

kwaliteit

EEN IMPULS AAN DE ONDERWIJSKWALITEIT
MET DE KWALITEITSAFSPRAKEN

uitgave 2 | juni 2024

Vijf lessen over
combineren van
onderwijs, onderzoek
en het werkveld

**'IK ERVAAR MINDER STRESS
DANKZIJ MIJN EIGEN KOERS-PROJECT'**

'BIJ DE INVULLING VAN DE
KWALITEITSAFSPRAKEN
HEEFT DE IMR VEEL
INVLOED GEHAD'

Inhouds- opgave

COLOFON

Redactie: Nancy van Amstel, Maartje Houtsma
Tekst: TextVast
Fotografie: TextVast en Fontys beeldbank
Vormgeving: Happy Horizon
Drukkerij: De Bondt grafimedia
Publicatiedatum: juni 2024

Fontys Hogeschool
Bezoekadres: Rachelsmolen 1,
5612 MA Eindhoven
Postadres: Postbus 347, 5600 AH Eindhoven
Telefoonnummer: 08850 80000

Programma Kwaliteitsafspraken
Website: fontys.nl/kwaliteitsafspraken
Contact: kwaliteitsafspraken@fontys.nl

Aan de inhoud van dit magazine kunnen
geen rechten worden ontleend.

Voorwoord	4
Weet je nog dat?	6
'Ik weet nu dat techniek maar een klein onderdeel is van ons vak', succesvol studeren	8
'Verandering begint bij jezelf', wendbare professionals	10
Hoe kijken cmr-leden naar de drie belangrijkste thema's binnen Kwaliteitsafspraken, centrale medezeggenschapsraad	12
'Mijn werk als docent is leuker geworden', docentprofessionalisering	14
Oriëntatiepropedeuse helpt bij het maken van een passende studiekeuze, succesvol studeren ..	16
'Door onze krachten te bundelen, tillen we het onderwijs naar een hoger plan', netwerk onderwijsinnovatie	18
Meer inspirerende sprekers op FHKE-studiedagen, docentprofessionalisering	20

Nieuwe vorm van praktijkleren voor de opleiding Verpleegkunde, authentieke leer- en onderzoeksomgevingen	22
De mijlpalen, studiesucces	24
'We hebben het gesprek over onderwijsontwikkeling en kwaliteit op gang gebracht', regieteam Kwaliteitsafspraken	26
Kwaliteitsafspraken: onze tips	28
'Inzicht in de persoonlijke groei van studenten', docentprofessionalisering	30
Blended learning is niet meer weg te denken, blended learning	32
Persoonlijke aandacht en verbinding zijn belangrijke factoren voor succes, fontys empower back on track	34
'De feedback die we ontvingen, hielp ons verder', authentieke leer- en onderzoeksomgevingen	36

'Bij de invulling van de Kwaliteitsafspraken heeft de imr veel invloed gehad', instituuts- medezeggenschapsraad	38
Vijf lessen over combineren van onderwijs, onderzoek en het werkveld, hybride leer- en onderzoeksomgevingen	40
'Je ziet studenten echt opbloeien gedurende die twintig weken', Fontys Empower	42
'Studenten ervaren minder keuzestress dankzij Mijn Eigen Koers-project', succesvol studeren	44
'Quasi-interessant in de verte staren', column	46
'Inclusie en diversiteit is een thema van ons allemaal', succesvol studeren	48
Feiten en cijfers	50



VOOR- WOORD

Een tijdje terug bekeek ik thuis op de bank de documentaire over Feyenoorder Lutsharel Geertruida. (Wie mij een beetje kent, weet dat ik supporter ben van de club uit Rotterdam-Zuid). Geertruida is een begenadigd voetballer, inmiddels is hij niet alleen vaste basisspeler maar ook aanvoerder van Feyenoord. Met het voetbaltalent en de bijbehorende vaardigheden zit het dus wel snor. Dat wil zeggen: de vaardigheden op het veld. Er was één ding waar hij niet zo goed in was: praten in het openbaar. Geertruida stotterde en had om die reden nog nooit een interview op tv of radio gegeven. Een lastige handicap voor een professionele voetballer, vandaag de dag. Omgaan met de media is tegenwoordig een cruciaal onderdeel van het beroep 'voetballer'. Dankzij intensieve begeleiding heeft Geertruida zijn uitdaging echter overwonnen. De documentaire vormt het bewijs: in de gesprekken komt hij rustig en foutloos uit zijn woorden.

Ik vertel dit omdat het mijns inziens een paar dingen aantoon.

A) Iedereen heeft talenten, maar ook tekortkomingen.

B) Met gerichte begeleiding en training kan iedereen beter leren omgaan met die uitdagingen en zich verder ontwikkelen.

C) Een goede professional heeft niet alleen behoefte aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, maar ook aan persoonsontwikkeling.

Over dat laatste staat in dit mooie magazine een treffend voorbeeld: studenten bij Fontys ICT worden mede op verzoek van het werkveld extra getraind en gecoacht in 'soft' skills als presenteren, samenwerken en communiceren. Deze studentbegeleiding is mede gerealiseerd met behulp van de gelden die voortkomen uit het Plan Kwaliteitsafspraken.

Succesvol

Fontys heeft in dat plan zes doelen geselecteerd die bijdragen aan de

kwaliteit van ons onderwijs, verdeeld over drie thema's. Een van de thema's is 'succesvol studeren'. Dat 'succesvol' is breder dan goede cijfers halen.

Het gaat om de juiste studiekeuze maken, eigen talenten leren kennen én een zo goed mogelijke voorbereiding op een professionele loopbaan.

Geertruida had baat bij spraaklessen en logopedie, onze ICT-studenten hebben dat bijvoorbeeld bij een training presenteren.

Kansen

Kennis opdoen is belangrijk, maar studeren is zoveel meer dan dat. Wij leiden hier vooral jonge mensen op die nog helemaal aan het begin van hun leven staan. Juist in hun studietijd krijgen zij volop kansen om zich te ontwikkelen. Goed voor hen, maar zeker ook goed voor de samenleving én ons werkveld. Want de wereld om ons heen staat te springen om wendbare, initiatiefrijke, creatieve, communicatieve en leergierige professionals. En wij leiden deze mensen op, in groten getale.

Na 2024 eindigt officieel de verantwoording over de kwaliteitsgelden. Om deze mooie opdracht goed te blijven uitoefenen, is het uitermate belangrijk om ook daarna deze doelen en thema's scherp in het oog te houden. Fontys is dat ook zeker van plan. Succesvol studeren, leren in authentieke werksituaties en docentprofessionalisering: dat is zo ongeveer de kern van onze taak als publieke kennisinstelling.

Waardevol

Dit mooie magazine laat zien welke waardevolle dingen er dagelijks gebeuren binnen Fontys, en hoe hard iedereen werkt voor onze studenten, onze partners en de samenleving. Ik wens je veel leesplezier!

Fontys for society!

Joep Houterman,
Voorzitter college van bestuur
Fontys Hogeschool



WEET JE NOG DAT...

In 2015 werd de stufi (basisbeurs) beëindigd, het geld dat vrijkwam moest worden geïnvesteerd in de kwaliteit van het hoger onderwijs

Fontys werkt samen met de medezeggenschap om de kwaliteit een flinke impuls te geven

JAARLIJKS ONTVANGT FONTYS EEN OPLOPEND BEDRAG, VANAF 11 MILJOEN IN 2019 TOT RUIM 35 MILJOEN NU OM TE BESTEDEN AAN DE DOOR ONS GEKOZEN THEMA'S

Fontys heeft 3 thema's benoemd voor de besteding van de kwaliteitsgelden: succesvol studeren, authentieke leer- en onderzoeksomgevingen en docentprofessionalisering

Via dialoogsessies met medewerkers, studenten en medezeggenschap zijn de doelen en voornemens bepaald, die vervolgens in het werkveld gevalideerd zijn

HEEL FONTYS WERKT DOOR MIDDEL VAN DE KWALITEITSAFSPRAKEN AAN VERBETERING VAN KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS. DAT DOEN WE VOOR ONZE STUDENTEN EN "FOR SOCIETY"

Zo dragen we bij aan een duurzame, inclusieve en vitale samenleving

De kwaliteitsafspraken zijn onderdeel van de jaarlijkse planning & controlcyclus binnen Fontys. Dit betekent dat instituten tijdens het jaarlijkse begrotingsproces plannen maken voor de kwaliteitsafspraken op de 3 thema's

STUDENTEN, DOCENTEN EN MEDEWERKERS WORDEN BETROKKEN BIJ DE PROJECTEN

Naast de vele projecten en initiatieven binnen de instituten, zijn er ook 7 centrale, overkoepelende programma's

Meerdere centrale programma's die worden gefinancierd vanuit de kwaliteitsafspraken dragen bij aan de ontwikkeling naar Talentgericht Onderwijs

HOGESCHOLEN EN UNIVERSITEITEN LATEN ELK JAAR ZIEN WAT ZE MET HET GELD HEBBEN GEDAAN. DEZE INFORMATIE STAAT IN HET FONTYS JAARVERSLAG

Alle mooie projecten en initiatieven waarin Fontys de studievoorschotmiddelen investeert vind je op de website www.fontys.nl/kwaliteitsafspraken

IK WEET NU DAT TECHNIEK MAAR EEN KLEIN ONDERDEEL IS VAN ONS VAK



Daan Fleuren, Jeroen de Kort, Mariska Hakkens, René Bakx

Toen Mariska Hakkens en Daan Fleuren begonnen aan hun studie ICT bij Fontys, waren ze allebei typische informatica-studenten. Vooral gericht op de inhoud, niet zozeer op hun toekomstige baan in het bedrijfsleven. 'Ik ben van jongs af aan gefascineerd door computers, daarom heb ik deze studie gekozen', zegt Mariska. Maar eenmaal van school, vraagt het bedrijfsleven best wat van de samenwerkings-, plan-, schrijf- en analysevaardigheden van deze studenten. Vandaar dat met de kwaliteitsgelden extra aanbod is ontwikkeld op deze vlakken onder de noemer PO (Persoonlijke Ontwikkeling).

Jeroen de Kort, docent en lid van de PO-taskforce, herkent wat Mariska zegt. 'De meeste studenten zijn net als Daan en Mariska vooral gericht op de technische kant van het vak. Maar ondertussen vraagt het bedrijfsleven om mensen die kunnen samenwerken en die om feedback durven vragen. Dankzij de kwaliteitsgelden konden we ervoor zorgen dat deze vaardigheden bij studenten beter ontwikkeld worden.'

Helemaal ingebed

Inmiddels is de nieuwe manier van werken helemaal ingebed binnen de opleiding. Tijdens de studie ICT verschuift de aandacht van alleen het aanleren van technische vaardigheden, meer naar PO (Professionele Ontwikkeling). PO omvat een breed spectrum aan vaardigheden. Van leren reflecteren en feedback verwerken tot samenwerken in teams, presenteren, problemen analyseren en oplossen. Kortom: alles wat studenten nodig hebben om in hun werkende leven goed te functioneren.

'PO is geen apart vak. In het begin zijn er nog wel workshops, maar later worden deze vaardigheden steeds meer verweven in de hele studie', legt docent René Bakx uit. 'Uiteindelijk is het resultaat dat studenten veel meer zelfvertrouwen krijgen. Als ze in hun studie, stage of werk een nieuwe

situatie of een probleem tegenkomen, weten ze hoe ze daarmee kunnen omgaan.'

'Ik ben zo veranderd!'

Mariska en Daan zijn blij met wat ze geleerd hebben. Mariska: 'Ik zit nu in mijn tweede jaar, en ik ben zo veranderd! Toen ik hier op de open dag kwam kijken, liet ik mijn moeder nog alle vragen stellen. Laatst zei ik tegen een docent: jij hoeft die presentatie niet te geven, dat doe ik wel.' Daan vult aan: 'Dat herken ik, presenteren was ook niet echt mijn ding. Dat is inmiddels totaal geen probleem meer.'

Daan is bezig met zijn afstudeerstage. 'Ik merk dat mijn studie dankzij PO heel goed aansluit bij de praktijk. Dat is heel fijn. Ik snap nu waarom ik dit allemaal heb moeten leren. Want als ik binnen een bedrijf een besluit neem, moet ik dat kunnen verantwoorden.' Ook vaardigheden als onderzoek doen en plannen blijken heel nuttig. 'Bij een ICT-infraproject moet je eerst weten wat het bedrijf nodig heeft. Pure techniek is maar een klein deel van je werk. Ik weet inmiddels: als je PO-vaardigheden goed zijn, komt je technische kennis ook beter tot zijn recht.'

Mariska voelt zich inmiddels zo op haar plaats voor een groep dat ze overweegt om zich te profileren in

educatie, zodat ze zelf ook les kan gaan geven. 'Nooit gedacht dat ik dat zou durven.'

Game-nerds en pure vakexperts

Maar niet alle studenten ontwikkelen hun PO-skills zo makkelijk als Daan en Mariska. 'Er lopen hier ook klassieke game-nerds rond. Technisch zijn ze geweldig, maar samenwerken vinden ze lastig', weet René. Toch hebben zij ook baat bij PO. 'Ze worden er altijd beter in dan ze eerst waren. Het geeft niet dat ze er niet in uitblinken. Niet alle studenten hoeven in dezelfde mal te passen', vindt Jeroen. En een aantal docenten vindt de nieuwe manier van werken een uitdaging. 'Sommigen zijn nu eenmaal pure vakexperts. Daarom is er een speciale Taskforce om hen te ondersteunen om PO in hun lessen te integreren. En als het echt niet lukt, zetten we er iemand naast die helpt met het PO-gedeelte.'

Geen optie

Want terug naar hoe het vroeger ging, dat is gewoon geen optie, vinden de vier. Jeroen: 'We zijn bij Fontys ICT voortdurend in beweging. Ons vakgebied verandert sowieso ontzettend snel, en dus ook de manier waarop we lesgeven. Bovendien heeft PO heel veel goeds opgeleverd. Kijk maar naar hoe Daan en Mariska zich ontwikkeld hebben.'

‘VERANDERING BEGINT BIJ JEZELF’

Ook zin in avontuur?

Benieuwd naar meer ervaringen van Fontysmedewerkers die aan de slag gingen met hun eigen ontwikkeling of het wendbaarder maken van hun team? Bekijk dan de video's via de QR-code.



De arbeidsmarkt vraagt meer en meer om andere vaardigheden van studenten. Daar zijn maatschappelijke uitdagingen en technologische ontwikkelingen debet aan. Thema's als duurzaamheid, inclusiviteit en innovatie worden steeds belangrijker. Vandaar dat ook het onderwijs in beweging is, zodat studenten ook in de toekomst goed beslagen ten ijs komen. Welke rol spelen onderwijsprofessionals hierin? Hoe kunnen zij meebewegen in een snel veranderende wereld? Het Fontys-programma Wendbare Professionals ondersteunt hen bij hun ontwikkeling. Hoe? Dat kwam ter sprake tijdens het kennisevent Leren en Ontwikkelen.

