



Ontwikkelgesprek Hogeschool Rotterdam, opleiding Bedrijfskunde (voltijd en deeltijd) – 10 oktober 2025

Tijdens het gesprek is een vertegenwoordiging van het Aequi-panel aanwezig, de voorzitter en een panellid. Vanuit de Hogeschool Rotterdam zijn twee onderwijsmanagers, twee docenten, een adviseur Onderwijs & Kwaliteit, en een adviseur Kwaliteitszorg aanwezig. Vooraf zijn de volgende gespreksonderwerpen gedeeld:

Voltijd:

- Feedforward tussenproducten en werkdruk docenten
- Rubrics en beroepsgerichtheid afstuderen
- Overstap jaar 2 naar jaar 3
- Ontwikkeling richting volgende accreditatie

Deeltijd:

- AI in het onderwijs
- Balans onderzoek, onderwijs en werkveldrelaties
- Non-profit doelgroep
- Samenwerking voltijd en deeltijd

Voltijd

Feedforward tussenproducten en werkdruk docenten

In het rapport benadrukt het panel het belang van meer feedforward op tussenproducten. Hoe ziet het panel de balans tussen deze wens en de beheersbaarheid van werkdruk en capaciteit bij docenten? De opleiding is zoekende naar manieren om hiermee om te gaan en weet dat bijvoorbeeld programmatisch toetsen vaak ook werkdruk met zich meebrengt.

Panel reageert:

- Laat studenten elkaar feedback geven op basis van rubrics. Dit vergroot hun eigenaarschap en verlaagt de druk bij docenten. Deel vooraf de rubrics met studenten zodat ze weten waarop ze beoordeeld worden.
- Niet elk tussenproduct hoeft even intensief beoordeeld te worden. Dit kan vooraf worden bepaald per product.
- Digitale feedbacktools kunnen helpen om het proces efficiënter te maken.
- AI kan ondersteuning bieden bij het geven van feedback, mits dit door docenten wordt nagelezen. Ook kunnen eigen AI-modellen ontwikkeld worden via bijvoorbeeld Azure. SURF kan hier ook in adviseren.

- Ook andere hogescholen ervaren een uitdaging met programmatisch toetsen. Studenten zijn tevreden, maar het kost docenten veel tijd en geeft een voortdurende hogere werkdruk. Mogelijk kan AI een oplossing bieden.

Reactie opleiding:

- In jaar 3 en 4 zijn de lessen zo ontworpen dat alle sessies in het teken staan van feedforward door de studenten. Dit werkt goed, er is meer engagement bij elkaars leerproces. Ook experimenteert de opleiding met AI inzetten bij begeleiding. Dit is mogelijk uit te breiden met feedback geven.
- De deeltijd heeft goede ervaringen met FeedbackFruits, waarbij studenten in een werkgroep eerst elkaar feedback geven, gevolgd door docentfeedback.
- Docenten van de deeltijd experimenteren met het gebruik van AI om ruwe feedback te herformuleren aan de hand van de rubric.

Rubrics en beroepsgerichtheid afstuderen

Het panel geeft aan dat sommige eindwerken hoog zijn beoordeeld en dat dit mogelijk samenhangt met de gebruikte rubrics. Tegelijkertijd adviseert het panel meer beroepsgerichtheid. De opleiding ziet dat de eindwerken vaak plannen zijn, echte impact is er nog niet. Dit is een uitdaging. Wat kan de opleiding hier concreet op verder ontwikkelen?

Panel reageert:

- Impact maken begint met het formuleren van een onderzoeksvraag die aansluit op de behoefte van een bedrijf. Studenten moeten vooraf in gesprek met het bedrijf om de verwachtingen duidelijk te krijgen over het eindproduct. Wanneer zijn ze nu echt enthousiast? Achteraf kan hier ook een check op plaatsvinden. Dit kan ook de leeruitkomsten aanscherpen.
- Het panel is enthousiast over het organiseren van strategische tafels. Hier kan ook het gesprek aan worden gegaan met het werkveld over het impact maken. Goed om dit ook bij de deeltijd te organiseren. Of samen, want dit versterkt de samenwerking en onderlinge relaties.
- Eindwerken die aantoonbaar impact hebben gehad en hoog zijn beoordeeld, kunnen dienen als voorbeeld voor studenten.

Reactie opleiding:

- Tijdens stages worden begeleiders uit het werkveld uitgenodigd en vindt halverwege een bezoek plaats door de hogeschool. De opleiding is voornemens om bij het afstuderen de begeleiders aan het begin van het afstudeertraject uit te nodigen en met hen te bespreken wat zij verwachten vanuit de opleiding.

