



## ROTTERDAM MAINPORT INSTITUTE

Onderwerp	Verslag ontwikkelgesprek bachelor Maritiem Officier, RMI.
Datum	18 januari 2024 van 14:00-15:45
Aantal pagina's	4

---

### Aanwezig:

Gert Jan Huisink (inhoudelijk expert, Hobeon)  
Peter Meiboom (onderwijskundig expert, Hobeon)  
Chantal Valentijn, opleidingsmanager, MAROF  
Tom van Veen, voorzitter curriculumcommissie, MAROF  
Silvan Floor, projectleider; Grip op Studiesucces en ontwikkeling "zeemanschap", MAROF  
Martijn de Ruiters, adviseur onderwijskwaliteit, Hogeschool Rotterdam

### Voorafgaand aan het gesprek is, in onderlinge afstemming, onderstaande met de panelleden gedeeld:

Mede naar aanleiding van het visitatierapport zijn wij aan de slag gegaan met de competentieontwikkelingslijn van de opleiding. Om de constructieve afstemming van de competentieontwikkelingslijn binnen het curriculum van de opleiding tot maritiem officier te versterken is de opleiding momenteel bezig met de ontwikkeling van de leerlijn "zeemanschap". In cursusjaar 2024-2025 start de opleiding in deze lijn met een nieuw programma in de propedeuse.

Binnen het huidige curriculum richten de inhoudelijke cursussen zich op de STCW kennis en vaardigheden (BoKS) en richten de projectlijn en studieloopbaancoaching (SLC) zich op de competentieontwikkeling. Het docententeam is van mening dat hier momenteel te weinig samenhang en structuur in zit. We hebben in het programma onvoldoende vaak aandacht voor de "professionele zeeman" (kennis, vaardigheid en gedrag) in zijn geheel. Studenten ervaren hierdoor bijvoorbeeld dat zij soms onvoldoende zijn voorbereid op de eindassessments omdat er in de studie tot dan toe geen of weinig oefening en toetsing plaats heeft gevonden in de gehele context van "zeeman". In de assessments komt dan, voor het eerst, alles samen voor hun gevoel.

De opleiding beoogt binnen de nieuwe zeemanschaplijn studenten in de eerste periode van het eerste jaar te laten landen binnen het hbo en de opleiding (leren-leren, zelfregulatie, houding en gedrag binnen opleiding). Vanaf de tweede periode werken studenten, in duidelijk verbonden en uitgelijnde lessen met veel coaching, aan de integratie van BoKS onderdelen (kennis en vaardigheden) en de beroeps specifieke houdings- en gedragskenmerken (competent zeeman worden).

notulen

We willen in het gesprek aandacht besteden aan de volgende ontwikkelvragen:

- Wat kunnen jullie ons adviseren betreffende de samenhang (integratie) tussen de inhoudelijke cursussen en de zeemanschaplijn. We willen daarbij de inhoudelijke cursussen los en in relatief kleine eenheden blijven toetsen. Wat zijn daarin kern factoren?
- Wij zien kansen om twee van de adviezen uit het rapport; "Meer verbinding met de praktijk en met onderzoek" binnen deze nieuwe lijn vorm te geven. Daar willen we, in het gesprek, graag over van gedachten wisselen.
- Ook rond het advies aandacht te besteden aan de transitie van; "leren voor te toets naar leren van de toets", denken wij mooie stappen te zetten in het ontwerp van de zeemanschaplijn. Daarop willen we graag input op de voorgenomen interventies. Ook aan de algemene ervaren toetsdruk werken we door herziening van het herkansingsbeleid.

Gedeelde documenten:

Curriculumschema MAROF jaar 1, 2024-2025, concept , vooraf gedeeld.

Opdracht aan werkgroep zeemanschap vanuit CuCo, versie 21-11-23, vooraf gedeeld.

Eerste opzet leerdoelen zeemanschap, versie 14-12-2023, vooraf gedeeld.

Leerdoelen zeemanschap concept, versie 16-1-2024, ter plekke gedeeld.

### **Notulen gesprek:**

Na een korte introductie, voorstelronde en toelichting stand van zaken rond de ontwikkeling van de nieuwe zeemanschaplijn gaan we, aan de hand van de vooraf gedeelde vragen en informatie, open met elkaar in gesprek.

Het gesprek start met een compliment van Gert Jan en een anekdote. *"Ik leidt studenten niet op maar vorm hen"*, zei mijn oude zeevaartschool directeur ooit. Dat willen jullie nu duidelijk ook gaan doen en dat is een mooi streven. Deze persoonsvorming en mores neem je als alumnus de rest van je carrière mee in iedere rol. Welke afslag je ook neemt in je loopbaan.

