



Adviesrapport ESF  
Kwalificerende trajecten

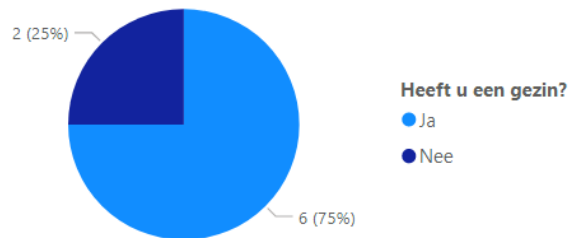
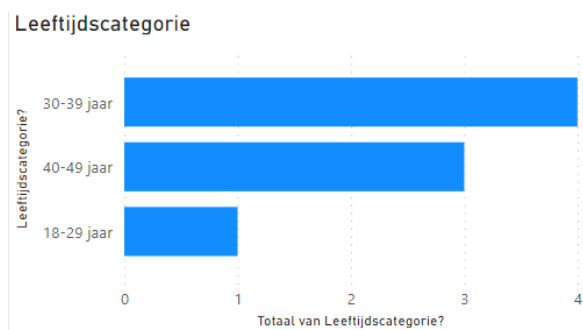


**ALERT!**

# INLEIDING

Dit adviesrapport komt voort uit een bevraging, waarvan SDT-theory de onderbouw vormt. Het advies is met andere woorden opgemaakt met als doel de autonome motivatie van studenten te verhogen. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat het verhogen van autonome motivatie leidt tot outcomes: minder stress en negatieve gevoelens, meer algemeen welzijn, minder intentie om de studie te verlaten, meer tevredenheid en betrokkenheid, minder afwezigheid, meer creativiteit en productiviteit.

De vragenlijst werd afgenomen bij de studenten van HR-support, een opleiding van de hogeschool West-Vlaanderen. Van de tien studenten werd door acht personen de vragenlijst ingevuld. Graag geven we nog even de belangrijkste demografische gegevens mee:



# ALERT!

## BAROMETER: een beeld op de outcomes van motivatie op vandaag

Bij het bekijken van enkele relevante outcomes (gebaseerd op de SDT-theory) stellen we vast dat we *goede tot zeer goede resultaten zien*.

Op vlak van motivatie kunnen we stellen dat heel wat studenten een *kwaliteitsvolle vorm van motivatie* bezitten voor deze studie (met een kwaliteitsvolle vorm van motivatie verwijzen naar de mate van autonome motivatie, die sterker bevonden wordt dan extrinsieke motivatie). Deze bevindingen zouden kunnen voorspellen dat de mensen op vandaag op vlak van betrokkenheid, productiviteit en welzijn een goede indruk nalaten en dat er naar uitval toe op dit moment weinig indicaties zijn.

Aanvullend op vorige resultaten zien we op dit moment dat zeven studenten voldoening halen uit de opleiding. Eén iemand is neutraal in haar antwoord. *Het lijkt ons een goede optie te zijn om dit te blijven opvolgen. Als we binnen dit project streven naar een maximaal slagingspercentage dan zou deze persoon mogelijks nut hebben bij een persoonlijke opvolging.*

Een zeer duidelijk aandachtspunt is de stressbeleving bij studenten. De helft van de studenten geeft aan dat er sprake is van 'te' veel stress. *Wat de stressoren zijn kan uit deze scan niet gehaald worden, maar verdient bijkomende aandacht.*

*In het verdere vervolg van dit adviesrapport gaan we bewust ook onderscheid maken tussen:*

- *de context waar de hogeschool kan op inzetten om motivatie te verhogen*
- *de context waar de werkgever vat op heeft op vlak van motivatie*
- *uiteraard spelen binnen deze bevraging ook persoonsgebonden componenten mee (denk hierbij bijvoorbeeld aan de factor zelfvertrouwen, openheid, proactiviteit...)*

*Het is nuttig om dit op te splitsen omdat we goed moeten nadenken over welke context welke impact kan hebben. We moeten de juiste acties op de juiste plaats installeren.*

Verder kunnen we stellen dat de studenten duidelijke waardering tonen voor de hogeschool. De NET PROMOTOR SCORE is zeer positief.

We kunnen concluderen dat de motivatie van studenten in deze fase van degelijke kwaliteit is. We merken dat er een intrinsieke factor zit in hun motivatie wat een belangrijke basis is om de studie tot een goed einde te brengen en er ook nog eens maximaal leereffect uit te halen.