Overstap jaar 2 naar jaar 3

Het panel geeft in het rapport aan dat de overstap van jaar 2 naar jaar 3 groot is. Welke signalen van studenten en docenten waren voor het panel hierin doorslaggevend, en

welke best practices bij andere opleidingen zou de opleiding kunnen benutten om deze overgang soepeler te maken?"

Panel reageert:

- Studenten waren bij de visitatie positief over het warme onthaal dat ze kregen, de kleine klassen en de kleine groep docenten om te moeten leren kennen. De overgang naar meer zelfstandigheid in jaar 3 wordt echter als abrupt ervaren. Bereid de studenten beter voor op dit moment.
- Geef studenten meer verantwoordelijkheid in het geven van feedback en leg uit wat dit betekent als ze naar jaar 3 gaan. Studenten uit jaar 3 of 4 kunnen een buddy zijn voor studenten uit jaar 2.
- Oefen vooraf met praktijkopdrachten waarin beroepsprofielen centraal staan ('droogzwemmen'). Hoe vind ik de weg op mijn stage, hoe ga ik om met bepaalde situaties, hoe leg je relaties, hoe voer je een lastig gesprek? Bereid studenten meer voor op de grotere verantwoordelijkheid die ze gaan krijgen.
- Studenten hebben soms behoefte aan directe hulp bij urgente vragen. Er kan een klein spreekuur worden ingepland waarbij docenten een kwartier beschikbaar zijn voor vragen die niet kunnen wachten.

Reactie opleiding:

- Het oefenen van lastige gesprekken tijdens de stage kan een interessante praktijkopdracht zijn vooraf. Dit kan een plek krijgen in jaar 2 binnen de professionaliseringslijn.
- Er zijn tijdens het afstuderen vaste momenten waarop studenten vragen kunnen stellen, bijvoorbeeld tijdens atelierlessen.
- De stagegroepen zijn verkleind tot maximaal acht studenten, wat zorgt voor meer aandacht voor elkaar en veiligheid. De frequentie is omlaag gegaan, dus dit geeft mogelijkheden voor inloopuurtsjes. Het grote aantal stagiairs is wel een organisatorische uitdaging.

Reactie panel op laatste punt:

- Studenten moeten leren omgaan met verantwoordelijkheid, maar het is belangrijk dat er een vangnet is waar ze op kunnen terugvallen. Alleen al het idee dat er iemand beschikbaar is, kan geruststellend zijn. Ook heeft niet elke student dit nodig.

Ontwikkeling richting volgende accreditatie

Vooruitkijkend naar de volgende accreditatie, wat zou het panel dan graag als grootste ontwikkelslag terug willen zien?

Panel reageert:

- Het panel concludeert dat de opleiding de juiste weg is ingeslagen en de begeleiding van studenten goed is. De ontwikkelslag zit meer in de finesses om het net iets beter te doen. Bijvoorbeeld feedforward geven. Maar ook: Hoe manage je

het grote aantal studenten? Zeker vanuit de ondersteuningsbehoefte van studenten.

- Het panel is benieuwd hoe de opleiding over zes jaar is omgegaan met de opkomst van AI. Vragen hierbij zijn: Hoe is het onderwijs op peil gehouden dankzij AI? Hoe ziet het werkveld eruit? Hoe heeft de opleiding het onderwijs daarop aangepast? Hoe blijft de opleiding bij of lopen ze vooruit?

Deeltijd

AI in het onderwijs

De DT kiest voor een redelijk vooruitstrevende houding t.a.v. AI (zeker t.o.v. de HR). De opleiding ziet dat het werkveld AI deels omarmt en deels zelf ook zoekt hoe het een plek te geven. De opleiding vindt het belangrijk niet te proberen AI weg te houden uit het onderwijs (onmogelijk), maar juist verantwoord gebruik te stimuleren en heeft hier ook een project voor ingericht. Uitdaging bij de assessments is bijvoorbeeld dat een portfolio er goed uit kan zien op papier, maar dat de student in het gesprek geen goede uitleg kan geven. Hoe kijkt het panel hier tegenaan en wat ziet zij bij andere scholen?

