

# Student Voice op De Haagse Hogeschool

Participatie en Gedeelde Verantwoordelijkheid



**let's change**  
YOU. US. THE WORLD.

Rapportage Vooronderzoek Student Voice  
18 Januari 2021

**DE HAAGSE**  
HOGESCHOOL



## Colofon

© 2021 De Haagse Hogeschool

De Haagse Hogeschool  
Johanna Westerdijkplein 75  
2521 EN Den Haag  
[www.dehaagsehogeschool.nl](http://www.dehaagsehogeschool.nl)

Auteurs:  
Carien Verhoeff & Laurence Guérin, Lectoraat Wereldburgerschap

Fotografie voorzijde: John Gomez / Shutterstock.com  
Fotografie: Shutterstock.com, De Haagse Hogeschool  
Vormgeving: Dienst Onderwijs, Kennis & Communicatie

# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>5</b>
<b>MANAGEMENTSAMENVATTING</b>	<b>6</b>
<b>1 INLEIDING</b>	<b>9</b>
1.1 Student voice op De Haagse	9
1.2 Verantwoording van het onderzoek	9
1.3 Leeswijzer	10
<b>DEEL 1 – STUDENT VOICE: THEORETISCHE VERKENNING EN RECHTVAARDIGING</b>	<b>11</b>
<b>2 STUDENT VOICE</b>	<b>11</b>
2.1 Let’s Change. You. Us. The World	11
2.2 Student voice: complex, controversieel en geïnstrumentaliseerd	12
2.3 De waarde van studentparticipatie	15
2.4 Emancipatie en de pedagogische dimensie	16
2.5 (Wereld)burgerschap, student voice en de politieke dimensie	17
2.6 Naar een begripsafbakening van Student voice	18
2.7 Tussenconclusie	19
<b>DEEL 2 - STUDENT VOICE OP DE HAAGSE - RESULTATEN VAN HET VOORONDERZOEK</b>	<b>20</b>
<b>3 STUDENTS’ CHOICE</b>	<b>20</b>
3.1 Kiezen voor participatie	20
3.2 Motieven voor participatie	20
3.3 Participatiegraad	21
3.4 Kiezen voor niet-participeren	21
<b>4 STUDENTEN AAN HET WOORD</b>	<b>22</b>
4.1 Welkom op De Haagse	22
4.2 Participatie in de formele medezeggenschap	23
Participatie in het beleid	23
Overlegklimaat	23
Faciliteiten	24
Vorbereiding	25
Wat draagt bij aan een positief overlegklimaat?	25
Wat levert medezeggenschap op?	26
4.3 Participatie in onderwijs en onderzoek	27
Gehoord worden, samenwerken, leiden	27
Ruimte voor discussie in de klas	29
Maatwerk voor studenten	30
Binding met De Haagse	31
4.4 Reflectie	32

<b>5 STEUNSTRUCTUUR</b>	<b>33</b>
5.1 Begeleiding en coaching	33
5.2 Examencommissie	33
5.3 Student Services	34
<b>DEEL 3 - REFLECTIE OP DE BEVINDINGEN</b>	<b>36</b>
<b>6 ANALYSE VAN DE BEVINDINGEN</b>	<b>36</b>
6.1 Student voice in verschuivend perspectief	36
Bijzondere omstandigheden	36
Ruimte voor ontwikkeling	36
Gelijkwaardigheid en wederkerigheid	36
Student voice in isolement	37
6.2 Belemmerende factoren student voice	38
6.3 Doorontwikkeling student voice	40
Krachtige patronen versterken	40
Zichtbaar maken student voice	41
<b>DEEL 4 CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN</b>	<b>42</b>
<b>7 CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN</b>	<b>42</b>
7.1 Conclusie	42
7.2 Aanbevelingen	44
<b>BRONNENLIJST</b>	<b>47</b>
<b>BIJLAGE 1</b>	
Overzicht van deelnemers aan het onderzoek	49
<b>BIJLAGE 2</b>	
Overzicht Outcomes of Student-Faculty Partnerships op basis van Cook-Sather, Bovill & Felten (2014, p. 97-132)	50

# VOORWOORD

Studenten vormen de levensader van elke academische instelling. Zij zijn de belangrijkste stakeholders en de bestaansreden. Onze ambitie bij De Haagse Hogeschool is om studentgericht te zijn. Hun welzijn en ondersteuning vormen inderdaad de kern van onze onderwijsvisie. Alle opleidingen zijn gericht op het aanbieden van studies die uitdagend, stimulerend en studeerbaar zijn. We willen ervoor zorgen dat de reis van onze studenten door onze instellingen een belangrijke stap is op weg naar professionals die het verschil maken in alles wat ze doen.

Ik verwelkom dit onderzoek omdat het ons meer inzicht geeft in hoe we dit kunnen doen. Hoewel het rapport suggereert dat er veel aspecten zijn waarin we slagen, benadrukt het ook dat er nog veel te doen is om onze ambities waar te maken. We moeten ernaar streven om ervoor te zorgen dat de stem van de studenten niet alleen wordt gehoord bij de evaluatie, maar ook bij het horen van wat er is gedaan met hun waardevolle feedback en hoe we ze meer kunnen betrekken bij de ontwikkeling van curricula.

Daar hoeven we echter niet te stoppen. Hun stem horen is één, hun bevindingen institutionaliseren en verankeren is iets anders.

Ons doel is om partnerschappen te creëren met onze studenten op klas-, curriculum- en organisatieniveau. Dit houdt in dat de instelling op alle niveaus (leiderschap, academisch personeel, onderzoekers en ondersteunend personeel) samen met onze studenten partnerschappen ontwikkelt waarbij iedereen lesgeven en leren verbetert en betrokken is bij relevante beslissingen op organisatieniveau.

Dit versterkt de gedeelde verantwoordelijkheid, waardoor gezamenlijk eigenaarschap ontstaat en het leren voor alle betrokken partijen wordt bevorderd. Het is een delicaat evenwicht omdat het openheid, gelijkheid en wederzijds respect vereist. Het is niet gemakkelijk, maar bijzonder kostbaar.

Let's change. You. Us. The world.

Waarnemend voorzitter College van Bestuur,  
Rajash Rawal

*Students are the lifeblood of any academic institution. They are the main stakeholder and the reason for being. Our ambition at The Hague University of Applied Sciences is to be as student oriented as we can be. Indeed their well being and support are at the core of our educational vision. All programmes are geared towards providing studies that are challenging, stimulating and studyable. We want to make sure our students' journey through our institution is an important stage in their pathway to becoming professionals that make a difference in whatever they do.*

*I welcome this research as it provides us with further insights on how we can do this. Although the report suggests that there are many aspects in which we succeed, it also highlights that there is still much to do in order to make our ambitions true. We must strive to make sure the student voice is heard in not only evaluations, but also hearing what has been done with their invaluable feedback and how we can engage them more in the development stage of curricula.*

*However, we need not stop there. Hearing their voices is one thing, institutionalising and embedding their findings is another.*

*Our aim is to create partnerships with our students at class, curriculum and organisational level. This involves the institution at all levels, leadership, academic, researchers and support staff to design, together with our students, partnerships where all are improving teaching and learning as well as involving them in relevant decision at organisational level.*

*This will strengthen shared responsibility, thus creating joint ownership and enhancing learning for all parties concerned. It is a delicate balance as it requires openness, equality and mutual respect. It is not easy, but seldom is something so precious.*

*Let's change. You. Us. The world.*

*Acting President of the Executive Board,  
Rajash Rawal*

# MANAGEMENTSAMENVATTING

## Aanleiding

In onderwijs wordt óver en tégen studenten gesproken, maar in mindere mate mét studenten. Meninge(n) buitelen over elkaar heen en krijgen een plek in de politieke arena en in het beleid. Beleidsmakers, politici, cabaretiers, journalisten, leraren en bestuurders, allemaal bemoeien zij zich met het onderwijs en proberen met de beste bedoelingen het leerklimaat voor studenten te beïnvloeden. Maar waar is de stem van de student zelf? Een groeiende beweging van onderzoek naar 'student voice' wil de stem van de student sterker laten klinken en het belang daarvan voor de studenten zelf en voor het onderwijs en onderzoek over het voetlicht brengen.

De voorliggende studie past in de student voice beweging. Ook de ambities van De Haagse noodzaken ons zicht te krijgen op en maximaliseren van de stem van de student. Op De Haagse is het beleid gericht op het positief beïnvloeden van studievoortgang en studentwelzijn. Het onderwijs moet aansprekend, studeerbaar, activerend en uitdagend zijn. Iedereen die aan de hogeschool is ingeschreven moet zich welkom voelen en erop kunnen rekenen dat hij of zij met een diploma De Haagse zal verlaten. En de ambities reiken verder. Studenten worden tijdens de studie niet alleen gekwalificeerd voor een beroep maar krijgen bagage mee die nodig is om bewust, kritisch en onderzoekend door het leven te gaan. De kern van het instellingsbeleid van De Haagse is 'wereldburgerschap'. De student staat op deze hogeschool centraal en verdient 'high support' om deze hoge ambities te realiseren.

Hoe kunnen studenten participeren en invloed uitoefenen op onderwijs, onderzoek en beleid van De Haagse? Een nog onbekend terrein, terwijl we weten dat de manier waarop student voice zich manifesteert in de school veel uitmaakt voor de ontwikkeling van de student én van de hogeschool. De voorliggende studie beoogt inzicht te geven in de relatie tussen studentparticipatie en de ambities van de hogeschool. Hoe manifesteert 'student voice' zich op De Haagse en op welke manier draagt dit bij aan het realiseren van de ambities die De Haagse heeft?

## Onderzoekopzet

De onderzoeksvraag van deze studie is: hoe kunnen we de stem van de student versterken zodat deze stem bijdraagt aan de ontwikkeling van de student zelf en van De Haagse?

- Hoe kunnen we student voice definiëren?
- Wat is de betekenis van student voice voor de ontwikkeling van student en hogeschool?
- Op welke manier en in hoeverre voelen studenten op De Haagse zich gehoord?
- Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor participatie van studenten?
- Hoe kunnen we de participatie van studenten verder versterken?

In dit vooronderzoek naar student voice op De Haagse hebben we naast een theoretische verkenning die antwoord geeft op de eerste twee deelvragen, een empirisch onderzoek uitgevoerd. Het empirische deel bestond uit veertien open interviews met studenten, decanen, vertrouwenspersonen en een beleidsmedewerker, zeventien halfopen interviews met studenten uit alle faculteiten en tenslotte een enquête onder alle studentleden in de medezeggenschap. Met deze respondentgroep hebben we, hoewel goed verdeeld over faculteiten en medezeggenschapsniveaus (Hogeschoolraad HR, Faculteitsraad FR en Opleidingscommissie OC), slechts een kleine selectie van studenten bevroegd. Een vervolgonderzoek in het voorjaar van 2021 zal inzicht geven in de representativiteit van de gegevens voor de totale studentpopulatie van De Haagse. Het empirisch deel geeft ons inzicht in de vraag wanneer studenten zich gehoord voelen, de manier waarop student voice op dit moment zich op De Haagse manifesteert en wat de bevorderende en belemmerende factoren zijn voor het luisteren naar en het horen van de student. We hebben in het vooronderzoek samen met studenten gezocht naar mogelijke verbanden tussen de manier waarop student voice zich manifesteert en kenmerken van de leer- en werkomgeving op De Haagse.

## Student voice

In deze studie verkennen we hoe student voice op De Haagse zich manifesteert en op welke manier de stem van de student kan worden versterkt. Ons vertrekpunt is de definitie van Adam Fletcher 'Student voice is any expression of any student, anywhere at any time about learning, schools and education' (Fletcher, 2017, p. 58). De betekenis van 'student voice' voor onderwijs en onderzoek koppelen we vervolgens aan vier van de vijf pedagogische functies van onderwijs te weten kwalificatie, socialisatie, brede vorming en emancipatie (van der Ploeg, 2019; Biesta, 2015; Biesta, 2018). Iedere pedagogische functie vraagt om specifieke kenmerken van 'student voice' waarmee deze zich in de praktijk van de hogeschool manifesteert. Deze specifieke kenmerken veronderstellen verschillende gradaties van participatie. Zo onderscheidt Mitra (2009) drie opvolgende gradaties: 'being heard', 'collaboration' en 'leadership'. Kwalificatie vraagt vooral om eenduidigheid en toetsbaarheid van de aan te leren vaardigheden en kennis, transparante processen om tot deze kennis en vaardigheden te komen en deze te beoordelen en een respectvolle, open bejegening van studenten. Socialisatie veronderstelt dat studenten worden ingewijd en opgenomen in de community van de hogeschool (de opleiding) en de beroepsgroep (stage-instelling). Studenten nemen de waarden, normen, gewoonten, rituelen die binnen De Haagse en de beroepsgroep gebruikelijk zijn over en dragen deze zelf ook uit. Socialisatie vraagt in de relatie om gelijkwaardigheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid & wederkerigheid. Brede vorming vraagt erom dat studenten worden ingewijd in complexe maatschappelijke vraagstukken en ook in verschillende vormen van democratie en (wereld)burgerschap. De emancipatiefunctie veronderstelt dat studenten zélf kunnen bijdragen aan het bevragen en bekritisieren van de regelsystemen, de organisatie, de processen, de omgangsvormen, de waarden en normen. Vanuit eigen autonome verlangens en drijfveren dragen zij bij aan de transformatie van de organisatie en de regels in de professionele leer- en werkcontext. De vier pedagogische functies samen maken De Haagse tot een democratisch instituut waar studenten, docenten, staf en management gezamenlijk vormgeven aan participatie, gezamenlijk delibereren en beslissen over de werk- en leeromgeving op de Haagse.

De Haagse als democratische instituut geeft een gelegitimeerde aanpak om de drie pijlers van de hogeschool samen te brengen, te weten (1) pluraliteit/diversiteit als waardevol gegeven, (2) inclusiviteit als basiswaarde voor het samen leren en samenleven en (3) kennisdeling & -creatie oftewel ontwikkelen en leren als gezamenlijke ambitie. Vanuit zowel het pedagogische perspectief alsook vanuit het rechtenperspectief is het vanzelfsprekend dat binnen een kennisinstelling met een diverse populatie, waar iedereen welkom is en (eenmaal ingeschreven) een succesvolle studie wordt beloofd, waar wereldburgerschap de drager is voor leren en ontwikkelen, studenten er op mogen rekenen dat zij als gelijkwaardige partners deelnemen aan de leergemeenschap. Dit vraagt inspanning van zowel de student als van de hogeschool. Bij hoge ambities in een uitnodigende schoolcontext gebaseerd op vertrouwen kan iedereen, dus ook een student, bijdragen aan

de ontwikkeling van zichzelf en de hogeschool. Dit vraagt van de student om engagement en pro-activiteit.

## Participatie op De Haagse

Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat op dit moment De Haagse door studenten nog niet geheel en al als een democratisch instituut wordt ervaren. Verantwoordelijkheid, wederkerigheid en gelijkwaardigheid zijn in onze hogeschool niet overal vanzelfsprekend. Vastgestelde regels gelden vaak wel voor studenten, maar niet voor de staf. Bij klachten over de bejegening van studenten en bij aanvragen voor bijzondere omstandigheden bij examencommissies wordt vaak ervaren dat die niet transparant en eerlijk worden verwerkt. De klacht- en rechtsstructuur om dit bespreekbaar te maken is niet bij iedereen bekend en geeft nauwelijks inzicht in werkwijze en resultaten. Het leren van ervaringen staat kennelijk niet altijd voorop.

Studenten geven aan zich gehoord te voelen als sprake is van gelijkwaardigheid & wederkerigheid, openheid, uitwisseling van inhoudelijke informatie en argumenten. Deze kenmerken sluiten aan op wat we in de literatuur gevonden hebben over wezenlijke kenmerken van student voice. Hiervan is meestal wél sprake in de formele medezeggenschap, maar er valt zeker ook winst te boeken. Veel studenten weten niet wat medezeggenschap is en hoe ze zelf kunnen bijdragen. Een groot aantal zetels in de medezeggenschap is vacant, voor een zeer groot aantal zetels was geen verkiezing nodig vanwege gebrek aan belangstelling en de opkomst bij de verkiezingen was zeer laag. Daarnaast is het nog niet vanzelfsprekend dat studenten in de medezeggenschap zelf agendapunten aandragen. Hiermee zouden studenten mede richting kunnen geven aan de ontwikkeling van de opleiding, de faculteit of de hogeschool. Daar waar dit wel gebeurt, en de hogeschool hierop positief reageert en meedenkt, ervaren studenten dat hun bijdrage ertoe doet en dat zij zich bekwamen in de democratische vaardigheden en zij weten zich vanwege zichtbaar effect in hun ontwikkeling bekrachtigd. Dit nodigt uit tot verdere participatie, en draagt bij aan gemeenschapszin. Het belangrijke aspect van emancipatie, te weten vanuit eigen individuele verlangens en drijfveren bijdragen, lijkt echter nog beperkt van de grond te komen, terwijl deze functie onlosmakelijk verbonden is aan het 'wereldburgerschap'.

Participatie van studenten buiten de medezeggenschap -in onderwijs en onderzoek- is (heel) zwak ontwikkeld. Studenten worden weliswaar gehoord, maar er wordt niet geluisterd. Terugkoppeling over wat er met de bevindingen wordt gedaan ontbreekt vaak. Dit leidt ertoe dat het enthousiasme om bij te dragen aan enquêtes drastisch getemperd is. Studenten participeren nauwelijks in partnerschappen waar volgens de literatuur gelijkwaardigheid en wederkerigheid leidt tot gemeenschapszin, enthousiasme en verbetering van de leerprocessen. En studenten kunnen in beperkte mate rekenen op maatwerk, of moeten hiervoor veel moeite doen. Als maatwerk geen vanzelfsprekendheid is, is de vraag legitiem welke betekenis 'inclusiviteit' binnen de hogeschool heeft.