Een mooie voorjaarsdag in 2024. In een ruimte van Kazerne in Eindhoven ligt op iedere stoel een koptelefoon. Die speelt het geluid af dat hoort bij enkele video's waarin Fontysmedewerkers vertellen over de ontwikkeling van zichzelf of hun team. 'Ter inspiratie', legt Sofie Moresi, programmaleider Wendbare Professionals, uit. 'Van bijna alles wat we vanuit het programma creëren is inspireren of ondersteunen het doel. Het programma is ontstaan omdat we vanuit Fontys een bijdrage willen leveren aan de snel veranderende maatschappij. Dat vraagt om onderwijsprofessionals die openstaan voor leren en zich blijven ontwikkelen.'

Vanuit het programma Wendbare

Professionals wordt die ontwikkeling aangemoedigd. Zo zijn er diverse tools ontwikkeld, die te gebruiken zijn op individueel, team- of organisatieniveau. Aan de basis daarvan liggen de zogenoemde Fontysrollen. Daarmee kunnen onderwijsprofessionals in kaart brengen welke rol of rollen zij vervullen. Bijvoorbeeld die van innovator, coach of bruggenbouwer. 'De rollen kun je als gespreksstarter gebruiken', vertelt Stan Ockers, opleidingsmanager bij de Associate degree Zorg en Technologie. 'Bijvoorbeeld bij een ontwikkelgesprek.' Zelf paste hij dit al toe in de praktijk: zijn teamleden reflecteerden samen op hun eigen rollen én die van collega's. Daarover vertelt hij tijdens een workshop bij het kennisevent.

'Voor mij werd hierdoor duidelijk waar ieders krachten liggen en hoe ik hun werkplezier kan stimuleren. Maar het maakt ook duidelijk welke rol nog versterkt kan worden. Dat biedt dan weer input voor werving en selectie.'

Reflectie

Stan geeft de workshop samen met Hilde Schonenberg, Learning & Development-expert. 'We focussen steeds meer op Talentgericht Onderwijs (TGO) en zoeken vaker samenwerkingen op, zowel binnen Fontys als daarbuiten', vertelt ze. 'Daardoor verschuiven rollen. Als docent ben je bijvoorbeeld niet meer alleen een expert, maar ook een bruggenbouwer. De ene persoon ligt die rol beter dan een ander. Daarom is

een divers team van belang.' Wie hulp nodig heeft bij het vormen van zo'n divers team (of bij het nadenken over verschillende rollen), kan een van de ontwikkelde tools gebruiken. Zoals een spel, workshop of de feedbackapp. 'De meeste tools zijn gericht op reflectie en dialoog', legt Sofie uit. 'We leren studenten om op zichzelf te reflecteren, maar het is belangrijk om dat zelf óók te doen. Verandering begint bij jezelf.'

Maakt je bewust

Na de workshop blijft Frits Hurkmans, docent aan de Pedagogisch Technische Hogeschool, even hangen. 'Ik had van tevoren wel van het programma Wendbare Professionals gehoord, maar ik had me er door de waan van de dag nog niet zo in verdiept. Om nu meer over de Fontysrollen te leren, onder andere via een ambassadeur die er al mee aan de slag is gegaan, vond ik prettig. Het maakt je er bewust van hoe belangrijk het is om na te denken over: wat wil

ik eigenlijk? En wat past bij mij? Als docent denk je misschien dat je altijd de rol van expert of coach op je moet nemen. Maar zonder bijvoorbeeld een innovator in je team kom je niet verder. Al die rollen zijn nodig. Voor een nieuwe bacheloropleiding zijn we nu een team aan het bouwen. Daar neem ik deze informatie in mee.'

Keuzes maken

Naast de workshop over de Fontysrollen worden er deze dag nog veel meer workshops gegeven. Zo konden deelnemers de in het programma ontwikkelde tool Team Ontwikkel Cirkel ervaren. Daarmee bepalen teams welke ontwikkelbehoeftes er zijn en welke interventie daarbij past, om zo nog beter samen te werken. 'Wanneer je hier gebruik van wil maken, kun je terecht bij HR&O', zegt Sofie. 'Dat geldt eigenlijk voor alle tools of vragen op dit gebied. Nu de kwaliteitsgelden ten einde lopen, stap ik weer meer in de

rol van onderzoeker bij het lectoraat Cross-Border Business Development in Venlo. De dienst HR&O ontwikkelt alle tools verder door.' Niet veel later blijkt haar antwoord op de vraag wat wendbaarheid voor haar betekent daar perfect bij aan te sluiten. 'Bij wendbaarheid dacht ik eerst aan meebewegen, groeien en meerdere rollen kunnen vervullen. Maar het is ook: keuzes maken. Net als bij veel Fontyscollega's zit het in mijn DNA om álles op te willen pakken. Dat gaat niet. Ontdek wat bij je past en vraag een collega om hulp als iets beter bij diegene past. Dat geeft mij focus en ruimte en zo kan ik juist beter omgaan met de vele veranderingen.'



Hoe kijken cmr-leden naar de drie belangrijkste thema's binnen kwaliteitsafspraken?

Even voorstellen

Naam: Robin Ching (20)

Opleiding: vierdejaars
Toegepaste Psychologie

Waarom de cmr? 'Ik leer er veel van. Het is goed voor mijn persoonlijke ontwikkeling en voor mijn cv. Ik zie het als mijn taak om bij studenten op te halen waar zij tegenaan lopen en dat te vertalen naar de cmr.'

Even voorstellen

Naam: Angel Linnenbank (22)

Opleiding: derdejaars Rechten

Waarom de cmr? 'Ik vind het belangrijk om me ook buiten mijn studie om te ontwikkelen, daarom past de cmr goed bij me. Ik ben graag actief betrokken, vind dit leuk en leer ervan.'

De centrale medezeggenschapsraad (cmr) is dé sparringpartner van het college van bestuur van Fontys. Zo heeft de raad instemmingsrecht bij bepaalde beslissingen over de Fontysstrategie, de begroting én wordt er actief meegedacht over de toekomstvisie. Binnen Fontys Kwaliteitsafspraken worden projecten uitgerold rondom drie thema's: succesvol studeren, authentieke leer- en onderzoeksomgevingen en docentprofessionalisering. Robin Ching (20) is voorzitter van de commissie Kwaliteit en Angel Linnenbank (22) is vicevoorzitter van de cmr. Zij vertellen over hun visie op deze thema's en blikken vooruit.

Welke rol heeft de cmr als het gaat om kwaliteitsafspraken?

Robin: 'We geven advies en stemmen in met de jaarlijkse begroting. Ook schrijven we elk jaar een reflectieverslag als evaluatie van

de kwaliteitsafspraken. Dit wordt opgenomen in het bestuursverslag van Fontys bij het hoofdstuk over de kwaliteitsafspraken.'

Een van de thema's is succesvol studeren, welke ervaringen hebben jullie met dit thema?

Robin: 'In de eerste twee jaar van mijn opleiding kreeg ik weinig begeleiding, maar later werd dat beter. Tijdens mijn stageperiode had ik om de twee weken een Werkplaats. Daar kon ik mezelf ontwikkelen met ondersteuning van mijn docent. Ook tijdens mijn afstuderen stond mijn begeleider voor me klaar toen ik vastliep. Zij hielp me bij het maken van de keuze om van afstudeerroute te veranderen, waardoor ik weer verder kon.'

Binnen dit thema is er aandacht voor de mentale gezondheid van studenten. Wat vinden jullie daarvan?

Angel: 'Ik vind het heel positief. Jammer alleen dat de goede initiatieven die hiervoor opgezet worden, nog niet altijd landen. Studenten en ook docenten zijn niet altijd bekend met het aanbod. Als cmr vinden we het dus ook onze taak om mee te denken over de communicatie over dit soort projecten.'

Een ander thema is docentontwikkeling. Angel, was dit bij jouw opleiding een belangrijk punt?

Angel: 'Ja. Binnen mijn opleiding Rechten is in mijn eerste jaar gestart met een nieuwe manier van onderwijs. Dat zorgde wel voor wat onrust bij docenten. Voor hen is het zoeken, zij gaan naar een meer coachende rol. Dat op docentontwikkeling wordt ingezet, vind ik heel goed. Juist als een docent met vertrouwen iets kan implementeren, pluk je daar als student de vruchten van.'

Het derde en laatste thema is authentieke leeromgevingen, waarom is dat volgens jullie belangrijk?

Angel: 'Ik leer veel van authentieke leeromgevingen. Je kunt simpelweg niet alles uit een boek leren. Een mooi voorbeeld is dat we samen met studenten ICT een VR-omgeving van een rechtbank hebben gebouwd. Dan versterk je elkaar bij het multidisciplinair samenwerken aan een product voor een opdrachtgever.'

Hoe krijgt dit thema een plaats in jouw opleiding, Robin?

'Er was veel positieve feedback over het Sociaal Innovatiecenter (SIC). Studenten doen daar in korte tijd verschillende soorten werkervaring op met praktijkgerichte projecten. Ik denk wel dat het beter is om SIC te integreren in het reguliere curriculum, want nu lopen nog te veel studenten

deze waardevolle praktijkervaring mis. Binnen Toegepaste Psychologie kunnen studenten daarnaast kiezen voor het Praktijkatelier, waar aan projecten voor echte opdrachtgevers gewerkt wordt. Een goed idee! Wel horen we geluiden dat studenten in het diepe worden gegooid, en dat ze bepaalde belangrijke vakken, zoals psychodiagnostiek, missen. Daar is nog ruimte voor verbetering dus.'

Hoe vertalen jullie je eigen ervaringen naar de cmr?

Robin: 'Wij spreken natuurlijk niet alle studenten, maar we kijken wél vanuit de bril van de student. Zelf bevraag ik ook altijd mijn medestudenten: waar lopen zij tegenaan. Die input neem ik ook mee in onze overleggen.'

Angel: 'Ik merk dat docenten en studenten bij me aankloppen als ze ergens mee zitten of het ergens niet mee eens zijn.'

Welke tip hebben jullie voor de professionals die zich bezig houden met kwaliteitsafspraken?

Angel: 'Ik denk dat kennisuitwisseling tussen instituten nog beter kan. Sommige instituten zijn al veel verder op deze thema's dan andere. Zij hebben een kennisvoorsprong die Fontysbreed wat kan opleveren.'

Robin: 'Ik vind de visie op Talentgericht Onderwijs positief, al is er wat mij betreft wel een kanttekening. Sommige leerlingen zijn namelijk nog niet klaar voor veel vrijheid. Ik kwam bijvoorbeeld recht van de havo en ik vond het eerste jaar behoorlijk pittig. Heb er oog voor dat sommige studenten wat meer begeleiding nodig hebben in die eerste fase van hun opleiding. Gooi toetsen niet meteen overboord bijvoorbeeld, die stok achter de deur hebben sommige studenten echt nog nodig.'

MIJN WERK ALS DOCENT IS LEUKER GEWORDEN



Forra Cornelis, Lea Raemaekers, Joost Rusche

Bij een nieuw onderwijsconcept hoort professionalisering van docenten. Maar hoe doe je dat op de meest praktische manier? Dankzij de kwaliteitsgelden kon Fontys Paramedisch in Eindhoven kiezen voor coaching on the job. Wat is het? En wat levert het op? Een interview met Forra Cornelis (lid expertteam onderwijs), Lea Raemaekers (coach on the job) en Joost Rusche (docent Mens en Techniek).

In 2022 is gekozen voor een nieuwe vorm van onderwijs bij Fontys Paramedisch. Het leren is centraal komen te staan. 'Het nieuwe onderwijsconcept gaat over samen onderzoekend leren en het ontwikkelen van zelfsturing', vertelt Joost Rusche, docent Mens en Techniek. 'De student is het vertrekpunt geworden, die is aanzet. Mijn werk als docent is daardoor echt wel veranderd.'

Van ver-van-je-bed naar praktische toepassing

Hoe zorg je dat docenten die verandering omarmen en ondersteunen? En wat hebben ze daarvoor nodig? Over die vragen boog Forra Cornelis zich als lid van het expertteam onderwijs. 'Grote ontwikkelingen in onderwijsland vragen andere competenties van docenten. Als Fontys hebben we de verantwoordelijkheid om docenten daarin te begeleiden.' Voorafgaand aan de implementatie zijn daarom allerlei cursussen aangeboden over bijvoorbeeld zelfregulerend leren en coachend doceren. 'Maar niet iedereen voelde destijds de urgentie om die te volgen. Bovendien misten zij de praktische vertaling. Wat doe je als docent nou precies anders in de lessen zelf?'

Flitsbezoeken

Coaching on the job, een vorm van docentprofessionalisering, speelt in op precies die praktische behoefte. Coach on the job Lea Raemaekers is een vertrouwd gezicht binnen Fontys Paramedisch: 'Tijdens zogenaamde flitsbezoeken bezoek ik lessen van docenten. Ik probeer patronen te

herkennen, let op klassenmanagement, didactiek, communicatie en welke werkvormen worden gebruikt.' Door deze flitsbezoeken krijgt Lea een beeld van de werkwijze van een docent. Waarna ze in gesprek gaat met die onderwijsprofessional. 'De behoefte van die docent staat dan centraal, niet per definitie mijn aantekeningen. Idealiter komen die twee natuurlijk samen. Het resultaat is nieuwe inzichten in persoonlijk handelen waarmee ze aan de slag kunnen.' Naast de flitsbezoeken worden ook intervisiemomenten georganiseerd waarin docenten samenkomen om casussen te bespreken. 'Tijdens zo'n intervisie wordt besproken wat er is voorgevallen tijdens een les, en wat docenten daarvan hebben geleerd', vertelt Lea, die de interviews faciliteert. 'Ook dat zijn waardevolle gesprekken, want op die momenten leren docenten van elkaars werkwijze.'

Oplosmodus

Zo leerde docent Joost door coaching on the job over zijn grootste valkuil. 'Ik heb een pleasend karakter en wil het anderen dus graag naar de zin maken. Liep een student vast? Of was er sprake van emoties zoals frustratie of verdriet? Dan had ik de neiging om meteen oplossingen aan te bieden. Maar dat is niet hoe samen onderzoekend leren werkt.' Inmiddels lukt het Joost veel beter om een student zelf aan het denken te zetten. 'Als je iets wil veranderen in je manier van lesgeven, zorgt dat eerst voor ongemak bij jezelf. Verandering kost een hoop energie. Maar door het te oefenen, lukte het steeds beter. Ik zie ook echt dat minder kant-en-klare

oplossingen aanbieden wat oplevert voor studenten. Mijn werk als docent is daardoor leuker geworden.'

