Ontwikkelverslag Ba Bouwkunde

Op vrijdag 2 oktober 2026 heeft de opleiding Bouwkunde het ontwikkelgesprek gevoerd als afsluiting van het visitatietraject. De opleiding werd vertegenwoordigd door de onderwijsmanager, teamleider, hoofddocent en enkele docenten die ook andere sleutelrollen binnen de opleiding vervullen; het panel door de voorzitter en één panellid. De thema's waren: ruimte houden in een vol curriculum (1), aanwezigheid van studenten (2), competentietoetsing (3) en discipline-overstijgend opgavegericht onderwijs (4).

Het creëren en behouden van ruimte in het geheel

Hoe kunnen we omgaan met de veelheid van bouwkundige inhoud in de vier jaar die we hebben (denk aan ruimte voor innovatie, het creëren van diepgang in de breed opgezette bachelor en het maken van goede keuzes i.s.m. het werkveld)?

Volgens het panel speelt deze vraag bij alle opleidingen. De inhoud vraagt om het maken van keuzes. De opleiding wil ook vraagstukken een plek geven die je een paar jaar geleden nog niet zag aankomen. Het panel noemt de HAN, waar twee stages van een half jaar (in jaar 2 en 3) het curriculum krap maken. Gezamenlijk wordt geconstateerd dat elke instelling andere keuzes maakt. Het panel adviseert kritische mensen in de werkveldcommissie op te nemen die de dialoog scherper helpen voeren, liefst in een goede mix van grotere bedrijven en MKB. Met een goed functionerende commissie kun je voorsorteren op de veranderende realiteit. Op de vraag van de opleiding hoe je zowel de bedrijven die het volle curriculum willen als de bedrijven 'aan de rand' een stem geeft, adviseert het panel bedrijven te zoeken die niet meteen gaan mopperen en daarnaast te werken aan een goede dialoog. Je ziet dat organisaties best snappen dat niet alles kan. Het vraagt om redelijke mensen, die het oneens mogen zijn maar wel de discussie kunnen voeren. Nog een tip: voeg genoeg jonge mensen toe aan de commissie, bij voorkeur alumni in verschillende fases van hun loopbaan. Zij kunnen meedenken over wat studenten moeten kunnen en wat misschien minder prioriteit heeft. Gebruik een werkvorm waardoor je echt het maximale uit het gesprek haalt, en kijk wat er voor de commissieleden zelf te halen valt.

De opleiding vraagt hoe je omgaat met een steeds hybrider werkveld. Het panel raadt aan het werkveld niet alleen naar de opleiding te halen, maar er ook heen te gaan, bijvoorbeeld via de stages: in nabesprekingen met stagebedrijven en bij eindpresentaties breng je die mensen samen en toets je op verschillende plekken welke inhoud speelt en waar het naartoe moet. De opleiding wil dat graag, bijvoorbeeld ook via alumnibijeenkomsten of een alumnivereniging.

De opleiding vraagt hoe het huidige docententeam mee kan met de vaak grote ambities, waarop het panel aangeeft dat mensen binnen grote opleidingen veel goede ideeën hebben, die echter lastig te organiseren kunnen zijn. Een mogelijkheid is ze in elk geval in pilotvorm uit te proberen. Belangrijk is daarnaast een sterk management dat duidelijke ambities formuleert en uitdraagt. Regel initiatieven goed in, zonder grote regeldruk. Stimuleer en faciliteer wie de energie, motivatie en inspiratie heeft om nieuwe dingen aan te pakken: zo beweeg je als opleiding mee met de ontwikkelingen, en wie lastiger meebeweegt kan in elk geval zién wat er kan worden gedaan en bereikt.

