

A large, stylized illustration of several interlocking gears in shades of grey and brown, set against a background of yellow, orange, and green geometric shapes.

Onderzoeksrapport

HOGESCHOOL EN BEDRIJF

Uitwisseling van kennis en personeel
en de effecten op de professionalisering
van de docent

Onderzoeksrapport

HOGESCHOOL EN BEDRIJF

Uitwisseling van kennis en personeel
en de effecten op de professionalisering
van de docent

VOORWOORD

De afgelopen jaren zijn er binnen de sector hoger beroepsonderwijs vele initiatieven genomen om een hechtere samenwerking tot stand te brengen met het beroepenveld. Daarvan getuigen de verschillende goede voorbeelden ('best practices') van de werkrelatie tussen docenten van hogescholen en het beroepenveld.

Om de ondersteuning en het faciliteren van hogescholen op dit thema te optimaliseren en concrete handreikingen aan te kunnen bieden, heeft Zestor in 2009 het onderzoek- en adviesbureau B&A gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de relatie tussen het hoger beroepsonderwijs en het beroepenveld, op het aspect uitwisseling van kennis en personeel.

Daarbij waren de centrale vragen:

- Hoe draagt de uitwisseling van kennis en personeel tussen hoger beroepsonderwijs en het bedrijfsleven concreet bij aan de verhoging van de professionele kwaliteit van de docent en daarmee aan het onderwijs?
- Wat is de perceptie van de docent over de verbetering van zijn professionele kwaliteit? En wat voor kansen biedt dit de docent om het onderwijsproces te versterken?

Het onderzoek is gestart met een quick scan, om een breed beeld te krijgen van de verschillende vormen van uitwisseling tussen beroepenveld en hoger beroepsonderwijs. Op basis van de resultaten van de quick scan is een selectie gemaakt van acht cases, die de meest concrete aanknopingspunten hebben in relatie tot de centrale onderzoeksvragen. De cases zijn gedetailleerd uitgewerkt en opgenomen in de voorliggende rapportage.

In de rapportage is ook al een optie op de komende jaren genomen door in het onderzoek na te gaan welke bestaande samenwerkings- en uitwisselingsvormen in de nabije toekomst een goede kans van slagen hebben, en welke nieuwe samenwerkings- en uitwisselingsvormen mogelijk zijn.

De rapportage is praktijkgericht, biedt tal van initiatieven en aandachtspunten om de verbinding met de beroepspraktijk zo nodig verder te intensiveren en daarmee de professionalisering van de docent te bevorderen.

Wij vertrouwen er op dat de resultaten van het onderzoek kunnen bijdragen aan de dialoog over verdere initiatieven van een kwalitatief goede uitwisseling van kennis en personeel tussen hoger beroepsonderwijs en bedrijfsleven in de komende jaren.

Lein Labruyère,
voorzitter

INHOUD

	VOORWOORD	4
1	AANLEIDING EN VRAAGSTELLING	6
1.1	Achtergrond	6
1.2	Onderzoeksvragen en doelstelling van het onderzoek	7
1.3	Onderzoeksoptzet	7
1.4	Leeswijzer	8
2	ANALYSE	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Analysekader	9
2.3	Stagebeleiding van studenten	10
2.4	Praktijkopdrachten van bedrijven	10
2.5	Incompany onderwijs	11
2.6	Lectoraten	12
2.7	Betrokkenheid beroepenveld bij ontwikkeling curriculum	12
2.8	Dubbelaanstellingen	13
2.9	selecteren op relevante praktijkervaring	14
2.10	Internationale uitwisseling	14
2.11	Personeelsstage in het werkveld	15
2.12	Uitwisseling via het alumninetwerk	15
2.13	Bevorderen ondernemerschap en multidisciplinariteit	16
3	CASES	17
3.1	HOTELSCHOOL DEN HAAG	17
3.1.1	Uitwisseling van kennis en personeel	17
3.1.2	Bijdrage aan professionalisering	18
3.1.3	Randvoorwaarden en succesfactoren	18
3.1.4	Effecten op curriculum	18
3.1.5	Borging in het HR beleid	19
3.2	HOGESCHOOL UTRECHT: LIFE SCIENCES & CHEMISTRY	20
3.2.1	Uitwisseling van kennis en personeel	20
3.2.2	Bijdrage aan professionalisering	21
3.2.3	Randvoorwaarden en succesfactoren	21
3.2.4	Effecten op curriculum	22
3.2.5	Borging in het HR Beleid	22
3.3	DE HAAGSE HOGESCHOOL – INDUSTRIEEL PRODUCT ONTWERPEN (IPO)	23
3.3.1	Uitwisseling van kennis en personeel	23
3.3.2	Bijdrage aan professionalisering	24
3.3.3	Randvoorwaarden en succesfactoren	24
3.3.4	Effecten op curriculum	24
3.3.5	Borging in het HR beleid	24
3.4	ARTEZ, HOGESCHOOL VOOR DE KUNSTEN, CONSERVATORIUM	25
3.4.1	Uitwisseling van kennis en personeel	25
3.4.2	Bijdrage aan professionalisering	25
3.4.3	Randvoorwaarden en succesfactoren	26
3.4.4	Effecten op curriculum	26
3.4.5	Borging in het HR beleid	26

3.5	HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN, INSTITUUT VOOR BEDRIJFSKUNDE	27
3.5.1	Uitwisseling van kennis en personeel	27
3.5.2	Bijdrage aan professionalisering	27
3.5.3	Randvoorwaarden en succesfactoren	27
3.5.4	Effecten op curriculum	28
3.5.5	Borging in het HR beleid	28
3.5.6	Uitwisseling van kennis en personeel	28
3.5.7	Bijdrage aan professionalisering	29
3.5.8	Randvoorwaarden en succesfactoren	29
3.5.9	Effecten op curriculum	29
3.5.10	Borging in het HR beleid	29
3.6	HOGESCHOOL ZUYD, FACULTEIT ONDERWIJS	30
3.6.1	Uitwisseling van kennis en personeel	30
3.6.2	Bijdrage aan professionalisering	30
3.6.3	Randvoorwaarden en succesfactoren	31
3.6.4	Effecten op curriculum	31
3.6.5	Borging in het HR beleid	31
3.7	SAXION: VERPLEEGKUNDE EN PODOTHERAPIE	32
3.7.1	Uitwisseling van kennis en personeel	32
3.7.2	Bijdrage aan professionalisering	33
3.7.3	Randvoorwaarden en succesfactoren	33
3.7.4	Effecten op curriculum	34
3.7.5	Borging in het HR beleid	34
3.8	HOGESCHOOL VAN HALL LARENSTEIN, OPLEIDING TUIN- EN LANDSCHAPSARCHITECTUUR	35
3.8.1	Uitwisseling kennis/personeel	35
3.8.2	Bijdrage aan professionalisering	35
3.8.3	Randvoorwaarden en succesfactoren	35
3.8.4	Effecten op curriculum	35
3.8.5	Borging in het HR beleid	36
4	SAMENVATTING, OBSERVATIES EN AANDACHTSPUNTEN	37
4.1	Samenvatting	37
4.2	Observaties	38
4.3	Aandachtspunten	39
	BIJLAGE	40
	Respondenten	40

1 AANLEIDING EN VRAAGSTELLING

1.1 ACHTERGROND

Een optimale uitwisseling van kennis en personeel tussen het hoger beroepsonderwijs en het bedrijfsleven is van wederzijds belang voor hogescholen en bedrijven. Het hoger beroepsonderwijs bereidt studenten immers voor op de beroepspraktijk en het is dan ook van groot belang dat dit onderwijs goed aansluit bij de behoeften van de vraag op de arbeidsmarkt. Ook voor het bedrijfsleven is het wenselijk om op de hoogte te zijn van wat er zich op de beroepsopleidingen afspeelt. Het kan daardoor beter inspelen op de kennis en vaardigheden van de stagiaires en hun toekomstige werknemers. Daarnaast is het bedrijfsleven een belangrijke, maar helaas afnemende bron van nieuwe instroom van medewerkers. De vraag die hieruit voortvloeit, is hoe deze beweging kan worden omgekeerd en/of welke andere mogelijkheden benut kunnen worden om hoger opgeleiden te interesseren om les te geven in het hoger beroepsonderwijs.

De afgelopen jaren zijn er vele initiatieven genomen om een hechtere samenwerking tot stand te brengen tussen het bedrijfsleven en het hoger onderwijs. Binnen de sector hoger beroepsonderwijs zijn er verschillende goede voorbeelden (hierna aangeduid als 'best practices') van de werkrelatie tussen docenten van hogescholen en het bedrijfsleven.

In dat kader heeft Zestor B&A opdracht gegeven een exploratief onderzoek uit te voeren naar de relatie tussen het hoger beroepsonderwijs en het bedrijfsleven op het aspect uitwisseling van kennis en personeel.

1.2 ONDERZOEKSVRAGEN EN DOELSTELLING VAN HET ONDERZOEK

De onderzoeksvragen luiden als volgt:

- Hoe draagt de uitwisseling van kennis en personeel tussen hoger beroepsonderwijs en het bedrijfsleven concreet bij aan de verhoging van de professionele kwaliteit van de docent en daarmee aan het onderwijs?
- Wat is de perceptie van de docent over de verbetering van zijn professionele kwaliteit? En wat voor kansen biedt dit de docent om het onderwijsproces te versterken?

De doelstelling van het onderzoek luidt als volgt:

Het onderzoek beschrijft de verschillende samenwerkings- en uitwisselingsvormen tussen hoger beroepsonderwijs en bedrijfsleven wat betreft uitwisseling van kennis en personeel. Het geeft een indicatie van de omvang van de samenwerkings- en uitwisselingsvormen, de knelpunten en oplossingen. Er wordt ook al een optie op de komende jaren genomen door in het onderzoek na te gaan welke bestaande samenwerkings- en uitwisselingsvormen ook in de nabije toekomst een goede kans van slagen hebben en welke nieuwe samenwerkings- en uitwisselingsvormen mogelijk zijn.

De geschreven studie is praktijkgericht, biedt tal van initiatieven en handvatten om knelpunten op te lossen en geeft inzicht in mogelijkheden voor de komende jaren. Het is een aanzet voor de dialoog over – en concrete initiatieven van een kwalitatief goede en omvangrijke uitwisseling van kennis en personeel tussen hoger beroepsonderwijs en bedrijfsleven in de komende jaren.

Belangrijke aanknopingspunten bij het onderzoek zijn de tijdens de Participatietop (juni 2007) gemaakte afspraken tot het stimuleren van docentenstages, het StAr rapport 'Docent in bedrijf, praktijkopleider in de klas' (juli 2008), de rapportage 'Een nieuw licht op de zaak, arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2009', de mogelijkheid van combibanen en komst van ZZP-ers als HBO-docent.

Een belangrijke constatering op grond van genoemd materiaal is dat er binnen de sector al verschillende 'best practices' aanwezig zijn van goede (werk)relatie tussen docenten/hogescholen en het bedrijfsleven (deze worden ook gepresenteerd in de bijlage van het StAr rapport) en dat er zowel bij docenten als bij hogescholen behoefte bestaat aan een meer gestructureerde relatie met het bedrijfsleven. Het voorliggende onderzoek sluit hierop aan.

1.3 ONDERZOEKSOPZET

QUICK SCAN

Om een breed beeld te krijgen van de verschillende vormen van uitwisseling van kennis en personeel tussen beroepenveld en hoger beroepsonderwijs is eerst door middel van telefonische enquête langs HR/PO- afdelingen een quick scan uitgevoerd langs alle hogescholen in Nederland. Via de HR/PO-afdelingen kwamen we hierbij snel uit op faculteits- en afdelingsniveau waar meer gericht kon worden doorggevraagd vanuit de centrale onderzoeksvraag (hoe draagt de uitwisseling bij aan de professionalisering van de docent?). Op basis hiervan werd het mogelijk om een meer inhoudelijk beeld te krijgen van de breedte en diepte van de verschillende cases. Deze quick scan leverde een groslijst van 20 samenwerkingsverbanden op.

SELECTIEKADER EN SELECTIE VAN CASES

Op basis van de resultaten van de quick scan is vervolgens een selectie gemaakt van acht cases, die de meest concrete en rijke aanknopingspunten bieden in relatie tot de centrale onderzoeksvraag. Naast dit inhoudelijke criterium is bij de selectie tevens rekening gehouden met de volgende spreidingsvariabelen:

- Grotere en kleinere hogescholen
- Regionale spreiding
- Spreiding over alle sectoren.

Op basis hiervan zijn de volgende acht cases geselecteerd:

- Hotelschool Den Haag
- Hogeschool Utrecht: Life Sciences & Chemistry
- De Haagse Hogeschool – Industrieel Product Ontwerpen (IPO)
- ArtEZ – Hogeschool voor Kunsten
- Hanzehogeschool Groningen – Instituut voor Bedrijfskunde
- Hogeschool Zuyd - Faculteit Onderwijs
- Saxion - Verpleegkunde en Podotherapie
- Hogeschool Van Hall Larenstein – Opleiding Tuin- en landschapsarchitectuur.

CASESTUDIES

De casestudies zijn vervolgens uitgevoerd op basis van de analyse van relevante documenten en interviews met relevante betrokkenen per case. De beschrijvingen van de cases zijn eerst in concept ter beoordeling voorgelegd aan alle respondenten. Hun reacties hierop zijn verwerkt in de in deze rapportage opgenomen beschrijvingen.

LEESWIJZER

In het volgende hoofdstuk worden de bevindingen – ‘door de cases heen kijkend’ – beschreven op een geaggregeerd analyseniveau in relatie tot de centrale onderzoeksvraag. Concreet passeren elf vormen van uitwisseling de revue, waarbij per uitwisselingsvorm wordt beschreven welke bijdrage deze levert aan de professionalisering van de docent, welke randvoorwaarden en succesfactoren hierbij aan de orde zijn, wat de effecten zijn op het curriculum en hoe dit alles geborgd is in het HRM beleid van de betreffende hogescholen. In hoofdstuk 3 worden de acht cases zelf één voor één beschreven. In hoofdstuk 4 worden een samenvatting en enkele observaties en aandachtspunten geformuleerd. Een overzicht van de respondenten per case vindt u in de bijlage van deze rapportage.

