



Hogeschool van Amsterdam

ONTWIKKELGESPREK

Opleiding	:	HBO-Rechten
Niveau	:	Bachelor
Varianten	:	voltijd
Reg.nr. croho	:	39205
Locatiebezoek d.d.	:	14 januari 2020
Accreditatiebesluit d.d.	:	24 juli 2020
Ontwikkelsprek d.d.	:	7 juni 2021
Deelnemende auditoren	:	De heer J.M.P. (Jos) Janssen De heer H.J.L.M. (Eric) van de Luytgaarden

Het hierna volgende verslag is door de deelnemende auditoren gevalideerd.

VERSLAG ONTWIKKELGESPREK HBO-RECHTEN HVA

Gegevens

Datum/tijdstip. 7 juni 2021, 12.30 – 14.30 uur.

Gesprekspartners panel. Voorzitter accreditatiepanel HBO-Rechten **Jos Jansen** (opleidingsmanager HBO-Rechten, Hogeschool Utrecht) en domein- en werkvelddeskundige (lector Zuyd Hogeschool) **Eric van de Luytgaarden**.

Gesprekspartners opleiding HBO-Rechten. Leden managementteam, curriculumcommissie, toetscommissie, lector, docent-onderzoekers (Daan Huis, Charlotte Boudestein, Fadoua Aouattah, Annelous Milius, Winifred Paulis, Edward Schotman, Floor Naber, Arnt Mein, Karmijn van der Linden, Mohamed el Gartit, Joris Rietman, Syreetha Domen, Ivar Timmer, Karien Smeding, Nanda Goudszwaard-van Zundert, Niel Hoogewerf).

Voorzitter ontwikkelgesprek. Annelous Milius (voorzitter curriculumcommissie HBO-Rechten).

Verslag (op hoofdlijnen). Joost Fleuren (beleidsadviseur kwaliteit en accreditatie Maatschappij en Recht, HVA).

Procedure

HBO-Rechten heeft agenda opgesteld en toegestuurd, vergezeld van relevante documentatie. Twee thema's staan centraal: Responsieve vraagstukken en Kennisbasis. Het conceptverslag¹ is opgesteld namens het panel. Het gaat naar de opleidingsmanager HBO-Rechten en de voorzitter van het ontwikkelgesprek voor feedback en vervolgens naar beide panelleden. Na akkoord van het panel zal de HVA het definitieve verslag op een speciaal daarvoor aangemaakte webpagina 'kwaliteit' publiceren.

Programma

- 1) **Responsieve vraagstukken** (1 uur)
Pauze (kwartier)
- 2) **Kennisbasis** (drie kwartier).

1. Responsieve vraagstukken

- Waar haal je de vraagstukken vandaan en hoe geef je de samenwerking (werkveld en onderzoek) vorm? Ga je voor interdisciplinair, betrek je een breed werkveld, tematiseer je? Wat vraagt dit van de rol van de docent (Netwerken)?
- Doe je dit voor alle leerjaren, of alleen voor latere jaren? Hoe monitor/kader je niveau en hoe maak je het schaalbaar?
- Hoe zorg je dat je in de vraagstukken voldoende aandacht besteedt aan de ontwikkeling van de professionele identiteit (aandacht voor ethiek). Eric zegt in Science Guide 'bij mijn rechten studenten maak ik dat heel groot.' Hoe doet hij dat? Wij willen hier meteen in de introweek mee starten en het iedere beroepsopdracht terug laten komen. Wij streven ernaar dit breed gedragen, doorlopend en diepgaand aan bod te laten komen in ons onderwijs. Graag bespreken wij dit vanuit jullie ervaringen.

2. Kennisbasis

- Rechten is van oudsher een kennis gestuurde opleiding. Zo zijn de juridische docenten zelf opgeleid, dat kent men en vindt men belangrijk (de meeste studenten overigens ook). De landelijke kennisbasis is breed. Het biedt de opleiding ruimte om keuzes te maken. Als je in de praktijkvraagstukken ruimte wil maken om onderzoekend vermogen aan te leren, belangen te wegen, ethische afwegingen te maken en helder te communiceren, kost dat tijd. Je gaat dan dieper in op een bepaald vraagstuk, daar is dan geen (of minder) ruimte voor die brede kennisbasis. Hoe zorg je toch dat die brede kennisbasis geleerd wordt. En misschien de meest fundamentele vraag: wat is dan echt cruciale basiskennis? Hoeveel kennis heb je nodig om een vraagstuk goed helder te krijgen, te helpen voorkomen, of de niet-juridische oplossing te kunnen adviseren?
- In het nieuwe casco willen wij kennisbasis in jaar 1 en 2 apart toetsen (met kennistoetsen). Wat zijn daar de voor- en nadelen van? En zijn er ideeën over hoe wij een goede balans tussen de theoretische kennis en de praktische toepassing kunnen vinden?