Andere werkvormen

Coaching on the job heeft ook invloed op het lesniveau. Coach Lea merkte tijdens flitsbezoeken bijvoorbeeld dat sommige docenten heel cognitief en vraaggestuurd bleven werken. 'Zo van: de student stelt een vraag, de docent geeft antwoord. Op zich hadden die lessen een uitnodigend karakter, maar ik liet docenten inzien dat ze ook andere werkvormen kunnen gebruiken. Zoals samen iets creëren. Al gauw kreeg ik foto's van ze, waarop de docenten met stiften en post-its in de weer gingen. Ze boden duidelijk actiever leren aan. Dat past helemaal bij onze vorm van onderwijs.'

Toekomst

Een volgende stap? Dat kan het begeleiden op teamniveau zijn, aldus Forra. 'Ook daar kunnen coaches zoals Lea signalen en patronen opmerken. Zo kun je professionalisering of teamafspraken vormgeven.' Forra hoopt dat coaching on the job de normaalste zaak van de wereld wordt bij Fontys Paramedisch. 'Nu is het voor sommigen nog spannend dat er iemand meekijkt. En dat snap ik ook. Alleen als je je openstelt, kun je je vaardigheden verbeteren. En hoe beter we onze rol als docent kunnen pakken, hoe beter ons onderwijs wordt. Daar doen we het toch voor?'

Oriëntatiepropedeuse helpt bij het maken van een passende studiekeuze



Mathijs Feijen, Ilja Nooijen, Sabine Snippen

De afgelopen jaren kozen studenten volgens projectleider Sabine Snippen en coach Mathijs Feijen te vaak voor een willekeurige opleiding die 'iets met economie' te maken had. En alhoewel de negen opleidingen binnen Fontys Economie en Communicatie (FEC) overlap hebben, zijn er wel degelijk grote verschillen. Daarom besloot het instituut met behulp van de kwaliteitsgelden een oriëntatiepropedeuse te ontwikkelen waarin studenten alle verschillende opleidingen kunnen ervaren. Het doel? Het maken van een passende studiekeuze zonder studievertraging en doorstromen naar het tweede studiejaar van de gekozen opleiding.

Hoe is deze propedeuse tot stand gekomen?

Sabine: 'Uit onderzoek kwam naar voren dat 34 procent (van de FEC-uitvallers) een niet passende studiekeuze had gemaakt. Dat waren vooral studenten die geen idee hadden van wat ze precies wilden en zich 'zomaar' ergens voor inschreven. De andere gevolgen hiervan? Studievertraging, veel stress én onzekerheid. Ons programma is bedoeld om dat te voorkomen.' Mathijs: 'Kiezen ze uiteindelijk voor een opleiding buiten ons instituut? Oók dan is ons doel behaald. Wij hebben tevens een maatschappelijke functie. Ons doel is om jonge mensen te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling, zodat ze straks klaar zijn voor hun rol in het werkveld. De arbeidsmarkt vandaag de dag vraagt namelijk om werknemers die weten wie ze zijn en wat ze kunnen. Daar draagt dit programma ook aan bij.'

Inmiddels loopt het programma al drie jaar, hoe ziet de oriëntatiepropedeuse eruit?

Sabine: 'De start van het jaar is voor alle studenten hetzelfde. Studenten volgen de basisvakken die binnen iedere opleiding van ons instituut aan bod komen. Marketing, Algemene Economie, Onderzoek en Organisatiemanagement. Het is de basis die ze uiteindelijk nodig hebben. Ook organiseren we extra activiteiten om te ervaren hoe de opleiding en het werkveld eruitzien. Denk aan bedrijfsbezoeken, casussen en gastcolleges. Op die manier kunnen ze zich oriënteren op opleidingen in de domeinen Financieel, Bedrijfskundig, Ondernemerschap én Marketing & Communicatie. Na de eerste periode laten ze één domein vallen, en zo verder. Zo blijft er aan het eind van het schooljaar één opleiding over en is de meest passende studiekeuze

gemaakt. Ze krijgen zo de ruimte om te onderzoeken waar hun interesse én talent ligt.'

Mathijs: 'Dit jaar zijn er vijftig studenten gestart, verdeeld over twee klassen. Het mooie aan dit programma is de intensievere en persoonlijke begeleiding. Ieder leerteam van tien studenten wordt begeleid door één coach en spreekt wekelijks in deze samenstelling over het leren studeren, talentontwikkeling en de studiekeuze.'

Wat is kenmerkend aan studenten die voor deze route kiezen?

Mathijs: 'Dit zijn studenten die toch wel wat onzeker binnenkomen. Ze zijn zoekende in hun studierichting, maar ook in het leren studeren. Gelukkig zitten ze hier samen met anderen die datzelfde gevoel ervaren. Dat zorgt voor verbinding.'

Brengt de propedeuse nog meer voordelen?

Sabine: 'Zeker. De unieke samenwerking tussen de negen opleidingen levert veel op. Zo hebben docenten onderling bijvoorbeeld veel geleerd over elkaars werkwijze. Waarom als marketingdocent het wiel opnieuw uitvinden, als er al ergens een geweldig project voor je klaarligt? We hebben elkaar meer gevonden.'

Mathijs: 'Ik denk dat we als opleidingen ook hebben geleerd hoe we verschillende 'soorten' studenten kunnen aanspreken, de meer commerciële student vraagt om een andere benadering dan iemand die voor Financieel kiest. Daar hebben we nu bewust bij stilgestaan.'

Dus het programma is succesvol?

Sabine: 'Zeker. Het afgelopen jaar hebben wij 86 procent van de studenten goed kunnen helpen bij het maken van hun studiekeuze. Daar mogen we trots op zijn. De kwaliteitsgelden zijn vooral gebruikt voor het onderzoek en de (door) ontwikkeling van het programma. Het instituut heeft inmiddels besloten om met deze propedeuse door te gaan. Sinds dit jaar zijn we dus geen pilot meer. Een mijlpaal!'

Ilja Nooijen (18) koos voor deze oriëntatiepropedeuse. Hij deelt zijn ervaring.

Waarom koos je hiervoor?

'Omdat ik van veel mensen had gehoord dat het goed is om je zo breed mogelijk te oriënteren. Daarnaast vond ik op de middelbare school het vak economie interessant, dus de keuze voor deze propedeuse was snel gemaakt. Het is fijn dat alle economische aspecten aan bod komen.'

Weet je al welk domein je interesse heeft?

'Marketing deed mij het minst, dat liet ik als eerste vallen. Daarna werden de opdrachten specifieker. Op die manier kreeg ik een steeds beter beeld bij de inhoud van de domeinen. Na periode drie was ik vrij zeker van mijn zaak. Het werd het bedrijfskundige domein. Vooral de interviews met het bedrijfsleven hebben mij geholpen bij het maken van die keuze. Ik wil me focussen op hoe een organisatie in elkaar zit en hoe je die moet aansturen.'

Nu is het tijd om te kiezen voor de juiste opleiding, een moeilijke keuze?

'Voor mij blijft Bedrijfskunde en International Business over. Mijn voorkeur ligt bij een Nederlandse opleiding. Dus na de vakantie start ik in het tweede jaar van de opleiding Bedrijfskunde. Het zal wel even wennen zijn, maar dat geldt voor alles wat nieuw is.'

Wat heeft het je naast een passende studiekeuze nog meer gebracht?

'Ik leerde mezelf beter kennen. Door de talentscans wist ik mijn sterke punten beter te benoemen. Zoals goed luisteren en gesprekken kunnen voeren. Niet eerder stond ik daar zo bewust bij stil. Daarnaast leerde ik beter plannen, dit omdat wij portfoliogericht-onderwijs volgen. Je hebt de regie over wanneer je wat doet. Dat is in het begin lastig, niets wordt voorgedrukt. Inmiddels weet ik hoe ik daar mee om moet gaan. Op tijd beginnen is de beste tactiek.'

Om onderwijsinnovatie te bevorderen en om van elkaar te leren, is er het Fontysnetwerk onderwijsinnovatie. Dit netwerk bestaat uit medewerkers van verschillende instituten en diensten, die zich allemaal met het (door)ontwikkelen van onderwijs bezighouden. Tegelijkertijd bieden ze ondersteuning aan teams bij het implementeren en/of doorontwikkelen van Talentgericht Onderwijs (TGO).

‘De 23 instituten van Fontys lopen niet allemaal op één lijn wat betreft onderwijsinnovatie’, vertelt Yves Vennekes, onderwijsconsultant bij Fontys Onderwijs & Onderzoek. ‘Sommige lopen voorop, andere zetten voorzichtige stapjes. De ervaringen van een docent bij het ene instituut, kunnen een docent van een ander instituut helpen. Als voormalig docent bij Fontys Pedagogiek weet ik dat als geen ander. Daar hield ik me met onderwijsinnovatie bezig: ik zette met collega’s ‘samen leren’ meer centraal, waardoor het onderwijs beter aansluit

op het werkveld. Die ervaring kan andere instituten weer helpen. Daar speelt het netwerk onderwijsinnovatie op in.’

Van elkaar leren

Het netwerk onderwijsinnovatie was voorheen een informeel netwerk (met de naam Fontys Innoversity) dat zich binnen Fontys met onderwijsvernieuwing bezighield. ‘Dat netwerk hebben we verder uitgebouwd, mede dankzij de kwaliteitsgelden’, vertelt Mirjam Woutersen, directeur Fontys Onderwijs & Onderzoek (O&O). ‘Het doel: kennis

over onderwijsinnovatie Fontysbreed verspreiden, en zo de kwaliteit van ons onderwijs verhogen.’ Het netwerk heeft nog een bijkomend voordeel. ‘Als O&O weten we beter wat er speelt. Daardoor kunnen we instituten nog meer helpen om met elkaar in verbinding te komen en van elkaar te leren.’ Zo werden Fontys HRM en TP en Fontys Pedagogiek al aan elkaar gekoppeld. ‘Om bij die eerste óók ‘samen leren’ vorm te geven’, vertelt Yves. ‘Zij hebben hun eerste jaar al ingericht, maar worden nu ondersteund bij het vormgeven van de tweede fase van de opleiding.’

Praktijkvraagstukken

De medewerkers uit het netwerk ontmoeten elkaar en komen om de week fysiek samen in Eindhoven. Yves: ‘Dan bespreken we praktijkvraagstukken. Een instituut heeft bijvoorbeeld een visie op onderwijs opgesteld, maar vraagt het netwerk om mee te kijken. Of een opleiding maakt de stap naar Talentgericht Onderwijs, maar voelt in het team wat weerstand. Hoe pak je dat aan?’

Rol bij Talentgericht Onderwijs

Het netwerk zet in op onderwijsinnovatie, waar dus ook de ontwikkeling naar Talentgericht Onderwijs bij hoort. ‘Een grote onderwijskundige verandering, waarbij Fontys de ambitie heeft om het leren

van de student centraal te stellen en waarin we onderwijs ontwikkelen dat meer maatwerk voor studenten mogelijk maakt’, vertelt Jos Oosterveen, programmamanager Talentgericht Onderwijs bij Fontys. ‘Het is aan het instituut om te bepalen hoe ver ze daarin willen gaan. Zij kennen hun studenten tenslotte het beste. Zo’n verandering kan vragen oproepen als: hoe richt je als instituut je nieuwe curriculum in? En hoe doe je dat terwijl je de kwaliteit van je onderwijs borgt? Bij die ondersteuning speelt het netwerk een belangrijke rol. Net zoals een coach dicht bij de student staat en diegene begeleidt in het leerproces, zo staat het netwerk dicht bij de instituten. Daardoor zijn we als organisatie wendbaar.’

Bundel je krachten

Volgens Jos, Mirjam en Yves draagt het Fontysnetwerk onderwijsinnovatie bij aan de ontwikkeling van de student, docent én Fontys als organisatie. Yves: ‘Instituten hebben jarenlang veel autonomie gehad, dat blijft zo. Maar weet ook dat samenwerking nodig is om verder te komen met onderwijsinnovatie. Bundel je krachten en wissel ervaringen uit. Dát zorgt voor kwalitatief beter onderwijs voor de student. En daar doen we het uiteindelijk voor.’

Scan de QR-code en ontdek meer over dit programma —>

Jos Oosterveen, Mirjam Woutersen, Yves Vennekes



‘DOOR ONZE
KRACHTEN TE
BUNDELEN,
TILLEN WE
HET ONDER-
WIJS NAAR
EEN HOGER
PLAN’

MEER INSPIRERENDE SPREKERS OP FHKE-STUDIEDAGEN

Bij Fontys Hogeschool Kind & Educatie (FHKE) wordt tijdens studiedagen meer de focus gelegd op de talenten en de wendbaarheid van medewerkers. Een gesprek met FHKE-directeur Nus Waleson en IMR-voorzitter (en docent) Lisa Prins.

'FHKE heeft vijf locaties', zegt Nus. 'Daarom is het voor onze onderwijsprofessionals niet altijd makkelijk om elkaar te zien. Tijdens studiedagen kunnen ze wél het gesprek met elkaar aangaan.' Die studiedagen bestonden al langer, maar kregen een andere insteek dankzij de kwaliteitsgelden. 'Eerder waren de middagen gereserveerd voor de domeinen en vakgroepen, dankzij de kwaliteitsgelden konden we de focus leggen op talentgerichtheid en wendbaarheid. Die keuze maakten we, om de nieuwe strategie van Fontys for Society te doorleven: minder gericht op het individu en meer op de maatschappij. Een subtiel verschil, maar wel essentieel voor hoe wij ons onderwijs inrichten en onze studenten opleiden tot professionals.'

Sprekers en workshops

Studiedagen van FHKE beginnen vaak met een inspirerende spreker. 'Bijvoorbeeld over werkgeluk of het betrekken van het werkveld bij het onderwijsaanbod', zegt Lisa. 'Laatst gaf een zij-instromer een lezing over hoe je de kwaliteiten van zij-instromers kunt inzetten bij het inrichten van je onderwijs. Ze gaf ook tips voor een flexibeler lesaanbod, zodat het werkveld en onderwijs dichter bij elkaar komen.' De studiedagen worden

soms ook aangevuld met workshops. Bijvoorbeeld over TEO, de Transitie Educatieve Opleidingen. 'Voor veel collega's was TEO een ver-van-hun-bed-show, maar het is wel belangrijk om bij alle opleidingen eenheid te creëren qua formulering van de leeruitkomsten. Zeker omdat we werken met universele studiepunten. Een studiedag is de uitgelezen kans om samen met je collega's van andere locaties te focussen op zo'n onderwerp.'

