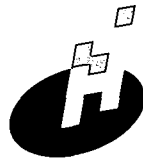


januari 2002
nummer 251



HBO raad
vereniging van hogescholen

Hogeschool *bericht*

Inhoud:

Interview Anja de Groene	2
Nieuwe vormgeving Hogeschoolbericht	3
Numerus fixusopleidingen	4
Naar Europese benchmarking in het hbo	5
Hbo-studenten via internetportal naar MKB	6
Digitale informatie	7
Samenvatting visitatierapport SJD	8

251



Het hbo is een mannen wereld

Voor de periode 2001-2004 stelt minister Hermans ruim 110 miljoen euro beschikbaar voor het aanstellen van lectoren. De HBO-raad heeft de Stichting Kennisontwikkeling HBO (SKO) opgericht die tot taak heeft de gelden voor de aanstelling van een lector en voor de kenniskring toe te kennen. Hogescholen kunnen bij de SKO voorstellen indienen voor een lectoraat. Anja de Groene is lector aan de Hogeschool Zeeland.

De Groene: 'Sinds september 2000 ben ik als lector bij de hogeschool in dienst. Daarvoor werkte ik bij het Erasmus Studiecentrum voor milieukunde van de Erasmus Universiteit, een interdisciplinair studiecentrum waar ik voornamelijk onderzoek deed. Voor de Erasmus Universiteit was ik twaalf jaar werkzaam bij de Katholieke Universiteit Brabant (KUB), de vakgroep Bedrijfseconomie. Van huis uit ben ik econoom, gepromoveerd op het onderwerp duurzaam produceren. Na vijftien jaar universiteit kreeg ik behoefte aan iets anders en aangezien de Hogeschool Zeeland in die tijd net een lector op het gebied van duurzaamheid zocht hoefde ik niet ver te zoeken.'

Wat doet u binnen de hogeschool?

'Ik heb drie taken: onderwijs, onderzoek en de duurzame bedrijfsvoering van de hogeschool zelf.

Ik besteed mijn tijd vooral aan onderwijs en onderzoek. Op het gebied van onderwijs ben ik (in het kader van het handvest duurzaamheid hbo) in alle opleidingen duurzaamheid aan het integreren. Samen met de inmiddels geformeerde kenniskring ontwikkel ik een basismodule over dit onderwerp. Deze module wordt straks, hogeschoolbreed, in de propedeuse gegeven. We denken hierbij niet alleen aan hoorcolleges maar ook aan projecten of opdrachten, bijvoorbeeld via onze *virtual learning desktop*. Daarnaast wil de kenniskring ook een masters '*Integraal watermanagement*' ontwikkelen en een internationale



bacheloropleiding '*Duurzaam watermanagement*'. Verder denken we nog na over het ontwikkelen van betaalde cursussen voor specifieke doelgroepen. Inmiddels geef ik binnen de meeste opleidingen wel één of meer modules, gastcolleges of begeleid ik studenten bij stages of afstudeeropdrachten op het gebied van duurzaamheid.'

Wat gebeurt er tot nu toe op onderzoekgebied?

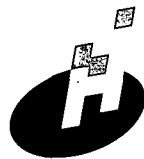
'Ik heb net een onderzoek afgerond naar duurzaamheidsinitiatieven binnen de provincie Zeeland. Waarschijnlijk vloeien hier weer nieuwe projecten uit voort. Binnenkort hopen we met een onderzoek te starten naar de naamsbekendheid van de vereniging Zeewind (de vereniging die de windmolens exploi-

teert). Behalve de naamsbekendheid, gaan we ook onderzoeken hoe de Zeeuwen denken over het gebruik van duurzame energie.

De kenniskring heeft inmiddels een richting geformuleerd waarin we willen acquireren. Wij gaan ons richten op onderzoek naar communicatie, informatie en educatie op het gebied van waterproblematiek.

Hoe is de kenniskring ontstaan?

'De kenniskring heb ik in eerste instantie zelf geformeed. Vorig jaar heb ik met een aantal docenten nauw samengewerkt voor het project Youth World Waterforum en daardoor leerde ik al snel de docenten kennen die openstaan voor onderzoek. De bedoeling is om uiteindelijk zoveel mogelijk docenten te

**HBO**raad
vereniging van hogescholen

bereiken maar in eerste instantie ga ik uit van bereidwillige enthousiaste docenten die capabel zijn en al een beetje als spin in het web van hun eigen opleidingsteam functioneren zodat de kennis goed verspreid wordt. Gezien het budget kan er natuurlijk maar een beperkt aantal mensen deelnemen, de omvang van een kenniskring is qua omvang ongeveer even groot als de formatie van de lector.'

Waar bevindt de lector zich in de organisatiestructuur van de hogeschool Zeeland?

'Ik val direct onder het CvB. Ik ervaar dat als een prettige plek, omdat het betekent dat ik gemakkelijk op iedere opleiding kan afstappen. Bij een kleine hogeschool als deze zijn de lijnen bovendien kort en ik merk dat de meeste docenten mij inmiddels beginnen te kennen. Zij komen met steeds meer vragen, opmerkingen en ideeën. Ook van buiten krijg ik nu meer vragen en verzoeken voor lezingen en opdrachten. Ik heb mijn naamsbekendheid waarschijnlijk ook voor een groot deel te danken aan het Youth World Waterforum. Dit was een groot project binnen de hogeschool en bracht veel contacten met het binnen en buitenland met zich mee. Grote projecten zijn een goede basis om veel studenten en docenten mee te krijgen, ik merk het nu weer met het project *'Het duurzame schip'*. Dit project is voor verschillende opleidingen interessant en er doen ook externe partners aan mee zoals de Vereniging van Nederlandse Reders en Royal Haskoning. Ik hoop eigenlijk dat uit dit project een kenniscentrum duurzame scheepvaart gerealiseerd kan worden binnen de hogeschool.

Hoe is het om binnen een hogeschool te werken na al die jaren universiteit?

'Hbo-studenten zijn veel praktischer dan wo-studenten. Ik heb geleerd om bij hbo-studenten colleges altijd te beginnen met een concreet voorbeeld, het moet vooral niet te abstract worden. Ook vind ik ze minder zelfstandig, je moet er toch nog behoorlijk achteraan zitten om ze tot actie te bewegen. Ze

moeten meer aangestuurd worden en vragen vaker om raad.