2 ANALYSE

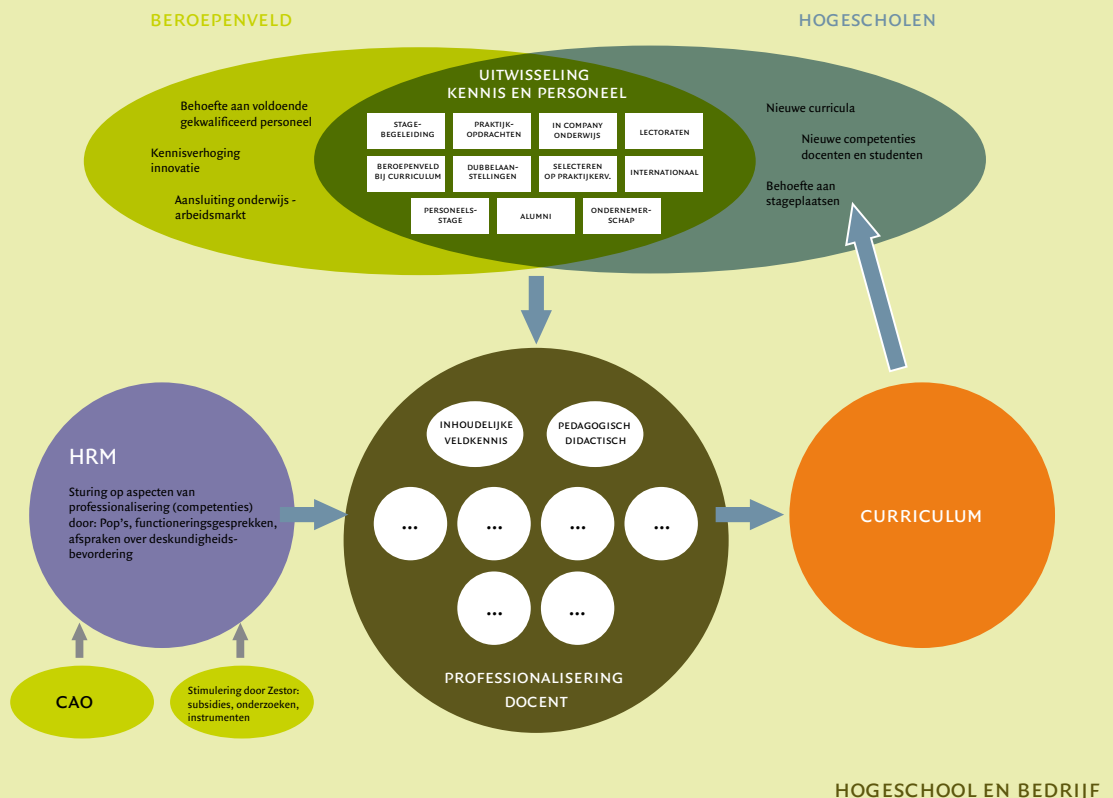
2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit de acht cases op een geaggregeerd niveau beschreven. Hierbij worden de verschillende ‘modaliteiten’ van uitwisseling van kennis en personeel beschreven, die in de verschillende cases aan de orde zijn. Aansluitend bij de centrale onderzoeksvraag –hoe dragen de verschillende uitwisselingsvormen bij aan de professionalisering van de docent?– worden per modaliteit respectievelijk beschreven:

- de verschijningsvorm
- de bijdrage aan de professionalisering van de docent
- de randvoorwaarden en succesfactoren
- de effecten op het curriculum
- de borging in het HR beleid.

2.2 ANALYSEKADER

In onderstaande figuur presenteren we ons analysekader. De redenering hierbij is als volgt: de verschillende verschijningsvormen van uitwisseling van kennis en personeel dragen bij aan verschillende aspecten van professionalisering. Vanuit de casestudies kunnen in totaal elf verschillende verschijningsvormen van uitwisseling worden benoemd. Deze staan boven in het plaatje en worden in de volgende paragrafen respectievelijk beschreven.



2.3 STAGEBELEIDING VAN STUDENTEN

VERSCHEIJNINGSVORM

In verschillende cases komen docenten in nauw contact met de beroepspraktijk doordat zij studenten begeleiden bij hun stage. Dit is het meest expliciet aan de orde bij de Hotelschool, de Hogeschool van Utrecht, de Hanzehogeschool Groningen en Saxion.

De wijze waarop en de intensiteit waarmee dit vorm krijgt varieert, maar in alle gevallen is de stagebegeleiding een belangrijk kanaal waarlangs de contacten met de beroepspraktijk plaatsvinden.

BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING VAN DOCENT

De docenten komen op de werkvloer en worden zodoende geconfronteerd met de praktijk waarover zij lesgeven. Doordat zij langs deze weg gevoed worden door (actuele) casuïstiek neemt hun inhoudelijke vakkennis toe. Verschillende docenten geven ook aan dat zij door de ontmoeting met de beroepspraktijk beter in staat worden gesteld om vertaalslagen te maken van theorie naar praktijk. Ook in pedagogisch didactisch opzicht draagt het begeleiden van stages bij aan de professionalisering van de docent. Er wordt immers een beroep gedaan om hun begeleidende competenties. Docenten zijn hierbij niet alleen de inhoudelijke expert, maar nadrukkelijk ook de coach en de tutor.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Bij de cases waarin stagebegeleiding van docenten een modaliteit van uitwisseling is, worden door de betrokkenen verschillende randvoorwaarden en succesfactoren benoemd. Zo is het belangrijk dat er 'vraaggestuurd' wordt gedacht en gehandeld: de vraag van het beroepenveld dient centraal te staan en niet het belang van de opleiding. Studenten worden hierbij vanaf de eerste dag beschouwd als 'startend beroepsbeoefenaar'.

Hiermee samen hangt het feit dat de urgentie hiertoe gedictieerd wordt door veranderingen in het beroepenveld zelf. Een andere succesfactor is het verplicht stellen van stagebegeleiding voor alle docenten.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

De casuïstiek uit de praktijk waarbij docenten tijdens de stagebegeleiding te maken krijgen (waarbij het vaak gaat om nieuwe innovatieve producten), krijgt een plek in het curriculum.

BORGING IN HRM BELEID

Het feit dat docenten stages moeten begeleiden wordt als verplichting opgenomen in het HRM beleid.

2.4 PRAKTIJKOPDRACHTEN VAN BEDRIJVEN

VERSCHEIJNINGSVORM

Bij deze vorm van uitwisseling wordt het onderwijs vormgegeven door concrete praktijkopdrachten vanuit het bedrijfsleven, die door studenten onder begeleiding van hun docenten worden uitgevoerd. Dit is het meest expliciet aan de orde bij Hotelschool Den Haag, De Haagse Hogeschool en Hogeschool Van Hall Larenstein.

BIJDRAGE AAN DE PROFESSIONALISERING VAN DOCENT

Deze nauwe samenwerking met het bedrijfsleven draagt bij aan verschillende aspecten van de professionalisering van de docent. Door de concrete opdrachten vanuit de bedrijven worden zij automatisch geconfronteerd met allerlei nieuwe ontwikkelingen en casuïstiek, hetgeen bijdraagt aan hun inhoudelijke vakkennis. Door deze manier van werken wordt er bovendien een appèl gedaan op hun externe oriëntatie, hun vermogen tot samenwerking en hun innoverend vermogen. De aard van dit appèl wordt sterk bepaald door het type opdrachten, dat door de verschillende bedrijven wordt gegeven.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Zowel voor de opleiding als voor de bedrijven zijn discipline en een goede begeleiding van studenten van groot belang voor een goed verloop van de opdracht.

Ook is het van belang dat de wederzijdse verwachtingen van bedrijf en hogeschool goed en helder geformuleerd worden en dat hierover ook schriftelijke afspraken gemaakt worden. Voor het bedrijf is het van belang om binnen de hogeschool een goede, goed benaderbare en goed aanspreekbare contactpersoon te hebben.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

De casuïstiek waarmee docenten in de context van de praktijkopdrachten te maken krijgen, krijgt een plek in het curriculum. Hierbij gaat het ook vaak om nieuwe innovatieve producten.

BORGING IN HRM BELEID

De professionalisering van de docent staat centraal in het HRM beleidsplan, dat verder wordt uitgewerkt in de vorm van de Resultaat & Ontwikkelingscyclus.

2.5 INCOMPANY ONDERWIJS

VERSCHEIJNINGSVORM

In deze vorm van uitwisseling verzorgen docenten van de hogeschool een commercieel na- en bijscholingsonderwijs aan werknemers in de beroepspraktijk.

Deze verschijningsvorm komt met name voor bij de opleiding Life Sciences en Chemistry van de Hogeschool Utrecht.

BIJDRAGE AAN DE PROFESSIONALISERING VAN DOCENT

Doordat de docenten letterlijk bij de bedrijven over de vloer komen, worden zij voortdurend gevoed door actuele casuïstiek hetgeen sterk bijdraagt aan hun inhoudelijke vak kennis.

Het contact met bedrijven via incompany onderwijs levert vaak 'eye openers' op bij docenten, waardoor zij ook beter in staat zijn om de vertaalslag te maken van theorie naar praktijk. Ook krijgen docenten inzichten in de strategische afwegingen van bedrijven. Naast een positief effect op de vakinhoudelijke kennis van docenten, dragen deze ervaringen ook bij aan de pedagogisch didactische vaardigheden. Les geven aan werknemers in een bedrijf vraagt soms toch een andere benadering dan les geven aan studenten.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Een belangrijke succesfactor bij deze vorm van uitwisseling hangt samen met de attitude en de responsiviteit van de docenten, waarbij het van belang is dat zij ook open staan voor en ontvankelijk zijn voor 'eye openers' en 'correcties' uit het beroepenveld. Ook is het van belang, dat er continuïteit en structuur zit in het incompany aanbod.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

Alle docenten leggen in hun onderwijs aantoonbare verbindingen tussen opleiding en beroepspraktijk. Ervaringen die docenten langs de hierboven beschreven vormen van contact binnen de bedrijven (dus buiten de muren van de school) opdoen, worden ook weer mee terug genomen naar de school en krijgen een plek in het curriculum.

Docenten worden voortdurend gevoed door (nieuwe) casuïstiek, problemen en vragen vanuit het beroepenveld. Daardoor blijven zij up to date en krijgt dit ook een plek in het curriculum. Ook wordt er binnen het incompany onderwijs steeds meer gewerkt in 'coproductie' waarbij het cursusaanbod wordt ontwikkeld door docenten en werknemers uit de bedrijven gezamenlijk. Nieuw ontwikkelde commerciële cursussen voor het werkveld worden integraal (of voor een groot deel) in het curriculum opgenomen.

BORGING IN HRM BELEID

Met docenten worden afspraken gemaakt over het behalen van een master degree. Ook is er sturing op de competenties van docenten (ook in relatie tot hun bijdragen aan het incompany onderwijs) op basis van concrete afspraken in de functioneringsgesprekken.

2.6 LECTORATEN

VERSCIJNINGSVORM

In verschillende cases zijn er docenten die participeren in kenniskringen rond lectoraten, waarbij ook het beroepenveld betrokken is. Een enkele docent is in dit kader ook bezig met een promotieonderzoek. Betrokkenheid van docenten bij lectoraten komt vooral voor bij de Hotelschool Den Haag, de Haagse Hogeschool, Hogeschool Utrecht en Hanzehogeschool Groningen.

BIJDRAGE AAN DE PROFESSIONALISERING VAN DOCENT

Naast een bijdrage aan de inhoudelijke vakkennis draagt de betrokkenheid bij lectoraten bij aan de onderzoeksvaardigheden van de docenten.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

De persoon en de inspiratie van de lector zijn hierbij een belangrijke succesfactor.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

De onderzoeksvaardigheden, die de docenten opdoen, krijgen een plaats in het curriculum. Ook de onderzoeksvragen spelen een rol in het onderwijs.

BORGING IN HRM BELEID

Bepaalde medewerkers zijn belast met het leggen van een verbinding tussen onderwijs en onderzoek. Daarover worden ook heldere afspraken gemaakt in beoordelings- en functioneringsgesprekken.

2.7 BETROKKENHEID BEROEPENVELD BIJ ONTWIKKELING CURRICULUM

VERSCIJNINGSVORM

In verschillende cases wordt het beroepenveld betrokken bij de ontwikkeling van het curriculum. Dit gebeurt via werkveldcommissies en leerwerkplaatsen. Dit zien we het meest expliciet bij de Hogeschool Utrecht, Hotelschool Den Haag, De Haagse Hogeschool en Saxion.

BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING DOCENT

De nauwe samenwerking met het werkveld leidt tot aanpassingen in het curriculum. Veranderingen van het curriculum door actuele ontwikkelingen in het werkveld dragen bij tot actualisering van de kennis van docenten over wat er zich afspeelt in het beroepenveld en in welke mate het van belang is om dit in het onderwijs aan bod te laten komen.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Het werken met leerwerkplaatsen en een evenwichtig samengestelde werkveldcommissie is een duidelijke succesfactor. Ook een sterke beroepsfocus met een duidelijk uitstroomprofiel op de arbeidsmarkt draagt bij aan een optimale betrokkenheid van het beroepenveld bij de ontwikkeling van het curriculum.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

Het onderwijs is in sterkere mate een afspiegeling van theorie en de actuele praktijk. De sterkere verbinding tussen theorie en praktijk betekent ook dat studenten een veel meer toegespitste praktijkgerichte opleiding krijgen en sneller en beter inzetbaar zijn in de beroepspraktijk.

BORGING IN HRM BELEID

De opleiding sluit convenanten met beroepspraktijk over de uitwisseling van theorie en praktijk. Met de betrokken docenten worden hierover afspraken gemaakt in de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

2.8 DUBBELAANSTELLINGEN

VERSCHIJNINGSVORM

Bij deze modaliteit van uitwisseling gaat het om opleidingen waar een aanzienlijk deel van het docentencorps een parttime aanstelling heeft en naast het docentschap werkzaam is in de beroepspraktijk. Dit komt het meest expliciet voor bij Hanzehogeschool Groningen, ArteZ Hogeschool voor de kunsten, Hogeschool Van Hall Larenstein en Saxion.

BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING DOCENT

De directe verbinding tussen theorie en praktijk die door de dubbelaanstelling aanwezig is maakt het mogelijk dat de docent in het onderwijs gebruik maakt van zijn praktijkervaringen. Dat kan door het onderwijs te verrijken met sprekende praktijkvoorbeelden, maar het kan ook door studenten te laten zien waar de doordachte theorieën stuiten op de weerbarstige praktijk. Het werken met aansprekende voorbeelden is in pedagogisch/didactische zin van waarde. Hetzelfde geldt voor de confrontatie tussen theorie en praktijk.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Een belangrijke succesfactor bij deze modaliteit is het sturen op het aannemen van docenten die met één been in de praktijk staan en het kiezen voor deeltijdbanen van voldoende omvang. Hierbij is het een overweging om naast de parttimers een aantal fulltime docenten en coördinatoren aan te stellen, die vooral belast zijn met de organisatie van de opleiding. Tot slot is het van belang om ruimte te geven aan docenten om hun praktijkkennis ook te benutten in het onderwijs en het onderzoek, zoals docenten die zelf met opdrachten voor praktijkonderzoek komen, waaraan studenten en docenten kunnen werken.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

Het onderwijs wordt verrijkt met de praktijk, theorie en praktijk raken meer vervlochten met elkaar. Onderzoeksopdrachten uit de praktijk krijgen een plaats in het afstudeeronderzoek, Gastdocenten worden gemakkelijk gevonden en zorgen voor een verdere verdieping van het onderwijs.

BORGING IN HRM BELEID

Borging vindt plaats door als doel op te nemen om een vastgesteld percentage docenten in dienst te nemen die met één been in de praktijk staan. Sturen op de aanwezigheid van coördinatoren en enkele docenten die borg staan voor een goede organisatie van de opleiding. Ruimte scheppen voor de uitwisseling van ervaringen van het voltallig onderwijspersoneel. Via de dubbel aangestelde docenten sturen op gastdocentschappen. Docenten met een dubbele aanstelling verplichten tot het volgen van een pedagogisch-didactische cursus.

2.9 SELECTEREN OP RELEVANTE PRAKTIJKERVARING

VERSCHIJNINGSVORM

De opleiding selecteert aankomend docenten niet zo zeer op hun onderwijskundige ervaring, als wel op de mate waarin zij beschikken over een actuele en relevante ervaring in de praktijk. Dit is aan de orde bij de Hotelschool Den Haag, Hogeschool Utrecht, Hanzehogeschool Groningen, Saxion en Hogeschool Van Hall Larenstein.

BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

Doordat docenten met een actuele en relevante ervaring in de praktijk beschikken over een goede kennis van theorie en praktijk is hun kennis van het veld zeer groot, vaak groter dan die van hun collega's zonder deze praktijkervaring.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

De opleiding formuleert als doel dat zij docenten alleen aanneemt als zij over actuele en relevante praktijkervaring beschikken. De opleiding treft voorzieningen om deze docenten, zo nodig, bij te scholen op pedagogisch/didactisch terrein.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

Deze modaliteit resulteert in onderwijs met een goede verbinding van theorie en actuele praktijk.

BORGING IN HET HRM BELEID

Hierbij wordt er gestuurd op het aannemen van nieuwe docenten op de selectie van docenten met praktijkervaring. Nieuwe docenten die hierover beschikken, maar onvoldoende geschoold zijn in pedagogiek en didactiek worden verplicht tot een korte cursus op dit terrein en er worden intervisies georganiseerd tussen docenten over hun ervaringen.

2.10 INTERNATIONALE UITWISSELING

VERSCHIJNINGSVORM

Hierbij is de oriëntatie van de opleiding/instelling op de internationale beroepspraktijk en andere internationale onderwijsaanbieders van belang bij de uitwisseling van kennis en personeel. Dit komt tot uitdrukking in het aannamebeleid van docenten en het onderhouden van een internationaal netwerk. Dit is met name aan de orde bij de Hotelschool.

BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

Docenten beschikken zowel over een goede kennis van de theorie als van de nationale en internationale beroepspraktijk.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Het is van belang om als instelling een goed internationaal netwerk te onderhouden. Dit kan leiden tot uitwisseling van docenten tussen de eigen instelling en het buitenland. In het aannamebeleid wordt aandacht besteed aan de internationale oriëntatie van de kandidaat-docent.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

Het onderwijs wordt gedeeltelijk gegeven door buitenlandse docenten. Nederlandse docenten met een duidelijke internationale oriëntatie, waardoor internationale casuïstiek ook een plaats krijgt in het onderwijs en het aanbieden van internationale stages.

BORGING IN HET HRM-BELEID

Docenten worden verplicht om een deel van hun tijd te besteden aan het onderhouden van het internationale netwerk. Bij het aannemen van nieuwe docenten speelt de internationale oriëntatie een voorname rol. Het sturen op uitwisseling van docenten met het buitenland.

2.11 PERSONEELSSTAGE IN HET WERKVELD

VERSCHIJNINGSVORM

Docenten gaan regelmatig voor een kortere of wat langere tijd op praktijkstage in het werkveld. Dit zien we met name bij de Hanzehogeschool Groningen en de Hotelschool Den Haag.

BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

De stage levert nieuwe kennis en ervaring op over de actuele praktijk. Docenten gebruiken deze nieuw opgedane kennis in hun onderwijs, waardoor een sterkere verbinding tussen theorie en praktijk ontstaat.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Het verplicht stellen van de stage voor een bepaalde periode is een belangrijke succesfactor. Hierbij is het van belang dat het management het goede voorbeeld geeft en zelf ook op stage gaat. Een goede voorbereiding, een heldere organisatie, een goede terugkoppeling van de ervaringen en een degelijke evaluatie van de stage zijn hierbij belangrijke randvoorwaarden.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

Het onderwijs wordt gegeven door docenten een actueel beeld hebben over (een deel van) de beroepspraktijk. Actuele casuïstiek krijgt een plaats in het onderwijs.

BORGING IN HET HRM-BELEID

Er worden budgetten periodes voor de stages gereserveerd. Met docenten worden stage in de functionerings- en beoordelingsgesprekken afspraken gemaakt over de leerdoelen die aan de stages gekoppeld zijn.

2.12 UITWISSELING VIA HET ALUMNINETWERK

VERSCHIJNINGSVORM

De opleiding onderhoudt contacten met alle afgestudeerden, volgt hun loopbaan en organiseert activiteiten voor en met hen. Dit zien we met name bij de Hotelschool, Haagse Hogeschool en Hanzehogeschool Groningen.

BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

De contacten met alumni zorgen voor een koppeling van de opleiding met de ontwikkelingen in het beroepenveld. Zeker als docenten een rol spelen in het onderhouden van deze contacten blijven ze beter op de hoogte van de beroepspraktijk en krijgen ze een beter inzicht in de mate waarin hun onderwijs opleidt voor de praktijk. Deze kennis kunnen ze gebruiken in het onderwijs, bijvoorbeeld bij het zoeken van stageplaatsen.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

De taak 'alumnibeleid' wordt belegd binnen de instelling, waarbij er wordt gezorgd voor een goed onderhouden database waarin alle alumni zijn opgenomen. Er worden activiteiten georganiseerd voor alumni en er wordt voor gezorgd dat de ervaringen van alumni een plaats krijgen in het onderwijs. Betrek docenten bij het volgen van alumni.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

Het onderhouden van contacten met alumni zorgt voor een actuele input vanuit de beroepspraktijk, die tot relevante casuïstiek in het onderwijs kan leiden. Daarnaast kunnen alumni een rol spelen bij het vinden van stageplaatsen, het formuleren van onderzoeksopdrachten en het up to date houden van het curriculum.

BORGING IN HET HRM BELEID

Verplicht docenten om jaarlijks enkele alumni te volgen en wijs een medewerker aan die wordt belast met de uitvoering van het alumnibeleid.

2.13 BEVORDEREN ONDERNEMERSCHAP EN MULTIDISCIPLINARITEIT

VERSCIJNINGSVORM

Binnen de instelling of opleiding zijn enkele medewerkers/docenten belast met het bevorderen van ondernemerschap. Daarnaast wordt binnen de instelling gestimuleerd dat docenten vanuit verschillende opleidingen samenwerken bij de ontwikkeling van het onderwijs. Dit zien we met namen bij de Haagse Hogeschool en bij ArtEZ.

BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

Docenten leren meer om vanuit de praktijk/opdrachtgever te denken en om samen te werken met docenten van andere disciplines.

RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

De aanwezigheid van een business center waar de relaties met opdrachtgevers worden onderhouden en ondernemerschap wordt bevorderd onder docenten. Docenten stimuleren om samen met collega's uit andere disciplines samen te werken, bijvoorbeeld aan het opzetten van interdisciplinaire modules of opleidingen.

EFFECTEN OP HET CURRICULUM

Studenten en docenten die samenwerken aan opdrachten van verschillende opdrachtgevers. Docenten die samenwerken aan de ontwikkeling van multidisciplinair onderwijs.

BORGING IN HET HRM BELEID

Docenten worden verplicht om deel te nemen aan een cursus ondernemerschap. Docenten worden betrokken bij de ontwikkeling van multidisciplinaire opleidingen.

3 CASES

3.1 HOTELSCHOOL DEN HAAG

De Hotelschool biedt een vierjarige, internationale hotelmanagement opleiding en een tweejarig International Fast Track programma. Jaarlijks stromen er circa 50% Nederlandse en 50% internationale studenten in. De grotendeels Engelstalige opleiding leidt op tot het internationaal erkende Bachelor's Degree Business Administration in Hotel Management (BBA.HM).

De Hotelschool wordt gerund alsof het een hotel is. Het onderwijssysteem is gebaseerd op het principe van 'ondernemend leren'. Het onderwijs vindt vooral plaats via opdrachten. Dit biedt de student de gelegenheid om vanaf het begin van de opleiding zelfstandig en in kleine groepen te werken en zelf de eigen koers te bepalen. De docent is een begeleider, een coach. Voorwaarde bij het aannemen van docenten is dat zij uitgebreide praktijkervaring hebben. De pedagogisch didactische vaardigheden worden hen 'on the job' geleerd door de Hotelschool zelf. Daarnaast dienen alle docenten de opleiding Didactische Vaardigheden aan de Universiteit van Wageningen te volgen, die toegesneden is op het onderwijs op de hotelschool.

3.1.1 UITWISSELING VAN KENNIS EN PERSONEEL

Het contact dat docenten hebben met het beroepenveld vindt vooral plaats in het kader van de twee stages, die de studenten moeten volgen (praktijkstages en managementstages). Alle docenten zijn verplicht om stages te begeleiden. Het Stagebureau coördineert de stagebegeleiding door instructeurs en docenten en onderhoudt het contact met de bedrijven. Het Stagebureau overlegt met de leidinggevende (onderwijsmanager) van docenten en instructeurs over de stagebegeleiding en de daarbij behorende competenties van docenten en instructeurs. In het kader van de begeleiding van de docenten bij hun stagebegeleiding verzorgt het stagebureau daarnaast workshops, richtlijnen, intervisies e.d. De stagebedrijven presenteren zich twee keer per jaar op de Hotelschool, waarbij door de HR-medewerkers van de bedrijven gesprekken worden gevoerd met studenten.

Daarnaast zijn er regelmatig bedrijfsbezoeken aan hotels en worden door de Hotelschool veelvuldig gastsprekers en gastdocenten vanuit het bedrijfsleven uitgenodigd. Ook zijn er docentenstages in bedrijven, zijn sommige docenten ook 'tutor' van werknemers binnen bedrijven en lopen docenten ook stages bij collega hotelscholen. Sommige docenten zijn daarnaast ook 'tutor' bij de consultancy poot van de Hotelschool, waarbij zij werknemers binnen hospitalitybedrijven in hun e-learning courses begeleiden.

Er zijn docenten die een master opleiding in hospitality volgen. Daarnaast is een aantal docenten verbonden aan een kenniskring rond een lectoraat. De Hotelschool vindt dit belangrijk omdat docenten daardoor ook onderzoekservaring krijgen, die ze vervolgens kunnen overdragen op studenten.

Dit heeft dan ook weer de nodige spin off in het curriculum van de Hotelschool (zie ook hieronder). Ook de internationale banden vormen een zeer stimulerende context voor uitwisseling. Zo wisselt de Hotelschool personeel uit met 'leading Hotel Schools of the world' en verkoopt de Hotelschool ook delen van het curriculum aan de andere hotelscholen in de wereld.

3.1.2 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

Naar de overtuiging van alle betrokkenen (docenten zelf, maar ook door onderwijsmanagers, HRM functionarissen en studenten wordt dit bevestigd) dragen bovenstaande vormen van uitwisseling tussen de Hotelschool en het beroepenveld positief bij aan de professionalisering van de docenten en instructeurs. Docenten worden immers voortdurend gevoed door concrete en actuele casuïstiek vanuit het beroepenveld. Dit draagt bij aan hun externe oriëntatie en inhoudelijke vakkennis.

Door de nauwe betrokkenheid van de docenten bij de ontwikkeling van het nieuwe curriculum krijgt ook 'het leren van elkaar' een sterke impuls. De docenten voelen zich naar eigen zeggen ook sterk gesteund door dit beleid van de Hotelschool. In het kader van de implementatie van het concept van 'beroepstaken' maken vakdocenten – doordat ze in deze ontwikkeling moeten samenwerken – elkaar breder en beter.

3.1.3 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Het scherpe profiel van de Hotelschool is in alle opzichten een belangrijke 'pull factor': zowel studenten als docenten kiezen zeer bewust voor de Hotelschool en weten ook waarvoor ze kiezen. Dit is terug te vinden in de gehele cultuur: zeer bewuste en gemotiveerde studenten en docenten.

Het verplicht stellen van stagebegeleiding voor docenten, gekoppeld aan het feit dat dit geïntegreerd is in het HR beleid van de Hotelschool, komt naar voren als de meest expliciete succesfactor wanneer het gaat om impulsen aan de professionalisering van docenten door contacten met bedrijven. Door deze verplichting hebben alle docenten per definitie een intensief contact met de hotelindustrie. Dit draagt bij aan hun veldkennis op vele fronten en daarmee aan hun professionaliteit. Ook de nauwe betrokkenheid van de docenten én van bedrijven bij de ontwikkeling van het nieuwe curriculum heeft een positieve invloed op de professionalisering van de docenten.