## Krachtige patronen

Op de deelvraag in hoeverre studenten zich gehoord weten binnen De Haagse kunnen we vaststellen dat, hoewel door studenten beoordeeld als voldoende, veel winst te boeken is. Op de deelvraag wat de belemmerende en bevorderende factoren voor student voice zijn, heeft het onderzoek verschillende inzichten gebracht. Zo hebben we in de formele medezeggenschap factoren benoemd gerelateerd aan een positief overlegklimaat die helpend zijn en die zowel de student als de hogeschool raken. We hebben tevens factoren benoemd in de leer- en werkcontext, gerelateerd aan regelruimte en verantwoordingsdruk, de cultuur van de opleiding, zichtbaarheid en visie van het management en bestuur en tenslotte de sturingsfilosofie en sturingsinstrumenten van de hogeschool. Het versterken van student voice zoeken we daarom vooral in het doorbreken van belemmerende patronen en ongelijkwaardige machts patronen in de samenwerking binnen de hogeschool.

Om student voice binnen De Haagse te versterken en betekenisvol te maken in onderwijs, onderzoek en beleid, zullen we patronen en machtsverhoudingen die we in dit onderzoek bespreken moeten doorbreken. In de studie ontdekten we dat door regel- en verantwoordingsdruk, een mind-set gebaseerd op wantrouwen en de toenemende werkdruk en beleidsarm leiderschap, de stem van de student weggedrukt wordt. Nieuw beleid gebaseerd op vertrouwen, zoals het versterken van de professionele autonomie, het versterken van de interne en externe dialoog, de invoering van de resultaatverantwoordelijke teams, en het aanbieden van meer flexibele opleidingsroutes

en nieuwe vormen van coaching en begeleiding, lijkt een meer ontwikkelingsgerichte en ondernemende cultuur gebaseerd op vertrouwen te faciliteren en te bekrachtigen. In deze transitie past het om ook de stem van de student actief te beluisteren, mee te wegen zodanig dat deze zichtbaar van betekenis wordt.

## Vertrouwen in partnerschappen

De studie doet een krachtige oproep aan het bestuur om in de sturing van de hogeschool veel meer ruimte te maken voor het gezamenlijk onderzoekend en creërend handelen. Voor het ontwikkelen van student voice, ondersteunend aan de ambities van De Haagse, zijn vérgaande vormen van participatie noodzakelijk, een samenwerking gekenmerkt door openheid & respect, gelijkwaardigheid, wederkerigheid & gezamenlijke verantwoordelijkheid en autonomie & onafhankelijkheid. Het inrichten van dergelijke partnerschappen binnen verschillende units zal de ontwikkeling van de hogeschool als democratisch instituut verder ondersteunen. Daarbij kan De Haagse meer uitnodigend zijn naar studenten en staf door actief deze ontwikkeling te verwoorden, te stimuleren en te faciliteren. De doorontwikkeling van de hogeschool tot een hoogwaardig kennisinstituut kan alleen gerealiseerd worden door de ambities en de daarvoor noodzakelijke veranderingen met álle deelnemers in de leergemeenschap te ontwikkelen en te realiseren. Let's Change? Be the Change!





# 1 INLEIDING

## 1.1 Student voice op De Haagse

Het onderwijs is van iedereen. Beleidsmakers, politici, bestuurders, leraren, cabaretiërs, managers: iedereen heeft een mening over onderwijs en bemoeit zich ermee. Maar waar is de stem van de student zelf? In onderwijs en onderzoek is een groeiende beweging die zich sterk maakt voor het luisteren naar de stem van de student: 'student voice'. Deze studie positioneert zich in deze beweging, en heeft tot doel inzicht te krijgen in de mate waarin en de manier waarop studenten in De Haagse participeren in besluitvorming over onderwijs, onderzoek en beleid en wat nodig is om deze participatie te bevorderen. Participatie begint bij het je gehoord en gezien weten. Pas als je je gehoord en gezien weet, kan je betekenisvol participeren. Studenten die op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid participeren, dragen niet alleen bij aan de ontwikkeling van henzelf, maar ook van de staf en de hogeschool als geheel.

Deze studie naar student voice ondersteunt de ambities van De Haagse. De Haagse wil haar studenten niet alleen kwalificeren voor een beroep, maar ook bagage meegeven die nodig is om als betrokken, bewust, kritisch en onderzoekend mens door het leven te gaan. Wereldburgerschap is het richtinggevend concept, hetgeen refereert aan o.a. betekenisvolle participatie in een pluriforme samenleving (De Haagse Hogeschool, 2015; Guérin & Wubs (in progress)). Participatie heeft alles met (wereld)burgerschap te maken en kan zich op verschillende wijzen manifesteren: economisch, sociaal of politiek. Onderwijs is een democratische institutie en de Haagse is een democratisch instituut: hoe studenten participeren binnen onze instelling raakt daardoor de kern van (wereld)burgerschap.

Met deze studie geven we verder invulling aan het concept wereldburgerschap en onderstrepen we het belang van studentparticipatie voor de ontwikkeling van De Haagse als democratisch instituut. Wat is nodig om alle deelnemers binnen de leergemeenschap deel te laten nemen aan onderwijs, onderzoek, ontwerp, debat/discussie en besluitvorming? Als we erin slagen te luisteren naar studenten en besluitvorming over onderwijs en onderzoek als gezamenlijke opgave te zien en op te pakken, dragen we bij aan de inclusieve campus die zich verder ontwikkelt tot een hoogwaardig kennisinstituut.

## 1.2 Verantwoording van het onderzoek

Na een oriëntatie op hoofdlijnen in de literatuur over student voice en beleidsdocumentatie van De Haagse, hebben we twee oriënterende interviewrondes uitgevoerd.<sup>1</sup> In de eerste ronde hebben we veertien open interviews gehouden met zeven studenten, drie decanen, één beleidsmedewerker en drie vertrouwenspersonen. In de tweede interviewronde hebben we zeventien halfopen interviews afgenomen met studenten van alle faculteiten, zowel actief als niet actief in de medezeggenschap.<sup>2</sup> Het doel van deze interviewrondes was inzicht krijgen in wat studenten verstaan onder student voice (wanneer voelen studenten zich gehoord?) en de belemmerende en bevorderende factoren in beeld krijgen. Alle interviews zijn getranscribeerd en geanalyseerd, waarna een gesloten vragenlijst is opgesteld die onder een grotere groep studenten is verspreid. In juni 2020 is deze enquête uitgezet onder alle studentleden van de medezeggenschap (Hogeschoolraad, Faculteitsraden en Opleidingscommissies). Na enkele reminders is de respons uitgekomen op 37 (deels) ingevulde vragenlijsten (van de 128). De deelnemers aan het onderzoek (zowel de (half)-open interviews als de enquête) zijn verdeeld over de verschillende faculteiten en komen uit verschillende opleidingen en studiejaar. Voor de halfopen interviews geldt dat sprake is van een gemengde groep bestaande uit zowel studenten die actief zijn, als studenten die niet actief zijn in de medezeggenschap. De deelnemers aan de open interviews en de enquête zijn, op enkele studenten na, zeer actief betrokken op de medezeggenschap. Daarmee zullen de resultaten met zorgvuldigheid geïnterpreteerd moeten worden en maken we bij de rapportage onderscheid tussen de verschillende groepen respondenten. De vraagstelling van dit brede vooronderzoek Student Voice op De Haagse luidt als volgt.

Hoe kunnen we de stem van de student -en daarmee de ontwikkeling van de student en de hogeschool- verder versterken?

1. Hoe kunnen we student voice definiëren?
2. Hoe kan student voice bijdragen aan de ontwikkeling van student en hogeschool?
3. Op welke manier en in hoeverre voelen studenten zich gehoord en gezien binnen De Haagse?
4. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor participatie van studenten?
5. Hoe kunnen we participatie van studenten binnen De Haagse verder versterken?

1 De literatuur over student voice is zeer omvangrijk. In deze fase van het vooronderzoek is gekozen voor het raadplegen van recente overzichtsartikelen om vervolgens via de sneeuwbalmethodiek zicht te krijgen op perspectieven op student voice, definities van student voice en belemmerende en bevorderende factoren voor student voice.

2 De namen van de deelnemers aan de interviews en een overzicht van betrokken faculteiten en opleidingen zijn opgenomen in bijlage 1.

De eerste twee deelvragen beantwoorden aan de hand van een literatuurverkenning. Voor het beantwoorden van de derde en vierde deelvraag gebruiken we de gegevens uit de interviews en de enquête. Voor de laatste deelvraag leggen we de informatie uit de praktijk en de theorie naast elkaar. Op basis van deze vergelijking doen we een aantal aanbevelingen.

De conclusies die we trekken zijn gebaseerd op data-verzameling onder een klein gedeelte van de totale studentpopulatie van De Haagse. Hoewel de respondenten afkomstig zijn uit verschillende faculteiten en verschillende medezeggenschapsniveaus, zullen we in een vervolgonderzoek in het voorjaar van 2021 onze bevindingen toetsen bij een groter deel van de studentpopulatie.

### 1.3 Leeswijzer

Voor u ligt het onderzoeksverslag van het vooronderzoek naar studentparticipatie in De Haagse. Nadat we in hoofdstuk 1 het doel en de verantwoording van de onderzoeksopzet hebben besproken, is het onderzoeksrapport verdeeld in vier onderdelen.

Deel 1 is een theoretische verkenning en rechtvaardiging van de keuzes die we hebben gemaakt voor de conceptualisering van student voice. In het sterk groeiende veld van onderzoek naar student voice, met verschillende perspectieven en

motieven, geven we onze werkdefinitie van en motieven voor student voice. We gebruiken de begrippen student voice en 'studentparticipatie' door elkaar. Student voice zullen we nader definiëren, waarbij duidelijk wordt dat student voice zich op verschillende manieren kan manifesteren, en dat alle vormen -ook de meest vergaande vormen van participatie- noodzakelijk zijn om de stem van de student betekenis te geven in het onderzoek, onderwijs en het beleid van onze hogeschool.

In deel 2 bespreken we de resultaten van ons onderzoek. Eerst introduceren we de studenten die bewust kiezen voor actieve participatie in medezeggenschap. Wat is hun achtergrond, wat zijn hun motieven en drijfveren en waarom kiezen studenten er ook voor om níet te participeren? Dan komen studenten aan het woord over studentparticipatie op De Haagse. We bespreken de kenmerken van 'gehoord worden', de mate waarin studenten zich gehoord voelen en hoe student voice zich op De Haagse manifesteert en ontwikkelt. Onderscheiden worden participatie in de formele medezeggenschap en participatie van studenten in onderwijs en onderzoek. Daar waar in de reguliere situatie onvoldoende kan worden ingespeeld op specifieke behoeften van individuele studenten is een steunstructuur ingericht. Vervolgens beschrijven we de ervaringen en de waardering van deze steunstructuur.

In deel 3 analyseren we de bevindingen waarna we komen tot een slotconclusie. In deel 4 doen we aanbevelingen.



Fotografie: Goldenhearty / Shutterstock.com

## Deel 1 – Student voice: theoretische verkenning en rechtvaardiging

# 2 STUDENT VOICE

### 2.1 Let's Change. You. Us. The World

De Haagse heeft niet alleen aansprekende ambities benoemd in het instellingsplan, maar ook een onderwijsvisie geformuleerd die concreter is en daarop aansluit. Het studierendement moet omhoog, het onderwijs moet aansprekend, studeerbaar, activerend en uitdagend zijn. De student staat centraal en verdient 'high support' (De Haagse Hogeschool, 2017b en 2019c). Alles is erop gericht om het studiesucces en studentwelzijn te verhogen en de ontwikkeling van de student tot wereldburger in een pluriforme samenleving te ondersteunen. Het instellingsplan definieert de strategische prioriteiten: meer kwaliteit door wereldburgerschap te bevorderen, het internationale profiel door te ontwikkelen en een netwerkhogeschool te realiseren. Het onderwijskader geeft aan hoe we deze gaan bereiken. In de onderzoeksstrategie wordt vervolgens deze beleidslijn verder bestendigd. 'Onderzoek geeft een krachtige impuls aan de kwaliteit van onderwijs. Het versterkt het onderzoekend vermogen van docenten en studenten, draagt bij aan vernieuwende inzichten en vertaalt urgenties uit de praktijk naar het onderwijs' (De Haagse Hogeschool, 2017a). Om de stem van de student te herkennen in de beleidsplannen van De Haagse, bekijken we deze plannen meer in detail en plaatsen deze in het perspectief van de student voice beweging.

In het instellingsplan wordt het belang van wereldburgerschap als volgt geïntroduceerd. 'We willen onze studenten niet alleen kwalificeren voor een beroep, maar ook de bagage meegeven die nodig is om als betrokken, bewust, kritisch en onderzoekend mens door het leven te gaan. We willen hierin heel expliciet zijn. Als wij onze studenten willen uitrusten voor toekomstige uitdagingen, zijn hun persoonlijke en morele ontwikkeling en het leven lang leren van groot belang. Daarbij zullen we met studenten moeten werken aan de ontwikkeling van hun nieuwsgierigheid, hun oplossend vermogen en aan het maken van goede en verstandige keuzes. We gebruiken het concept van wereldburgerschap als vertrekpunt. In de kern beschouwen we wereldburgerschap als een kritisch bewustzijn dat zich uitstrekt tot buiten de grenzen van de lokale of nationale gemeenschap. Daarbij gaat het zeker niet alleen om de betrokkenheid bij mondiale vraagstukken, maar juist ook om de participatie in de pluriforme maatschappij in ons eigen land. Die betrokkenheid bij de samenleving vraagt om een persoonlijke ontwikkeling die bijdraagt aan goed burgerschap' (De Haagse Hogeschool, 2019c).

Dit citaat uit het instellingsplan bespreekt een van de thema's waar de hogeschool prioriteit legt. Maar wat is 'goed' burgerschap? Hoe draagt de school bij aan de beoogde ontwikkeling van de student? En hoe kan de student bijdragen aan de ontwikkeling van de hogeschool en de samenleving? De relatie met studentparticipatie lijkt voor de hand liggend, maar is toch ook weer niet zo vanzelfsprekend. In het onderwijsvisie & kader zien we een vertaling van het instellingsplan naar de onderwijspraktijk. Daar lezen we: 'Niet de grenzen van het stelsel moeten in de toekomst maatgevend zijn, maar de mogelijkheden en kansen van de studenten. Talentontwikkeling en maatwerk zijn daarbij richtinggevend. (...) Hogescholen hebben de opdracht om samen met het voorbereidend onderwijs de student op de juiste plaats te krijgen en maken daarin keuzes die bij hen passen. (...) Met onze opleidingen willen we het beste halen uit elke student, zonder onnodige uitval en studievertraging. De achtergrond van de student mag daarin geen belemmerende factor zijn. (...) Want ook de samenleving en het werkveld hebben verwachtingen van de afgestudeerden van de hogeschool. In onze globaliserende kenniseconomie en –samenleving hebben we sterk behoefte aan opgeleide professionals met een stevige *body of knowledge & skills*, die zich blijven ontwikkelen en de wereld met open vizier tegemoet treden. We hebben breed opgeleide wereldburgers nodig die kunnen omgaan met diverse en voortdurend veranderende (internationale) contexten, complexe mondiale vraagstukken en daarin het verschil kunnen maken. De Haagse staat voor onderwijs dat dergelijke studenten aflevert'.

De gekozen formulering in de beleidsplannen roept vanuit de student voice beweging de vraag op naar de stem, de rol en ruimte van de student zélf in de hogeschool. We lezen in de plannen 'de student op de juiste plaats te krijgen' en 'daarin keuzes te maken die bij hen passen'. Wie zet de student op de juiste plaats, wat is 'juist', wie bepaalt dat en wie maakt de daarbij passende keuzes? En we lezen: 'Met onze opleidingen halen wij het beste uit de student'. Wat is in deze opleidingen de rol van de student zelf? Tenslotte wordt ook het werkveld met eigen verwachtingen toegevoegd met een 'sterke behoefte aan hoogopgeleiden met een stevige *body of knowledge & skills*'. 'We hebben breed opgeleide wereldburgers nodig'. Wie hebben dat nodig? En wie bepaalt wat deze breed opgeleide wereldburger kenmerkt? Willen we studenten 'afleveren' die door beslissers binnen De Haagse zijn gevormd tot 'goed' burger zodat ze de 'juiste plek' krijgen in het werkveld en de wereld?

In dit hoofdstuk bespreken we het belang van student-participatie. De manier waarop student voice zich manifesteert en studentparticipatie in de praktijk vorm krijgt, heeft twee dimensies. We onderscheiden een pedagogische en een politieke dimensie. We betogen dat de meest vergaande vorm van participatie vanzelfsprekend is in een hogeschool met een diverse studentpopulatie, die zich ontwikkelt tot hoogwaardig kennisinstituut en die de ambitie heeft voor te bereiden op (professionele) deelname aan een democratische samenleving waarin complexe maatschappelijke vraagstukken om oplossingen vragen. En dat het bejegenen van de student als wereldburger in het hier en nu van de hogeschool in alle domeinen en op alle niveaus voorwaardelijk is aan het realiseren van de ambities zoals verwoord in de plannen. Betekenisvol participeren begint voor alle deelnemers aan de leergemeenschap met jezelf persoonlijk te verbinden aan de ambities van De Haagse. 'Be the Change!'

**“ Student voice is any expression of any student anywhere at anytime about learning, schools and education ”**

Fletcher, 2017, p.58.

## 2.2 Student voice: complex, controversieel en geïnstrumentaliseerd

Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw wordt in onderwijsonderzoek en -vernieuwing steeds meer rekenschap gegeven van het belang van participatie van leerlingen en studenten. Een groeiend aantal studies richt zich op student voice. Het begrip student voice is echter complex, manifesteert zich op verschillende manieren en in verschillende gradaties en wordt ook wel benoemd als 'leerlingbetrokkenheid', 'leerlingparticipatie', 'studentbetrokkenheid' en Engelstalig 'engagement', 'pupil voice', 'student voice', 'students as partners in learning en teaching' en 'educational leadership'. Hoewel de begrippen gemeen hebben dat zij de leerling of student een betekenisvolle rol toedichten, onderscheiden we wezenlijk verschillende visies. Naast de leerlinggeoriënteerde benaderingen kennen we de systeemgeoriënteerde benaderingen (Charteris & Smardon, 2019). Leerlinggeoriënteerde benaderingen benadrukken het belang van participatie voor de ontwikkeling van de student zélf. Binnen systeemgerichte benaderingen heeft studentparticipatie vooral ook betekenis voor de (verantwoording) van de studieresultaten. Beide benaderingen kunnen elkaar versterken, maar er zijn ook tegenkrachten die deze student voice beweging kritiseren.