¹ In de verslaglegging is ervoor gekozen niet te verwijzen naar individuele bijdragen van alle gesprekspartners, maar naar 'panel' en 'opleiding'. De voorbeelden waaruit de panelleden putten zijn afkomstig uit hun eigen praktijk op Zuyd Hogeschool en Hogeschool Utrecht en uit hun brede en rijke ervaring met andere HBO-Rechten opleidingen, JF.

Introductie

Annelous Milius zit het ontwikkelgesprek, dat vanwege de pandemie 1½ jaar na de visitatie plaatsvindt, voor. Zij maakt procedurele afspraken over het ontwikkelgesprek met binnen- en buitenkring. Alle deelnemers stellen zich kort voor. Opleidingsmanager Bregje Pieters licht de transitiefase van HBO-Rechten kort toe. Als gevolg van COVID-19 is de implementatie van het nieuwe curriculum 1 jaar uitgesteld naar 2022-2023. Het risico van de sterk verminderde binding bij het werken in leergemeenschappen werd te groot geacht. Daarvoor is echt fysiek contact met de (nieuwe 1^e-jaars) studenten onontbeerlijk. Dit uitstel heeft de opleiding gebruikt om ontwikkelexperimenten uit te voeren die aansluiten bij de pijlers van de nieuwe visie. De opleiding leert van dit ontwikkelproces en van de uitvoering van de experimenten in de onderwijspraktijk vanaf september 2021. Zo borduurt bijv. de honoursmodule voor het 1^e jaar al voor (!) op dat nieuwe curriculum. Ook is de tijd gebruikt voor professionalisering en gesprekken over de visie van het opleidingsteam op beroepsgerichtheid, didactiek en toetsing.

Ad 1) Responsieve vraagstukken.

Opleiding: Er zijn veel positieve ervaringen opgedaan. Er zit spanning op dat werkveld en juristen gericht zijn op het zoeken van een enkele, goede casus. Niet op het benoemen van concrete, responsieve vraagstukken om in het curriculum te beleggen. Hoe kijkt het panel naar die samenwerking met het werkveld en naar de invlechting van dit responsieve element in het onderwijs?

Panel: Wat is dat 'responsieve' nu precies? Daar heeft de lector ongetwijfeld ook duidelijke ideeën over. Maar de opleiding dient te beginnen met 'goed verkopen' wat en wie die responsieve jurist is en wat hij/zij moet kunnen. Opvallend is dat de opleiding dat niet definieert, omdat ze bang is dat het een containerbegrip wordt. Maar het is juist van belang dit wel in te vullen en kleur te bekennen. De opleiding moet het werkveld van de juristen opvoeden, emanciperen en dus ook sturen. Studenten hebben daarin een belangrijke plek. Stel jezelf daarom de vragen: Welke producten passen daarbij en welke kennisbasis is van belang? De opleiding dient goed zicht te hebben op wie je bent en wat je wilt; dat is het uitgangspunt.

Opleiding: Het gaat niet om responsiviteit, maar om responsief zijn. Het is een houding, hoe je je opstelt. Het is meer de responsieve vaardigheid en houding die we bij kritische professionals willen aanleren. Daar moeten we 'taal' aan geven, bij wijze van spreken samen te vatten in een zin of alinea. Betekent dit explicitering/ het meer kaderen van bepaalde vaardigheden en attitudes?

