

VERSLAG ONTWIKKELGESPREK

ALGEMENE
INFORMATIE

ADMINISTRatieve GEGEVENS VAN DE OPLEIDING

NAAM OPLEIDING ZOALS IN CROHO	BACHELOR TOEGEPASTE PSYCHOLOGIE
REGISTRATIENUMMER IN CROHO	34507
NAAM INSTITUUT	FONTYS HOGESCHOOL HRM EN PSYCHOLOGIE
ORIËNTATIE EN NIVEAU	HBO BACHELOR
AANTAL STUDIEPUNTEN	240
AFSTUDEERRICHTINGEN	N.V.T.
LOCATIES	EINDHOVEN EN TILBURG
VARIANTEN	VOLTUD (EINDHOVEN) EN DEELTUD (TILBURG)
JOINT PROGRAM	N.V.T.
ONDERWIJSTAAL	NEDERLANDS
GRAAD	BACHELOR OF SCIENCE
CONTACTPERSOON	KARIN VAN ROOIJEN-KRANEVELD
TELEFOONNUMMER	+31 8850 82118 EN +31 6 12 69 73 94
EMAILADRES	K.VANROOIJENKRANEVELD@FONTYS.NL

ADMINISTRatieve GEGEVENS VAN DE INSTELLING

NAAM INSTELLING	STICHTING FONTYS HOGESCHOLEN
STATUS INSTELLING	BEKOSTIGD
RESULTAAT INSTELLINGSTOETS KWALITEITSZORG	POSITIEF



Datum visitatie / opleidingsbeoordeling:	29 november 2018
Datum ontwikkelgesprek:	29 november 2018
Datum publicatie verslag ontwikkelgesprek:	April 2019

Het verslag is besproken en vastgesteld door:	Datum:
Projectgroep accreditatie	Februari 2019
Het managementteam	Februari 2019

Inleiding

Op 29 november 2018 heeft bij de opleiding Fontys Hogeschool HRM en Psychologie het locatiebezoek plaatsgevonden in het kader van het accreditatietraject van opleiding Toegepaste Psychologie. In dit document doet de opleiding verslag van de conclusies van het ontwikkelgesprek, dat tevens plaatsvond d.d. 29 november 2018.

De opleiding heeft tijdens de visitatie vier ontwikkelvragen geformuleerd:

- Hoe kunnen we ons als grote opleiding nog beter organiseren zodat de kleinschaligheid behouden blijft?
- Hoe kunnen we de begrippen flexibiliteit en creativiteit verder laden in het curriculum en daarbij binnen de geldende kaders blijven?
- Hoe komen we – met behoud van uniformiteit in beoordeling- tot een meer holistische manier van toetsing?
- Hoe kunnen we met alle stakeholders de zichtbaarheid van onze studenten en alumni verder vergroten?

De opleiding heeft zich de afgelopen jaren ten opzichte van deze thema's al ontwikkeld en wil daarbij graag vanuit haar ambities de volgende stap zetten. Gedurende de dag werden deze vragen met de verschillende deelnemers aan de visitatie besproken op het moment dat het panel niet met hen in gesprek was. De aanbevelingen van het panel en de uitkomst van de gesprekken over de ontwikkelvragen vormden de input van het ontwikkelgesprek aan het einde van de dag.

Bij het gesprek waren de panelleden aanwezig en vanuit de opleiding het management, twee leden van de curriculumcommissie, de voorzitter van de examencommissie en de coördinator van de afstudeeropdracht. Voor de verslaglegging waren twee leden van het kwaliteitszorgteam aanwezig.

Op de volgende pagina's beschrijft de opleiding de conclusies vanuit het ontwikkelgesprek. Dit verslag is openbaar en actief ter bespreking aangeboden aan de diverse commissies van de opleiding; de Raad, Curriculumcommissie en Examencommissie. Vanuit de conclusies worden acties geformuleerd en uitgevoerd. In de zelfevaluatie van de opleiding is continu te volgen hoe de opleiding dit heeft opgepakt.

Daarnaast is het ontwikkelgesprek een aanvulling op het adviesrapport van het auditpanel dat separaat van dit verslag wordt aangeboden aan de NVAO en een aanvulling op de acties zoals omschreven in de zelfevaluatie.

Conclusies ontwikkelgesprek

Conclusies t.a.v. ontwikkelvragen vanuit de opleiding:

- Hoe kunnen we ons als grote opleiding nog beter organiseren zodat de kleinschaligheid behouden blijft?