## De complexiteit en controversialiteit van student voice

Een eenduidige definitie van student voice is niet zomaar voor handen. De begripsafbakening vraagt om een verkenning van de student voice literatuur. Een toegankelijke definitie van student voice is die van Adam Fletcher: 'Sound out defines student voice as any expression of any learner about anything related to learning, schools or education' (Fletcher, 2017, p. 58). In deze vorm lijkt student voice geen betekenis te hoeven hebben in de ontwikkeling van onderwijs en leren. In de literatuur wordt deze relatie echter zeker wel gelegd. Quaglia & Corso (2014) plaatsen student voice expliciet in het teken van hervormingsagenda's:

We believe student voice should be instrumental to any educational reform agenda. Our theme, therefore, is listen, learn and lead. We must not only ask young people their thoughts, but we must truly listen. We must learn from what they are saying by asking important questions and discovering why they feel as they do. And finally we must utilize what we learn to be effective educators (Quaglia & Corso, 2014).

De gedachte is dat leerlingen met hoge aspiraties, beter presteren en een hoger sociaal bewustzijn hebben hetgeen bijdraagt aan de schoolprestaties. De vragenlijst van Quaglia & Corso ('My Voice') operationaliseert deze instrumentele benadering van student voice en toont tevens een normatief karakter. De uitspraken waarop studenten positief scoren zijn gerelateerd aan schoolsucces en impliciete waarden en normen over (samen)werken zoals 'mijn uiterste best doen', 'een goed burger zijn', 'goede cijfers halen', 'mijzelf uitdagen om leerprestaties te verbeteren', 'hard werken', 'doelen kennen waaraan de school dit jaar werkt'. En: 'docenten informeren mijn ouders over wat ik goed doe', 'docenten erkennen vriendelijke en behulpzame studenten', 'docenten hebben het in de gaten wanneer ik mijn best doe', 'ik vind het leuk om met andere studenten aan projecten te werken', 'andere studenten zien mij als een leider', 'ik geloof dat ik verschil kan maken in deze wereld' en 'ik geloof dat ik succesvol kan zijn'.<sup>3</sup> Deze interpretatie van student voice lijkt vooral betekenis te krijgen voor het realiseren van onderwijsvernieuwingen (houding, gedrag, resultaten). Dit roept de vraag op naar de manier waarop studenten ondersteund worden de bestaande onderwijspraktijken en het voorgenomen beleid te bevragen, te onderzoeken en een eigen oordeel te vormen. Deze vraag raakt de rol van de student bij het bedenken van en beslissen over de vernieuwing. Hoe ver reikt participatie?

Mitra geeft aan dat 'student voice' in de praktijk in intensiteit varieert en daarmee ook de betekenis van student voice voor het onderwijs en leren verschilt (Mitra, 2006). Het meest basale niveau is 'students being heard'. Studenten wordt gevraagd hun mening te geven over problemen en oplossingen en zijn

3 Stellingen zijn afkomstig uit de Nederlandse vertaling van de vragenlijst van Quaglia & Corso 'My Voice', opgenomen in Paalman-Dijkenga, I, De Jager, W. & Taks, M. (2017). *Het lef om te luisteren. Met leerlingen werken aan de kwaliteit van onderwijs* (p.219-224).

een bron van informatie die verzameld wordt door het houden van surveys, gesprekken en focusgroepen. Mitra rapporteert daarbij een groeiend gevoel van eigenwaarde onder studenten wanneer zij ervaren dat er naar hen wordt geluisterd. Dit basale niveau wordt opgevolgd door het niveau waar jongeren en staf samenwerken om problemen en uitdagingen te adresseren ('students collaborate with adults'). In hechtere relaties participeren studenten actief in het zoeken naar oplossingen en krijgen studenten invloed. Mitra rapporteert bij deze vorm een groeiend wederzijds begrip onder stafleden en studenten. Het hoogste niveau is leiderschap tonen ('building capacity for leadership'). Deze opeenvolgende niveaus zijn door Mitra weergegeven in 'The Pyramid of Student Voice' (Mitra & Gross, 2009). Hoe groter de student betrokkenheid, hoe groter de opbrengsten. Lyons, Brasof and Baron (2020) sluiten aan op dit hoogste niveau van participatie. Zij legitimeren student voice op grond van de vele contextgebonden kwalitatieve studies vanuit de opdracht van scholen om voor te bereiden op toekomstig burgerschap. In de scholen wordt aan studenten de mogelijkheid geboden authentiek te participeren. Wanneer studenten worden betrokken in 'authentic leadership positions' verbeteren de relaties tussen volwassenen en jongeren, neemt het zelfrespect en gevoel van competentie toe en verbeteren de studieresultaten. Daarnaast beschrijven de auteurs het vermogen van jongeren die in deze leiderschapsposities zitten om energie bij anderen los te maken en hen te inspireren. 'In this way students lift up people in their communities, often despite structural political and social marginalization' (Lyons, Brasof & Baron, 2020, p.2). Leiderschapscompetenties die ertoe doen zijn kritisch bewustzijn, inclusiviteit en positiviteit.<sup>4</sup>

Student voice dat zich manifesteert in de vorm van 'leadership' stelt eisen aan de organisatorische context. Ook Fletcher definieert student voice doelgerelateerd en contextgebonden. In 'The guide to meaningful student involvement' (2014) worden zes kenmerken onderscheiden:

1. alle studenten kunnen in verschillende rollen, systeembreed en op verschillende niveaus betrokken raken bij vernieuwing;
2. er is sprake van faire bejegening door een passende ondersteuning, toerusting, waardering en toekenning van autoriteit aan de student;
3. studenten zijn vanzelfsprekend opgenomen in ongoing en onderling gerelateerde activiteiten van onderwijsverbetering;
4. voor het borgen van studentbetrokkenheid is sprake van ondersteunend beleid, structuren en processen;
5. onvoorwaardelijke wederzijdse betrokkenheid en inzet van iedereen in de leergemeenschap voor het integreren van student voice;
6. sterke connecties tussen volwassenen en student die het leren van beiden ontwikkelen. Met deze omschrijving van student voice omvat ook de definitie van Flechter alle drie de niveaus van participatie die Mitra omschrijft.

Empirische studies in het hoger onderwijs naar *Students as Partners* (SaP) komen tot soortgelijke inzichten (Mercer-Mapstone et al., 2017; Healey, Flint & Harrington, 2014).

SaP embraces students and staff (including academic, faculty and professional staff) working together on teaching and learning in higher education. Partnership is a reciprocal process through which all participants have the opportunity to contribute equally, although not necessarily in the same way, to curricular or pedagogical conceptualization, decision-making, implementation, investigation or analysis (Cook-Sather, Bovill & Felten, 2014, p. 6-7).

Healey, Flint and Harrington benadrukken het systeembrede, wederkerige en procesgerichte karakter van student voice.

Partnership is understood as fundamentally about relationship in which all involved -students, academics, professional services staff, senior managers, students' unions, and so on- are actively engaged in and stand to gain from the process of learning and working together. Partnership is essentially a process of engagement, not a product. It's a way of doing things, rather than the outcome itself (Healey, Flint & Harrington, 2014, p. 12).

Partnerschappen zijn gebaseerd op respect, wederkerigheid en gedeelde verantwoordelijkheid (Cook-Sather, Bovill & Felten, 2014). Respect is een attitude, het serieus nemen van de ander en waarde toekennen aan wat de ander zegt in een ontmoeting. Dit veronderstelt openheid en ontvankelijkheid, de bereidheid andere perspectieven en ervaringen tot je te nemen dan jijzelf hebt. Het vraagt het je onthouden van een oordeel. Wederkerigheid is een handelswijze, wederzijdse uitwisseling van verschillende ervaringen, waarbij juist de verschillen het partnerschap zo rijk maken. Gedeelde verantwoordelijkheid is een voorwaarde en een uitkomst van het partnerschap, waarin studenten en staf gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de pedagogie en het leren. Bovill beschrijft in een opiniestuk dat niet in alle samenwerking met studenten deze drie waarden mogelijk of wenselijk zijn (Bovill, 2017). Waar de eerste twee (respect en verantwoordelijkheid) voor alle vormen van participatie kunnen gelden, is dat bij wederkerigheid niet altijd mogelijk. Alleen op het hoogste niveau van participatie is deze waarde zichtbaar. Ook Bovill onderscheidt verschillende niveaus van participatie (inform, consult, participate, partnership). Actoren kunnen in verschillende fasen verschillende rollen hebben en de zeggenschap over aspecten kan daarmee ook verschillen. Door haar wordt bepleit transparant te zijn over de

<sup>4</sup> Lyons, L., Brasof, M. & Baron, C. (2020) verwijzend naar Walumba et al (2008); Booyen (2013); Cameron (2012). De begrippen zijn als volgt omschreven: *Critical awareness*, reflecting on, understanding, and questioning positive and negative attributes of one's self and society to foster equity and growth. *Inclusivity*, which is enabling all members to fully participate and learn from each other. *Positivity*, the dimension of positivity was defined in this study as applying a strengths-based lens to facilitate growth and enable flourishing.

mate van participatie (in welke fase, in welk domein en over welk onderwerp) en helder te zijn over wie het uiteindelijk voor het zeggen heeft.<sup>5</sup>

## Student voice geïnstrumentaliseerd

Hoewel de vele kwalitatieve studies de waarde van student voice zonder meer onderkennen, met nuances in de mate van participatie en verschillen in doeloriëntatie, zijn er ook tegenkrachten. De staf zou niet graag controle uit handen willen of kunnen geven, bijvoorbeeld wanneer de overheid of de beroepsgroep kwaliteitseisen stelt waaraan moet worden voldaan. Dit geeft restricties aan vergaande vormen van participatie. Ook het beleid, de procedures en de structuren van de school zijn niet altijd ondersteunend. En studenten zouden te weinig kennis of ervaring kunnen hebben om de gevraagde rol op zich te nemen, hetgeen door de pleitbezorgers van vergaande vormen van participatie wordt bekritiseerd. 'By manipulating, tokenizing and exploiting individual students' perspectives on any given topic in education, entire generations of young people have been disengaged from school reform' (Fletcher, 2014, p. 40). Deze argumenten kunnen een barrière zijn voor het ontwikkelen van partnerschappen waar gelijkwaardigheid en wederkerigheid kenmerkend zijn. Het is niet vanzelfsprekend dat we leerlingen horen en vooral niet dat we luisteren en hen verstaan (Fielding, 2001). Paalman vraagt in haar lectorale rede dan ook terecht aandacht voor het luisteren naar de stem van de lerende en wat dit vraagt van de docent (Paalman-Dijkenga, 2020). Op basis van de verschillende bijdragen hebben we in bijlage 2 een schema opgesteld met succes- en faalfactoren voor partnerschappen (Fletcher, 2014; Lyons, Brasof & Baron, 2020; Cook-Sather, Bovill & Felten, 2014; Healey, Flint & Harrington, 2014; Bovill, Cook-Sather, Felten, Millard & Moore-Cherry, 2015).

Meaningful student involvement is blocked because adults give students a carrot by listening to their voices, and then these same adults turn around and blatantly use student voice to forward their own agendas without concern for what students are genuinely seeking (...)  
To many schools, governments, and organizations are manipulating student voice to fit into adult-driven, anti-authentic approaches to promoting particular reform agenda's (Fletcher, 2014, p.38).

Deze instrumentalisatie is een belangrijke reden om expliciet te zijn over onze motieven voor het versterken van student voice in het hoger onderwijs, in het bijzonder in De Haagse.

Vergaande vormen van student voice dagen de traditionele verhoudingen in het onderwijs uit. De rol van de student als onderwijsconsument, transformeert naar de rol van partner, co-creator. En de aandacht wordt verlegd van studieresultaten en leeruitkomsten naar procesgerelateerde opbrengsten van onderwijs. We beschouwen in de volgende paragrafen deze verschuiving meer in detail. Student voice vraagt om afstand te

doen van traditionele leiderschapsmodellen. Dit veronderstelt dat alle partijen de bereidheid hebben macht te delen en plaats te maken voor 'distributed leadership' (Brasof, 2015; Menon, 2005).

## Succes en faalfactoren van de ontwikkeling van student voice

*Stafleden blokkeren de ontwikkeling van student voice als zij:*

- de stem van de student voor eigen doeleinden gebruiken (fondsenwerving en reclame);
- geen ruimte geven en autoriteit gunnen aan studenten (de 'macht' niet willen delen);
- niet laten weten op welke manier zij de inbreng van de studenten verwerken in activiteiten en de besluitvorming.

*Studenten blokkeren de ontwikkeling van student voice als zij:*

- ten onrechte ervan uitgaan dat zij namens alle studenten kunnen spreken en daarmee de waardevolle diversiteit van de stem van de student neutraliseren ('whitewashing');
- als enkeling worden geprezen om hun getoonde kwaliteiten en deze zelfs overdrijven ('showboating');
- uitgaan van hun onfeilbaarheid mede door het romantiseren door volwassenen van de stem van deze (uitverkoren) student;
- niet het gevoel hebben dat zij invloed hebben of dat hun inbreng wordt gewaardeerd en verwerkt.

*Het systeem blokkeert de ontwikkeling van student voice als:*

- ondersteunend beleid in de organisatie ontbreekt (contradicties tussen open leerprocessen met onvoorspelbare uitkomsten versus gesloten systeemafspraken, leeropbrengsten en kpi's);
- in het beleid of in de praktijk sprake is van selectie en discriminatie en niet iedereen kan participeren (uitsluitingsmechanismen);
- er bewust of onbewust in de organisatie normen zijn die niet in lijn zijn met de motieven voor student voice;
- er geen materiële en immateriële ondersteuning en erkenning is (tijd, professionalisering, geld, studiepunten, informatievoorziening, passend taalgebruik);
- geen sprake is van een sterke sociale gemeenschap waarin macht gedeeld wordt en co-creatie niet vanzelfsprekend is.

5 Voor verschillende gradaties van participatie zie ook: Hart, R. A. (1992).

De complexiteit en de instrumentalisatie van student voice dwingen ons kleur te bekennen over de mate van participatie die wij voorstaan, in relatie tot de doelen die wij ermee voor ogen hebben. Tevens wordt van ons gevraagd helder te zijn over de condities waaronder student voice betekenisvol is, zodat we voorkomen dat we de stem van de student bewust of onbewust ons toe-eigenen en er sprake zou zijn van manipulatie en tokenisme.

### 2.3 De waarde van studentparticipatie

In de vele casestudies wordt vergaande studentparticipatie in verband gebracht met positieve uitkomsten en opbrengsten van onderwijs. Gelijkwaardige partnerschappen van studenten en docenten leiden bij de partners tot zelfvertrouwen, enthousiasme, verantwoordelijkheid, eigenaarschap en gemeenschapszin. Verschillende auteurs concluderen op grond van beschikbaar onderzoek naar partnerschappen in het hoger onderwijs drie clusters van positieve uitkomsten: 'engagement', 'awareness' en 'enhancement' (Cook-Sather, Bovill & Felten, 2014; Healey, Flint & Harrington, 2014).

- Partnerschappen verhogen de motivatie en het lerend vermogen van studenten én van de faculteit. Er vindt onder de studenten verdieping van het leren plaats, het (zelf)vertrouwen wordt vergroot en de aandacht richt zich meer op het (leer)proces dan op de leeruitkomsten. Aan de kant van de faculteit leiden partnerschappen vaak tot een verhoogd enthousiasme in de klas en een nieuwe visie op lesgeven en leren als een proces van samenwerking.
- Partnerschappen leiden ook tot een hoger bewustzijn van de eigen rol en identiteit. Studenten tonen meer reflectie op hun eigen rol in leren en lesgeven en gaan anders denken over hun eigen capaciteiten. De medewerkers van de faculteiten gaan anders aankijken tegen de eigen lespraktijk en hun eigen identiteit als leraar.
- De hogere betrokkenheid en het versterkte (zelf) bewustzijn leiden tenslotte tot meer actieve studenten die verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. Aan de kant van de faculteit ontstaat er meer empathie voor studenten en een beter begrip voor wat studenten nodig hebben als ook een beter zicht op hoe hierop kan worden ingespeeld.

De auteurs concluderen dat de basiseigenschappen van een partnerschap -te weten respect, wederkerigheid en gedeelde verantwoordelijkheid- een solide basis creëren voor alle participanten om te leren en te ontwikkelen op een vergelijkbare manier. Een overzicht van de opbrengsten die de genoemde auteurs afleiden uit een breed uitgevoerd literatuurresearch en uit hun eigen onderzoek, hebben we opgenomen in het overzichtsschema in de bijlage.

Naast de opbrengsten benoemen auteurs ook de risico's en spanningen van het werken in partnerschappen, hetgeen het eerdergenoemde controversiële karakter van student voice zichtbaar maakt (Cook-Sather, Bovill, Felten, 2014; Healey, Flint & Harrington, 2014; Brasof, 2020). Deze risico's

raken aan vraagstukken rond macht, inclusie en betreffen de schoolcontext. Uitdagingen waarvan de initiatiefnemers van partnerschappen zich bewust moeten zijn, zijn de kwetsbaarheid van student en de staf, de ondervertegenwoordiging van (bepaalde groepen) studenten ten opzichte van stafleden, machtsvraagstukken en de onbewuste taal die een ander signaal afgeeft dan we beogen (*using students as consultants, giving students voice*).

