

Verslagen break-out sessies KUO Next Werkconferentie 6 februari 2019

Internationalisering & relatieagenda

Ochtend

De workshopbegeleider (en journaliste) Annette Embrechts heeft met het team Internationalisering en relatieagenda gewerkt aan de storyline voor het kunstvakonderwijs. Een kern van de storyline is dat het KUO een aantal competenties centraal stelt en het vermogen om hiertussen te schalen: maken, denken, durven, delen – en dat tegelijk.

Annette Embrechts is als journaliste een relatieve buitenstaander en ze daagt het team en de workshopdeelnemers uit om uit het vertrouwde jargon te stappen. Zo spiegelt ze voor dat op veel websites van KUO instellingen het onderwijs verdedigend gepresenteerd wordt. Bijvoorbeeld door ‘opleiden voor werkloosheid’ te beantwoorden met een laag percentage werkloze afgestudeerden. Ze prikkelt om niet met algemene termen te spreken, maar met concrete voorbeelden, dat is ook waar de workshop mede over gaat. In de workshop zijn een aantal thema’s uit de storyline uitgelicht: schakelen tussen competenties, persoonsgericht onderwijs, brede beroepspraktijk, internationalisering en omgevingsgericht. Herkennen de studenten en docenten de thema’s, hoe zien zij het terug in de praktijk en hoe zouden zij het uitleggen?

Er is volop (h)erkenning van de onderwerpen. Studenten leren uitzoomen, verschillende perspectieven bekijken, de nuances zien, maar juist ook een statement maken in plaats van te blijven zweven. Het onderwijs is klassikaal met aandacht voor het individu. Studenten leren om grenzen op te zoeken, docenten helpen daarbij door juist grenzen op te werpen en daarnaast deze ook zelf in het onderwijs op te zoeken. Over de brede beroepspraktijk wordt geconstateerd dat iedereen voorbeelden kent, maar gezamenlijk weten we weinig over de feitelijke doorstroom. Daarbij, branche vreemd is nu vaak nog echt vreemd: te vaak is het nog onbekend en onbemind. Het is goed om ook het brede beroepsveld uit te nodigen mee te werken aan de storyline en ambassadeurs in andere sectoren te vinden.

De workshop wordt afgesloten met een discussie over omgevingsgericht. Buiten naar binnen halen: is dit niet een schijnbare tegenstelling omdat kunstenaarschap en burgerschap laat zich niet uit elkaar trekken? En waar ligt het onderscheid tussen wat we willen zijn en wat we daadwerkelijk al zijn? Marieke Schoenmakers dankt de aanwezigen voor de bijdragen, mooie voorbeelden en goede discussies. Het team Internationalisering & relatieagenda kan met de input uit de workshop verder aan de slag met de storyline.

Middag

Marieke opent de vergadering waarbij we terug kijken op de vorige meeting waarin Andrew Plant een presentatie gaf met zijn blik op Nederland, zijn visie op internationalisering en zijn commerciële blik. Nu kunnen we de stap maken van het ‘wat’ naar het ‘hoe’. Ook komen er vragen van ambassades over het Nederlandse kunstvakonderwijs. Wat kunnen we doen via ambassades en waarin kunnen we samenwerken?

Hierna volgt de presentatie van Cees de Graaff van Dutch Culture. De vraag ‘wat kunnen we voor elkaar betekenen?’ staat hierbij centraal. Drie ministers zijn met het cultuurbeleid gemoeid: Van Engelshoven, Blok en Kaag. De doelstellingen richten zich op een cultureel, maatschappelijk, diplomatiek sterke cultuursector die toekomstbestendig is. Daarbij heeft Nederland focuslanden. In deze landen zit een cultureel attaché. Ook zijn er een aantal maatwerklanden. Daar is ook een cultureel medewerker en er is ook geld om zaken te kunnen ontwikkelen. Nederland heeft geen culturele instituten in het buitenland. Samenwerken gaat daarom via ambassade en strategische partners. Naast beleidmaker, speelt Dutch culture de rol van promotor: campagnes opzetten voor de gebieden waar we echt goed in zijn. Daarnaast fungeert Dutch Culture als aanspreekpunt voor de culturele sector en diplomatieke wereld en internationale partners.

