

## Verslag ontwikkelgesprek Ad Pedagogisch Educatief Professional (PEP) en Hobeón

1 maart 2024

### Onderwerpen:

- Hoe stemmen we af met het werkveld? Wat zijn (goede) ervaringen die het panel heeft?
- Hoe kunnen we omgaan met verschillen en de verschillende verwachtingen van het werkveld?
- Doorstroomvraag (Pabo en andere opleidingen)?

### Afstemming, aansluiting en rol werkveld

*PEP: De werkveldcommissie kampt met enorme personeelstekorten en de connectie met de werkveldafdeling van de opvang is best moeizaam. Hoe kan je ze dan toch zodanig bij het onderwijs betrekken dat het voor hen zo min mogelijk intensief is?*

Panel: HZ heeft veel geïnvesteerd in de contacten met het werkveld. Eén collega doet specifiek de marketing richting studenten en het relatiemanagement richting besturen en organisaties (bewust iemand gekozen die onder meer proactief kan handelen). Dit werkt goed en dit breidt zich steeds meer uit. Investeren in de beeldvorming is erg belangrijk. Daarnaast vinden we het heel belangrijk om ook de praktijkbegeleiders te verbinden aan de opleiding, samen opleiden is hierin belangrijk. Dit verloopt wisselend. Praktijkbegeleiders moeten veel reizen en dit vinden ze lastig en ze kijken daarom heel kritisch kijken naar de inhoud van de bijeenkomsten. Studenten en praktijkbegeleiders wil HZ ook beter verbinden omdat er geen doorsnee PEP'er en geen doorsnee begeleider is. Er zijn succesverhalen maar dit verloopt niet altijd vanzelf. Sterk relatiemanagement en op allerlei mogelijke manieren van verbinden is daarom belangrijk. Daarnaast zijn er contacten in bijvoorbeeld de werkveldcommissie en wordt geprobeerd de lijntjes kort te houden.

Panel: Een belangrijke complexe vraag is wat wil je met elkaar wilt bereiken en wat je ervoor over hebt. Adriaan geeft aan zelf relatiemanager te zijn voor de sociale studies voor 1,5 dag in week. Hij heeft contact met het werkveld op alle niveaus, bijvoorbeeld met bestuurders over maatschappelijke ontwikkelingen, met HR directeuren over de grote lijnen, de werkveldadviesraad is gekoppeld aan het curriculumteam en voor docenten worden gasten uit het werkveld per kwartaal uitgenodigd. De ontwikkelgroepen hebben de opdracht gekregen om een werkveldpartner in hun ontwikkelgroep op te nemen en zo is op ieder niveau een andere laag uit het werkveld vertegenwoordigd. De werkveldadviesraad heeft 12 mensen die allemaal uit verschillende sectoren komen en die allemaal op een iets meer overstijgend niveau zitten en daarmee het hele curriculum overzien. Het is wel een kunst om alle 12 bij elkaar te krijgen. Dit gaat daarom soms via teams en soms fysiek. Er is bewust voor 12 gekozen omdat vaak de helft maar komt op dagen. De opleiding maakt het officieel door ze te betalen en als lid te benoemen voor een bepaalde periode. Buig je eerst over de *why* vraag, dan volgt de *how* en *what* vanzelf. De ene ontwikkelgroep gaat beter dan de andere. Elkaar waarderen (werkveld en onderwijs) is wel een belangrijke voorwaarde en tijdig plannen is belangrijk. De dialoog en wederkerigheid wil je bereiken.

Panel: Er is altijd aandacht voor nieuws uit het werkveld en met het team gaan we het werkveld in. Dit is breed van opzet en je spreekt op die manier de mensen van de werkvloer. Dit levert heel veel input op en versterkt het wederzijds begrip. Afspraken zetten ze bij de HZ op de jaarplanning zodra de contacten gelegd zijn. Er echt naartoe gaan (wederkerigheid) is belangrijk en een schakel in de keten van micro naar macro. Daarnaast zijn de praktijkbezoeken en de online coachmomenten belangrijk.