Verder vallen de vele vakanties mij op. De hogeschool is erg gericht op lestijden, als de studenten tentamens hebben of weg zijn hebben de meeste docenten vakantie. Totaal anders dan op de universiteit. Het hogeschooljaar kent veel rustperiodes: je werkt toe naar de herfstvakantie, dan krijg je de kerstvakantie, vervolgens de voorjaarsvakantie en tot slot de zomervakantie. Ik had nog nooit zo'n lange zomervakantie gehad! In juni loopt het schooljaar al af en pas in september wordt er weer begonnen. Ik vind dit voor een organisatie een lange periode, na ruim twee maanden moet je weer helemaal opstarten. Zowel voor studenten als docenten is het niet erg praktisch, zij hebben het al heel druk en nu moet al dit werk ook nog in relatief korte periodes gedaan worden. Op de universiteiten is een vakantie juist de tijd om achterstallig werk in te halen.

Ik vind wel dat er op hogescholen meer aandacht wordt besteed aan het onderwijsproces. Ik heb hier al intensieve discussies meegemaakt over vragen als 'hoe geef je nu goed onderwijs' of 'hoe breng je de stof goed over' en 'welke competenties moeten de studenten hebben.' Op de universiteit kennen we geen duidelijke eindtermen of leerdoelen, er is een enorme vrijheid. Je kon een cursusje volgen voor het geven van hoorcolleges of het begeleiden van vakgroepen, maar daar bleef het wel een beetje bij. Je werd erg aan je lot overgelaten, de meest nadruk werd op onderzoek gelegd, onderwijs kwam duidelijk op de tweede plaats.

Tot slot valt het mij op dat de hbo-wereld een enorme mannenwereld is. Tot nu toe ben ik de enige vrouwelijke lector binnen het hbo en als ik naar onze hogeschool kijk is het (een college van bestuur met alleen mannen en binnen het middelmanagement één vrouw op negen mannen) niet veel beter. Ook bij landelijke bijeenkomsten die ik tot nu toe heb mogen meemaken is de mannelijke vertegenwoordiging overweldigend.

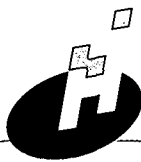
Nieuwe vormgeving

Vanaf dit nummer is Hogeschoolbericht in een nieuwe jas gestoken. Uit het in 2000 gehouden lezersonderzoek bleek dat het blad goed gewaardeerd wordt. Voor de redactie voldoende redenen om Hogeschoolbericht een nog frissere vormgeving aan te meten. En dat niet alleen. Nieuw is ook het openingsinterview met mensen uit het veld.

Numerus fixusopleidingen

Hieronder is het overzicht met de opleidingen waarvoor de instellingen vóór 1 december 2001 een voorlopige capaciteit hebben opgegeven. (studiejaar 2002-2003)

Opleiding	Instelling	Opgegeven capaciteit	Decentraal
Accountancy (vt)	Hogeschool Brabant	70	
Accountancy (duaal)	Hogeschool Brabant	30	
Bedrijfseconomie (vt)	Hogeschool Brabant	70	
Bedrijfseconomie (duaal)	Hogeschool Brabant	20	
Bewegingsagogie/psychomotorische therapie	Chr. Hogeschool Windesheim	83	ja
Biometrie (vt)	Hogeschool Zuyd	50	
Commerciële economie (vt)	Hogeschool Brabant	100	
Communicatie & Multimedia design (vt)	Hogeschool Brabant	90	
Communicatie & Multimedia design (vt)	Hogeschool Rotterdam	150	
Communicatie & Multimedia design (vt)	Hogeschool Zuyd	60	ja
Communicatie (vt)	Hogeschool Brabant	75	
Communicatie (vt)	Haagse Hogeschool	240	
Ergotherapie	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	60	
Facility Management (vt)	NHTV	60	
Fysiotherapie (vt)	Hogeschool Brabant	110	
Fysiotherapie (dt)	Hogeschool Brabant	25	
Fysiotherapie (vt)	Fontys Hogescholen Eindhoven	120	
Fysiotherapie (vt)	Hogeschool van Amsterdam	225	
Fysiotherapie (vt)	Hogeschool Leiden	133	
Fysiotherapie (vt)	Hogeschool Rotterdam	140	
Fysiotherapie (vt)	Saxion Hogeschool Enschede	145	
Fysiotherapie (vt)	Hanze Hogeschool Groningen	135	
Fysiotherapie (vt)	Hogeschool van Utrecht	240	
Fysiotherapie (vt)	Hogeschool Zuyd	76	
Fysiotherapie (vt)	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	145	
Hoger Toeristisch en Recreatief Onderwijs (vt)	Saxion Hogeschool IJsseland	100	
Hoger Toeristisch en Recreatief Onderwijs (vt)	Hogeschool Holland	100	
Hoger Toeristisch en Recreatief Onderwijs (vt)	NHTV	400	ja
Hoger Toeristisch en Recreatief Onderwijs (vt)	Chr. Hogeschool Windesheim	100	ja
Informatica en Informatiekunde (vt)	Hogeschool Leiden	125	
Journalistiek	Chr. Hogeschool Windesheim	325	
Journalistiek	Fontys Hogeschool Katholieke Leergang Tilburg	275	
Journalistiek	Chr. Hogeschool Ede	60	
Journalistiek	Hogeschool van Utrecht	310	ja
Kunst en Economie	Hogeschool van de Kunsten	130	
Leraar vo 1e graads Lichamelijke opvoeding	Chr. Hogeschool Windesheim	175	ja
Logopedie	Fontys Hogescholen Eindhoven	64	
Management Economie en Recht	Hogeschool Brabant	140	
Media en Entertainment Management (vt)	Hogeschool Haarlem	250	ja
Media en Entertainment Management (vt)	NHTV	120	
Media en Entertainment Management (vt)	Chr. Hogeschool Noord-Nederland	150	
Mondhygiëne (vt)	Hogeschool Holland	80	ja
Mondhygiëne (vt)	Hanze Hogeschool Groningen	45	
Mondhygiëne (vt)	Hogeschool van Utrecht	60	
Mondhygiëne (vt)	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	70	
Museologie (deeltijd)	Hogeschool voor de Kunsten Amsterdam	55	
Museologie (vt)	Hogeschool voor de Kunsten Amsterdam	25	
Podotherapie	Saxion Hogeschool Enschede	30	
Small business en retail management (vt)	Hogeschool Brabant	40	
Small business en retail management (vt)	Hogeschool Zuyd	50	
Sociaal-juridische dienstverlening (vt)	Hogeschool van Amsterdam	140	
Sociaal-juridische dienstverlening (vt)	Hogeschool Zuyd	72	
Sociaal-juridische dienstverlening (duaal)	Hogeschool Zuyd	6	
Sport en bewegen	Chr. Hogeschool Windesheim	60	ja
Sport, gezondheid en management (vt)	Hanze Hogeschool Groningen	110	
Sport, gezondheid en management (duaal)	Hanze Hogeschool Groningen	10	
Sport, gezondheid en management (vt)	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	60	
Vrijtidsmanagement (vt)	Hogeschool Holland	350	
Vrijtidsmanagement (vt)	NHTV	500	
Vrijtidsmanagement (vt)	Chr. Hogeschool Noord-Nederland	350	ja
Vrijtidsmanagement (vt)	Hogeschool Rotterdam	200	
Vrijtidsmanagement (duaal)	Hogeschool Rotterdam	?	



