Een Persoonlijk leertraject voor elke professional voor FLOT

Visie 1.0 op flexibel onderwijs voor werkende professionals toegepast op FLOT.

Visie 1.0 is door Fontys Vastgesteld op 5 april 2019
De betekenis voor FLOT is besproken in het management van FLOT en het implementatieteam flex, met het bedrijfsbureau en de clusters in de periode augustus 2019-december 2019. Op 14 januari 2020 is de laatste feedback opgehaald en verwerkt t.b.v. besluitvorming en is vastgesteld op 9 maart 2020.

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

Aanvullingen Voor FLOT
Tilburg, 9 maart 2020, versie 7
Margreet Verbunt
Met input van: Marc van de Coevering, Mirjam van de Donk, Joeke Geurts, Esther Hol, Hanneke de Laat, Jeroen Leuverink, Elize Luijk, Xandrieke Sak en Kelly Stelwagen,.

Versie	Auteur	Datum	Wijzigingen	Voorgelegd aan
7	Margreet Verbunt	09-03-2020 Vastgesteld door de directie	Overzicht versies en input	Directie
6	Margreet Verbunt	27-01-2020	Verwerking feedback lunchbijeenkomst Hanneke de Laat Jeroen Leuverink Xandrieke Sak Margreet Verbunt	FLOT Lunchbijeenkomst 14-01 2020
5	Margreet Verbunt	21-11-2019	Verwerken gegevens dialoogsessie Gamma Marc van de Coevering Margreet Verbunt	18-11-2019 Dialoogsessie Gamma
4	Margreet Verbunt	15-11-2019	Verwerken gegevens dialoogsessie Alfa Esther Hol Margreet Verbunt	04-11-2019 Dialoogsessie Alfa
3	Margreet Verbunt	30-10-2019	Verwerken gegevens dialoogsessie Bèta. Jeroen Leuverink Kelly Stelwagen	23-10-2019 Dialoogsessie Bèta
2	Margreet Verbunt	20-09-2019	Mirjam van de Donk Elize Luijk Margreet Verbunt	Dialoogsessie Bedrijfsbureau 9-9-2019
1	Margreet Verbunt	03-09-2019	Verwerking gegevens eerste dialoogsessie Joeke Geurts Hanneke de Laat Margreet Verbunt	Dialoogsessie MT en FLOT brede flexgroep 30-08-2019
0	**Persoonlijk leertraject voor elke professional** *Visie 1.0 op flexibel onderwijs voor werkende professionals*	Vastgesteld op 05-04-2019 Joep Houterman, voorzitter stuurgroep programma Flexibilisering Deeltijdonderwijs		Brondocument

Inhoud

Voorwoord 4
Inleiding 5
Professional en arbeidsmarkt in beeld 6
Professional in beeld 6
Arbeidsmarkt in beeld 6
Persoonlijk leertraject voor elke professional 7
Vormgeving persoonlijk leertraject 7
Ontwerpprincipes voor flexibel onderwijs 8
Doorkijkje naar realisatie 9
Vervolgstappen FLOT 9
Betekenis van de dimensies van flexibiliteit en ontwerpaspecten voor FLOT 11
WAT er wordt geleerd 11
HOE er wordt geleerd/ welke leeractiviteiten worden uitgevoerd 12
WAAR de leeractiviteiten worden uitgevoerd 14
WANNEER het leren plaatsvindt 15
Bronnen 17

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

In deze notitie wordt de visie 1.0 van Fontys toegepast op FLOT. De vraag: wat betekent dit voor FLOT staat centraal.

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 geformuleerd[2]. Met een nummer wordt naar het desbetreffende uitgangspunt verwezen. De visie eindigt met een doorkijkje naar de realisatie.

De betekenis van de gezamenlijke Fontysvisie voor FLOT
(deeltijd bachelor en masters) betreft elk van de dimensies, de ontwerpprincipes en de realisatie. Aangezien de dimensies en de ontwerpprincipes samenhangen wordt de betekenis voor FLOT in samenhang weergegeven bij de paragraaf: Betekenis van de dimensies van flexibiliteit en ontwerpaspecten voor FLOT.