*PEP: Bij de Pabo is dit vaak per regio georganiseerd en is de SLC niet altijd de praktijkbegeleider. Hoe is dit bij jullie georganiseerd?*

Panel: Het praktijkbezoek gebeurt door de Studieloopbaancoach. Door de schaalgrootte kan er bewust een indeling worden gemaakt. Het ene jaar wordt gekeken naar de woonplaats van de SLC'er en worden daar de studenten bij gezocht, het andere jaar is de spreiding van werkplekken zo groot dat de last verdeeld moet worden. Iedere 2 jaar wordt de situatie bekeken. De verbinding met de praktijk en de praktijkbegeleider wordt als heel belangrijk gezien en daarom wordt geen knip gezet in de SLC'er en diegene die op praktijkbezoek gaat en ook wordt geen knip gezet in de SLC'er en de werkcolleges van professionele ontwikkeling.

*PEP: Misschien kan intervisie gekoppeld kan worden aan een praktijkbegeleider? Bij het seminar afstudeeronderwijs komen veel trends vanuit het werkveld naar ons toe maar is het heel persoonsafhankelijk wat je terug krijgt. Wanneer veel verloop in de praktijk is en bij grote fusies is dit lastig.*

Panel: Wat helpt is om standaard informatie in pdf formaat te gebruiken. Studenten (als uitdragers van de opleiding) kunnen deze documenten meenemen waarvan verwacht wordt dat ze deze verspreiden. Dit lijkt een detail maar het heeft wel echt een functie en je hoeft niet iedere keer alles van voren af aan te doen. Het helpt ook dat er iemand is die zich hiervoor echt verantwoordelijk voelt. En wat hierin zeker helpt is dat de PR en de instroom wordt beïnvloed door een goede band met de opleiding en het werkveld. De relatiemanager kan hier veel in beweging zetten (zeker voor de deeltijd PEP) doordat medewerkers worden opgeschoold. De manager kan vervolgens ervoor zorgen dat het financieel mogelijk is iemand hiervoor vrij voor te stellen.

*PEP: Hebben jullie ervaring met het uitnodigen van het werkveld op open dagen met een eigen stand?*

Inge/HZ: Nee wij pakken dit samen op met de voltijdopleiding in de vormgeving en met studenten. We hebben wel een eigen voorlichting maar de focus ligt op de voorlichting met studenten.

Panel: Bij Social Work wordt een banenmarkt georganiseerd met bijna 30 instellingen (die meerdere moeilijk opvulbare vacatures hebben openstaan voor met name omscholers). Zo staan per open huis ca 10 stands.

*PEP: Stagemarkt is mogelijk te combineren met een open dag.*

### **Hoe gaan we om met verschillen? Verschillende instroom en ervaring, werkveld die verschillende vragen stellen over bijvoorbeeld het uitstroomprofiel (specialiseren of niet)? Hoe houd je koers en welke keuzes maak je?**

*PEP: We komen van een populatie met een vooropleiding/ervaring met het werken met het jonge kind naar nu een havo instroom en een totaal niet verwante vooropleiding waardoor de aanloopfase langer lijkt.*

Panel: Het hangt echt af van persoonlijke kenmerken en kwaliteiten. Er zijn bijvoorbeeld natuurtalenten die in de zijinstroom terecht komen en die pakken het super goed op en er zijn doorstromers die al een relevante mbo opleiding hebben maar die zelfs de basisbeginselen zoals basiscommunicatie en sensitiviteit niet pakken.

Dit is best ingewikkeld want voor je het weet dijt de opleiding steeds meer uit terwijl de focus voor deze doelgroep zo belangrijk is. We kunnen en willen bij de Ad PEP niet opleiden tot een klassikaal instruerende professional die ervaren is in het geven van klassikale instructies.