Student voice heeft waarde in zichzelf als het gaat om deze uitkomsten op het leerproces. Student voice heeft echter een politieke en een pedagogische dimensie, die we van elkaar moeten onderscheiden om het controversiële karakter ervan te begrijpen. De pedagogische dimensie verwijst naar de visie op leren, burgerschap en de daarmee samenhangende doelstellingen van ons onderwijs en de voorbereiding die we als democratisch instituut voor onze studenten willen (met ze en voor ze). Deze visie op leren en burgerschap heeft een relatie met de vorm en de mate van participatie van studenten. De politieke dimensie verwijst naar aan de ene kant de politieke dimensie van het concept zelf en aan de andere kant de machtsverhoudingen binnen de hogeschool en legitimeert de vraag hoeveel rechten studenten hebben om mee te beslissen over alle zaken waarover binnen de hogeschool op alle niveaus besluiten worden genomen. Om student voice in De Haagse te doorgronden en waarderen, bespreken we beide dimensies.

#### Student voice, complex en emanciperend in tegenstelling tot instrumentaliserend

- Student voice dat zich manifesteert in de vorm van partnerschappen, heeft positieve effecten voor alle deelnemers aan het partnerschap.
- De positieve effecten zijn verhoogde motivatie, eigenaarschap, zelfvertrouwen, zelfbewustzijn, rolbewustzijn, empathie en studieresultaten.
- Kenmerken van partnerschappen die deze positieve effecten laten zien, zijn respect, wederkerigheid en gedeelde verantwoordelijkheid.
- Succesvoorwaarden voor deze partnerschappen zijn contextgebonden (wat is het doel en wat is de gewenste participatiegraad) en raken de visie op de pedagogische taak van het onderwijs (pedagogisch perspectief) en machtsvraagstukken (politieke en rechtenperspectieven).

## 2.4 Emancipatie en de pedagogische dimensie

Het onderwijs vervult vijf maatschappelijke en pedagogische functies, namelijk: kwalificatie, selectie en allocatie, brede vorming, socialisatie en emancipatie. Deze vijf functies zijn soms moeilijk te onderscheiden omdat ze overlappen. Kwalificatie betekent dat onderwijs leerlingen toerust met kennis, vaardigheden en houdingen die ze als volwassene nodig hebben, bijvoorbeeld in hun beroep, maar ook voor andere bezigheden en taken. Selectie en allocatie betekent dat het onderwijs leerlingen sorteert op basis van capaciteiten en potenties met het oog op vervolgonderwijs, bijvoorbeeld de keuze tussen algemeen vormend of beroepsonderwijs of de keuze voor niveau en richting van hoger onderwijs. Brede vorming betekent dat het onderwijs ervoor zorgt dat leerlingen zich breed kunnen oriënteren bijvoorbeeld in de maatschappij, de cultuur en de actualiteit. Socialisatie betekent dat onderwijs leerlingen inwijdt in de normen, waarden en gewoontes. Emancipatie betekent dat onderwijs leerlingen tegelijkertijd leert om deze normen, waarden en gewoontes kritisch te beoordelen. Wat betekenen deze pedagogische functies voor het hoger beroepsonderwijs en met name voor student voice?

Het hoger beroepsonderwijs heeft tot doel om studenten kennis en vaardigheden aan te leren die nodig zijn voor het uitoefenen van het beroep (kwalificatie) en tegelijkertijd worden studenten gesocialiseerd in de praktijk van hun beroep. Een te grote nadruk op kwalificatie en socialisatie doet te kort aan de studenten als (wereld)burger en toekomstige beroepsoefenaar en aan een belangrijk doel van het hoger onderwijs, namelijk om verantwoordelijke professionals te vormen. Hiervoor is zowel brede vorming als emancipatie noodzakelijk: brede vorming door studenten in te wijden in complexe maatschappelijke vraagstukken en te emanciperen zodanig dat ze zelf in staat zijn vorm te geven aan hun beroep en wereldburgerschap. Dit vereist dat de autonomie van studenten wordt bevorderd en geoefend. Met autonomie bedoelen we 'een eigen leven leiden, zichzelf regeren overeenkomstig eigen waarheden en waarden' (Van der Ploeg, 1995, p.136). Waarom zijn brede vorming en autonomie bevorderen zo cruciaal in (wereld)burgerschap? Er zijn twee redenen:

1. (Wereld)burgerschap en democratie zijn controversiële onderwerpen. Burgerschapsvorming is ideologisch gemotiveerd en democratie en burgerschap zijn controversiële concepten (Guérin, 2018; Van der Ploeg & Guérin, 2016; Van der Ploeg, 2015). Afhankelijk van de politieke stroming varieert het beeld van wat een goede burger is, van welke competenties noodzakelijk zijn om een democratie goed te laten functioneren. In een meer liberaal idee van democratie zijn de eisen beperkt: burgers hebben rechten en vervullen hun burgerplichten, de wettelijke, zoals belasting betalen, en de maatschappelijke, met name in economische participatie, zoals het uitoefenen van een beroep: een chirurg of een automonteur draagt maatschappelijk bij door zijn beroep goed en gewetensvol uit te oefenen. In andere opvattingen, zoals republikeinse, zijn de eisen aan participatie hoger en zijn er ook meer burgerplichten. In de communautaire

idee van democratie zijn identiteit en participatie binnen de gemeenschap kern van goed burgerschap (Abowitz & Harnish, 2006; Frazer, 2008; Kymlicka, 2008). In het agonistische perspectief van democratie staan conflicten centraal en hoeft het publieke debat niet uitsluitend rationeel te zijn, maar mogen emoties een rol spelen. Harmonie is niet altijd mogelijk en de pluraliteit van het politieke en sociale leven zou niet moeten worden weggenomen (Tryvaggson, 2017). Deze verschillende visies leiden elk tot een andere invulling van democratie en burgerschap en daardoor tot burgerschapsonderwijs: andere leerdoelen, andere inhouden en andere pedagogisch-didactisch aanpakken en uiteindelijk tot verschillende leeruitkomsten. Hetzelfde geldt voor wereldburgerschap (Guerin & Wubs, in progress). Wil men de autonomie van studenten bevorderen, dan is het relevant om ze in te leiden in verschillende vormen van (wereld)burgerschap en verschillende ideeën van (wereld)democratie (global democracy) zodat ze zelf hun eigen (wereld)burgerschap vorm kunnen geven.

2. Stevige kennisbasis en kritisch denkvermogen stimuleren: de maatschappij en maatschappelijke vraagstukken zijn steeds complexer en controversiëler geworden. Politieke, economische, sociaal-culturele of ecologische aspecten van een vraagstuk zijn met elkaar verweven en bovendien met globale en lokale dimensies. Deze complexiteit vergroot de openheid van de toekomst: er zijn alleen hierdoor al meerdere antwoorden mogelijk op een vraagstuk. Onderwijs moet studenten uitdagen tot zelfstandig denken en handelen wil men de zelfredzaamheid van de studenten in een steeds complexere wereld bevorderen (Guérin, 2018). Deze zelfredzaamheid kan ook in het collectieve verband worden gestimuleerd door studenten samen te leren nadenken over zulke vraagstukken en ze genoeg kennis te laten verwerven. Kortom, de vertaling van maatschappelijke zorg voor het onderwijs vergt eerbiediging van pedagogische eisen: rekening houden met de openheid van de toekomst van de studenten als wereldburger (wat de toekomst gaat vragen van de studenten is grotendeels niet te voorspellen) en rekening houden met de complexiteit en controversialiteit van maatschappelijke vraagstukken, democratie en (wereld)burgerschap (complexer door o.a. globalisering en technologisering).

Vier pedagogische functies zijn in het beroepsonderwijs van belang en alle vier de domeinen vragen om een verantwoording van de manier waarop de student kan participeren. Kwalificatie en socialisatie betekenen immers niet dat er voor de student wordt bepaald wat en hoe te leren en dat er helemaal geen ruimte is voor de student, er naar willekeur gehandeld kan worden en dat de student geen rechten heeft. Ook in deze twee functies zullen werkvormen ondersteunend zijn die een hoge mate van participatie van studenten veronderstellen. En ook in deze functies is een volwassen respectvolle bejegening vanzelfsprekend. De emancipatiefunctie van het onderwijs vraagt echter om een bewuste keuze en verantwoording met als doel de student te laten ervaren dat hij of zij bijdraagt en mede sturing geeft aan de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de omgeving, het onderzoek, het onderwijs en het beleid van de hogeschool.



Anders gezegd, de emancipatiefunctie vraagt studenten niet alleen te laten participeren in genoemde processen, maar studenten de ruimte te geven om zelf te bepalen hoe ze invulling willen geven aan student voice en (wereld)burgerschap in de breedte. Om dit te kunnen bereiken is ook brede vorming nodig: de mogelijkheid geven aan studenten om te onderzoeken wat vormen van democratie en participatie er zijn. En hoe deze participatie contextueel bepaald is. Door de controversialiteit van democratie en (wereld)burgerschap wordt de politieke dimensie van deze concepten zichtbaar. Keuzes maken voor een specifieke interpretatie van democratie en (wereld)burgerschap betekent kiezen voor een bepaalde politieke stroming.

## 2.5 (Wereld)burgerschap, student voice en de politieke dimensie

Uit de eerdergenoemde studies blijkt dat partnerschappen die gekenmerkt worden door gezamenlijke verantwoordelijkheid en wederkerigheid bijdragen aan zelfreflectie van alle partners. De pluraliteit aan opvattingen en zienswijzen is essentieel bij deze zelfreflectie. Tevens wordt in de studies opgemerkt dat de consistentie tussen burgerschapsambities van de school (beleid op papier) en het handelen in praktijk, bijdraagt aan de geloofwaardigheid van een democratische institutie. Hier raken we dus het vraagstuk van de school als democratisch instituut. Hoe democratisch is De Haagse? En welke democratische institutie willen we zijn en hoe willen we dat realiseren?

De professionals van de toekomst genieten op dit moment (hoger) onderwijs. Een aantal jongeren is politiek-bestuurlijk actief, het merendeel echter niet en heeft er ook geen belangstelling voor.<sup>6</sup> Reden temeer om goed te kijken naar de manier waarop we jonge volwassen de mogelijkheid bieden om te oefenen en zich voor te bereiden op politiek-bestuurlijke en leidinggevende posities en de jeugd in algemene zin voorbereiden op het participeren in een open samenleving en democratie. Hoe deze participatie eruit moet zien is iets dat studenten zelf moeten kunnen meebepalen.

De hogeschool wordt door ons daarom voorgesteld als een democratisch instituut, waar de democratie (voor)geleefd wordt, waar (wereld)burgerschap vanzelfsprekend is, maar ook vanzelfsprekend ter discussie kan worden gesteld (Janse de Jonge & Verhoeff, 2020). Studenten die instromen in de hogeschool hebben niet alleen in het PO, VO en mbo-burgerschapsonderwijs genoten, maar ze zijn al (wereld)burgers. Ze hebben in de loop van hun jeugd ervaring opgedaan met de werking en de uitwerking van verschillende democratische instituten en de politiek en hebben hun eigen visie/opvattingen gevormd.

### Student voice, participatie en wereldburgerschap

- Student voice heeft een pedagogische en een politieke dimensie.
- Kwalificatie, socialisatie, brede vorming en emancipatie vragen om expliciete verantwoording van de school over de mate van participatie (gehoord worden, samenwerken of leiderschap tonen).
- Gehoord worden vraagt minimaal om respect en openheid en zal in alle vier pedagogische functies aan de orde zijn.
- Samenwerken in partnerschappen vraagt om gedeelde verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en wederkerigheid, waarbij de rollen en zeggenschap verschillend kunnen zijn en expliciet gemaakt moeten worden.
- Waar binnen de partnerschappen sprake is van studenten in de leiderschapsrollen, gaan de partnerschappen over in een specifieke vorm van participatie, waarbij de emancipatiefunctie van onderwijs zichtbaar wordt en tot ontwikkeling kan komen.
- De verschillende vormen van participatie en de respectievelijke bijdragen aan verschillende pedagogische functies, zijn niet strikt van elkaar te scheiden, er is sprake van vloeiende overgangen.
- (Wereld)burgerschap, student voice en democratie zijn controversiële concepten: keuzes voor een specifieke vorm van (wereld)burgerschap, voor bepaalde democratische instituties en de vorm van student voice zijn ook politieke keuzes.
- De politieke dimensie van student voice vereist gezamenlijk vormgeven aan participatie en samen verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van de werk- en leergemeenschap in de hogeschool als democratisch instituut.
- Voor de ontwikkeling van (wereld)burgerschap dragen alle vormen van participatie bij, waarbij de emancipatiefunctie (gesteund door student voice dat zich manifesteert in leiderschap) het minst vanzelfsprekend is, echter tevens van niet te overschatten belang is en daarom expliciet aandacht en beleid behoeft.

<sup>6</sup> In 2019 telde de politieke partijen 315.019 leden (0,4% van het totaal aantal kiesgerechtigden), waarvan het merendeel van de leden een opleiding in het hoger onderwijs heeft afgerond. Het Nederlands Jeugdinstituut meldt dat in 2018 van de jongeren tussen de 15 en 25 jaar 0,6% actief is binnen de politiek. Naast een afname van het aantal leden valt de verandering in bejegening op. 'Ondanks de hoge opleiding worden ze behandeld als kleine kinderen' (Roelof Bouwman in EW, 2019).

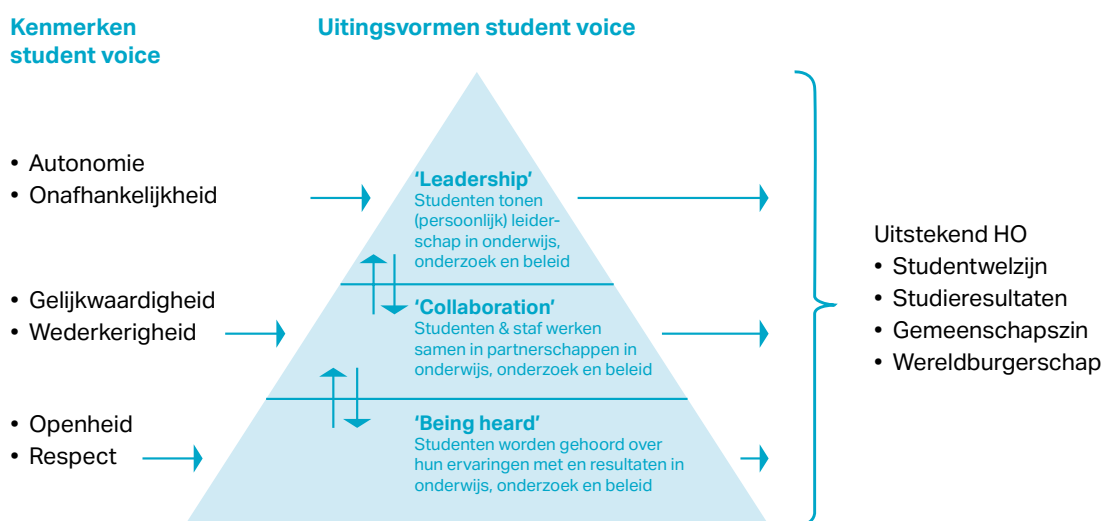
## 2.6 Naar een begripsafbakening van Student voice

De waarde van de stem van de student (die het autonome individuele verlangen van iedere student weergeeft) verbinden wij aan de vier functies van ons onderwijs, de kwalificatie, de socialisatie, brede vorming en emancipatie. Met name de laatste functie, maar deze zeker niet alleen, vraagt om een (her)waardering van de stem van de student door zowel de pedagogische als de politieke dimensie ervan te onderkennen. De pedagogische dimensie verwijst naar de waarde van de stem van de leerling in het wat, het hoe en het waartoe van het leren en het meebepalen van wat student voice is. Zo zagen we in de literatuur dat partnerschappen die gekenmerkt worden door respect, gelijkwaardigheid, gedeelde verantwoordelijkheid en wederkerigheid positief gerelateerd zijn aan enthousiasme, zelfvertrouwen, verantwoordelijkheid, eigenaarschap, leerprestaties en gemeenschapszin. Overigens gelden deze positieve relaties zowel voor studenten als voor docenten, onderzoekers en management. De verschillende perspectieven (pluraliteit van opvattingen en zienswijzen binnen de school) kunnen bijdragen aan (zelf)reflectie. Bovenal brengen partnerschappen consistentie tussen de burgerschapsambities op papier en de onderwijspraktijk, hetgeen de geloofwaardigheid en de effectiviteit vergroot en op die manier bijdraagt aan de ontwikkeling en het in stand houden van een democratische campus. De politieke dimensie verwijst naar de controversialiteit van de verschillende concepten, het recht van studenten om mede vorm te geven aan de invulling van hoe De Haagse als democratisch instituut moet functioneren, bij te dragen aan en mee te beslissen over zaken die hem of haar aangaan. In de school als democratisch instituut betekent dit dat studenten bijdragen aan het doorontwikkelen van regelsystemen van de hogeschool alsook aan de besluitvorming binnen deze regelsystemen, waar iedereen zich vervolgens aan moet houden.

Deze democratie inrichten, waarderen, borgen en voorleven is een collectieve verantwoordelijkheid van alle deelnemers van de leergemeenschap: studenten, CvB-leden, managers, docenten, onderzoekers, medewerkers samen. We komen tot een begripsafbakening van student voice. Student voice manifesteert zich in de hogeschool als democratisch instituut waar:

1. Studenten gehoord worden en er naar studenten geluisterd wordt op een open en respectvolle manier.
2. Studenten opgenomen zijn in (pedagogische) partnerschappen waarbinnen staf en studenten samen verantwoordelijkheid nemen voor (her)ontwerp, uitvoering en evaluatie van onderwijs en onderzoek en die gebaseerd zijn op gelijkwaardigheid en wederkerigheid (*pedagogical partnership*).
3. Studenten mede leidinggeven aan en opgenomen zijn in de collectieve besluitvorming van de hogeschool door –gedreven door autonome verlangens en gebaseerd op onafhankelijkheid- mee te beslissen over strategie, beleid en uitvoering van onderzoeks- en onderwijsbeleid op alle niveaus van de hogeschool (*collaborative leadership*).

Deze drie niveaus van participatie gezamenlijk dragen bij aan de ontwikkeling van een leer- en werkomgeving waar op basis van openheid, respect, gelijkwaardigheid en wederkerigheid gezamenlijk verantwoordelijkheid wordt genomen voor de ontwikkeling van de afzonderlijke leden van de gemeenschap als ook voor de ontwikkeling van de hogeschool als geheel. In deze hogeschool kunnen de leden, waaronder ook de studenten, hun persoonlijke drijfveren, talenten en verlangens verbinden aan die van De Haagse.



