

Verslag Ontwikkelgesprek Master Educational Needs

Onderdeel van de visitatie NVAO

Inleiding

Dit verslag bevat een weergave van het ontwikkelgesprek dat een delegatie van de opleiding Master Educational Needs (MEN) van hogeschool Windesheim op vrijdag 2 februari 2024 met (een afvaardiging van) het panel heeft gevoerd in het kader van de visitatie op woensdag 12 april 2023. Dit ontwikkelgesprek was een losstaand gesprek dat na oplevering van de definitieve rapportage van NVAO is gehouden.

De NVAO heeft aan het NVAO-beoordelingskader accreditatiestelstel hoger onderwijs Nederland 2018 het 'ontwikkelgesprek' als verplicht onderdeel toegevoegd. Het ontwikkelgesprek maakt geen deel uit van de beoordeling, noch van de rapportage die aangeboden wordt aan NVAO. Het panel rapporteert niet over het ontwikkelgesprek aan de NVAO noch aan de opleiding (is daartoe niet verplicht).

De instelling publiceert eigenstandig uitsluitend de conclusies die zij uit het ontwikkelgesprek trekt. Het ontwikkelgesprek is volledig vormvrij. Dit geldt ook voor de wijze waarop de instelling de conclusies publiceert (zowel m.b.t. intern publiceren versus extern als aan wie).

In het ontwikkelgesprek komen mogelijke verbeteringen vanuit een ontwikkelperspectief aan de orde.

Tijdens het ontwikkelgesprek zijn op initiatief van de opleiding twee thema's besproken.

Naam opleiding	CROHO/RIO	Datum ontwikkelgesprek
Master Educational Needs	44103	02-02-2024

Deelnemers Ontwikkelgesprek (functie)	
Auditpanel	<ul style="list-style-type: none">• Drs. Ruud van der Herberg (voorzitter panel accreditatie MEN)• Dr. Maria Hendriks (panellid accreditatie MEN)• Drs. Marieke Westhuis (opleidingsmanager)• Dr. Sui Lin Goei (lector en academic director)• Marlies Nijhof MSc (docent, coach en onderzoeksbegeleider en Curriculumdesigner Begeleiden en Innoveren)• Jeanet Spijksma MEd (voorzitter examencommissie)• Paula Boerkamp MEd (senior facilitator onderwijs, internationalisering en maatwerk)• Francien van Kruistum - Runhaar (student 2de jaars, lid opleidingscommissie)• Erik Bijsterbosch (adviseur kwaliteit onderwijs en onderzoek)

Thema's ontwikkelgesprek
1. Ontwikkeling op gebied van de inhoud: Formatief handelen, Praktijkgericht onderzoek en Diversiteit en inclusie
2. Vernieuwde organisatiestructuur en teamontwikkeling

Conclusie Ontwikkelgesprek
<p>1. Ontwikkeling op gebied van de inhoud: Formatief handelen, Praktijkgericht onderzoek en Diversiteit en inclusie</p> <p>Vanaf het begin van het studiejaar is met het gehele team van de masters (waaronder de MEN valt) gewerkt aan formatief handelen om te komen tot beleid, ontwerpprincipes, concreet handelen in het curriculum en de afstemming tussen leeruitkomsten, de rollen (teacher leader, praktijkgericht onderzoeker en inhoudelijk expert). Hierbij wordt ook de teamontwikkeling meegenomen. Het panel geeft het volgende advies:</p> <ul style="list-style-type: none">• Neem de tijd voor dit proces en doe niet teveel in één keer;• Werk aan de (gezamenlijke) taal rondom formatief handelen;• Kijk naar de relatie met programmatisch toetsen en hoe dat zich tot elkaar verhoudt.

Naast het formatief handelen heeft het team het **praktijkgericht onderzoek** onder de loep genomen. De volgende vragen zijn daarbij gesteld: Wat is nou het praktijkgericht onderzoek? Wat is daar kenmerkend aan? Wat verwacht je van studenten? En hoe onderscheidt het onderzoek op het niveau van de master zich van de bachelor? Of hoe verhoudt zich dat tot het onderzoek op het niveau van de bachelor? Er is een aparte commissie praktijkgericht onderzoek ingesteld om aan deze ontwikkeling te werken.

Het team heeft het voornemen om het thema **inclusie** als leidend principe te laten zijn in de opleiding en vooral voor de MEN als profilering, zodat een afgestudeerde van de opleiding Master Educational Needs op hogeschool Windesheim dit profiel ook uitdraagt. Dit past ook bij de strategische koers van de Hogeschool Windesheim en sluit ook aan bij de MEN opleidingen in het land. Het panel geeft als opmerking mee dat het wel breder kan zijn dan culturele diversiteit. Verder is het goed om te onderzoeken of inclusie expliciet in de leeruitkomsten opgenomen dient te worden of dat het beter is dit centraal te laten zijn in de visie van de opleiding (ontwikkeling).

2. Vernieuwde organisatiestructuur en teamontwikkeling

Sinds de start van het hogeschooljaar is gewerkt met een andere organisatiestructuur. Er is een tweekoppig managementteam (MT) bestaande uit de opleidingsmanager (eerst een manager a.i. en per 1 januari 2024 Marieke Westhuis) en de academic director (Sui Lin Goei per 1 september 2023).

Naast het MT, zijn er een aantal commissies, zoals de curriculumcommissie, die bestaat uit het MT, de curriculum designers (CD's) en de voorzitter van de commissie praktijkgericht onderzoek. De CD's fungeren als primus inter pares voor de verschillende leerroutes. Naast de curriculumcommissie zijn er de commissies praktijkgericht onderzoek en kwaliteitscultuur; ook zijn een aantal twee opleiders verantwoordelijk voor toetsing en voor culturele diversiteit en internationalisering (CDI).

Door het jaar heen zijn teamdagen en ontwikkeldagen per opleiding georganiseerd om met elkaar te werken aan de inhoud (zoals formatief handelen) en de teamontwikkeling. Daartussen zijn zogenaamde teambijeenkomsten georganiseerd om dagelijkse en lopende zaken te agenderen. Deze organisatiestructuur is vanaf oktober/november ingezet en vooralsnog wordt dit als prettig ervaren; een evaluatie volgt spoedig en aan het einde van het collegejaar.

Het panel merkt dat er aan veel aspecten wordt gewerkt op dit moment. Daarbij moeten we niet vergeten om weer even terug te gaan de basis en de visie weer in het vizier te hebben. Wellicht is het nu wel de tijd om dat gesprek met elkaar af te ronden zodat het een basis gaat creëren om op een goede manier met elkaar te werken, zonder dat het heel veel werkdruk oplevert. Het panel geeft vervolgens dat het goed is om onze docenten te beschermen om niet altijd met alles mee te doen of mee te denken. Vaak kunnen anderen al een hoop voorwerk doen, waardoor je voor de docenten de belasting minder maakt. Het is goed daar expliciete en gedragen keuzes in te maken. Laat docenten doen waar ze goed in zijn en waarvoor ze hier werken.

We danken Ruud van der Herberg en Maria Hendriks voor de betrokkenheid en de tijd die ze genomen hebben om actief met de MEN mee te denken.

MT educatieve masters 15 maart 2024