[1] Verankerd in TEC-skills: Technology, Entrepeneurship and Creativity
[2] Vijf uitgangspunten van leren zijn: (1) Talenten ontplooien, (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 ontplooien (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, leerwegonafhankelijk 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 waarderen. 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:

Dimensie	*De professional:*
wat er wordt geleerd	- kan zich inhoudelijk profileren passend bij de werkcontext en eigen ambities - leert en levert tegelijkertijd een bijdrage aan vernieuwing van de praktijk
hoe er wordt geleerd/ welke leeractiviteiten worden uitgevoerd	- 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 waarderen ongeacht hoe, waar en wanneer ze zijn opgedaan
waar de leeractiviteiten worden uitgevoerd	- leert in verschillende leer-/werkcontexten binnen en buiten de hogeschool - kiest leer- en werkcontexten rekening houdend met de eigen leerbehoeften en omstandigheden
wanneer het leren plaatsvindt	- kan flexibel instromen op meerdere momenten per jaar - bepaalt binnen een opleidingsfase zelf de volgorde van leeractiviteiten - voert leeractiviteiten uit en laat leerervaringen waarderen 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:

1. *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.

2. *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.

3. *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.

4. *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.

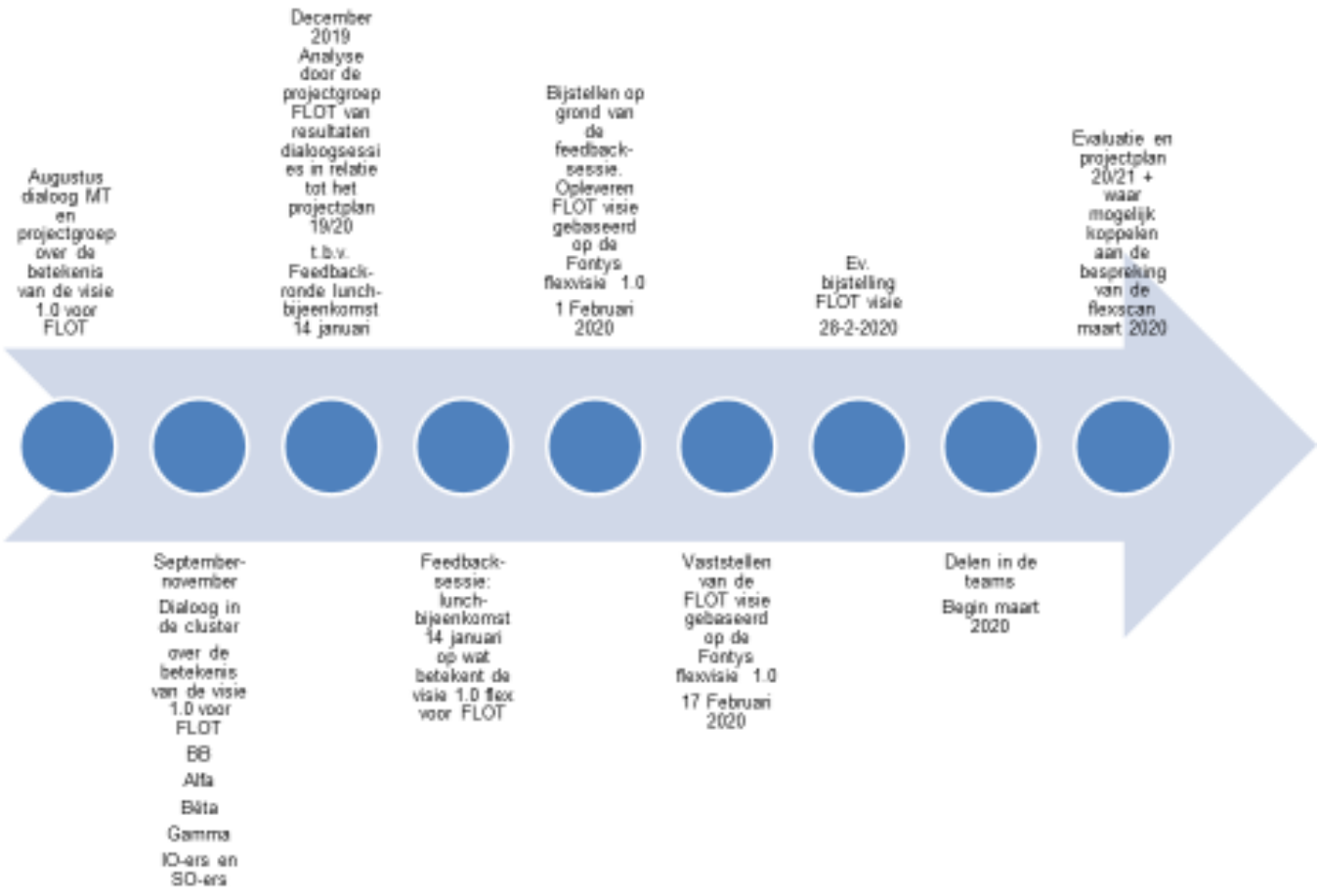
5. *Organiseren van plaats en tijd*

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.

Vervolgstappen FLOT



De Fontysvisie op flexibilisering is resultaat van diverse dialoogsessies met de pilots en richt zich op gezamenlijke ambities binnen heel Fontys. De Fontys werkgroep van lijn 2 (Onderwijs, examinering en begeleiding) heeft de opdracht gekregen de Fontysvisie te vertalen naar beleidskaders. Ook die vertaling wordt ondersteund door meerdere dialoogsessies met de pilots en dient vastgesteld door het CvB.