Panel: Ja. De rol die juristen vervullen, verandert heel sterk. Er zijn veelal andere competenties nodig bij de huidige problemen bij gemeentes, de belastingdienst, provincies, de IND e.d. Daar moet je als opleiding richting aan geven! Maak het concreter voor iemand die niet jullie achtergrond heeft. Het praktijkveld vraagt (vaak tussen de regels door) om die nieuwe problematiek op te lossen. Meer innovatie, *legal tech* etc. Pak die ruimte voor het werkveld op en geef er handen en voeten aan. Daarmee help je niet alleen jezelf, maar ook dat werkveld. Met de responsieve jurist heeft HBO-Rechten HvA een onderscheidende term gevonden. Deze dien je meer te duiden, te kaderen en in te vullen. Niet alleen in het publieke domein, ook in het bedrijfsleven en de private sector. Denk aan Shell, vraagstukken rond duurzaamheid, in de financiële sector, bij accountantskantoren. Dit speelt in alle sectoren, ook bij een bank of de rechtsbijstand (= klant centraal stellen). Het gaat overal en altijd om de houding bij studenten met een nadruk op oplossings- en mensgericht werken. Tussen die sectoren zijn er alleen accentverschillen.

Opleiding: Is werken met een beslisboom wel te matchen met responsiviteit? Want tegen deze spanning lopen we aan bij de honoursmodule.

Panel: Hier wreekt zich het probleem wat je precies onder responsief verstaat – oplossing die de burger verder helpt, oplossing voor probleem? Vb. Recente uitspraak van de ombudsman: "*mooi om alles te digitaliseren, maar je moet wel altijd een telefoonnummer hebben waar de burger naar toe kan bellen voor toelichting en antwoord. Want lukt het wel iedereen om goed om te gaan met een digitale tool?*"

Opleiding: Vanuit *legal tech* willen we ook meer mensgericht werken. Digitaliseren wat kan, maar ook het systeem meer gebruiks- en mensvriendelijk maken. Daar moet je al bij het ontwerp rekening mee houden. Hoe kun je bijvoorbeeld een bezwaarprocedure responsiever maken? Er is niet per definitie een tegenstelling tussen techniek en responsiviteit. De uitdaging is de technologie mens- en oplossingsgericht te maken en een brede(re) blik te ontwikkelen. Hoe geven we dat vervolgens vorm in het onderwijs? Hoe kan de opleiding samen met het werkveld passende vraagstukken ontwikkelen? Hoe geven we die samenwerking vorm?

Panel: Advies – begin met je alumni. Die begrijpen het (als jongste werkvelddeskundigen, JF) vaak het beste, omdat ze de opleiding zelf gevolgd hebben en de innovatieve aspecten ervan (veelal achteraf) waarderen. Zij vormen ook een goede ingang op verschillende niveaus in organisaties. Dit is een unieke route vanuit de opleiding voor een passende samenwerking; overwegend bij juridische organisaties, maar lang niet altijd. Ga met het werkveld in gesprek, ook in het teken van digitalisering: *“We willen jullie iets gaan brengen”*. We zijn bezig met verkennen, help ons daarbij. Op die manier ontwikkelt zich vanzelf een beeld met de inkleuring van de responsieve jurist in A’dam. Niet alleen in en met het juridische veld, ook bijvoorbeeld in kleine bedrijfjes in zorginstellingen – zo maak je zelf een *body of knowledge*. Want die responsiviteit is juist ook vaak te vinden bij niet-juridische organisaties. Route: gesprek aangaan, ophalen, piketpaaltjes slaan, op congressen, seminars, workshops tussenresultaten melden, in het curriculum verwerken.

Opleiding: We moeten ons niet druk maken over casuïstiek. Dezelfde cases kun je vanuit verschillende kanten belichten en er verschillende standpunten bij innemen. Zo kun je in het onderwijs ruimschoots uit de voeten. Hoe ziet die mens- en oplossingsgerichtheid er in de opleiding concreet en over de jaren heen uit?

Panel:

- **Opleiding Utrecht:** ‘*professionele houding*’, uitgewerkt over drie jaar, incl. de stage. In het begin was dit knap ingewikkeld, met nog weinig context. Interviews, meeloopstages, kleine onderzoekjes om te wijzen op die professionele houding. Uiteindelijk valt dat in de stage in jaar 3 op zijn plek. Als je als student in een organisatie zelf ziet hoe dat werkt, wat je kunt bijdragen, hoe je organisatiesensitiviteit ontwikkelt. Dat vraagt om gerichte opbouw in jaren. Bij responsief werken is dat vergelijkbaar. In het 1^e en 2^e jaar moet je daar niet al te hoge verwachtingen van hebben, ook niet vanuit het werkveld. Je moet het dan aan studenten uitleggen, hen meenemen en aangeven welke kant het opgaat.
- **Opleiding Zuyd:** In jaar 1 en 2 ligt bij de ‘*preventieve jurist*’ de nadruk op kennis, in jaar 3 en 4 ontwikkelt zich dat en culmineert het in de eindmodule ‘*preventive law*’ die in het teken van innovatie van het werkveld staat.