Panel: Je ziet verschil in keuzes: breed of met uitstroomprofielen die wat gericht kunnen opleiden. Bij CHE zijn er vier uitstroomprofielen (jong/oud/pedagogisch context/gehandicapte zorg). We zien

het als verdieping dat studenten leren van elkaar. In het profiel is ruimte om keuzes te maken. Maar de diversiteit in de doelgroep is sowieso groot.

Het flexibele onderwijs is bedoeld om individuele routes te bieden. Het vergt lef om leeruitkomsten centraal stellen en niet de leerweg en de mogelijkheid aan studenten te bieden om bij de start leeruitkomsten te kunnen valideren. Dit is bij het Ad onderwijs nog heel pril.

Panel: Jongere studenten (in leeftijd of beroepservaring) kunnen in de deeltijdopleiding de leeruitkomsten halen maar hebben meer tijd nodig om eigen invulling te geven aan de professionele ontwikkeling op de werkplek (ben ik de PEP'er die luiers verschoont en flesjes opwarmt of ben ik de PEP'er die gerichte observaties doet en mijn collega's daarover kan inlichten). Dit vertraagt hun studie in brede zin omdat zij op gegeven moment meer tijd nodig hebben om ook de andere leeruitkomsten te halen (bij bijvoorbeeld bij coachen en begeleiden in jaar 2 hebben jonge professionals meer tijd nodig om het echt eigen te maken, met name in het aannemen van de verbindende rol). Studenten hebben dan 2,5 jaar nodig voor hun studie door het extra semester. Een groot aantal studenten maakt daarna wel de wenselijke groei door.

In de professionele ontwikkelingslijn wordt de vertraging van de studievoortgang gesignaleerd maar ook in de praktijk wordt gezien dat studenten nog niet de werkzaamheden oefenen omdat ze daar nog niet aan toe zijn. Er wordt samen met de student gekeken waar hij/zij nu staat en wat de volgende stap wordt. Studenten maken een studieplan voor de leeruitkomsten en een plan voor de professionele ontwikkeling.

Panel: Ook in teams helpt het goede gesprek in de realisatie van een kwalitatief goede opleiding, waarbij de nuance is dat het gaat om de beginnende beroepsbeoefenaar die het vak na diplomering in de praktijk nog moeten leren. Het werkveld zit echt op mensen te wachten dus dat is een groot spanningsveld. Het vraagt van diegenen die contacten heeft met de praktijkbegeleider dit goed te duiden, hier heb je wel een rol in als SLC'er.

*Heeft de PEP in dat kader het afstuderen wat te veel dichtgetimmerd en worden er te hoge eisen gesteld aan de studenten?*

Panel: De eigenheid van de Ad zit sterker op de werkvloer, namelijk methodisch sterk kunnen werken in het primaire proces. Je merkt dat op veel hogescholen de Ad nog aardig leunt op onderzoeksvaardigheden op een niveau ter voorbereiding van de bacheloronderwijs en niet ter voorbereiding op een methodisch goed onderlegde specialist in het primaire proces. Landelijk is men nog zoekende, ook in relatie tot de visie. Ad is maatschappelijk gezien niet het kleine zusje van de Ba. De onderzoekende houding wordt ook nog wel eens vertaald naar onderzoeksvaardigheden en dan kan weer sprake zijn van een wat afgeslankte bachelor. Dit moeten we landelijk met alle Ad PEP's blijven bediscussiëren.

Panel: Het lastige is hoe je de probleemoplossende en onderzoekende houding operationaliseert in toetsing. Je grijpt dan snel terug op de beoordeling van het handelen in de cyclus. De uitdaging is om te blijven bij de zachte definitie van probleemoplossend vermogen wat meer een houding is. Je toetst nog vaak traditioneel af (dit heeft het panel ook gezien bij de HR Ad PEP) maar kan je de beweging maken om de houding die je in de praktijk wilt zien te operationaliseren.