Andere succesfactoren die in dit kader benoemd kunnen worden zijn de strenge selectie in het aannamebeleid (docenten moeten praktijkervaring hebben), de hechte contacten met de alumnivereniging, de inspirerende omgeving en de kleinschaligheid van de hogeschool.

3.1.4 EFFECTEN OP CURRICULUM

De Hotelschool heeft een nieuw curriculum ontwikkeld rond het concept van 'beroepstaken'. Daarmee is afscheid genomen van het oude concept van afzonderlijke vakken als 'marketing', 'finance', etc.

Bijna alle docenten zijn nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling van dit nieuwe curriculum. Dit is ook een bewuste keuze geweest van de Hogeschool. Hierbij is er ook intensief samengewerkt met het bedrijfsleven. De contacten met het bedrijfsleven hebben in dit kader een tweeledige opbrengst:

- bij bedrijven wordt voortdurend (actuele) casuïstiek opgehaald, die onmiddellijk in het curriculum, in verschillende modules en opdrachten wordt meegenomen;
- bij bedrijven wordt (door het 'curatorium') getoetst of de juiste/gewenste competenties, vaardigheden en kennis in het curriculum zitten (danwel moeten worden aangevuld of aangepast).

3.1.5 BORGING IN HET HR BELEID

De impulsen aan de professionalisering van de docent hebben ook een plek gekregen in het HR beleid van de Hotelschool, dat volledig is geïntegreerd in de organisatie. Dit is mogelijk omdat het een relatief kleine opleiding is. In de functiebeschrijvingen staat dat docenten en instructeurs contact moeten hebben met de beroepspraktijk. Docenten hebben drie gesprekken per jaar:

- (1) functioneringsgesprekken
- (2) beoordelingsgesprekken en
- (3) POP-gesprekken.

In deze gesprekken wordt nadrukkelijk gekeken naar 'multi employability'. Dit wordt ook geïntegreerd in het onderwijsprogramma, omdat dit door de hotellerie ook gevraagd wordt. Cruciaal voor een goede borging van de resultaten is dat er vanaf het hoogste niveau gestuurd wordt. Zo is het een voorwaarde dat de meeste leden uit de Raad van Toezicht en het Curatorium ervaren mensen uit de branche zelf zijn. Ook (kenniskringen rond) de lectoraten vormen een belangrijk vehikel waarlangs de inhoudelijke borging plaatsvindt.

3.2 HOGESCHOOL UTRECHT: LIFE SCIENCES & CHEMISTRY

Binnen de faculteit Natuur & Techniek worden voltijd-, deeltijd- en duale opleidingen binnen het domein Life Sciences & Chemistry aangeboden. Life Sciences is de Engelse naam voor de opleiding Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek. Aandachtsgebieden binnen de opleiding zijn: immunologie, dierkunde, moleculaire celbiologie, medische microbiologie en biochemie. Beroepsperspectieven zijn: medisch analist in een ziekenhuis, biomedisch analist bij een onderzoeksinstituut, biomedisch analist bij een universiteitslaboratorium, biomedisch analist bij een (farmaceutisch) bedrijf.

Bij aanstelling van nieuwe docenten wordt gekozen voor een kandidaat met minimaal drie tot vijf jaar relevante beroepservaring en onderzoekservaring. Vooral bij Life Sciences en Chemie en in mindere mate bij Chemische Technologie stromen de studenten uit in de academische onderzoekswereld. Docenten met een afgerond promotie onderzoek binnen het domein hebben daardoor de voorkeur, met name voor de Life Sciences en Chemie opleiding. Bijna alle docenten zijn dan ook gepromoveerd. Daardoor is er binnen het team een hoog kennisniveau en veel interactie (veel 'leren van elkaar').

Voor Chemische Technologie en ook Chemie is ervaring binnen de procesindustrie van groot belang. De nieuwe docenten zijn meestal aangesteld rechtstreeks vanuit de beroepspraktijk als gepromoveerde onderzoekers. Hierdoor is voor hen de up-to-date verbinding met de beroepspraktijk een feit. Ook nemen zij een relevant netwerk mee.

3.2.1 UITWISSELING VAN KENNIS EN PERSONEEL

STAGEBEGELEIDING

Bij de duale opleiding is de praktijkinbreng van nature aanwezig doordat de docentbegeleider de duale student begeleidt bij de stage en deze op de werkplek bezoekt. Bijna alle docenten worden betrokken bij stagebegeleiding en afstuderen in het werkveld of begeleiding op de duale leerwerkplek en hebben als zodanig contact met vele laboratoria en bedrijven.

PRAKTIJKOPDRACHTEN

Bij steeds meer projecten zijn bedrijven betrokken die een realistische praktijkopdracht aanleveren. Bij het beoordelen van deze projecten participeren deskundigen uit de beroepspraktijk. Ook langs deze weg hebben docenten intensief contact met het bedrijfsleven.

LECTORATEN

Ook worden er docenten ingezet in het Kenniscentrum Life Sciences & Chemistry en diens kenniskring. Docenten kunnen op deze manier hun expertise toepassen in de praktijk en deze ervaring weer inzetten in het onderwijs. Samen met het kenniscentrum, waarbinnen twee lectoren functioneren, zijn verschillende projecten opgezet waaraan studenten en docenten samen werken.

GASTDOCENTEN

De opleidingen (met name Life Sciences) maken veel gebruik van gastdocenten, die werkzaam zijn in de beroepspraktijk. Nieuwe vakken worden veelal opgezet in samenwerking met gastdocenten uit de beroepspraktijk.

INCOMPANY ONDERWIJS (NA- EN BIJSCHOLINGSAANBOD)

Een aanzienlijk aantal docenten wordt ingezet voor de uitvoering van commercieel na- en bijscholingsonderwijs in de beroepspraktijk.

LEREN VAN ELKAAR

Kennis en ervaringen worden op verschillende manieren gedeeld met collega's. Zo wordt er twee maal per jaar een teamuitwisseling georganiseerd, werken de docenten in groepsverband aan de ontwikkeling van nieuw lesmateriaal en volgen ze lessen van elkaar. Ook wordt er door het kenniscentrum twee à drie maal per jaar een trendlunch georganiseerd en worden docenten uitgenodigd bij de projectafsluitingen in het kader van de minor ISAAT.

BIJSCHOLING

Docenten worden verder bijgeschoold door middel van (vakinhoudelijke) cursussen of trainingen en wonen congressen bij.

3.2.2 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

Bovengenoemde vormen van uitwisseling dragen in de beleving van alle betrokkenen (en dan met name ook door de docenten zelf) nadrukkelijk in positieve zin bij aan de professionalisering van de docenten. Door de contacten met bedrijven worden docenten voortdurend gevoed door actuele casuïstiek hetgeen sterk bijdraagt aan hun inhoudelijke vakkennis. Samenwerking in de context van lectoraten draagt ondermeer bij aan de onderzoeksvaardigheden van docenten.

Het contact met bedrijven via incompany onderwijs levert vaak 'eye openers' op bij docenten. Zo vertelt een theoretische docent, dat hij opeens ziet met welke apparaten er in de praktijk eigenlijk gewerkt wordt. Dit is een verhelderend inzicht, omdat 'de theorie' die hij doceert in principe toepasbaar is op vele verschillende apparaten.

Ook krijgen docenten inzichten in de strategische afwegingen van bedrijven, waardoor schijnbaar onbegrijpelijke keuzes begrijpelijk worden, 'ik denk immers alleen maar vanuit de wetenschap', aldus één van docenten, die ook vertelt dat hij wel eens door een cursist binnen een bedrijf wordt gecorrigeerd op een feitelijke onjuistheid. Naast een positief effect op de vakinhoudelijke kennis van docenten, dragen deze ervaringen ook bij aan de pedagogisch didactische vaardigheden. Les geven aan cursisten uit het bedrijfsleven is immers een andere tak van sport dan les geven aan reguliere studenten. De ervaringen die in dit opzicht buiten de muren van de school worden opgedaan, krijgen weer een plek in het onderwijs aan studenten binnen de muren van de school.

Hierbij is er sprake van een lastige combinatie tussen een sterk ontwikkelend en innovatief beroepenveld en onderwijsinstellingen die vaak niet de middelen hebben om bij te blijven met de actuele ontwikkelingen. Het betrokken bedrijfsleven kan hier naar eigen zeggen een rol spelen door docenten actief op de hoogte te stellen van relevante ontwikkelingen in technologie of wetenschap.

3.2.3 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

De belangrijkste succesfactor binnen de hogeschool is, zoals door het management wordt aangegeven, het 'sturen op ontwikkeling van medewerkers'. Jaarlijks wordt er ook een plan opgesteld vanuit de vraag: 'welke kant willen we op met onze mensen?' Een faalfactor is te veel centralisering binnen de organisatie van de hogeschool waardoor de sturingsruimte weer afneemt. Een andere succesfactor, zo wordt ook vanuit het bedrijfsleven benadrukt, is de continuïteit in het incompany aanbod: daardoor moeten docenten wel up to date blijven en meebewegen met de ontwikkelingen in het beroepenveld.

3.2.4 EFFECTEN OP CURRICULUM

Alle docenten leggen in hun onderwijs aantoonbare verbanden tussen opleiding en beroepspraktijk. Ervaringen die docenten langs de hierboven beschreven vormen van contact binnen de bedrijven (dus buiten de muren van de school) opdoen, worden ook weer mee terug genomen en krijgen een plek in het curriculum.

Docenten worden voortdurend gevoed door (nieuwe) casuïstiek, problemen en vragen vanuit het beroepenveld. Daardoor blijven zij up to date en krijgt dit ook een plek in het curriculum. Ook wordt er binnen het incompany onderwijs steeds meer gewerkt in 'coproductie' waarbij het cursusaanbod wordt ontwikkeld door docenten en werknemers uit de bedrijven gezamenlijk. Nieuw ontwikkelde commerciële cursussen voor het werkveld worden integraal (of voor een groot deel) in het curriculum opgenomen.

3.2.5 BORGING IN HET HR BELEID

De Hogeschool heeft vijf kerncompetenties gedefinieerd die voor alle medewerkers gelden: resultaatgerichtheid, externe oriëntatie, integriteit, kwaliteit en samenwerking. Dit betekent dat competentie en competentieontwikkeling centraal staan in de functioneringsgesprekken. Het is de ambitie dat in 2017 alle docenten een mastergraad hebben of een opleiding volgen om deze te halen. Tevens is het de ambitie dat in 2017 twintig procent van de docenten gepromoveerd is of bezig is met een promotieonderzoek.

In jaarlijkse contract- en functioneringsgesprekken worden afspraken gemaakt over de toekomstige ontwikkelingen en deskundigheidsbevordering. Er wordt naar gestreefd om tegemoet te komen aan scholingswensen van individuele docenten, voor zover dit in overeenstemming is met het opleidingsbelang. Met elke docent worden afspraken gemaakt over invulling van gereserveerde scholingsuren op basis van een persoonlijk ontwikkelplan. Hierbij ligt de nadruk op de ontwikkeldoelen. Door het in contractgesprekken vastleggen van aanvullende scholing wordt de vakbekwaamheid van de docenten verhoogd.

3.3 DE HAAGSE HOGESCHOOL – INDUSTRIEEL PRODUCT ONTWERPEN (IPO)

De opleiding Industrieel Product Ontwerp (hierna aangeduid als IPO) wordt gegeven binnen de Academie 'Technologie, Management & Design' van de Haagse Hogeschool. De opleiding IPO in Den Haag bestaat sinds 1989. Per 1 september 1994 is IPO erkend als zelfstandige opleiding. IPO is een vierjarige opleiding. Na twee jaar moet gekozen worden voor één van de vier afstudeervarianten: Engineering (IPO/E), Mens-product-interactie (IPO/M), Internationaal (IPO/I) of Verpakkingsontwikkeling.

Eén van de onderwijsvormen bij IPO is het Probleem Gestuurd Onderwijs (PGO). Bijzonder aan PGO is de wijze waarop de leerstof wordt aangeboden de wijze waarop studenten met deze stof omgaan. De studenten krijgen – in groepen van ongeveer 10 studenten – elke week een probleem (taak) aangeboden. In zo'n onderwijsgroep wordt onder leiding van een tutor (een docent) het probleem geanalyseerd, een oplossingsstrategie bepaald, voorkennis geactiveerd en leerdoelen gesteld.

Kenmerkend voor het proces van Industrieel Product Ontwerpen is de voortdurende wisselwerking tussen de technische mogelijkheden, de markt en de interne organisatie van het bedrijf. Kenmerkend voor het ontwerpen is de geheel eigen, niet uitsluitend technologisch gerichte ontwerpersattitude. Bij de werkzaamheden van de IPO-er ligt de nadruk op het materialiseren van een productconcept tot een productvoorstel dat afgestemd is op de productiemogelijkheden van een bedrijf. In de eerste twee jaar wordt hiervoor een brede basis gelegd. Vanaf het derde jaar wordt verdiept in één van de vier afstudeerrichtingen.

Met de (op dit moment vijf) andere IPO opleidingen in Nederland is geregeld overleg (het Landelijk overleg IPO). Onder andere is samen het Landelijk Beroeps- en opleidingsprofiel IPO opgesteld.

3.3.1 UITWISSELING VAN KENNIS EN PERSONEEL

BEDRIJFSOPDRACHTEN

Docenten zijn betrokken bij het productontwerp voor bedrijven. Zij verzorgen zowel de inhoudelijke begeleiding als de procesbegeleiding. In dat kader hebben docenten ook contacten met opdrachtgevers. Daarnaast komen docenten met de praktijk in aanraking door docentenstages, stagebegeleiding en de betrokkenheid bij gastdocenten uit de praktijk.

WERKVELDCOMMISSIE

IPO maakt gebruik van een werkveldcommissie waarmee tenminste eenmaal per jaar de opleiding tegen het licht van de praktijk wordt gehouden. Bij afstudeerprestaties geven externe deskundigen als lid van de examencommissie hun oordeel over het niveau en kwaliteit van de afstudeeropdracht.