# ALERT!

## MET GOESTING STUDEREN

We zagen dat de vragen die peilen naar motivatie goed scoren. Als we kijken naar het vertrouwen in eigen kunnen en of men de opleiding dus ziet zitten, dan zien we toch dat één à twee personen een iets lagere score uiten. *Hoewel dit zeker kan gaan over persoonsgebonden elementen, lijkt het ons relevant om dit vanuit de hogeschool enigszins op te volgen. Op deze manier zouden bepaalde studenten (met minder vertrouwen in eigen kunnen) sneller ondersteund kunnen worden.*

*Het kan interessant zijn om te kijken of het perspectief hebben op een HR-functie van invloed is op bepaalde vaststellingen.* Vijf mensen geven aan perspectief te zien, drie studenten zijn een andere mening toegedaan. Deze verfijning kan zeker relevant zijn. In deze bevraging zien we niet meteen een link tussen perspectief op een HR-functie en een minder vertrouwen in eigen kunnen.

Uit de open vragen werden nog concrete suggesties door de studenten geformuleerd:

- *Stress kan te maken hebben met de berg werk die op de student wacht (oefeningen afwerken en studeren) in combinatie met de tijdsdruk.*
- *Wanneer zaken kunnen toegepast worden ervaart men veel voldoening.*
- *Iemand geeft aan dat al haar vrije tijd naar de studie gaat en dit mentaal wel gevoeld wordt.*
- *Iemand geeft aan dat de praktijkgerichte insteek zeer interessant is.*

*De input rond stressoren is interessant om verder te onderzoeken. Wat kan Howest concreet doen om in te spelen op worklife zonder het opleidingsprogramma uit te dunnen. Ook een persoonlijke opvolging lijkt ons gewenst als we resultaten bekijken. De vraag die hier wel nog belangrijk is, is of de impact van een persoonlijke opvolging door de hogeschool het meeste impact heeft, of die van een werkgever, of net de combinatie.*

De overige tips worden mee opgenomen in het thema rond werkvormen en didactiek.



# ALERT!

## HAALBAARHEID

Bij dit topic leggen we de link met de outcome “stressbeleving”. Iedereen geeft aan dat er hard gewerkt moet worden om alles af te krijgen binnen de voorziene tijd. Drie mensen geven aan dat de studie in combinatie met het werk te belastend is. Vier mensen zijn hier neutraal in. Daarnaast geeft iedereen ook aan dat er veel moet ingeboet worden op de work-life balans.

*Deze cijfers zijn duidelijk en we dienen ons hier dan ook van bewust te zijn. Wanneer je als werkstudent aan de slag gaat, kan je dit uiteraard wel enigszins verwachten. Maar het moet de ambitie zijn binnen dit project om na te gaan hoe we hier toch zo goed mogelijk moeten kunnen op inspelen. Het lijkt ons vanuit deze resultaten namelijk een zeer belangrijke factor op vlak van drop-out.*

Zoals eerder aangekaart spelen bij de beleving van stress, haalbaarheid... meerdere factoren mee.

- Persoonsgebonden componenten  
(denk aan zelfvertrouwen, openheid, proactief zijn...)
- De geschepte context van de hoge school
- De geschepte context van de werkgever

In dit adviesrapport gaan we dan ook verder trachten deze opslitsing aan te houden.

### Geschepte context Howest

Uit de scan zien we dat vier mensen aangeven dat Howest voldoende maatregelen neemt op vlak van haalbaarheid, drie zijn neutraal en één iemand is helemaal niet akkoord. We zien dat het ook deze persoon is die aangeeft dat de tijdstippen niet goed vallen, dit zou een mogelijke verklaring kunnen zijn.

Tijdens de bevraging staan we stil bij de docenten, als docent heeft men een cruciale rol op vlak van motivatie.

Als het gaat over duidelijke verwachtingen zien we dat de meesten akkoord zijn dat alles duidelijk is (zeven van de acht). Dit is dus een goede score.

Er is een verdeeldheid als we kijken of de verschillende opdrachten en projecten goed op elkaar afgestemd zijn.

Wat betreft de lestijden zien we dat deze door zeven van de acht cursisten goed vallen.

*Het lijkt ons een meerwaarde om ook de docenten op de hoogte te brengen van deze scan en zijn resultaten. Het beklemtonen van hun cruciale rol op vlak van motivatie is groot, hun input van goudwaarde voor dit project.*



# ALERT!

## Geschepte context werkgever

Als we kijken of de werkgever inspanningen doet dan zien we dat er hier een duidelijke verdeeldheid in is. Dit is een belangrijk aspect om op te volgen en om mee te bepalen of dit een mogelijke invloed heeft op het verdere traject van de studenten.

*In deze bevraging gaan we minder in op de context van de werkgever, dit is dus nog een hiaat binnen het project. Via kwalitatieve gesprekken kan dit beter in kaart gebracht worden.*

Uit de open vraag komen heel wat suggesties op vlak van haalbaarheid, we nemen ze hier integraal over:

Blijvende corona-maatregelen, geen sociale verwachtingen momenteel. Alle vrijetijd gaat naar mijn studies momenteel.