Opleiding: Hoe is dit opgebouwd? Hoe kun je dit ontwikkelen, is dit vergelijkbaar met of deel van *Bildung*? Kun je of dien je er op een gestructureerde wijze naar toe te werken?

Panel: Je moet het wel gestructureerd op ‘natuurlijke’ wijze inbouwen. Via de kern van het Recht, belangrijke arresten en praktijktoepassing. De vraag die wij altijd stellen vanuit preventie: *“Hoe had je de zaak kunnen voorkomen?”* *“Of waar had je kunnen stoppen?”* Lijken eenvoudige vragen voor de student in het 1^e of 2^e jaar, maar is wel door de jaren heen systematisch opgebouwd. *“Had je niet even met de cliënt kunnen bellen? Wat had dat op kunnen leveren?”* In het 1^e jaar zien studenten niet eens dat dit een onderdeel is van die systematische opbouw naar de preventieve jurist.

Opleiding: Hoe kom je aan goede vraagstukken? En/of wat zijn karakteristieken van goede vraagstukken? Wat gaan studenten dan concreet in het onderwijs doen om dat vraagstuk op te lossen?

Panel: Goede vraagstukken zijn die vraagstukken waar het werkveld niet een eenduidig antwoord op heeft. Er moet minimaal een ander niet-juridisch aspect aan zitten (vaak met een financiële of *legal tech* component) waarvan het veld denkt dat dit niet helemaal duidelijk is. Voorwaarde is wel dat studenten toegang tot alle relevante gegevens (mensen, tools, data) hebben. De meeste juridische afdelingen van gemeentes, provincies e.d. hebben dat overigens liever niet. Eerste stap bij een onderzoek van studenten is een verkenning van welke aspecten eraan zitten: wat is juridisch en wat is niet-juridisch (communicatief, financieel, logistiek, organisatorisch, digitaal). Daarmee gaan ze terug naar de opleiding. Een of twee docenten coachen dat proces, trechtersamen met de studenten en vervolgens gaan ze met een nieuwe vraag/aanbod terug naar het werkveld, veelal met iets juridisch + iets extra’s!

Opleiding: Welke vaardigheden passen daarbij? Kun je en moet je die concreet benoemen? Vb. Emotionele intelligentie?

Panel: Deze discussie over de wendbare professional en de *21st century skills* komt steeds weer terug. Als HBO-Rechten opleidingen zijn wij allemaal op zoek naar verbreding van die professional (*T-shaped lawyer*). De basis is overal hetzelfde, de profilering in de legger is onderscheidend. Maar het gesprek is overal hetzelfde. Na vijf jaar stellen we nog steeds dezelfde vraag. Nadruk is komen te liggen op adviseren. Een andere route is het opschuiven naar ontwerpen; niet een standaard adviesrapport, maar het ontwerp van een beroepsproduct (*design thinking*) opleveren. Is bovendien een mooie ingang bij organisaties om een ander type opdracht te krijgen, iets waar de eindgebruiker echt iets aan heeft.

Opleiding: Een mooi voorbeeld, maar ook erg arbeidsintensief. Hoe is dat op te schalen?

Panel: Dit is inderdaad de luxe van een hele kleine opleiding in de provincie en moeilijk op te schalen naar die enorme opleiding in Amsterdam. Jullie problematiek is vele malen groter dan die van ons. Tip: wat je wel kunt

doen is opschalen in lab-vorm (eerst 50 studenten, dan 100 en zo verder). Andere tip: loslaten. Een probleem en de aanpak ervan in bijvoorbeeld de gemeente Echt-Susteren werkt daar wel, in Amsterdam niet. Zoek niet direct je toevlucht in juridische procedures, maar verken eerst, boor de creativiteit aan, ga koffiedrinken, luister naar wat de vraag achter de vraag is, wat het eigenlijke probleem is, waar de cliënt mee zit. Dat werkt!

Opleiding: Onze ervaring is dat het moeilijk is een vraagstuk klein te houden. Moet je dat bijvoorbeeld in jaar 1 inkaderen? En wat is de duurzaamheid van zo'n vraagstuk?

Panel: Als eerste altijd van tevoren goed nadenken of en hoe je dat kunt toetsen. Nog meer werken met beroepsopdrachten is een manier om in te kaderen.

