

Verslag Ontwikkelgesprek met panel Hobéon

Bachelor Ruimtelijke Ordening en Planologie

6 november 2019

Op zes november 2019 hadden de opleidingsmanager en een aantal docenten van de opleiding Ruimtelijke Ordening en Planologie (ROP) een ontwikkelgesprek twee panelleden van de visitatiecommissie voor ROP 2019. Dit gesprek dient ertoe om te illustreren hoe de opleiding anticipeert op de ontwikkelingen in en rondom de opleiding. Zo is de opleiding de laatste jaren enorm gegroeid, niet alleen qua studentaantallen, maar ook het docententeam is groter en meer divers geworden.

Om aan alle veranderingen te voldoen en de opleiding klaar te stomen voor een duurzame toekomst is ervoor gekozen verschillende leerlijnen te ontwikkelen die ten grondslag liggen aan het uiteindelijke curriculum. Een instrument om het gesprek op gang te helpen waarbij ruimte is voor de diversiteit van het docententeam.

In het visitatierapport wordt onder in het zesde hoofdstuk *aanbevelingen* bijzondere aandacht besteedt aan de leerlijn Proces. Vooral het aftoetsen van deze competentie werd uitgelicht als een punt van aandacht. Om van dit ontwikkelgesprek bovenal een leerzaam gesprek te maken, is ervoor gekozen processen regisseren als leidraad te nemen.

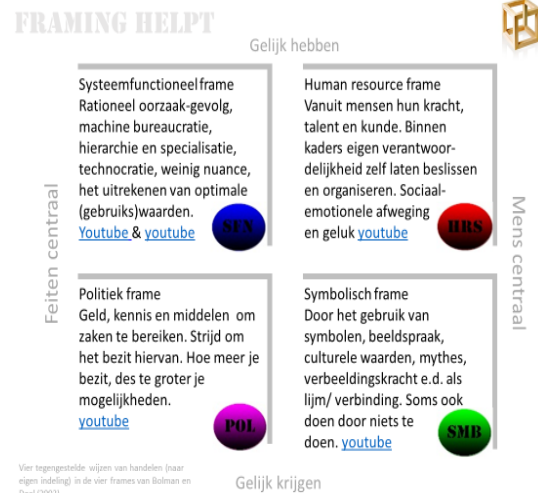
Wat volgt is een korte presentatie van één van de docenten die zich vrij recent aan de opleiding heeft verbonden en voornamelijk helpt bij de ontwikkeling van de leerlijn *processen regisseren*. Hierin wordt getracht de studenten meer richting het omgevingsdenken te sturen, een verandering die zowel binnen de opleiding als het werkveld zichtbaar is.

Aan de hand van de volgende twee afbeeldingen wordt duidelijk gemaakt hoe de leerlijn deze ontwikkeling voor ogen ziet en hoe de uiteindelijke leerlijn een opbouw kent die uiteindelijk moet leiden tot een eindniveau dat aansluit op de behoefte van het werkveld. De rode lijn is dat vooral de mens centraal komt te staan. 'Ik begin niet bij "het ontwerp" maar bij de mens en diens behoefte.'

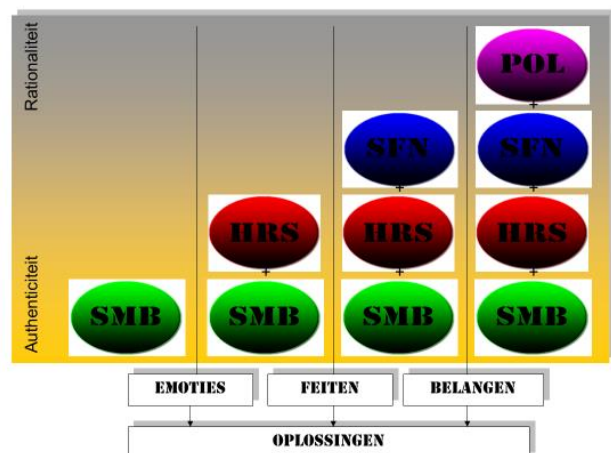
We leren de studenten vanuit verschillende perspectieven (zie afbeeldingen) te kijken naar vraagstukken. Zo kunnen ze zich beter verplaatsen in betrokkenen wat een beter participatieproces geeft. Ook ontstaan er meer integrale

oplossingen. In jaar 1 levert dat een kapstok voor proceskennis op, in jaar twee werken we aan een mindset en in jaar drie leren we hoe je kunt sturen vanuit governance.