Beknopte bevindingen t.a.v. deze ontwikkelvraag

- o Studenten geven aan dat het goed is zoals het is. Zij vinden de teams niet te groot. Ook de onderwijslocatie wordt ervaren als kleinschalig.
- o Volgens studenten heeft kleinschaligheid ook te maken met de omgangsvorm. Studenten hebben meer behoefte aan een variatie tussen formeel en informeel. Informeel is prettig maar formeel is wel nodig in het toekomstige werk. Is dat nodig vraagt het panel zich af? Zij legt een koppeling naar gevoelde afstand tot de arbeidsmarkt: Is het wellicht niet een kwestie van het werkveld eerder betrekken omdat studenten nu nog soms een grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren? Zij adviseren dit eerst goed uit te vragen bij de studenten.
- o Studenten benoemen ook dat kleinschaligheid niet altijd over aantallen gaat, maar ook over de match tussen student en docent. Idealiter zouden zij gekoppeld willen worden aan de docent van hun voorkeur. Het panel geeft aan dat matches van student en docent te ver gaat en dat studenten moeten leren met diverse mensen door één deur te kunnen gaan.

- Hoe kunnen we de begrippen flexibiliteit en creativiteit verder laden in het curriculum en daarbij binnen de geldende kaders blijven?

Beknorte bevindingen t.a.v. deze ontwikkelvraag

- o Flexibiliteit t.a.v. het curriculum gaat over keuzes kunnen maken. Bijvoorbeeld:
 - Dat je kan kiezen bij wie je een vak volgt; bij een docent met veel werkervaring in het GZ werkveld of AO werkveld. Het panel twijfelt aan de organisatorische haalbaarheid van dit idee en oppert om docenten in duo's te laten werken waardoor binnen een klas twee verschillende contexten belicht kunnen worden en/of studenten een opdracht kunnen maken binnen een context naar keuze? Bij het praktijkatelier, bij de keuzevakken in jaar 4 en de modulaire deeltijd is de vrijheid er al. Voltijd studenten vinden dit in aanvang ook vaak lastig, zoals blijkt uit het praktijkatelier.
 - o Flexibiliteit t.a.v. begeleiding zou gecreëerd kunnen worden door:
 - een vast aanspreekpunt te hebben en daarnaast een aanbod op basis van talent. Op deze manier kan een student ook een keer een andere docent inschakelen. Een simpele en laagdrempelige oplossing zou een inloopspreekuur kunnen zijn voor vragen die je niet bij je eigen studieloopbaanbegeleider kwijt kan. Hierbij moet goed nagegaan worden welke vragen hier dan gesteld kunnen worden. Opnieuw wordt de match tussen student en docent besproken en de haalbaarheid hiervan. Studenten geven aan behoefte te hebben aan een escape voor als de studieloopbaanbegeleider niet beschikbaar is. Deze mogelijkheid bestaat maar blijkbaar zijn studenten daarvan onvoldoende op de hoogte.
 - Misschien de informatievoorziening verbeteren door duidelijk naar studenten kenbaar te maken voor welke vragen ze terecht kunnen bij de studieloopbaanbegeleider, studieadviseur, decaan, psycholoog etc. en waar ze deze kunnen vinden. De factsheet studentbegeleiding zou daarbij een goed uitgangspunt zijn.
 - Panel geeft ook terug dat ze vanuit het werkveld te horen hebben gekregen dat een stage twee keer is stuk gelopen omdat studenten zichzelf tegenkomen tijdens stage. Dit is voor zowel de studenten als het werkveld jammer. Het panel vraagt zich af of dit een incident is of het vaker voorkomt. Dit zou verder onderzocht mogen worden.
 - Het panel geeft ook aan dat we al veel rondom flexibiliteit doen en het advies is dan ook om te kijken welke bruikbare elementen de deeltijdvariant en het praktijkatelier voor de voltijd bieden. De opleiding erkent deze conclusie en de eerste heidag met de curriculumcommissies voltijd en deeltijd staat dan ook al gepland.
 - o Creativiteit: in overleg met het werkveld moet nog verder geduid worden wat creativiteit voor de toegepast psycholoog betekent. De curriculumcommissie heeft de eerste schetsen voor de hoofdfase al gemaakt waarin grotere onderwijseenheden meer ruimte moeten geven voor creativiteit en flexibiliteit. Het panel is het hiermee eens.
 - o Studenten geven aan dat creativiteit voor hen de vrijheid is om invulling te geven aan opdrachten, al vanaf het eerste jaar. De interventie in het vierde jaar is een opdracht waar dit kan. De ene student weet raad met deze opdracht maar sommige studenten hebben hier ook moeite mee. Maar hoe kunnen studenten zich gedurende de opleiding beter ontwikkelen ter voorbereiding op deze interventie? Het panel suggereert om het vak design thinking als verplicht vak aan te bieden in het curriculum. De plannen voor de curriculumherziening in jaar 2 bieden hier wellicht ruimte voor.
- Hoe komen we – met behoud van uniformiteit in beoordeling- tot een meer holistische manier van toetsing?