Uitingsvormen van student voice en kenmerken van de samenwerking

## 2.7 Tussenconclusie

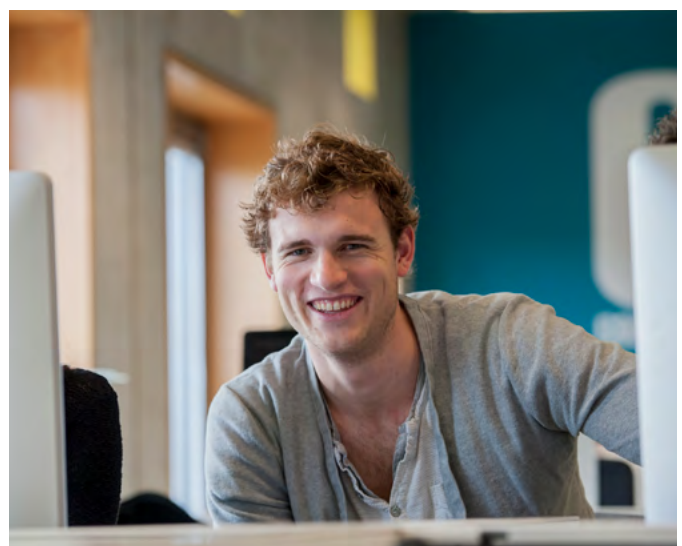
Na deze theoretische verkenning kunnen we voor ons onderzoek de volgende tussenconclusie trekken. In een hogeschool waar diversiteit een gegeven is *en* de ambitie is geformuleerd *alle* studenten niet alleen bagage mee te geven voor de uitoefening van het beroep, maar tevens voor te bereiden op het bijdragen aan een democratische open samenleving, worden pluriformiteit van achtergronden, talenten, expertises en opvattingen positief gewaardeerd in de leeromgeving. In deze leeromgeving is sprake van openheid, respect, gelijkwaardigheid en wederkerigheid onder alle deelnemers in de leergemeenschap. De deelnemers dragen vanuit onafhankelijkheid en autonome individuele verlangens en drijfveren bij aan de ontwikkeling van zichzelf en die van de hogeschool op alle niveaus en in alle domeinen. De hogeschool ontwikkelt en presenteert zich daarmee als een democratisch instituut waar studenten de ruimte hebben om hun eigen (wereld)burgerschap vorm te geven, waar transparantie is over de participatievorm en participatiegraad van de deelnemers in de leergemeenschap, waar duidelijk is hoe je kan bijdragen aan besluitvorming binnen de institutie én hoe je kan bijdragen aan het wijzigen van participatie en de institutie zelf.

Binnen onderwijs dat inzet op het verhogen van het studierendement, het studentwelzijn en (wereld)burgerschap zijn vergaande vormen van participatie van studenten vanzelfsprekend. In deze studie verkennen we met studenten hoe student voice zich op De Haagse manifesteert met de bovengenoemde uitgangspunten en begripsafbakening als vertrekpunt. We onderscheiden de formele medezeggenschap van participatie van studenten in de reguliere onderwijs- en onderzoekspraktijk. Daarbij zullen we de participatie waarderen aan de hand van de kwalificaties openheid & respect, gelijkwaardigheid, gedeelde verantwoordelijkheid & wederkerigheid en autonomie & onafhankelijkheid.<sup>7</sup> We gaan daarbij op zoek naar de mate van betrokkenheid en we onderscheiden bij studentparticipatie de drie niveaus 'gehoord worden', 'samenwerken' en 'leiderschap'.



### Student voice

- Student voice heeft een politieke én een pedagogisch dimensie.
- *Collaborative leadership* (gedeeld leiderschap) en *pedagogical partnership* (pedagogisch partnerschap) vormen de twee kernbegrippen van student voice die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.
- Student voice manifesteert zich in de (in)formele medezeggenschap en in de reguliere onderwijs- en onderzoekssetting van de hogeschool.
- Student voice in deze betekenis openbaart zich in de school als democratisch instituut waar het proces van deliberatie en besluitvorming een collectieve verantwoordelijkheid is op alle niveaus van de school.



<sup>7</sup> Dit vooronderzoek is een explorerende en verkennende studie, waarbij niet vooraf de begrippen eenduidig zijn gedefinieerd. We komen op basis van de onderzoeksgegevens in deze verkennende studie tot een nadere omschrijving van deze begrippen. In de vervolgstudie zullen we de begrippen verder specificeren en valideren.

## Deel 2 - Student voice op De Haagse - Resultaten van het vooronderzoek

# 3 STUDENTS' CHOICE

## 3.1 Kiezen voor participatie

Studenten kiezen voor De Haagse, starten met verwachtingen en gaan na een kennismaking en introductieweek samen aan de slag in onderwijs en onderzoek. Vanaf dat moment ervaren studenten de hogeschool en ontwikkelt zich het bewustzijn van hoe je als student je gaat verhouden tot de community van De Haagse: Wat raakt, wat boeit, wat bindt? Na verschillende onderdelen kan je je mening geven over de ervaringen met genoten curriculumonderdelen. Jaarlijks wordt de Nederlandse Studenten Enquête afgenomen waarin een benchmark met andere opleidingen en hogescholen mogelijk is. Het 'horen van studenten' is een toegankelijke en laagdrempelige vorm van student voice. Er zijn ook meer vergaande vormen van studentparticipatie zoals het actief participeren in ontwikkeling en uitvoering van onderwijs en onderzoek, in adviserende, docerende, coachende of leidende rollen. Dat vraagt, naast de mogelijkheden die de hogeschool aanbiedt, ook initiatief van de student. En ben je geïnteresseerd in het participeren in het beleid van de opleiding de faculteit of de hogeschool, dan kan je je verkiesbaar stellen voor een plek in de medezeggenschap. Er is dus een keuze van de student tussen meer passieve vormen (waarin de student wordt gehoord) en meer actieve, adviserende en leidende vormen, waarin studenten in de lead zijn en mede de agenda en richting bepalen waarin de opleiding en de hogeschool zich ontwikkelt. Studenten die ervoor kiezen om in de formele medezeggenschap te participeren, maken keuzes en zijn gemotiveerd bij te dragen aan de ontwikkeling van De Haagse. Het is daarmee ook een keuze van de student hoe ver student voice gaat.

## 3.2 Motieven voor participatie

Studenten die zich verkiesbaar stellen voor een plek in de medezeggenschap worden daarop geattendeerd door medestudenten, docenten en de website van De Haagse. De motivatie om zich verkiesbaar te stellen is vooral de wens bij te dragen aan beter onderwijs. Studenten in de medezeggenschap zijn zich ervan bewust dat zij zich inzetten voor het algemeen studentbelang en dat dit vooral ten goede komt aan studenten die ná hen de studie volgen. Maar ook de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling die de medezeggenschap biedt, is voor meer dan de helft van de studenten in de medezeggenschap één van de motieven geweest om zich verkiesbaar te stellen. 'Ik studeer bestuurskunde, dus ik dacht dat past perfect bij mijn opleiding om in de hogeschoolraad te gaan'. Studenten geven in de open interviews aan te willen leren en zich te willen bekwamen in het herkennen van politiek spelletjes, het leren lezen en scannen van stukken, het kiezen van prioriteiten, het

ontwikkelen van een veranderstrategie, het presenteren van de eigen standpunten en het debatteren daarover. Het gezamenlijk vieren van successen in het overleg draagt bij aan het verder versterken van het enthousiasme voor de medezeggenschap. 'V. deed het geweldig, we haalden onze punten binnen, daarna allemaal klappen, helemaal leuk!'

**Tabel 1 Motieven voor participatie in de formele medezeggenschap**

Motieven voor participatie in de formele medezeggenschap (meerdere antwoordcategorieën mogelijk)	Aantal keren genoemd (N=37)
Ik wil bijdragen aan verbetering van het onderwijs	25
Voor mijn persoonlijke ontwikkeling	20
Ik wil bijdragen aan verbetering van de opleiding in het algemeen	18
Het lijkt me leuk	5
Ik wil bijdragen aan verbetering van het onderzoek	2

Studenten die actief zijn in de medezeggenschap hebben een hecht sociaal en bestuurlijk netwerk, zijn vaak lid van een studie- of studentenvereniging en motiveren op hun beurt weer medestudenten in deze netwerken voor de medezeggenschap. Studenten steunen elkaar. De steun vanuit de opleidingen voor de participatie van studenten is wisselend. Het College van Bestuur betuigt openlijk waardering voor actieve en kritische studentparticipatie. Docenten tonen zich meestal enthousiast, maar niet altijd. Een student vertelde daarover: 'Er zijn docenten die zijn tégen medezeggenschap. Dat voel je. Toen ik zei dat ik zijn kritiek op de opleiding kon meenemen in de OC, werd het stil. Hij zei niets meer. Je kan je eigen opleiding niet afvallen'.

De bewuste keuze voor actieve participatie wordt zichtbaar in het maatschappelijk engagement en de oriëntatie op de persoonlijke ontwikkeling. Onderwerpen waarvoor studenten zich willen inzetten zijn: gelijkwaardige bejegening van alle locaties van de Haagse, meer aandacht voor het maatschappelijke belang van techniek studies, betere studiefaciliteiten voor zelfstudie, betere roostering en opbouw van het curriculum en meer democratie in de school. Studenten in de medezeggenschap ontlenen plezier aan het gezamenlijk ergens voor gáán. Het gezamenlijk bereikt resultaat geeft een *boost* aan de individuele betrokkenheid en *teamspirit*.

### 3.3 Participatiegraad

Ondanks inspanningen van studenten om medestudenten te enthousiasmeren zich verkiesbaar te stellen en te gaan kiezen, is de opkomst van de verkiezingen in mei/juni 2020 onder studenten laag. Dit geldt overigens ook voor de personeelsgeleding. Slechts 7,5% van de stemgerechtigden heeft bij de verkiezingen in juni 2020 daadwerkelijk een stem uitgebracht. Van de in totaal 280 zetels die beschikbaar zijn in de medezeggenschap, zijn bij deze verkiezingen 64 kandidaten zónder verkiezing in de medezeggenschap benoemd. Er was op die plekken geen andere kandidaat die deze zetel in de medezeggenschap ambieerde. Op andere plekken stelden meer studenten zich verkiesbaar en zijn inspirerende campagnes gevoerd. Er zijn ook zetels vacant gebleven. In de faculteitsraden zijn op dit moment, net na de verkiezingen, 10 studentzetels en 7 personeelszetels vacant. In de Opleidingscommissies zijn 43 personeelszetels en 27 studentzetels vacant. Dit betekent dat bijna één derde van de medezeggenschapszetels niet is vervuld.

Voor een van de studenten die zelf in de hogeschoolraad zit, is dit teleurstellend. Zij ziet de ontwikkeling van de hogeschool als democratisch instituut als belangrijk speerpunt. 'Je kan wel stemmen op iemand die dan voor jou in de medezeggenschap gaat, maar dat is het dan ook. Je kan niet als student invloed uitoefenen op het beleid, tenzij je zelf in de medezeggenschap gaat. Voor veel studenten is dát een stap te ver, maar ze willen wel invloed uitoefenen. Democratie is de stem van de mensen en in ons geval de stem van de studenten en docenten.' Deze student pleit voor een grotere zichtbaarheid van de medezeggenschap en referenda over zaken die de student direct aangaan.

### 3.4 Kiezen voor niet-participeren

Veel studenten kiezen bewust of onbewust om níet te participeren in de medezeggenschap. Zij stellen zich niet verkiesbaar. En verreweg de meeste studenten brengen ook níet hun stem uit. 'Ik denk dat het veel studenten niet boeit, dat ze geen idee hebben dat het bestaat of liever uitgaan 's avonds in plaats van nog vijf stukken lezen'.

Redenen die in de interviews zijn genoemd om je niet verkiesbaar te stellen en niet te gaan stemmen zijn:

1. onbekendheid met de medezeggenschap;
2. er geen vertrouwen in hebben dat je werkelijk invloed hebt;
3. individuele omstandigheden die tot andere prioriteiten leiden (gezin, hobby, werk, interesse);
4. Ook eerdere ervaringen met medezeggenschap, waarbij de inbreng van betrokken studenten niet serieus is genomen, leiden ertoe dat studenten niet meer bereid zijn zich in te zetten voor de opleiding en zich te verbinden aan De Haagse. 'Toen ze me na al die tijd ineens vroegen een promotiefilmpje voor de opleiding te maken, wilde ik geen ambassadeur meer zijn. Ze hebben me eerder nooit gehoord'.

Ook actieve studenten geven aan dat serieus genomen worden niet vanzelfsprekend is, maar vraagt om inspanningen van de student. 'Ik dénk dat je in De Haagse echt gezien en gehoord kunt worden als je dat wílt. Het is meer dat je dat zelf aan moet geven, omdat het niet aan je gevraagd wordt'. Tenslotte geven studenten aan dat als het goed gaat, en studenten tevreden zijn, het appèl op participatie vermindert.

Het lijkt erop dat studenten die actief zijn in de medezeggenschap, minder aansluiting hebben met studenten die niet actief zijn in de medezeggenschap. Er lijkt daarmee sprake te zijn van gescheiden werelden van studenten die actief participeren in bestuurlijke netwerken binnen en buiten de hogeschool en studenten die zich richten op studie en privé zaken en minder verbonden zijn aan (inspraakorganen van) de hogeschool.

#### Students' choice

- Studenten vinden medezeggenschap in algemene zin wel belangrijk, maar er zijn breed gedragen twijfels over de impact daarvan op de besluitvorming.
- Verschillende zetels voor studenten in de medezeggenschap waren en zijn vacant, terwijl voor bepaalde zetels de belangstelling groter was en er inspirerende campagnes en verkiezingen zijn geweest.
- Een meerderheid van de ondervraagde studenten in de halfopen interviews heeft zelf géén interesse in actieve medezeggenschap. Er zijn twijfels over de vereiste inspanningen in relatie tot de verwachte opbrengst en over de eigen competenties.
- Een keuze om niet te participeren wordt verklaard door onbekendheid met de medezeggenschap, het hebben van andere prioriteiten, negatieve ervaringen en tevredenheid met de huidige situatie.
- Agendapunten die door studenten worden ingebracht zijn toetsbeleid, studiefaciliteiten, informatie over het hogeschoolbeleid, rooster van lessen en examens en de communicatie algemeen.



## 4 STUDENTEN AAN HET WOORD

### 4.1 Welkom op De Haagse

Studenten voelen zich zeer welkom op De Haagse, geaccepteerd zoals zij zijn en ook in voldoende mate gezien en gehoord. Op de stelling 'Ik voel me welkom op De Haagse', geven alle 17 studenten (halfopen interviews) een positieve reactie. Studenten hebben echter wisselende ervaringen met de mate waarin zij zich gehoord en gezien weten. Gemiddeld geven studenten een dikke zes voor de mate waarin zij zich serieus genomen voelen. Studenten die in de medezeggenschap participeren, voelen zich meer gehoord dan andere studenten. En er is winst te boeken. Omdat de vraag en de inbreng van studenten niet consequent en zichtbaar wordt verwerkt, ontstaat er onder studenten breed twijfel of zij wel écht een stem hebben en gehoord worden. 'Ik dénk in ieder geval dat er naar mij geluisterd wordt, maar ik weet niet of dat in de praktijk wordt gebracht. Dit is niet transparant'.

**Tabel 2 De mate waarin studenten ervaren serieus te worden genomen uitgedrukt in 'rapportcijfer'**

In welke mate voel jij je gezien en gehoord?	Gemiddeld Cijfer	Aantal hoger dan een 6	Aantal 6	Aantal lager dan een 6
Halfopen interviews studenten (N=17)	6	8	3	6
Enquête studenten medezeggenschap (N=37)	6,8	23	9	6

Studenten hebben er begrip voor dat zij zich niet altijd gehoord voelen. 'De werkdruk voor de docenten is best wel hoog, waardoor er niet altijd aandacht is als de student ergens mee zit. Je wordt dan vaak voor een klein probleem doorverwezen naar een extern persoon. Deze betrokkenheid is iets dat je heel erg mist'.



**Tabel 3 Stellingen over het willen en kunnen meepraten in de hogeschool**

Stellingen voorgelegd in de half open interviews (N=17)	Aantal (zeer) eens
Studenten praten graag mee over de ontwikkeling van het onderwijs	10
Studenten praten graag mee over de ontwikkeling van het onderzoek	8
Studenten praten graag mee over het beleid van de opleiding	11
Er zijn voldoende mogelijkheden om je mening te geven over onderwijs, onderzoek en beleid	7
De hogeschool spant zich in om de mening van studenten te horen	10
Er wordt goed naar studenten geluisterd	7
De inbreng van studenten wordt serieus genomen en verwerkt in nieuw beleid	7

Er zijn mogelijkheden te participeren en je stem te laten horen in de hogeschool, maar deze mogelijkheden zijn niet bij iedereen bekend en deze worden door een relatief kleine selectie van studenten gebruikt. Formele medezeggenschap ligt voor veel studenten ver van het bed. En als je de mogelijkheden gebruikt, is het keihard werken voor de student om je stem zo te laten doorklinken dat deze ertoe doet en kan bijdragen aan de ontwikkeling van het onderwijs en de hogeschool.

#### Welkom, maar niet altijd gehoord

- Studenten voelen zich (zeer) welkom en geaccepteerd om wie zij zijn op De Haagse.
- Studenten weten zich over het algemeen ook gezien en gehoord binnen De Haagse, maar er zijn grote verschillen tussen studenten en er is ruimte voor verbetering.
- Om gehoord te worden, vraagt dit vooral actie van de student. De hogeschool zelf is niet sterk uitnodigend.
- Gebrek aan transparantie over hoe de inbreng van studenten wordt verwerkt en het gebrek aan consistentie in het betrekken van studenten binnen De Haagse, roept onder studenten twijfel op of studenten wel écht serieus worden genomen.