De opdracht zoveel mogelijk in het begin geven. Dat je dan genoeg tijd hebt om alles te doen op de momenten dat je zelf meer tijd hebt

Geen nieuwe taken meer toevoegen, een maand voor de examens. De verschillende vakken en hun taken op elkaar afstemmen.

Grotere opdrachten op meer punten

Het geheel van de taken in totaliteit verminderen. De taken op zich vallen mee maar de totaliteit van alle taken is enorm veel waardoor ik geen vrije tijd meer heb voor mijn gezin en mezelf en me soms afvraag hoe lang ik het zal volhouden

Ik heb ism mijn werkgever Vlaams opleidingsverlof aangevraagd waardoor ik de haalbaarheid vergroot heb. Ik kan dit inlassen tijdens de examenperiode. Sommige thema's bouwen verder op thema's die ik dagelijks in mijn werk gebruik en dat vergroot ook de haalbaarheid. Bij vakken waar dat niet het geval is bv excel gebruik ik nooit op het werk, daalt de haalbaarheid want starten van nul vraagt veel meer tijd en concentratie. Ik heb gevraagd aan de betrokken docent om de oplossingen van de excel oefeningen ook te publiceren zodat ik niet nodeloos lang moet zoeken en ook meteen het juiste aanleer tijdens het oefenen. Dus de gebruikte methodiek kan ook helpen. De haalbaarheid vergroot ook wanneer niet alle praktijkvakken samen aan bod komen. Een week is snel voorbij als je werkt en een gezin hebt.

Lesdagen op maandagavond en woensdagavond

vooraf lesonderwerpen behandelen en nadien oefeningen indienen, ipv eerst de oefeningen te moeten indienen en dan pas uitleg hierover te krijgen

Beschikbare tijd (haalbaarheid)

Duidelijkheid rond opdrachten (Autonomie)

Duidelijkheid rond opdrachten

Haalbaarheid: taken nemen tijd voor gezin weg (autonomie)

Praktische tips rond haalbaarheid:

VOV, juiste informatie en volledige informatie aanleveren, planning praktijkvakken

Eerst leren, dan oefenen = leereffect vergroten



# ALERT!

# INSPRAAK, ONDERSTEUNING EN VERBONDENHEID

## Geschepte context werkgever

Gelijklopend met de vraag of de werkgever inspanningen levert om de studie haalbaar te maken, zien we ook dat er een verdeeldheid is bij de vraag of de werkgever de studenten ondersteunt. *Het kan interessant zijn om na te gaan hoe de studenten ondersteuning verwachten, zo kunnen we dit verder mee nemen in de deze doelstelling van het project. Via de eerder voorgestelde kwalitatieve gesprekken zouden we dit kunnen onderzoeken.*

Het is duidelijk dat dit een belangrijk aspect is waarvan we de impact op motivatie niet uit deze scan kunnen halen. Het doet het belang van de doelstelling om werkgevers mee te nemen in dit project enkel toenemen.

## Geschepte context Howest

Alvast goede resultaten over de gecreëerde context door Howest op vlak van inspraak en verbondenheid. Iedereen is akkoord dat er ruimte is om feedback en verbetervoorstellen te geven binnen de opleiding en hogeschool. Iedereen geeft ook aan dat dit belangrijk is.

Zeven van de acht mensen geven aan dat ze op de hoogte zijn van de contactpersoon binnen Howest, en zes mensen ervaren geen drempel om deze persoon aan te spreken. Eén iemand ervaart dit wel als drempel, een andere is hierin neutraal. *Het kan dus interessant zijn dat er meerdere momenten contact is tussen de studenten en de contactpersoon.*

Alle studenten geven aan dat ze terecht kunnen bij docenten voor vragen over de opleiding. Dit is een mooie bevinding en belangrijk gezien de docenten toch een grote impact hebben. Zes van de acht ervaren een goede relatie met de docenten, twee dames zijn neutraal. Vier mensen zijn akkoord wanneer we vragen of de docenten de organisatie van hun onderdeel voldoende afstemmen op de situatie van de werkstudent. Andere studenten zijn neutraal of eerder niet akkoord. *Op vlak van docenten is dit laatste puntje dus iets die nog kan geoptimaliseerd worden bovenop al hun huidige inspanningen.*

Specifiek zien we op vlak van niet-cursusgerelateerde ondersteuning iets mindere cijfers. Twee mensen zijn akkoord, de rest is eerder niet akkoord of neutraal. Als we kijken of men het belangrijk vindt of deze dienstverlening afgestemd is op werkstudenten, dan zien we een verdeeldheid in antwoorden. *Het zou nuttig zijn om even na te gaan wat men begrijpt onder niet-cursusgerelateerde ondersteuning om zo ook te kijken welk aandeel Howest hier effectief in heeft. Dit is in deze bevraging niet duidelijk geworden.*

