

Verschil moet er zijn

De scheidslijn tussen opleiding en beroeps carrière vervaagt. De dynamische beroepspraktijk vraagt om flexibele professionals die blijven leren. Hogeschool Utrecht ontwikkelde een onderwijsconcept dat hierop aansluit, onder meer door ruimte te bieden aan persoonlijke leertrajecten.

Van flexibel leren naar persoonlijke leerpaden

De aanpak van Hogeschool Utrecht

Marjolijn Staal-Zwetsloot

Hogeschool Utrecht

H

ogeschool Utrecht bereidt studenten zoveel mogelijk voor op de dynamiek van de nieuwe wereld en stimuleert hen om zich als wendbare professionals te ontwikkelen. Maar kunnen we studenten wel voldoende voorbereiden op de arbeidsmarkt die zij betreden na hun studietijd? Schieten de kennis en de tools in de huidige type opleidingen niet tekort?

De onderwijsvisie van de hogeschool staat voor kwaliteitsverbetering in combinatie met het vergroten van de mogelijkheden van gepersonaliseerd leren. Vanuit dit concept werkt Hogeschool Utrecht toe naar het concept van persoonlijk leren.

Om dat te realiseren is het programma Onderwijsinnovatie

opgezet. Binnen dat kader zijn docententeams, ondersteund door onderwijskundigen, toetsexperts en *blended experts* bezig hun opleidingen te herontwerpen. In 2020 moeten alle opleidingen zijn (her)ontworpen op basis van de geformuleerde ontwerpdimensies.

Elk herontwerp begint met de didactiek van de opleiding: om aan te sluiten bij de kennis, ervaring en behoeftes van professionals en de beroepspraktijk moet gepersonaliseerd leren mogelijk zijn, met een goede intake, modulair onderwijs, blended learning, leerwegaafhankelijke toetsing en mogelijkheden voor honoursonderwijs. Dit vormt het raamwerk voor talentontwikkeling.

Speerpunt

Leven Lang Leren was een speerpunt van het kabinet-Rutte II en is dat inmiddels ook van Rutte III. Meer dan ooit is er behoefte aan bij-, om- en opscholing van professionals. Maar terwijl het voor de economische groei van belang is dat werkenden zich blijven ontwikkelen, neemt de deelname aan het volwassenenonderwijs in de praktijk al jaren af. Een van de redenen: het onderwijs is onvoldoende flexibel en vraaggericht ingericht. Het sluit niet goed aan bij de behoeftes van werkenden en werkgevers'. Rutte II zette daarom een aantal pilots op, waaronder het 'experiment flexibel hoger onderwijs', kortweg de pilot flexibilisering, die in 2016 van start ging.

Deze pilot – ondersteund door het ministerie van onder-

Bereiden wij studenten

wel voldoende voor

op de arbeidsmarkt

die zij straks betreden?

Verskil moet er zijn

wijs, de Nederland-Vlaamse Accreditatieorganisatie en de Inspectie van het Onderwijs biedt het hoger onderwijs de wettelijke ruimte om opleidingen voor volwassenen tijdelijk (zo'n vijf jaar) te flexibiliseren. Zo kunnen deeltijdopleidingen voor werkende volwassenen de koppeling loslaten tussen studielast en studiepunten. Daarbij wordt gewerkt met leeruitkomsten (wat moeten studenten kennen en kunnen), waardoor je opleidingstrajecten voor individuen en (kleine) groepen flexibel en op maat kunt inrichten. Hierdoor kunnen opleidingen beter aansluiten bij de situatie en de behoeften van de werkende student en van de werkgever. De pilot biedt bovendien mogelijkheden om de opleidingen voor volwassenen verder te flexibiliseren door online leren, werkend leren en validering².

Hogeschool Utrecht doet met 37 deeltijdopleidingen mee aan de pilot. Samen met de opleidingsmanagers die verantwoordelijk zijn voor de deelnemende opleidingen, werd een concept voor flexibel onderwijs ontwikkeld. (Zie kader.) Dit raamwerk bestaat uit afspraken waarbinnen de docententeams van de deelnemende opleidingen hun eigen, flexibele ontwerp kunnen ontwikkelen. De kracht van dit raamwerk is dat opleidingen zo de ruimte hebben om voor hun eigen doelgroep een ontwerp op maat te maken.

Het onderwijsconcept richt zich op het ontwerpen van onderwijs als samenhangende eenheden van leeruitkomsten, die beschrijven wat een student moet kennen en kunnen. De leeruitkomsten worden in modulevorm aangeboden. De weg naar deze leeruitkomst – het leerpad – staat vrij. Dit betekent dat een student onderwijs kan volgen, maar het hoeft niet.

