



Persoonlijk leertraject voor elke professional

Visie 1.0 op flexibel onderwijs voor werkende professionals

Vastgesteld op 5 april 2019

Eindhoven, april 2019
Joep Houterman, lid College van Bestuur
voorzitter stuurgroep programma Flexibilisering Deeltijdonderwijs

Voorwoord

In haar strategische plan 'Fontys Focus 2020' heeft Fontys een nadrukkelijk ambitie geformuleerd op het gebied van Leven Lang Leren: "*Passende afstemming op de veranderende behoeften van het werkveld en de werkende professional*". Vanuit die ambitie zijn drie jaar geleden binnen de domeinen Economie, Educatie, Techniek en Zorg vijf pilots (in totaal 37 opleidingen) gestart met het vormgeven van flexibel onderwijs voor de werkende professional. Onderwijs dat zich kan aanpassen zowel aan de veranderende arbeidsmarkt als aan de veranderende student en onderwijs dat verschillende mogelijkheden biedt in het wat, hoe, waar en wanneer er geleerd wordt (Cinop, z.j.). Dit onderwijs moet leiden tot een erkend diploma of certificaat(en).

Drie jaar experimenteren samen met onze studenten en werkveldpartners, heeft veel nieuwe inzichten opgeleverd. Bijvoorbeeld: wat we in de toekomst voor en met onze werkende professionals en werkveldpartners willen bereiken. En wat wij daarin samen belangrijk vinden. Op basis van deze nieuwe inzichten is de visie waarmee het experiment drie jaar geleden is gestart, aangescherpt. In deze gemeenschappelijke visie geven wij aan wat we voor ogen hebben met flexibel onderwijs voor de werkende professional en hoe we ons willen onderscheiden. Een visie die alle vijf uitgangspunten van leren van Fontys (Fontys, 2018) omvat.

Deze visie is tot stand gekomen in dialoog met alle deeltijdopleidingen die binnen het programma 'Fontys Flexibilisering Deeltijd' en in nauwe samenwerking met studenten en werkveldpartners bezig zijn het flexibel onderwijs van de toekomst vorm te geven. Een dialoog die de komende jaren voortgezet wordt om vorm te geven aan onze gezamenlijke ambities. En om met elkaar en met al onze stakeholders binnen en buiten Fontys te verkennen wat de inzichten gaan betekenen voor het onderwijs binnen heel Fontys. Op basis van nieuwe ervaringen en inzichten wordt de visie aan het eind van het programma geactualiseerd.

Programma Flexibilisering Deeltijdonderwijs

- Fontys Hogeschool Bedrijfsmanagement, Educatie en Techniek
- Fontys Hogeschool Communicatie
- Fontys Hogeschool Financieel Management
- Fontys Hogeschool Marketing en Management
- Fontys Hogeschool Management, Economie en Recht
- Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid
- Fontys Hogeschool Techniek en Logistiek
- Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg
- Fontys Lerarenopleidingen Tilburg
- Fontys Hogeschool Kind en Educatie

Eindhoven, april 2019

Inleiding

Flexibel onderwijs is een antwoord op de vraag naar een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en naar een pluriforme benadering van de werkende professional en het toepassen van nieuwe inzichten ten aanzien van leren en opleiden (OCW, 2017). Al in 2014 adviseerde de commissie-Rinnooy Kan om het deeltijdonderwijs beter te laten aansluiten bij wat werkenden al hebben geleerd en meer ruimte te bieden voor differentiatie en flexibiliteit (Commissie Rinnooy Kan, 2014). Een uniforme benadering van deelnemers aan het onderwijs past, gezien de grotere diversiteit in instroom en verschillende leerbehoeften, niet meer. Ook zien we dat de arbeidsmarkt en daarmee de inhoud van het werk in een steeds sneller tempo veranderen (SER, 2015). Dat betekent dat het onderwijs in staat moet zijn zich aan te passen zowel aan de veranderende student als aan de veranderende arbeidsmarkt (SER, 2015; OCW, 2016). Dit moet leiden tot meer ondernemende en kritische professionals die veerkracht en lenigheid tonen, initiatief nemen en de regie houden over werk, leven en de eigen ontwikkeling (OCW, 2016)¹.