Als we kijken naar de feedback die er is op vlak van vorderingen bij studenten zien we dat een drietal mensen regelmatig feedback ervaren, drie anderen geven aan dat ze dit soms krijgen. De twee overige studenten ervaren dit eerder als zelden of nooit. Dit is interessant om verder op te pikken van waar deze verschillen zouden komen. Feedback is een belangrijk element binnen leereffect en verdient de nodige aandacht. *Het lijkt ons nuttig om in kaart te brengen hoe feedback op dit moment geïnstalleerd wordt en eventueel extra kan opgenomen*



# ALERT!

*worden. Het is ook maar de vraag of feedback altijd door docenten moet gegeven worden. Misschien kunnen we het net versterken om studenten elkaar van feedback te voorzien.*

Zeven mensen zijn akkoord of helemaal akkoord over het hebben van een goede relatie met de medestudenten. Een mooi cijfer gezien de moeilijke tijden. We zien dat één persoon neutraler antwoordt. *Het lijkt ons de moeite om te kijken wat hier meespeelt (afstand, taal...) en of dit ook invloed heeft op andere zaken.* Allemaal zeggen ze wel het gevoel te hebben dat ze bij de medestudenten terecht kunnen. Zes studenten geven aan dat er een sterk groepsgevoel is, één student is eerder niet akkoord, een andere is neutraal. Er is ook iemand die neutraal is in haar antwoord op de vraag of zij dit belangrijk vindt. Het is deze persoon die aangeeft dat er niet per se een sterk groepsgevoel aanwezig is.

Als we kijken naar het aspect rond verbondenheid zien we dat er op vlak van samenwerkingsmogelijkheden met andere studenten meer neutraal of 'niet akkoord' wordt geantwoord. *Hoewel we niet zeker zijn of men dit daadwerkelijk ook verwacht, kan dit een actie zijn om verder op te pikken. Dit sluit mooi aan bij het vorige stuk. De verbondenheid is er en is iets die studenten ook in eigen handen nemen. Er liggen dus wel mogelijkheden in het geven van feedback aan elkaar.*

Bij dit thema kwamen drie open vragen aan bod. Hieronder leest u wat we hier kunnen uithalen.

“Heb je suggesties om jullie inspraak in de opleiding te maximaliseren?”

/

Af en toe een contactmoment met de coördinator om onze mening te delen.

Af en toe een gesprek met de Diane

Contactmomenten met de opleidingsverantwoordelijke.

Ik ervaar de docenten en alle betrokken medewerkers ontzettend toegankelijk en flexibel. De docenten zijn heel aanspreekbaar. het platform teams werkt goed. er komt altijd respons op een vraag en ook vrij snel. De feedback op oefeningen laat soms wel wat op zich wachten zodanig dat je van daaruit weinig leert binnen 1 semester. Natuurlijk heeft dit ook te maken met de indiendatum die vrij laat staat om ons de nodige tijd te geven om de taak af te werken, en we hebben al vernomen dat docenten sterk aangeraden worden om alles in 1 keer te verbeteren ifv de objectiviteit.

nee

Neen

→ De feedback uit open vragen sluit aan bij het advies dat we formuleerden om de contactpersoon op regelmatige actie te laten in interactie gaan met de studenten.



**ALERT!**



## “Heb je suggesties om de ondersteuning binnen de opleiding te maximaliseren?”

1) Ik zou als hogeschool meer inzetten op het bekend maken van VOV, tijdskrediet en Vlaams opleidingskrediet bij de inschrijvingsfase van werkende studenten. Ik heb nu zelf bv gevraagd om te checken of de opleiding in de opleidingsdatabank voor VOV kon gepubliceerd worden zodat ik verder kon met mijn aanvraag bij mijn werkgever. 2) Ik leer niet graag recht van een scherm dus ik print alles af. Cursussen in de vorm van online power points verslinden enorm veel papier en zijn onhandig om af te drukken helemaal als er nota's onder staan. Waarom geen old fashion cursus met ringen aanbieden zodat meteen de prijs van het drukwerk daalt doordat je dan een groeps prijs hebt. 3) In het begin wist ik ook niet goed waar wat te zoeken, dus als docenten zeggen 'je kan dat terug vinden op Leho, en het duurde even (wat menselijk is!) dan dacht ik dat ik zeer onhandig of fout aan het zoeken was op het platform. Daar ben ik uiteraard helemaal aan gewend nu. Dus in het begin is het fijn dat de aangekondigde zaken ook daadwerkelijk terug te vinden zijn op het platform.

Communicatie via 1 kanaal

Een neutrale contactpersoon waar je met vragen omtrent leerstof terecht kan.