LECTORATEN

Betrokkenheid bij (kenniskringen van) lectoraten is ook een belangrijk kanaal waarlangs de professionalisering van docenten plaatsvindt. Zo zijn docenten betrokken bij het lectoraat 'Kennistransfer' en het lectoraat 'Ondernemen en Innoveren'. Een docent is in dat kader ook bezig met het schrijven van een proefschrift.

INTERNATIONALISERING

IPO heeft sinds 2006-2007 een uitwisselingsprogramma met een universiteit in China. Twee maal per jaar worden vier studenten onder begeleiding van een docent uitgewisseld. Uitwisseling van studenten en internationale contacten tussen docenten zijn voorwaarden om internationalisering van het onderwijs daadwerkelijk te realiseren. Daartoe nemen de technische opleidingen deel aan het Leonardo Da Vinci programma.

ALUMNIBELEID

Ook is er sprake van een bewust en intensief alumni beleid, waardoor er ook veel contacten met het relevante bedrijfsleven plaatsvinden (ongeveer 50% van de studenten stroomt via de afstudeeropdracht door naar een baan).

3.3.2 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

Door de continue samenwerking met het bedrijfsleven, die intrinsiek is aan de opzet van de opleiding, worden docenten voortdurend gevoed met actuele casuïstiek uit het beroepenveld. Dit draagt bij aan hun inhoudelijke vakkennis: 'onze opzet draagt per definitie bij aan onze professionalisering', zoals één van de docenten het formuleerde, waaraan zijn collega toevoegde: 'wij voelen ons meer ontwerpers dan docenten'.

3.3.3 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Discipline en een goede begeleiding van studenten zijn een belangrijke randvoorwaarde voor het goed functioneren van deze opzet. Ook is het van belang dat de wederzijdse verwachtingen van bedrijf en hogeschool van elkaar helder geformuleerd worden. Voor de bedrijven is het van belang om binnen de hogeschool een goede, goed benaderbare en goed aanspreekbare contactpersoon te hebben.

3.3.4 EFFECTEN OP CURRICULUM

Nieuwe competenties (zoals 'overdracht' e.d.) worden steeds belangrijker en moeten een plek krijgen in het curriculum. Regelmatig worden bij IPO kleine of grote veranderingen in het curriculum doorgevoerd. Met ingang van september 2002 is er een ingrijpende curriculumwijziging ingevoerd. Deze curriculumwijziging voegde een aantal buiten en binnen de opleiding levende wensen tot verbetering samen. Opvallende veranderingen waren de semesterprofielen, de afstudeervarianten en de projectweek. Ook heeft er een curriculumwijziging plaatsgevonden met ingang van het schooljaar 2009-2010. Globaal samengevat gaat het hierbij om een veranderingsslag van probleemgestuurd onderwijs naar projectgestuurd onderwijs, een meer 'integrale' manier van kijken. Consequenties van en inzichten in internationale ontwikkelingen (bijvoorbeeld de toenemende outsourcing naar lage lonen landen) krijgen ook een vertaalslag in het curriculum (zo is er bijvoorbeeld een nieuwe minor ontwikkeld). Ook de bevindingen uit het promotieonderzoek van de hierboven genoemde docent krijgen een plek in het curriculum en het lesmateriaal van de opleiding. Over de hele linie zijn docenten sterk betrokken bij de veranderingen van het curriculum

3.3.5 BORGING IN HET HR BELEID

De professionalisering van de docent staat centraal in het HRM beleidsplan. In 2008 is de Resultaat & Ontwikkelingscyclus van start gegaan. Dit is een jaarlijkse ronde van gesprekken, die bestaat uit het plannings-, het voortgang- en het beoordelingsgesprek. De evaluatie is gericht op het functioneren van de docent op basis van competentieprofielen, waarbij voor docenten een onderscheid gemaakt wordt tussen generieke competenties en functiespecifieke competenties. Op basis hiervan worden individuele resultaatafspraken gemaakt.

3.4 ARTEZ, HOGESCHOOL VOOR DE KUNSTEN, CONSERVATORIUM

Bij de beroepspraktijk van het Conservatorium wordt al snel gedacht aan uitvoerende musici, die aan een orkest zijn verbonden en daarnaast enkele studenten opleiden voor eenzelfde beroepspraktijk. Deze praktijk bestaat nog wel, maar is slechts voor zo'n vijf procent van de studenten weggelegd. De beroepspraktijk is veel gedifferentieerder geworden en studenten worden steeds meer opgeleid voor die praktijk. Naast uitvoerend kunstenaar wordt het dan ook belangrijker om docent en ondernemer te zijn. Ook de beroepspraktijk in het onderwijs, zoals de muziekscholen, verandert. De introductie van vakken als CKV (cultureel kunstzinnige vorming) maakt het noodzakelijk dat docenten niet alleen kennis hebben opgedaan in de muziek, maar ook in de beeldende kunst en het theater thuis zijn. Tot slot laat ook de ICT zijn sporen na in de muziek. Ook voor uitvoerende musici kan in deze tijd de laptop het voornaamste instrument zijn. Met de laptop arrangeren ze, componeren ze en maken ze muziek. Op deze ontwikkelingen in de beroepspraktijk reageert het Conservatorium op verschillende manieren.

3.4.1 UITWISSELING VAN KENNIS EN PERSONEEL

In het theorieonderwijs worden nieuwe docenten aangenomen die niet alleen klassiek geschoold zijn, maar een bredere praktische achtergrond hebben. De hogeschool kent een Art Business Centre, waar docenten en studenten voor verschillende opdrachtgevers werken.

De opleiding mediamusic neemt docenten in dienst die met één been in de brede praktijk van de moderne muziek staan, waarin componeren en arrangeren met behulp van de laptop gebruik is. Ook werken docenten daarin samen en begeleiden ze samen studenten. Daarnaast wordt voor allerlei externe opdrachtgevers gewerkt, in de reclame, televisie of het toneel. Binnen de docentenopleiding, maar ook in een opleiding als muziektheater, worden mensen opgeleid die niet alleen musicus of acteur zijn.

Op het Conservatorium zijn docenten werkzaam, die bijvoorbeeld maar voor één dag per week zijn aangesteld en die ene dag combineren met een baan in het orkest. Deze docenten zijn nodig om studenten goed op te leiden als violist, pianist e.d. Echter, in toenemende mate werken docenten samen en delen daardoor hun kennis van de muziek, het theater of de beeldende kunst. Daarnaast zijn er ook meer en meer docenten die nauw in contact staan met een andere beroepspraktijk, zoals de wereld van de reclame en daarvoor arrangeren en componeren.

3.4.2 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

De samenwerking tussen docenten onderling draagt bij tot kennisuitwisseling en een bredere blik. De samenwerking wordt onder meer bevorderd door ArteZ-brede docentendagen, waar kennisuitwisseling plaatsvindt, maar waar bijvoorbeeld ook een training plaatsvindt over de rol van docent als coach. Daarnaast wordt gestimuleerd dat docenten uit verschillende vestigingen een kijkje in de keuken bij elkaar nemen en een docent van de ene vestiging medebeoordelaar is van een student uit de andere vestiging.

Het in dienst nemen van docenten met een bredere praktijk leidt tot vernieuwingen in het onderwijs. Zo heeft de aanname van een theorie docent met een ICT-praktijk er toe geleid dat studenten nu via de website theorie toetsen kunnen doen en is dankzij laptop en beamer nu ook te horen in welke toonsoort een muziekstuk wordt gespeeld. Daarnaast is er ArteZ breed een E-LEARNING programma, waarvan studenten gebruik kunnen maken.

De opzet van een agency onder de vlag van het Art Business Centre waar wordt gewerkt voor uiteenlopende opdrachten, waar het bijvoorbeeld gaat om de organisatie van festivals, draagt bij tot ondernemende studenten, maar ook docenten, die breder in contact staan met de beroepspraktijk, dan de uitvoerend musicus.

De ontwikkeling van een opleiding als muziektheater, maar ook de ontwikkeling van een interfacultaire docentenopleiding, waarin muziek, dans, theater en beeldende kunst participeren, zorgt voor meer kennisuitwisseling onder docenten en sluit aan bij de veranderde beroepspraktijk.

3.4.3 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Een fusie, zoals de samenvoeging van de conservatoria in Enschede, Zwolle en Arnhem in ArtEZ, is uiteraard een ingewikkeld proces dat tijd vraagt. Echter, het biedt ook kansen op de ontwikkeling van een brede en gevarieerde opleiding, omdat de samenvoeging ook betekent dat de verschillende kwaliteiten bij elkaar worden gebracht. Door de fusie van drie conservatoria is er een breed aanbod tot stand gekomen, zijn er meer specialisaties en verschillende benaderingen. Docenten die van elkaar kunnen leren, op verschillende locaties lesgeven en beoordelen. Ontwikkeling is gaande. De leiding van het Conservatorium stuurt op verbreding, samenwerking en het aanbieden van zowel klassieke als multidisciplinaire opleidingen. Binnen de hogeschool staat ondernemerschap hoog op de agenda. De docenten met een aanstelling van minimaal 0,15 fte moeten binnenkort allemaal een training bij het ABC volgen.

3.4.4 EFFECTEN OP CURRICULUM

Voor studenten is er een passend curriculum, waarbij overigens de hogeschool aan een plan werkt dat aan docenten hogere eisen stelt met betrekking tot de beroepspraktijk. De hogeschool wil gedifferentieerder belonen, waarbij docenten die bijvoorbeeld internationaal of nationaal actief zijn, dan wel een grote betekenis voor het vakgebied hebben, een hogere schaal kunnen krijgen. Op die manier wil de hogescholen ook echt gereputeerde docenten aantrekken waarvoor studenten naar de hogeschool komen.

Voor de meerderheid van de studenten, die niet kiezen voor de uitvoerende beroepspraktijk, bestaan er opleidingen die qua inhoud goed aansluiten bij de actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Als ze opteren voor de docentenopleiding, wordt er een multidisciplinaire opleiding aangeboden, waardoor ze ook echt in staat zijn om een vak als CKV te geven. Daarnaast zijn er volop mogelijkheden om als ondernemend kunstenaar de hogeschool te verlaten. Dit gebeurt ook al, want er zijn alumni die nu al 50 tot 60% eigen werk creëren. Studenten die voor eigentijdse muziek kiezen, waarbij ICT een belangrijke rol vervult en ze zowel leren componeren als arrangeren krijgen bij een opleiding als Mediamusic volop mogelijkheden.

3.4.5 BORGING IN HET HR BELEID

De borging in het HR beleid krijgt op verschillende manieren gestalte. Zo worden er docenten met een bredere achtergrond aangenomen. In functionerings- en beoordelingsgesprekken worden afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering, waarbij ook wordt gestuurd op de verbreding van de kennis en vaardigheden van docenten. Docenten met minimaal een aanstelling voor 0,15 fte worden verplicht om deel te nemen aan een training cultureel ondernemerschap. Bij het aannemen van nieuwe praktijkdocenten wordt nadrukkelijk gekeken naar de mate waarin de kandidaat ook cultureel ondernemer is en in zijn of haar loopbaan bij ArtEZ is dit een onderdeel waarop het functioneren wordt beoordeeld. Er wordt beleid ontwikkeld, waarbij wordt ingezet op het aantrekken van gereputeerde docenten, waarvoor studenten naar ArtEZ komen. De samenwerking tussen docenten wordt nadrukkelijk bevorderd.

3.5 HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN, INSTITUUT VOOR BEDRIJFSKUNDE

Het Instituut voor Bedrijfskunde telt drie opleidingen: Management, Economie en Recht (MER), Vastgoed en Makelaardij en Personeelsmanagement. Het instituut stelt gerichtheid op de praktijk in alle opleidingen als norm. Ook stelt het instituut zich tot doel om de relatie met de regio te versterken. In dat kader wordt de 'Week van de Praktijk' georganiseerd, waarin alle medewerkers een week op stage gaan in de praktijk. In de beschrijving van de casus wordt stilgestaan bij deze week en hoe deze bijdraagt aan de praktijkgerichtheid bij alle opleidingen van het Instituut voor Bedrijfskunde.

3.5.1 UITWISSELING VAN KENNIS EN PERSONEEL

De uitwisseling van kennis en personeel krijgt gestalte door alle medewerkers, waaronder dus ook de docenten, gedurende één week, of een deel daarvan stage lopen in de beroepspraktijk. Docenten van de opleiding personeelsmanagement lopen bijvoorbeeld stage op de HRM-afdeling van de luiierfabrikant SCA in Hoogezand. Dat leverde een praktijkvoorbeeld op dat nu in het onderwijs wordt gebruikt: "Tijdens het bezoek heb ik ook overleggen bijgewoond en daar de P&O-functionaris 'live' aan het werk gezien. Zoiets is van waarde, omdat je dan ziet wanneer de betreffende functionaris zelf het verhaal doet en op welk moment hij dat overlaat aan iemand vanuit de lijn. Je kunt nog zoveel praktijkvoorbeelden uit boeken halen, hier moet je echt bij geweest zijn." Docenten van de MER lopen stage bij het management van de bijvoorbeeld de Gasunie, of bij lijnfunctionarissen van de AVEBE.

Tijdens de functionerings/beoordelingsgesprekken worden er tussen docent/medewerker en leidinggevende afspraken gemaakt over de leerdoelen van de Week van de Praktijk. Behalve in de 'Week van de praktijk' komen MER-docenten in contact met de praktijk doordat iedere docent stagebegeleider is en daardoor een beeld van de praktijk opbouwt, verder zijn er gastdocentschappen en praktijkblokken in de opleiding, waaraan bedrijven meedoen en volgt iedere docent twee tot drie alumni.

3.5.2 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

De 'Week van de Praktijk' versterkt de externe oriëntatie van docenten, "je ziet eindelijk de praktijk weer eens", meldt een MER-docent. Daarnaast biedt het mogelijkheden om het netwerk te versterken en stageplaatsen voor studenten te vinden. Het versterken van het netwerk leidt soms tot verrassende resultaten: "Sinds kort ben ik gastdocent aan een hogeschool in Finland. Drie weken per jaar geef ik daar les. Het is het resultaat van de Week van de Praktijk. Ik koos dat jaar voor een internationale week en toen deed zich deze kans voor. Die heb ik niet laat lopen."