Leeswijzer:

In de gezamenlijke visie op flexibel onderwijs staat het persoonlijk leertraject van de professional centraal. Aan de hand van de vier dimensies van flexibiliteit is uitgewerkt hoe de professional het persoonlijk leertraject kan vormgeven (wat, hoe, waar en wanneer). Daarvoor is eerst een globaal beeld geschetst van de professional en de arbeidsmarkt. Voor de inrichting van het onderwijs zijn vijf ontwerpprincipes van belang. Deze ontwerpprincipes zijn specifiek voor flexibel onderwijs voor de werkende professional en omvatten alle uitgangspunten van leren zoals door Fontys geformuleerd². Met een nummer wordt naar het desbetreffende uitgangspunt verwezen. De visie eindigt met een doorkijkje naar de realisatie.

¹ Verankerd in TEC-skills: Technology, Entrepreneurship and Creativity

² Vijf uitgangspunten van leren zijn: (1) Talenten ontplooiën, (2) Authentieke leeromgeving, (3) Student primair eigenaar leerproces (4) Samen kennis en vaardigheden opdoen, onderzoeken en ervaren en (5) Studeerbaarheid (Fontys, 2018)

Professional en arbeidsmarkt in beeld

Professional in beeld

Onze studenten zijn professionals die zich om verschillende redenen verder willen ontwikkelen. We zien vier groepen met verschillende leerbehoeften:

1. professionals die een volgende stap in hun loopbaan willen zetten, al dan niet omdat de organisatie daarom vraagt;
2. professionals die een heel andere weg inslaan en onbenutte talenten willen ontplooiën (carrièreswitchers);
3. professionals die erkenning willen van hun kwaliteiten en een certificaat of getuigschrift nodig hebben om aan de buitenwereld te laten zien;
4. professionals die willen blijven leren en vooral op zoek zijn naar verdieping en/of verbreding; voor hen is het behalen van een certificaat of getuigschrift minder belangrijk.

Het is een populatie met uiteenlopende intenties en ambities die gemeen heeft dat ze studie met werk en privé moet combineren en nieuwe inspiratie wil opdoen door samen met en van anderen te leren. De professional wil onderwijs dat past bij de eigen ambities en omstandigheden, en onderwijs dat aansluit én rekening houdt met wat de professional al weet en kan. Heel belangrijk is dat het onderwijs flexibiliteit biedt om studie met werk en privé te combineren. Want hoe graag mensen ook willen leren, het vinden van een balans tussen studie, werk en privé blijkt in de praktijk voor menigeen een grote uitdaging (ResearchNed, 2018). Kortom, de student wil kunnen kiezen: wat wil ik leren, hoe ga ik dat doen, waar ga ik dat doen, en wanneer ga ik dat doen?

Arbeidsmarkt in beeld

We zien om ons heen een arbeidsmarkt waarin bestaande beroepen verdwijnen of sterk van inhoud wijzigen met grote gevolgen voor de beroepsbeoefenaren. Belangrijke trends als mondialisering, informatisering en individualisering zetten in hoog tempo door en hebben grote invloed op de manier waarop we leven en werken. Onder invloed van deze ontwikkelingen zullen de arbeidsmarkt en onze arbeid blijven veranderen. Dit vraagt veel van het aanpassingsvermogen van werkenden, als zij ook op langere termijn interessant willen zijn voor werkgevers en opdrachtgevers. Alleen door continu te blijven ontwikkelen en te leren, kunnen zij de weg blijven vinden in de wereld waarin we leven (Vereniging Hogescholen, 2017). Tegelijkertijd blijft de vraag naar professionals die vanuit maatschappelijke betrokkenheid een kwalitatieve bijdrage kunnen leveren aan onze kenniseconomie, toenemen (Vereniging Hogescholen, 2017). Professionals die met eigen kwaliteiten intensief samenwerken om innovaties tot stand te brengen en een bijdrage te leveren aan vernieuwing van de praktijk. Kortom, de arbeidsmarkt vraagt ons in te spelen op deze veranderlijke maatschappelijke context zodat:

- werkende professionals zich blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te zijn;
- het aantal deelnemers aan het hoger onderwijs toeneemt;
- er meer diversiteit aan gekwalificeerde professionals ontstaat.