Het zou fijn zijn mochten docenten soms eens meer persoonlijke benadering toepassen en zich afstemmen op je persoonlijke noden.

neen

Ondersteuning voor afstandstudenten ook online aanbieden keuzemogelijkheden na coronaire on campus of online. Voor mensen die ver wonen

Zelfde als vorige vraag

- ➔ Nuttige input die al wat beter duidt wat men bedoelt met ondersteuning. Het gaat dan over zaken rond de leerstof, iemand die op de hoogte is. Daarnaast geeft men ook aan dat een persoonlijke(re) benadering nuttig kan zijn. De ondersteuning zou ook online moeten kunnen plaatsvinden, zeker als mensen ver wonen.

## “Heb je suggesties om de verbondenheid binnen de opleiding te verhogen?”

Daar zijn we onder de studenten mee bezig

Enkele real life contactmomenten organiseren, niet school gerelateerd.

Fysiek samenkomen (indien de situatie dit weer toelaat...)

Ik vind dat Diane daar al de nodige inspanningen voor gedaan heeft.

Moeilijk met corona maar een groep opstarten op sociale media voor tips en trics

Momenteel niet, de studenten onderling stemmen goed op elkaar af.

Nu met de corona is dit iets moeilijker. Maar vb achter de examens eens samenkomen op de campus met iedereen.

- ➔ De nood naar fysieke contacten komt hier wel aan bod. Al zijn er ook twee mensen die niet antwoorden. Het is ook duidelijk dat studenten hier zelf initiatief toe nemen, iets die misschien zelf nog beter is. Dit is een interessant inzicht om mee op te nemen.



# ALERT!

# WERKVORMEN EN AANPAK

## Geschepte context Howest

Op vlak van werkvormen en aanpak (context hogeschool) merken we dat alle studenten ten eerste aangeven over voldoende middelen te beschikken.

Dit topic is dus iets waar Howest zeker kan verder in investeren. Hieronder maakten we een overzicht van belangrijke tips en inzichten:

- Er heerst een verdeeldheid rond de mate van duidelijkheid in communicatie.
- Een gevoel van autonomie op vlak van volgorde en aanpak van de projecten is er wel. Bij vijf mensen is dit soms het geval, bij drie mensen regelmatig.
- Er is opnieuw duidelijke verdeeldheid rond het ervaren van vrijheid om bepaalde werkervaringen te koppelen aan opdrachten.
- In de groep is 50% tevreden met de verhoudingen tussen contactmomenten en digitale momenten, de andere 50% geeft aan dat er te veel contactmomenten zijn.
- Twee mensen zijn helemaal niet akkoord over de duidelijkheid en ondersteuning rond leho, één iemand is neutraal.
- Rond het bijleren zien we dat vijf mensen het gevoel hebben evenveel bij te leren digitaal als fysiek. Voor één iemand is dit moeilijker, twee anderen zijn neutraal.
- Zes mensen ervaren het als helder waar ze verschillende info kunnen terugvinden, twee mensen hebben het hier moeilijker mee.
- De vraag die polst of men naast kennis en vaardigheden ook attitudes aangeleerd krijgt is opnieuw verdeeld. Twee mensen zijn neutraal, één persoon is eerder niet akkoord. Belangrijke nuance is dat de personen die in deze vragen 'eerder niet akkoord' zijn verschillende personen zijn. Het gaat dus niet om dezelfde persoon.
- Volgens de bevraging zit er nog groeimarge op het afstemmen van de leef- en werkwereid van de student.
- De meeste studenten zijn positief over de variatie in aangebrachte methodieken. Eén persoon is eerder niet akkoord, een andere is neutraal.

Uit de open vraag kwamen ook nog volgende suggesties:



**ALERT!**

na corona ook lessen blijven opnemen idem zodat studenten thuis kunnen volgen voor personen die niet naar de campus kunnen komen. beter work life balance.

Meer toegespitst op reële situaties i.p.v. gekunstelde rollenspelen. Ik heb nog niet voldoende technieken geleerd om bv al een selectie-interview te houden. Heb daar onvoldoende methodieken in gekregen

Meer filmpjes waarin effectief les wordt gegeven over een onderwerp. Voor het vak organisatieleer hadden we 3 sessies via Teams waar de docent met volle overtuiging antwoord gaf op onze ad-hoc vragen. Het zou ook wel handig zijn als de docent enkele principes en theorieën uit de cursus zou toelichten adhv beeldmateriaal.

In sommige vakken eerst de uitleg krijgen bij contactmomenten om dan de opdrachten te maken ipv omgekeerd. Hierdoor gaat thuis zeer veel kostbare tijd verloren door het zoeken naar de manier waarop we de taak moeten maken.

Afgedrukte cursussen, is handiger om mee te volgen met de contactmomenten en om te studeren. Modules overzichtelijker op Leho plaatsen.

