

Ontwikkelgesprek HBR 1 juli 2019

Centraal in het ontwikkelgesprek staat de vraag t.a.v. profilering van onze opleiding.

Wij zien als opleiding een uitdaging en tegelijkertijd een kans om onze ontwikkelvraag te formuleren op het onderwerp 'profilering van onze opleiding'. Deze vraag komt voort uit, dan wel sluit aan op de conclusies en verbeter suggesties met betrekking tot standaard 1.

In de terugkoppeling op de concept auditrapportage hebben we vanuit de opleiding als feedback aan het panel teruggegeven dat ons niet helemaal duidelijk is wat het panel bedoelt met de gemaakte opmerkingen t.a.v. profilering *"Om tot een onderscheidend profiel te komen kan de opleiding een eigen, unieke visie ontwikkelen op de beroepen waartoe de opleiding HBO-Rechten van Saxion opleidt."* en de uit deze opmerking voortkomende aanbeveling *"Het panel adviseert de opleiding om een eigen visie te ontwikkelen op de beroepen waartoe de opleiding HBO-Rechten van Saxion opleidt om zo tot een inhoudelijk onderscheidend profiel te komen."*

In het definitieve rapport van maart 2019 heeft het panel getracht om deze aanbeveling te verduidelijken.

"Het panel moedigt de opleiding aan om de visie 'doeners met denkkracht' nader uit te werken en daardoor een landelijk onderscheidend profiel te ontwikkelen dat aansluit bij de (regionale) beroepscontext."

In het auditrapport moedigt het panel de opleiding aan om onze visie op de opleiding HBO-Rechten Saxion nader uit te werken en daardoor een landelijk onderscheidend profiel te ontwikkelen dat aansluit bij de (regionale) beroepscontext. De opleiding ziet in deze aanbeveling een uitdaging en een kans en zou daarom het ontwikkelgesprek graag willen gebruiken om in dit gesprek te komen tot een gezamenlijke verkenning die de opleiding op weg kan helpen om te komen tot een nadere uitwerking van de visie en het ontwikkelen van een onderscheidend profiel. Hierbij zou de opleiding graag gebruik maken van de ervaringen die het panel heeft opgedaan bij accreditaties binnen andere HBR opleidingen in den lande. Wat zijn de 'best practices' voor deze opleidingen? Waar zou onze opleiding van kunnen leren en waar liggen kansen voor onze opleiding om onderscheidend te zijn ten opzichte van andere HBR opleidingen waar wij ons als opleiding zelf wellicht op dit moment niet bewust van zijn en waarin onderscheiden wij ons (nu al) van andere opleidingen.