Deze Fontysvisie op flexibilisering is voorgelegd aan het management en de FLOT brede groep flexibilisering. Daar is besloten dat de gevoerde dialoog van belang is voor alle clusters en het bedrijfsbureau.
Achtereenvolgens worden de dialoogsessies gehouden bij het bedrijfsbureau, cluster bèta, cluster alfa en het gammacluster. De vraag is elke sessie is : "Wat betekent de Fontysvisie op flexibilisering voor FLOT?". Na elke dialoogsessie worden de resultaten van de dialoog, zoals vastgelegd op flappen verwerkt. Hierbij is het cluster actief betrokken. Op die manier is er sprake van een groeidocument. De deelnemers aan de dialoog ontvingen de rapportage die vanuit het cluster is toegevoegd. Het groeidocument werd eveneens, als input, gedeeld met lijn 2.

Na de laatste dialoogsessie worden de ingevulde de dimensies in de FLOT brede groep flexibilisering geanalyseerd op overeenkomsten en verschillen, met als doel te komen tot één document waarin de betekenis van de Fontys flexibilisering voor FLOT wordt weergegeven. Dit document wordt met openstaande vragen voorgelegd op de lunchbijeenkomst van 14 januari. De input van die dialoogsessie wordt verder verwerkt door de FLOT brede groep flexibilisering (januari/februari). Zij brengen op grond daarvan een advies uit aan de directie m.b.t. de betekenis van de visie 1.0 voor FLOT en de nog te maken keuzes en ontwikkelingen of te bieden keuzeruimte. Rekening houdend met de besluitvorming van de directie kan het document dan eind februari maart worden opgeleverd.

Te verwachten is dat rond die tijd ook het beleidskader van Fontys, aansluitend op de Fontysvisie gereed is. Ook hiertoe zal FLOT zich dienen te verhouden.