Vast moment

Voor de FHKE-studiedagen is een vast moment gepland: de donderdag in de vijfde lesweek van ieder kwartaal. Daarbij zijn alle 150 onderwijsprofessionals aanwezig van de FHKE-locaties, zowel het onderwijzende als ondersteunende personeel. En hoewel er op de studiedagen geen tijd meer is gereserveerd voor de domeinen/vakgroepen, gaat dat overleg gewoon nog door op een ander moment, benadrukt Nus. 'Want die overleggen zijn heel belangrijk. Maar het is heel fijn dat we met behulp van de kwaliteitsgelden op de studiedagen inspirerende sprekers uit kunnen nodigen.'

Samenwerkingen

Voor sommige studiedagen wordt

zelfs de samenwerking met andere Fontys-opleidingen gezocht, zoals bij een studiedag over kansengelijkheid waar ook de collega's van Fontys OSO aansloten. Nus: 'We kozen hiervoor omdat de sprekers, de producenten van tv-serie Klassen, voor onze beide instituten een interessant verhaal te vertellen hadden. Zij vertelden meer over het programma, waarin ze de leerlingen van groep 8 volgen in een niet-kansrijke wijk. We leerden hierdoor dat we allemaal vooroordelen hebben. Logisch, dat komt door je eigen achtergrond en hoe je bent opgegroeid. Maar die vooroordelen kun je soms onbewust uitstralen wanneer je voor de klas staat.' Lisa vult aan: 'Het is belangrijk om je daar eerst bewust van te worden en om die boodschap mee te geven aan onze studenten. Zo draag je bij aan meer kansengelijkheid binnen het basisonderwijs.'

Als er één opleiding vraagt om praktijkervaring, dan is dat de opleiding Verpleegkunde wel. Daarom lopen studenten Renate van Kranenburg (20) en Floor Meeuwis (18) een groot deel van hun studie stage. Maar hoe zorg je ervoor dat je de studenten niet uit het oog verliest tijdens die stageperiodes én dat ze leren wat ze moeten leren? Op die vraag is inmiddels een antwoord. De studenten en stagebegeleiders Heidi van Roover en Berdi Stockman vertellen samen meer over deze nieuwe vorm van praktijkleren.

‘Voorheen zag ik mijn begeleider van school alleen voor een tussentijdse beoordeling en een eindbeoordeling. Of als er écht wat aan de hand was’, vertelt vierdejaarsstudent Renate. ‘Hoe ik mijzelf ontwikkelde, legde ik vast in mijn portfolio, als bewijslast. Nu heeft een groot deel van het schriftwerk plaatsgemaakt voor meer één-op-één gesprekken gedurende de stageperiode. Berdi, mijn stagebegeleider vanuit school, komt iedere maand wel een keertje langs bij het consultatiebureau waar ik nu stage loop.’

Ook Floor, die stage loopt bij

woonzorgcentrum De Hoeven, een plek voor mensen met dementie, wordt vaak bezocht door Berdi. ‘Ik bespreek waar ik tegenaan loop en spar of ik op de goede weg zit. Dit zorgt ervoor dat je niet pas aan het eind van je stage wordt geconfronteerd met competenties die je niet behaald hebt.’ Zo dacht Floor in eerste instantie dat ze niet genoeg leerde. Berdi: ‘Dat dacht ze omdat ze hier weinig bezig is met het technische aspect van de zorg, zoals injecteren en andere verpleegtechnische handelingen. Maar tijdens de gesprekken kon ik haar meegeven dat communiceren met mensen met dementie ook een leerpunt

is.’ Wat Berdi een groot voordeel vindt van meer fysieke contactmomenten? ‘Je bouwt een betere een band op, kunt studenten sneller bijsturen en simpelweg beter beoordelen. Ook intensiver je het contact met het werkveld waardoor de relatie versterkt.’

Meer tijd

Welke meerwaarde deze aanpak heeft voor het werkveld? Heidi van Roover, manager bij woonzorgcentrum De Hoeven: ‘Ik leer hoe ik Floor beter kan begeleiden doordat ze zelf ook beter weet welke richting ze op moet. De begeleiding kost wel meer tijd, maar dat

geeft niet. Zorgprofessionals moeten we zoveel mogelijk behouden, en zeker niet verliezen. Daarom moeten we goed de vinger aan de pols houden.’

Leerkringen

Naast het intensievere contact op de werkplekken, komen de studenten ook iedere maand samen in de zogeheten Leerkringen. Het doel? Leren van elkaar. ‘We geven elkaar feedback en delen wat we meemaken.’ Floor: ‘Dat heeft veel voordelen. Je leert feedback geven en krijgen.’

Daarnaast kun je je verhaal kwijt als je iets hebt meegemaakt. Maar deze manier van werken is soms ook best confronterend. Je wordt sneller en vaker met je neus op de feiten gedrukt. Maar ik weet zeker dat dit de beste en snelste manier is om mijzelf te ontwikkelen.’

Ontstaan aanpak nieuwe manier van praktijkleren

Onderzoeksleider Jaike Doedens: ‘Omdat de druk in de coronaperiode hoog was en onze studenten dus volop nodig waren, wilden we de druk van de begeleiding vanuit het werkveld verminderen en docenten een belangrijke(re) rol geven. Wat ons daarnaast opviel? Dat studenten voornamelijk individueel aan het leren waren. Dat zagen wij liever anders. We wilden het samen leren meer stimuleren. De Leerkringen zijn daar het resultaat van.’

Om te onderzoeken hoe we dat konden aanpakken is het NPO-geld gebruikt. Om het plan te implementeren en docenten te trainen zijn de studievoorschotmiddelen ingezet. Dit project raakt de Fontysstrategie ‘Fontys for Society’ en de transitie naar Talentgericht Onderwijs onder andere door actief in te zetten op beroepsauthenticke leersituaties. De focus ligt daarbij op praktijkgericht onderwijs waarin studenten in groepen samenwerken, met leervragen aan de slag gaan en zich in de praktijk ontwikkelen. Door deze aanpak blijven we als onderwijsinstelling op de hoogte van actuele ontwikkelingen in de praktijk en kunnen we inspelen op de behoeften van de samenleving. Nog een pluspunt? Dit proces van praktijkleren sluit nu perfect aan bij onze gezamenlijke onderwijsvisie. De beoordeling is van analytisch naar meer holistisch gegaan. De focus ligt op het leren in plaats van het presteren.’

Renate van Kranenburg, Berdi Stockman, Heidi Roover, Floor Meeuwis

NIEUWE VORM VAN PRAKTIJKLEREN VOOR DE OPLEIDING VERPLEEGKUNDE

Studiesucces: de mijlpalen

Scan de QR-code en ontdek meer over dit programma →



Bianca Peersman, Dimphy Hooijmaijers, Rens Gresnigt, Rosemarie Moonen

Van autonomie tot welzijn en inclusie en van coaching tot de juiste (vervolg)studiekeuze. Belangrijke thema's als je het studiesucces van studenten wil vergroten. Om onderwijsprofessionals daarbij te helpen zijn er tools, methodieken en workshops ontwikkeld door de combinatie van Fontys Studentenvoorzieningen, Onderwijs en Onderzoek en Marketing, Communicatie en PR. Daarnaast zijn er netwerken rondom dit thema opgebouwd. Dit alles onder de noemer Studiesucces. Rosemarie Moonen, Dimphy Hooijmaijers, Bianca Peersman en Rens Gresnigt kijken terug én vooruit aan de hand van hun succesvolste mijlpalen.

Rosemarie Moonen, consultant bij Fontys Marketing en Communicatie:

'Dat studenten zich al vroeg bezighouden met hun loopbaankeuzes vond ik een eyeopener. Die conclusie konden we trekken uit een eigen onderzoek. Toch werden studenten door hun docenten en coaches vaak niet voldoende begeleid bij het maken van die keuzes. Daarom grepen we iedere kans aan om bewustzijn hierover te creëren en richtten we onder andere Fontys Helpt in, een platform met informatie over onder andere loopbaankeuzes. Inmiddels zie ik steeds meer coaches die hier oog voor hebben. Mooi om te zien!

Het gevolg van een ander onderzoek was dat we het bindend studieadvies gaan afschaffen. Studenten krijgen nog wel een studieadvies, maar we sturen

ze niet weg als ze nog niet voldoen aan onze gekozen norm. Zo'n verandering heeft impact, daarom helpen we instituten met een handreiking. Daarin staat praktische informatie over studeerbare programma's, studentcoaching en verwijzing naar een andere opleiding.

Sinds de start van het programma Studiesucces zijn we binnen het hoger onderwijs in Nederland veel meer gaan samenwerken. Waar eerst bijvoorbeeld nog veel argwaan was, zie je steeds meer hbo-instellingen open staan voor het afschaffen van het bindend studieadvies. Een klein voorbeeld van hoe we door samen te werken elkaar versterken.'

Dimphy Hooijmaijers, consultant bij Fontys Onderwijs en Onderzoek:

'Een van de succesfactoren van de Studiesucces-projecten is dat we zaken multidisciplinair aan hebben gepakt. Dus over de grenzen van de instituten heen. We hebben veel geluisterd naar collega's én studenten van verschillende instituten. Zo hebben we samen nagedacht over de invulling van de Fontysrol 'coach'. Die rol is in het programma Wendbare Professionals beschreven en past goed bij Talentgericht Onderwijs, waarbij meer docenten een coachende rol vervullen.

De afgelopen jaren heb ik me veel met studentcoaching en welzijn en inclusie beziggehouden. Zo hebben we sinds kort een inclusieve onderwijs- en examenregeling (OER), waar ik erg trots op ben. We vertaalden een taai juridisch

stuk naar een compact en begrijpelijk document. Voor studenten en docenten wordt het zo makkelijker om hun rechten, bijvoorbeeld rondom toetsing, op te zoeken.

Dat niet alleen ik, maar veel collega's het ook belangrijk vinden om kennis uit te wisselen, blijkt wel uit het nieuwe netwerk van studentcoaches. Samen sparren we over coachingsvraagstukken, waardoor we studenten nog beter kunnen helpen. We ontmoeten elkaar fysiek, hybride en online. Het laatste half jaar verdubbelden we in aantal naar ruim vijfhonderd deelnemers. Een mooie ontwikkeling.'

Bianca Peersman, consultant bij Fontys Onderwijs en Onderzoek:

'Naast alle andere mooie initiatieven springt voor mij het project Autonomie Support eruit. We bieden docenten en coaches praktische tools waarmee ze studenten kunnen aanmoedigen en helpen om meer autonomie te ervaren. Dat sluit aan bij Talentgericht

Onderwijs, waarbij het belangrijk is dat studenten hun talenten ontdekken en zich ontwikkelen tot een reflectieve professional, die klaar is voor de stap naar de beroepspraktijk. Het nemen van eigen regie hoort daarbij.

Sommige studenten floreren bij meer autonomie, voor anderen levert het onduidelijkheid en onzekerheid op. Niet zo gek als je net van de havo komt en je niet gewend bent om zelf aan het roer te staan. Daarom ontwikkelden we met collega's van verschillende instituten instrumenten en workshops, zoals het dialoogkaartspel. Deze gesprekstarter kunnen docenten en coaches gebruiken om de autonomie van een student te onderzoeken en versterken. Hierdoor staat een student sterker, bijvoorbeeld tijdens de stage. De sleutel tot succes is dat het door én voor instituten ontwikkeld is. Het wordt dan ook veel gebruikt, zelfs buiten Fontys.'

Rens Gresnigt, consultant Fontys Studentenvoorzieningen:

'Nu de kwaliteitsgelden stoppen,

worden de Studiesucces-projecten en -werkwijze geborgd in de organisatie. Dat zie ik zowel als de grootste uitdaging als het grootste succes van de afgelopen tijd. We hebben altijd multidisciplinair gewerkt. Als je zulke projecten gaat borgen binnen een organisatie moeten dus ook meerdere teamleiders en directeurs het een goed idee vinden. Al anderhalf jaar geleden hebben de directeurs gezegd: we vinden dit multidisciplinaire samenwerken van meerwaarde en gaan het continueren. Daardoor konden we de teamleiders al op tijd aanhaken, wat het borgen veel makkelijker maakt.

Tegelijkertijd kan deze transitie vast wel sneller of soepeler. Maar dat vind ik niet gek, gezien de lastige opdracht die we meegeven: hoe gaan jullie het samenspel dat wij binnen Fontys gespeeld hebben overnemen? Maar het belangrijkste is dat de wil er is om verder te gaan met een gezamenlijke aanpak van studiesucces. Dat is in zo'n grote organisatie écht geen vanzelfsprekendheid.'

WE HEBBEN HET GESPREK OVER ONDERWIJS-ONTWIKKELING EN KWALITEIT OP GANG GEBRACHT



Van links naar rechts: Brenda van Stiphout programmaondersteuner, Nikki van der Meijs adviseur medezeggenschap, Maartje Houtsma programmaleider, Gerard Sijben vertegenwoordiger instituten, Nancy van Amstel communicatieconsultant, René Lenaers programmacontroller, Esther Tonnaer adjunct bestuurssecretaris (niet op de foto)

Het regieteam kwaliteitsafspraken is in het leven geroepen om regie te voeren op de kwaliteitsafspraken. Bij de start besloten we om studenten, medewerkers, de medezeggenschapsraden en het werkveld te betrekken bij het kiezen van de thema's waarbinnen projecten en programma's moeten vallen. Dit team staat aan de wieg van de verantwoordingsstructuur, communiceert intern en naar buiten toe over de kwaliteitsgelden en – en dat is misschien wel de belangrijkste rol – is de verbindende factor tussen de verschillende projecten en instituten. De leden van het team kijken samen terug en vooruit.

De meeste van jullie zijn er niet vanaf het begin bij, waarom zijn jullie later aangehaakt?

Maartje: 'Dat heeft verschillende redenen. Zo zijn sommigen van ons aangehaakt, omdat onze voorgangers een andere rol kregen.'

Gerard: 'Daarnaast kwamen we er gaandeweg achter dat bijvoorbeeld communicatie steeds belangrijker werd. Vandaar is Nancy toegevoegd aan het regieteam.'

Nancy: 'De kwaliteitsgelden zijn

maatschappelijke middelen en het is van belang dat we intern én naar buiten toe laten zien wat we daarmee doen. Aan de ene kant kunnen instituten elkaar inspireren en van elkaar leren, aan de andere kant willen we verantwoorden wat we met de gelden doen.'

Terugblikkend: waar zijn jullie trots op?

Nancy: 'Waar ik heel trots op ben, is dat zo veel mensen zich hiervoor hebben ingezet binnen Fontys. Allemaal met veel energie en met het belang van de studenten voor ogen. Ook mooi om die

mensen en initiatieven aan elkaar te mogen verbinden, want 1+1=3.' Gerard: 'Wat in mijn ogen een mijlpaal is, is dat het gelukt is om het gesprek over onderwijsontwikkeling en kwaliteit op gang te brengen bij de verschillende instituten. Dat men is na gaan denken over de langetermijnvisie en onze gezamenlijke rode draad als Fontys daarin.'

