**OnderwijsAdviesRaad Communicatie+Creative Business**

Verslag inspiratieontbijt 24 november 2020

**Aanwezig**: Eric Ariëns, Yvonne Campfens, Christjan Knijff, Anita Mooiweer, Léonie Oude Elferink, Gaétan van de Sande, Max Schouten

**CB+CO**: Stéphanie Beckers, Jan-Jaap Heine, Sander Hartog, Lotte Wijers

**Support**: Patricia Heij, Bas Naber

**Rondje goed nieuws**

**Lotte** gaat over 2 weken met zwangerschapsverlof (per 9 dec vervangt Iris van Wilgen haar).

**Yvonne** heeft de stichting [OA Switchboard](https://oaspa.org/oaspa-founds-new-organisation-with-future-proof-governance-and-funding-structure-for-the-oa-switchboard/) opgericht: uitgeverijen en universiteiten werken samen aan Open Acces wereldwijd, Yvonne is uitvoerend directeur.

**Christjan** wordt weer vader, van een dochter, én heeft een nieuwe baan als manager online video engineering Ziggo/Vodafone.

**Anita** is begonnen met de master Cross-over Creativity aan de HU, gaat o.a. over vernieuwing in het sociaal domein, en is gestopt met werken.

**Stand van zaken herijking CO+CB**

**Stéphanie** deelt mee: CO+CB hebben nu, vanwege de groei, een derde opleidingsmanager: Eelco Brancart. In september zijn 2 nieuwe duo-projectmanagers voor de herijking aangetreden, Jan-Jaap Heine en Lilian Scholing.

In augustus ‘21 zouden we overgaan naar het nieuwe onderwijsmodel; omdat de omzetting naar volledig online onderwijs enorm veel energie vergt van de betrokken docenten, is er kort geleden voor gekozen om in een langzamer tempo te ontwikkelen en pas te implementeren in schooljaar 22-23. Dan is ook de kwaliteit van zowel het huidige als toekomstige onderwijs beter te waarborgen.

**Jan-Jaap** vertoont de explainer-video ‘Herijking in een notendop’. Die bovendien is opgemaakt in de nieuwe huisstijl, waarin de student centraal staat en dus ook in beeld komt. We gaan naar een impact-georiënteerde opleiding: welke impact wil je bereiken bij een doelgroep. Toelichting: momenteel worden impactgebieden en bijbehorende beroepsvraagstukken gedefinieerd. Deze vormen het kader voor de daarna te ontwikkelen stones (modules). We gaan niet meer uit van oplossingen en dus middelen voor een beroepsvraagstuk, maar van impact. Bijvoorbeeld bereiken van nieuwe doelgroep. Kan ook een maatschappelijk vraagstuk zijn met opdrachtgevers en stakeholders. De beroepsvraagstukken worden complexer van niveau 1 naar niveau 3 van de studie. Aan een beroepsvraagstuk werkt een student 10 weken full time: dat is zwaarder dan een project in het huidige curriculum, maar nog steeds minder zwaar dan een afstudeerproject.

*In de nabije toekomst vragen we de OAR om na te denken over geschikte, realistische beroepsvraagstukken die we in stones kunnen behandelen, gefocust op impact. We sturen te zijner tijd een A4 met vragen en toelichting.*

**Vraag**: hoe is de aansluiting met de samenleving geborgd? Elk jaar wordt elke stone geëvalueerd en waar nodig aangepast of vervangen.

**Vraag**: Hoe toets je dat? Tussen en binnen de 6 Impactgebieden en de 3 onderwijsniveaus wordt van begin af aan *alignment* geconstrueerd. En we toetsen ’van buiten naar binnen’: bij bedrijven, overheid, maatschappelijke organisaties, en ook bij studenten, alumni.

**Vraag**: Is de naamgeving van de impactgebieden getoetst? Studenten snappen ze, blijkt uit onderzoek. Ook op de Open Dag veel positieve geluiden, juist ook over impactgebied Wereldverbeteraars. *Zeker een goed idee om de namen nog een keer te toetsen.*

**Vraag**: Worden leerdoelen per impactgebied geformuleerd? *Ja, zodra de leerdoelen klaar zijn sturen we ze aan de OAR toe voor feedback.* Leerdoelen worden deels uniek voor elk impactgebied en deels gebiedsoverstijgend. De eindkwalificaties zijn voor de 3 niveaus gebaseerd op de relevante onderwijskundige taxonomieën. Door de jaren heen nemen zelfstandigheid en complexiteit toe. Coaching van studenten gebeurt in alle 4 de jaren.

**Vraag**: Hoe gaat de implementatie eruitzien? Dat wordt nog bepaald: per september 2022 bijvoorbeeld alleen jaar 1 en 2 uitrollen of tegelijk alle 4 de jaren. Elke aanpak heeft didactische en ook financiële voor- en nadelen. Vier jaar in één keer implementeren is nauwelijks haalbaar qua kosten en werkdruk.

