



ONDERWIJSVISIE

**overtref jezelf**



*Hogeschool Rotterdam staat voor onderwijs dat kwalitatief hoogwaardig en inclusief is en studenten voorbereidt op een veranderend werkveld en een veranderende samenleving. Dat vertaalt zich naar contextrijk onderwijs waarin onderwijs, de beroepspraktijk en praktijkgericht onderzoek vervlochten zijn.*

## OVER DE VISIE

De onderwijsvisie van Hogeschool Rotterdam geeft de kenmerken van het onderwijs van al onze opleidingen weer: Associate degree, Bachelor, Master, voltijd en deeltijd. Ze is tot stand gekomen aan de hand van input van een grote groep in- en externe stakeholders: studenten, docenten, management, directie, werkveld, onderzoekers, adviseurs. Hun kennis en ervaringen zijn aangevuld met actuele inzichten uit theorie en onderzoek. Dit resulteerde in de elementen van ons onderwijs, waarmee we de ambitie van de hogeschool, zoals verwoord in de Strategische Agenda<sup>1</sup>, kunnen gaan waarmaken.

De onderwijsvisie benoemt normatieve uitgangspunten voor ons onderwijs. Het wat en hoe laten we over aan de professionele ruimte van docententeams, passend bij hun studenten, de beroepscontext waarvoor ze opleiden en de eigen opleidingsidentiteit. Zij kunnen zich verantwoorden voor gemaakte keuzes en resultaten in het licht van deze hogeschoolvisie.

De visie in dit document veronderstelt een ruimer blikveld dan de individuele opleiding, beroep of discipline. Om contextrijk onderwijs vorm te geven is het nodig over de grenzen van disciplines, opleidingen en kennisdomeinen heen te kijken. Vanuit dat perspectief biedt onze hogeschool, met haar variëteit aan sectoren en verbindingen met de grootstedelijke en internationale context van Rotterdam, maximale mogelijkheden voor onze docenten en studenten om dat ruimere blikveld te ontwikkelen.

## DOEL VAN ONS ONDERWIJS

Alle studenten bereiken een hoger niveau en ontwikkelen zich tot vakbekwame, reflectieve en ondernemende professionals. Dit betekent dat ons onderwijs de volgende functies heeft:

- opleiden voor de arbeidsmarkt en beroep, resulterend in een diploma (kwalificatie);
- ontwikkelen van waarden, normen en gewoonten van het beroep en de maatschappij (socialisatie);
- stimuleren van de eigen identiteitsontwikkeling van studenten (subjectificatie).

---

<sup>1</sup> Onze Agenda, Opleiden in Rotterdam voor de wereld van morgen. Strategische Agenda Hogeschool Rotterdam, augustus 2016.

## VISIE OP LEREN

We kijken op drie manieren naar leren:

- **Leren van het verleden**  
In de eerste plaats zien we leren als *acquisitie* van kennis en begrip. Hierbij gaat het om het overdragen, verwerven en toepassen van bestaande kennis. In ons onderwijs gebeurt dit op actieve wijze. De focus ligt op het individu dat kennis bezit. Kennis wordt verwerkt in de hoofden van individuen en levert logisch geordende kennisstructuren op.
- **Participeren in het heden**  
Ten tweede zien we leren als participatie. Leren is een interactief proces van participeren in verschillende contexten. Individuen worden onderdeel van een beroepsgroep en leren volgens de geldende normen te communiceren en handelen. Kennis is gesitueerd en contextgebonden.
- **Creëren van de toekomst**  
Tot slot kijken we naar leren als kenniscreatie, waarbij de nadruk ligt op innovatieve aspecten van leren en kennis. Leren is het verder ontwikkelen van kennis binnen de beroepscontext, en gaat dus verder dan het opdoen van vaststaande kennis of bestaande gebruiken. Kenniscreatie vindt plaats binnen sociale structuren en samenwerkingsprocessen die kennisontwikkeling en innovatie ondersteunen. De focus ligt meer op collectief leren dan op individueel leren.

Deze verschillende zienswijzen vullen elkaar aan en worden in de uitwerking van ons onderwijs gecombineerd. Ze komen terug in de opbouw van ons onderwijs. In het begin van de studie ligt de nadruk op het leren van bestaande kennis en vaardigheden. Gedurende de opleiding verschuift de focus naar het participeren in de praktijk en naar de kenniscreatie.

## VAN WIE IS ONS ONDERWIJS?

Studenten, docenten, onderzoekers en professionals uit de omgeving maken samen ons onderwijs. Zij geven het onderwijs vorm, werken en leren van en met elkaar en zijn continu gericht op verbetering en vernieuwing. Dit vraagt aan de ene kant commitment van alle betrokkenen en levert tegelijkertijd voor iedereen meerwaarde. Docententeams voeren hierbij de regie, professionele autonomie is het uitgangspunt en veronderstelt de bereidheid tot verantwoording.