Het bedrijfsleven vraagt volgens het panel altijd om een 'schaap met vijf poten', wat in vier jaar moeilijk te realiseren is. Wat wel kan: studenten inhoudelijk zo goed mogelijk opleiden en de nieuwsgierigheid naar meer blijven aanwakkeren. Minoren bieden ruimte voor de grensvlakken van de bouwkunde en voor keuzes van studenten; ook in het afstuderen is, rondom de verplicht aan te tonen competentiepunten, ruimte te creëren voor werk op grensvlakken met andere disciplines. De opleiding benoemt de spagaat dat het werkveld tegelijk om inhoudelijk sterke bouwkundigen vraagt met gedegen inhoudelijke basiskennis. Neem dat ook serieus, reageert het panel, door juist in het begin van de opleiding sterk in te zetten op inhoud en kennis. Een belangrijke voorwaarde is dat studenten aanwezig zijn.

Aanwezigheid
We worstelen met aanwezigheid van studenten. Daarom hebben we onder andere toch gekozen voor een aanwezigheidsplicht. Maar wat zijn andere goede voorbeelden, handvatten, ideeën, inspiratie voor het bevorderen van die aanwezigheid?

Het aantal contacturen is volgens het panel door de jaren heen significant minder geworden. Tegelijk kun je als docent inspireren vanuit je rol, waarvoor aanwezigheid en elkaar zien essentieel zijn. Daarbij kun je best voorwaarden stellen. Dat studenten bij voorbaat om slides vragen en willen weten hoe het proefwerk eruitziet voorkom je nooit, maar je kunt drie dingen verwachten: dat ze er zijn, participeren en bijdragen aan de kwaliteit van het teamwerk. Doen ze dat, dan kun je verder ingaan op hun vragen. Dat heeft iets dwingends, maar is ook nodig. Tijdens de visitatie bleek dat studenten zich plezierig voelen op de opleiding: je mag en moet aangeven wat niét kan. Maar 'verleiding' en intrinsieke motivatie zijn sterker dan dwang en sancties. De opleiding geeft aan in gesprek te zijn over aanwezigheid en een plicht enerzijds en de pedagogisch-didactische insteek anderzijds, en vraagt hoe andere opleidingen dit doen. Het panel zag veel smaken, van een verplichting (bijvoorbeeld 70%) tot volledige zelfstandigheid. Vaak wordt niet gezegd 'wat moet', maar bijgehouden wat studenten niet doen, als aanleiding voor een gesprek in de SLC. Dat maakt de cirkel rond en werkt vaak beter dan disciplinaire maatregelen. Naarmate de studie vordert mag je verwachten dat de zelfstandigheid van de student toeneemt.

Ook van belang is volgens het panel of studenten zich fijn voelen in het gebouw. Dat thuisgevoel moet je niet willen forceren, maar wel bevorderen: is er een honk waar studenten zich thuis voelen, willen studeren, elkaar zien en docenten kunnen bevragen? Je bent gebonden aan de beschikbare ruimte en de bereikbaarheid, maar op dat thuisgevoel heb je wel invloed. De opleiding vult aan dat je helder moet zijn en als docententeam dezelfde taal moet spreken. Het panel beaamt dat: begin met duidelijkheid en structuur en geef de student gaandeweg meer verantwoordelijkheid, toewerkend naar zelfregulatie. De opleiding merkt op dat de werkplaats waar vierdejaars graag komen, opener zou kunnen: nu vraagt dat veel regelwerk. Kan dit laagdrempeliger?

De consensus is dat dit een moeilijk vraagstuk is waarvoor overal verschillende dingen worden geprobeerd. De opleiding wijst op het vele lopende onderzoek naar aanwezigheid, met name in relatie tot de generatie die nu studeert, dat nog interessante inzichten kan opleveren.

Competentietoetsing
Wij zijn benieuwd naar inzichten op het gebied van competentietoetsing, welke uiteenlopende voorbeelden heeft het panel gezien, wat werkt wel en wat niet, hoe ga je om met competentietoetsing in een interdisciplinaire setting met uiteenlopende domeincompetenties?

