

**Datum: vrijdag 28 januari 2022, 09.30-11.00 uur**  
*Vastgesteld na accordatie panelleden op 14-2-2022*

**Namens het panel:**

Adriaan Oosterloo: programmamanager flexibel onderwijs CHE deeltijdstudie en daarnaast  
relatiemanager

Maartje Loncke: academiemanager Leven Lang Ontwikkelen bij de Academie Organisatie en  
Ontwikkeling van HAN

Marga Dekker-Joziase: senior auditor bij NQA.

Alle deeltijdopleidingen en de examencommissie werden vertegenwoordigd in de drie  
themagesprekken. Hieronder worden de besproken thema's en de belangrijkste leerpunten  
benoemd:

---

**Thema 1 - Toetsen & beoordelen**

*Binnen deeltijdsonderwijs wordt de student steeds heterogener. Ook geldt voor sommige opleidingen dat de oriëntatie van de opleiding zelf verbreedt (vb BK/TBK: samenwerking HRM – veranderkunde, zelfreflectie,...). Dit zien we terug in de portfolio's (CGI's), beroepsproducten, etc. Hoe borgen we standaard 4 (en behouden we deze) waarbij we ook recht doen aan de heterogeniteit van de student?*

- Wat betekent de heterogeniteit voor onze toetsing? Het portfolio is de vorm waarmee we heel actief mee zijn. Het CGI wordt steeds belangrijker. Het advies van het accreditatiepanel was: durf te experimenteren met nog meer toetsvormen.
- Er is een spanningsveld tussen de creativiteit in alle soorten toetsing en het kunnen borgen van de kwaliteit. Hoe kan de examencommissie daar mee omgaan?
- Als het portfolio de basis is en de toets is het CGI, toetsen we dan de kennis wel voldoende af? Zowel voor studenten als docenten zit hier een uitdaging. Heeft het panel tips?

**Leerpunten:**

- Veel hogescholen hebben separate kennistoetsen in de eerste paar modules. Soms is er tijd nodig om de student te kunnen helpen de beweging te maken van onderwijsconsument naar regievoerder van de eigen professionalisering.
- Een CGI kun je objectiever maken door het met twee mensen te doen en ook veel te kalibreren. Een CGI afnemen moet je leren. Dat vraagt binnen het experiment om professionalisering.
- Denk na over een grotere rol voor het werkveld in het beoordelen. Dat vraagt veel meer van het vakmanschap. Maak wel afspraken over welk deelpalet hiervoor geschikt is. Een opleiding voor praktijkbegeleiders, zoals voor niveau 3 en 4 bestaat niet op niveau 5 en 6. Dit is een hbo-brede opgave.

- Het vergroten van de leeruitkomsten is een hele goede stap. Houd daarbij in het oog: niet het vele is goed maar het goede is veel.

---

## **Thema 2 – ‘Toon lef en ontwikkel door’**

*Het panel benoemde ‘de urgentie om te blijven innoveren binnen het experiment’. Hoe hebben wij dit opgepakt? Welke tips kan het panel ons meegeven om het flexibele karakter en haar voordelen en belangen voor deeltijdstudenten kunnen vasthouden? En, hoe kunnen we het concept toepassen in traditioneel/voltijdsonderwijs?*

- We willen de student meer ruimte geven om vanuit authenticiteit vorm te geven aan de bewijsstukken. Een terechte vraag van de examencommissie: wat borgen wij dan? En welke in mate? Gaan we uit van de examinerator? Of zit dat toch in regelgeving en structuur die nodig zijn om juist om dat opwaartse proces te stimuleren? Daar zijn we zoekende in.
- Hoe begeleiden we zij-instromers die vanuit een heel ander systeem binnenkomen, hoe werken we efficiënt (dus hoe belasten we studenten en docenten niet onnodig),
- Hoe en waar kunnen voltijd- en deeltijdopleidingen samen en apart, om ook daar de efficiëntie te bewaren. Welke mogelijkheden zagen jullie toen jullie zeiden toon lef en ontwikkel door?