## PEDAGOGIEK EN DIDACTIEK IN ONS ONDERWIJS

In ons onderwijs heerst een cultuur waar ruimte is om fouten te maken en daarvan te leren. Kenmerken daarvan zijn:

- *Inclusiviteit* – Iedereen voelt zich welkom in ons onderwijs, ongeacht culturele en sociaal economische achtergrond, gaardheid, gender, leeftijd, talenten, mogelijkheden, etc. In ons onderwijs erkennen we de aanwezigheid van verschillen en proberen we deze diversiteit aan te wenden als kracht. Deze verschillen brengen andere perspectieven met zich mee, wat ieders onderzoekende houding versterkt en helpt bij het tegengaan van ongegronde aannames en blinde vlekken. Docenten hebben hoge verwachtingen van elke student. Ook zijn zij zich bewust van (voor)oordelen, de mechanismen die ongelijke kansen in het onderwijs reproduceren en hun eigen gedrag en referentiekader.
- *Differentiëren* – In de pedagogische en didactische benadering van studenten sluiten we aan op de diverse achtergronden, persoonlijke situaties, ambities, drijfveren en talenten van onze studenten. Studenten volgen een passende leerroute. De eindkwalificaties staan vast, maar de weg daarnaartoe kan variëren in vorm, inhoud en tempo. We begeleiden studenten bij hun keuzes, op een manier die past bij hun talenten en mogelijkheden en die hen uitdaagt het heft in eigen handen te nemen.
- *Verbinding* – Het onderwijs is kleinschalig georganiseerd. Dit betekent dat we waar mogelijk werken in kleine groepen, waarin onderlinge betrokkenheid groot is, de lijnen kort zijn en persoonlijke begeleiding en aandacht mogelijk zijn. Studenten, docenten en andere betrokkenen kennen en erkennen elkaar.
- *Activerende interactie* – In dialoog durven docenten, studenten, professionals en onderzoekers elkaar kritische vragen te stellen die aanzetten tot reflectie en theoretische verdieping. Studenten ontvangen gestructureerde en betekenisvolle feedback, die tot verder leren en ontwikkelen aanzet.

## LEERWERKOMGEVINGEN IN ONS ONDERWIJS

Ons onderwijs, de beroepspraktijk en praktijkgericht onderzoek zijn vervlochten in leerwerkomgevingen. Studenten, docenten, onderzoekers en professionals uit de praktijk werken en leren samen rondom vraagstukken in het werkveld en de samenleving die ertoe doen. Dit gebeurt niet alleen op school, maar ook daarbuiten: het onderwijs (inclusief de docent) verplaatst zich meer naar de authentieke werkomgeving. Het werkveld participeert volop in het onderwijs, via casuïstiek, stages, praktijkgericht onderzoek, fieldlabs, living labs, etc. Zo spelen we snel in op ontwikkelingen in de praktijk en leren de studenten direct de dynamiek van het werkveld kennen. Kenniscentra en Centres of Expertise spelen een cruciale rol in het vergaren van kennis over nieuwe ontwikkelingen in de praktijk en het bijdragen aan het verbeteren en vernieuwen van de beroepspraktijk.

## DE BOUWSTENEN VAN ONS ONDERWIJS

In ons onderwijs ontwikkelen studenten een stevige kennisbasis, leren zij handelen in de beroepspraktijk en daarin voorkomende vraagstukken op te lossen, en ontwikkelen zij hun eigen professionele identiteit. Deze elementen staan niet los van elkaar, maar worden geïntegreerd en in samenhang ontwikkeld. Elk onderdeel heeft zijn eigen functie en focus.

- *Kennisbasis* – Studenten bouwen hun kennis op en gebruiken deze als basis voor het handelen in de beroepspraktijk en het oplossen van vraagstukken in die praktijk. Hiermee is kennisverweving betekenisvol voor de student. De 'body of knowledge & skills' van de opleiding blijft actueel door de betrokkenheid van onderzoekers en werkveld in de leerwerk omgeving.
- *Handelen in de beroepspraktijk* – Studenten leren vakkundig te handelen en te werken aan integrale oplossingen voor vraagstukken in de beroepspraktijk en samenleving. Door de nauwere verbinding met het werkveld is het onderwijs actueel en adaptief, wat noodzakelijk is gezien de snel veranderende omgeving. Onderzoekend vermogen speelt een cruciale rol bij het methodisch handelen en het verbeteren en verantwoorden van dit beroepsmatig handelen.
- *Professionele identiteit* – Studenten ontwikkelen meer inzicht in wie zij zijn als persoon en leren zich te verhouden tot hun beroep en omgeving. Op basis van ervaringen die zij opdoen in de beroepspraktijk en reflectie daarop, vormen studenten hun professionele identiteit. Dit stuurt het maken van bewuste keuzes in hun leerroute, gericht op de latere loopbaan.
- *Kwalificerende beoordeling & permanente, ontwikkelingsgerichte feedback* – Toetsing en feedback zijn integraal onderdeel van de hierboven beschreven elementen in het curriculum. Er zijn continu evaluatie- en feedbackmomenten, die betekenisvolle informatie voor verder leren opleveren. Toetsing wordt als leermiddel ingezet om de ontwikkeling van de student te stimuleren. Dit vraagt om het ontwerpen van een samenhangend toetsprogramma.