René: 'In aanvulling op Gerard, in het begin zag je nog 'losse plannetjes' en daar kwam meer en meer samenhang in. Ook zijn er stappen gezet in de verantwoordingscyclus.'

Nikki: 'Ik ben er ook trots op dat de medezeggenschap een belangrijke rol heeft gekregen. Het is geen stap meer die 'afgetikt' moet worden, we worden echt meegenomen. Ik hoop dat we dat in de toekomst ook vast kunnen houden.'

Maartje: 'Ik denk dat we ook wel ons eigen team mogen benoemen. We pakken zaken snel en met positieve energie op en je merkt dat alle teamleden heel betrokken zijn.'

Gerard: 'Ook mooi: dat we binnen Fontys hebben laten zien wendbaar te zijn. Tijdens corona was er een enorme behoefte aan snelle ontwikkelingen rondom blended learning. Daarom is dit toegevoegd aan de kwaliteitsafspraken en de behoefte is blijvend gebleken.'

En wat heeft het regieteam jullie persoonlijk opgeleverd?

Gerard: 'Persoonlijk wist ik niet altijd wat er allemaal speelde buiten mijn instituut. Wat de rol van, ik noem maar wat, Audit en Control was. Ik heb meer geleerd over de organisatie in zijn totaliteit. Doordat ik hier nu een beter beeld van heb, kan ik ook de verbindende rol meer oppakken.'

René: 'Herkenbaar, in je 'normale' werkzaamheden ben je toch een beetje aan het werk in een 'koker'. Door mijn rol in het regieteam heb ik veel meer mensen leren kennen binnen Fontys en heb ik meer inzicht gekregen in de verschillende perspectieven en zaken die meespelen.'

Brenda: 'Je blijft niet op je eigen

kamertje zitten, maar spreekt veel mensen. Dat werkt heel verrijkend.' Nikki: 'Wat het mij heeft gebracht, is dat mijn werk meer strategisch van aard is geworden. Wat mij betreft een mooie aanvulling op mijn werkzaamheden.' Maartje: 'Ik heb in sneltreinvaart de onderwijswereld en een groot deel van Fontys leren kennen, want mijn achtergrond ligt in de zorg. Die reis was soms pittig, maar heeft me vooral veel gebracht. Ik heb zoveel kennis opgedaan en enthousiaste en bevlogen nieuwe mensen leren kennen.'

Welke lessen hebben jullie onderweg geleerd?

René: 'Achteraf gezien hadden we wellicht wat zaken Fontysbreed kunnen oppakken.' Maartje: 'Neem bijvoorbeeld het thema langstuderen. Daar zijn nu meerdere instituten zelf mee bezig. Sinds kort is daar een Fontysbreed programma voor opgestart. Met de kennis van nu hadden we dat wellicht eerder gezamenlijk op kunnen zetten.' Nancy: 'Al heeft het ook voordelen dat alle instituten zeggenschap hebben gekregen en zelf hun aanpak hebben kunnen bepalen; zij kennen de situatie

binnen hun instituut, hun docenten en studentenpopulatie toch het beste.'

Het einde van het programma nadert, hoe zorgen jullie dat de kennis die is opgedaan geborgd wordt?

Maartje: 'Bij de instituten zien we dat ze de intentie hebben om de mooie initiatieven die ze in gang hebben gezet en datgene dat ze ontwikkeld hebben, te continueren. Wat betreft de strategische programma's: we zijn volop aan het onderzoeken hoe we de kennis die we daar op hebben gedaan, kunnen verankeren in de organisatie. Neem een thema als blended learning, studentenwelzijn (studiesucces), wendbare professional of HLO's. Dit zijn thema's die goed aansluiten bij de Fontysbrede visie op Talentgericht Onderwijs'

Gerard: 'Ik rond het persoonlijk met een goed gevoel af als de dingen die we in gang hebben gezet op een goede manier geborgd worden. Als de goede dingen die zijn ingezet, behouden blijven en hun weg vinden in het programma Talentgericht Onderwijs.'

Kwaliteitsafspraken: onze tips



GUIDO SMETS EN BAS KOOLEN

Onderwijsmanager van de logistieke opleidingen en lid van het managementteam op de campus in Venlo

Guido: 'Met behulp van de kwaliteitsgelden konden we een nieuwe spuitgietmachine aanschaffen. Daardoor hebben we de samenwerking met andere instituten en bedrijven naar een hoger niveau getild. Het gevolg: meer realistische en praktijkgerichte opdrachten voor onze studenten.'

Bas: 'Met deze machine kunnen we in het kunststoffenlab, aan De Rondom in Eindhoven, materialen produceren die voldoen aan bepaalde eisen voor een product. In samenwerking met bedrijven houden we ons constant bezig met onderzoek naar materialen of kunststoffen en met recyclingvraagstukken. Zo krijgen we vaker opdrachten

om te onderzoeken of materialen mechanisch te recyclen zijn, waardoor ze opnieuw te gebruiken zijn in de productie. Een voorbeeld: bij een nieuwe productietechniek van Ip's kunnen we mogelijk het afval opnieuw inzetten om Ip's van hoge kwaliteit te produceren. Dat wordt momenteel onderzocht, waarmee het echt een duurzaam proces met duurzame materialen wordt.'

Guido: 'Regelmatig staan bedrijven versteld van wat we in huis hebben en wat we kunnen. Wij worden echt gezien als een volwaardige onderzoekspartner. Dat is iets waar wij super trots op zijn. Het geeft ons ook de mogelijkheid om studenten kennis

en ervaring mee te geven op gebieden waar dat eerst niet mogelijk was en kennis te laten maken met authentieke onderzoeken.'

Bas: 'De samenwerking met andere instituten heeft ons ook veel gebracht. We worden steeds meer gezien en opgezocht door andere opleidingen van Fontys en bijvoorbeeld ook door de TU Eindhoven, waardoor we ook hen kunnen helpen met vraagstukken. Blijf dus niet binnen de muren van je eigen instituut, maar durf verder te kijken! Het levert je waarschijnlijk meer op dan je denkt.'

MARC VAN DE COEVERING

Marc is onderwijsmanager bij Fontys Lerarenopleiding in Tilburg

Het meest trots ben ik op de taalwerkplaats. Het taalniveau van de studenten die bij ons binnenstromen op de lerarenopleiding is heel wisselend. Terwijl iedereen de opleiding moet afronden met taalniveau 4F. Sommige studenten hebben extra hulp nodig om daar te komen. In overleg met de IMR hebben we besloten om met behulp van de kwaliteitsgelden de taalwerkplaats

die we al hadden te versterken. Aan de ene kant hebben we geïnvesteerd in meer FTE, aan de andere kant hebben we het initiatief intern beter op de kaart gezet. Onze SLB'ers, die studenten doorverwijzen, weten nu beter wat de taalwerkplaats kan bieden.

Dat ergens middelen voor beschikbaar zijn, wil nog niet zeggen dat iets een

succes wordt. We hebben geleerd om even een stapje terug te doen en na te denken over wat we willen en hoe we dat kunnen bereiken. Ook het evaluatiemoment is hierbij belangrijk. Dan kun je onderzoeken of het geld goed besteed wordt en of aanpassingen nodig zijn. Mijn tip voor collega's: blijf verbeteren!



GUUS VAN WEEGBERG

Guus is manager bedrijfsvoering en coördinator Kwaliteitsafspraken bij het instituut Fontys Marketing en Communicatie

Het opdoen van praktijkervaring in een hybride leeromgeving. Dat project gaf mij de meeste voldoening. Met de gelden van de Kwaliteitsafspraken hebben we iets gecreëerd waar de student direct baat bij heeft. We zijn samenwerkingsverbanden aangegaan met werkveldpartners, zodat studenten daar praktijkervaring op kunnen doen. Zo heeft één van de samenwerkingspartners een aparte tak binnen het bedrijf opgezet voor studenten. Zij zijn hier verantwoordelijk voor het binnenhalen van klanten, de begrotingsverantwoording, het schrijven van uren en de facturatie. Dit geeft onze studenten vaardigheden die ze straks nodig hebben in hun carrière.

Waar ik ook trots op ben, is dat we docentprofessionalisering hebben opgezet. In plaats van zenden voor de klas wordt de rol van de docent steeds meer coachend. De ene docent kan dit beter dan de andere. Met de gelden van Kwaliteitsafspraken zorgden we ervoor dat alle docenten hun coachingsvaardigheden goed ontwikkelden. Ook als de kwaliteitsgelden dadelijk ophouden, blijft het coachingstraject bestaan. Ik zie het als professionalisering van het onderwijs, en dat is altijd belangrijk.

De grootste les die ik heb geleerd, en die ik ook graag mee wil geven aan mijn collega's: ga in gesprek met

de studenten. Zij weten het beste waar ze tegenaanlopen én wat van toegevoegde waarde kan zijn. Een voorbeeld: studenten gaven aan behoefte te hebben aan workshops bovenop het curriculum. Ze willen zich graag verdiepen in bijvoorbeeld het afnemen van interviews. Daar kunnen we wat mee. Vraag je dus af wat de student wil én check dit bij hen!

PETER HEIDEN



Peter is onderwijsmanager van de logistieke opleidingen en lid van het managementteam op de campus in Venlo

Waar ik het meest trots op ben van alle projecten, is het studentcoachingsproject. Daarmee laten we zien dat we niet alleen oog hebben voor het inhoudelijke gedeelte van de opleiding, maar ook voor studentenwelzijn. Studenten worden hierbij gecoacht door student coaches, gedurende hun hele opleiding. Steeds meer studenten hebben extra aandacht nodig. Dankzij studentcoaching kunnen zij goed starten en voelen zij zich thuis binnen onze opleiding.

Het is niet zo dat we hier voorheen niets aan deden, maar we konden nog een slag maken. De gelden van

de Kwaliteitsafspraken hebben ons hierbij geholpen. Studentcoaching heeft nu een veel prominentere plek in de opleiding en dat al vanaf de studiekeuzecheck. De nieuwe aanpak is succesvol. We merken dat de uitval onder studenten lager is. De verklaring? Voorheen haakten studenten af om redenen die niet samenhangen met de studie. Ze hadden wel talent en interesse, maar door bijvoorbeeld geld- of mentale problemen stopten ze met de studie. Dat is zonde en onnodig.

Wat ik wil meegeven aan mijn collega's? Blijven verbeteren en ontwikkelen is cruciaal. De wereld

om ons heen verandert continu. Zo veranderen ook de behoeftes en zorgen van onze studenten, daar moeten we op blijven inspelen. Mede dankzij de kwaliteitsgelden kunnen we als Fontys de transitie maken van klassieke school naar kennispartner. Een wens die er al langer was, maar waar innovatiekracht en middelen voor nodig zijn. Nu er veel mooie initiatieven zijn ontstaan, kunnen die op eigen kracht verder. Dat geldt ook voor onze studentcoaching. Ook zonder de kwaliteitsgelden blijven we op deze manier werken. Het levert de studenten veel op.

Wouter Heine-Hadicke, Johan Jonstra, Paul Verschuur



INZICHT IN DE PERSOONLIJKE GROEI VAN STUDENTEN

Het proces dat de student aflegt. Dat is wat ze écht belangrijk vinden op de Fontys Academy of the Arts. De nieuwe tool FeedPulse geeft mondelinge feedback, die de studenten krijgen tijdens dat proces, een plek. Wouter Heine-Hadicke (informatiemanager FAA en DLO-coach), Paul Verschuur (docent muziektheorie) en Johan Jonstra (oud projectleider Kwaliteitsafspraken) vertellen meer over deze tool.

Wat is FeedPulse precies en wat levert het op?

Paul: 'Dat is een tool waarin de studenten de feedback van docenten documenteren. Ze reflecteren door deze tool op wat er gezegd is en op de persoonlijke groei die ze doormaken. Op deze manier leggen studenten de hele onderwijsreis vast en hebben wij inzicht in de stappen die ze zetten.' Johan: 'Deze tool hebben we dankzij de kwaliteitsgelden kunnen ontwikkelen. Daardoor hadden we de tijd en de middelen om te onderzoeken wat écht werkt.'

Wouter: 'Als opleiding heb je aan de ene kant het geplande curriculum en aan de andere kant de opbrengst van

het curriculum (wat heeft iemand ervan geleerd?). In FeedPulse kan je de leeropbrengst meten en het proces van de student volgen.'

Waarom is deze tool zo belangrijk?

Johan: 'Bij een kunstopleiding is er vaak geen goed of fout, zoals dat bij exacte vakken wel het geval is. Daarom is de feedback die docenten (en medestudenten) geven zo belangrijk in het kunstonderwijs. Het gebruik van FeedPulse is een mooie manier om te zien hoe de student deze feedback heeft verwerkt.'

Wouter: 'Door deze tool staat de docent veel meer in contact met de student. En de student heeft meer zicht op zijn

of haar eigen leerweg en talenten.'

Wat vinden de studenten van de nieuwe tool?

Paul: 'Iets nieuws introduceren bij studenten is altijd uitdagend. Het is een kwestie van de studenten 'aanzwengelen' om ermee aan de slag te gaan. Dat gaat gelukkig steeds beter. De verslagen die ik lees in FeedPulse krijgen steeds meer diepgang. Daarnaast merk ik dat studenten de tool betekenisvol vinden. Het geeft ze een één-op-één moment met hun docent, zonder dat de gehele klas meeluistert.'

Yves van Hoeck, Mark Mettler, Denise van de Pas, Mario Paiano

Meer weten? Het scrumteam Fontys Blended Learning maakt filmpjes, podcasts, handleidingen, tools en nog veel meer. Scan de QR-code.



“BLENDED LEARNING IS NIET MEER WEG TE DENKEN”

Het scrumteam Fontys Blended Learning richt zich op het aanbieden van activerende werkvormen, samenwerken, feedback en synchroon en asynchroon werken. Want de ontwikkelingen op het gebied van blended learning volgen zich razendsnel op. Zo is online vergaderen voor veel mensen gangbaar geworden, gebruiken we AI als inspiratiebron en kunnen we ons via een VR-bril in een nieuwe wereld begeven. Aan innovatie geen gebrek dus. Het scrumteam vertaalt deze ontwikkelingen naar concrete tools, tips en workshops voor onderwijsprofessionals. Mario Paiano en Mark Mettler van dat team en van het bijbehorende strategische programma, weten er alles van.

De energie straalt ervan af als Mario en Mark over de combi technologie en onderwijs vertellen. Ze zien veel kansen en merken dat onderwijscollega's na verloop van tijd ook steeds enthousiaster worden. Tenminste, als zij door experts goed worden begeleid en voldoende uitleg krijgen. 'Docenten hebben hun handen vaak al vol aan lesgeven en nakijken, wij zoeken naar mogelijkheden om dit op een goede manier naar hun onderwijspraktijk te vertalen', zegt Mark. Vandaar dat de twee bijvoorbeeld AI-workshops ontwikkelden, die binnen no time volstroonden. 'Op dit moment is er een grote 'wetendheid' bij studenten en 'onwetendheid' bij sommige docenten als het om AI gaat. Dat willen we wat meer gelijktrekken.'