Betekenis van de dimensies van flexibiliteit en ontwerpaspecten voor FLOT

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

Dimensie	**De professional:**		
WAT er wordt geleerd	- kan zich inhoudelijk profileren passend bij de werkcontext en eigen ambities - leert en levert tegelijkertijd een bijdrage aan vernieuwing van de praktijk		
Wat	**Leeruitkomsten**	**Onderwijsleeromgeving**	**Toetsing**
Algemeen: FLOT kiest voor professionalisering aansluitend bij de visie op flexibilisering en heeft aandacht voor de conceptuele veranderingen/ paradigmashift die “Een persoonlijk leertraject voor elke professional .” vraagt van medewerkers en het werkveld. Studenten hebben vroegtijdig informatie nodig om te kunnen kiezen. Keuzeruimte vraagt een passende onderwijslogistiek en ondersteunende systemen	FLOT formuleert de LUKs zodanig dat de student ruimte heeft voor de eigen ambities, rekening houdend met de bekwaamheidseisen en de kennisbasis. • Leeruitkomsten dienen zodanig geformuleerd dat er enige ruimte geboden wordt in de context waarin de leeruitkomsten worden aangetoond. • De omvang van de kennisbasis en de breedte van de bevoegdheid waarvoor we opleiden beperkt de ruimte voor inhoudelijke profilering. Profilering op basis van eigen ambities wordt gerealiseerd door de keuzeruimte bij verdieping en verbreding (15 EC ruimte), de keuze voor een uitstroomprofiel en de profilering via OPH en VDO. De bachelor student levert een bijdrage aan verandering en aanpassing van zijn praktijk, zo mogelijk aansluitend bij de vernieuwing/ontwikkelingen binnen de school.	Een persoonlijk leertraject betekent niet een individueel leertraject.	Om de diversiteit in bewijzen die de student kan aanleveren te valideren zijn heldere beoordelingscriteria en gekwalificeerde begeleiders en examinatoren nodig. Daarmee bewaken we ook de kwaliteit van assessments (intake en startassessment). De student moet zich de maat kunnen nemen, dat bevordert ook studeerbaarheid. Er moet sprake zijn van eigenaarschap bij de student. Belangrijk zijn: formatieve feedback en ontwikkelingsgericht toetsing. Toetsinstrumenten dienen ook ruimte te geven in het wat. Onderzoek naar de mogelijkheden voor keuzeruimte in de toetsvorm en integratieve toetsing zijn wenselijk.[3]

[3] Learning as assessment: pilots starten
Assessmenttrainingen voor alle docenten.
Extra toetsmomenten vraagt extra investering van docenten.

Dimensie	De professional:		
HOE er wordt geleerd/ welke leeractiviteiten worden uitgevoerd	- 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 waarderen ongeacht hoe, waar en wanneer ze zijn opgedaan -		
	Leeruitkomsten	**Onderwijsleeromgeving**	**Toetsing**
	In overleg bepalen student en coach, voor welke leeruitkomsten de student zich wil kwalificeren en via welk studieaanbod en route gewerkt wordt aan de leeruitkomsten. Essentieel is de ordening van de LUKS in EVL. De formulering van de LUKS moet zodanig zijn dat de student op verschillende manieren kan leren.	Gedeeld eigenaarschap (docent/student) in de wijze waarop geleerd wordt. Nooit eenzijdig vraaggestuurd, wel een gezonde mix en variatie van werkvormen, zelfstudie, online onderwijs en werkplekleren. • Kan “ook” op zelfstandige wijze vorm geven aan het leren. • Flexibel onderwijs is niet identiek aan versnellen. • Het vraagt zelfverantwoordelijk leren en zicht op eigen leerbehoefte en mogelijkheden, gekaderd door het perspectief van het diploma. Hiervoor is passende begeleiding /coaching wenselijk (zicht krijgen op eigen leerbehoefte en kiezen van passende leerroutes). • Begeleiding op de opleiding en de werkplek zijn essentieel binnen flexibilisering. • Een studentvolgsysteem is essentieel. • Flexibilisering vereist onderwijskundige visie en een helder didactisch en pedagogisch model inclusief duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheid voor docenten en studenten. • Flexibel leren vraagt een passend digitaal platform ter ondersteuning van blended leren. Vertrekkend vanuit de werkcontext in relatie tot eigen leerbehoefte • Leren van en met elkaar (formatieve peerfeedback), in sociale interactie, binnen een	Alle toetsmomenten voor iedere toets zijn onderdeel van een jaartoetsrooster. Voor organiseerbaarheid is inschrijven voor toetsing noodzakelijk. Voor het valideren van eerder opgedane leerervaringen op basis van certificaten/diploma’s die aantoonbaar onderhouden zijn, gaan we anders om dan de termijn van 10 jaar zoals nu in de vrijstellingsregeling wordt gehanteerd.’

		professionele leergemeenschap, binnen en buiten FLOT. • Modulair waar het kan (geen volgtijdelijkheid), concentrisch waar het moet (volgtijdelijkheid). • Vakoverstijgend waar het kan. Kaders zijn: organiseerbaarheid, betaalbaarheid, faciliteiten en logistiek. • In het kader van de onderwijslogistiek en organiseerbaarheid schrijven studenten zich in op onderwijsaanbod. • Een visie op blended learning dient ontwikkeld te worden.	