## 4.2 Participatie in de formele medezeggenschap

### Participatie in het beleid

Studenten kunnen participeren in de formele medezeggenschap op het niveau van de opleiding (opleidingscommissie), op het niveau van de faculteit (faculteitsraad) en op het niveau van de hogeschool (hogeschoolraad). Uit de interviews met studenten die lid zijn van een medezeggenschapsorgaan blijkt dat om je gehoord te weten een overlegklimaat nodig is dat gekenmerkt wordt door gelijkwaardigheid en wederkerigheid, openheid en inhoudelijke uitwisseling van informatie en argumenten. Deze aspecten sluiten naadloos aan op de kenmerken die we in de literatuur ontdekten.<sup>8</sup> In deze paragraaf bespreken we hoe studenten het overlegklimaat in de formele medezeggenschap op De Haagse ervaren en waarderen. Tevens bespreken we de manier waarop studenten worden gefaciliteerd in de activiteiten voor de medezeggenschap door De Haagse en hoe zij zichzelf voorbereiden op vergaderingen. Tenslotte gaan we in op de voorwaarden om te komen tot een krachtig overlegklimaat waarin sprake is van gelijkwaardigheid, openheid en inhoudelijke debat.

### Overlegklimaat

Wie heeft het voor het zeggen? Wat brengen studenten in en krijgen studenten voldoende ruimte en tijd voor het inbrengen en realiseren van een eigen agenda? In de relatie met studenten heeft de school een dominantere inbreng dan studenten. Zo wordt de voorzitter van het overleg meestal geleverd door een lid van de personeelsgeleding (70%) en wordt de agenda van het overleg vooral bepaald door het management en de staf. Bijna de helft van de studenten geeft aan de voorgestelde agenda te volgen en vragen te stellen over het gevoerde beleid. Opvallend is dat een minderheid (9%) van de studenten aangeeft met de overleggen zélf specifieke doelen te willen bereiken. De studenten in de medezeggenschap typeren het overlegklimaat met de leidinggevende over het algemeen positief. Bijna iedereen (87%) durft alles te zeggen, ook als dit kritisch is naar de opleiding. Tegelijkertijd geeft 37% van de studenten aan nog nooit een kritische vraag over de studie te hebben ingebracht. Van de studenten die dit wel deden (63%) geeft de meerderheid aan dat deze kritische inbreng positief wordt gewaardeerd en wordt opgepakt. Opmerkingen die ingebracht worden betreffen vooral de interne communicatie, de werkdruk en studielast en de kwaliteit van het onderwijs.

Tabel 4 Waardering van het overlegklimaat in de medezeggenschap (N=32)

Kenmerk van de overlegvergadering (meerdere antwoordcategorieën mogelijk)	(zeer) eens	gematigd oordeel	(zeer) oneens
Harmonieus (versus conflictueus)	20	8	6
Dialogoog (versus strijd)	21	4	7
Ontspannen (versus gespannen)	20	6	6
Inspirerend (versus saai)	19	10	3
Gelijkwaardig (versus ongelijkwaardig)	19	5	8
Respectvol (versus disrespectvol)	23	3	6
Gezamenlijk (versus ieder voor zich)	19	5	8
Sterk inhoudelijke debat (versus zwak/ geen debat)	13	11	8

De meeste studenten ervaren een positief overlegklimaat. Het overlegklimaat van de interne vergadering is meestal vergelijkbaar met die van de overlegvergadering waar de medezeggenschap met de zeggenschap (management) aan tafel zit. Wel is de sfeer volgens een aantal studenten wat formeler 'Je moet je standpunten goed verwoorden en je let dan meer op je woorden'. Over het algemeen kan opgemerkt worden dat er sprake is van openheid, gelijkwaardigheid/wederkerigheid en inhoudelijkheid. Tegelijkertijd stellen we vast dat er zeker ook winst te boeken is. De vergaderingen kunnen met name aan kracht winnen door het inhoudelijke debat te versterken, waarmee wellicht de vergaderingen meer inspirerend worden.

### Openheid tijdens het overleg

Studenten ervaren een redelijk grote mate van openheid tijdens het overleg. En hoewel de sfeer zonder meer uitnodigend is om mee te praten, zeggen studenten toch niet altijd wat zij vinden. Bijna de helft van de studenten voelt zich soms geremd in wat ze zal inbrengen. Dit blijkt uit de reacties op onderstaande stellingen.



8 Uit de literatuur leiden we af: respect & openheid, gelijkwaardigheid, gedeelde verantwoordelijkheid & wederkerigheid.

**Tabel 5 Waardering van de mate van openheid uitgedrukt in het percentage studenten in de medezeggenschap dat aangeeft het (zeer) eens te zijn met de stelling (N=31)**

Uitnodigende sfeer	In beperkte mate geremd
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik kijk uit naar de vergaderingen (80%).</li> <li>Ik ben benieuwd naar uitkomsten van het overleg, deze liggen niet van tevoren vast (86%).</li> <li>De manager is nieuwsgierig naar mijn mening (93%).</li> <li>Mijn stem doet er echt toe (90%).</li> <li>De personeelsgeleding is nieuwsgierig naar de mening van studenten (93%).</li> <li>Studenten durven alles te zeggen wat zij vinden (62%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik voel me niet altijd vrij om tegen het standpunt van het management in te gaan (17%).</li> <li>Ik ben bang voor de consequenties als ik (te) kritisch wordt (20%).</li> <li>Medestudenten zijn bang voor de consequenties als zij (te) kritisch worden (28%).</li> <li>Leden van de personeelsgeleding zijn bang voor collega's als ze (te) kritisch worden (14%).</li> <li>Leden van de personeelsgeleding zijn bang voor het management als zij (te) kritisch worden (21%).</li> <li>Ik voel me soms geremd in wat ik zal in brengen (48%).</li> </ul>

### Gelijkwaardigheid en wederkerigheid

Studenten ervaren gelijkwaardigheid en wederkerigheid in het overleg. Er is een lichte inschatting dat de inbreng van de personeelsgeleding wat zwaarder kan wegen. Tegelijkertijd is een ruime meerderheid van de studenten van mening dat de voorzitter zich inspant om iedereen het woord te geven en dat hijzelf daadwerkelijk bijdraagt aan het gesprek en de besluitvorming.

**Tabel 6 Ervaren gelijkwaardigheid en wederkerigheid uitgedrukt in het percentage studenten in de medezeggenschap dat aangeeft het (zeer) eens te zijn de stelling (N=31)**

Ik heb het gevoel daadwerkelijk te kunnen bijdragen aan het gesprek en de besluitvorming.	90
De voorzitter spant zich in om iedereen het woord te geven.	81
De inbreng van iedereen weegt even zwaar.	76
De inbreng van de personeelsgeleding weegt zwaarder.	14
De inbreng van de studentgeleding weegt zwaarder.	7

### Inhoudelijk sterk gesprek

Studenten ervaren dat in het overleg sprake is van uitwisseling van inhoudelijke standpunten en dat deelnemers hun mening kunnen veranderen op basis van dit overleg. We zagen al dat de uitkomsten niet bij voorbaat vastliggen, dat er over het algemeen sprake is van gelijkwaardigheid en wederkerigheid. In onderstaande stellingen wordt duidelijk dat het overleg ook een sterk inhoudelijk karakter kán hebben. Tegelijkertijd zagen we eerder in deze rapportage dat niet altijd een sterk inhoudelijk debat ervaren wordt. Mogelijk kan een betere toerusting van studenten en een kwalitatief sterkere voorbereiding van de overlegvergaderingen bijdragen aan meer inhoudelijke diepgang van het overleg.

**Tabel 7 Percentage studenten in de medezeggenschap dat aangeeft het (zeer) eens te zijn met de stelling (N=31)**

Er worden argumenten ingebracht en besproken.	96
Er wordt goed naar elkaars argumenten geluisterd.	96
Er wordt goed naar argumenten van studenten geluisterd.	93
Op basis van het uitwisselen van argumenten komen we tot nieuwe inzichten.	96
Leden van de personeelsgeleding passen hun mening aan als zij goede argumenten horen.	83
Het management past zijn mening aan als er goede argumenten worden ingebracht.	93

### Faciliteiten

Om je rol in de medezeggenschap goed te kunnen vervullen, is het hebben van voldoende tijd, kennis en vaardigheden belangrijk.

- De helft van de studenten geeft aan de stukken tijdig te ontvangen zodat zij zich goed kunnen voorbereiden op de vergadering. De andere helft van de studenten geeft aan dat dit niet altijd het geval is.
- Het is voor meer dan een kwart van de studenten niet altijd duidelijk met welk doel een stuk op de agenda staat en wat er van hen wordt gevraagd.
- Een ruime meerderheid van de studenten vindt de stukken goed toegankelijk. Voor 20% van de studenten zijn de stukken echter lastig te lezen.
- Slechts de helft van de studenten geeft aan over voldoende kennis te beschikken over de bevoegdheden en werkwijze van de medezeggenschap. De andere helft geeft aan dat dit niet het geval is of dit niet te weten.
- Studenten geven aan over voldoende vaardigheden te beschikken om succesvol te zijn in de medezeggenschap (80%). Zij hebben ook kennis over de eigen rechten en plichten in de medezeggenschap.
- Alle studenten krijgen een financiële tegemoetkoming voor hun bijdrage conform de faciliteitenregeling.
- Niet alle studenten kunnen bij alle activiteiten van de medezeggenschap aanwezig zijn omdat dit concurreert met (verplichte) stage en/of lesactiviteiten. De helft van de studenten geeft aan dat er vanuit de opleiding meegedacht wordt over hoe lesactiviteiten en medezeggenschap te combineren.

Uit dit overzicht blijkt dat studenten zich weliswaar ondersteund weten, maar dat hierin ook forse verbetering mogelijk is. Zo kunnen zij meer ondersteund worden door altijd de stukken tijdig aan te leveren, deze te voorzien van een oplegger met doel en besprekingswijze, meer mee te denken in de combinatie van de werkzaamheden met de studie en meer scholing te bieden inzake bevoegdheden en werkwijzen van de medezeggenschap.



## Vorbereiding

Studenten bereiden zich goed voor op de vergaderingen door de aangeboden stukken te lezen en zich te focussen op zaken die voor studenten van belang zijn. Veel minder aandacht is er voor het raadplegen van de achterban, het bepalen van een strategie met medestudenten en de afstemming met de personeelsgeleding. Daarmee lijkt de voorbereiding van de vergadering vooral een individuele activiteit. Iedereen bereidt zichzelf voor en brengt zijn persoonlijke standpunt in. Er lijkt vooraf geen ruimte te zijn voor het onderzoeken van elkaars mening en deliberatie.

**Tabel 8 Voorbereiding op het overleg door studenten**

Hoe bereid jij je voor op de vergadering (OC, FR of HR)?	(zeer) eens	(zeer) oneens	N
Ik lees voorafgaand aan de vergadering de stukken goed voor	28	0	28
Ik raadpleeg mijn achterban	15	14	29
Ik formuleer vooraf mijn vragen	23	4	27
Ik bespreek een strategie met medestudenten	11	18	29
Ik weet voor de vergadering welke punten ik wil inbrengen	26	3	29
Ik focus mij op zaken die er voor studenten toe doen	29	0	29
Ik stem goed af met de personeelsgeleding	17	12	29
We zorgen ervoor dat er geen verschil is tussen wat studenten en personeel inbrengen: we komen met een standpunt in het overleg	20	9	29
Iedereen bereidt zelf het agendapunt voor en brengt zijn persoonlijke standpunt in	25	4	29

- In de tabel is opgenomen het aantal studenten dat aangeeft het (zeer) eens of (zeer) oneens te zijn met de stelling.

Achterbanraadpleging heeft niet structureel plaats. Uit de open interviews blijkt dat studenten in de medezeggenschap dit ook niet altijd als hun taak zien. 'Veel studenten zijn niet op de hoogte van de mogelijkheden om inspraak te hebben. Zij weten niet wat de medezeggenschap doet, hoe je de medezeggenschap kan bereiken en hoe je zelf kunt meepraten. Vooral eerstejaars zijn lastig te bereiken. Zij zijn vooral gericht op het halen van hun propedeuse'. Informatie wordt gedeeld met bevriende medestudenten, via online platforms en in bestuurlijke netwerken waar de studenten deel van uitmaken. Het lijkt erop alsof de wereld van studenten die actief zijn in de medezeggenschap en die van de studenten die niet participeren gescheiden werelden zijn.

## Wat draagt bij aan een positief overlegklimaat?

Om een positief overlegklimaat te realiseren is door de studenten in de open interviews een aantal voorwaarden benoemd. Deze voorwaarden betreffen de context van het overleg, het gedrag van de zeggenschap, en het gedrag van de medezeggenschap.

## Ondersteunde context

De studenten die ervaring hebben in verschillende medezeggenschapsorganen, geven aan dat het in belangrijke mate uitmaakt hoe de samenstelling van het overleg is, welke agenda ter tafel ligt en hoe de fysieke omgeving is ingericht. Benadrukt wordt dat wanneer er sprake is van ongelijkwaardigheid tussen de deelnemers (bijvoorbeeld in politieke/inhoudelijke kennis en ervaring en verbale uitdrukkingsvaardigheid), de studentgeleding zich geïntimideerd kan voelen. Niet iedereen durft dan te zeggen wat hij vindt. Diversiteit in een overlegsituatie onderdrukt deze ongelijkwaardigheid en draagt in positieve zin bij aan het klimaat. Het helpt wanneer deelnemers een verschillend karakter hebben en afkomstig zijn van verschillende subunits in de organisatie en afkomstig zijn uit verschillende niveaus en geledingen. Hoe meer diversiteit, hoe meer je elkaar te vertellen hebt. Diversiteit en een open, ontspannen en persoonlijke sfeer in de vergadersetting nodigen meer uit tot het doen van (initiatief)voorstellen. Het is daarbij van belang dat onderwerpen ter tafel (kunnen) komen die voor alle groepen van belang zijn en waaraan je persoonlijke belangen en drijfveren kunt verbinden. De fysieke opstelling van de vergadering is ondersteunend als de deelnemers elkaar direct in de ogen kunnen kijken, tafelopstelling en computers mogen dit niet verhinderen.

- Gelijkwaardigheid van de gesprekspartners (politieke en inhoudelijke kennis en ervaring) voorkomt dat één van de partijen een bovenpositie inneemt en intimideert.
- Diversiteit en representativiteit garanderen dat alle relevante perspectieven en belangen door betrokkenen kunnen en zullen worden ingebracht.
- Voor alle betrokkenen inhoudelijk sterke en betekenisvolle agenda's nodigen uit tot inhoudelijk gesprek (boven politiek spel).
- Aandacht voor de fysieke omgeving van het overleg ondersteunt de onderlinge ontmoeting (informelere en ontspannen setting, wegnemen van fysieke obstakels, mogelijkheid elkaar in de ogen te kijken en te leren kennen).
- Een open en actieve achterbanraadpleging is bij een representatieve democratie noodzakelijk: het maakt besluitvorming meer betekenisvol en meer democratisch.

## Helpend gedrag zeggenschap

Naast de context benoemen studenten helpend gedrag van de zeggenschap. 'Het is belangrijk dat er echt geluisterd wordt, dat je voelt dat je serieus wordt genomen'. Wat is belangrijk om je als student serieus genomen te voelen?

Wat nodig is? Begrip! In het convenant staat dat wij de ogen en oren van de hogeschool zijn. En als we bepaalde signalen uit de school krijgen is dat ook echt zo. (...) Het gaat om de erkenning dat zij (CvB-leden) niet twijfelen aan wat ons ter ore is gekomen. En na die erkenning kijken we dan samen op wiens bord dat dan moet komen (Studentlid Hogeschoolraad).

Studenten geven aan dat zij het belangrijk vinden dat het management zich persoonlijk verbindt aan zo'n onderwerp en aangeeft hoe zij ermee omgaan. Dat je een zakelijke en inhoudelijke bespreking met studenten serieus neemt, betekent ook dat als de eigen argumenten van de zeggenschap niet logisch zijn en houdbaar blijken, het standpunt ook verandert. Daarbij helpt het als de zeggenschap openheid en kwetsbaarheid laat zien en eerlijk is en blijft. Dat geldt ook als je vanuit de zeggenschap vindt dat iets dat studenten willen volgens jou niet in het belang is van de student. Deze eerlijkheid schept een band en versterkt de vertrouwensrelatie. 'Het is geven en nemen. Het is niet altijd winnen of krijgen wat je wilt. Maar met kleine stapjes de goede kant op. Dat heeft ook te maken met wederzijds respect'. Het advies van studenten is: laat stukken die studenten aangaan, ook onder leiding van studenten voorbereid worden. En confronteer studenten niet met zaken die hen wel aangaan, waarover zij niet meer inhoudelijk kunnen meepraten, en waarmee ze wel pro forma moet instemmen. 'Dan voel je je niet serieus genomen'. Ook het tijdsaspect is van belang. Te snelle besluitvorming leidt wellicht tot instemming maar niet tot steun. Er is immers onvoldoende tijd geweest voor informatieverzameling en achterbanraadpleging. Het is mede daarom ook van belang dat stukken tijdig worden aangeleverd, wat in zowel de Opleidingscommissie (OC), als Faculteitsraad (FR) als Hogeschoolraad (HR), regelmatig niet het geval is.

- Ruimte geven (gunnen) aan de medezeggenschap voor agendasetting en eigenaarschap van onderwerpen, de ander in de gelegenheid stellen autonome doelen (keuzes) te maken en te presenteren.
- De inbreng van de medezeggenschap onvoorwaardelijk erkennen als (voor de medezeggenschap) relevant.
- Tijd geven (gunnen) aan de ander om alle voor de ander noodzakelijke informatie te verzamelen, het dossier eigen te maken, de achterban te raadplegen en een mening en strategie te bepalen.
- Inzicht geven in eigen vragen, dilemma's en beschikbare informatie (transparantie inzake de eigen positiebepaling, inclusief argumenten en belangen van de medezeggenschap).
- De persoonlijke drijfveren zichtbaar maken (waar verbind je je persoonlijk aan en waarom vind je dat belangrijk).