AI als kans

Volgens Mario roept AI bij onderwijsprofessionals vaak ook angst of afkeer op. 'Is het wel betrouwbaar? En hoe weet ik of studenten er geen misbruik van maken? Dat begrijp ik, maar toch vind ik het belangrijk dat docenten ook de potentie van AI in het onderwijs zien. Bovendien: de trein is al vertrokken, we kunnen er niet omheen.' Daarom laten Mario en Mark vooral ook de mogelijkheden van AI binnen het onderwijs zien. 'Een voorbeeld: wanneer AI een verslag schrijft, zitten daar vaak nog zaken in die niet kloppen. Laat studenten zoeken naar die fouten en het verslag verbeteren. Zo leren ze meteen de toegevoegde waarde van menselijke competenties en creativiteit. En voor een docent wordt AI minder een bedreiging

en meer een kans. Als ik bij een workshop merk dat een docent die eerst sceptisch was 180 graden draait, geeft me dat veel energie.'

Virtual reality

Naast AI-workshops ontwikkelt het team, op basis van vragen uit de organisatie, tools, podcasts, video's en nog veel meer. Daarnaast werkt het team als verbinder tussen de instituten. 'Er zijn binnen Fontys al veel mensen bezig met blended learning, ieder op hun eigen manier en binnen hun eigen instituut. Hoe mooi en waardevol is het om die mensen en initiatieven samen te brengen?', stelt Mark. Hij wijst op XR (extended reality), waaronder virtual reality (VR), augmented reality (AR) en mixed reality vallen. 'Sommige medewerkers zijn echte voorlopers: zij laten studenten bijvoorbeeld via VR gesprekstechnieken oefenen of alvast virtueel 'rondsnoffelen' in een operatiekamer. Om te voorkomen dat iedereen het wiel opnieuw uitvindt, is het goed om die kennis en ervaringen te delen.' Daarom bouwt het team aan (online) community's rondom dit thema en organiseert het een evenement, waarbij ook het bedrijfsleven is uitgenodigd. Mario: 'Die kruisbestuiving is veel waard, want binnen het bedrijfsleven zijn de budgetten vaak groot. Het kan heel inspirerend zijn om te zien waar zij aan werken en om dat op kleine schaal vervolgens door te vertalen naar ons onderwijs.'

Durven te onderzoeken

De nieuwe ontwikkelingen bieden kansen, maar roepen ook vragen

op over ethiek en privacy. Mario en Mark zijn zich bewust van deze gevoeligheden. 'Maar dat betekent juist dat je er als onderwijsinstelling in moet duiken, pas dan kun je een goed onderbouwde mening vormen', zegt Mario. 'Door te testen en te onderzoeken, te leren van elkaar én van onze studenten, vinden we onze weg in het nieuwe digitale tijdperk.' Mark vult aan: 'Je moet soms ook gewoon een beetje brutaal zijn om verder te komen. Uitproberen en fouten durven te maken. Die instelling is heel waardevol in de omgang met innovaties.'

En nu?

Omdat de kwaliteitsgelden lopen tot en met 2024, zijn alle programma's druk bezig met de verankering van de opgedane kennis. Yvès van Hoeck en Denise van de Pas richten zich hier namens het scrumteam Fontys Blended Learning op. 'Blended Learning is een belangrijk onderwerp binnen Talentgericht Onderwijs', vertelt Denise. 'Daarom is er een strategische groep ingericht, waar we samen de vertaling maken naar de onderwijspraktijk.' Yvès: 'In ons scrumteam werken we daarnaast aan concrete tools die we in sprints (van vier weken) opleveren. We hopen dat die twee werelden, het praktijkgerichte en het strategische, naar elkaar toegroeien dit jaar.' Denise vult aan: 'De vele tools die we al gecreëerd hebben, brengen we nu in kaart. We vullen de stappen uit het versnellingsplan in voor de Fontyscontext. Dan kunnen we in 2024 nog zaken ontwikkelen voor de hiaten die we ontdekken.'

Persoonlijke aandacht en verbinding zijn belangrijke factoren voor succes

Scan de QR-code en ontdek meer over dit programma →



Binnen Fontys is 7 procent van de studenten langstudeerder. Maar, zeggen coaches Tristan van der Putten en Elkie Blokhuis, daar kiezen ze meestal niet voor. 'Om allerlei redenen kunnen studenten studievertraging oplopen', zegt Elkie. 'Met Fontys Empower Back on Track bieden we ze structuur, handvatten en een groep waar ze herkenning vinden. Zodat ze met energie en motivatie hun studie kunnen vervolgen.'

Bij Back on Track volgen langstudeerders of studenten die studievertraging dreigen op te lopen tijdens de afstudeerfase gemiddeld 18 tot 21 weken een programma. Ze krijgen les, bijvoorbeeld over het ontdekken van hun valkuilen, denkpatronen en talenten, en een persoonlijke coach. Ook werken ze tegelijkertijd met andere studenten aan hun eigen studieopdrachten. 'Alles met als doel om weer in het studieritme te komen', legt Elkie uit. 'Letterlijk back on track dus. We kijken goed naar wat de individuele student nodig heeft en werken met een talentgerichte aanpak. Daarbij benadrukken we vooral wat er goed gaat en vieren we successen. Daardoor zie je het zelfvertrouwen van

de studenten groeien.' Naast coaching en regelmaat biedt Back on Track vooral ook herkenning. 'Het is een plek waar je andere studenten kunt ontmoeten die dezelfde obstakels en uitdagingen ervaren. Het is fijn om te voelen dat je niet de enige bent.'

Thuis voelen

Dat er vraag was naar een programma als Fontys Empower Back on Track merkte Elkie in haar dagelijks werk bij Fontys. 'Ik hoorde steeds vaker dat deze studenten de verbinding missen. Ze hebben geen klas meer en ook geen vaste docenten, ze horen eigenlijk nergens meer bij.' De behoefte om weer verbinding te voelen werd bevestigd toen de teller voor het programma binnen een paar maanden al op veertig deelnemers stond. Tristan: 'Dat begrip ik als geen ander. Ik ben niet alleen coach en docent bij Back on Track, maar zelf ook langstudeerder bij de opleiding tot Docent Beeldende Kunst en Vormgeving. Via Fontys Empower kwam ik bij Elkie terecht, die mijn coach werd. Ik vertelde haar over mijn ervaringen: ik miste bijvoorbeeld een plek waar ik me thuis voelde.'

Onderdeel van een groep

Samen met collega Rose Noel ontwikkelden Elkie en Tristan niet veel later Back on Track. 'Een fijne, tijdelijke thuisbasis waar langstudeerders hulp krijgen', zegt Tristan. 'Een student die hier voor het eerst binnenloopt, straalt drie weken later al heel wat anders uit. Ze voelen dat ze het niet alleen hoeven doen, zijn weer onderdeel van een groep en durven zich uit te spreken. Dat is heel mooi om te zien.' Dat hij zelf nog in de afrondende fase van zijn studie zit, vindt Tristan een voordeel. 'Studenten houden mij een spiegel voor en andersom vinden ze herkenning bij mij.'

Meer begrip

Een wens voor de toekomst is om ook uit te breiden naar andere lesplaatsen. 'Zo kunnen we de kennis die we opdoen breder inzetten', zegt Elkie. Tristan vult aan: 'Verder hoop ik dat er Fontysbreed meer begrip komt voor het feit dat studenten er echt niet voor kiezen om studievertraging op te lopen. Daar liggen vaak uitdagingen onder, zoals mentale problemen of een ingewikkelde privésituatie.'

Tristan van der Putten, Mark van Hemert, Elkie Blokhuis, Dennis Nijgh

'Het geeft me houvast'

Dennis Nijgh (25):

'Mijn studie Communicatie doorliep ik prima, tot ik ging afstuderen. Dat was niet alleen in coronatijd, maar ik kwam ook nog in een pilotgroep terecht waarin een nieuwe afstudeervorm getest werd én ik kreeg mentale problemen. Langzaam liep ik vertraging op. Nadat ik aan mezelf werkte, probeerde ik om de studie opnieuw op te pakken, maar ik kwam al snel in een negatieve spiraal terecht.'

Via mijn SLB'er en een goede vriendin hoorde ik over Back on Track. Toen dacht ik: als ik vanuit twee kanten positieve verhalen hoor, dan moet ik het gewoon proberen. Ik kwam in een warm bad terecht. Door de coaching en lessen werd ik me bewuster van mijn denkpatronen en kwaliteiten. Ook leerde ik om me meer uit te spreken en de lat iets lager te leggen voor mezelf. Intussen komt het eind van mijn studie in zicht. Ik hoop in juni klaar te zijn.'

'Mijn motivatie is weer terug!'

Ellen van den Wittenboer (23):

'Ik dreig studievertraging op te lopen. De nieuwe manier van afstuderen van mijn opleiding Commerciële Economie was voor iedereen even zoeken, ook voor mij. Tegelijkertijd werd het steeds meer duidelijk dat deze opleiding niet bij me past. Dit was samen met privéproblemen de druppel, waardoor ik begin dit schooljaar een aantal maanden thuis heb gezeten. School opstarten kostte veel energie. Zoveel dat ik op wilde geven.'

Inmiddels werk ik aan een afstudeeronderzoek dat aansluit bij mijn interesses en heb ik bij Back on Track een groep gevonden waarop ik kan terugvallen. Ik herken mezelf in hun verhalen. Hun openheid helpt mij enorm en mijn motivatie is weer terug!'

'Het is fijn dat ik niet alleen ben'

Mark van Hemert (26):

'Door studievertraging, corona en mentale problemen werd de berg werk voor mijn studie Applied Science zó groot dat het me overweldigde. Door Back on Track kon ik die berg in kleine heuveltjes opdelen. Ik zet nu kleine stappen.'

Verder leerde ik nog veel meer. Zo weet ik nu hoe ik mijn talenten kan inzetten, ook op manieren waar ik zelf niet eerder aan dacht.'

Wat ik van tevoren niet verwacht had, was dat ik zoveel heb aan de verhalen van andere studenten met vergelijkbare problemen. Het is fijn om te weten dat ik niet alleen ben. Dat wist ik wel, maar hier vóél ik dat ook.'

Talentgericht Onderwijs is een van de pijlers van een project dat dit studiejaar van start is gegaan bij Fontys Academy for the Creative Economy. In zogenaamde cross-over labs werken vierdejaars van vier opleidingen ieder vanuit het eigen talent samen aan een project. Daarbij zijn ook docenten en het werkveld betrokken. Studenten Niels Frekken, Marit de Koning en Lauren Berghmans kijken terug op de eerste ronde.

Klimaatverandering, verlies van biodiversiteit, afnemend vertrouwen in de democratie en vluchtelingenstromen. Het is een greep uit de uitdagingen waar onze maatschappij mee te maken heeft. Om te komen tot oplossingen zijn creativiteit en samenwerking essentieel. Het doel van de cross-over labs is om tien weken lang de creatieve denkracht van de studenten van vier verschillende opleidingen te combineren, om zo de uitdagingen van nu en in de toekomst het hoofd te bieden. Daarnaast doen de studenten ervaring op in het samenwerken met professionals die verschillende expertises hebben. Omdat complexe maatschappelijke uitdagingen vaak zichtbaar zijn in de stedelijke omgeving is het overkoepelende thema van de cross-over labs New Urban Purpose.

Gelijkwaardige basis

In totaal zijn er zes cross-over labs waarin de studenten van de opleidingen CO-Iemes, CE-Iemes, Ce-DBC en TCL in kleine teams gezamenlijk aan de slag gaan met uiteenlopende thema's. Niels Frekken en Marit de Koning maakten deel uit van het cross-over lab Mobility, Lauren van Inclusivity. In de labs zijn niet alleen de studenten op gelijkwaardige

basis betrokken, maar ook onder meer docenten (educational partners) en vertegenwoordigers uit het werkveld. Zo werkte het team van Lauren aan een innovatielab voor het Elisabeth Strouven Fonds, een organisatie die bijdraagt aan het welzijn van de inwoners van Maastricht. Daarbij fungeerde de stichting volgens Lauren vooral als opdrachtgever. Dat is ook de ervaring van Niels en Marit, die in opdracht van de gemeente Eindhoven werkten aan het Masterplan Mobiliteit 2050. De studenten kijken positief terug op de samenwerking. 'We kregen alle vrijheid', aldus Niels. Lauren: 'En de feedback die we ontvingen, hielp ons verder.'

High human location

Het team van Lauren werkte onder meer aan een website en een multicultureel festival. Hun adviezen bundelden ze in een adviesrapport. Het team van Marit en Niels richtte zich op het Centraal Station van Eindhoven en onderzocht wat daar de belangrijkste stressfactoren voor bezoekers zijn. 'Tijd', vat Marit samen. 'We hebben onderzocht hoe we de perceptie van tijd kunnen beïnvloeden, waardoor het station verandert van een high traffic location in een high human location.' Tijdens een festival presenteerden

de studenten hun ideeën aan beleidsmakers en inwoners van Eindhoven.

Rollercoaster

Ondanks de uitdagingen zijn de drie positief. De samenwerking met studenten uit vier opleidingen pakte goed uit. Niels: 'Het is heel erg schakelen, omdat de opleidingen verschillend georganiseerd zijn. Misschien heb ik er iets minder van mezelf in kwijt gekund, maar ik heb veel geleerd van de beroepsrollen van anderen.' Hoewel de samenwerking in het team van Lauren minder soepel verliep, kijkt ze toch tevreden terug. 'Het was een rollercoaster, met ups en downs, maar ik ben trots op wat we hebben neergezet.'

Auteur: Paul Geerts



**DE FEEDBACK
DIE WE ONTVINGEN,
HIELP ONS VERDER**

'Bij de invulling van de Kwaliteitsafspraken heeft de imr veel invloed gehad'



Jeroen van Dingenen



Madelon van Mullekom



Lisette Weijers

Om te zorgen dat studenten echt wat hebben aan de Kwaliteitsafspraken is het belangrijk om te weten wat zij nodig hebben. Datzelfde geldt ook voor docenten en andere medewerkers. 'Vandaar dat het belangrijk is dat zij zitting hebben in onze instituuts-medezeggenschapsraad (imr)', zegt Lisette Weijers, directeur van Fontys Pedagogiek. 'We hebben veel studenten en medewerkers, verdeeld over vier locaties. De imr helpt ons, voeling te houden met wat er leeft.'

In de imr zitten vijf studenten en vijf medewerkers. Zij beoordelen plannen en voorstellen, en peilen bij hun achterban of die ze zien zitten. 'Dat maakt dat het beleid zeker beter past bij de wensen van studenten', zegt Madelon van Mullekom, een van de studenten die zitting heeft in de imr. 'Er wordt wel goed naar ons geluisterd.'

