

Leisure & Events Management Ontwikkelverslag

27-11-2025



**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers

Ontwikkелgesprek

Tijdens het ontwikkelgesprek werd teruggeblіkt op de recente accreditatie (17 april 2025). Deze werd als positief ervaren, met een gezonde spanning die bij dergelijke processen hoort. Vervolgens kwamen de ontwikkelpunten aan bod, waarbij vooral het verder ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden en ondernemerschap centraal stond.

Er werd gesproken over de overgang naar Brightspace, die tot nu toe goed verloopt. De nieuwe mogelijkheden rondom toetsing via Brightspace bieden meer inzicht in het studiejaar, mede dankzij de operationele kalender, wat positief is voor de planning. Tegelijkertijd zijn er veranderingen die invloed hebben op LEM, zoals beperkingen in urenallocatie en de huidige situatie bij Hogeschool Rotterdam, waar domeinvorming en samenwerking met CMI spelen. LEM ziet hierin vooral kansen, bijvoorbeeld voor een betere doorstroom van de AD naar de bachelor. Binnen het team lijkt de sfeer goed, al blijft werkdruk een belangrijk aandachtspunt. Programmatisch toetsen draagt hieraan bij, omdat de inrichting van het toetsprogramma de ervaren werkdruk sterk beïnvloedt.

Het panellid gaf een voorbeeld vanuit de Hotelschool. Daar zorgde de eerdere inrichting met veel kleine toetsen en opdrachten voor een hoge werkdruk. De visie is inmiddels veranderd: de docent staat als expert centraal. Nu worden vier leeruitkomsten op twee niveaus getoetst, in het eerste en tweede jaar. Deze leeruitkomsten zijn samengesteld door het hele team, inclusief externe experts. Op basis van de toetsresultaten maken studenten een persoonlijk leerplan en verzamelen zij bewijsstukken, bijvoorbeeld via e-learning. Cijfers zijn vervangen door een systeem met beoordelingen zoals 'voldoende' of 'goed'. De leerplannen van studenten bepalen mede de invulling van lesdagen, waardoor er geen aanwezigheidsplicht meer is, maar de opkomst toch hoog blijft. Studenten ervaren deze dagen als waardevol. Samenwerking tussen docenten is hierbij cruciaal, onder andere via peer-feedback en het vormen van een samenhangend team. Docenten moeten zich goed afvragen of deze nieuwe aanpak bij hen past, want het curriculum staat vast en er is geen ruimte meer voor extra toetsen. De voorbereiding en implementatie van deze methode heeft meer dan twee jaar geduurd en is nog steeds in ontwikkeling, ook wat betreft de digitale omgeving. Commissies, studenten en het werkveld zijn actief betrokken bij dit proces.

Hoewel er op papier slechts twee lesdagen per week zijn, blijkt uit de leerplannen dat studenten ook buiten deze dagen veel leren. De lesdagen zijn volledig ingevuld van 9.00 tot 16.00 uur. Studenten worden bovendien gestimuleerd om actief te zijn in het werkveld, waar zij opdrachten uitvoeren die onderdeel zijn van de studie. Hierdoor is een onbetaalde stage niet meer nodig.

Het gesprek verschoof naar inclusiviteit en diversiteit. De voorzitter benadrukte het belang van zichtbaarheid van de opleiding in de omgeving. Data-analyse biedt inzicht in herkomst van studenten, en persoonlijk contact met decanen blijkt effectiever dan e-mail. Diversiteit binnen het docententeam is cruciaal: studenten beoordelen snel of zij zich welkom voelen. Promotiemateriaal, gastdocenten en electives moeten dit actief uitstralen. Het panellid noemde de internationale oriëntatie en activiteiten van de inclusiviteitscommissie als positieve bijdragen. Daarnaast werd benadrukt dat het bevorderen van diversiteit in instroom en docententeam een

proces van lange adem is, dat rugdekking en ambassadeurschap op hoog niveau vereist om het onderwerp structureel op de agenda te houden.

Het gesprek ging vervolgens dieper in op leiderschapsvaardigheden en ondernemerschap. Het team bestaat vooral uit experts uit het ondernemerschapsveld, maar mist expertise in bijvoorbeeld bedrijfskunde en economie. Bij het opstellen van een businessplan kan goed worden bepaald welke vaardigheden nodig zijn: is de student een manager of ondernemer? Studenten moeten aantonen waar zij expert in worden. Een voorbeeld is het virtuele hotel dat studenten twintig weken runnen. Daarbij nemen zij belangrijke beslissingen met financiële gevolgen, wat inzicht geeft in cijfers en strategie. Leiderschap is geïntegreerd in het onderwijs en vormt een van de leeruitkomsten. Studenten moeten zelf laten zien hoe zij leiderschap ontwikkelen, bijvoorbeeld op de werkvloer of in hun sociale leven.

Ook werd gesproken over studenten die achterlopen. Er zijn geen herkansingen; tijdens de midterm moeten studenten aangeven waar zij staan. Dit is een belangrijk moment, want achterstand kan betekenen dat zij de periode niet halen en 30 EC's mislopen. Deze realiteit zorgt ervoor dat studenten serieus deelnemen en actief meewerken.

Tot slot kwam studentenwelzijn aan bod. Het panellid vertelde dat de opleiding financiële ruimte heeft vrijgemaakt voor student care. Twee collega's richten zich hierop en boeken veel succes. Zij werken niet alleen aan studiesucces, maar ook op persoonlijk niveau, waardoor zij druk wegnemen bij docenten. Door inzicht in cijfers en voortgang kunnen zij risicostudenten tijdig signaleren. Daarnaast zijn er bij RUAS twee psychologen beschikbaar via doorverwijzing van de studentendecaan.