3.5.3 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Een belangrijk succesfactor is het feit dat er geen uitzonderingen worden gemaakt: iedereen is tijdens de 'Week van de Praktijk' op pad. Ook het management is tijdens deze week op stage bij de beroepspraktijk. Functionering/beoordelingsgesprekken worden gebruikt om goed met elkaar vast te stellen welke doelen er tijdens deze week gerealiseerd moeten worden. Mensen met weinig contacten in de praktijk worden geholpen door collega's die over veel contacten beschikken. Verder wordt ervoor gezorgd dat docenten die met een bepaald onderdeel van de praktijk al intensief contact hebben, hier tijdens de Week van de Praktijk niet te veel van gebruikmaken. Er wordt op gestuurd dat zij juist bij andere organisaties stage gaan lopen.

3.5.4 EFFECTEN OP CURRICULUM

De effecten van de 'Week van de Praktijk' concentreren zich op het feit dat casuïstiek vanuit de praktijk een plaats krijgt in het curriculum. Eén docent zei daar ondermeer het volgende over: "Tijdens het bezoek hebben ze ook overleggen bijgewoond en daar de P&O-functionaris 'live' aan het werk gezien. Zoiets is van waarde, omdat je dan ziet wanneer de betreffende functionaris zelf het verhaal doet en op welk moment hij dat overlaat aan iemand vanuit de lijn. Je kunt nog zoveel praktijkvoorbeelden uit boeken halen, hier moet je echt bij geweest zijn". Zo'n voorbeeld wordt nu gebruikt in de les. Daarnaast levert de 'Week' ook nieuwe gastdocentschappen op.

3.5.5 BORGING IN HET HR BELEID

De borging in het HR-beleid krijgt vooral gestalte doordat er tijdens de functionering/beoordelingsgesprekken afspraken worden gemaakt over de leerdoelen die tijdens de 'Week' gerealiseerd moeten worden. Daarnaast is bij de opleiding MER afgesproken dat elke docent ook stages begeleidt en drie alumni volgt. Tevens heeft het management van de opleiding de personele bezetting van de deeltijdopleiding veranderd. Voorheen kende de deeltijdopleiding een vaste crew aan docenten. Nu zijn er veel docenten met praktijkervaring die aan deeltijders lesgeven, waardoor meer interactie met de studenten, die veelal in de praktijk werkzaam zijn, mogelijk is.

3.5.6 UITWISSELING VAN KENNIS EN PERSONEEL

Een aanzienlijk deel van de docenten is bij beide opleidingen in de praktijk werkzaam, of werkzaam geweest. Bij V&M is dit bijna 50%, bij Personeelsmanagement ongeveer 70%. Bij MER ligt dit percentage lager, maar het werving- en selectiebeleid is er in de afgelopen jaren expliciet op gericht geweest om praktijkmensen in huis te halen en dat is goed gelukt.

Daarnaast wordt bij V&M in de organisatie het lectoraat verbonden met het onderwijs, waardoor kenniscirculatie tussen onderwijs en praktijkgericht onderzoek ontstaat. Deze kenniscirculatie ontstaat doordat aan de ene kant het lectoraat drie thema's heeft benoemd, te weten: woonomgeving, bedrijfsomgeving en energie/duurzaamheid, waar de verbinding tussen toegepast onderzoek en onderwijs gestalte krijgt. Terwijl aan de andere kant coördinatoren en vertegenwoordigers van de leerlijnen (per thema) de verbinding tussen onderwijs en onderzoek te leggen. Ook heeft V&M een groep bedrijven om zich heen geformeerd die de opleiding sponsoren, gastdocenten leveren, stageplaatsen beschikbaar stellen en met onderzoeksvragen komen, die door de opleiding worden opgepakt. Bij Personeelsmanagement en MER zijn in het afgelopen studiejaar lectoraten gestart op het gebied van duurzaam HRM en sociale innovatie. Beide lectoraten hebben de opdracht om onderzoek en onderwijs door de formulering van de onderzoeksvragen dichter bij elkaar te brengen.

Bij Personeelsmanagement en MER vormt voor docenten de stagebegeleiding een waardevolle verbinding met de praktijk. Elke docent begeleidt vier tot zes studenten, die bij Personeelsmanagement gedurende anderhalf jaar stage lopen en bij MER tweemaal per kwartaal.

De uitwisseling komt dus tot stand via docenten die nog met één been in de praktijk staan, via het lectoraat, via sponsoring door bedrijven en via gastdocentschappen.

3.5.7 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

De externe oriëntatie is groot, omdat een aanzienlijk deel van de docenten met één been in de praktijk staat. Daarnaast wordt de inhoudelijke vakkennis vergroot door de begeleiding van afstudeeropdrachten en stages van studenten. Bij Personeelsmanagement is er een aparte handleiding gemaakt voor het begeleiden van stages, ook vindt er intervisie tussen docenten plaats over de stagebegeleiding en is er eenmaal per jaar een bijeenkomst met de stageverlenende organisaties, waarin het verloop van de stages en de verbeterpunten worden besproken. Door de sterke verbinding met de praktijk neemt de inhoudelijke vakkennis van docenten toe en vindt er met name bij V&M netwerkvorming plaats tussen docenten van de opleiding en de praktijk.

3.5.8 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Een sterke relatie met de beroepspraktijk is een voorwaarde om docent te kunnen worden. In de functionering/beoordelingsgesprekken is praktijkgerichtheid een standaard onderdeel. Stagebegeleiding en begeleiding van afstudeeronderzoeken door docenten.

3.5.9 EFFECTEN OP CURRICULUM

Het curriculum is, bij V&M, geen vaststaand stramien, het is voortdurend aan verandering onderhevig. Als het kabinet beslist om de Nationale Hypotheek Garantie aan te passen, wordt het onderwijs hierop aangepast. Ook denken bedrijven mee over de invulling van het curriculum. Tweemaal per jaar is er overleg over het curriculum en kunnen er grotere aanpassingen worden uitgevoerd. Ook bij het (her)ontwerp van de curricula van MER en Personeelsmanagement is de beroepspraktijk nauw betrokken. Studenten brengen, bij personeelsmanagement, zelf casuïstiek die in het onderwijs wordt behandeld. Bij MER maakt een uitgebreide excursie naar luiierfabrikant SCA voor voltijd en deeltijdstudenten deel uit van het onderwijsprogramma. Gastdocenten komen in hun colleges met actuele voorbeelden uit de praktijk. Bij V&M komen alumni met onderzoeksvragen waaraan docenten en studenten werken. MER heeft in 2008 samen met het werkveld een nieuwe visie en een nieuwe missie geformuleerd, die op dit moment model staat voor de onderwijsvernieuwing.

3.5.10 BORGING IN HET HR BELEID

De borging krijgt gestalte door het aannamebeleid. Van nieuwe docenten wordt verwacht dat zij een goede verbinding met de beroepspraktijk onderhouden, hetgeen ondermeer gestalte krijgt door nieuwe mensen aan te nemen die met één been in de praktijk staan. Daarnaast wordt dit vorm gegeven door van praktijkgerichtheid een vast onderdeel in de beoordelingsgesprekken en de functioneringsgesprekken te maken.

3.6 HOGESCHOOL ZUYD, FACULTEIT ONDERWIJS

Sinds 2006 is de pabo van de Hogeschool Zuyd ingrijpend veranderd. Door de invoering van 'Opleiden in de school' gaan studenten al vanaf het eerste jaar de praktijk in. Dat gebeurt zorgvuldig in cycli van steeds drie weken. In de eerste week wordt het bezoek aan de basisschool voorbereid, in de tweede week gaat de student naar de basisschool en in de derde week worden de ervaringen verwerkt en verdiept. Het nieuwe systeem heeft grote gevolgen. Het zorgt er niet alleen voor dat studenten het vak goed leren, ook de Pabo-docenten en basisschoolleerkrachten professionaliseren. In de driehoek tussen student, docent en leerkracht vindt in alle richtingen overdracht plaats van kennis, ideeën en ervaring. Vragen van studenten zetten de scholen aan het denken. Leerkrachten ontwikkelen nieuwe competenties. Pabo-docenten verrijken hun kennis met ervaringen uit de praktijk en voor studenten is het prachtig om zo snel al mee te kunnen draaien op een school.

In feite is dit concept niet uniek, maar bij de Hogeschool Zuyd is de invoering toch bijzonder te noemen. In tegenstelling tot andere opleidingen doen niet enkele, maar alle studenten eraan mee. Daarnaast zijn alle basisscholen in Zuid-Limburg direct of indirect betrokken bij de opleiding. Dit betekent dat 550 studenten gekoppeld zijn aan 160 basisscholen. Deze omvangrijke samenwerking kwam niet 'uit de lucht vallen'. De aanpak is ontwikkeld in nauwe samenspraak tussen alle Zuid-Limburgse schoolbesturen, het werkveld en de opleiding. Wat níet is veranderd, is het doel van de opleiding. Hogeschool Zuyd en het werkveld leiden professionals op die een proactieve houding hebben; mensen die zich permanent willen verbeteren aan de hand van actuele wetenschappelijke kennis.

3.6.1 UITWISSELING VAN KENNIS EN PERSONEEL

De studenten worden continu opgeleid en begeleid. Om dit mogelijk te maken zijn er op de hogeschool docenten die hun vak geven én studieloopbaanbegeleider zijn. Op de basisschool hebben de studenten een vaste mentor (een leerkracht). De HBO-docent komt bijna wekelijks op de basisschool en heeft intensief contact met de mentor. Zo krijgt de HBO-docent een actueel beeld van de praktijk en op de basisschool komt de theoretische kennis automatisch naar binnen. Op een van de basisscholen werd dit als volgt verwoord: "op onze school is nu ineens een minibibliotheek met relevante vakliteratuur op de lerarenkamer verschenen."

3.6.2 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

De professionalisering van Pabo-docenten krijgt op twee manieren gestalte. Binnen de hogeschool vervullen ze niet langer alleen de expertrol. Ze begeleiden ook hun collega's; de studenten. Om deze nieuwe rol goed te kunnen vervullen zijn ze geschoold. "Vroeger bestond er tussen pabo en basisschool veel 'wij-zij'denken. Nu is dat veranderd. Je bent nu samen verantwoordelijk voor de docent in wording, je beoordeelt hem of haar ook samen, er is dus veel meer overleg, je ontwerpt ook met elkaar", stelt een docent. Daarnaast wordt de professionalisering, zoals gesteld, gevoed door de veel sterkere interactie met de praktijk. Het resultaat daarvan is dat docenten veel breder functioneren. Basisscholen professionaliseren evenzeer. Los van de nieuwe kennis die ze opdoen, ontwikkelen mentoren nieuwe competenties zoals het goed begeleiden van studenten. Een bijkomend gevolg is dat de professionele groei van de scholen ook een maatschappelijk effect heeft. Een professionelere leerkracht bereidt immers kinderen beter voor op hun toekomst.

3.6.3 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

De ervaring leert dat voor een succesvolle invoering van 'Opleiden in de school' wel diverse voorwaarden van belang zijn. Het is cruciaal dat alle partijen een gezamenlijke koers varen. In Zuid-Limburg zijn er in totaal vijf schoolbesturen; een overzichtelijk aantal om overeenstemming mee te bereiken. Het is daarnaast belangrijk dat de schoolbesturen voldoende kwaliteit kunnen vrijmaken om de opleidingsscholen in te richten en taken uit te voeren. Een van de taken van schoolbesturen is namelijk het leveren van schoolopleiders. Deze schoolopleiders zijn bij uitstek de verbindingsspelers tussen de opleiding en de praktijk. Ze beoordelen de studenten en coachen de mentoren. Ze worden door de hogeschool gefaciliteerd door begeleidingsuren per student. Daarnaast worden ze geïnformeerd en geschoold. In feite zijn ze de stille kracht achter het vermoede succes van het concept.

De motivatie, de wil en de kwaliteit van alle mensen die ermee werken zijn van groot belang. Men moet open staan voor elkaar. Van elkaar willen leren en competenties willen ontwikkelen. Maar het vraagt ook om het loslaten van oude ideeën en keuzes. Een school doet het er niet even naast. Kiezen voor 'Opleiden in de school' vraagt om een omslag van beleid. Voor iedere verandering zijn een aanleiding en een goede voedingsbodem noodzakelijk. In dit geval was de nota 'Koersen op meesterschap' van de HBO-raad (oktober 2004) de aanleiding. De voedingsbodem werd gevormd door de directie en leerkrachten op de hogeschool. Zij stonden door diverse interne en externe veranderingen op dat moment open voor nieuwe uitdagingen en lonkende perspectieven. 'Opleiden in de school' houdt in dat betrokkenen halen en brengen. Dit betekent voor de pabo-studenten dat zij vanaf het eerste jaar welkom zijn op de deelnemende basisscholen. Het zoeken van stageplaatsen voor studenten behoort dan ook definitief tot het verleden.

3.6.4 EFFECTEN OP CURRICULUM

Van een curriculum met een veelheid aan vakken is geen sprake meer. 'Opleiden in de school' werkt met thema's die ervoor zorgen dat een student uitgroeit van zelfbewust persoon tot internationaal georiënteerde leerkracht. Een leerkracht die aan het einde van de opleiding de integrale verantwoordelijkheid voor het onderwijs kan dragen. De transfer van theorie naar praktijk wordt geborgd door de zgn. A-, B- en C- weken (voorbereiding – werkplekleren – evaluatie). Tijdens de hele opleiding worden studenten aangemoedigd om actief hun eigen leerproces te sturen. In het vierde jaar is de student vijf maanden lio (leraar in opleiding). Zij laten in die periode zien dat ze de integrale verantwoordelijkheid voor een klas aankunnen.