Bas Ernst (Onderwijs en Cultuur ambassade Italië) vervolgt de meeting. Het is de taak van de ambassades is om het hier bovengenoemde beleid uit te voeren. In het ene land valt kunstvakonderwijs er wel onder, in het andere land niet, dus ga praten met de desbetreffende ambassade. De ambassade in Rome heeft een aantal doelstellingen: zichtbaarheid, nieuwe kansen signaleren, Italië informeren over wat er in Nederland gaande is. Marketing is daarbij belangrijk. Op manifestaties, zoals de Salone, kun

je ook mensen uit andere landen ontmoeten. In de praktijk voert de ambassade projecten uit. Het is een vraaggerichte organisatie. Er wordt gekeken of er bij een programma met professionals een link kan worden gelegd met kunstonderwijs. De projecten variëren van kleine tot grote projecten. De werving van studenten is geen project van ambassade. Er zijn een aantal knelpunten: Italiaanse studenten die naar Nederland willen hebben vragen over beurzen, woonruimte en taalkennis. Andersom is de diplomaerkenning vaak een probleem. Bij samenwerkingsprojecten is de planningshorizon anders dan in Nederland. Wat budget betreft, er is weinig geld maar wel veel enthousiasme.

De vergadering volgt met een discussie. Hoe leggen we de verbinding tussen kunstvakonderwijs en de infrastructuur van het postennetwerk? Het kunstvakonderwijs is naar elkaar aan het toegroeien en is een interessante sector. Hierbij moet er gekeken worden naar welke wens er is (projecten, partners), en welke vragen er spelen er in het buitenland en wat er beschikbaar is in ons netwerk van NESOs en posten. We kunnen onze wensen nog concreter maken. Cees geeft aan dat er gekeken kan worden naar waar de match ligt en of er op de posten genoeg kennis is voor gerichte vragen. Er wordt gevraagd hoe attachés en Dutch Culture naar het Nederlandse kunstvakonderwijs kijken. Bas Ernst geeft aan dat men in Italië bezig is met allemaal kleine organisaties: men weet niet precies wat ieders USP is. Samenwerkingen komen er door persoonlijk contact, of omdat er al eerder is samengewerkt. Op de vraag hoe je de keuze maakt tussen eigen projecten en samenwerken met meer Nederlandse instellingen vraagt Martin Prchal zich af waarom we samen een verhaal moeten maken. De instellingen hebben al een heel uitgebreid netwerk. Nienke van Beers geeft aan dat ze er vanuit marketing oogpunt anders naar kijkt, welke studenten willen we hebben? De Salone is de plek om ons te laten zien, daar komen ook Italiaanse studenten op af die een master in Nederland willen doen. Optrekken met buitenlandse partners voor bijvoorbeeld audities is ook een vorm van samenwerking die voorkomt. Gaby Allard gaat daarop in en vindt dat we ook sectoraal moeten denken. Wat zijn de uitdagingen die op ons allemaal afkomen? Wat bieden wij dan aan dat anders is? Dat is de gemeenschappelijke vraag Cees vertelt dat de vertegenwoordigers weten ook niet wat het verhaal is. Waar en wat is de kwaliteit? Zij kunnen het verhaal verder brengen, maar wat is het verhaal? De vraag die ook speelt is bij welk loket je moet zijn voor bepaalde activiteiten? Floor van Nuffic vertelt: NESO: generiek, diploma erkenning; ambassade voor culturele projecten in een land. Er zijn 10 NESO kantoren wereldwijd. Die zijn ook allemaal anders, in grote en in locatie.

Er worden zo een aantal problemen besproken: kwaliteit; match making vanuit internationale netwerk en posten; strategieën per land; uitdagingen gehele sector. Martin vindt juist dat we een beperkte scope hebben op internationalisering. We hebben het niet zoveel over de invloed ervan op onze kwaliteit. Daar moeten we ook over praten: joint programma's, internationale benchmarking, internationale accreditaties.

We komen terug op de storyline. Wat is onze storyline buitenland en wat zijn de USP per instelling? Maar we kunnen meer doen: storyline en meer de diepte in gaan op het gebied van kwaliteit en ranking. Daar moeten we als sector ook een visie op hebben. Ook kunnen we kijken naar studentenwerving: hoe werven we dat toptalent? Projecten in het buitenland heeft nog concretiseringslag nodig. Dan kunnen we ook de posten beter benaderen. Er wordt gevraagd om een gesprek met KUO en attachés om elkaar leren kennen en om met elkaar in gesprek te gaan. Cees reageert hier positief op, wellicht lukt het op de terugkomdagen om de verschillende partijen samen te brengen. Binnen VH is er ook in de marketing groep is die zich bezig houdt met positionering. Cees zegt dat er ook gekeken moet worden naar waar de ambassades behoefte aan hebben. Dan kun je dat op elkaar af stemmen.