## OPBOUW VAN HET CURRICULUM

Het onderwijs ontwikkelt zich gedurende de opleiding:

- van gestructureerde en laag-complexe opdrachten, naar ongestructureerde en complexe opdrachten;
- van sturing vanuit de opleiding, naar het heft in eigen handen nemen;
- van het leren van kennis en modellen, naar het gebruiken en ontwikkelen van kennis en modellen;
- van het ontwikkelen van informatievaardigheden, naar kennis toevoegen aan de werk- of leercontext;
- van studievaardigheden naar loopbaanontwikkeling;

- van oriënteren op studie, beroep en identiteit, naar profileren als startende professional;
- van leren van de docent, naar leren van de docent, van andere professionals en van medestudenten.

## BRONNEN

### Interne bronnen:

- Opbrengsten van analyses, strategietafels en andere bijeenkomsten rond de Strategische Agenda.
- Commissie Kuijpers. Verander SLC. Maak het nuttig, maak het persoonlijk! Juni 2015.
- Expertisegroep Aansluiting. Welke adviezen willen de adviseurs aansluiting vo/mbo de stuurgroep en programmacommissie Strategische Agenda geven en welke bijdrage kunnen zij leveren? 23 maart 2016
- Expertisegroep Honours. Kernwoorden voor HR-onderwijs 'fit for the future'. 15 maart 2016.
- Expertisegroep Krachtige Leeromgeving. Strategische thema's. 22 maart 2016.
- Expertisegroep Studiesucces en diversiteit. Welk advies zouden (de trekkers van) de expertisegroepen de stuurgroep en programmacommissie Strategische Agenda geven? 16 maart 2016.
- Bormans, R. e.a., Kwaliteit in de klas, juni 2015.
- Oploopje ROM. Verslag. Maart 2015
- Praktijkgericht Onderzoek bij Hogeschool Rotterdam, Visie en beleid. Juni 2015
- Smit, M.J. Rotterdams Onderwijs. Mei 2016
- Visie op Studeren naast je werk. Juni 2015

### Externe bronnen

- Biesta, G.J.J. (2014). *The beautiful risk of education*. Boulder: Paradigm Publishers.
- Boswinkel, N., & Schram, E. (2013). *De toekomst telt*. Enschede: Ververs Foundation & SLO.
- Cohen-Schotanus, J. (2012). De invloed van het toetsprogramma op studiedoorstroom en studierendement. In H. van Berkel, E. Jansen, & A. Bax (Eds.), *Studiesucces bevorderen: het kan en is niet moeilijk* (pp. 65-77). Den Haag: Boom Lemma.
- Dochy, F., Berghmans, I., Koenen, A., & Segers, M. (2015). *Bouwstenen voor High Impact Learning*. Den Haag: Boom Lemma.
- Expertgroep Protocol o.l.v. Andriessen (2014) *Beoordelen is mensenwerk*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.

- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77, 81-112.
- Kooij, S. (2014). Toetsing en het verhogen van studiesucces. *HO Management*, 20-22.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2015). *De waarde(n) van weten. Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025*. Den Haag: Ministerie van OC&W.
- Paavola, S., & Hakkarainen, K. (2005). The knowledge creation metaphor – an emergent epistemological approach to learning. *Science & Education*, 14, 535-557.
- Pluijter, M. (2014). Inclusive excellence. *HO Management*, 21-23.
- Simons, R.J. *Persoonlijk gesprek*. Mei 2016.
- Sluismans, D. (2013). *Verankerd in leren. Vijf bouwstenen voor professioneel beoordelen in het hoger beroepsonderwijs*. Heerlen: Zuyd Onderzoek.
- Sfard, A. (1998). On two metaphors for learning and the dangers of choosing just one. *Educational Researcher*, 27, 4-13.
- Van der Vleuten, C.P.M., Schuwirth, L.W.T., Scheele, F., Driessen, E.W., & Hodges, B. (2010). The assessment of professional competence: building blocks for theory development. *Best Practices & Research Clinical Obstetrics and Gynaecology*, 24 (6), 703-719.
- Van Merriënboer, J.J.G., & Kirschner, P.A. (2007). *Ten steps to complex learning*. Mahwah, New Jersey: LE

# ONDERWIJSVISIE

HOGESCHOOL ROTTERDAM