3.6.5 BORGING IN HET HR BELEID

De invoering van 'opleiden in de school' is in een flink tempo ter hand genomen. Na de invoering in het eerste jaar, zijn het tweede, derde en vierde leerjaar in één keer ingevoerd. De integrale invoering op de hogeschool was zeker niet voor elke docent even gemakkelijk. Er waren docenten die met weemoed afscheid namen van hun expertrol. Een rol, die in een latere fase en op een andere wijze weer volop terug is gekomen in de verdiepende minoren. Over de andere rollen van docenten is extra scholing aangeboden. Op collectieve basis, maar als de functionering- of beoordelingsgesprekken daar aanleiding toe gaven, ook op individuele basis. Ook mentoren en schoolopleiders moeten voor hun opleidende rol geschoold worden. Los van de formele borging blijkt het enthousiasme en inzet van de mensen die ermee werken een extra opsteker te zijn. De samenwerking leidt niet alleen tot professionalisering, maar ook extra satisfactie.

3.7 SAXION: VERPLEEGKUNDE EN PODOTHERAPIE

De academie gezondheidszorg van Saxion biedt onder meer de opleidingen verpleegkunde en podotherapie aan. Binnen verpleegkunde draait in het derde en vierde jaar het project 'Vakbekwaam'. In dit project werken de opleiding (de vestiging in Deventer) en de Gelre Ziekenhuizen op alle onderdelen van het onderwijs (opzet, uitvoering, evaluatie en bijstelling) nauw samen. Opleiders vanuit het ziekenhuis en docenten vanuit de opleiding begeleiden samen studenten die op de verpleegafdelingen stage lopen. Het project 'Vakbekwaam' lijkt veel op de leerafdeling, met dien verstande dat studenten bij 'Vakbekwaam' zich gedurende de laatste twee jaar van hun studie verbinden aan het ziekenhuis, waardoor een langere verbintenis ontstaat.

De opleiding podotherapie heeft als beginsel dat docenten altijd ook in de beroepspraktijk werkzaam moeten zijn. Daarnaast zijn enkele vrij gevestigde praktijken als leerwerkplaatsen verbonden met de opleiding.

3.7.1 UITWISSELING VAN KENNIS EN PERSONEEL

'VAKBEKWAAM'

Studenten verbinden zich in de laatste twee jaar van hun opleiding aan de Gelre Ziekenhuizen, ze zijn daar als boventallig aangemerkt, waardoor ze in feite de positie van stagiaire bekleden. De studenten worden door een opleider uit het ziekenhuis en een docent begeleid. Daarnaast begeleidt de zorgcoördinator de student bij het dagelijks werk. De zorgcoördinator kan door deze rol de student ook goed beoordelen op het praktisch verpleegkundig handelen. De docenten vanuit Saxion zijn veel vaker in het ziekenhuis dan daarvoor. In het oude model waren ze er alleen om te beoordelen en als er problemen waren. Nu zijn ze er minimaal eenmaal per twee weken, soms komen ze vaker. Onderdelen van het onderwijscurriculum worden in het ziekenhuis gegeven, of worden samen met het ziekenhuis vorm gegeven.

Het werken in tweetallen op het niveau van de opleider en docent leidt tot wederzijdse kruisbestuiving. Zo vertelt een docent verpleegkunde: "Ik kom veel vaker in het ziekenhuis dan daarvoor. In het oude model was als docent er alleen om te beoordelen of er problemen waren. Nu zijn we er minimaal eenmaal per twee weken," Actuele kwesties, zoals bijvoorbeeld de communicatie met allochtone patiënten, kunnen aan bod komen in zogenaamde 'action learning' projecten, die tot stand komen op basis van de praktijkervaringen van studenten. Ook hebben de docenten hierdoor een beter beeld over wat je met bepaalde theorieën in de praktijk kunt. De opleiders uit het ziekenhuis zien veel meer wat ze met bepaalde theorieën in de praktijk kunnen, zoals evidence based practice.

De Gelre Ziekenhuizen kunnen verder via de minoren specifieke kennis overdragen en zijn verder nauw betrokken bij het overdragen van kennis van de zorgcoördinator op studenten en docenten, omdat het ziekenhuis HBO'ers met name als zorgcoördinator wil inzetten.

LEERWERKPLAATSEN PODOTHERAPIE

Bij de opleiding podotherapie is men van oordeel dat studenten het beste in de beroepsauthentieke situatie geschoold kunnen worden. Dit gebeurt al vanaf het eerste jaar in leerwerkplaatsen, waarbij studenten daadwerkelijk patiënten behandelen. Het betekent voor docenten dat zij alleen in dienst worden genomen als ze met één been in de praktijk staan en blijven staan. Alle docenten zijn dus naast hun parttime aanstelling werkzaam als podotherapeut. Een parttime docent zegt daarover: "Je moet oppassen dat je niet je standaard riedeltje gaat afdraaien". Daarom zou ik ook niet voor vijf dagen docent willen zijn, juist de combinatie

houd je alerter.” Deze combinatie blijkt zowel voor de vrij gevestigde praktijken als de docenten tot kruisbestuiving te leiden. De docent neemt bijvoorbeeld uit de opleiding de kennis over anatomie mee, waardoor je blijft beseffen dat er meer is dan de klachten aan de voet. De vrij gevestigde praktijk heeft wekelijks studenten in de praktijk, die onder verantwoordelijkheid van de podotherapeut in longitudinale groepen (jongerejaars en ouderejaars gezamenlijk) vrij zelfstandig werken. Bovendien krijgt de praktijk invloed op het curriculum. Zo is het voorgekomen dat vanuit de praktijk een document wordt gemaakt over de theorieën rondom zoolvervaardiging, die in de les wordt gebruikt.

3.7.2 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

‘VAKBEKWAAM’

Docenten ontwikkelen een veel sterkere externe oriëntatie, ze weten ook beter hoe het er in de actuele praktijk toegaat. Er is een beter beeld van de manier waarop theorieën in de praktijk toepasbaar zijn. Het integrale denken over de verbinding van theorie en praktijk neemt nadrukkelijk toe.

LEERWERKPLAATSEN PODOThERAPIE

De duobaan van docent en podotherapeut houdt docenten alerter. Het voortdurend in verbinding staan met de praktijk zorgt voor docenten die heel integraal vanuit de verbinding theorie en praktijk lesgeven. Ook kunnen docenten in hun onderwijs de opgedane ervaring als podotherapeut direct toepassen. Dit werkt zeer motiverend voor studenten. Zo kan een docent/podotherapeut vanuit de praktijk aan studenten laten zien dat het soms beter is om een nagel weg te snijden, terwijl studenten hiervoor terugschrikken.

3.7.3 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

‘VAKBEKWAAM’

Het werken in tweetallen op elk niveau, van management tot het begeleiden van studenten is een belangrijke succesfactor gebleken. Het creëert gelijkwaardigheid en bouwt overleg en samspraak in. De bereidheid om vanuit de toekomstige werkgever te denken en niet alleen het belang van de opleiding centraal te stellen is eveneens een belangrijke succesfactor. Verder is het van belang dat er consensus is over het beroepsprofiel en de HBO-eisen tussen ziekenhuis en hogeschool. Open staan voor elkaar en bereid zijn om zaken los te laten is uiteraard van belang in deze opzet. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het gehele project van Saxion en de Gelre Ziekenhuizen. De zorginstelling moet weten wat ze met hbo'ers willen in hun praktijk. Ze moeten ook een visie op de toekomst hebben. In deze opzet zijn docenten nodig die al aardig ervaring hebben en mede daardoor flexibel kunnen omgaan met de invulling van hun rol. De ervaringen met ‘Vakbekwaam’ worden gebruikt om tot een regionaal arrangement te komen, waarin over zorgverlening, onderwijs en onderzoek structurele en langerdurende afspraken worden gemaakt.

LEERWERKPLAATSEN PODOThERAPIE

Met alle deelnemende vrijgevestigde praktijken zijn samenwerkingsovereenkomsten getekend, waarin wederzijds afspraken over de samenwerking zijn vastgelegd. Docenten treden als parttimer in dienst en worden ook alleen aangenomen als ze daarnaast als podotherapeut blijven werken. Tussen de vrij gevestigde praktijk en de opleiding is jaarlijks structureel contact over de samenwerking, daarnaast is er tussentijds contact over het onderwijsprogramma en het werk in de praktijk, waardoor zaken gemakkelijk kunnen worden bijgestuurd of aangepast.

3.7.4 EFFECTEN OP CURRICULUM

‘VAKBEKWAAM’

Onderdelen van het onderwijsprogramma vinden plaats in de praktijk. Het curriculum is geen eigendom van Saxion, maar wordt nadrukkelijk vanuit de praktijk opgesteld. Vanuit de Gelre Ziekenhuizen kan specifieke kennis in de vormen van minoren worden aangeboden. Actuele vraagstukken uit de praktijk worden in het onderwijs geanalyseerd en bestudeerd. Docenten krijgen een veel beter beeld van de actuele praktijk in een ziekenhuis en hun onderwijs wordt meer gevoed door actuele casuïstiek.

LEERWERKPLAATSEN PODOTHERAPIE

Theorie en praktijk zijn rechtstreeks met elkaar verbonden. Ervaringen vanuit de praktijk worden direct in het onderwijs gebruikt, daarnaast doen studenten ook nog eens veel ervaring op als zij worden ingezet in de vrij gevestigde praktijken.

3.7.5 BORGING IN HET HR BELEID

‘VAKBEKWAAM’

‘Vakbekwaam’ is een project. Van structurele borging is nog geen sprake. Hieraan wordt wel gewerkt, omdat het project eind 2009 afloopt. Totnogtoe kreeg de borging gestalte door de afspraken die er met de Gelre Ziekenhuizen zijn gemaakt, bijvoorbeeld over het werken met tweetallen, waardoor een docent vanuit Saxion en een opleider vanuit de Gelre Ziekenhuizen samen studenten begeleiden.

LEERWERKPLAATSEN PODOTHERAPIE

Docenten worden alleen in dienst genomen als ze ook als podotherapeut werkzaam zijn en blijven. Docenten krijgen om die reden alleen een parttime aanstelling. Docenten zijn verplicht om afstudeeronderzoek te begeleiden. Er wordt aan gewerkt om docenten op pedagogisch/didactisch vlak bij te scholen, zij kunnen bij Saxion cursussen volgen. Daarnaast heeft de opleiding twee studieloopbaanbegeleiders in dienst, die op het terrein van pedagogiek en didactiek als vraagbaak voor de docenten dienen.

3.8 HOGESCHOOL VAN HALL LARENSTEIN, OPLEIDING TUIN- EN LANDSCHAPSARCHITECTUUR

De hogeschool Van Hall Larenstein, onderdeel van Wageningen Universiteit, biedt onder meer de opleiding Tuin- en landschapsarchitectuur aan. Het is een relatief kleine opleiding met een duidelijk beroepsperspectief en een sterke oriëntatie op de praktijk.

3.8.1 UITWISSELING KENNIS/PERSONEEL

De uitwisseling krijgt gestalte doordat er een groep docenten is die naast hun onderwijstaak in het beroepenveld werkzaam zijn. Daarnaast zijn er veel gastdocenten, die in het beroepenveld werken. Ook het werken in ateliers aan opdrachten vanuit de praktijk, waaraan studenten en docenten deelnemen, zorgt voor uitwisseling van kennis. Verder werken docenten in teams en bezoeken ze ook elkaars colleges wat binnen de opleiding zorgt voor uitwisseling van kennis en ervaringen.

3.8.2 BIJDRAGE AAN PROFESSIONALISERING

De opzet van het onderwijs betekent dat veel van de parttime docenten gevoed worden door hun werkervaring, zij hebben dus een heel goed beeld over wat studenten moeten kunnen om daarna in de praktijk aan de slag te geraken. Ze denken vanuit een integrale invalshoek, waarin theorie en praktijk verbonden zijn. Hun inhoudelijke vakkennis wordt gevoed door de praktische ervaringen en dat maakt ze voor studenten waardevol. De samenwerking tussen docenten, door in teams en in ateliers te werken, zorgt voor meer reflectieve docenten, kennisdeling en de afbraak van eigen koninkrijken. Ook dit draagt bij aan hun professionalisering.

3.8.3 RANDVOORWAARDEN EN SUCCESFACTOREN

Een kleine groep medewerkers en docenten zorgt voor de continuïteit van de opleiding. Naast deze kleine groep zijn veel deeltijders in dienst, die direct uit de praktijk afkomstig zijn en ook een belangrijk deel van de opdrachten, waaraan studenten en docenten werken, binnen brengen. Het werken in teams, zoals in de ateliers, of het bezoeken van elkaars colleges, zorgt voor de afbraak van koninkrijken en meer onderlinge reflectie. De gastdocenten vullen de praktijkkennis aan en zijn ook belangrijk voor docenten met minder praktijkervaring, die op deze wijze op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in de praktijk. Tijdens hun stages worden de studenten elke drie maanden bezocht door een docent. Aan dit praktijkbezoek nemen alle docenten deel. Er bestaan goede banden met de alumni, die een aparte vereniging hebben en samen met studenten en docenten het blad DELTA uitgeven, waarin ook afstudeeronderzoek wordt gepresenteerd.

3.8.4 EFFECTEN OP CURRICULUM

Er is naadloze verbinding tussen theorie en praktijk. Studenten werken vanaf hun eerste jaar aan praktijkopdrachten. De beroepspraktijk heeft direct invloed op het curriculum. Docenten nemen hun werkervaring mee in het onderwijs, via docenten komen praktijkopdrachten binnen waaraan docenten en studenten werken, gastdocenten houden docenten en studenten op de hoogte over de actuele praktijk en in de werkveldadviescommissie is de praktijk vertegenwoordigd.

Dit laatste heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat de opleiding is verbreed van landschapsarchitectuur naar tuin- en landschapsarchitectuur. Ook werken de studenten door de interactie met de praktijk met een nieuw ICT-programma dat in de praktijk bij het vervaardigen van ontwerpen wordt gebruikt.

Het curriculum is in nauwe samenwerking met de werkveldcommissie ontwikkeld. Alle veranderingen en nieuwe ontwikkelingen worden in deze commissie besproken. Docenten geven een bijdrage, veelal met een lector, aan internationale projecten. Internationaal is T&L erkend door de EFLA (European Foundation of Landscape Architecture). Dit is de Europese organisatie waarin het hele vakgebied van Tuin- en Landschapsarchitectuur is verenigd.