**Stand van zaken Associate Degree Smart Media Production**

Sander meldt de stand van zaken. De aanvraag is even gepauzeerd vanwege de coronamaatregelen en het uitstel van de implementatie van de herijking (en dus ook de AD) tot augustus 2022-23.

De AD betreft een 2-jarige HBO-opleiding op niveau 5: tussen MBO en HBO in. Afgestudeerden worden professionals op het snijvlak van CB (40%) en ICT (60%). Zij kunnen dan dynamische content maken met behulp van ‘slimme technologieën’ en analyseren op operationeel niveau. De opleiding krijgt drie leerdoelen: produceren, distribueren en monitoren. Het curriculum volgt qua opzet de herijking van CO+CB, zij het dat er geen tentamens worden afgenomen maar andere toetsvormen worden ingezet.

Op 4 januari verwachten we de uitslag van het ministerie van OCW: toestemming voor het opzetten van de AD. Dan volgt snel de ‘Toets nieuw onderwijs’ waarvoor we onder andere het toetsplan en de inhoud van de hele opleiding tot in detail moeten opleveren. Binnen 10 maanden moet dan de accreditatie worden doorlopen en in november of december ’21 volgt dan de toelating tot het CROHO. Pas daarna mogen we studenten werven voor augustus ‘22.

Voor de accreditatie (vooral gericht op bewijs van relevantie voor markt en samenleving) zullen we werken met panels: *de OAR krijgt een uitnodiging voor deelname plus een bescheiden informatiepakket.* Wie graag wil deelnemen, of iemand in het netwerk kent die dat zou willen, *kan nu al een email sturen aan Sander (**s.hartog@hva.nl**) of vervanger van Lotte: Iris (*i.s.van.wilgen@hva.nl*)*. **Eric** meldt zich ter plekke: dank!

**Impact van coronamaatregelen op studenten, stagiaires**

**Stéphanie:** Wij merken dat het onderwijs vooral draait om kennisoverdracht en nauwelijks nog het aanleren van professionele vaardigheden. Dat zet studenten op achterstand. Gelukkig merken we wel dat de meesten toch stages vinden, bij CB gemakkelijker dan bij CO.

**Eric**: Ze vinden het verschrikkelijk, missen het sociale contact, maar ook uitleg over opdrachten, hebben vooral zorgen over hun studievoortgang, en ze leren minder. Zichzelf aansporen om dingen te doen is lastiger dan ze verwacht hadden. Maar een beetje water bij de wijn is onvermijdelijk. Tentamens vinden ze wel makkelijker.

**Max**: Vooral kennisoverdracht en weinig toepassing in de zin van samenwerken in een team. Bouwen aan hun netwerk voor een toekomstige baan gaat nu lastig. Risico dat er een kloof ontstaat tussen studenten die dat wel of niet goed oplossen.

**Gaetan:** bepaalde zaken mis je toch bij online werken. Wat is de bedrijfscultuur? Ontwikkelen van een bepaalde sensitiviteit.

**Christjan**: Ziet verschillen, sommigen gaan er goed mee om, zijn *zelfstandig*, anderen hebben meer begeleiding nodig. Aandacht voor zelfstandigheid is niet helemaal nieuw, want ‘het nieuwe werken’ was er natuurlijk al (sturen op resultaat en niet op aanwezigheid).

**Yvonne**: Cruciaal is het ‘*zelfstartende vermogen’*: is dat aan te leren? De *intrinsieke motivatie* teltnu extra. Anderzijds biedt deze situatie ook kansen: het opstarten van onze stichting kon juist heel snel, omdat iedereen beschikbaar was in de pandemie (geen zakenreizen, conferenties etc).

**Léonie**: Waar zetten jullie als opleiding op in? Op school doen we wel aan extra aandacht en contactmomenten door de SLB’er. Studentengroepjes zijn op postcodegebied ingedeeld, zodat ze zelf fysiek contact kunnen maken. Studentassistenten worden ingezet speciaal voor contact en ontmoeting. Maar juist die online stages kunnen we niet oplossen. Wel bieden we tweedejaars nu de mogelijkheid om hun stage van 10 weken over een langere periode uit te smeren.

**Max en Yvonne:** Horen van veel bedrijven dat ze ‘nooit meer’ terug willen naar 100% aanwezigheid op kantoor, misschien maximaal 50%. Dat vraagt dus om nieuwe competenties! En gaat tot een andere selectie leiden: *ben je zelfstandig en ondernemend genoeg, ben je uit jezelf online sociaal en creatief?* Als niet, dan wil een bedrijf eerder van je af.

**Léonie**: *Soft skills aanleren* wordt dus steeds belangrijker. En dat zelfstartende vermogen.

**Kort: w.v.t.t.k.**

* De midterm review vindt plaats in mei ’21 (nog geen datum bekend). OAR wordt waarschijnlijk gevraagd op die dag een rol te spelen, in een panel bijvoorbeeld. *Uitnodiging volgt.*
* José Otte verlaat eind dit jaar de OAR vanwege haar vertrek bij de Rijksoverheid en uit het communicatieveld per 1 januari 2021. Stéphanie bedankt haar zeer hartelijk, bloemen zijn onderweg.