Internationale vergelijking hotelscholen

Naar Europese benchmarking in het hbo

Op 8 november 2001 is het evaluatierapport "Towards European Benchmarking" gepresenteerd. Maria van der Hoeven, tot voor kort voorzitter van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en momenteel vice-fractievoorzitter van het CDA in de Tweede Kamer, nam het eerste exemplaar van het rapport in ontvangst uit handen van de voorzitter van de HBO-raad, Frans Leijnse.

Het is de eerste keer dat een proef met Europese benchmarking in het hoger beroepsonderwijs is gehouden. Door dit experiment, dat mede mogelijk werd gemaakt door subsidie van het ministerie van OCenW, zijn de deelnemende hotelscholen in staat gesteld om zichzelf internationaal te vergelijken. Bovendien hebben de HBO-raad en de betrokken hogescholen hierdoor ervaring opgedaan met methoden voor internationale benchmarking. Dit is van belang voor het komende accreditatiestelsel. Volgens de plannen voor dit stelsel zou internationale benchmarking namelijk een onderdeel gaan vormen van Nederlandse visitaties.

Aansluitend op de eerder gehouden Nederlandse visitatie van hotelscholen heeft dezelfde internationaal samengestelde commissie de hotelscholen in Manchester en Chur bezocht. Van Nederlandse zijde waren de hotelscholen in Leeuwarden (CHN) en Maastricht (Hogeschool Zuyd) betrokken bij de internationale vergelijking. Daarbij is gebruik gemaakt van quick scans van de hotelscholen en van de resultaten van een seminar met de deelnemende hotelscholen. Ondanks het feit dat er voor Manchester en Chur geen zelfevaluatie rapport was (dat bleek voor een internationale vergelijking niet haalbaar te zijn) was de commissie toch goed in staat om op basis van de quick scan het bezoek te laten plaatsvinden. Voor de benchmarking heeft de commissie een vergelijking tussen de hotelscholen gemaakt op basis van tien kwaliteitsaspecten.

Uit de evaluatie blijkt dat de gebruikte methoden goede startpunten vormen voor verdere ontwikkeling van internationale benchmarking. Ook is duidelijk geworden op welke onderdelen verbeteringen van de methoden gewenst zijn. Verder is gebleken dat de verschillen

in nationale onderwijssystemen, begrippen en culturen groot kunnen zijn. Daarmee moet terdege rekening worden gehouden bij het toepassen van de methoden en het maken van internationale vergelijkingen.

De internationale vergelijking bevestigde voor een deel wat ook al uit de Nederlandse visitaties naar voren kwam. Zo zijn de Nederlandse hotelscholen van goede kwaliteit, de curricula en faciliteiten kwalitatief hoogwaardig en de hotelscholen sterk internationaal gericht. Het onderwijs is grotendeels Engelstalig, er zijn veel buitenlandse studenten en de meeste stages vinden plaats in het buitenland. Interessant zijn de specifieke vergelijkingen met de buitenlandse hotelscholen. Zo heeft Manchester minder buitenlandse stages en studenten. Chur is het meest internationaal gericht. Het merendeel van de studenten aldaar is afkomstig uit het buitenland. Zij keren na hun studie meestal weer terug naar hun eigen land en gaan werken in de hotelsector. Een flink deel van de afgestudeerden in Nederland en Manchester werkt niet in de hotelbranche, maar bijvoorbeeld in de toeristische of financiële sector.

Verder blijkt dat in de bekostiging en regulering van het onderwijs grote verschillen optreden tussen de hotelscholen. Bijvoorbeeld de Nederlandse hotelscholen en Manchester zijn publiek bekostigd, terwijl bij Chur (en andere Zwitserse hotelscholen) sprake is van private financiering. Studenten betalen veel meer voor het volgen van een studie in Chur dan in Nederland en Manchester. De verhouding tussen theorie en praktijk verschilt per hotelschool. Zo is Chur meer op de praktijk gericht, terwijl Manchester een sterker theoretisch accent heeft. De onderzoekscomponent is in Manchester meer ont-

wikkeld dan bij de andere hotelscholen. Kenmerkend voor de Nederlandse hotelscholen is dat het programma meer studentgeoriënteerd is opgezet, met een grotere actieve bijdrage van studenten, dan bij de Europese hotelscholen.

De samenwerking tussen HBO-raad en de European Foundation for Accreditation of Hotel school programmes (EFAH), die ook al bij de Nederlandse visitaties plaatsvond, is bij deze proef voortgezet. Zo was het HBO-raad beoordelingskader, aangevuld met EFAH criteria, uitgangspunt voor de quick scans. Tevens was de Accreditation Officer van EFAH lid van de commissie. Deze samenwerking tussen een Nederlandse en een internationale kwaliteitszorgorganisatie biedt interessante perspectieven voor het toekomstige accreditatiestelsel.

De commissie die de hotelscholen in Manchester en Chur heeft bezocht, bestond uit de volgende personen:

- Dr. Frank McMahon, voorzitter, Director of Academic Affairs, Dublin Institute of Technology, Dublin, Ierland
- David L.N. Battersby, Hospitality and Leisure Manpower, Managing Director, Human Resource Strategy, Londen
- Paul Borchert, voormalig general manager Hilton Schiphol, Leiden
- Mevrouw Gill Murdoch, Accreditation Officer EFAH, Hertford, Engeland
- Jos Plaizier, secretaris van de commissie namens de HBO-raad

Exemplaren van het rapport "Towards European Benchmarking" zijn verkrijgbaar bij de HBO-raad of te downloaden via de website van de HBO-raad (www.hbo-raad.nl, aanklikken Downloaden, en dan kiezen voor Kwaliteitszorg).