Om ook voor de Kwaliteitsafspraken de stem van studenten goed terug te laten komen, zijn extra overlegmomenten ingepland. 'Dat zijn de momenten dat we – buiten de reguliere overleggen – echt even stil kunnen staan bij wat we doen met de kwaliteitsgelden', vertelt

Lisette. 'Omdat het over de kwaliteit van het onderwijs gaat, is het belangrijk dat we studenten meenemen. Zij moeten tenslotte ook hun achterban goed kunnen betrekken.'

Get Real-programma

Dankzij de Kwaliteitsafspraken zijn volgens Madelon activiteiten mogelijk waar studenten veel aan hebben. Ze noemt een voorbeeld: 'Studenten zijn bijvoorbeeld heel positief over het 'Get Real'-programma. Ze doen eraan mee op basis van vrijwilligheid.' Tijdens Get Real komt een groep studenten, afkomstig van alle locaties, tien keer per schooljaar bij elkaar. Ze worden

begeleid door twee trainers. Lisette legt uit: 'Het gaat om zelfkennis opdoen, je grenzen verleggen. Durf je in een ijsbad te stappen? Wat is het effect van een stilteretraite op jou, wat roept dat bij je op, kalmte of woede? Daar leer je heel van.'

Wat kan beter?

Docent Jeroen van Dingenen: 'Er is ook geïnvesteerd in het professionaliseren van docenten, onder andere via intervisie. Wat zijn we aan het doen? Wat gaat goed, wat kan beter? Goede docenten voor de klas zijn zó belangrijk, we hebben daarin echt een

slag gemaakt. Daar hebben we als imr over mee mogen denken. Daarnaast is de imr voor medewerkers een belangrijke schakel tussen werkvloer en teamleiding. Bijvoorbeeld als het gaat om medezeggenschap, of ideeën om de werkdruk te verlagen. Als er iets speelt vragen mensen ons om dat bespreekbaar te maken.'

Succesnummer

Een ander succesnummer: het 'Hutje op de Hei'. Lisette: 'Een klas krijgt dan budget om een activiteit te organiseren. Bijvoorbeeld een programma in een blokhut met de hele groep. Ze regelen alles zelf en doen iets waar ze écht iets aan hebben. Bijvoorbeeld Lego Serious Play. Dat geeft inzicht in de groepsdynamiek en ieders rol daarin. Of een dag naar een museum waar je ervaart om blind te zijn, zodat ze als pedagoog beter kunnen helpen.'

Stoplichten meten effect

Maar hoe weet je dan of de met de kwaliteitsgelden gefinancierde programma's effect hebben? 'Daar hebben we een infographic voor ontwikkeld. Die geeft inzicht in welke programma's er lopen. Dankzij de kleuren van stoplichten kun je zien hoe tevreden we zijn. Dat helpt bij het maken van keuzes welke programma we willen voorzetten.' Want in de nabije toekomst moeten wat dat betreft knopen worden doorgehakt. Jeroen: 'De kwaliteitsgelden zijn eindig. Straks moet alles weer uit één grote pot, de lumpsum, worden betaald. Maar we willen de waardevolle activiteiten wel behouden. Dat goede evaluaties zichtbaar zijn op de infographic, helpt zeker.'

Pizza-sessies

Maar de imr blijft ook in de toekomst een belangrijke rol spelen. 'Het is binnen

Pedagogiek best een uitdaging om ieders stem te laten horen, met onze vier locaties. Maar het is zó belangrijk. Er zijn verschillende perspectieven. Je hoeft het niet met elkaar eens te zijn, maar je moet je hier wel altijd bewust van zijn', zegt Lisette. Madelon vult aan: 'Wij als studenten zullen er in ieder geval alles aan doen om de mening van onze collega's te blijven peilen. En dankzij onze pizza-ophaalsessies slagen we daar best goed in. Dat zijn de momenten waar we onder het mom van een punt pizza signalen vanuit de studenten opvangen. Een goede en laagdrempelige manier om ook de studenten te betrekken die we normaal gesproken niet snel horen.'

VIJF LESSEN OVER COMBINEREN VAN ONDERWIJS, ONDERZOEK EN HET WERKVELD

Yolanda Lentz, Lia Spreeuwenberg



<--- Scan de QR-code en ontdek meer over dit programma

Hoe werk je in de driehoek onderwijs, onderzoek en werkveld krachtig samen? Over die vraag bogen de betrokken professionals zich bij het strategisch programma Hybride Leer- en Onderzoeksomgevingen. Het idee achter deze zogenaamde HLO's is om studenten optimaal voor te bereiden op de toekomst. Bovendien dragen ze al tijdens hun studie bij aan de maatschappij. Hoogste tijd om Lia Spreeuwenberg (consultant Onderwijsinnovatie, programmaleider Programma Hybride Leer- en Onderzoeksomgevingen) en Yolanda Lentz (consultant) te bevragen. Ze delen vijf lessen die ze geleerd hebben.

Les 1: een belangrijke succesfactor voor een HLO is dat alle partijen er baat bij hebben

Lia: 'De afgelopen jaren heb ik gezien hoe krachtig een HLO kan zijn. Door onderwijs, onderzoek en het werkveld te combineren, ontstaat er energie om maatschappelijke vraagstukken aan te pakken.'

Yolanda: 'Ik merk dat studenten binnen een HLO met veel meer plezier aan de slag gaan met een onderzoek, omdat ze met één been in het onderwijs en met één been in de praktijk staan. Ze gaan aan de slag met echte casussen en zien hoeveel invloed een onderzoek kan hebben. Het maakt het studeren meer levensecht waardoor ze beter voorbereid worden op de beroepspraktijk.'

Lia: 'Bij Fontys zijn we geneigd om vanuit ons eigen perspectief te kijken:

wat brengt het onze studenten? Maar voor het slagen van een HLO is het belangrijk dat het álle partijen, dus bijvoorbeeld ook het werkveld, iets oplevert. Daarom hebben we een tool ontwikkeld om de motivaties van alle deelnemers in beeld te brengen. Zo wordt een HLO succesvoller en duurzamer.'

Les 2: om het onderwijs te vernieuwen, bijvoorbeeld door meer binnen HLO's te werken, moet je een stip op de horizon durven zetten

Lia: 'De afgelopen jaren hebben we taal, begrippen en een breed scala aan instrumentarium rondom HLO's ontwikkeld, in samenwerking met collega's uit HLO's en praktijkonderzoekers van Fontys op dit thema. Zo denken we in HLO 1.0, 2.0 en 3.0. Steeds een

stukje beter en completer. Steeds een hoger niveau van werken en samenwerken. Waarbij we HLO 3.0 zien als een toekomstvisie. Om onderwijsinnovatie te bewerkstelligen, moet je op de troepen vooruitlopen. We onderzoeken bijvoorbeeld ten behoeve van HLO's 3.0 hoe je binnen een HLO tot vergaande en duurzame samenwerking kunt komen tussen onderwijs, werkveld en onderzoek. Hoe haalbaar is dat, en wat komt erbij kijken?'

Les 3: zorg dat tools die je ontwikkelt voor onderwijsprofessionals breed ontsloten worden

Yolanda: 'Onze tools ontsluiten we via de HLO-website. We hebben gemerkt dat het toegankelijk krijgen van alle kennis, inzichten en ervaringen voor verschillende doelgroepen een

uitdaging is. Daarom kiezen we er nu voor om de beschikbare informatie aan kennisproducten beter vindbaar te maken door de website anders in te delen. We gaan nu uit van de fase waarin een HLO zich bevindt. Voor de start van een HLO is bijvoorbeeld de SMS Tool (Strategische Motieven voor Samenwerking) heel geschikt omdat je dan het gesprek met elkaar aangaat over ieders motieven voor de samenwerking. Zit je in een latere fase met je HLO, dan heb je behoefte aan andere instrumenten.'

Lia: 'We hebben na zo'n 2,5 jaar een herijking gedaan, een tussenevaluatie, met een blik op de toekomst. We kwamen tot de conclusie dat we met onze ontwikkeldagen iets moois in handen hebben. Daar hebben we dus nog meer op ingezet. In een dag of dagdeel word je als ontwikkelteam begeleid door een consultant en maak je echt stappen. De teams gaan met een concrete planning de deur weer uit. Dat is een mooi voorbeeld van hoe je kennis snel overdraagt op een prettige manier.' Yolanda: 'Bij de ontwikkeldag Lite hebben we een vast programma,

waarin de deelnemers kennismaken met die tools. Tijdens de uitgebreidere ontwikkeldag gaan we vooraf met je in gesprek over waar je behoeften liggen en zorgen we voor een op maat gemaakt programma. We merken dat deelnemers erg enthousiast weer naar huis gaan. Zelf krijgen we er ook veel energie van!'

Les 4: een sterk en betrokken team is de sleutel voor ontwikkeling

Yolanda: 'In de eerste fase van het programma, tijdens de coronaperiode, is er vrij veel wisseling geweest in het programmateam. De laatste 1,5 jaar werken we met een vast team van betrokken professionals. Ik merk dat ik mezelf daardoor snel ontwikkel en dat we ook als team veel kennis opdoen en meters maken. We versterken elkaar omdat we elkaars kwaliteiten en expertises kennen. Daarnaast werken veel mensen uit ons team ook nog in een instituut. Zo'n mooie mix van mensen is de sleutel voor onderwijsinnovatie.'

Les 5: denk goed en op tijd na over het borgen van de opgedane kennis

Lia: 'We hebben een tool ontwikkeld, HLO's op de kaart, waarin alle hybride leeromgevingen binnen Fontys in beeld worden gebracht. Een grote wens, want die HLO's kunnen van elkaar leren. Bovendien helpt het ons bij het genereren van data en dat helpt ons, maar ook instituten, om bijvoorbeeld conclusies te trekken en om succesfactoren en ambities te bepalen. Al bij de ontwikkelfase denken we na over hoe we zoiets borgen en inbedden in de organisatie. Zo'n tool moet regelmatig bijgehouden worden en letterlijk en figuurlijk op de kaart worden gezet.'

Yolanda: 'Daarnaast denken we natuurlijk na over wat er met de opgedane kennis gebeurt als het programma afloopt.'

Lia: 'Daarover zijn we volop in gesprek. HLO's passen perfect bij de visie die Fontys heeft op Talentgericht Onderwijs.'

'Je ziet studenten echt opbloeien gedurende die twintig weken'



Scan de QR-code en ontdek meer over dit programma —>



Kurt Kruiver, Mirthe Jansen, René Hollemans

Een niet passende studiekeuze kan voor veel studenten behoorlijk ingrijpend zijn. Naast dat het tijd en geld kost, maakt het studenten ook vaak onzeker. Want wat nu? Het 20 weken durende programma 'Fontys Empower' vangt deze studenten op en helpt hen om antwoord te krijgen op die vraag. Na het succes in Eindhoven bestaat het programma sinds 2023 ook in Tilburg, mede dankzij de kwaliteitsgelden. Aan het woord programma coördinator René Hollemans en studenten Kurt Kruiver (17) en Mirthe Jansen (22).

'Na drie maanden wist ik al dat Pedagogiek niet de opleiding voor mij was', vertelt Kurt, die op dit moment het programma volgt. 'De opleiding stond geheel in het teken van portfolio-onderwijs. Dat betekende heel veel eigen initiatief en geen toetsen of harde

deadlines. Iets waar ik moeilijk mee kon omgaan.' Kurt wilde wel stoppen met de opleiding, maar vooral niet stilzitten. 'Mijn studiekeuzeadviseur wees mij op Fontys Empower, een programma dat ik kon volgen hier op de campus. Ik loop nu alleen een ander gebouw binnen. Echt ideaal!'

Mirthe liep vast om een andere reden. 'In het derde leerjaar van de opleiding Social Work moest ik uit de richtingen GZ-Professional, Jeugdzorgwerker of Community Development kiezen. Ik had echt geen idee wat ik moest doen en wist ook niet of dit de juiste studie voor mij was. Daarom kwam ook ik bij dit programma terecht.'

Energiekaart

Het maken van een zogeheten energiekaart is een van de vele onderdelen waarmee de studenten in

het programma starten. René legt uit: 'De achttien studenten in Tilburg denken na over waar ze energie van krijgen en wat ze energie kost.' Hij geeft een voorbeeld. 'Als studenten aangeven dat ze reizen met het OV vermoeiend vinden, dan moeten we kijken naar een opleiding in de buurt. Het is één van de velen factoren die ze mee kunnen nemen in de vervolkeuze.'

Exploding life

Opdracht twee gaat wat verder en dieper. 'We dagen de studenten uit om eens terug te kijken op hun leven en dat in een spelvorm te gieten.' Mirthe vertelt: 'Ik ging voor een versie van het kaartspel 'Exploding Kittens', en noemde het 'Exploding Life'. De bommen in het originele spel gaven mijn slechte ervaringen in mijn leven aan. De schudkaarten gaven de momenten weer die mijn leven positief opgeschud

hebben. Uiteindelijk presenteerde ik dat aan de groep. Dit was de pittigste opdracht in het programma, omdat je het echt over jezelf hebt. Dat is best kwetsbaar en dat doe je niet snel.'

Persoonlijke inzichten

Dat deze opdracht lastig kan zijn voor studenten, weet René. Maar hij weet ook dat het hen veel oplevert. 'Door iets fysieks te maken komen studenten uit hun hoofd en kunnen ze van een afstand kijken naar het verleden. Het geeft persoonlijke inzichten waardoor ze zichzelf beter leren kennen. Belangrijk, omdat je daardoor in het vervolg beter weet wat bij je past.'

Scharreltijd

In de weken daarna ligt de focus op het verder onderzoeken van een goede studiekeuze. Studenten krijgen 'scharreltijd'. Zo gaan ze in gesprek

met mensen uit het werkveld, volgen ze studiedagen en krijgen ze de mogelijkheid om aan de slag te gaan met een opdracht van een opleiding. Kurt twijfelt nu tussen de opleidingen voor Leraar Scheikunde of Social Work. 'Allebei sociale opleidingen waarmee ik later met jeugd kan werken. Op dit moment onderzoek ik nog welke het precies gaat worden.' Mirthe weet inmiddels welke richting ze binnen Social Work op gaat. 'Ik ga voor de richting Jeugdzorgwerker en heb zelfs al een stage gevonden voor volgend jaar. Dat geeft rust.'

Afspiegeling van de maatschappij

Naast dat studenten beter weten waar hun talenten en interesses liggen, kent het programma meer voordelen. René: 'Binnen Fontys Empower leren ze studenten kennen die ze normaal gesproken nooit hadden ontmoet,

omdat ze totaal andere interesses hebben. Dit programma is een afspiegeling van de maatschappij, wat ook bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling. Ze leren verder te kijken dan hun neus lang is.'