Panel: Als je gaat operationaliseren bestaat de kans dat je uitkomt op een instrumentele benadering waarbij het risico ontstaat dat het een invuloefening wordt.

Naarmate de student meer ruimte krijgt om een leeruitkomst die met houding te maken heeft, op een eigen manier aan te tonen, kan hij/zij uit de praktijk voorbeelden aandragen waarmee de nieuwsgierigheid getoond is en waarbij het doorvragen leidt tot nieuwe dingen in plaats dat te snel conclusies getrokken worden.

*PEP: PEP kan de onderzoekende houding mogelijk ook aftoetsen in een seminar (samenvoeging theorie en praktijk) in samenwerking met het werkveld.*

**Doorstroom: Wat zijn de verwachtingen die er leven? Hoe zorg je voor eigenstandigheid van de Ad versus de voorbereiding op mogelijkheden voor doorstroom Pabo. Door- en instroom wordt landelijk verschillend gedaan.**

Panel: Landelijk is men bezig om de doorstroom te harmoniseren. De kadernotitie doorstroom van de vereniging hogescholen is recent geaccordeerd en helpt hierbij. De kadernotitie is te vinden op de site van de vereniging van hogescholen. Hier staat ook het 2 plus 2 variant meer uitgewerkt (verwant/deels verwant/en niet verwant). Het is nu aan de examencommissie Ad om in gesprek te gaan met de examencommissie van de bachelor waarbij de examencommissie van de bachelor erover gaat in welke mate de Ad leeruitkomsten worden gewaardeerd als verkorting op het bachelor programma.

De richtlijnen zouden ook in het Lado en in de landelijke bacheloropleidingen besproken moeten worden. Het is dan belangrijk te waarderen wanneer er sprake is van gelijkwaardige leeruitkomsten (ze hoeven niet dezelfde te zijn). Eerlijk spiegelen en met elkaar in beweging komen is nodig.

*PEP: Houden jullie bij de inrichting van je opleiding rekening met de doorstroom naar de Pabo?*

Panel: We laten dat voor wat het is. Als het aan de Pabo ligt zouden we meer didactische kennis erin mogen stoppen maar dit past niet goed in het programma en gaat anders ten koste van de rest. We proberen onze studenten wel goed mee te geven wat er nodig is om door te stromen naar de Pabo. We zien studenten met een sterk beroepsbeeld en de drang om door te stromen. Zij bouwen hun dossier in jaar 1 en 2 op en krijgen makkelijker vrijstellingen. Studenten die niet direct doorhebben dat de jaren 1 en 2 een voorbereiding zijn, gaan bewijzen tekort komen om voldoende vrijstellingen te krijgen (in de oude situatie). Het hangt dus erg van de student af welke ruimte ze in de PEP opleiding pakken om zich op de toekomstige Pabo voor te bereiden. We willen geen mini leraaropleiding zijn maar dit neemt niet weg dat je baat kan hebben om te kijken naar de functieomschrijving van leraarondersteuner en hoe deze zich verhoudt met wat je zelf als opleiding aanbiedt. Dit heeft er bij ons toe geleid dat we workshops didactisch handelen aanbieden voor alle studenten. We bieden een breed programma aan op het gebied van creatief didactisch handelen en op het gebied van sociaal emotioneel instructie en feedback geven. We zijn een flexibele opleiding en kennen geen aanwezigheidsplicht en daardoor haken studenten helaas vaker af. Jammer want studenten die wel aanwezig zijn zien dit vaak echt als verrijking. Het worden ook bewust workshopdagen genoemd omdat in de workshopdagen het handelen centraal wordt gesteld (de theoretische kennis hebben ze vaak al wel).

*PEP: Flexibilisering klinkt zeer interessant en het is de moeite om dit binnen de Rac en met de examencommissie nader te verkennen.*

De opleiding dankt de panelleden voor hun tijd, deskundigheid en het zeer waardevolle gesprek.