

**CONCLUSIE ACCREDITATIE ONTWIKKELGESPREK
VAN DE OPLEIDING
COMMERCIELE ECONOMIE HAN_**

12 DECEMBER 2019

INLEIDING

De kwaliteit van het onderwijs van elke HAN-opleiding wordt eenmaal per zes jaar beoordeeld door een panel van onafhankelijke deskundigen. Deze visitatie en opleidingsbeoordeling is een onderdeel van de wettelijke NVAO-accreditatie bestaande hbo-opleidingen*).

Na afloop van deze opleidingsbeoordeling voert de opleiding een zogeheten 'ontwikkelgesprek' met het panel van deskundigen. Hierin gaan de opleiding en de panelleden met elkaar in gesprek over de mogelijke verbeteringen van het onderwijs vanuit een ontwikkelperspectief. Het onderwerp van het ontwikkelgesprek is door de opleiding aangedragen.

Hieronder volgt de conclusie van het ontwikkelgesprek dat de opleiding Commerciële Economie (CE) HAN met het panel heeft gevoerd. Deze conclusie is conform de regelgeving voorgelegd aan de HAN medezeggenschap en aan de opleidingscommissie.

*) www.nvao.net Beoordelingskader accreditatiestelsel Nederlandse hbo-opleidingen 2018

Conclusie accreditatie ontwikkelgesprek na de visitatie CE d.d. 12 december 2019

De opleiding Commerciële Economie van de HAN heeft aan het accreditatiepanel aangegeven dat zij behoefte heeft aan een blik van het panel op de ontwikkeling en implementatie van de 12 landelijk vastgestelde/geformuleerde 21st Century Skills in de opleiding. We willen in onze opleiding een zwaar accent leggen op deze 12 CE skills en de vragen aan het panel luiden daarom;

Zijn we op de goede weg? Doen we het goed, hoe meten we skills, is een meetmoment ook toetsing?

De panelvoorzitter start de discussie met een wedervraag; is er een scheiding tussen de vier leeropbrengsten en de skills. Hij adviseert namelijk de skills te zien als nodig voor het behalen van de leeropbrengsten en niet als een doel apart, los van de leeropbrengsten. De context is daarbij ook belangrijk, bezie je de skills vanuit de student, de docent of de werkgever. Iedere betrokkene kijkt vanuit een andere context naar de skills.

Het panel stelt voorts vast dat niet alle 12 skills vallen binnen de 21st Century Skills en het panel adviseert daarom dat de opleiding eerst moet bepalen welke skills minder van belang zijn voor het beroep en welke zeker nodig zijn voor een HBO-student, Commercieel Econoom. Maak vervolgens ook die keuze en bepaald dus per onderwijseenheid welke skills daarvoor van belang zijn.

De panelvoorzitter laat weten dat bij Windesheim het Covey-model wordt gebruikt. Dat model gaat uit van de benodigde vaardigheden en eigenschappen; wanneer komt welke eigenschap aan bod en wanneer toets je die? Daarmee behoudt de student bovendien de eigen regie (persoonlijk leiderschap, personal development) en hij adviseert de opleiding daarom dit model te bekijken en te beoordelen of dit ook voor onze opleiding bruikbaar is.

Het panel legt vervolgens de vraag voor of een CE'er alle skills moet beheersen, moet hij alles kunnen?

Het antwoord op die vraag is ja, wel alle skills tot op een bepaald niveau, daarmee geeft de student dat hij voldoende basis heeft voor het beroep. Wat de basis is, dat bepaal je (de opleiding) zelf, we moeten durven keuzes te maken!

Een andere keuze die we moeten durven maken is; leg de lat niet te hoog. Niet iedereen hoeft op alles een 10 te scoren, mensen ontwikkelen zich hun hele leven door. Het advies van het panel is daarom dat we per skill bekijken op welk niveau die per (marketing, sales, IMS) moet worden beheerst. Werk de skills gericht uit voor de salespersoon, de marketeer en de IMS'er.

Bijvoorbeeld, we verkennen eerst wat de salespersoon moet kunnen en welke skills daarbij horen. Vervolgens maken we de keuze welke skills we voor de salespersoon gaan verdiepen en trainen.