Beknorte bevindingen t.a.v. deze ontwikkelvraag

- o Het panel maakt hier de link tussen meer creativiteit in het programma en onze ambitie om meer holistisch te beoordelen. Beide thema's sluiten op elkaar aan en de vraag is dan hoe je dit vormgeeft. Feedback lijkt wel het sleutelwoord. Eén van de panelleden heeft zelf ervaring hoe een beoordeling wordt opgebouwd aan de hand van een stappenplan rondom feedback. Een goede scheiding tussen feedback en feed forward is van belang en tevens is de kwaliteit van de feedback van belang. De curriculumcommissie is ook al bezig met duidelijkere richtlijnen voor het geven van feedback.

- o Bij de deeltijdopleiding wordt nu goede ervaring in holistisch beoordelen opgedaan. De opleiding gaat bekijken of en hoe dit bruikbaar is voor de voltijd. De gezamenlijke heidag (curriculumcommissie voltijd en deeltijd) is de eerste stap hierin.
 - o Daarnaast vraagt een panellid zich af of we binnen de stage, waar we de persoonlijke ontwikkeling beoordelen, eigenlijk al niet holistisch beoordelen? Binnen de stage is hier inderdaad ruimte voor als het gaat om de competentie professioneel werken, maar opdrachten leveren een resultaat op en dat wil je uniform hebben.
- Hoe kunnen we met alle stakeholders de zichtbaarheid van onze studenten en alumni verder vergroten?

Beknopte bevindingen t.a.v. deze ontwikkelvraag

- o Het panel merkt op dat er genoeg stageplaatsen zijn. Dit is een sterk punt van de opleiding.
- o De opleiding kiest bewust voor het aanbieden van een brede opleiding en biedt om die reden geen afstudeerrichtingen aan. Niet alle studenten weten bij afstuderen wat het beste bij hen past qua werkveld en type organisatie. Zij geven aan ook heel veel leuk te vinden. Wat hen kan helpen is beter in beeld te krijgen in welke context zij goed functioneren. Als je zelf weet wie je bent, waar je goed in bent en in welke context je het beste functioneert dan is het ook makkelijker dit aan de buitenwereld te communiceren en daarmee de zichtbaarheid van jezelf en Toepaste Psychologie te vergroten. Ideeën om dit te bewerkstelligen die genoemd worden tijdens het gesprek:
 - Misschien een student beter helpen om hem/haar een nog beter beeld te laten vormen over wie je bent en wanneer je op je plek bent. Bijv. in welk werkveld. Het eerder genoemde idee om twee docenten vanuit twee verschillende werkvelden op een vak te zetten sluit hierop aan.
 - Studenten zouden meer moeten durven om zich te profileren. Het laten zien wie de student is. Het gaat daarbij om de ondernemende houding. Studenten praktijkatelier hebben dit wel. De lessen die geleerd zijn bij het praktijkatelier dienen we opnemen in het curriculum.
 - Profileren naar de arbeidsmarkt vanaf de Propedeuse in het curriculum gaan opnemen.
- o De opleiding geeft daarnaast aan t.a.v. dit punt gezamenlijk op te treden met de andere TP-opleidingen binnen het Landelijk Opleidingsoverleg en met de opleidingen binnen het Fontys domein Mens en Maatschappij.

Aanvullende opmerkingen vanuit het panel:

Aanbevelingen ontvangen vanuit panel tijdens ontwikkelgesprek:

- De opleiding heeft een stevige visie op talent, maar nog niet alle studenten weten na vier jaar wat hun talent is. Is dit een incident of is dit wellicht iets waar de opleiding nog aandacht voor dient te hebben?
- De afstudeerfase is studeerbaar, maar studenten geven aan het een pittig jaar te vinden. Misschien hen iets beter voorbereiden op dit pittige jaar bijv. door het aanbieden van een training timemanagement?

De aanbevelingen waren duidelijk voor alle betrokkenen en voldoende toegelicht door het panel bij het terugkoppelmoment.

Tot slot: Hoe kijkt de opleiding terug op het ontwikkelgesprek?

Als een prettig gesprek waarin we onze eigen beelden iets hebben aangescherpt met het panel, we weten waar we aan willen werken en dat ligt in lijn met wat het panel na de visitatie nodig vindt. Het was een meerwaarde dat we gedurende de dag ook zelf al informatie hadden opgehaald waardoor het gesprek aanvullend was. De bevindingen uit de zelfevaluatie, de aanbevelingen uit het beoordelingsrapport van het visitatiepanel en de conclusies uit het ontwikkelgesprek vormen input voor de doorontwikkeling van de opleiding. Deze zijn te volgen in de jaarlijkse zelfevaluatie.