dit kan verder uitgebreid worden. Voltijd koppelt niet alle modules, dat zou een idee zijn.

Panel reageert:

- Link onderwijs en onderzoek blijft belangrijk en is soms lastig. Dit zien we ook op andere plekken.
- Bewaar ook een stukje rust t.a.v. professionalisering. Het is belangrijk, maar er is ook een grens. In het team moet in de breedte kennis/vakgebieden gedekt zijn. Pas op met het te vol stoppen, constante druk op ontwikkeling en verdere professionalisering. Goed om ambitieus te zijn, maar ook een grens aan te geven.

Maak expliciet welke vormen van leren er zijn: formeel en informeel. Bijv. ook lesgeven in duo's is een vorm van professionaliseren.

Panel reageert:

- Voorbeeld bij lerarenopleiding van een geüpdatet ontwikkelgesprek wat een brainstormsessie werd met het werkveld over de vraag: hoe zorgen we ervoor dat lerarenopleiders feeling blijven houden met het werkveld? Dit is toen samen opgepakt met het werkveld.

Flexibilisering

Bij de deeltijd werkt het concept met leeruitkomsten goed. De meeste studenten volgen de voorbeeldroute. Er is geïnvesteerd in mogelijkheden om te flexibiliseren, maar er wordt hier weinig tot geen gebruik van gemaakt. Wat zijn jullie ervaringen, wat zien jullie bij vergelijkbare opleidingen?

Panel reageert:

- Landelijk zien we hetzelfde beeld dat studenten weinig gebruik maken van flexibilisering en er een jongere doelgroep is. Studenten hebben behoefte aan houvast, zeker als de doelgroep van deeltijd verandert met weinig werkervaring en een jongere leeftijd. Blijf wel flexibel genoeg richting student, zeker bij dreigende vertraging. Wat we zien is dat opleidingen in deeltijd houvast/structuur bieden door te differentiëren en bijvoorbeeld 4 routes aan te bieden (zoals een menukaart). Het wordt wel prettig gevonden dat er gemengde groepen blijven, ervaring/sectoren zodat van elkaar geleerd blijft worden.
- Zachte landing creëren is ook belangrijk. Bijv. leren leren als onderdeel hiervan.