Hbo-studenten via internetportal naar middelgrote en kleine bedrijven

Onlangs presenteerde MKB-Nederland samen met een aantal aangesloten branche-organisaties en de HBO-raad de mkb-hbo-portal 'www.carrieremotor.nl' tijdens de Algemene Ledenvergadering in het Kurhaus in Scheveningen.

De portal op internet brengt ondernemers die hbo-werknemers/studenten zoeken en hbo-studenten die werk of een stage zoeken in het mkb bij elkaar.

De portal is één van de uitwerkingen van het Jaarcongres van MKB-Nederland van 1999 dat als thema had "Hbo en mkb; perspectief voor beide". Onderzoek geeft aan dat één op de drie studenten wil gaan werken in het grootbedrijf en één op de drie in het midden- en kleinbedrijf. Zestig procent van de studenten heeft echter tijdens de studie nog geen keuze gemaakt en is dus een potentiële werknemer voor het mkb. Maar middelgrote en kleine bedrijven zijn bij hbo-studenten niet goed in beeld en hebben een slechter imago dan uit de praktijk blijkt. De salarissen in het mkb doen nauwelijks onder voor het grootbedrijf, er zijn veel vaste arbeidscontracten, goede en veel mogelijkheden voor ontplooiing en ontwikkeling en hbo'ers krijgen een brede verantwoordelijkheid. Het mkb heeft daarnaast steeds meer hbo'ers nodig vanwege de steeds hogere kennisintensiteit van de bedrijven,

de enorme concurrentie, snelle ontwikkelingen op velerlei terrein, een veeleisende overheid en steeds mondiger consumenten.

Om ondernemers en studenten dichter bij elkaar te brengen is de mkb-hbo-portal op internet opgezet. Internet is namelijk hét communicatiemiddel en de voornaamste informatiebron van jongeren - en zeker in het hbo - van deze tijd.

Een aantal brancheorganisaties uit uiteenlopende sectoren: ADN, Metaalunie, Mitex, KNB, NovAA, VACO, VNI en VOG, heeft samen met MKB-Nederland daarom deze portal laten ontwikkelen. Hierop krijgen studenten informatie over het midden- en kleinbedrijf, over de branche en per branche kunnen bedrijven stageplaatsen, afstudeeropdrachten en banen aanbieden. Extra aandacht is er voor het domein export. Studenten die een stage of afstudeer-

opdracht willen doen in een mkb-bedrijf dat exporteert of zich wil oriënteren op export kunnen zich aanmelden. Dat geldt ook voor ondernemers die een student voor een exportstage of -opdracht zoeken. Zo worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht. Het intranet van de hogescholen speelt op het bestaan van de portal in, zodat de hbo-studenten de portal niet kunnen missen. Met de portal krijgen studenten een goed beeld van wat er in het mkb leeft en speelt. En, als er nog meer branches meedoen, wordt de portal nog interessanter en kunnen nog meer ondernemers op een betrekkelijk gemakkelijke wijze hbo'ers in hun bedrijf binnensluizen.

Verklaring van branche-afkortingen

ADN: AGF Detailhandel Nederland

KNB: Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie

Metaalunie: Organisatie van ondernemers in het midden- en kleinbedrijf in de metaal

Mitex: Brancheorganisatie voor de mode-, schoenen- en sportdetailhandel

NOvAA: Nederlandse Orde van Accountants- en Administratieconsulenten

VACO: Bedrijfstakorganisatie voor de banden- en wielenbranche

VNI: Vereniging van Nederlandse Installatiebedrijven

VOG: Ondernemingsorganisatie voor welzijn, hulpverlening en opvang



Digitale tips Parlementaire informatie

De website www.overheid.nl biedt toegang tot alle informatie van de Nederlandse overheid op internet. Via deze site, onder officiële publikaties, zijn onder andere wetsvoorstellen en Kamerstukken op te vragen.

Onlangs zijn de volgende parlementaire stukken uitgebracht:

Wetsvoorstel Bachelor-Master

Wijziging van onder meer de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de Wet studiefinanciering 2000 in verband met de invoering van de bachelor-masterstructuur in het hoger onderwijs; Nota n.a.v. het verslag Minister Hermans (OCenW) gaat in op vragen en opmerkingen uit de Tweede Kamer over het wetsvoorstel. Het verslag is ingedeeld in negen hoofdstukken: algemeen, accreditatie, bacheloropleidingen, masteropleidingen in het wetenschappelijk onderwijs, masteropleidingen in het hoger beroeps-onderwijs, graden en titulatuur, studiefinanciering, invoering van de wet, financiële gevolgen en overgangsmaatregelen. Kamerstuk 2001-2002, 28024, nr. 6, Tweede Kamer

Wet invoering persoonsgebonden nummers in het onderwijs

Wet van 6 december 2001 tot wijziging van enkele onderwijswetten in verband met de invoering van persoonsgebonden nummers in het onderwijs Registraties van leerlingen, deelnemers en studenten zijn een basis voor de bekostiging van scholen en instellingen, voor het verstrekken van uitkeringen aan individuen, voor het maken van ramingen waarop de begrotingen van ministeries zijn gebaseerd, voor het monitoren van het onderwijsstelsel en voor de evaluatie van beleidsmaatregelen.

Er doet zich een aantal problemen voor: de rechtmatigheid van bestedingen kan niet volledig worden gegarandeerd, het invullen van formulieren door scholen en instellingen is vaak een forse administratieve belasting en

beleidsinformatie is niet altijd beschikbaar. Door het gebruik van een persoonsgebonden nummer in de registratie en de uitwisseling van informatie kunnen veel problemen worden opgelost. Hiervoor wordt het sofi-nummer gebruikt. Aan leerlingen zonder sofi-nummer wordt een onderwijsnummer toegekend.