De voorzitter geeft puntsgewijs een samenvatting:

- Responsieve vraagstukken bestaan niet. Het gaat erom hbo-juristen op te leiden responsief om te gaan met vraagstukken, het gaat om een andere houding en gedrag van de student als aspirant jurist.
- Uitdaging is om meer handen en voeten en bovenal ook taal te geven aan die responsieve jurist en dat begrip vanuit de eigen Amsterdamse visie verder in te kleuren.
- Concrete start bij het vergaren van relevante vraagstukken is via inschakeling van alumni.
- Treed als (docenten)team gezamenlijk op. De samenwerking is intensief en vraagt forse inspanning, maar levert echte betrokkenheid op.
- Bij 900 eerstejaars ontkom je niet aan voorzichtig opschalen (bijvoorbeeld in lab-vorm).

Ad 2) Kennisbasis

Opleiding: Wat behoort tot de kennisbasis?

Panel: Wat is basiskennis van de verschillende rechtsgebieden? Landelijke afspraken laten veel vrijheid voor eigen accenten. Alle HBO-Rechten opleidingen maken daarin eigen keuzes. Twee voorbeelden:

- Bij Hogeschool Zuyd werken studenten op een stage- of afstudeerplek samen met universitaire studenten, die hen op het gebied van juridische kennis soms links en rechts passeren. Het werkveld constateert dat ook, maar vindt dat niet erg. De reactie daar is veelal: *“Wat verfrissend dat jullie studenten met ‘out of the box’ oplossingen komen”*. Zij zitten niet in de koker van veel universitaire studenten. Zuyd balanceert hier naar eigen zeggen op de verhouding kennis en innovatie. Dat kan omdat het werkveld ook zegt: *“Dat met die kennis komt wel goed, daarop spijkeren we ze wel bij”*. Voorbeeld: er is voor gekozen privaatrecht te versmallen en te koppelen aan verbintenissenrecht. Deze keuzes moet je monitoren en soms per jaar bijstellen. Voorbeeld vanuit publieke sector: als studenten substantiële bestuursrechtelijke wijzigingen niet voor ogen hebben, dan moet je dat aanpassen en toetsen. De *core body* voldoet wel aan de BoKS, maar telkens als we horen vanuit de praktijk *“Dat is interessant”*, bijvoorbeeld op het gebied van *Legal Tech*, maken we keuzes, en dat betekent ook soms inboeten op kennis van het recht. Voorbeeld: wij geven geen strafrecht meer, alleen bij de Inleiding Recht. Want studenten komen niet terecht in dat werkveld van strafrecht. HBO-Rechten is een beroepsopleiding, een praktijkgerichte opleiding. Hbo-juristen doen in praktijk weinig met strafrecht, dat betekent automatisch een duidelijke keuze om strafrecht minder aan te bieden. Wel is er een keuzemodule voor studenten die in de reclassering willen werken.
- Hogeschool Utrecht: vergelijkbaar met situatie in Zuyd. Allerlei basiskennis komt terug in de juridische vaardighedenlijnen (1^e jaar) en in keuzemodules (3^e jaar). Basiskennis was ook een heet hangijzer bij de discussies over het landelijk profiel – elke vakdocent komt met het eigen vakgebied aanzetten. In de landelijke werkgroep is gezegd: *“Dit moet je niet landelijk regelen”*. Wel is er consensus in het LOO over *“juridische basiskennis van een aantal rechtsgebieden”* en over ruimte laten om dat per rechtsgebied op opleidingsniveau in te vullen. Voorbeeld: sommige universiteiten vereisen minimaal 80 EC Rechtskennis. Bestuursrecht – hoeveel en wat is dat allemaal? Dat is een zoektocht, die je moet overlaten aan de experts. Onze leidraad is: wat is voldoende juridische kennis om studenten toe te laten in hun stage? Daarna kun je verdiepingsmogelijkheden aanbieden. Leer studenten bijvoorbeeld via een stappenplan (hoe pak je juridische problemen aan?) methodisch werken en juridische vaardigheden ontwikkelen. Arbeids-, verzekerings-, verbintenissen- of huurrecht? De inhoud of de context van het rechtsgebied maakt dan niet zoveel uit, als je dit enkele keren hebt gedaan. Het begint bij de methode om gesprekspartner te zijn van het beroepsveld, daar vaardig in worden. Voorbeeld: in het 1^e jaar al verbintenissenrecht in huurrecht, toegepast in de praktijk). Zo'n stappenplan is in meerdere rechtsgebieden toe te passen.