Marieke sluit de vergadering af en zegt daarbij dat we zoveel mogelijk meepakken voor de KUO agenda. Ze vraagt Cees graag mee te kijken naar waar we mee bezig zijn. Wij gaan verder met de agenda op 2 oktober tijdens de volgende conferentie.

Talent

Ochtend

Tijdens de ochtendsessie zijn na een korte introductie van Wilma Franchimon (voorzitter Team Talent) enkele studenten van verschillende kunstvakopleidingen geïnterviewd over hun vooropleiding en de kansen en belemmeringen die ze hebben ervaren in de aansluiting naar het kunstvakonderwijs. Opmerkelijk uit dit interview en het gesprek met andere aanwezige studenten en docenten was dat niemand had ervaren dat de keuze voor een kunstrichting of -vakopleiding werd gestimuleerd of op zijn minst gezien werd als gelijkwaardig aan andere mbo- of hbo studies. Leerkrachten en decanen in het voorbereidend onderwijs dragen het niet als één van de opties aan wanneer leerlingen blijf geven interesse en/of talent voor een kunstvak te hebben. Ook wordt in het onderwijs geen rekening gehouden met de belasting van een intensief kunsttraject naast school, zoals dat bij sportbeoefening wel gebruikelijk is. En ook ouders zien liever dat hun kind een 'echte' studie volgt. Uit de verhalen bleek dat er nog steeds veel misverstanden bestaan over de beroepsperspectieven in de kunsten. De gedachte leeft nog sterk dat je er geen droge boterham in kunt verdienen, dat het vooral iets is voor de vrije tijd en je altijd een back up moet hebben. Een studente met vwo vooropleiding kreeg te horen dat ze beter een universitaire studie kon gaan volgen zodat ze haar intellectuele vermogens kon aanspreken. Die beeldvorming heeft dus zeker bijstelling! Bepalend is in veel gevallen of er een bemoedigend tegengeluid te beluisteren valt of voldoende doorzettingsvermogen aanwezig is om het eigen hart te volgen. Studenten zijn er zich overigens voldoende van bewust dat werken in de kunsten niet meer betekent dat je op een vaste plek werkt, maar dat je meerdere functies en rollen tegelijk vervult. In de aansluiting vanuit het mbo werd aangegeven dat het goed zou zijn om na te denken over de manier waarop verschillende vormen van leren in het onderwijsprogramma kunnen worden ondersteund. Verder werd opnieuw vastgesteld dat kunstvakken een meer vanzelfsprekende plek in po en vo verdienen. Meer structureel contact met decanen in het voortgezet onderwijs is nodig om hun beeld van het kunstvakonderwijs en de beroepsperspectieven te actualiseren. Datzelfde geldt voor de uitwisseling tussen mbo en hbo en het organiseren van bijvoorbeeld kennismakingsdagen voor leerlingen (en ouders) in het voorbereidend onderwijs. Tenslotte werd studenten gevraagd naar hun ervaringen met de selectie-/auditieprocedures en de vraag neergelegd om één ding te noemen dat daarin beter had gekund. Suggesties alsook andere bijdragen graag mailen aan: h.vdmeulen@koncon.nl en wfranchimon@codarts.nl

Middag

In de middag is met bestuurders, directies en andere intern en extern genodigden over een aantal onderwerpen informatie gedeeld en van gedachten gewisseld.

Stand van zaken talentenbeurzen -Henk van der Meulen

Het kunstvakonderwijs zet samen met het Fonds Cultuurparticipatie in op het meer transparant maken van talentroutes en faciliteren van talent dat de weg naar het kunstvakonderwijs minder goed weet te vinden. In de komende periode wordt een pilot uitgevoerd, waarvoor op dit moment een projectleider wordt aangetrokken. Talentontwikkelaars in diverse disciplines (landelijk gespreid) wordt gevraagd voordrachten te doen voor talenten die zich nader willen oriënteren op een studie bij een kunstvakopleiding en een beurs verdienen. In totaal zal het gaan om 10-15 talenten, die een maatwerktraject en begeleiding krijgen aangeboden bij een passende kuo-opleiding. Hun bevindingen worden via een peer-group verzameld om van te leren. Komend schooljaar zal de eerste instroom plaatsvinden. Specifieke aandacht gaat uit naar talenten in de beeldende kunst. Er wordt geen geld vrijgegeven voor de hogescholen, maar zij financieren uit eigen middelen het programma en de coaching van talenten die bij hen een traject gaan volgen.