De opleiding ervaart competentietoetsing en -ontwikkeling in de praktijk als redelijk ingewikkeld: leg het een binnenkomende student maar eens uit. In jaar 4 snappen studenten het een stuk beter. Het panel herkent dit: iedere hogeschool vindt dit lastig. Er is het nodige onderzoek gedaan en er wordt behoorlijk geëxperimenteerd met (toetsing van) grotere eenheden, vaak opgesplitst in kleinere datapunten. Als voorbeeld noemt het panel een portfolio waarin studenten op basis van feedback telkens verbeteren en onderdelen worden afgevinkt zodra ze op niveau zijn. Wie zo het hele traject doorloopt, heeft geen echte eindtoets meer nodig. Voor studenten ‘van buiten’ is er nog een CGI met een externe examinator. Het panel deelt ter inspiratie een recente presentatie van Ruud Duvekot over dit thema, die de nodige eyeopeners opleverde.

Competentietoetsing blijft volgens het panel altijd enigszins subjectief en vraagt om continue kalibratie, wat voor veel opleidingen een zoektocht blijft. Studenten zitten vaak echt wel op niveau, belangrijk is zeker ook de navolgbaarheid: hoe komen beoordelaars tot consensus in het oordeel? Dat vraagt wellicht om een paradigmaverschuiving ‘van rood potlood tot groen licht’, om met de benadering van Ruud Duvekot te spreken. Zo voorkom je dat de student aan het einde van de rit voor een verrassing komt te staan.

Binnen opleidingen kom je redelijk tot die consensus, merkt de opleiding op, maar bij domeinoverstijgend onderwijs zijn de verschillen tussen disciplines groot. Is het verstandig

onderscheid te maken tussen opleidingscompetenties en algemene (overstijgende) competenties waarop alle studenten beoordeeld worden? Het panel noemt twee studenten uit verschillende disciplines die samen afstudeerden en van wie, op basis van de competentiesets, de één wel afstudeerde en de ander niet. De opleiding wijst erop dat je rekening moet houden met examencommissies en de borging van het eindniveau. Volgens het panel moet je je afvragen wat je met domeinoverstijgend onderwijs beoogt. Voor de opleiding is dat kunnen samenwerken met iemand uit een andere discipline. Beoordelen vanuit de eigen opleiding zou dan toch de betere keuze zijn, ook als studenten uit één samenwerking daardoor wellicht niet hetzelfde oordeel krijgen. Het panel ziet dat sommige keuzes heel complex uitpakken: welke keuze je ook maakt, je moet haar goed kunnen uitleggen. Ook hier is kalibratie essentieel om met elkaar consensus te vinden.

Discipline-overstijgend opgavegericht onderwijs (DOO)
Er zijn veel initiatieven binnen Hogeschool Rotterdam en IGO, maar we hebben ook het idee dat we veel kunnen leren van andere instellingen. Wat zijn voorbeelden van geslaagde initiatieven, uitwerkingen, pilots, etc.? En hoe hou je dit 'simpel' en overzichtelijk in plaats van dat het al snel complex wordt?

Het panel noemt een andere instelling, waar studenten in de keten van ruimtelijke ordening tot en met de afwerking een project doen samen met bedrijfskunde. Het discipline-overstijgende zit daar in het samenwerken met echt andere velden die toch relevant zijn. Door een opdrachtgever uit de arbeidsmarkt moeten studenten hun project breder benaderen, in teams van vijf of zes studenten uit verschillende disciplines. Zo komen zij in contact met de financierbaarheid van het project en demografische ontwikkelingen over een langere periode. Binnen de groep worden de taken wat verdeeld, maar het project wordt als groep doorlopen en afgerond. Opdrachtgevers komen vanuit en via de werkveldcommissie, docenten begeleiden en beoordelen op de inhoud, de opdrachtgevende organisatie meer op het discipline-overstijgend samenwerken. De HAN geeft discipline-overstijgend onderwijs minder nadrukkelijk vorm en leert studenten in een project samenwerken tussen de vier inhoudelijke specialisaties binnen de opleiding. Een ander voorbeeld daar was de samenwerking met een andere instelling, waarbij studenten binnen de minor vooral discipline-overstijgend werken. Dit hangt ook samen met de keuze voor de twee eerder genoemde stages van een half jaar. Kortom: je moet keuzes maken, en dat vormde de rode draad in dit ontwikkelgesprek.