Dat is niet alleen in het belang van de werkenden; het is het fundament onder de Nederlandse kennissamenleving (Vereniging Hogescholen, 2017).

Persoonlijk leertraject voor elke professional

Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren, bieden we elke werkende professional ruimte om vanuit de eigenheid waarmee deze instroomt zijn professionele en persoonlijke ontwikkeling vorm te geven. Elke professional volgt binnen de wettelijke kaders en binnen de formele eisen van de opleiding een persoonlijk leertraject. Deze eisen zijn in nauwe samenspraak met de praktijk waarvoor wordt opgeleid, leergewonafhankelijk geformuleerd (Commissie Rinnooy Kan, 2014; OCW, 2016). Niet de weg er naartoe is vastgelegd, maar de uitkomsten van het leren. Binnen die kaders kan de professional, als eigenaar van het leerproces (4), een eigen leertraject volgen en een persoonlijk profiel ontwikkelen. Basis van die ontwikkeling zal altijd een fundament van (vak)kennis blijven.

Het persoonlijk leertraject krijgt vorm en inhoud binnen een professionele leergemeenschap waarin hogeschool, werkveldpartners en professional samen een lerende driehoek vormen (Duvekot, 2016). In die lerende driehoek heeft elke partij een specifieke rol en verantwoordelijkheid die afhankelijk van de (werk)situatie van de professional invulling krijgt.



De lerende driehoek (aangepast overgenomen uit Duvekot, R. (2016). Leren waarden. Houten: Centre for Lifelong Learning Services)

Vormgeving persoonlijk leertraject

De professional krijgt ruimte om vorm te geven aan het persoonlijk leertraject. Vanuit de dimensies van flexibiliteit (wat, hoe, waar en wanneer) betekent dit:

<i>Dimensie</i>	<i>De professional:</i>
<i>wat er wordt geleerd</i>	<ul style="list-style-type: none"> - kan zich inhoudelijk profileren passend bij de werkcontext en eigen ambities - leert en levert tegelijkertijd een bijdrage aan vernieuwing van de praktijk
<i>hoe er wordt geleerd/ welke leeractiviteiten worden uitgevoerd</i>	<ul style="list-style-type: none"> - leert in sociale interactie met experts en peers binnen en buiten de hogeschool - kiest en ontwikkelt leeractiviteiten passend bij de eigen leerbehoeften - kan leerervaringen laten waarden ongeacht hoe, waar en wanneer ze zijn opgedaan
<i>waar de leeractiviteiten worden uitgevoerd</i>	<ul style="list-style-type: none"> - leert in verschillende leer-/werkcontexten binnen en buiten de hogeschool - kiest leer- en werkcontexten rekening houdend met de eigen leerbehoeften en omstandigheden
<i>wanneer het leren plaatsvindt</i>	<ul style="list-style-type: none"> - kan flexibel instromen op meerdere momenten per jaar - bepaalt binnen een opleidingsfase zelf de volgorde van leeractiviteiten - voert leeractiviteiten uit en laat leerervaringen waarden op momenten dat dit in de eigen tijdsplanning past (binnen grenzen van organiseerbaarheid en studeerbaarheid)

Ontwerpprincipes voor flexibel onderwijs

We bieden onderwijs waarin ruimte is om vanuit de 'eigenheid' waarmee de professional instroomt zijn professionele en persoonlijke ontwikkeling verder vorm te geven. Daarvoor richten we het onderwijs in vanuit de volgende vijf ontwerpprincipes:

Verweven van werk- en leerprocessen

Leren in de werkcontext en hogeschoolcontext zijn nauw met elkaar verweven (hybride leeromgeving). In co-creatie met (werkveld)partners in binnen- en/of buitenland ontstaat één leeromgeving waarin de professional werkt en leert tegelijk. De beroepspraktijk is vertrekpunt van het leren (2). De professional leert aan de hand van realistische vraagstukken uit de praktijk en levert tegelijkertijd een bijdrage aan de ontwikkeling van diezelfde praktijk. Een digitale leeromgeving ondersteunt en vult het leren in de werk- en hogeschoolcontext aan.

Erkennen van leerervaringen

Leerervaringen opgedaan in verschillende (leer)contexten en op verschillende manieren worden gewaardeerd en gevalideerd. We kijken doorlopend waar de professional staat en waar deze naar toe wil/moet groeien.