Staatsblad 2001, 681

Aanvullende informatie op www.onderwijsnummer.nl

Bekostiging hoger onderwijs

Wijziging Regeling bekostiging hoger onderwijs 2001

De Regeling bekostiging hoger onderwijs 2001 moet om een aantal redenen gewijzigd worden. Ten eerste is het Bekostigingsbesluit WHW met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2001 gewijzigd in verband met de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden (Stb. 2001, 599). Gevolg van deze decentralisatie is dat de hogeschoolbesturen zelf aansprakelijk zijn voor de uitkeringen na ontslag. De artikelen in het besluit die verband houden met uitkeringen na ontslag zijn daarom vervallen. Ten tweede is een aantal mutaties in het landelijk beschikbaar exploitatiedeel verwerkt in de bekostigingsniveaus. Ten derde is besloten de verlaging van de onderwijsvraag voor de kunstopleidingen die verband houden met de inhouding van 5 miljoen gulden, waarbij dit bedrag bestemd was voor kwaliteitsimpulsen in het kunstonderwijs, gedeeltelijk ongedaan te maken. Tenslotte is een aantal technische wijzigingen noodzakelijk omdat de artikelnummering van het Bekostigingsbesluit WHW is gewijzigd (Staatsblad 2001, 170).

Staatscourant 2001, 248, pag. 22

Bekostigingssysteem kunstonderwijs
Besluit van 12 december 2001, houdende wijziging van het Bekostigingsbesluit WHW in verband met het kunstonderwijs

Met dit besluit wordt een nieuw bekostigingssysteem voor het kunstonderwijs ingevoerd. De keuze van studenten voor bepaalde opleidingen wordt bepalend voor de omvang van de middelen die een hogeschool ontvangt. Ook worden hogescholen gestimuleerd om studenten binnen een redelijke termijn te laten afstuderen. De wijzigingen omvatten daarom een maximum van vier jaar bekostiging per student en een diplomaopslag. Het nieuwe systeem zal in een tijdvak van vier jaar geleidelijk worden ingevoerd, te beginnen in het begrotingsjaar 2002.

Staatsblad 2001, 654

Staatsblad 2001, 655 (vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding)

Overige recent verschenen publikatie
Scholing van werkenden. Gebruik en effect van de scholingsaftrek, determinanten van deelname aan scholing

In opdracht van het ministerie van Economische Zaken is kwalitatief onderzoek gedaan naar de volgende vraagstellingen:

1. Hoe wordt de scholingsaftrek tot nu toe gebruikt?
2. Heeft de scholingsaftrek invloed gehad op het investeringsniveau in scholing van bedrijven en instellingen?
3. Is de promotie van scholing aan specifieke doelgroepen via de scholingsaftrek effectief?
4. Is een verdere uitbreiding van de scholingsaftrek en/of fiscale faciliteiten voor werknemers opportuun? Welke vraag- en aanbodfactoren spelen een rol bij deelname aan scholing?

Daarnaast is een kwantitatieve analyse uitgevoerd op:

1. Vergelijking van de participatie van werkenden aan scholing in de jaren 1994, 1999 en 2001.
2. Vraag- en aanbodfactoren bij deelname aan scholing.
3. Het effect van de extra scholingsaftrek voor scholing aan werknemers ouder dan veertig jaar.

Te bestellen op www.minez.nl

Samenvatting visitatierapport Sociaal Juridische Dienstverlening

Op vrijdag 7 december jl bood dr. J.P. van Ewijk, voorzitter van de visitatiecommissie sociaal juridische dienstverlening het eindrapport aan aan dr. G. de Jager, waarnemend secretaris van de HBO-raad. Hieronder is de integrale samenvatting uit het rapport opgenomen.

Deze samenvatting bevat de bevindingen van de visitatie Sociaal Juridische Dienstverlening. Tevens bevat het de conclusies en aanbevelingen die de commissie gedaan heeft aan de gezamenlijke opleidingen Sociaal Juridische Dienstverlening. De commissie volgt daarbij de drie perspectieven van het beoordelingskader voor het hoger beroepsonderwijs: *het arbeidsmarktperspectief, het bedrijfseconomisch en studeerbaarheidsperspectief en het organisatieontwikkelingsperspectief.*

De commissie vat de belangrijkste uitkomsten van de visitatie samen. Voor nuanceringen en meer specifieke informatie verwijst de commissie naar hoofdstuk 4 'Algemene Bevindingen' en deel B van het visitatierapport (Geprofileerd, eindrapport van de visitatiecommissie Sociaal Juridische Dienstverlening, HBO-raad Den Haag, december 2001).

Maar eerst beschrijft de commissie de aanbevelingen die de vorige visitatiecommissie gedaan heeft aan de opleidingen SJD. In 1993/1994 werd de opleiding SJD gevisiteerd als onderdeel van de visitatie Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. De opleiding aan de Hogeschool van Utrecht (destijds Hogeschool Midden Nederland te Culemborg) is toen als enige van de SJD opleidingen uitgebreid gevisiteerd. De overige opleidingen waren nog in een opbouwfase. De aanbevelingen van de commissie aan de gezamenlijke

opleidingen SJD waren hoofdzakelijk gebaseerd op de visitatie van de opleiding aan de HMN in 1993 en luiden als volgt:

1. Verduidelijking van het generieke karakter van de opleiding en het ontwikkelen van een visie op de kern van de opleiding en het beroep. De profielkenmerken verder specificeren aan de hand van de beroepspraktijk (kenmerken van de beroepsbeoefenaar) en het curriculum daarop af stemmen;
2. Hiermee samenhangend het versterken van de inhoudelijke samenhang van het curriculum;
3. Aandacht besteden aan de afbakening van het hbo-niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar;
4. De eindtermen duidelijker omschrijven (in termen van waarneembaar gedrag zodat docenten en studenten zich een helder beeld kunnen vormen van de kenmerken van een goede beroepsbeoefenaar, die niet van individuele keuzen afhankelijk zijn);
5. Aandacht besteden aan de geldigheid van het toetsinstrumentarium en helderheid verschaffen over de toetscriteria.

Samenvattende conclusies

Het arbeidsmarktperspectief

De huidige visitatiecommissie constateert dat de gezamenlijke opleidingen de afgelopen jaren hard gewerkt hebben aan het ontwikkelen en versterken van de SJD opleidingen. Daarbij hebben ze onder andere rekening gehouden met de aanbevelingen uit 1993/1994. Het in 1997 verschenen landelijk opleidingsprofiel 'Richting Gevend' geeft een nadere definiëring van de profielkenmerken van de SJD'er, beschrijft de hbo-kenmerken van de SJD'er en geeft een redelijk specifieke omschrijving van de eindtermen. De commissie vindt wel dat 'Richting Gevend' aan actualisering toe is. De commissie weet uit eigen waarneming in het werkveld dat 'Richting Gevend' niet meer dekt wat er in de SJD praktijk gaande is. Tijdens de visitatiebezoeken bleek dat de opleidingen in voldoende mate van de nieuwe ontwikkelingen op de hoogte zijn (veran-

deringen in het werkveld, verbreding van het werkveld). Daarnaast zijn vrijwel alle opleidingen bezig met het invoeren van competentie-eisen. Dit maakt aldus de commissie een bijstelling van 'Richting Gevend' noodzakelijk. De opleidingskwalificaties zoals beschreven in 'Richting Gevend' zijn richtinggevend voor het curriculum van de afzonderlijke opleidingen. De nadere specificering van de landelijk vastgestelde kwalificaties naar opleidingsspecifieke eindtermen is overgelaten aan de opleidingen. De commissie constateert dat slechts weinig opleidingen 'Richting Gevend' hebben gespecificeerd in eigen opleidingsspecifieke eindtermen.