1) De eerste les mag een eerste les zijn waarin je de tijd krijgt om je te oriënteren op het materiaal, de doelen en verwachtingen. Bij sommige praktijkvakken moesten we al voor de eerste les oefeningen gedropt hebben. 2) Ik vind het ook telkens fijn om les te krijgen online; dat een docent vanuit zijn /haar ervaring uitleg geeft, naast het ingaan op vragen van cursisten, uiteraard is dat ook leerrijk en noodzakelijk. 3) Sommige cursisten lopen vaak voor met oefeningen en stellen hier dan vragen over in een les die dat niet zou behandelen. Dat werkt niet altijd voor de hele groep. Liefst tijdig afblokken (wat ook geregeld gedaan werd) en eventueel individuele feedback op de taak geven van diegene die voorloopt. Zoals bij eerder vragen al vermeld: oplossingen van de oefeningen krijgen in functie van zelfstudie / ik vind een handboek en cursussen fijn studiemateriaal om niet steeds online te zitten in combinatie met werk-schermtijd en online-lestijd om niet te muteren in een kunststofplant die van blauw licht leeft 😊

/

*Het is duidelijk dat individuele voorkeuren op vlak van leren hier spelen.*

*Hoewel de resultaten positief zijn, lijkt het ons echter toch interessant om na te gaan hoe we kunnen inspelen op een maximaal leereffect. Het lijkt ons relevant om inzichten vanuit de HILL-methodiek af te toetsen samen met keypersons uit Howest. Daarnaast moeten we kijken wat er binnen de mogelijkheden ligt om aandacht te besteden aan de verschillende leerstijlen die studenten prefereren.*



**ALERT!**

## KENNISVERWERVING

Alle studenten leren bij, blijkt uit de bevraging! Voor de meesten (zes van de acht) is het ook duidelijk waar ze competenties gaan kunnen inzetten in hun loopbaan. De communicatie hierrond voor de start van de opleiding werd door vijf mensen als duidelijk ervaren. Eén iemand was neutraal, één iemand scoorde hierop negatief.

Zes van de acht geven aan dat ze hun werkervaring en capaciteiten ten volle kunnen benutten in de opleiding. Ook hier scoort er terug iemand neutraal en negatief. Als we vragen of men ook deze kennis en ervaring kan delen, dan zien we een grotere verdeeldheid, belangrijk hierbij is dat zeven studenten aangeven dat dit een impact heeft op hun motivatie. *Het kennisdelen lijkt ons een belangrijke uitdaging waar er ook zeker effect vanuit zal voortvloeien.*

Rond het aspect 'vrijstelling' is er een duidelijke verdeeldheid. Deze procedure kan dus mogelijk geoptimaliseerd worden.

Uit de open vraag verzamelden we volgende input en suggesties:

/

Geen idee

Mij lijkt het een groot en duur traject om te onderzoeken of er vrijstellingen mogelijk zijn. Ik zie het niet zitten om daar ook nog eens erg veel tijd en geld in te stoppen om dan misschien toch te vernemen dat de kennis/ervaring niet voldoet voor een vrijstelling. Ik heb hier niet zoveel uitleg over gekregen; zeker niet toegepast op mijn situatie/ervaring. Ik moest de info uit een bundel halen.

Misschien eens een vrijblijvend gesprek tussen docent en student om zo een beter beeld te krijgen over kennis en ervaring van de student  
neen

Sommige docenten spreken korte filmpjes in over 1 bepaald thema. Dat werkt heel goed vermits je dit zo vaak kan bekijken als je wil, het is to the point en weinig tijdrovend. Dat mag van mij nog meer. Soms wordt per theoretisch stuk een kleine oefening gegeven die je aanzet om de stof telkens te verwerken. Het vraagt tijd maar het werkt wel om je de stof eigen te maken. Er is echter nog geen feedback op gekomen dus dat is een gemist leereffect.

Vrijstellingsysteem kan nog aangepast worden. Ik had 1 document van een hogeschool waar alle ets fiches stonden. Maar moest telkens dat document bij elke vrijstelling opnieuw opladen. Ook de trajectbegeleider zag de bijlages niet



# ALERT!

## AFSLUITENDE VRAGEN

Wat zouden zaken kunnen zijn die voor andere studenten een obstakel vormen in deze opleiding?

Afstand

Als je veel werkt, bv nu in de corona doe ik veel extra uren. Maar het is wel moeilijker om dan met alles rond te geraken.

Combinatie gezin met werk en studie en vrije tijd

De combinatie werk en studie. Het is heel intensief!

Het zelfstandig verwerken van de leerstof en de combinatie met het gezin.

Steun van de omgeving. Die heb ik wel maar als dit niet gedragen wordt in een gezin, zal het zeker moeilijk worden.

Taken/tijd

Zijn er nog zaken of opmerkingen die je niet kwijt kon in vorige vragen?