Aanpak en voortgang kwaliteitskader DaMu – Jan van Bilsen , Sander Tetteroo

De DaMu (dans en muziek regeling) is bedoeld voor leerlingen die een vooropleiding in het voortgezet onderwijs volgen op het gebied van dans of muziek. 12 vo scholen verspreid over Nederland werken hierin samen met het kunstvakonderwijs. In opdracht van het Ministerie van OC&W is de regeling afgelopen jaar door onderzoeksbureau Oberon geëvalueerd. Naar aanleiding van dit onderzoek buigen de netwerken Muziek en Dans en de DaMu scholen zich nu over een gezamenlijk kwaliteitskader. Het

ligt niet in de verwachting dat het aantal scholen dat een beroep kan doen op deze regeling wordt uitgebreid. Wel leeft de wens om de regeling te verbreden naar andere disciplines. Circus mag al meegenomen en opties hiervoor worden in landelijk verband besproken (Tilburg en Rotterdam) en ook over beeldende kunst wordt gesproken in het netwerk BK & Vormgeving en met de vooropleidingen. Concreet betekent het dat op deze DaMu scholen 20% minder AVO vakken worden gegeven en meer muziek- en danslessen. Er worden flexibele roosters gemaakt, met een goed eet- en rust rooster daarin. Op jonge leeftijd kan dus al veel tijd aan muziek en dans worden besteed en de (avo) studielast verlicht. De licenties gelden voor een periode van 4 jaar en de vo school moet jaarlijks lijsten aanleveren met leerlingen die door de samenwerkende hbo-kunstvakopleiding zijn geselecteerd. Voornemen is om meer bestuurlijke collegiale visitatie te organiseren en de onderlinge uitwisseling te stimuleren, omdat scholen verschillende keuzes maken (bv welke vakken vervallen of vervangen worden) en ook nog niet altijd weten wat er allemaal mogelijk is.

Ontwerp en voortgang Curriculum.nu – Rik Weeting

Vandaag werken aan het onderwijs van morgen. Rik Weeting presenteerde het intensieve doorlopen proces tot nu toe en de verdere planning om voor kunst en cultuur tot een nieuw curriculum ontwerp te komen. Zijn presentatie is opvraagbaar. Vanaf maart/april 2019 kan een bijdrage geleverd worden aan de laatste concepten via consultatie@curriculum.nu. Of Rik Weeting: weg@lekenlinge.nl

Best practices verbetering instroom en diversiteit in kunstvakopleidingen- Bart Römer

Bart Römer gaf inzage in het beleid en de praktische aanpak om diversiteit in de instroom/toelating van de Filmacademie van de AHK te verbeteren. “Het is ingewikkeld, maar het moet, want elk verhaal moet kunnen worden verteld”. Beleidsafspraken en bestuurlijke support zijn noodzakelijk om ambities, doelen en targets helder te stellen en te kunnen uitvoeren. Verder is het van belang om diversiteitsbeleid zo snel mogelijk onderdeel te laten worden van algemeen beleid. Hoe ingewikkeld ook: het begint met DOEN. De Filmacademie heeft een aantal concrete stappen gezet en ook onderzoek laten uitvoeren. Dit onderzoek naar diversiteit bij de Filmacademie getiteld “Hoe groot is de wereld”, bevatte een confronterende analyse en een aantal bruikbare aanbevelingen. Op korte termijn zijn de volgende stappen gezet: contact gelegd en samenwerking vormgegeven met Studio West. Hun workshop film wordt nu gefaciliteerd door de filmacademie, films worden kritisch beschouwd en resultaten met familieleden gedeeld. De Filmacademie ondersteunt Studio West nu in haar verdere professionalisering. Met Young IFFR wordt samengewerkt door middel van masterclasses en projecten evenals met het Filmhuis Den Haag. Er is een schrijfproject gestart: students for students dat moet leiden tot een drietal scenario's. Met andere opleidingen wordt in Europees verband over het onderwerp uitgewisseld en met de Filmschule Köln is een internationaal congres georganiseerd. Op langere termijn wordt nadrukkelijker onderzocht hoe de selectieprocessen verlopen en waarom studenten afhaken. Herkennen we de kwaliteit die voor ons staat voldoende en weten we die te waarderen? De personele werving en samenstelling wordt eveneens onder de loep genomen. Bewustwording van personeel is inmiddels al opgepakt via trainingen (unconscious bias) en gesprek over de implicaties van diversiteitsbeleid. Dit gebeurt in samenwerking met de LEARN Academy van de VU. Ook studenten worden toenemend betrokken bij opleiding en projecten om invloed hierop uit te oefenen. Aandacht voor en omgang met diversiteit moet al direct onderdeel zijn van het propedeuse jaar en ook het curriculum verdient op onderdelen aanpassing. Binnen de AHK breed is er een werkgroep actief die vormgeeft aan het centraal vastgestelde diversiteitsbeleid. Overeenstemming is er dat budget nodig is om een omslag te kunnen maken en veranderingen door te voeren en dat is hiervoor ook vrijgemaakt. Was een randvoorwaarde voor de Filmacademie. Aanbeveling: Deel je kennis, nodig elkaar uit bij de verschillende academies. En voor wie meer wil weten: het onderzoeksrapport is beschikbaar via de site van de Filmacademie .