Opleiding: In hoeverre is er ruimte voor argumentatie voor deze keuze? Welke oplossingsrichtingen zijn er en welke argumentatie gebruik je daarvoor? Hoort daar ook een vorm van bewustwording bij over wat de gevolgen in de breedte zijn van die keuze of van die beslissing?

Panel: In de propedeuse bij de HU vindt bijvoorbeeld basale juridische analyse plaats en later verbreding, zoals ook door de opleiding in Amsterdam gesuggereerd. Zuyd herkent het Utrechtse model. Ga niet voor de volle diepte van het vak, maar ga direct de breedte (van de praktijk) in. Uit onderzoek van de Universiteit Maastricht blijkt dat studenten van Zuyd in de masters niet slechter scoren dan andere studenten die een theoretischer kennisbasis hebben. (Andere HBO-Rechten opleidingen maken weer andere keuzes die ze vanuit hun profiel en ervaringen met de beroepspraktijk verantwoorden, JF)

Opleiding: Hoe hebben jullie het team meegekregen?

Panel: Het grootste probleem zit in de toetsing. Wij hebben bij de HU nog niet integraal getoetst, dus dat komt nog. Ervaring is wel dat je mogelijk te veel blijft hangen in te veel en in aparte toetsen. Dat hebben we ook bij andere HBO-Rechten opleidingen gezien.

Opleiding: In jaar 1 en 2 gaan we kennis over juridische vraagstukken toetsen, maar die inhoudelijke slag moeten we nog slaan. Beroepsopdracht moet centraal staan. Eerst kennisdeel, daarna beroepsopdracht? Beide summatief, of eerst formatief, daarna summatief?

Panel: Bij Zuyd hebben we verschillende routes bewandeld, Dominique Sluysmans, meer formatief toetsen met als gevolg dat een deel positief recht moet komen te vervallen, etc. Aantal docenten dat niet de diepte in kan, is vertrokken. Einde jaar 2, begin jaar 3 wordt de kennis geborgd door studenten een beroepsproduct te laten maken (advies, bezwaarschrift op gebied van aansprakelijkheidsrecht, e.d.). Daar komen een boel kennisvragen bij kijken. Let wel: het gaat hier om probleemgestuurd onderwijs! Met die vragen komen studenten in de werkgroepen, die werken ze uit en zo bouwen ze hun eigen kennisbasis verder uit. Er is daarbij veel kalibratie nodig. Zo kun je de honger naar positief recht laten ontstaan bij de studenten zelf. Bij ons kunnen en durven ze vaak in jaar 3 de juiste vragen te stellen, omdat ze dan voldoende bagage in de rugzak hebben.

Opleiding: In Amsterdam stellen ze die vragen, vol bravoure, in het 1^e jaar ook al. Structureren aan de voorkant? Is dat van tevoren opgelegd, of laat je dat uit docenten zelf komen? Wij staan nu aan het begin. Kader je dit minimaal in, of laat je los en kijk je waar ze mee komen?

Panel: Mensen in Limburg zijn doorgaans gezagsgetrouwer, studenten stellen die vragen (nog) niet. Duidelijkheid: dit is de koers, daarover en over de inkadering (en vrijheidsgraden, JF) gaan we in gesprek, als je het daar niet mee eens bent en niet mee kunt/wilt werken - exit. Er kan pas vrijheid zijn als er kaders zijn. Op de HU is het minder ingekaderd, wel hogeschoolbrede kaders (ontwerpdimensies voor het nieuwe onderwijs) met veel ruimte om er invulling aan te geven. Achteraf wellicht iets te veel ruimte, maar het heeft wel veel moois opgeleverd. Docenten met eigen lijnen zijn bij elkaar gaan zitten en hebben samen een gezamenlijk coherent geheel van juridische inhoud, vaardigheden en toepassing in beroepsproducten gemaakt. Toetsing nog niet. Daarvoor is nog een tweede slag nodig. Misschien hadden we toch van tevoren iets meer in moeten kaderen.

Opleiding: Wat is het probleem met integrale toetsing? Dat juristen gewend zijn iets op een bepaalde manier te doen, of missen ze gewone onderwijskundige kennis?