Dimensie	De professional:		
WAAR de leeractiviteiten worden uitgevoerd	- leert in verschillende leer-/werkcontexten binnen en buiten de hogeschool - kiest leer- en werkcontexten rekening houdend met de eigen leerbehoeften en omstandigheden		
	Leeruitkomsten	**Onderwijsleeromgeving**	**Toetsing**
	De student leert in een of meerdere contexten passend bij de LUKs.	Beroepsvormende en vakinhoudelijke leeractiviteiten vinden plaats bij: FLOT, Fontys, op de leerwerkplek, de digitale leeromgeving en elders. Passend bij de aard van het beroep en de visie op samen opleiden leert de student in contact met experts, peers en opleiders (het is nooit alleen online leren). FLOT kiest voor een gepersonaliseerd leertraject met aandacht voor binding en bildung o.a. bij FLOT. Iedere student dient leerervaring, relevant voor zijn leerbehoefte, op te doen, vanuit verschillende perspectieven, waardoor de context breder is dan de eigen werkplek. • Werkplekleren kan plaats vinden in een school of educatieve setting zolang leeruitkomsten in de beroepscontext kunnen worden aangetoond. • De opleidingen ondersteunen/adviseren via dialoog de studenten richting een in brede oriëntatie op het beroep. • Van belang is dat de AOS flexibel mee kan bewegen met de mogelijkheden van deeltijdstudenten	Een goede LOT sluit aan bij de beroepscontext uit de LUK. De verwachting is dat het leren op meerdere contexten buiten FLOT kan leiden tot toetsvormen als CGI op basis van portfolio waarbij m.n. assessoren nodig zijn.

Dimensie	De professional:		
WANNEER het leren plaatsvindt	- kan flexibel instromen op meerdere momenten per jaar - bepaalt binnen een opleidingsfase zelf de volgorde van leeractiviteiten - voert leeractiviteiten uit en laat leerervaringen waarderen op momenten dat dit in de eigen tijdsplanning past (binnen grenzen van organiseerbaarheid en studeerbaarheid)		
	Leeruitkomsten	**Onderwijsleeromgeving**	**Toetsing**
		FLOT laat studenten op vaste instroommomenten in het studiejaar flexibel instromen en de volgorde van leeractiviteiten bepalen rekening houdend met financiën (ingeschatte kans op studiesucces samenhangend met bijvoorbeeld voorkennis), organiseerbaarheid (incl. belastbaarheid voor de medewerkers) en effect op groepsprocessen (binding) en bildung. • Bij andere instroommomenten dan september is het belangrijk de consequenties voor de persoonlijke leerroute te bespreken (intake). o Gedeeld eigenaarschap wenselijk : de student dient ook zelf verantwoordelijkheden dragen voor het slagen van gekozen instroommomenten. o De studiecoach is essentieel in het de advisering en afstemming. o T.a.v. de flexibele instroommomenten is groepsvorming/groepsbinding een aandachtspunt. o De student die na 1 september start sluit in principe aan bij de bestaande groepen. o Flexibilisering incl. flexibele instroom vraagt een digitaal studentvolgsysteem, een onderwijsovereenkomst en begeleiding op maat.	De student laat zij leerervaringen waarderen passend bij de eigen tijdsplanning, rekening houdend met het toetsrooster. FLOT heeft een toetsrooster voor heel het jaar waarin alle toetsen, ongeacht de toetsvorm zijn opgenomen. Bij concentrisch opgebouwde eenheden van leeruitkomsten houdt een de validering op een hoger niveau automatisch de validering van een lager niveau in. Bij de keuzeruimte binnen toetsing: • rekening houden met studeerbaarheid en belastbaarheid van medewerkers en organiseerbaarheid. Dat vraagt in ieder geval dat sommige toetsmomenten vast moeten liggen. • is automatische registratie van het benutte toetsmomenten noodzakelijk.

		M.b.t. volgtijdelijkheid: • Modulair waar het kan, concentrisch waar het moet (volgtijdelijkheid is niet altijd te voorkomen voor concentrisch opgebouwde vakken). • Hoe houden student en docent overzicht richting het diploma? (Studiecoaching) • Het vraagt meer blended aanbod, dat vraagt een goede digitale leeromgeving en inrichting daarvan. • Het vraagt meer Investeren in groepsbinding.	

Bronnen

- 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). F*lexibel 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. *Contempory 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: ecbo.

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