Vanuit de opleiding merkt Chantal op dat men de verwachtingen waarmee studenten binnenkomen sterk heeft zien veranderen in de afgelopen jaren en dat ook de context van de grote stad, die Rotterdam is, met alle afleiding van dien, van ons vraagt om studenten vanaf dag één bij ons te binden en aan te spreken op verwachtingen.

Peter vraagt zich, op basis van de geformuleerde leerdoelen, af of de student de koppeling met beroep wel zal zien? Is voldoende duidelijk dat de context van het beroep steeds leidend is? Haalt dat de motivatie niet weg?

Silvan en Chantal geven aan dat context steeds belangrijk is. Die willen we inderdaad steeds wel koppelen maar niet in ieder leerdoel benoemen zodat leerdoelen niet te nauw omschreven zijn en er keuzevrijheid is bij de student in wijze van aantonen.

Peter vraagt of je dit niet ook kunt omdraaien? De beschreven competenties dus zien als een middel om beroepsbekwaamheid integraal te bereiken en aan te tonen?

Silvan; Zo hebben we er nog niet naar gekeken. Dit nemen we mee.

Chantal; Dit is inderdaad een invalshoek om verder naar te kijken. Je moet "het schip" leren kennen en daar heb je "dit" (de competenties) voor nodig.

Gert Jan vraagt, op dit thema, door naar de link (integratie) met andere, meer vakinhoudelijke, cursussen?

Tom en Silvan; Dit is zeer zeker de bedoeling. Er komt opbouw in complexiteit en zelfstandigheid in de opdrachten en die zijn gelinkt aan de inhoudelijke cursussen en de beschreven competenties.

Peter merkt op dat het belangrijk is daarbij na te denken over de plaats van toetsing. Toets binnen de context met de competenties als onderliggende vaardigheden.

Gert Jan vraagt hoe we het programma voor ons zien qua lesactiviteiten. Silvan; Ongeveer 3 uur per week contacttijd. Gezien de plek die we het programma willen geven het te behalen aantal studiepunten willen we dit programma een stevig onderdeel van het curriculum laten zijn.

Het gesprek richt zich op de toetsvorm en de nadere invulling daarvan. De toetsvorm is portfolio (PF). Maar dat is op zichzelf niets meer dan een "blaadjesdrager". De student moet zelf bewijzen gaan verzamelen en vanuit de context, zelf nadenken over met welke voorbeelden zij/hij/hen bewijs aanleveren voor competent gedrag. In het begin gaan we hen daarin meenemen, later laten we dat vrijer. In de praktijk willen we dus van een laag complexe en docent gestuurde structuur in OP1 (met heldere opdrachten) toewerken naar steeds complexere en student gestuurde vormen eind leerjaar één en verder in de hogere jaren.

Peter geeft hierbij aan dat ervaringen uit werkvormen van andere cursussen en situaties gebruiken als bewijs voor de competenties in het portfolio een goede manier is. Martijn vraagt door of Peter, ook al eerder, bedoelde dat de competenties zoals nu beschreven nog erg op studievaardigheden gericht zijn en minder op context? Dit is inderdaad wat Peter bedoelde. Maar als we de koppeling met context zo expliciet steeds maken kan dat ook.

Gert Jan vraagt of we een duidelijk beeld cq een omschrijving hebben van welke houding en welk gedrag we belangrijk vinden? Is dit expliciet gemaakt?

Silvan en Chantal; Dat hebben we impliciet zeker wel maar expliciet eigenlijk niet goed gedocumenteerd.

Schrijf dat eens uit en maak het, ook al is dat erg lastig, zo expliciet mogelijk.

Tom vult aan; Precies dit, expliciet wenselijk gedrag, zie ik wel goed tijdens tochten met de Eendracht (zeilschip waarmee de opleiding excursies maakt). Dan zie je studenten doen wat je van een "zeeman" verwacht. Dat expliciet maken is wel lastig.....

Misschien kunnen we dit wel eens uitwerken. We hebben wel al daarbij passende thema's voor de onderwijsperiodes.

Peter geeft aan dat dit ook voor het eindgesprek wel belangrijk is. Wat versta je onder goed zeemanschap en wat toon je daarvan al aan? Daar heb je dus wel goede doelstellingen voor nodig. En toets dit wel op basis van een gesprek en niet alleen op basis van het portfolio. Denk goed door over hoe je dat wilt gaan doen.

Gert Jan vraagt of we hebben nagedacht over het inzetten van peer's bij de begeleiding? Dat kan voor alle studenten mooie leerervaringen opleveren. Je kunt het team ook helpen in hun werkdruk door studenten zichzelf en elkaar te laten helpen in hun ontwikkeling.