Er leven tussen de opleidingen verschillende opvattingen over de verhouding tussen het sociaalagogische en het juridische. Zeker met het oog op de ontwikkelingen rond de opleidingen HBO-Recht en brede agogische opleidingen (Social Work) acht de commissie het van belang dat de opleidingen SJD hun visie op het juridische en agogische aanscherpen.

Met het oog op het binnenkort in te voeren bachelor - master stelsel in het hoger onderwijs vindt de commissie het van belang dat de SJD opleidingen specifiek ingaan op de rol van wetenschappelijke kennis en vaardigheden binnen de context van een hbo-bachelor opleiding.

Alle opleidingen zijn bezig met het formuleren van de kwalificaties (in termen van competenties) die een SJD'er aan het eind van zijn studie moet bezitten. De commissie constateert dat opleidingen (ieder voor zich) zich storten op het formuleren van SJD-competenties. De commissie heeft daarvan goede, maar ook minder goede voorbeelden gezien.

In het hbo is in de afgelopen periode de hbo-standaard geïntroduceerd (proefaccreditatie Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Bedrijfseconomie). Enkele SJD opleidingen zijn bezig het hbo-niveau in die zin te operationaliseren. De commissie vindt dat in het verlengde van het hier bovenstaande afstemming dient plaats te vinden tussen het (bijgestelde) beroepsbeeld, landelijke opleidingskwalificaties, de SJD competenties, de



HBO competenties en de (opleidings)eindtermen.

De commissie is positief over de curricula van de opleidingen. De commissie waardeert dat de opleidingen in een redelijk korte periode van ongeveer tien jaar een onderwijsprogramma hebben ontwikkeld dat in voldoende mate is afgestemd op de beroepspraktijk. In diezelfde tijd zijn er onderwijskundige vernieuwingen doorgevoerd, die naar het oordeel van de commissie ertoe geleid hebben dat de samenhang en integratie van programmaonderdelen is verbeterd sinds de vorige visitatie. De commissie heeft een groot aantal afstudeerproducten (scriptie, onderzoek, projectverslagen) bestudeerd. De commissie vindt dat in het algemeen de afstudeerscripties/eindopdrachten minimaal voldoen aan de hbo-kwalificaties (voor zover die in scripties en werkstukken getoetst worden). De commissie heeft echter minder zicht op die kwalificaties die betrekking hebben op (agogische) vaardigheden. Alle afgestudeerden en werkgevers die de commissie gesproken heeft, constateren geen onoverkomelijke lacunes in de verworven kwalificaties van afgestudeerden. Dit geldt voor alle zes SJD opleidingen. De commissie stelt echter vast dat niet alle opleidingen het hbo-niveau geborgd hebben in de eindtermen. De commissie heeft de indruk (op basis van de eigen 'quick scan' van afstudeerproducten) dat het hbo-niveau wordt gehaald, maar opleidingen kunnen (nog) onvoldoende duidelijk verantwoorden of studenten het hbo-niveau hebben bereikt.

Uit landelijk onderzoek komt naar voren dat afgestudeerden in het algemeen voldoende voorbereid zijn op hun werk. De commissie vindt echter dat de vraagstelling van de landelijke onderzoeken onvoldoende gericht is op de mate waarin afgestudeerden voldoen aan de eindkwalificaties. Om die reden vindt de commissie dat opleidingen in onvoldoende mate de kwalificaties van de afgestudeerden bewaken via *adequaate (eigen) onderzoek onder afgestudeerden* en hun werkgevers.

Het bedrijfseconomisch en studeerbaarheidsperspectief

Opleidingen hebben naast het invoeren van inhoudelijke vernieuwingen

ook veel energie gestoken in het moderniseren van de werkvormen. Alle opleidingen hebben een omslag gemaakt van modulair vakgericht onderwijs naar integratief onderwijs (de één heeft dat radicaler gedaan dan de ander). De commissie vindt dat opleidingen een geslaagde mix van werkvormen gebruiken, waarin zowel ruimte is voor klassiek onderwijs in de vorm van hoorcolleges, werkcolleges en practica, als voor werkvormen die aansluiten bij Probleem Gestuurd Onderwijs, projectonderwijs of taakgestuurd onderwijs. De commissie vindt de werkvormen en daarbij behorend studiemateriaal een sterk punt van de opleidingen. De commissie tekent daarbij wel aan dat het nauwelijks werkvormen heeft aangetroffen die geschikt zijn voor flexibele, individuele leerroutes. Onderwijskundige toepassingen op het gebied van ICT heeft de commissie mondjesmaat aangetroffen. De initiatieven op het gebied van 'de digitale leeromgeving' bevinden zich allemaal nog in het stadium van experimenteren. Met het oog op de toekomst zullen deze ontwikkelingen meer aandacht vragen. In dit verband wordt ook de veranderende rol van de docent van belang (coach). De commissie constateert verheugd dat alle opleidingen aan deze nieuwe rol van de docent aandacht besteden.

De commissie is positief over het feit dat alle opleidingen bezig zijn met het verbeteren van de toetspraktijk: er wordt beleid ontwikkeld (toetsprotocollen en procedures) er worden nieuwe toetsvormen ontwikkeld die passen bij de invoering van competentieleren, docenten worden getraind in het ontwikkelen van toetsen. Er is een kentering waar te nemen in de toetspraktijk van opleidingen: van een praktijk waarin de individuele docent een centrale rol speelt (zelf lesgeven, zelf toets opstellen en zelf beoordelen) naar een praktijk waarin toetsen worden ontwikkeld en beoordeeld door twee of meer docenten. De commissie vindt wel dat op dit terrein nog enig ontwikkelwerk te doen is.