Panel: Vaak wordt niet genoeg gebruikgemaakt van onderwijskundige inbreng en speelt de stellingname '*dit is mijn kennisdomein en dat moeten we afzonderlijk toetsen*'. Beide aspecten spelen een rol. Maar de praktijk laat zien dat het ook kan, mooi in evenwicht juridisch en communicatief (bijv. een adviesbrief die inhoudelijk klopt en goed beschreven is). Het kan! Iedereen is nu overtuigd van de meerwaarde. Bij de HU is de belasting voor zowel de docent als de student wel hoog bij de toetsing via beroepsproducten. Dat geldt ook bij andere HBO-Rechten opleidingen.

Opleiding: Niet alle kennis is, of hoeft je af te toetsen in een beroepsproduct. In het 1^e jaar gebruiken we MC-toetsen voor de kennisbasis, in het 2^e jaar meer essay-achtige toetsen.

Panel: Ook in de HU werken we bij kennistoetsen in de propedeuse met MC-toetsen, maar vaak treedt een breuk op naar jaar 2 – bij het toepassen van het stappenplan gaat het wel eens mis (en moet er nog wat gerepareerd worden). De student leert (volgens) het stappenplan, maar dat is in MC-toetsen niet altijd te toetsen. Bijna onvermijdelijk bij HBO-Rechten HvA met die aantallen studenten. Bij Zuyd is op basis van inspraak van studenten in de Academieraad gekozen voor een hybride vorm, waarmee ze ook laten zien dat ze kunnen argumenteren. Maar Zuyd past enige bescheidenheid, aangezien alleen al het aantal 1^e-jaars van de HvA groter is dan het totaal aantal studenten in Zuyd.

Opleiding: Wat doe je als opleiding als een student wel de beroepsopdrachten goed uitvoert, maar een of meer kennistoetsen niet? Kan dat, of niet? Wat doe je dan?

Panel: Kan wel, voorbeeld module gezondheid in het 2^e jaar. Het beroepsproduct was wel goed, maar veel studenten zakten voor het tentamen. In de kennistoets bleek te veel belang gehecht te zijn aan ethiek (ethische kennis). Dat het beroepsproduct wel goed is, is het belangrijkste. Die ontbrekende kennis is veelal te repareren, of in te halen. Beter zo dan andersom!

Opleiding: De kennisbasis is altijd breder dan een beroepsproduct. Daar zit altijd verschil in, dat je moet gewoon accepteren.

De voorzitter geeft puntsgewijs een samenvatting:

- Maak duidelijke keuzes over de kennisinhoud, de wijze van toetsing, hoe dat werkt in het nieuwe onderwijs en wat de rol van docenten is.
- Op stages moeten studenten minimaal met de daar benodigde kennisbasis uit de voeten kunnen.
- Uit vergelijkend onderzoek blijkt dat de kennis helemaal niet zoveel verschilt tussen universitaire en hbo-studenten Recht.
- In ontwikkelopdrachten moet je duidelijk zijn over de kaders en veel richting geven; daar het goede gesprek over hebben met elkaar en draagvlak voor creëren.
- Basiskennis kun je veel meer integratief toetsen, daar moet je ook mee beginnen. Bij de HU krijgen studenten momenteel nog te veel toetsen. Juist op het punt van integratief toetsen moet/wil de HU nog doorpakken!
- Je kunt nooit alles aftoetsen in de beroepsopdrachten.

Panel: kennis in de propedeuse dien je vanwege de selecterende functie in de P summatief uit te voeren (vooral jaar 1 en wellicht jaar 2).

Opleiding: via een stappenplan kun je logische keuzes beredeneren. Welke methode? Niet de methode an sich moet het doel worden, maar een passende juridische aanpak. Wel houvast geven aan de student en dit vervolgens consequent toepassen, want je moet als opleiding wel studenten goed kunnen selecteren. Het gaat niet alleen om kennis reproduceren, maar vooral kunnen toepassen. Het gaat om de vaardigheid in juridisch redeneren! Toe te passen op verschillende inhoud. Die houdingsaspecten maken juist dat je een responsief jurist bent. En daarin kan een professional zich onderscheiden. Kortom: stappenplan doorlopen, plus kritisch zijn en een brede blik hanteren. Dat is een gezamenlijke zoektocht.

Panel: Ja, maar bedenk dat je *'niet voor alle monden kunt koken!'* Bovenal geldt: ben helder over je keuzes!

De voorzitter besluit deze sessie en dankt alle aanwezigen voor het open en constructieve gesprek.