Flexibilisering

Ochtend

Algemeen

De workshop verliep in een open sfeer. Vragen die gesteld en opmerkingen die gemaakt werden waren constructief.

De workshop liet zien dat het gedeelde weten & vocabulaire (een van de doelen van de scan) zich hier en daar laat zien, maar dat het begrip flexibilisering nog heel verschillende beelden oproept. Zo lijkt bij een deel van de deelnemers het beeld te bestaan dat bij een flex-variant automatisch het groepswerken verdwijnt, dat docenten toch al flexibel werken met hun groep, dat een flexibele opleiding voor alle studenten zou gelden.

Ook het beeld de doelgroep is nog niet helder, het gesprek ging vaker over jonge studenten die instromen vanuit het MO, minder over de doelgroep die niet past binnen de huidige programma-gedreven curricula.

Tijdens het werken in groepjes van drie kwam het gesprek over flexibilisering goed op gang en werd gewogen inschat waar een opleiding staat en soms waar ze naar toe wil.

Vragen en opmerkingen die voor het werken met de scan opkwamen:

- Hoe kan een docent nog eisen te stellen aan de student. Hoe handhaaf je als docent het gewenste niveau?
- Flexibilisering zal een administratieve omslag teweegbrengen voor opleidingen.
- Flex-trajecten bieden de mogelijkheid om de mondigheid van studenten te vergroten, maar lukt dat de gemiddelde student wel?
- Zelfstandigheid is erg belangrijk vinden studenten, maar wat gebeurt er als je toch vastloopt? (Hoe) krijg je dan begeleiding?
- Verlies je door flexibilisering niet het groepsgevoel? Je leert zoveel van elkaar.

Vragen en opmerkingen die voor het werken met de scan opkwamen:

- Een van de studenten merkt op dat tijdens het invullen van de scan de groep erachter kwam hoe groot het verschil is tussen conservatorium en theater en dat dit toch moet betekenen dat de term flexibilisering voor beide opleidingen iets anders betekent.
- Een docenten/managers merken op:
 - In de masteropleidingen is al veel flexibilisering mogelijk
 - Is het bij de toelating van bachelor studenten wel wenselijk om al die mogelijkheden/keuzevrijheid aan te bieden. Veel studenten weten pas na 1 of 2 jaar hoe ze hun verdere studie willen invullen. En: Niet alleen ambitie, maar vooral ook reflectie op het verleden leert de student wat ze wil.
 - In de scan lijkt het soms te gaan over hele grote dingen, het gaat soms om kleine dingen.
 - Bij differentiëren: Dans is vooral blank, jong, meisje: er valt weinig te differentiëren.
- Op de opmerking of er niet voor iedere discipline een aparte scan moet komen, was een reactie dat de scan juist niet dichtgetimmerd moet worden. Door het algemene karakter ontstaat het gesprek.

Afsluiting

De scan zit nog in het proces. De input van deze workshops wordt meegenomen in het vervolg. Nu is scan om gesprek op gang te brengen, je kunt het ook meer statistisch gebruiken.