Panel reageert:

- Positief dat de opleiding AI omarmt.
- Communiceer duidelijk naar de studenten: Het gebruik van AI is toegestaan, maar er wordt wel extra gewicht gegeven aan het assessment. Laat studenten hier ook mee oefenen om zo te werken aan hun AI-geletterdheid. Maak AI onderdeel van het onderwijs. Idee kan ook zijn om studenten AI te laten gebruiken om hun eigen geschreven stukken te beoordelen, hoe kun je de tekst verbeteren?
- Het gesprek met de student moet vooral een verdiepingsslag zijn. Is het onderzoek evidence-based, bevat het meerdere perspectieven etc. Stel ook ethische issues bij het gebruik van AI aan de orde. Heeft de student deze voldoende geadresseerd?
- Ook bij andere hogescholen is dit een uitdaging. Schriftelijke eindproducten en toetsen zijn vooralsnog de norm, maar er vindt wel een verschuiving plaats. Het assessment krijgt een zwaardere rol in de eindbeoordeling, hoewel dit nog niet altijd goed is verankerd in rubrics.
- De vraag is of een eindproduct nog wel een rapportage moet zijn. Dit vinden veel hogescholen een zoektocht. Alternatieven kunnen zijn: terug naar kennistoetsen, essay schrijven op locatie, assessments. De VU werkt bijvoorbeeld met panelgesprekken met werkveldleden. Maar: veel oplossingen zijn arbeidsintensief en hebben hogere kosten.
- Denk na over kernachtigere producten in plaats van uitgebreide rapporten, betrek het werkveld hier ook expliciet bij.

Balans onderzoek, onderwijs en werkveldrelaties

Hoe kijkt het panel naar de balans van de opleiding tussen onderzoek, onderwijs en werkveldrelaties? En hoe kan het werkveld meer worden betrokken? Het is een uitdaging om werkgevers fysiek langs te laten komen.

Panel reageert:

- Zorg voor een integrale aanpak en organiseer vaker gelegenheden waarin onderwijs, onderzoek en werkveld elkaar ontmoeten. Hier moet een duidelijke win-win zijn voor de driehoek.
- Zet stakeholdermanagement in om te bepalen welke organisaties interessant zijn voor de opleiding. Organiseer dit als HR in z'n geheel. Lectoraten kunnen hierin een belangrijke rol spelen.
- Warme relaties opbouwen met werkgevers is belangrijk. Dat gebeurt al bij de intake, goed om dit contact warm te houden. Contact hoeft niet perse op locatie plaats te vinden, hier hebben bedrijven niet altijd tijd voor. Een suggestie is om webinars te organiseren.

Reactie opleiding:

- Het studieplan aan het begin van het semester kan een mooi moment zijn voor contact met het werkveld.

Non-profit doelgroep

Bedrijfskunde richt zich alleen al vanuit haar naam op het bedrijfsleven. Toch constateert de opleiding dat er steeds meer studenten uit non-profit sectoren zijn (die blijkbaar behoefte hebben meer over bedrijfsvoering te leren). Het panel beveelt aan om hier meer aandacht aan te besteden. Heeft het panel inspirerende voorbeelden van andere opleidingen die hier goed mee omgaan en heeft het panel meer concrete aanbevelingen hoe de opleiding dit zou kunnen oppakken?

Panel reageert:

- Hier ligt een kans om verbreding te zoeken. Door maatschappelijke vraagstukken vervaagt de grens tussen publiek en privaat. Er is meer ruimte voor maatschappelijk ondernemerschap en er ontstaan nieuwe business modellen.
- Kijk of er in de rubrics meer aandacht kan komen voor de organisatiecontext.
- Nodig gastdocenten werkzaam bij de overheid uit.
- Bij de HAN is dit ook herkenbaar bij meerdere opleidingen. Hier wordt vooral het leren van elkaar benadrukt. Bij de opleiding Commerciële Economie van de HR hebben ze hier goed over nagedacht en zijn er meerdere werkvelden binnen de opleiding en is de lijn tussen publiek en privaat minder zichtbaar.

Reactie opleiding:

- Er wordt gewerkt met werkvormen zoals workshadowing, waarbij studenten bij elkaar meekijken om van elkaars werkcontext te leren.

Samenwerking voltijd en deeltijd

Zoals het panel weet heeft de hogeschool een duidelijke onderbouwde keuze gemaakt om de VT en DT apart van elkaar te organiseren. Toch beveelt het panel meer samenwerking aan. Kan het panel nog eens toelichten hoe ze dat ziet en wat daar dan precies de voordelen van zouden zijn t.o.v. het huidige model. Wat ziet het panel bij andere scholen hierdoor beter gaan dan bij de HR?

Panel reageert:

- Bij Saxion is dit ook een zoektocht. Deeltijdonderwijs is apart gepositioneerd, maar deeltijddocenten vallen onder de voltijdacademie en worden ingehuurd. Waar kan je elkaar vinden? Op inhoud, op docentkwaliteit, op kennisuitwisseling? Het moet ook werkbaar zijn.
- Zoek de samenwerking in de contacten die er zijn met het werkveld, zoals de strategische tafels. De voltijd en deeltijd hebben hetzelfde werkveld en dezelfde ontwikkelingen in onderzoek.