De commissie vindt dat de opleidingen in voldoende mate rekening houden met de specifieke kenmerken van de instromende studenten. De commissie

constateert dat de SJD opleiding vooral aantrekkingskracht heeft op vrouwen. Slechts een enkele opleiding heeft instroombeleid ontwikkeld dat ertoe moet leiden een meer evenwichtig samengestelde populatie studenten te krijgen.

Er wordt in voldoende mate werk gemaakt van selectie in het eerste studiejaar. Alle opleidingen gaan er vanuit dat de student in het eerste jaar in staat moet zijn om zijn eigen geschiktheid voor het beroep te bepalen (zelfselectie). De commissie is positief over het feit dat de geschiktheid van de student in alle opleidingen expliciet aan de orde gesteld wordt in de begeleidingsuren van de propedeuse. Zeer positief is de commissie over enkele opleidingen die functioneringsgesprekken houden met de eerstejaarsstudenten of assessments afnemen bij de propedeusestudenten om de geschiktheid te kunnen bespreken met de student.

De commissie constateert dat er landelijk gezien een redelijk aantal studenten het eerste jaar van SJD gebruiken als een opstap naar de studie WO-Rechten. De commissie vindt het een legitieme keus van studenten om via de SJD propedeuse toegang te krijgen tot universitair onderwijs. Niettemin is de commissie positief over het feit dat een enkele opleiding gericht actie onderneemt om deze 'doorstromers' voor de SJD opleiding te behouden. Alle opleidingen zorgen er in voldoende mate voor dat studenten het programma met zo min mogelijk (onnodige) vertragingen kunnen doorlopen. De commissie constateert wel dat voor de voltijdopleiding de werkelijke studielast (gemiddeld) lager ligt dan de norm. Vrijwel alle voltijdopleidingen meten regelmatig de studielast en hebben maatregelen genomen of gaan die nemen om de werkelijke studielast te verhogen.

Een gebrek aan 'kleine kwaliteit' bij meer dan de helft van de opleidingen leidt tot veel geklaag en ergernis bij zowel studenten als docenten. De commissie vindt het essentieel dat zorgvuldigheid betracht wordt in de organi-

satie en administratie van het onderwijs.

Het merendeel van de opleidingen heeft een uitgewerkte visie op het begeleiden van studenten. In de prope- deuse is de begeleiding doorgaans intensief en voornamelijk gericht op zelfstandig leren studeren (leren- leren), op oriëntatie op het beroep, op selectie en zelfselectie. In het curricu- lum van de opleidingen is de begelei- ding voornamelijk in het eerste jaar structureel opgenomen. In de hoofdfa- se verandert het karakter van de bege- leiding. Oudere jaarsstudenten worden geacht een grotere verantwoordelijk- heid te nemen voor de voortgang van het eigen leerproces dan eerstejaars- studenten. De commissie is positief over deze aanpak van de begeleiding. Over de begeleiding bij stages is de commissie tevreden. De beoordeling van stages kan op een aantal opleidin- gen verbeterd worden. De verbeterin- gen die de commissie (aan de afzon- derlijke opleidingen) aanbeveelt, heb- ben betrekking op het beter omschrij- ven van beoordelingscriteria en/of het systematischer toepassen van de crite- ria bij de beoordeling van stages. De commissie vindt dat de SJD oplei- ding landelijk gezien een aanvaardbaar rendement behaalt.

Het organisatieontwikkelingsperspectief

De commissie constateert dat in alle opleidingen er docenten zijn die inten- sief contact hebben met het werkveld. Docenten vertalen voor zichzelf en nabije collega's signalen uit het werk- veld in bijstellingen van lesinhouden. De commissie constateert, enigszins teleurgesteld, dat de meeste opleidin- gen een werkveldcommissie hebben die voornamelijk functioneert als informatieplatform: uitwisselen van ervaringen en ontwikkelingen in het werkveld. Zelden gebeurt het dat de werkveldcommissie wordt gebruikt voor het ontwikkelen van (het strate- gisch) beleid van de opleiding, het bij- stellen van beroepsbeeld, eindtermen en curriculum of het ontwikkelen van betekenisvolle activiteiten tussen werkveld en opleiding. De commissie heeft weinig geformaliseerde en helde- re procedures en werkvormen aange- troffen waarbij de buitenwereld naar de binnenwereld vertaald wordt. De opleidingen vinden dat ze mini- maal voldoende scores op de oriënta- tie van de opleiding op de wetenschap. De commissie oordeelt daar echter

anders over. Alle opleidingen scoren naar het oordeel van de commissie onvoldoende op dit punt. De commis- sie verwacht dat SJD opleidingen een duidelijke visie en daarvan afgeleide strategie hebben om aan te sluiten bij zaken als het bachelor-master stelsel, de ontwikkeling van lectoraten, de hogeschool als kenniscentrum en de hogeschool in het licht van levenlang leren. Een heldere visie op de gevolgen en kansen van deze ontwikkelingen op opleidingen heeft de commissie nau- welijks aangetroffen.

De commissie vindt dat alle opleidin- gen het bijhouden van de wetenschap- pelijke ontwikkelingen te veel overla- ten aan het initiatief van de individue- le vakdocent. Een visie op de mate waarin studenten in aanraking dienen te komen met ontwikkelingen in rele- vante wetenschapsdisciplines ont- breekt in vrijwel alle opleidingen. De commissie vindt dat studenten ten minste wetenschappelijke inzichten moeten hebben die noodzakelijk zijn om een bijdrage te kunnen leveren aan de beroepsontwikkeling. Hiertoe zijn onderzoeksvaardigheden van belang, maar vooral ook de vaardigheid om te kunnen bepalen wat de waarde is van een wetenschappelijk onderzoek en wat de betekenis is van nieuwe weten- schappelijke ontwikkelingen voor de beroepspraktijk (innovatief vermogen). De commissie vindt bovenstaande in onvoldoende mate terug in de oplei- dingen. Positief vindt de commissie het dat enkele opleidingen in het cur- riculum aandacht besteden aan onder- zoeksmethoden en onderzoeksvaardig- heden.

Opleidingen hebben allemaal een peri- ode van reorganisaties achter de rug. De commissie vindt dat de aangetrof- fen organisatiestructuren werkbaar zijn. Sturing van de organisatie is op alle opleidingen gerealiseerd. De com- missie heeft wel verschillen aangetrof- fen: van een sterke centrale sturing tot een sturing van verandering die vanuit docenten vorm wordt gegeven. Studenten en docenten hebben daarbij voldoende mogelijkheden om het beleid en de uitvoering ervan te bein- vloeden.