Silvan geeft aan dat we wel al werken met peercoaches op inhoud maar nog niet op gedrag en houding. Studenten geven elkaar wel feedback bij projecten. We gaan analyseren in het ontwerp van het huidige programma waar we nu allemaal al interacties tussen studenten hebben en dit dan steviger en met meer structuur inbedden en vastleggen in het nieuwe programma.

Peter geeft aan dat de opleiding nu natuurlijk ook al goede zeemensen aflevert. Dus wat doe je nu al en hoe doe je dat misschien wat bewuster dan nu.

Gert Jan; Maak het ook vooral leuk voor studenten. (Binding).

Gert Jan valt het op dat we een competentie "leidinggeven" hebben. Moet het niet gaan om leiding nemen? Je moet er als zeeman staan als het erop aankomt! De teamleden herkennen dit allemaal.

Silvan: Bij managen zit dit ook. Kun jij managen en láát jij je managen. Heel belangrijk inderdaad!

Gezamenlijk komen we tot de conclusie dat er nog eens op die manier door de competenties heen moeten lopen. Belangrijk daarbij is:

Contextgericht

Aantoonbaar én wenselijk(e) houding/gedrag

En dit vanuit een goed omschreven beeld van wat een zeeman dan is en doet.

Wel moet er ook ruimte blijven voor studenten en beoordelaars om eigenheid te kunnen tonen.

Peter en Gert Jan geven aan dat het activeren van de student belangrijk is. Hoe blijf je weg van alleen maar "zenden"?

Silvan; Die doen we door koppeling tussen de leerlijn, cursussen en de praktijk. We willen gedrag zien (of bewijs daarvan) in de praktijk.

Ook zijn we met het team in gesprek over de verschillende docentrollen die begeleiding en de inhoudelijk docentrol zijn. Wat vraagt dat van ons en hoe zien we dat? Verschillende taken en rollen willen we in het team beleggen maar het moet wel vanuit één beeld zijn.

We richten het gesprek op de verbinding met de praktijk. Dat is belangrijk en tegelijk wel lastig te doen.

Tom geeft een aantal voorbeelden van hoe we dat nu doen en blijven doen zoals scheepsbezoek, bedrijfsbezoek, seminars.

Peter geeft aan dat voor een 1<sup>e</sup>-jaars het bij een hogere-jaars student in de praktijk kunnen kijken heel mooi zou zijn. Maar.....dat is erg lastig op een schip! Dat is gewoon niet te organiseren.

Gert Jan geeft aan dat er heel veel mooie bedrijven zitten in de toeleveringsindustrie waar je wel mee kunt samenwerken. Peter vult aan dat het bij bedrijfsbezoeken belangrijk is dan ook specifiek de competenties mee te nemen.

Gert Jan; Projecten met bedrijven kun je inderdaad goed koppelen aan de leerdoelen. Dat maakt het ook minder inhouds en dus vaak tijdsgebonden.

Chantal geeft aan dat we op dit thema al goed aansluiten bij het lectoraat en die samenwerking ook verder aan het verstevigen zijn RMI breed. We sturen ze de zeker naar buiten.

### **Rondvraag:**

Chantal vraagt aan Gert Jan en Peter of er nog punten zijn opgevallen die jullie ons mee willen geven die misschien niet op papier (in het visitatierapport) staan:

Gert Jan vraagt naar de instroom: Op hoeveel en welke jongeren richt je je?

Waar target je op? Wat is je strategie?

Tom en Chantal; We willen wel terug naar richting de 60 a 70. Jaar 2 moet echt minimaal een klas (20 studenten) omvatten.

Gert Jan geeft twee suggesties: 1. Kijk naar uitvallers binnen de HR die actief op zoek zijn naar een nieuwe studie. 2. De marof opleiding levert zeer gewilde professionals af. Het varen kun je zien als middel om dat te bereiken, niet alleen als doel. De focus op zeemanschap draagt daar weer mooi aan bij.

Peter vraagt zich nog af welke implicaties de ontwikkeling van de zeemanschapslijn heeft voor de MBO instroom. Chantal geeft aan dat de opleiding daar nu nog even niets mee doet. We ontwikkelen het nu voor de Havo instroom en niet voor verkorte trajecten. Dat pakken we volgend jaar op. Dit ook in verband met nieuwe instroom eisen.

Peter adviseert dan goed te letten op de alignement van het programma voor studenten in de verkorte route.

Chantal bedankt alle aanwezigen en geeft aan dat het gesprek mooie denkstappen heeft opgeleverd waarmee we verder aan de slag kunnen en gaan.