FRAMING HELPT



Vier tegengestelde wijzen van handelen (naar eigen indeling) in de vier frames van Bolman en Deal (2003).



Maar hoe verhouden de andere inzichten van de nieuwe collega's zich tot hetgeen al bestond? Hoe gaan oud, en nieuw samen? Volgens de docenten richtte de oudere manier van onderwijs zich vooral op het projectmanagement. Dat is overigens niet volledig verdwenen, want nog steeds staat deze manier van denken centraal in ons onderwijs, maar we proberen orde te scheppen. Om te voorkomen dat dit leidt tot te grote verschillen in inzichten en informatie gedeeld in de lessen, besteedt het team ook aandacht aan het onderling delen van deze toepassing. De SCRUM-methode wordt nu eerder gehanteerd en we proberen de studenten iets minder gedetailleerd te leren denken en werken.

In het eerste en tweede jaar besteedde ROP al aandacht aan het onderwerp in vakken rondom de proceslijn, die waren in essentie ook goed van opzet. Waar we echter tegen een uitdaging aanliepen kwam duidelijk naar voren in de bovenbouw. Hoe geven we de competentie, opbouwend in niveau zoals processen regisseren en samenwerken, een plek in dat deel van het curriculum? En welke toets vormen sluiten daar het best bij aan? Vandaar dat we nu bezig zijn met het concretiseren van deze typische vaardigheden en proberen we de raakvlakken te benoemen, door het curriculum heen en in contact met de andere leerlijnen. Processen regisseren komt, als vaardigheid, immers in veel disciplines terug. Of je nu als stedenbouwkundige actief bent, als beleidsadviseur of als consultant in de RO. Hierin kent het docententeam een prettige samenwerking, niemand wil op elkaars stoel zitten, we erkennen elkaars expertise en de interventies die vanuit de opleiding komen zijn vooral van onderwijskundige aard. Het groeperen van de leerlijnen is vooral een leidraad en een prettige gespreksvorm voor een groot team als ROP, zodat we als opleiding ook grip krijgen op de didactische en pedagogische kant van het onderwijs. Tevens helpt het de nieuwe docenten ook met "landen", waarbij zij genoeg ruimte krijgen om mee te denken aan de vorming van het curriculum.

Het ontwikkelgesprek vervolgt over de verschillende wijzen waarop voornamelijk niveau 2 en 3, getoetst kunnen worden. De verwachtingen en de mate van verdieping worden verkend en besproken. Wat mag een docent in een bepaald tijdsbestek verwachten? En in hoeverre kun je als beroepsexpert naast respect voor het totale curriculumaanbod, de verdieping zoeken? Volgens de leden van het panel hangt dit volledig af van de rol die men speelt. Bij projectonderwijs gaat het vaak om het eindproduct, maar in veel gevallen is het proces even belangrijk. Je kan studenten dus ook bevragen naar hun rol in het project, zelfs op individueel niveau. Maar wat is dan accreditatiewaardig? Vanuit ROP wordt hiernaar nog gezocht naar een consistent onderbouwd concept. In het eerste jaar moeten de studenten bijvoorbeeld een reflectieverslag schrijven, maar in de meeste gevallen blijft dat toch vaak een doodsding. Rollenspellen kunnen een optie zijn, maar hoe toetst men dat uiteindelijk? En is dat voor ROP haalbaar en betaalbaar?