/

Ik ben zeer tevreden over de opleiding, medestudenten en docenten maar mis soms wel de persoonlijke interesse in wie de student voor de docent is. Ook naar taken toe ervaar ik door de hoeveelheid een grote druk/stress. Ik hoop de opleiding vol te houden en af te werken. Mijn enthousiasme in HR is enkel toegenomen sinds ik gestart ben met de opleiding en kijk al uit naar 2023.

Ik wil nog zeggen dat de docenten op een zeer respectvolle, begripvolle en open manier met ons omgaan.

Nee

Welke zaken zien jullie nu als prioritair om aan te pakken?

/

Alles vanuit de opleiding gaat voor. Voor deze periode: de aankomende examens staat op mijn prioriteitenlijst. Al het overige wordt aan de kant geschoven

de hoeveelheid taken reduceren zodat er nog vrije tijd over blijft buiten je job, gezin, kinderen en studie

De hoeveelheid van opdrachten/taken.

De opdrachten voor de permanente evaluatie

Hoeveelheid taken

Niet te veel opdrachten vanuit verschillende vakken tegelijk geven. Bv bij twee praktijkvakken: wisselen om de 14 dagen zodat je telkens op 1 vak kan focussen.

*Bij het doornemen van de afsluitende vragen zien we dat de hoeveelheid aan taken niet mag onderschat worden en dus als belangrijke stressor kan aangeduid worden. Het lijkt ons nuttig om eens het overzicht van taken in beeld te krijgen.*

*Daarnaast zien we ook het zelfstandig leren terugkomen, de interesse in persoonlijke situatie van de studenten... Dit lijkt ons iets die kan mee opgepikt worden in welke leervormen we hanteren en uitrollen. Voor mensen die zelfstandig leren is er niet meteen een probleem, voor mensen die graag leren door interactie kan er eventueel nog geoptimaliseerd worden.*



# ALERT!

# SAMENVATTING ADVIEZEN + LINK MET SDT

## AUTONOMIE

- Het kan eventueel relevant zijn om verder te onderzoeken of het zicht hebben op een job binnen HR invloed heeft op de motivatie van de studenten. Uit deze scan hebben we onvoldoende data om conclusies te trekken.
- Om autonoom achter de studies te blijven staan en om vol te houden speelt haalbaarheid en stressbeleving een enorme rol. We zien dat dit bij alle studenten speelt en invloed heeft op work life. Binnen het project kunnen we nagaan wat zowel de werkgever als de hogeschool kan ondernemen om hier op in te spelen, dat is de uitdaging. Een persoonlijke opvolging lijkt ons zeker een meerwaarde, al moet er ook nagedacht worden of dit door de hogeschool of door de werkgever best gebeurt.

Concreet weten we dat de vele taken binnen deze opleiding als grote stressor worden aangereikt. Om nog beter zicht te hebben op wat stress-verhogende factoren zijn, zouden kwalitatieve gesprekken een meerwaarde zijn. Naast de vele taken (wat vaak vermeld werd), is ook de duidelijkheid van de taken en de afstemming ervan voor optimalisatie vatbaar. We raden dan ook aan om dit van naderbij te bekijken.

Een concreet actiepoint is het blijven opnemen van de lessen. Dit zorgt ervoor dat er ook plaats- en tijdsafhankelijke mogelijkheden ontstaan voor de studenten.

- Nagaan waar communicatie soms als onduidelijk wordt ervaren, om ze nadien beter aan te pakken.
- Autonomie geven aan studenten wanneer zij taken en projecten kunnen maken. Studenten ervaren het positief wanneer projecten en taken vroeg in het semester worden gegeven, waardoor ze dit kunnen doen passen in de werkplanning. Uiteraard kunnen werkstudenten gecoacht worden om een goed werkritme voor de opdrachten en projecten te vinden, maar de autonomiebeleving voor het maken van opdrachten wordt als positief ervaren. Het achteraf toevoegen van taken wordt wel als belastend ervaren.
- Wanneer corona voorbij is zal het belangrijk zijn om stil te staan bij het ontwerp van de opleiding en het evenwicht tussen contactmomenten en online momenten. Uit de scan blijkt dat er ook wel studenten aangeven dat er genoeg of te veel contactmomenten zijn. We hebben een divers publiek en moeten ons hier ook van bewust zijn. Hoe kunnen we beide noden zo goed mogelijk integreren, dat blijft een belangrijke vraag.