Middag

Vandaag willen wij middels deze workshop de verdieping ingaan ten aanzien van de huidige flexscan om deze verder te ontwikkelen tot een KUO flexscan, waarin wij tot een gezamenlijk beeld en taal komen van wat flexibilisering is of kan zijn. Een slag maken.

Een verdergaande vorm van flexibilisering kan zijn dat de student zijn eigen leeruitkomsten beschrijft.

Aanleidingen voor flexibilisering:

Talentontwikkeling zal in de toekomst steeds meer vragen om flexibel onderwijs.

- Leven lang leren
- diversiteit
- verbreding

Flexibilisering staat hoog op de bestuurlijke agenda bij diverse opleidingen in de verschillende sectoren. Hoe hoog staat dit bij ons op de agenda?

Er wordt door een aantal opleidingen aangegeven dat men zelf niet het gevoel heeft dat flexibilisering in de top 3 staat. Men merkt op dat de vraag vanuit het werkveld steeds groter wordt, waardoor het denken over de manier waarop flexibilisering een toegevoegde waarde kan leveren relevant is en de mogelijkheden verkend dienen te worden.

Men wordt wel enthousiast bij het horen van de mogelijkheden en kansen ten aanzien van flexibilisering. Zo wordt het initiëren en realiseren van AD als voorbeeld aangedragen.

Bijdragen aan het gat tussen hoog en laagopgeleiden is een missie van ons als kunstopleidingen. Het staat wel op de agenda maar moet wel de organisatie in, want er is nog amper beweging in de backoffice/ organisatie. In het denken van wat is er nodig moet een drastische doorontwikkeling gemaakt worden.

Er is nog veel spraakverwarring betreffende ten aanzien van wat flexibilisering is of kan zijn. Het beseft dat er misschien al veel reeds gebeurd zoals ad 's, minors, modules geeft aan dat er wel degelijk kaders zijn om dit type onderwijs aan te bieden.

Aangegeven wordt dat er van boven af een ander beeld ten aanzien van flexibilisering is en verder af staat van hetgeen men er op vloer onder verstaat, waar het wel plaatsvindt. Er is bestuurlijke 'moed' voor nodig om een vanuit de signatuur van een student te denken en het te doorlopen pad weg van de student. Bijvoorbeeld het doorverwijzen van studenten naar andere opleidingen voor een aangepaste route.

Laten wij niet naar het module stapelen gaan waar je een grote organisatie voor nodig hebt.

De flexscan kan bijdrage aan het denken over wat flexibiliseren en welke mindshift hiervoor nodig is.

Waarom zou je flexibiliseren?

Waar heb je het met elkaar over als je over flexibilisering communiceert?

Dimensies van flexibel leren waarin je kan variëren.

Wij hebben systemen die flexibel onderwijs toelaten maar of dit flexibel onderwijs is, is nog niet duidelijk voor iedereen.

Beter inspelen op de steeds groter wordende diversiteit.

Het ontwikkelen competenties die nodig zijn om in bijvoorbeeld complexe samenwerkingsverbanden te kunnen functioneren.

Omdat er steeds meer complexere vragen op studenten afkomen waar naast de kennis van het huidige aanbod meer voor nodig is.

De relevantie van kwalitatieve docenten zijn nodig om het onderwijs flexibel te maken. Waarbij alle neuzen dezelfde kant op moeten staan, zodat je het onderwijs kan vormgeven. Rol van de docent/coach is een belangrijke factor binnen het realiseren van flexibel onderwijs daar moet adequate scholing of coaching op ingezet worden.

Je doet meer recht aan de nieuwsgierigheid van de studenten als je flexibel onderwijs kan institutionaliseren. Ontwikkeling van potentieel en daarmee niet alleen de loopbaancompetentie

Huidige versus gewenste mate van flexibiliseren

Behoeft aan flexibiliteit vanuit organisatie en student.

Tweetal vragen die wij beantwoorden: wat heeft prioriteit om nu mee aan de slag te gaan om flexibilisering en de flexscan op een hoger plan te krijgen, wat moet hiervoor gebeuren.

Welke interventies zijn hiervoor nodig om deze slag te maken?

Aanbevelingen verdieping voor vervolg van de KUO FlexScan:

Werken met persona's kan helpen bij het realiseren van flexibel onderwijs en welke vorm past bij de opleiding. Welke persona's zijn te onderscheiden en welk traject of aspect past daar dan het beste bij. Kijkend naar studenten en hun vooropleidingen dit kan leiden tot andere paden.

Bachelor en master hebben verschillende persona's.