### **Leerpunten:**

- Onderzoek of de mogelijkheden om regie te pakken in de studieroute goed worden benut. Wat hebben studenten nodig om dit meer of vaker te doen?
- Informeer bij (of voor) de start van de opleiding studenten al over hoeveel vrijstellingen je krijgt, hoeveel waarderingen je krijgt voor EVC, hoe de route er uit zou kunnen zien en hoe lang de route duurt.
- Dwing variatie in keuze van toetsvormen af en stimuleer zo ook de creativiteit.
- De studiecoach heeft een cruciale rol. Deze zoekt naar de talenten en eigenschappen van de student en hoe die deze in zijn beroep en studieroute tot bloei kan laten komen. Dan ben je echt op een andere laag bezig.
- Strikte inleverdata loslaten. Dit is wettelijk voor de docenten, omdat het meer vergt van je planning. Maar het voorkomt ook pieken, het spreidt de werkbelasting.
- Toon lef, bijvoorbeeld door studenten in één CGI meerdere leeruitkomsten te mogen laten aantonen. Betrek de examencommissie en leg het vast.
- Het professionele debat binnen de hogeschool is essentieel. Zet mensen die buiten de lijntjes kleuren en mensen die binnen de lijntjes kleuren bij elkaar. Begin met het ‘why’. Dat is wat jullie drijft. En dat is belangrijk, want je moet op dezelfde strategische koers zitten. In een beheersmatig paradigma kom je niet verder met elkaar.
- Waar voltijd en deeltijd heel sterk gescheiden zijn, worden het twee werelden en dat wil je voorkomen. De eerste stap is dat de leeruitkomsten gelijkgeschakeld worden. De volgende stap is dat de voltijdsopleidingen ook flexibeler worden.
- Voorkom in dit proces dat er tot een vrij eenduidig onderwijsconcept wordt overgegaan; voorkom verarming voor de deeltijdgroep.

- Wees je bewust van de vaak doordachte keuze van voltijd-docenten om niet in de deeltijdopleiding te werken. Als zij het flexibele concept kritisch bekijken, is het flexibiliseren van de voltijd een heel grote strategische opgave.
- Deeltijd heeft minder onderwijstijd dan voltijd en dat vergt een heel 'lean' programma. Vraag je af: is het allemaal nodig om tot niveau 5 of 6 te komen?

### **Thema 3 - Werkplekieren (in relatie tot arbeidscontracten)**

*Zoals vermeld bij thema 1, neemt de diversiteit in studenten steeds meer toe. Denk aan de jongere MBO-4 instromer met beperkte/geen werkervaring. Maar ook is daar de ZZP'er zonder vaste werkgever en dus zonder praktijkbegeleider. Hoe geven we werkplekieren vorm? Welke eisen stellen we aan de werkplek?*

Aanvullende vraag: we hebben soms reglementen die knellen bij de deeltijd. We willen soms loslaten, maar dat is lastig. Bijvoorbeeld: vrijstellingen die aangevraagd kunnen worden bij hbo-v. Het geformaliseerde systeem van bevoegdheid en bekwaamheid botst met ons protocol. Daar wil je niet steeds van afwijken, maar wanneer wel?

#### **Leerpunten:**

- Formuleer de instrumenten vanuit de leeruitkomstgedachte, niet vanuit de vinkjes.
- Veranderen is buitengewoon zwaar werk. Soms moet je met elkaar verdragen dat het systeem en de instrumenten soms nog niet helemaal klaar zijn voor wat je zou willen. Beweging en debat is dan nog nodig.
- Met ZZP'ers zit je in een heel lastige situatie rondom de praktijkleeromgeving en de feedback. Kijk of je een groep ondernemers bereid kan vinden om de praktijkcoaching op zich te nemen. Haal hen ook naar binnen in de hogeschool.
- Met standaard procedures kom je er niet altijd. Vind elkaar op de doelen en op hoe jullie willen werken.
- Bij eisen aan de werkplek staat de mate van complexiteit voorop. Dit kun je concretiseren in richtlijnen, maar ga wel in gesprek hierover omdat een organisatie alsnog geschikt kan zijn.
- Stimuleer ZZP'ers zonder rolmodel op de werkplek om eens elders stage te lopen. Het biedt kansen tot reflectie en vergelijking met de eigen organisatie.
- De kritische succesfactoren zijn de leeruitkomst (die duidelijk maakt wat moet de hbo-er kunnen) en de *studiecoach*. Deze moet hooggekwalificeerd zijn om de student te kunnen helpen op te halen wat die nodig heeft.
- Ga het gesprek aan vanaf het begin. Als (of voordat) de student binnenkomt moet die weten welke functie en welke stappen nodig zijn om door te kunnen groeien naar de bachelor. Ook dan is de rol van de studiecoach weer van belang. Die stimuleert de student om te solliciteren, om lef te tonen.
- Studieloopbaancoaches worden geholpen door training en door werkend te leren in combinatie met twee keer per week een consultatiemoment voor afstemming en intervisie.