Kortom:

Het bepalen en uitwerken van de skills per aandachtsgebied is maatwerk. DURF focus aan te brengen en keuzes te maken. De studenten krijgen allemaal hetzelfde diploma, vandaar het basisniveau voor iedereen. Maar voor de drie aandachtsgebieden kunnen er andere niveaus zijn per skill.

Door de keuzes te maken en de focus aan te brengen onderscheid je je als opleiding en profileer je jezelf. Dat is sterk, de student weet dan precies waarvoor hij naar de HAN komt.

Betrek ook de associate lector Customer Experience hierbij en laat Debra meehelpen/meedenken vanuit dat perspectief.

En betrek ten slotte ook de student. Stel de student de vraag wat hij wil bereiken en wat hij daarvoor nodig heeft.

Hoe werken we daar naartoe?

Het panel, met name het student-panellid, wijst er op dat Avans Breda met een "quantum model" werkt om de skills in de opleiding te implementeren en zij nodigt de opleiding uit om daar een keer te komen kijken om te zien hoe dat werkt.

Daarnaast wijst het panel er op dat we ook een opleiding in huis hebben die al langer met skills werkt, namelijk de opleiding HRM. Het panel adviseert daarom om ook bij de opleiding HRM te informeren hoe zij omgaan met skills.

Door de lijntjes te leggen met andere opleidingen en andere hogescholen kunnen we vrij snel veel informatie verzamelen.

Ten slotte

Het panel heeft kunnen lezen dat we –in de korte periode dat de landelijke leeropbrengsten en de 12 skills een feit zijn- al behoorlijke stappen hebben gezet en zij moedigt de opleiding ook aan om die gang ook zeker door te pakken.

Om dat goed te kunnen doen moeten we als team het wel eens worden over welke skills bij welk profiel horen. Die keuzes maken is lastig, maar moet gebeuren en moeten we ook gewoon durven. Dat is de eerste stap die we nu te nemen hebben. *(Is volop in gang gezet door de projectgroep Nieuw Curriculum, EO, maart 2020)*

Maak daarbij gebruik van de inrichting in de opleiding van STC'er (studentcoaches). Die kunnen snel zien wat een student al kan en de STC'er is goed om in te zetten voor het meten van de skills, waar staat de student en waar staat hij in de context van het beroep?

Binnen het team mogen zich coaches ontwikkelen naast de inhoudelijke docenten. Alle docenten moeten daarnaast de training didactisch coachen krijgen. *(Eveneens direct in gang gezet, een groep van 8 docenten wordt nu getraind op coachen op skills, terwijl de rest van het team een training didactisch coachen volgt, EO maart 2020)*

Als laatste wil de panelvoorzitter nog meegeven dat het veel tijd kost om dit onderwerp binnen de opleiding te ontwikkelen en hij roept ons op om onszelf die tijd ook te gunnen! Houd de vinger aan de pols en stuur bij, maar schrik niet wanneer je zomaar 4 tot 5 jaar verder bent voor je tevreden bent.

Samenvatting:

We willen dat voor alle CE studenten geldt dat ze *alle* skills op een basisniveau beheersen. Vervolgens maken we per afstudeerrichting een keuze in een beperkt aantal skills waarin een student moet excelleren. Hierbij kan het zelfs nodig zijn om een en dezelfde skill verschillend te definiëren/toetsen bij Sales, Marketing of IMS.

Kijk naar hoe andere hogescholen of andere opleidingen binnen de HAN persoonlijke ontwikkeling aanbieden/toetsen.

Maak –nog- zichtbaarder dat we hier mee bezig zijn en welk belang we aan de skills hechten binnen het curriculum, vergroot het gevoel van urgentie bij de studenten.

Studentcoaching door de hele opleiding heen is een goede basis voor het werken aan skills; als coach heb je sneller zicht op de skills van een student en studenten ervaren al een goede begeleiding van STC'ers in de zoektocht naar waar ze goed in zijn. Hierop kunnen we voortbouwen.

Neem de tijd voor dit alles. En vooral: **maak keuzes**. Iets erbij betekent ook iets er af!

**OPEN UP
NEW HAN_ UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
HORIZONS.**