Zijn de persona's landelijk uitwisselbaar? Er wordt aangegeven dat het een beeld geeft van de populatie van je opleiding, dus heel specifiek is.

Je kan ook kijken of dit kan leiden tot de persona's die je binnen wilt halen, waardoor je de flexscan ook op een andere manier gaat bekijken.

Er wordt aangegeven dat er bij bedrijfsvoering gekeken wordt naar het praktische, administratieve, maar minder naar de budgetten, financiering om dit soort onderwijs te realiseren. Is het betaalbaar?

Volgende stap zou het maken van een nieuwe businesscase voor dit soort onderwijs kunnen zijn.

Alle middelen op een hoop en nieuwe keuzes maken.

Rondom het gedrag van de docent moet je zaken organiseren.

Relevant is het goed beschrijven van de leeruitkomsten (ook door studenten).

Hoe maak je dat docenten dit soort leeruitkomsten kunnen beschrijven? Want dit is een talig onderdeel waar zij zelf niet altijd sterk in zijn. Je hebt 'vertalers' nodig die samen met docenten om het onderwijs ontwerpen en beschrijven, bijvoorbeeld onderwijsdeskundigen.

Hoe krijg je docenten mee? Jos Schillings noemt het voorbeeld van Muziek 2.0. Dat kon met heel nieuw team, loopt goed en heeft effect op de bestaande opleidingen. Het alternatief is het model van de 'mamoettanker'.

Andere opmerking: grotere eenheden zouden meer ruimte geven voor flexibilisering.

Onderzoek

Ochtend

De workshop start met een korte introductie van Bert Verveld, voorzitter van het college van Bestuur van de Amsterdamse Hogeschool van de Kunsten en lid van de werkgroep onderzoek. Hij gaat in op het toenemend belang van praktijkgericht onderzoek voor het kunstvakonderwijs. De inhoud, werkwijze en ook maatschappelijke positionering van een veranderende kunstpraktijk geven daartoe de impuls.

[Regieorgaan SIA](#) stimuleert de ontwikkeling van dit onderzoek, onder meer met de nieuwe hbo- postdoc regeling. Deze regeling biedt carrière perspectief aan gepromoveerden docenten in het hbo. Postdocs doen 50% onderzoek en 50% onderwijs. In deze workshop pitchten vier net gestarte postdocs aan kunsthogescholen hun project.

Het eerste project ‘Preserving tango and securing its continuation as vivid, contemporary music’ wordt gepresenteerd door Bárbara Varassi Pega van Hogeschool Codarts. Dit onderzoek draagt bij aan de ontsluiting van de impliciete kennis over de Tango en wil een grotere artistieke gemeenschap bij de Tango betrekken.

Falk Hubner, van de Hogeschool van de Kunsten Utrecht (HKU) volgt daarna met het project ‘Common Ground. Praktijk, filosofie en ethiek van onderzoek op HKU’. In dit project wordt verkend welke verschillende soorten van onderzoeksmethodologie gebruikt worden bij de HKU en wordt er getracht deze in een samenhangend kader en visie te vatten en door te ontwikkelen tot een ontwerpmethodode.

Dat sluit goed aan op het onderzoek van de derde postdoc onderzoeker Arja Veerman ook van de HKU, met het project ‘methodologie van maakonderzoek’. Dit project leidt tot een methodologie voor de creatieve praktijk, die ook vertaalbaar is naar het onderwijs.

Afsluitend komt Marijn de Lange van de Amsterdamse Hogeschool van de Kunsten. Zij start met het project: ‘The past bubbles around us: Mime archieven in de openbaarheid.’ Dit onderzoek richt zich op het ontwikkelen van principes voor duurzame ontsluiting van het mime archief. Hoe ontsluit je een archief dat betrekking heeft op *belichaamde* kennis? En hoe kun je aansluiten op actuele vragen van docenten en studenten? Dat zijn de vragen waar Marijn zich de komende twee jaar mee bezig zal houden.

Na de presentaties is er aan vier tafels doorgesproken met de aanwezigen en de onderzoekers over het onderzoek en de betekenis daarvan voor het onderwijs. Deze gesprekken waren zeer geanimeerd maar vooral te kort. De belangrijkste conclusie van de ochtendsessie is dan ook dat er een vervolg moet komen. De werkgroep onderzoek en Regieorgaan SIA zullen dit verzoek de komende tijd verder vorm gaan geven.