Vervolg

René is blij dat de kwaliteitsgelden ingezet konden worden. 'Zonder dit geld hadden we het programma niet kunnen opstarten en uitbouwen. Het is mooi dat we nu ook in Tilburg actief zijn. Kurt: 'Als het programma alleen in Eindhoven mogelijk was, dan was ik dit programma niet zo snel gaan volgen. Dan was die stap veel groter geweest.' René: 'Je ziet studenten echt opbloeien gedurende die twintig weken. Mooi dat dit programma ook een vervolg krijgt, ook al stoppen de kwaliteitsgelden. Op welke manier? Dat onderzoeken we nu.'

STUDENTEN ERVAREN MINDER KEUZESTRESS DANKZIJ MIJN EIGEN KOERS-PROJECT



Nobahar van Stralen, Marucha Scholten, Noah Sipsma, Martijn van Grootel

De opleiding Sportkunde is breed. Het voordeel daarvan is dat studenten veel richtingen op kunnen. Het nadeel? Dat het veel keuzestress oplevert. Het project Mijn Eigen Koers (MEK) speelt hierop in. Het doel is duidelijk: studenten voorbereiden en laten reflecteren op hun (school)carrière. Dit project biedt concrete begeleiding om keuzestress te verminderen en studenten doelgericht te leiden naar hun professionele identiteit.

‘Dit project is echt belangrijk’, benadrukt Martijn van Grootel, die het onderwijs in leerjaar 1 vormgeeft. ‘In 2022 (na corona) zagen we namelijk dat 35 procent van de studenten binnen een half jaar uitviel. Eerder was dat percentage veel lager, namelijk 15 procent.’ De ‘oplossing’ volgens studenten? ‘Meer begeleiding in het navigeren naar de voor hen juiste richting, meteen in het eerste leerjaar. Daarnaast wilden we de sociale en academische binding versterken om uitval te voorkomen.’

Mijn eigen koers

Al snel ontstond het idee voor een vaste mentor gedurende de hele opleiding, ontwikkelingslessen, een studieloopbaantutor, meer één-op-één-begeleiding én keuzetools. Allemaal onder de projectnaam ‘Mijn Eigen Koers’. Eerstejaarsstudent Noah Sipsma weet niet beter dan dat deze begeleiding en lessen er zijn. ‘Ik vind het heel fijn dat ik een vast aanspreekpunt heb waar ik mijn vragen aan kan stellen. Daardoor zijn zaken snel opgelost.’ Wat hij van de MEK-lessen vindt? ‘Eerst moest ik er een beetje aan wennen. Toen het schooljaar van start ging, werd mij gevraagd drie foto’s - die mijn verhaal

vertellen - in mijn portfolio zetten. Ook noteerde ik mijn kwaliteiten en valkuilen. Op die manier naar mezelf kijken, deed ik niet eerder.’

Alhoewel Noah niet eerder zo bewust naar zichzelf keek, ziet hij er wel de meerwaarde van in. Zo schreef hij begin dit jaar nog op dat hij het spannend vond om voor een groep te staan. Inmiddels draait hij er zijn hand niet meer voor om. ‘Ik zie door mijn portfolio heel duidelijk welke ontwikkeling ik doormaak tot mijn afstudeerjaar straks.’

Studieloopbaantutor

Noah kan naast terugvallen op een vaste mentor en zijn portfolio ook om hulp vragen aan vierdejaarsstudent Nobahar van Stralen, zijn studieloopbaantutor en tevens medestudent. ‘Ik zocht wat meer uitdaging, Nobahar wees me op het excellentietraject dat we hier op school hebben vanaf het tweede leerjaar. Het is fijn dat je een student om hulp kan vragen, zij heeft dit allemaal al een keer meegemaakt.’

Betrokken

Andersom leert vierdejaars student Nobahar ook veel van deze rol.

‘Je ervaart hoe je iemand moet begeleiden, hoe je een gesprek moet voeren. Omdat ik in de toekomst graag leefstijlprofessional wil worden, is dit een hele goede les voor mij.’

Naast haar rol als studieloopbaantutor maakt ze ook deel uit van de opleidingscommissie. ‘We worden als studenten echt betrokken bij het verbeteren van het onderwijs. Dat geeft mij energie.’ Onderwijsmanager Marucha Scholten: ‘Uiteindelijk moeten we het onderwijs samen vormgeven. En met wie kan dat nu beter dan met de doelgroep zelf?’

Marucha en Martijn zijn tevreden met de opbrengsten van dit project. Er is minder uitval. Maar wensen zijn er nog altijd. ‘Op dit moment kunnen studenten gebruik maken van een keuzetool. Die tool helpt ze bij vragen als ‘wat kan ik?’, ‘wie ben ik?’ en ‘wat wil ik?’. Daarnaast zegt het ook iets over waar hun interesse ligt. Maar we hopen dat de tool in de toekomst verder gaat dan dat. Dat stage- en werkplekken die bij hen passen meteen gefilterd worden. En dat studenten direct zien wat de stageopdracht inhoudt en wat ze kunnen verwachten.’

QUASI-INTERESSANT IN DE VERTE STAREN



Column door Sander Peters, adviseur strategische communicatie

Vroeger op school staarde ik heel wat uurtjes uit het raam. De lessen waren op zijn zachtst gezegd niet altijd even boeiend en ik had een rijk innerlijk leven. Ik vermaakte mezelf prima. Soms ook was het een bewuste 'act': dan tuurde ik met een (dacht ik) dromerig-interessante blik in de verte in de vurige hoop dat dat ene leuke meisje dacht: 'Dat is een toffe gast, die heeft vast veel boeiends te melden.'

Dat dit laatste nogal meeviel (of tegen), doet hier even niet ter zake.

Het gaat me om die lessen. Alwetende leraren stonden voor de klas te oreren, kalkten schoolborden vol met rijtjes, zinnen en formules die je in de proefwerken vervolgens diende op te lepelen om een keurige voldoende te halen. Dat ging me makkelijk af en zo rolde ik door mijn middelbare school en – daarna – door mijn studies geschiedenis en filosofie.

Ik weet: dit is opa die vertelt. Niets irritanter dan dat.

Alleen nu gaat het erom dat vroeger juist niet alles beter was. Het lijkt soms of ik eerder ondanks dan dankzij de docenten mijn opleiding met succes heb afgerond. Twee

keer drie uur hoorcollege in de week was eerder regel dan uitzondering en verder? Stapel boeken mee naar huis en we zien je op het mondeling tentamen voor de zomer.

Goed voor mijn zelfstandigheid, dat wel. Maar ook best treurig. Gelukkig is er veel, heel veel veranderd in het onderwijs. De rol van docenten, de begeleiding van de studenten en – vooral – de persoonlijke aandacht die jongeren krijgen, bij het ontwikkelen van hun talenten. Het maakt me blij (ik ben vader van drie jongens die straks hiervan profiteren) én ook een beetje jaloers.

Als ik dit magazine lees voel ik het weer, die jaloezie. En dan moet ik - ik kan het niet helpen - meteen weer denken aan het andere uiterste: de studieadviseur die tegen het eind van mijn studie zei 'Oriëntatie op de arbeidsmarkt? Tja, als je bereid bent zelf deuren te openen, kom je vast wel goed terecht'. Tot ziens, met vriendelijke groet en veel succes.

Op één ding ben ik echter niet jaloers. De druk die de huidige lichting studenten ervaart. Studiedruk, financiële druk en eigenlijk ook gewoon een soort van levensdruk. Eerlijk is eerlijk: dat is misschien wel mijn enige bedenking bij alle activiteiten die voortkomen uit de kwaliteitsgelden en bij het Talentgericht Onderwijs waar we

bij Fontys zo hard aan werken. Studenten moeten hun eigen talenten ontdekken, hun eigen persoonlijke leertraject ontwikkelen, hun eigen portfolio opstellen en nog veel, heel veel meer.

Hartstikke leuk natuurlijk, al die ruimte voor de eigen inbreng en dat vertrouwen, en ook hartstikke goed. Voor henzelf en voor de samenleving, straks. Maar soms zakt de moed me plaatsvervangend in de schoenen. Ze moeten zo veel zelf doen. En tegelijk ook continu samenwerken – in teams, in duo's, met coaches, docenten, onderzoekers, professionals. Pfff.

Ik als 'autonome heikneuter' (citaat: mijn vriendin) snap best dat burn-out een groeiend probleem is onder jonge mensen.

Maar goed. Als we 'lekker in je uppie verveeld en quasi-interessant uit het raam staren en dromen over dat ene knappe meisje (of jongen)' ook een plek kunnen geven in al die curricula, portfolio's, leertrajecten en leeruitkomsten, dan hoor je mij nergens meer over.



Studeren is niet voor iedereen even vanzelfsprekend. Want wat als je hoorcolleges niet kunt volgen omdat je doof bent? Of de letters voor je ogen dansen vanwege dyslexie? Of als je drie keer per dag wil bidden? Allemaal vragen waar het team IDEAS van de opleiding Pedagogiek zich over buigt. Zij zetten de gelden van de kwaliteitsafspraken in om bewustwording en verandering te creëren voor het thema inclusie en diversiteit. Aan het woord: inclusion officer Jennifer Jubitane en docent Şeydâ Buurman-Kutsal.

Waarom is bewustwording rondom dit thema zo belangrijk?

Şeydâ: 'Ons allereerste doel is goed onderwijs aanbieden. Inclusie en diversiteit draagt daaraan bij, omdat dat ervoor zorgt dat meer studenten zich thuis en veilig voelen op de opleiding.'

Jennifer: 'Ook na de opleiding krijgen onze studenten met het thema te maken. Als pedagogisch medewerker werk je bijvoorbeeld met een ouder die doof is, of een gezin dat anderstalig is. Hoe kun je hen toch ondersteunen? Inclusie en diversiteit is uiteindelijk een thema van ons allemaal.'

Het thema is heel breed. Hoe gaan jullie daar mee om?

Jennifer: 'We brengen het thema op verschillende manieren onder de aandacht, bijvoorbeeld door workshops en masterclasses. Ook voerden we ontzettend veel gesprekken. Met collega's, onderzoekers én studenten. Dit thema is iets van ons allemaal samen, er is geen goed of fout. Elke dag weten we binnen de opleiding beter waar de behoefte ligt rondom dit thema.'

Waar ligt die behoefte, bij docenten bijvoorbeeld?

Şeydâ: 'Bij docenten merk je dat ze behoefte hebben aan gesprekshandvatten. Zij krijgen te maken met onderwerpen die gevoelig

liggen bij studenten en waar ze zelf misschien niet veel vanaf weten. Denk aan een koranverbranding, omgaan met uitsluiting en wereldgebeurtenissen. Hoe voer je samen het gesprek daarover, zodat studenten hun belevingswereld willen delen met docenten? Dit soort gesprekken passen prima in het curriculum, want pedagogisch werk is mensenwerk. Pedagogen zijn er voor iedereen. Dat betekent dat we ook zo breed mogelijk moeten kijken.'

Jennifer: 'Een andere behoefte van docenten is het herkennen van stagediscriminatie. Hoe moet je handelen? Als docenten dat weten, kunnen ze studenten vervolgens beter beschermen. Maar laat ik vooropstellen dat je dit allereerst wil voorkomen. Daarom is het ook aan ons om te checken of de stageplek een veilige plek is om te leren.'

Wat is voor studenten nog meer belangrijk binnen diversiteit en inclusie?

Şeydâ: 'Denk bijvoorbeeld aan een goede afspiegeling van het personeel, zodat studenten en medewerkers zich herkennen en vertegenwoordigd voelen. Ook hebben we een inclusiekalender om hierbij te ondersteunen. Hierin vind je niet alleen de christelijke feestdagen, maar alle andere belangrijke vieringen/gedenkdagen. We hebben ook

achtergrondinformatie toegevoegd. Zo lees je hoe je een transgender persoon op de juiste manier aanspreekt en wat misogynoir is.'

Jennifer: 'Zelf hebben wij een Inclusieve Communicatiestijlgids gemaakt. Dat gaat over: hoe communiceren we op een volwaardige manier met elkaar? Hoe zorg je ervoor dat je iedereen betreft? Elke opleiding kan deze communicatiestijlgids als basis gebruiken, en daar een eigen versie van maken.'

Dat deden ook journalistiek-studenten Rosalien Manderscheid (23) en Lisa Schuurmans (21) voor hun opleiding...

'Wij vinden dat onze opleiding ook een stijlgids nodig heeft. Journalisten 'bepalen' namelijk voor een gedeelte de belevingswereld van anderen. Het is daarom echt belangrijk dat we goed nadenken over hoe we een realistisch en authentiek beeld schetsen, zonder iemand uit te sluiten. Wat is bijvoorbeeld een inclusieve benadering van bronnengebruik? Hoe schrijf je over armoede, zonder in stereotypen te vervallen? We zijn nog volop bezig met het handboek. Voor de input organiseerden we samen met Jennifer een brainstorm en een masterclass.'

Şeydâ Buurman-Kutsal, Rosalien Manderscheid, Lisa Schuurmans



'INCLUSIE EN DIVERSITEIT IS EEN THEMA VAN ONS ALLEMAAL'

FEITEN EN CIJFERS

Aantal studenten

43.967



Aantal medewerkers

5.767



Aantal steden

12

Aantal instituten

23

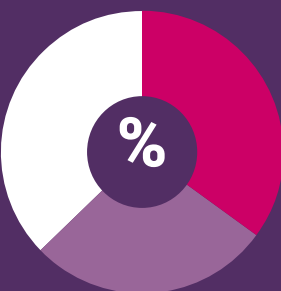


Aantal opleidingen

150



Verdeling bestede
studievoorschotmiddelen
per thema



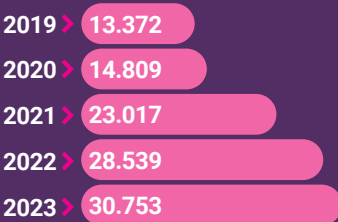
Succesvol studeren (35%) ●
Authentieke leer- en onderzoeksomgevingen (28%) ●
Professionalisering docenten (37%) ●

Totaal bestede
studievoorschotmiddelen
2019-2023



110
miljoen

Totaal bestede
studievoorschotmiddelen
per jaar *1000



Aantal projecten
per jaar binnen instituten
waarmee deze thema's
gerealiseerd worden



Verschuiving verdeling studievoorschotmiddelen over
de instituten en de centrale programma's

2019

Instituten: 80%
Centrale programma's: 20%



2023

Instituten: 87%
Centrale programma's: 13%



222 betrokken medezeggenschapsleden

Centrale
medezeggenschapsraad

Studenten: 48 %
Medewerkers: 52 %



Instituuts-
medezeggenschapsraden

Studenten: 47 %
Medewerkers: 53 %