# **ALERT!**

## VERBONDENHEID

- Bewust stilstaan bij het belang van de contactpersoon. Wat is de rol van deze persoon en wat kan hij of zij betekenen voor de studenten. Zo zien we dat er bijvoorbeeld gevraagd wordt naar het beter in kaart brengen van de persoonlijke situatie van de studenten, het werkveld van de studenten, er wordt ook gezegd dat een persoon waar onafhankelijk en overkoepelend vragen kunnen worden gesteld over de inhoud een meerwaarde is. Het lijkt ons interessant om te kijken of deze rol er is en eventueel of de verschillende verwachtingen aan deze rol kunnen toegeschreven worden. Daarnaast is frequent contact tussen deze contactpersoon en de studenten aangeraden.
- Het kan interessant zijn om te verfijnen bij de studenten wat ze bedoelen met 'niet-cursusgerelateerde ondersteuning'. Op die manier kan het advies hier rond ook verder verfijnd worden.  
Daarnaast kan ook gekeken worden hoe de ondersteuning in corona-tijden gebeurt. Gezien alles online loopt i.p.v. fysiek, moeten we nagaan of we hetzelfde effect bereiken met deze vorm van ondersteuning ten opzichte van vroeger.
- In het kader van verbondenheid kan een persoonlijke opvolging mogelijk interessant zijn. Zo zien we dat er één persoon het groepsgevoel niet ervaart als de rest. Het zou kunnen dat dit voor deze persoon een impact heeft. Door opvolging zouden we dit kunnen opsporen en aanpakken.
- Samenwerkingsmogelijkheden tussen studenten faciliteren en inbedden in de cursus.
- Een belangrijk inzicht is dat studenten proactief werken om verbondenheid te creëren. Dat is uiteraard ergens logisch, maar dit kunnen we misschien gebruiken om de opleiding nog sterker te maken. Het in kaart brengen van hoe studenten dit de dag van vandaag aanpakken, kan ons inzichten bieden in hoe we dat eventueel via hogeschool-kanalen kunnen doen. Indien we de samenwerking op LEHO zouden kunnen laten gebeuren, dan capteren we kennis, noden, basiskennis... De link met leereffect (en competentiegevoel) is ook hier dus weer sneller gemaakt.

## COMPETENTIE

- Het individueel opvolgen van de werkstudenten kan een meerwaarde hebben. Zo kunnen we werkstudenten opvolgen en sneller ingrijpen met acties die de student kunnen helpen. Het zal belangrijk zijn om te kijken wat en de hogeschool kan doen en wat de werkgever zou kunnen doen.
- Studenten geven aan dat wanneer het praktijkgericht is en wanneer inhoudelijke zaken ook meteen kunnen toegepast worden, dat er groter leereffect is. Dit moeten we dus maximaliseren. Het spreekt voor zich dat dit bij de ene student (met de



**ALERT!**

mogelijkheid om dit op de job uit te oefenen) makkelijker zal gaan dan bij de andere (die geen opties heeft om dit in het werkveld uit te testen). De vraag is of we hier alternatieven kunnen aanreiken.

- Een concreet punt vanuit een student is dat het leereffect wordt verhoogd als eerst de inhoud wordt gezien en dan oefeningen worden gemaakt. De vraag is of dit een persoonlijke voorkeur is of een waardevolle tip. Dit kan bevestigd worden aan docenten.
- Om het competentiegevoel te versterken zouden opleidingsonderdelen nog meer op maat kunnen gemaakt worden van de studenten.
- Het in kaart brengen hoe feedback op dit moment geïnstalleerd wordt en eventueel extra kan opgenomen worden, vormt een meerwaarde. Het is ook maar de vraag of feedback altijd door docenten moet gegeven worden. Misschien kunnen we het net versterken om studenten elkaar van feedback te voorzien.
- Samenwerkingsmogelijkheden tussen studenten faciliteren en inbedden in de cursus. Een heel duidelijk advies waar resultaat mee kan geboekt worden is: hoe kunnen we inzetten op kennisdeling (liefst via kanalen eigen aan de hogeschool).
- Het is duidelijk dat individuele voorkeuren op vlak van leren spelen. Hoewel de resultaten positief zijn, lijkt het ons echter toch interessant om na te gaan hoe we kunnen inspelen op een maximaal leereffect. Het lijkt ons relevant om inzichten vanuit de HILL-methodiek af te toetsen samen met keypersons uit Howest. Daarnaast moeten we kijken wat er binnen de mogelijkheden ligt om aandacht te besteden aan de verschillende leerstijlen die studenten prefereren.

#### OVERKOEPELEND

- We stellen voor om de docenten mee te betrekken in het project en in de resultaten van deze scan. Door het positieve te benadrukken (wat niet meer dan terecht is volgens deze resultaten), willen we hen engageren om ook hun input en expertise mee te geven in het optimaliseren van de context voor studenten.
- Via kwalitatieve gesprekken zouden we graag nog beter zicht krijgen op de context van de werkgever en wat hij/ zij kan betekenen binnen de motivatie van studenten. Dit gaat zowel over ondersteuning, als het leveren van inspanningen om tot een geslaagd traject te komen.



**ALERT!**





***ALERT!***