De cultuur binnen de opleidingen is bevorderlijk voor het verder ontwikke- len en verbeteren van de opleiding. Deze cultuur is niet vanzelf ontstaan, maar duidelijk gestuurd vanuit het opleidings- en hogeschoolmanage- ment. De commissie constateert dat

vrijwel alle opleidingen in de afge- lopen jaren geworsteld hebben met het sturen van de vernieuwingen. Het ont- wikkelen (of aantrekken van) onder- wijskundig leiderschap heeft veel tijd en inspanning (en spanning binnen teams) gekost. De commissie conclu- deert dat de opleidingen na een perio- de van vele veranderingen in de orga- nisatie en onderwijskundige vernieu- wingen in rustiger vaarwater zijn gekomen. Vanuit deze situatie kan er verder gewerkt worden aan organisa- tieontwikkeling en innovatie.

De commissie constateert dat de helft van de SJD opleidingen (nog) te weinig gebruik maakt van de mogelijkheid om via het personeelsbeleid de kwaliteit van de opleiding te handhaven en/of te verbeteren. De commissie vindt dat zorgelijk.

De faciliteiten zijn op alle opleidingen voldoende adequaat voor het leveren van de gewenste onderwijskwaliteit. De commissie vindt echter wel dat ICT faciliteiten meer aandacht zullen moe- ten krijgen naarmate educatief gebruik van ICT, individuele leerroutes en per- soonlijke ontwikkelingsplannen aan betekenis gaan winnen in het onder- wijs.

De commissie vindt dat alle opleidin- gen in voldoende mate de kwaliteit van de programmaonderdelen en de organisatie van het onderwijs bewa- ken. De commissie is in het algemeen zeer te spreken over de invoering van kwaliteitssystemen binnen de oplei- dingen. De commissie maakt zich wel enige zorgen over de permanente en vele verbeteracties die uit deze syste- men voortvloeien. Er moet aandacht blijven voor het stellen van duidelijke prioriteiten en voor de draaglast van management en docenten.



Aanbevelingen Aangaande het beroepsbeeld

- De commissie beveelt de gezamenlijke opleidingen aan om het beroepsbeeld te actualiseren. De commissie vindt dat de volgende punten in het bijzonder aandacht verdienen:
 - de verhouding tussen het sociaalagogische en juridische. Zeker met het oog op de positie van SJD naast de opleiding HBO-Recht en brede agogische opleidingen (Social Work) acht de commissie het van belang dat de opleidingen SJD de visie op het juridische en agogische aanscherpen;
 - de rol van wetenschappelijke kennis en vaardigheden in de SJD opleiding op HBO-bachelor niveau. De commissie vindt dat studenten ten minste wetenschappelijke inzichten moeten hebben die noodzakelijk zijn om een bijdrage te kunnen leveren aan de beroepsontwikkeling. Hiertoe zijn onderzoeksvaardigheden van belang, maar vooral ook de vaardigheid om te kunnen bepalen wat de waarde is van een wetenschappelijk onderzoek en wat de betekenis is van nieuwe wetenschappelijke ontwikkelingen voor de beroepspraktijk (innovatief vermogen).

Aangaande de eindtermen / competenties

- Gezien de ontwikkelingen binnen de opleidingen (invoeren van competentieleren) en veranderingen die plaatsvinden buiten de opleidingen (invoeren bachelor-master stelsel, veranderingen in het werkveld) beveelt de commissie de gezamenlijke opleidingen aan de eerste generatie landelijke SJD opleidingskwalificaties te herzien.
 - De commissie adviseert de opleidingen om de vertaling van 'Richting Gevend' (en eventuele noodzakelijke bijstellingen daarvan) naar SJD (kern)competenties met elkaar te bespreken met het doel om van elkaar te leren. De commissie adviseert daarbij de ervaringen opgedaan binnen bijvoorbeeld de opleidingen Management Economie en Recht (Rapport in opdracht van de HES Rotterdam 'Competenties in het MER onderwijs, een inventarisatie & een onderzoek') mede te betrekken.
 - De commissie vindt dat in het verlengde van het hier bovenstaande afstemming dient plaats te vinden tussen het (bijgestelde) beroepsbeeld de SJD competenties, de HBO competenties en de (opleidings)eindtermen.

Aangaande borging van de kwalificaties

- De commissie beveelt de gezamenlijke opleidingen aan de vraagstelling van onderzoek onder het werkveld en alumni aan te passen aan het competentiegericht onderwijs van de opleidingen en in de vraagstelling de relevantie van de competenties of eindtermen en het curriculum expliciet te betrekken. De commissie beveelt voorts aan meer aanvullend kwalitatief onderzoek te doen in de zin van taakanalyses, expertmeetings, alumni werkgroepen en dergelijke. Ook de kennis van eigen docenten, studenten en stagebegeleiders kan systematischer benut worden.

Aangaande wetenschappelijke oriëntatie

- De commissie beveelt de SJD opleidingen aan (al dan niet in gezamenlijkheid):
 - een visie te ontwikkelen op de mate waarin studenten in aanraking dienen te komen met ontwikkelingen in relevante wetenschapsdisciplines en deze visie te vertalen naar competenties en naar het curriculum;
 - een duidelijke visie en daarvan afgeleide strategie te ontwikkelen om aan te sluiten bij zaken als het bachelor-master stelsel, de ontwikkeling van lectoraten, de hogeschool als kenniscentrum en de hogeschool in het licht van levenlang leren. En deze visie te vertalen naar competenties en naar het curriculum.

Colofon:

Informatieblad van de HBO-raad, vereniging van hogescholen. Verschijnt negen keer per jaar.

Uitgever

In- en externe communicatie

HBO-raad

Postbus 123

2501 CC Den Haag

Telefoon: 070 312 21 21

Fax: 070 312 21 00

e-mail: post@hbo-raad.nl

internet: <http://www.hbo-raad.nl>

Abonnementenadministratie

Ingrid Isrie

Abonnementstarieven

€ 26,75 per studiejaar, indien verzendadres ongelijk is aan het factuuradres € 33,20.

Zonder schriftelijke opzegging voor 1 augustus van het jaar, wordt een abonnement automatisch voor één jaar verlengd.

Fotografie

Hans Stakelbeek

Druk

Koninklijke Van Gorcum BV, Assen

ISSN 0912-0113