Hogeschool Utrecht heeft onderwijs, begeleiding en toetsing namelijk 'ontbundeld'. Dit biedt studenten ruimte om persoonlijke leerpaden in te richten. Studenten die werken in de zorg kunnen bijvoorbeeld eerst een module volgen die op dat moment voor hen relevant is. Daarna kunnen ze propedeusemodules volgen.

De didactische aspecten van het concept voor flexibel onderwijs bestaan vooral uit blended learning, leren vanuit leerteams en modularisering.

Dit betekent dat een student onderwijs kan volgen, maar het hoeft niet

Het flexibele onderwijsconcept

Voor de pilot flexibilisering ontwikkelde Hogeschool Utrecht een generiek kader dat dient als raamwerk voor het herontwerpen van de curricula van de deelnemende deeltijdopleidingen.

1. Voorlichting.
2. Marketing & sales.
3. Intake en matching.
4. Inschrijving en starten vier keer per collegejaar mogelijk.
5. Didactiek van ervaren leren, het werken in leerteams en blended learning, rol leerteambegeleider.
6. De toets- en onderwijsroute na inschrijving per jaar vastgelegd in een leerovereenkomst.
7. Voor elke toets vier toetsmomenten per collegejaar, leerwegaafhankelijke toetsing (LOT) ook op maat.
8. Minimaal eens per collegejaar toets- en onderwijsroute bespreken en zo nodig bijstellen.
9. Elke student krijgt uiterlijk aan einde van tweede collegejaar van inschrijving het bindend studieadvies.
10. Eenheid van leeruitkomsten getoetst met minimaal 15 en maximaal 30 studiepunten, gekoppeld aan toetsen van leeruitkomsten.
11. Leerteams ingericht naar (keuze per opleiding): toetsroute, inhoud, persoonlijke ontwikkelingslijn.
12. Flexibilisering.
 - a. Gepersonaliseerd leren.
 - b. LOT-toetsen;
 - c. Bij competentiegericht toetsen heeft de student die direct niveau 3 behaalt tevens 1 en 2 behaald. Dit kan ook bij stages gelden.
 - d. Onderdelen van de leeruitkomsten kunnen met een LOT-toets of met bewijsmateriaal in de vorm van bijvoorbeeld een portfolio dat als toets wordt beschouwd (in beperkte mate) worden getoetst of gevalideerd (via portfolio, assessments, criteriumgerichte interviews).
 - e. Blended/online learning en de overige ontwerpdimensies faciliteren de flexibilisering.
 - f. Afronding opleiding na het behalen van de benodigde studiepunten. Daarna volgt een toekomstgericht gesprek.

Verskil moet er zijn

Het nieuwe concept zorgde voor een aanzienlijke stijging in de aanmeldingen

Gepersonaliseerd leren krijgt aldus vooral vorm vanuit inhouds-, leerstijl- en niveaudifferentiatie. Om voldoende tegemoet te komen aan de wensen van werkende professionals, is tempodifferentiatie en vraaggericht onderwijs mogelijk. De student bepaalt zelf de weg, het tempo en de volgorde om daar te komen. Dat vraagt om een curriculum met zo min mogelijk vaste volgordes.

Daarnaast kan de student werken aan beroepsproducten (denk bijvoorbeeld aan een marketingplan of zorgplan), waardoor de scheiding tussen werken en leren vervaagt. Het nieuwe, flexibele concept heeft geresulteerd in een aanzienlijke stijging van het aantal aanmeldingen. Bovendien zijn zowel studenten als docenten erover te spreken. Studenten voelen zich veel meer verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.

Een stap verder

Persoonlijk leren gaat een stap verder dan gepersonaliseerd leren. Hogeschool Utrecht verstaat onder persoonlijk leren dat in ieder leerproces de behoefte van de lerende professional centraal staat en aansluit bij diens tempo, inhoud, motivatie en niveau met als doel het zorgen voor optimale leeruitkomsten³. De student bepaalt dus hoe én wat hij leert. Bij het concept van persoonlijk leren wordt een curriculum aangeboden dat inspeelt op individuele leerbehoefte en wensen. De lerende gaat daarbij over zijn eigen leren.⁴ Persoonlijk leren vraagt om een open curriculum, dat wil zeggen een curriculum dat niet vooraf geheel vaststaat, met mogelijkheden voor *learner agency*⁵, met passende persoonlijke begeleiding. De beslissingen over wat te leren, hoe te leren en waar te leren vallen grotendeels buiten het onderwijssysteem.⁶ Die zijn aan de individuele studenten en aan de bestaande, landelijke opleidingsprofielen, die veel van de inhoud van beroepsopleidingen bepalen.