### Helpend gedrag medezeggenschap

Niet alleen de zeggenschap kan ondersteunend zijn. Participatie vraagt ook wat van de student zelf. Je moet je willen verdiepen. 'Als je weet wat je wil en je de strategie kunt bespreken, dan krijg je zichtbaar dat het ertoe doet wat je inbrengt'. Bij de voorbereiding past ook het nadenken over de bottom-line, wat hebben studenten minimaal nodig om tot instemming te komen? Maar ook over de vraag: wat is het knock-out moment? Wanneer is het zonder meer een 'niet instemmen' of 'negatief adviseren'? Studenten wijzen ook op het belang van de persoonlijke contacten met de achterban, waarmee je

commitment creëert en je voelt dat je met een opdracht op pad gaat. 'Dat je die achterban voelt, dat je die niet in de steek wil laten, dan strijd je er meer voor dan als je als individuele student wat vindt'. Eerder in deze rapportage bleek dat een systematische achterbanraadpleging en afstemming met andere belanghebbenden versterkt kan worden. Tenslotte is het vooral van belang dat tijd beschikbaar is en gegund wordt om individueel en gezamenlijk de rol te verkennen en erin te groeien. 'Ik denk dat het gewoon tijd kost, het is leren, het jargon leren kennen. Vooral als je van een andersoortige studie komt'. Studenten geven aan vooral ook te waarderen de onderlinge (informele) contacten, de gezamenlijke voorbereiding en het succes dat openlijk wordt gedeeld. Het geeft vooral ook energie en veel plezier samen.

- Je inhoudelijk (willen) verdiepen in een onderwerp.
- Scherp krijgen en expliciet maken wat je wil inbrengen en hoe je dat wil doen.
- Persoonlijke contacten met de achterban onderhouden waarmee je met een persoonlijke opdracht aan jou als vertegenwoordiger weet waarvoor je staat en waarom en voor wie je dit doet.
- Vooraf afstemmen (met de student- en personeelsgeleding) wat de bottom-line is (wat je minimaal wil bereiken) en wat een knock-out criterium is (wanneer je niet meegaat met de zeggenschap).
- Tijd inruimen en tijd nemen het jargon te leren kennen, de do's en dont's je eigen te maken, het dossier te snappen, de rollen te begrijpen.

### Verschillen OC, FR en HR

Er zijn tussen de medezeggenschapsniveaus opvallende verschillen. Ten eerste is het aantal vacante zetels op lagere niveaus groot, de hogeschoolraad kent geen vacante zetels. En hoewel aangegeven wordt dat de agenda van de opleidingscommissie dichter bij studentzaken staat, betekent dit niet dat participeren makkelijker wordt. 'We zijn bang. De docent beoordeelt jouw werkstuk. Daarmee kan hij eigenlijk zeggen: houd je mond!'. Als studenten daarover contact zoeken met de opleidingsmanager, verwijst hij door naar de examencommissie. De mate waarin studenten zich gehoord voelen verschilt tussen de studenten in de OC's ten opzichte van de studenten in de FR en HR met een punt. Zo gaven de studenten in de OC's gemiddeld een 6,5 en de studenten in de FR en HR een 7,5 respectievelijk 7,3.

### Wat levert medezeggenschap op?

Studenten participeren in de formele medezeggenschap in de verwachting bij te kunnen dragen aan beter onderwijs en dat dit bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling. De activiteiten in de medezeggenschap dragen daaraan zeker bij. In deze rol doen studenten veel ervaring op en zij kunnen tevens het studentenbelang inbrengen en bijdragen aan het grotere geheel. Van de studenten geeft 90% aan veel in deze rol te leren, 70% geeft aan dat de medezeggenschap energie geeft en 84% geeft aan dat hij veel bereikt voor studenten.

### Betekenisvolle participatie van studenten in de formele medezeggenschap

- Studenten vinden medezeggenschap wel belangrijk, maar er zijn breed gedragen twijfels over de impact daarvan op de besluitvorming. Een groot aantal zetels blijft vacant, weinig studenten gaan naar de stembus, een groot deel van de studenten is onbekend met medezeggenschap.
- Studenten ervaren een positief overlegklimaat als sprake is van gelijkwaardigheid & wederkerigheid, openheid en uitwisseling van inhoudelijke informatie en argumenten. Deze kenmerken worden door de meeste studenten in de medezeggenschap op de hogeschool herkend en zijn op hogere niveaus makkelijker te garanderen dan op lagere niveaus van medezeggenschap. Maar er valt ook winst te halen uit bijvoorbeeld inhoudelijk sterker debat (waaraan ook eigen agendapunten worden toegevoegd) en actieve achterbanraadplegingen.
- Grote verschillen in informatie, kennis en ervaring en gescheiden agenda's kunnen leiden tot machtsverschillen en een intimiderende sfeer waar de stem van de student niet (meer) wordt geuit, niet (meer) wordt gehoord en niet (meer) wordt meegewogen in de besluitvorming.
- Diversiteit in de samenstelling van het overleg en een inhoudelijk rijke agenda voor alle deelnemers nodigen uit tot actieve participatie.
- Studenten die zélf ervaren gehoord te worden, hebben een duidelijke agenda, bereiden zich inhoudelijk goed voor, bedenken samen met medestudenten de strategie, en tonen bedachtzaamheid als zij het eigen standpunt over het voetlicht brengen. Zij zijn in staat in redelijkheid te luisteren naar de zeggenschap en hun argumenten, kennen de eigen bottom line en zijn bereid tot compromissen.
- Om studenten te laten ervaren dat hun stem ertoe doet in de gedachtewisseling en besluitvorming, vraagt dit van de zeggenschap goed te luisteren, respectvol met studenten en hun inbreng om te gaan, studenten te zien als een gelijkwaardig gesprekspartner, een vraagstuk van studenten als gezamenlijke opgave te definiëren en open te staan voor nieuwe inzichten en andere oplossingsrichtingen dan die reeds waren bedacht.
- Studentbetrokkenheid en de bereidheid actief te participeren op De Haagse is groter naarmate de medezeggenschap meer betrekking heeft op de eigen opleiding. Het verst af staat de Hogeschoolraad, gevolgd door de faculteitsraad. Dichterbij, concreter en meer toegankelijk is de opleiding met de opleidingscommissies, waarvoor de studenten makkelijker gemotiveerd kunnen worden dan voor de andere vormen van medezeggenschap.
- De bereidheid van studenten om mee te praten is weliswaar op lagere niveaus van medezeggenschap (OC) groter dan op hogere niveaus (FR en HR), maar de waarde van de inbreng lijkt op dit moment lastiger te garanderen. Veel zetels zijn vacant, met name ook in de opleidingscommissies.
- Studenten in de medezeggenschap kunnen meer worden gefaciliteerd door stukken met een oplegger tijdig aan te leveren, scholing en deskundigheidsbevordering en een actief meedenken bij het combineren van de activiteiten met de studie en het actief uitnodigen eigen vraagstukken in te brengen (recht van initiatief).

## 4.3 Participatie in onderwijs en onderzoek

In de vorige paragraaf bespraken we de studentparticipatie in de formele medezeggenschap. In deze paragraaf gaan we in op de participatie van studenten in de reguliere onderwijs- en onderzoekssetting.

Studenten geven allemaal aan de wens te hebben deel uit te maken van de schoolgemeenschap. Dat geldt voor zowel de minder actieve studenten als de actieve studenten in de medezeggenschap. Mogelijkheden tot participatie zijn in voldoende mate aanwezig. Maar lang niet alle studenten zijn hiermee bekend en lang niet alle studenten willen bijdragen aan het hogeschoolbeleid.

### Gehoord worden, samenwerken, leiden

In hoofdstuk twee bespraken we niveaus van samenwerking, waarbij ons baseerden op Mitra. De meest laagdrempelige vorm van participatie in onderwijs en onderzoek, 'gehoord worden', gevolgd door vormen van samenwerken in partnerschappen, waarbinnen participatie zich kan ontwikkelen tot de hoogste vorm 'leiderschap'. Tevens bespraken we welke kenmerken de participatie moet voldoen om de gewenste uitkomsten te hebben. Kenmerken die we in hoofdstuk 2 onderscheiden hebben zijn respect, wederkerigheid, gelijkwaardigheid en gedeelde verantwoordelijkheid, autonomie en onafhankelijkheid. In de deze paragraaf proberen we met de onderzoeksdata die we hebben, een beeld te vormen van de mate van participatie en de kwaliteit van deze samenwerking.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> In het onderzoek hebben we het theoretisch raamwerk na de dataverzameling ontwikkeld. We zijn gestart met open interviews waarin we studenten vroegen welke kenmerken in de relatie met de hogeschool ervoor zorgden dat zij zich gehoord voelden. Genoemd werden openheid, respect, gelijkwaardigheid en vanuit een eigen agenda, eigen waarden kunnen bijdragen. Deze komen grotendeels overeen met die we in de literatuur hebben gevonden. De naamgeving is echter verschillend.

Studenten worden op verschillende manieren gehoord. Dit doen we via de NSE enquête waarbij we streven naar een zo hoog mogelijke response met de 'we hear you' campagne, focusgroepen en bij module evaluaties. Van de studenten die in de medezeggenschap zitten (N=31) geeft de helft aan betrokken te worden bij de evaluatie van het curriculum. Dat is opvallend. Het management zou juist –vanwege de jaarlijks vast te stellen opleidingsplannen- met de medezeggenschap het curriculum evalueren en besluiten nemen over herziening en doorontwikkeling.<sup>10</sup> Volgens de helft van de respondenten in de medezeggenschap is dit echter niet het geval. Ook voor het invullen van schriftelijke evaluaties is de belangstelling beperkt. Minder dan de helft van de studenten vult deze schriftelijke enquêtes in. Studenten dragen iets vaker bij aan mondelinge evaluaties (60%). Maar liefst driekwart van de studenten geeft aan dat docenten niet altijd aangeven wat er met de inbreng van evaluaties gebeurt. Ook klachten worden volgens de meeste studenten niet snel en niet altijd correct opgepakt. Enkele studenten geven aan dat wanneer studenten in mondelinge evaluaties met docenten hen feedback geven op hun lessen (aandachtspunten en complimenten) dat docenten dit positief waarderen. En wanneer deze feedback door de opleiding zichtbaar wordt verwerkt geeft dit volgens hen een positieve dynamiek.

**Tabel 9 Waardering van het luisteren naar studenten uitgedrukt in het aantal studenten dat het (zeer) eens is met de stelling (N=17)**

Ik weet bij wie ik moet zijn als ik een klacht heb	10
Klachten worden gehoord en er wordt wat mee gedaan	7
Het wordt gewaardeerd als studenten aan docenten feedback geven	11
Studenten die aardig doen naar docenten krijgen betere beoordelingen	8
Kritisch zijn is risicovol, je wordt erop afgerekend	4

Naast het 'horen van studenten' is het mogelijk samen te werken met studenten aan een (her)ontwerp van het onderwijs. Studenten zouden kunnen meepraten over het hele curriculum, maar ook over de lesstof, de werkvormen en de toetsvormen. Meepraten gebeurt wel, maar lang niet altijd.

**Tabel 10 Participatie van studenten bij de ontwikkeling van onderwijs (N=29)**

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Er is in de opleiding ruimte voor studenten om zelf aan te geven wat ze willen leren (lesinhoud)	2	7	12	8
Er is in de opleiding ruimte voor studenten om zelf aan te geven hoe ze willen leren (werkvormen)	4	9	9	7
Er is in de opleiding ruimte voor studenten om zelf aan te geven hoe ze willen aantonen dat zij de lesstof beheersen (toetsing)	4	4	9	12
Studenten worden betrokken bij het vormgeven van een nieuw curriculum	4	8	12	5

In bovenstaand schema zijn de stellingen opgenomen met de reacties van de studenten die actief zijn in de medezeggenschap.

In de praktijk blijkt participatie van studenten bij de ontwikkeling en vormgeving van het onderwijs en onderzoek nog geen vanzelfsprekendheid. 'Wij praten tégen studenten, niet mét studenten. Wij vragen niet aan studenten 'hoe zou jij willen bewijzen dat je de leerstof kent?' Studenten mogen niet zelf zeggen wat ze nodig hebben en wat ze daarvoor moeten doen'. Driekwart van de ondervraagde studenten (N=17) geeft aan nooit vooraf te zijn betrokken bij de ontwikkeling van onderwijs. Een eventuele wijziging van het programma wordt hen per mail meegedeeld. In een aantal gevallen wordt studenten nog gevraagd wat zij vinden van de wijziging als het besluit al is genomen. Deze vorm van betrokkenheid wordt door studenten als oneigenlijk ervaren. Het is voor studenten niet goed te begrijpen dat zij wel achteraf worden aangespoord om hun mening te geven, waarmee vervolgens niets wordt gedaan en dat zij zelden vooraf worden gevraagd mee te denken. Het geeft hen het gevoel 'te worden gebruikt'.

Slechts twee van de zeventien studenten geven aan wel bij curriculumherziening te worden betrokken en dit als positief te ervaren. Een voorbeeld is de uitnodiging aan studenten om 'trial lectures' bij te wonen waar studenten proefles krijgen van potentiële nieuwe docenten. Studenten dragen met hun feedback bij aan de evaluatie en benoeming van de kandidaten. Van zeer groot belang is echter wel hoe de uiteindelijke keuze voor een kandidaat wordt besproken met studenten. Hiermee had de student geen goede ervaring. De keuze week af van de voorkeur van studenten en deze werd niet beargumenteerd.

<sup>10</sup> Jaarlijks worden opleidingsplannen opgesteld, welke in de opleidingscommissies zouden moeten worden besproken. De opleidingsplannen vormen de onderlegger van de faculteitsplannen, waarop de faculteitsraad instemmingsrecht heeft. De daarbij behorende begroting valt onder het instemmingsrecht.

Desgevraagd, staan studenten (zeer) positief tegenover een actieve betrokkenheid bij de ontwikkeling van onderwijs. 'Ja, dat kan ik me wel voorstellen. Maar meestal is het dat de leraar zegt 'dit is het blok en dit en dit moet je leren en aan het eind moet je dit kunnen'. Er wordt niet gevraagd naar wat de student zou willen leren. 'Nee. Dat lijkt mij wel een goed idee. Iets specifieker wordt het dan, dan word je ook meer gemotiveerd voor het vak zelf, als je werkt vanuit vragen die er bij studenten leven'. Deze student geeft aan dat ook met het afstuderen niet voldoende ruimte is om te werken vanuit het interesseveld van de student. 'Er is een programma gemaakt en daar moet de scriptie inpassen'. Het alternatief is: welke vraag is voor jou en het beroepenveld waar je stageloopt interessant en welke expertises moet je daarbij zoeken, hebben we die in huis? Wat moeten we elders halen?

De studentbetrokkenheid is ook bij het uitvoeren van onderwijs is niet altijd vanzelfsprekend. Vaak blijft betrokkenheid van studenten bij organisatie en uitvoering beperkt tot extra curriculaire activiteiten (bijles geven), waar geen compensatie in studiepunten of vergoedingen tegenover staat. Soms wordt betrokkenheid bij de uitvoering van onderwijs aan jongerejaars onderdeel van het verplichte curriculum. Dit krijgt bijvoorbeeld vorm via het 'buddysysteem'. Eerstejaars krijgen een buddy (ouderejaars student) voor persoonlijke en educatieve begeleiding. Hier zijn studiepunten aan verbonden. Daar waar dit plaats heeft, wordt dit door studenten positief gewaardeerd.

Voor onderzoek geldt dat studenten die wij spraken hier geen weet van hebben of (nog) niet betrokken zijn, noch bij het ontwerp, noch bij de uitvoering en evaluatie. Studentparticipatie bij onderzoek is minder zichtbaar of nauwelijks aanwezig. Een groot deel van de studenten (zes van de zeventien) geeft aan geen enkel idee te hebben waar ze aan kunnen denken bij participatie in onderzoek, zeven studenten geven aan dat zij niet betrokken worden en vier geven aan wel betrokken te worden via docenten die al betrokken zijn bij het lectoraat. Studenten vinden dat de opleidingen meer kunnen en moeten doen om studenten te informeren over en te betrekken bij onderzoekstaken.

### Ruimte voor discussie in de klas

Participatie begint met het elkaar leren kennen. Docenten die studenten het gevoel geven dat zij hen kennen maken een praatje, kennen de studenten bij naam, hebben weet van hun achtergronden en herkennen studenten ook elders op de campus. 'Ze groeten je dan en dat geeft een band'. Nog niet de helft van de studenten (N=17) heeft het gevoel dat docenten hen kennen. Dit hangt af van de docent en van de student. 'Docenten die je kennen vinden een goede dynamiek in de klas belangrijk en bouwen een relatie op'. Dat is bij studenten die zich in de klas laten zien makkelijker dan bij studenten die veel afwezig zijn of zich minder laten horen. Er is verschil tussen herkennen en kennen. 'Docenten kennen mij, want ik ben het enige meisje met een hoofddoek op de opleiding. Ze herkennen me dan, maar het is niet zo dat zij mij persoonlijk kennen'.

Ruimte maken voor inbreng van de student in de klas veronderstelt bereikbaarheid en een open bejegening. Docenten vinden over het algemeen de mening van studenten belangrijk en zijn daarin meestal ook geïnteresseerd. Docenten kunnen vooral sneller zijn in het beantwoorden van mails en het nakijken van het werk van studenten.

**Tabel 11 Stellingen voorgelegd aan studenten in de medezeggenschap (N=29)**

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Docenten vinden de mening van studenten belangrijk	5	14	10	0
Docenten zijn geïnteresseerd in de mening van studenten	5	15	9	0
Docenten beantwoorden de mails van studenten tijdig	1	14	14	0
Docenten kijken het werk van studenten tijdig na	1	11	18	0
Docenten zijn goed bereikbaar	5	15	9	0
Docenten bejegenen studenten vriendelijk	10	15	9	0
Alle studenten, ongeacht hun achtergrond, voelen zich welkom	12	11	6	0

Studenten geven aan dat docenten over het algemeen wel geïnteresseerd zijn in de mening van studenten en dat studenten uitgenodigd worden op onderzoek uit te gaan. Maar ook dit verschilt sterk tussen docenten. Vooral docenten die zelf tegen feedback kunnen, leergierig en open zijn en waarmee je een persoonlijke band kunt opbouwen tonen oprechte interesse in studenten, hun achtergronden en hun meningen. 'Sommige docenten hebben echt een passie. En bij sommige docenten heb ik het gevoel dat het ze niet echt interesseert: Ik ben hier, ik moet lesgeven, ik moet wel zorgen dat jij slaagt, dus daar doe ik alles aan, maar dat is het eigenlijk'. Wel wordt opgemerkt in de interviews dat een mening die erg opvalt (negatief of afwijkend) ook wel wordt genegeerd. Het karakter van de docent (open, sociaal, leergierig) bepaalt volgens studenten of deze afwijkende mening serieus wordt besproken of wordt genegeerd en defensief benaderd.