3.8.5 BORGING IN HET HR BELEID

Nieuwe docenten worden alleen aangenomen als ze ook in de beroepspraktijk werkzaam zijn. Nieuwe docenten met een dienstverband van minimaal één dan per week volgen verplicht een cursus didactiek aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Alle docenten gaan verplicht op praktijkbezoek. Alle docenten zijn verplicht stages te begeleiden. Alle docenten volgen elkaars colleges en werken samen in de ateliers. Studenten beoordelen het onderwijs van docenten.

4 SAMENVATTING, OBSERVATIES EN AANDACHTSPUNTEN

4.1 SAMENVATTING

In de voorgaande hoofdstukken is getracht een impressionistisch en empirisch onderbouwd beeld te geven van de wijze waarop verschillende uitwisselingsvormen tussen beroepenveld en hoger beroepsonderwijs bijdragen aan de professionaliteit van de docent. In totaal zijn er elf modaliteiten van uitwisseling uit de cases naar voren gekomen. Deze modaliteiten kunnen geclusterd worden binnen drie routes die hogescholen bewandelen bij het vormgeven van de relatie met de beroepspraktijk:

ROUTE 1: VIA DE STUDENTEN EN VIA DE ALUMNI

- Stagebegeleiding;
- Uitwisseling via het alumninetwerk.

ROUTE 2: VIA DE DOCENTEN

- Praktijkopdrachten voor bedrijven, die veelal via docenten, die een sterke binding met de praktijk hebben, ontstaan;
- Incompany onderwijs, waarbij docenten lesgeven aan werknemers binnen het bedrijf;
- Dubbelaanstellingen van docenten;
- Selecteren van docenten op relevante praktijkervaring;
- Internationale uitwisseling bevorderen door docenten aan te stellen met een internationaal netwerk;
- Personeelsstage in het werkveld.

ROUTE 3: VIA ONDERZOEK EN ORGANISATIE

- Lectoraten;
- Betrokkenheid beroepenveld bij ontwikkeling van het curriculum, hier gaat het meer om de organisatie van onderwijs en opleiding, waar door de instelling van leerwerkplaatsen of door de samenstelling van de werkveldcommissie het beroepenveld meedenkt over het curriculum;
- Bevorderen ondernemerschap en multidisciplinariteit, waar vanuit de organisatie wordt bevorderd dat docenten ondernemender worden en samenwerken met docenten van andere disciplines.

4.2 OBSERVATIES

Hoewel het niet mogelijk is om een eenduidige rangorde aan te brengen in de mate waarin de ene modaliteit meer bijdraagt aan de professionalisering van de docent dan de andere, kunnen we wel een aantal centrale observaties formuleren.

ROUTE 1: VIA DE STUDENTEN EN VIA DE ALUMNI

Stagebegeleiding en het onderhouden van een alumninetwerk zijn goede vormen om de docent in contact te brengen met de beroepspraktijk. Deze modaliteiten sorteren echter alleen blijvend effect als er ook sprake is van borging in beleid. Dit pleit er dus voor om stagebegeleiding een verplicht onderdeel te laten zijn van de taakinvulling van docenten. Daarnaast is het nodig dat medewerkers van de opleiding verantwoordelijk worden gemaakt voor het onderhouden van een alumninetwerk.

ROUTE 2: VIA DE DOCENTEN

Van de elf beschreven modaliteiten zijn het bewust werven van docenten met een uitgebreide praktijkervaring en/of bewust sturen op 'dubbelaanstellingen' (waarbij part time docenten ook in de praktijk werkzaam blijven) de vormen waarin de uitwisseling tussen beroepspraktijk en beroepsonderwijs het meest 'in de kiem' is verankerd: het zit immers in de mensen zelf. Professionalisering impliceert echter meer dan alleen de inhoudelijke veldkennis. Daarom is het van belang dat hogescholen die voor deze variant kiezen, deze docenten de aanvullende competenties (zoals pedagogisch didactische vaardigheden) zelf aanleren en daar ook bewust beleid op ontwikkelen. In een aantal cases hebben we gezien dat dit ook daadwerkelijk gebeurt.

ROUTE 3: VIA ONDERZOEK EN ORGANISATIE

Lectoren kunnen een belangrijke rol spelen bij het leggen van relaties met de beroepspraktijk, maar dan moet de uitwisseling tussen lectoren en het onderwijs wel goed georganiseerd worden. De opleiding Vastgoed en Makelaardij lijkt in dit opzicht een heel interessante formule ontwikkeld te hebben, door in de opleiding aparte medewerkers aan te stellen die zich hiermee bezighouden. Het bevorderen van ondernemerschap kan in meer indirecte zin bijdragen aan de professionalisering van docenten die meer vanuit de praktijk denken en werken, mits dit wel integraal gestalte krijgt. ArtEZ heeft met een verplichte ondernemerstraining voor docenten in dit kader een interessante stap gezet.

VRAAGGESTUURD DENKEN EN DOEN

Een andere observatie is het belang van 'vraaggestuurd' denken en doen. In verschillende cases zien we dat hogescholen er in hun onderwijsopzet toe gedwongen worden (c.q. zichzelf dwingen) om primair te denken vanuit de (vaak snel veranderende) vraag van het beroepenveld. De 'valkuil' bij een concept dat gebaseerd is op 'vraagsturing' (zoals bijvoorbeeld onderwijs in de vorm van praktijkopdrachten) is dat hogescholen toch geneigd zijn om het belang van de onderwijsinstelling te laten prevaleren (c.q. 'terug te schieten' in aanbodgericht denken en doen).

VERANKERING IN BELEID

Voor alle modaliteiten geldt dat ze alleen een (meer structurele) bijdrage kunnen leveren aan de professionalisering van docenten wanneer dit structureel verankerd en geborgd wordt in het beleid van de hogeschool en in het HR beleid in het bijzonder. Verplichtingen, heldere doelstellingen en resultaatafspraken zijn hierbij de sturingsmogelijkheden.

THEMABIJEENKOMST 'NIEUW LICHT OP DE ZAAK': AANVULLENDE OBSERVATIES

Tijdens de door Zestor gefaciliteerde themabijeenkomst 'Nieuw licht op de zaak' op 3 november 2009 in Utrecht heeft B&A in een workshop de resultaten van dit onderzoek gepresenteerd. Aan de deelnemers is gevraagd om mee te denken over de aandachtspunten van het onderzoek. Aan de deelnemers is gevraagd welke modaliteiten van uitwisseling naar hun oordeel het sterkst bijdragen aan de professionalisering van de docent. Daarnaast is gevraagd naar ontbrekende modaliteiten.

De deelnemers bleken vooral veel waarde te hechten aan dubbelaanstellingen, terwijl voor docenten die al een fulltime aanstelling hebben, de 'Week van de Praktijk' werd gezien als een interessante manier om iedereen in contact te brengen met de praktijk. Uit de discussie bleek verder dat veel waarde wordt gehecht aan borging in beleid.

Wat zijn nu de meest kansrijke modaliteiten van uitwisseling in relatie tot de professionalisering van de docent? Dit varieert uiteraard per opleiding, zo kwam ook uit de workshop naar voren. Een kleine opleiding met een scherpe beroepsfocus en daarbij behorende beroepspraktijk heeft het veel gemakkelijker om de relaties tussen opleiding en praktijk te leggen dan een grotere opleiding met een breed uitstroomprofiel. Een bestaande opleiding met veel docenten die al jaren over een vaste aanstelling beschikken, is ook een ander verhaal dan een nieuwe opleiding, waar als het ware van 'scratch on' gebouwd kan worden.

Met inachtneming van deze verschillen springen twee modaliteiten eruit als de meest kansrijke modaliteiten:

- 1 het aannemen van docenten met dubbelaanstellingen (praktijk/opleiding);
- 2 het aannemen van docenten met langdurige relevante ervaring in de praktijk.

Bij deze modaliteiten zijn praktijk en opleiding immers 'in de persoon zelf' verankerd. Wanneer hiervoor gekozen wordt is het voor de hogeschool wel van belang om goed te letten op de vereiste pedagogisch didactische kennis en om deze zo nodig aan te vullen.

4.3 AANDACHTSPUNTEN

Als een opleiding meer werk wil maken van de verbinding met de beroepspraktijk en daarmee de professionalisering van de docenten wil bevorderen dan kunnen, mede op basis van de uitkomsten van de workshop, de volgende aandachtspunten worden geformuleerd:

MAAK ER BELEID VAN EN ZORG VOOR BORGING

Welke actie ook wordt ondernomen, bekijk eerst op beleidsniveau hoe de verbinding met de beroepspraktijk het beste vormgegeven kan worden. Kies vervolgens voor één of meerdere gerichte activiteiten en zorg er voor dat deze worden geborgd in het beleid.

ORGANISEER DE STURING

Bij een goede borging kan er op het uitvoeren van de gekozen activiteiten ook door het management worden gestuurd.

DENK EN HANDEL 'VRAAGGESTUURD'

Bij het aanhalen van de relaties met de beroepspraktijk is het van belang om vanuit de vragen en behoeften van het beroepenveld te denken. Het gaat er niet alleen om dat docenten professioneler worden door een actuele kennis van de praktijk, bedrijven en andere werkgevers moeten ook belang hebben bij die relatie. Met andere woorden: zet in op tweerichtingsverkeer.

BIJLAGE

RESPONDENTEN

HOTELSCHOOL DEN HAAG

W. Dooge	President Board of Directors
F. Fagel	Lecturer Operations Management
B. Gemen	HR Manager
H.A. van den Hout	Education Manager
T.E.B. Leutscher	Lecturer Human Resource Management
M. Vissers B.HA	Head of Placement Office
K. Voskamp BBA, HM	Director of Operations
Enkele studenten	

HOGESCHOOL UTRECHT

H. Beekhuizen	Docent Life Sciences/Chemistry
N.M.T. Bovy	Clustermanager Life Sciences
A. Guitink	Werknemer/Incompany cursist Genmab B.V.
R.J. Knoester	Vice President, Global Human Resources Genmab B.V.
A. Slootweg	Lid Faculteitsdirectieteam Faculteit Natuur & Techniek

HAAGSE HOGESCHOOL

W.H. Colenbrander	Docent Industrieel Productontwerp
C. Dekkers	Docent Industrieel Productontwerp
H. Glerum	Coördinator afstuderen en alumni IPO
Th.J. van Kessel	Manager Product & Concept Development Fetim Group
A. de Leede	Teamleider Industrieel Product Ontwerpen Haagse Hogeschool
D. Lemans	HRM-consultant Haagse Hogeschool
J. Oostendorp	Innovation Manager Packaging Royal Grolsch
E.H. van Rossum	Docent Industrieel Productontwerp

HOGESCHOOL ZUYD

R. Gielen	Student
K. Tuinte	Student
P. Pelzer	Bovenschools schoolopleider/Movare
J. Ruland	Faculteitsdirecteur
A. Brouns	Senior docent
L. Souren	Manager Onderwijscentrum Zuyd
M. Gijsen	Manager bureau Marketing en Communicatie
A. van den Broek	Docent
D. Schreuders	Docent
G.M. Kreunen	Curriculumverantwoordelijke

HANZE HOGESCHOOL

A.W. Liewes	Praktijkbureau opleiding Vastgoed en Makelaardij
H. Eilander	Teamleider Vastgoed en Makelaardij
J.B.M. Helmink	Teamleider opleiding Vastgoed en Makelaardij, deeltijd
W.G. Wolf	Docent, lid kenniskring opleiding Vastgoed en Makelaardij
A.M. Lamein-Koehoorn	Accountmanager en stafmedewerker opleiding MER, dual
M.M. van Crujningen	Docent personeelsmanagement
H.J. van der Bijl	Docent MER
A.J. Slagmolen-Smits	Docent/lid kenniskring opleiding Vastgoed en Makelaardij
H.A.R. Ozinga	Docent/praktijkcoördinator opleiding personeelsmanagement
R.J. van Linschoten	Directeur Instituut voor Bedrijfskunde
G. Bijleveld	Teamleider opleiding Personeelsmanagement
J.H. Assies-Kroon	Teamleider opleiding MER

SAXION

D.G. Lansink	Docent opleiding Podotherapie
M. Boerrigter	Podotherapeut
F.A.B. KleinOvermeen	Teamleider opleiding Podotherapie
T. Diekman	Docent Saxion en Opleider Gelre Ziekenhuizen
P. Berendsen	Opleidingsadviseur Gelre Ziekenhuizen en projectleider Vakbekwaam
M. Nijenhuis	Verpleegkundige Gelre Ziekenhuizen en alumnus Vakbekwaam
A. Brand	Opleider Gelre Ziekenhuizen
S. Vonk-Klaassem	Teamleider HBO-Verpleegkunde Saxion
E.H. van Lokven	Onderwijskundige Saxion
J.H.M. Mulder	Stagecoördinator en projectleider Vakbekwaam
B. Vreven	Zorgcoördinator Gelre Ziekenhuizen
W.S.M. Kuipers	Docent Saxion
F.G.M. Pol	Directeur Academie Gezondheidszorg
I.van Dijk	Hoofd opleidingen Gelre Ziekenhuizen

VAN HALL/LARENSTEIN

A.R.J. Noortman	Vakdocent Ontwerpen Tuin- en Landschapsinrichting
W.A. van Briemen	Vakcoördinator Techniek Tuin- en Landschapsinrichting
H.J.M.A. van Haeren	Opleidingdirecteur Tuin- en Landschapsinrichting
A.J. Waverijn	Projectmanager Tuin- en Landschapsinrichting

ARTEZ

T. Moddejonge	Hoofd P&O
F. Haverkort	Docent en coördinator Interfacultaire docentenopleiding
J. Diteweg	Faculteitsdirecteur a.i.
A.H. Lamers	Docent en coördinator Art Business Centre
B. Huydts	Directeur Art Business Centre
P. Leutscher	Hoofd afdeling MediaMusic
W. Fiselier	Directeur Conservatorium
H. de Velde	Docent-coördinator muziektheorie

Het onderzoeksrapport 'Hogeschool en Bedrijf'
is een uitgave van Zestor, arbeidsmarkt-
en opleidingsfonds hbo.

Het onderzoek is in opdracht van Zestor
uitgevoerd door B&A.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie uit
deze brochure te vermenigvuldigen voor gebruik in
het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen
is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor
vereist.

Februari 2010

www.zestor.nl

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
F 070 312 21 00
info@zestor.nl