Dit concept vraagt van hogeronderwijsinstellingen herbezinning op hun functie, toegevoegde waarde en invulling van hun docentenrol. De functie van het hoger onderwijs is bij het nieuwe concept veel meer gericht op faciliteren, waarbij netwerkvorming tussen de betrokkenen in onderwijs, onderzoek en werkveld centraal staat. Zo kunnen

studenten leren waar ze zelf kennis kunnen halen en hoe ze die kunnen toepassen in de praktijk. Anderzijds moeten de hogescholen faciliteren dat ook alle actoren van het netwerk continu leren. Dit brengt een instelling tevens in de rol van verbinder, waarbij het netwerk drager is van kennis, vaardigheden en ervaringen.

De docent heeft in de visie van Hogeschool Utrecht de rol van inspirator. Hij is een geëngageerd rolmodel, een teamspeler, is enthousiasmerend en betrokken, heeft een sterk coachende begeleidingsstijl, is relationeel sterk en inhoudelijk competent op een aantal vakgebieden passend bij de opleiding.

Daarnaast leren docenten continu van studenten; docenten zien het bieden van een opleiding ook als ontwikkeling van zichzelf⁷.

Zeven bouwstenen

Inspiratie voor de toekomst put Hogeschool Utrecht onder meer uit het *High Impact Learning that Lasts*-model⁸ ofwel HILL. Dit beschrijft hoe je met impact kunt leren, zowel in organisaties als in het onderwijs. De zeven bouwstenen (of designprincipes) van HILL zijn: urgentie, hiaat & probleem, zelfmanagement & *learner agency*, coöperatie, interactie & coaching, hybride leren, actie & kennisdeling, flexibele leerruimte en *assessment as learning & assessment for learning*. De bouwstenen staan voor het “opleiden tot zelfverantwoordelijke en geëngageerde individuen die te allen tijde een kritische houding kunnen aannemen, reflectievaardigheden kunnen hanteren en effectief, doordacht en efficiënt probleemoplossend te werk gaan”.⁹

De ontwikkeling van gepersonaliseerd leren naar persoonlijk leren heeft Hogeschool Utrecht geleidelijk ingezet een aanpak die Dochy¹⁰ adviseert. Anderzijds ziet de hogeschool mogelijkheden voor een meer disruptieve aanpak, waarbij alle aspecten die bij persoonlijk leren in combinatie met de bouwstenen van het HILL-model worden verwerkt in een compleet nieuw onderwijsconcept. Dat moet inspelen op de vraag naar professionals die innovatieve, duurzame

Persoonlijk leren vraagt om een open curriculum, een curriculum dat niet vooraf geheel vaststaat

Verskil moet er zijn

oplossingen weten te realiseren voor complexe, grensoverschrijdende vraagstukken. Tevens kan dit concept snel meebewegen met de ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt, waarbij vaardigheden belangrijker zijn dan de inhoud, omdat de inhoud snel verandert. De huidige arbeidsmarkt vraagt al om zulke professionals. Met de ontwikkeling van dit concept gaat Hogeschool Utrecht, samen met het werkveld, graag aan de slag.

Marjolijn Staal-Zwetsloot

is programmaleider Onderwijsinnovatie aan Hogeschool Utrecht

Noten

- 1 Adviesrapport *Flexibel hoger onderwijs voor volwassenen*, A. Rinnooy Kan, 12 maart 2014
- 2 *Handreiking pilots Flexibilisering*, P. Leushuis, 21 april 2016
- 3 *Onze wereld van morgen, visie op onderwijs*, Onderwijsvisie Hogeschool Utrecht, 2015
- 4 Inschrijving en starten vier keer per collegejaar mogelijk.
- 5 Bij 'learner agency' staat leren op initiatief van de student centraal (<http://core-ed.org/legacy/thought-leadership/ten-trends/ten-trends-2014/learning-agency>)
- 6 *Personal and Personalized Learning*, Downes, S., 27 februari 2016
- 7 *Bouwstenen voor high impact learning*, Dochy, F., Koenen, A., Berghmans, I., 2015 & *Ibid.*, p. 27
- 9 *High impact learning anno 2022: model voor de toekomst. Over aanpak en sturing*, 2015 Filip Dochy.
- 10 *Bouwstenen voor high impact learning*, Dochy, F., Koenen, A., Berghmans, I., 2015