- Iedere hogeschool probeert een profiel te maken. Doeners met denkracht is heel helder en zien we te weinig doorgetrokken in het onderwijs. Er zijn wel aanzetten, maar het kan nog verder uitgewerkt worden. Bijvoorbeeld in de praktijklabs, stage, afstuderen. Hou constant Doeners met Denkracht voor ogen. Probeer iets meer durf, de basis is degelijk. Laat ze iets opleveren voor het werkveld vanaf bijvoorbeeld jaar 2. Vind de profilering terug in het curriculum, de docenten en bijvoorbeeld de evaluaties. Een doorleefde visie moet dan nog meer tot stand komen.
- De basis is goed, er staat een gedegen opleiding. De opleiding is breed. Doeners met denkracht past goed in de regio. Het doen terwijl je ook goed denkt, past bij de hogeschool. Bijvoorbeeld: iedere module een praktijkdeel (=doen) en gedachten/reflecteren (=denken). Door de opleiding heen. Dat is onderscheidend tov andere hogescholen.
- Niet het hele curriculum op de schop, maar wel op een andere manier vorm geven. Bijvoorbeeld anders toetsen. Veel meer toe naar evenwicht tussen summatief en formatief toetsen.
- Je moet keuzes maken en delen schrappen. Anders creëer je de ruimte niet.
- Hoe zorgen we voor onze brede opleiding? Je kunt het combineren. Je kunt 1 vak er uit halen en daar op inzetten. Zorg dat je er mee begint bij één vak. Dat kan er voor zorgen dat het ook bij andere vakken aan bod kan komen.
- Zorg dat studenten de tools krijgen om aan de slag te kunnen gaan met andere rechtsgebieden. Daar moet je het met elkaar over eens worden. Ook met het werkveld (ook in Duitsland) en studenten.
- Zet het denken in het dienste van het doen! HBO'ers zijn vaak doeners ,dus zet ze eens aan het denken. Gebruik andere opleidingen of het auditpanel als klankbord. Ook een worsteling in het landelijk overleg.
- De visie is heel helder op papier, maar moet nog beter doordrenkt worden in het curriculum. Ga er nu voor om deze visie verder uit te werken in het curriculum.
- Kan aansluiten bij SOM en de ontwikkelingen die we daarvoor gaan inzetten.
- HBO studenten kiezen vaak voor de regio, dus ze kiezen hier niet perse voor de profilering, maar is wel het werkveld waar ze vaak blijven en dus voor opgeleid worden. Werkveld goed bij betrekken dus! Wat willen zij? Op het eind een beroepsproduct met hierbij een filosofisch reflectieverslag (vindt het werkveld misschien niet zo nodig, maar wel super belangrijk voor de denkracht!). Los het niet alleen op, maar betrek ook het werkveld hierbij. Daag de student uit in het denkdeel (en noem het ook zo)!
- Praktijkgericht en 21st century skills staan centraal in Gent. Voor docenten is dat een moeilijk proces geweest.
- Hoe wil je studenten iets leren? Denk hierbij aan de onderwijsvormen en toetsvormen! Probeer hiervoor een leervorm te visualiseren.
- Noem het zo als je het doet en geef dit ook aan. Deel het, laat zien dat je met goede dingen bezig bent.
- Moet je schrappen als je meer aandacht geeft aan de praktijk? Je vraagt aan de student ook om zichzelf hier ook meer in te verdiepen. Probeer het ook in te dikken.
- Vraag studenten ook naar feedback over de succesverhalen. Hoe kunnen we dit inzetten in de rest van het onderwijs? Geef ze zelf de verantwoordelijkheid. Heb niet de illusie dat het minder werk is voor jou als docent. Alle kaders worden geboden door de opleiding en geef ze de ruimte om iets te doen.
- Zorg dat je alle keuzes beargumenteerd kiest!
- Minorenaabod: vanuit CvB gestimuleerd voor meer minoren over opleidingen heen. Combinatie van doorgetrokken profilering en een samenspel met andere opleidingen. Maak het bolwerk van recht toegankelijk voor andere disciplines (hoe communiceert een jurist? Als verbredende minor). Of maak keuzevakken van modules die bijvoorbeeld geschrapt worden. Groningen voorbeeld van HBR met ingenieursopleiding, dat is een voorbeeld van profilering.

- Promotie van Lesley Fisscher, dat zou een uitgangspunt kunnen zijn voor de opdrachten vanuit het werkveld. Je leert iemand op een andere manier denken.
- Begin bijvoorbeeld bij de minor als begin van de totale verandering. Minor als onderdeel zet op het festival van de UT. Neem de tijd om het te ontwikkelen en probeer uit!
- Probeer iets van de bescheidenheid de kracht te maken!
- Onzekerheid zit misschien wel in de niet doorleefde visie en de uitwerking hiervan en de explicitering. Met hierin een groeiproces voor de studenten.
- Drijf het door ook in bijvoorbeeld de voorlichtingen en open dagen! Zet het allemaal sterker naar voren. Of bijvoorbeeld de intake en de gesprekscyclus. Beoordeel je op de baseline waarin de waarden opgenomen zijn! In Gent werkt het en heeft het wel drie jaar geduurd om dit te doorleven. Om het waar te maken begin je bij je team! Dan werkt de olievlek ook beter (bottum up werking). Neem het werkveld hierin ook mee! En niet alleen op specifiek vakgebied, maar op de visie van doeners met denkkraft.
- Eerste stap: na de vakantie een dag met elkaar met de term “doeners met denkkraft” aan de muur en bekijken waar je wil beginnen! Bij welke module gaan we beginnen met doeners met denkkraft? Wat hebben we al en wat kunnen we nog meer naar voren brengen?
- Studenten commerciële economie kunnen een plan bedenken om de pareltjes uit te lichten!