Leren in sociale interactie

Leerervaringen krijgen betekenis in sociale interactie met anderen (3). Leren is geen losstaande activiteit, maar een samenspel van de professional en zijn omgeving.

Leren over grenzen heen

We stimuleren professionals hun persoonlijke talenten aan te spreken en zich maximaal te ontwikkelen (1). We bieden de professional ruimte om zich inhoudelijk te profileren over de grenzen van de opleiding of domein heen.

Organiseren van plaats en tijd

Om een goede balans te vinden tussen werk, privé en studie bieden we de professional, binnen grenzen van organiseerbaarheid en studeerbaarheid, flexibiliteit in plaats en tijd (5). Begeleidings- en contactmomenten zijn zo geprogrammeerd dat ze het leerproces optimaal faciliteren. Een digitale leeromgeving die alle betrokkenen in staat stelt flexibel om te gaan met plaats en tijd, ondersteunt het leren.

Doorkijkje naar realisatie

Flexibel onderwijs raakt de volledige inrichting en vormgeving van het onderwijs. Het leidt tot nieuwe en gevarieerde rollen van medewerkers, werkveldpartners en de professional zelf en tot nieuwe samenwerkingsvormen tussen medewerkers, professional en werkveldpartners. Het vraagt ook om samenwerking 'over opleidingen heen', zodat alle betrokkenen optimaal kunnen profiteren van wat Fontys te bieden heeft. Al met al een ingrijpend veranderingsproces dat het mogelijk moet maken om nu en in de toekomst in te spelen op de diversiteit van de instroom, de variatie aan leerbehoeften en de dynamiek op de arbeidsmarkt. Tot slot: de in deze visie verwoorde ambities zijn nog niet volledig bereikt, dat weten we.

Bovendien is het een experiment waarin we met elkaar blijven ontdekken, leren en ontwikkelen. Kernelementen van de visie zijn inmiddels herkenbaar in de pilotopleidingen. Filmpjes van deze illustratieve 'flexpraktijken' zijn te zien op

<https://fontys.nl/KennisNetwerk/Ontwikkelingen/Flexibilisering.htm>.

Bij de totstandkoming van de visie is gebruik gemaakt van:

- Biesta, G.J.J. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten*. Den Haag: Boom/Lemma.
- Commissie Rinnooy Kan (Adviescommissie 'Flexibel hoger onderwijs voor werkenden'). (2014). *Flexibel hoger onderwijs voor volwassenen: Adviesrapport*. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Duvekot, R. (2016). *Leren waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren*. Houten: Centre for Lifelong Learning Services.
- Fontys Hogescholen (2016). *Fontys Focus 2020*. Eindhoven: Fontys Hogescholen.
- Fontys Hogescholen (2018). *Kwaliteit volgens Fontys*. Eindhoven: Fontys Hogescholen.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 21-30.
- Merizow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Merriam en Caffarella (2005). Learning in adulthood: a comprehensive guide (2nd ed). In: *The Journal of Higher Education* 64(4).
- NVAO, Inspectie van het Onderwijs & MinOCW. (2016). *Handreiking pilots flexibilisering hoger onderwijs*. Den Haag: OCW/NVAO.
- OCW (2016). *Handreiking pilots flexibilisering hoger onderwijs*. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, (1), 54–67.
- SER. (2015). *Leren in het hoger onderwijs van de toekomst: Advies over de Strategische Agenda Hoger Onderwijs 2015 - 2025*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Van Casteren, W., Nooij, J., van Essen, M & Janssen, B. (2018). *Tussenverslag monitor experimenten flexibilisering en vraagfinanciering hoger onderwijs: Onderzoek in opdracht van Ministerie van OCW*. Nijmegen: Researchned.
- Vereniging Hogescholen. (2017). *Hogescholen en een Leven Lang Leren*. Den Haag: Vereniging Hogescholen
- Zitter, I. & Hoeve, A. (2012). *Ontwikkelmodel voor Hybride leeromgevingen in het Beroepsonderwijs*, 's Hertogenbosch: ebo.

En verslagen van de gesprekken met pilots in de periode oktober 2018-februari 2019.