Het panellid, afkomstig uit het beroepenveld, geeft aan dat het bijhouden van een portfolio door de studenten een manier is om de groei van studenten te kunnen meten. Het toont de vaardigheden van de student en de ontwikkeling die hierin zichtbaar zijn. Vanuit ROP is niet iedereen verkocht. Het erkennen van de groei van studenten levert een positieve bijdrage aan de didactisch-pedagogische kwaliteit van toetsing, maar de werkvorm portfolio hierin is zeer arbeidsintensief en brengt daarom hoge kosten met zich mee. En hoe borg je groei? In deze beoordelingsmethode mogen we zelf als team ook nog groeien. Want wanneer is het portfolio goed genoeg om het onderdeel te kunnen afsluiten?

In het verlengde van het gesprek over werken met een student-portofolio wordt het panel opgemerkt dat veel opleidingen langzamerhand afstappen van de afstudeerscripties. Als

afgestudeerde begin je immers pas echt ervaring op te doen, wanneer je gaat werken. In dat licht, kun je summatief niet vervangen door formatief, waarbij voornamelijk de ontwikkeling wordt gewaardeerd in studiepunten? Door als team veel te kalibreren krijgt men “common grounds”. Zo kun je aantonen dat de student hier op een goed niveau zit en op een ander gebied nog een inhaalslag moet maken. Een belangrijk aandachtspunt is dat je wel een minimale eis stelt. Een beroepsproduct kan hiervoor een meetinstrument zijn, waarbij je ook de relatie tot het werkveld meeneemt in de beoordeling. Dit stimuleert het *out of the box*-denken en sluit aan bij de vragen die vanuit het werkveld komen. De studenten en de opleiding worden bijvoorbeeld vaak door het beroepenveld gevraagd om mee te denken over innovatieprojecten. Eerder dan dat er blanco opdrachten op de plank liggen voor het onderdak bieden van een afstudeeronderzoek.

Zo heeft onder andere de Gemeente Rotterdam veelvuldig toenadering gezocht om verschillende studenten aan zich te binden. Deze trend sluit aan bij de nieuwe manier van werken, de *triple helix*: hoe kan ROP onderdak bieden aan zowel onderwijs, onderzoek als het bedrijfsleven. Het portofolio en het beroepsproduct kunnen daarin een uitkomst bieden. Overigens wordt er nog wel opgemerkt dat het werkveld doorgaans zeer conservatief is. Grote kans dat zij nogal huiverig reageren op zulke ideeën, omdat zij een bepaalde norm verwachten die zij willen aflezen aan zoiets als een scriptie. Het is dus noodzaak dat de opleiding aantoont dat de eisen die vanuit het werkveld op bepaalde momenten in de studieloopbaan getoetst worden, gerespecteerd worden, zodat wanneer de student begint aan het beroepsproduct duidelijk is dat deze voldoet aan de normering.

Tot slot wordt er gesproken over het schrijven van een profiel van een eventuele masteropleiding. Het vormgeven van een professionele master, die aansluit op de visie van ROP, biedt niet alleen mogelijkheid aan de studenten om verder te studeren, maar kan ook voor de bachelor opleiding van ROP als instrument dienen om zichzelf te positioneren. Ook al gaat deze master wellicht niet direct van start, biedt het schrijven van een competentieprofiel de opleiding toch positie en richting. Waar staat de opleiding en waar willen we uiteindelijk naar toe? Je kan klein beginnen, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van kleinere masterclasses, die uiteindelijk tezamen één geheel vormen. Eigenlijk is bijna iedereen hier wel enthousiast over, maar er wordt vooral benadrukt dat we als opleiding eerst zelf de zaken op orde moeten krijgen. Daarna kunnen we verder kijken. Desalniettemin sluit zo'n idee goed aan bij de emancipatie van het hbo. De wendbaarheid van het onderwijs wordt door het tempo van opvolgende innovaties steeds belangrijker. De academische wereld sluit daar anders op aan dan de praktische uitvoerbaarheid die het HBO biedt.

Het gesprek wordt beëindigd door de technisch voorzitter, met dank aan de panelleden voor hun bijdrage aan onze opleiding. OP naar de volgende visitatie!