Daar waar wereldburgerschap vanzelfsprekend is, zou in de klas ruimte moeten zijn voor meerdere perspectieven, een kritische bevraging ervan en een scherp inhoudelijk debat. Studenten in de medezeggenschap zijn hierover in meerderheid positief, zo blijkt uit de reactie op onderstaande stellingen.

**Tabel 12 Stellingen voorgelegd aan studenten in de medezeggenschap (N=27)**

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit
Studenten worden in de klas uitgedaagd kritisch en onafhankelijk te denken	9	12	5	1
In de klas worden studenten uitgedaagd hun eigen mening te vormen	9	11	6	1
In de klas is ruimte voor verschillen van mening	9	16	2	0
Een scherp inhoudelijk debat wordt aangemoedigd	6	14	6	1
Er is in de klas ruimte om verschillende -en ook conflicterende- perspectieven te bespreken	7	14	8	0
De docent brengt zelf verschillende -en ook conflicterende- perspectieven in	5	14	7	3
Conflicterende visies krijgen in de klas ruimte om naast elkaar te bestaan	4	16	8	1

De studenten die we in de halfopen interviews spraken laten veel meer terughoudend zien. Minder dan de helft geeft aan dat een scherp inhoudelijk debat wordt aangemoedigd en dat studenten worden aangemoedigd kritische vragen te stellen. Het lijkt erop dat studenten in de medezeggenschap zich minder geremd voelen dan studenten die niet in de medezeggenschap participeren. De laatste groep vindt het niet altijd veilig genoeg om de eigen mening in te brengen als deze afwijkt van de docent, medestudenten of het management.

Een scherpe discussie vraagt om een veilig onderwijsklimaat voor iedereen binnen de opleidingen. Daarover zijn de studenten in de medezeggenschap minder positief. Met name docenten zouden terughoudend zijn in kritiek op collega's en de opleiding. De feedback die docenten geven is volgens een kleine meerderheid inspirerend en lerend (versus beoordelend en stollend).

- Studenten durven hun mening te geven, ook als zij kritisch zijn over de opleiding (75%)
- Docenten durven hun mening te geven, ook als zij kritisch zijn over studenten (67%)
- Docenten durven hun mening te geven, ook als zij kritisch zijn over collega's en de opleiding (44%)
- Docenten geven feedback die inspireert en ruimte geeft om te leren (55%)

Opvallend is dat slechts 37% van studenten in de medezeggenschap aangeeft dat er in de lessen ruimte is voor conflicterende visies in de lesstof of conflicterende visies ten aanzien van maatschappelijke vraagstukken en dat het soms door de docent aangemoedigd wordt deze onderling conflicterende visies te bevragen en te onderzoeken. Dit hangt volgens een grote meerderheid van de studenten af van de docent. Een ruime meerderheid van de studenten (70%) durft alles tegen docenten te zeggen of te vragen, 30% studenten durft dit niet. Kritische vragen waarvoor kennelijk moed nodig is om deze te stellen, betreffen het curriculum, organisatorische zaken, de bejegening van studenten door de docent en

de relevantie van de lesstof of toetsing. 'Enkele docenten zouden het punt toch niet snappen en met een langdradig tegenargument komen zonder inhoud'. Een student vertelt ons ook dat een klas werd gestraft omdat zij vroegen de voor hen bekende lesstof over te slaan. Iedereen kreeg een onvoldoende, waarna de examencommissie werd ingeschakeld.

Binnen De Haagse is er ruimte voor verschil van mening, maar dit gaat volgens de ondervraagde studenten (N=17) kennelijk nog niet zo ver dat studenten aangemoedigd worden kritische vragen te stellen en te komen tot een stevig inhoudelijk debat, juist ook over maatschappelijke vraagstukken. Studenten geven wel in meerderheid aan dat De Haagse onafhankelijk en kritisch denken stimuleert. Wat helpt om je mening te geven en je welkom te voelen in de klas? Met stip op één: de medestudenten waarmee je samen een saamhorigheidsgevoel ontwikkelt. Ten tweede: een vaste klas. Als derde factor: een goede en vriendschappelijke relatie met de docent.

Een grote meerderheid van de studenten voelt zich uitgedaagd om op onderzoek uit te gaan en een eigen mening te vormen en te geven. Van de zeventien studenten in de halfopen interviews geven slechts vier studenten aan dat zij niet hiertoe uitgedaagd worden. De meeste studenten daarentegen ervaren genoeg kansen om hun mening te vormen. En bijna alle studenten geven aan dat er altijd ruimte is voor een eigen perspectief en een positief debat in de klas 'Bij ons worden discussies echt aangemoedigd. Dat is echt goed aan mijn opleiding, dat we elkaars mening leren respecteren maar ook die van onszelf professioneel leren onderbouwen terwijl wij tegelijkertijd respectvol blijven tegenover elkaar'.

Hier lijkt een tegenstrijdigheid in de onderzoeksgegevens zichtbaar te worden. Kennelijk worden studenten uitgedaagd om te participeren en zichzelf te laten zien, maar tot een scherp inhoudelijk debat komt het niet, zeker niet over maatschappelijke vraagstukken. Of het zover wél komt hangt volgens studenten af van de persoonlijkheid van de docent en de student.

### Maatwerk voor studenten

Zelf invulling en richting geven aan je studie, vraagt ook om maatwerk. Regels moeten dan kunnen wijken om op basis van argumenten en afwegingen besluiten te nemen voor en met individuele studenten.

- Als je individuele wensen hebt ten aanzien van de inhoud en voortgang van de studie, staat de opleiding hier open voor (33%).
- Hier geldt 'regels zijn regels', als je er van af wil of moet wijken word je doorverwezen naar een examencommissie of decaan (89%).
- Wanneer studenten niet altijd aan de regels kunnen voldoende, kijkt de opleiding samen met de student naar oplossingen (67%).

De persoonlijke band en de open, ruimdenkende en stimulerende houding van docenten wordt gewaardeerd. Je moet wel zélf initiatief nemen. Bij het realiseren van maatwerk is er vaak al een persoonlijke band tussen student en docent, het zijn docenten die zelf tegen feedback kunnen en die evenveel van studenten willen leren als de studenten van hen. Veel kritiek is er daarentegen op de examencommissie die vaak een rol speelt bij het zoeken naar maatwerktrajecten, maar die wel ervaren wordt als weinig meedenkend en 'zondebok'. Dit geldt voor zowel de studenten die ervaren dat er ruimte is voor maatwerk, als ook voor studenten die deze ruimte niet ervaren.

## Binding met De Haagse

Uit de bevindingen blijkt dat de ruimte die studenten ervaren vooral afhangt van de persoonlijkheid van de individuele docenten en de band die hij of zij opbouwt met de studenten. Met andere woorden, de sociale binding binnen De Haagse lijkt in belangrijke mate van invloed op de mate van participatie en de mate waarin studenten zich gehoord weten en hun 'stem' kunnen laten gelden. 'Hoe de binding en communicatie verloopt binnen de hogeschool is sterk afhankelijk van docenten en de cultuur van de opleidingen. Binnen onze opleiding is dat heel goed, er zijn altijd wel docenten die studenten goed betrekken bij activiteiten, en die veel weten'. Bij een opleiding van één van de respondenten is een facebookpagina ingericht waarop alle studenten en enkele docenten zijn aangesloten. Daarover zijn studenten enthousiast. Er wordt informatie gedeeld over de opleiding (events, time-tables, opening hours), en er worden veel vragen gesteld en beantwoord. De aangesloten docenten zijn actief op Facebook en reageren snel op vragen en zorgen. 'Die facebookpagina wordt heel intensief gebruikt. Je voelt je dan serieus genomen en opgenomen in een community, zeker weten! Ook studenten helpen elkaar onderling, dat werkt supergoed'. Ouderejaars kunnen snel antwoord geven op vragen van studenten die in lagere studiejaren zitten. Docenten zijn alert op wat speelt en reageren als er van hun kant een antwoord verwacht wordt of nodig is. 'Een soort studieloopbaanbegeleiding online'.

De facebookomgeving heeft een duidelijke verbinding met de studie, maar niet noodzakelijkerwijs met de schoolorganisatie. Uit een gesprek met een student die zeer actief is op Facebook: *Weet jij wie de voorzitter is van het CvB, de baas van de hogeschool? 'Nee. Zegt me niets'. De faculteitsdirecteur? 'Nee, geen idee'. De opleidingsmanager? '... Nee, ook niet'. Dus jij richt je echt op de studentengroep.* 'Ja, ook met internationale studenten in Den Haag van andere hogescholen'.

Naast de informatievoorziening die Facebook levert, is het óók een discussieplatform 'Je ziet ook discussies voorbijkomen, bijvoorbeeld over de gender-neutrale toiletten. Alles van links tot rechts werd erop gegooid. Daar werden mensen boos over. Mensen werden beledigend. Toen werd de post verwijderd, en toen werden mensen daar weer boos over. Want mag je dan je mening niet uiten? Er wordt heel erg veel gediscussieerd op Facebook. Meninge verschillen, grote zorgen worden gedeeld. Dat vind ik heel erg goed dat dat er is. Dan ben je up-to-date'. Wie de groep beheert is niet bekend. De facebookpagina is kennelijk een prima informatiebron en vooral ook een podium waar studenten het debat niet schuwen.

## Studentparticipatie in onderwijs en onderzoek

- De betrokkenheid van studenten bij ontwerp en uitvoering van onderwijs en onderzoek is beperkt. Deze vorm van betrokkenheid zou door studenten zeker positief gewaardeerd zijn. Het zou het onderwijs en onderzoek voor hen meer betekenis geven.
- De betrokkenheid van studenten bij de evaluaties van het onderwijs is groot, maar de beperkte terugkoppeling van resultaten en wat hiermee wordt gedaan beïnvloedt de bereidheid bij te dragen aan mondelinge en schriftelijke evaluaties negatief.
- De mogelijkheid tot het bespreken van serieuze klachten wordt door studenten als (te) beperkt ervaren. Klachten worden niet meer geuit, en het management blijkt niet altijd toegankelijk voor studenten om de klachten te bespreken en tot oplossingen te komen.
- Studenten geven aan dat zij zich over het algemeen uitgedaagd weten hun mening te geven en kritisch en onderzoekend te werk te gaan, maar dat dit persoonsafhankelijk is. Er is ruimte voor verbetering.
- Studenten geven aan een grote behoefte te hebben aan verbondenheid met elkaar en met de studie en vinden mogelijkheden elkaar te ontmoeten vooral via social media en student- en studieverenigingen.
- De mate waarin De Haagse inspeelt op deze behoefte wisselt sterk per studie en lijkt op dit moment persoonsafhankelijk. Het lijkt meer toeval of je als student opgenomen wordt of voelt in de community van De Haagse dan dat sprake is van een vanzelfsprekendheid of gericht beleid van De Haagse.
- De studieloopbaanbegeleider is in het eerste jaar van de studie een ankerpunt om studenten bij de start van de studie wegwijs te maken in de hogeschool. Daarna verdwijnt de slb-er uit zicht en maakt deze slb-er plaats voor andere vormen van binding meestal door de studenten zelf georganiseerd en niet per definitie gebonden aan de studie.
- Digitale platforms (Facebook) waarin enkele actieve en betrokken docenten participeren, nemen de rol van de slb-er over ('de online slb-er'). Studenten hebben ook onderling een belangrijke ondersteunde functie voor elkaar.

## 4.4 Reflectie

In deel 1 beschreven we het belang voor studenten en de hogeschool van participatie in verschillende vormen: 'gehoord worden', 'partnerschappen' en het 'mede leidinggeven aan onderwijs, onderzoek en beleid'. We koppelden deze eigenschappen van student voice aan de vier pedagogische functie van onderwijs, de kwalificatie, socialisatie, brede vorming en de emancipatiefunctie. Tevens zijn er kenmerken benoemd van deze participatie die ervoor zorgen dat de positieve effecten die worden beoogd, ook daadwerkelijk tot stand komen: respect, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en gedeelde verantwoordelijkheid. In dit hoofdstuk bespreken we hoe student voice zich in de leer- en werkcontext van De Haagse Hogeschool manifesteert. De volgende tussenconclusies kunnen trekken.

De kwalificatiefunctie van onderwijs, waarbij studenten worden toegerust met kennis en vaardigheden om hun toekomstig beroep te kunnen uitoefenen, vraagt om helderheid over de eindtemen & leeruitkomsten en over de procedures, rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van diegenen die dit aanleren en toetsen. Student voice op het meest elementaire niveau ('gehoord worden') is hier helpend om zeker te stellen dat de vereiste duidelijkheid is overgekomen, het leerproces helpend was en dat de leerdoelen zijn behaald. Enquêtes, focusgroepen en feedback van studenten biedt zinvolle informatie om het onderwijs te verbeteren. Naast studieresultaten, draagt de ervaring van studenten bij aan kennis over de effectiviteit van dit leerproces. Op dit niveau kunnen we vaststellen dat studenten lang niet meer overal een zichtbare bijdrage hebben aan het verbeteren van leerprocessen binnen de opleidingen. Enquêtes hebben een lage respons, mede omdat studenten geen terugkoppeling ontvangen over resultaten of omdat zij vast hebben gesteld dat er niets mee gebeurt. Omdat mondelinge feedback niet altijd positief wordt gewaardeerd, lijken studenten minder bereid deze te geven. Uit de literatuur weten we dat als er geen terugkoppeling is over de resultaten en niet duidelijk is wat er met de inbreng van studenten gebeurt (afwezigheid van respect en openheid), het beoogde resultaat van de participatie (een groeiend gevoel van eigenwaarde) uitblijft. Hier valt winst te boeken door openheid te bieden over wat de resultaten zijn en hoe de inbreng van studenten wordt verwerkt in het verbeteren van de programma's en werkwijzen. Dit is ook een kwestie van respect.

Samenwerking tussen studenten en staf (in de opleiding en het beroepenveld) ondersteunt de gezamenlijke zin, versterkt de binding met de opleiding en De Haagse (en de stageplek) en draagt bij aan de socialisatiefunctie van het onderwijs. Ten aanzien van de samenwerking met studenten kunnen we vaststellen dat deze veel minder ver ontwikkeld is dan zou kunnen en dan wenselijk is. Zo weten we uit de literatuur dat partnerschappen gebaseerd op respect, openheid, gelijkwaardigheid, wederkerigheid & gedeelde verantwoordelijkheid, bijdragen aan begrip voor elkaar en de gezamenlijke zin bevordert. Studentbetrokkenheid bij het ontwerpen en uitvoeren van onderwijs- en onderzoek is op De Haagse echter beperkt. Gelijkwaardige partnerschappen komen wel voor, maar is voorbehouden aan een beperkt aantal

studenten dat al actief is in (bestuurlijke) netwerken en in de medezeggenschap.

Tot slot de emancipatiefunctie van onderwijs, die veronderstelt dat studenten zelf vanuit autonome verlangens en met eigen individuele inzichten en talenten kunnen bijdragen aan onderwijs, onderzoek en beleid. Hier zien we dat deze functie zeer beperkt zichtbaar wordt. Studenten geven aan nauwelijks zelf agendapunten in te brengen in de medezeggenschap en uit de interviews blijkt dat er ook nauwelijks ruimte is voor maatwerk in de opleiding of eigen inbreng bij het wat en het hoe van het leren. Voor het waarom en waartoe van het leren voor de individuele student (persoonlijke drijfveren), lijkt op dit moment nauwelijks of geen ruimte.

Deze conclusies worden overigens ook bevestigd in de schriftelijke documentatie van De Haagse. De ambities worden stellend geformuleerd, waarbij we in hoofdstuk twee zagen dat er vooral vóór de student wordt gedacht en besloten en in mindere mate mét de studenten. De ambities inzake studiesucces, studentwelzijn en wereldburgerschap vragen om een meer consequente vertaling in taal en in gedrag binnen de Hogeschool. Dit komt de geloofwaardigheid ten goede.

### Ontwikkeling van student voice op De Haagse

- De inbreng van studenten als zij 'gehoord worden' worden via enquêtes of anderszins, wordt nog beperkt of onvoldoende zichtbaar verwerkt in de kwalificerende opdracht van het onderwijs (effectiviteit van het 'hoe' van het leren en de doeltreffendheid van het 'wat').
- De participatie van studenten in partnerschappen die het enthousiasme en de gezamenlijke zin versterken, is beperkt en voorbehouden aan een selectie van studenten, waarmee de socialisatiefunctie van het onderwijs onvoldoende wordt ondersteund.
- De emancipatiefunctie van onderwijs heeft onvoldoende aandacht in De Haagse Hogeschool. De eigen inbreng van de student is noch in de formele medezeggenschap, noch in het onderwijs en onderzoek zichtbaar.
- De zwakke vorm waarin student voice zich op De Haagse manifesteert, raakt de vraag naar de effectiviteit het kernconcept wereldburgerschap en de legitimatie van De Haagse als democratisch instituut.
- De schriftelijke communicatie kan veel meer dan nu het geval is een consequente lijn laten zien tussen ambities enerzijds en gewenste taal en gedrag binnen de hogeschool anderzijds.



## 5 STEUNSTRUCTUUR

Studenten die vastlopen in hun studie worden niet altijd goed geholpen. Slechts de helft van de studenten die wij spraken in de halfopen interviews geeft aan dat studenten die vastlopen in de studie goed worden geholpen op De Haagse Studieloopbaanbegeleiding voorziet in de persoonlijke begeleiding van de student bij de studie. Wanneer specifieke behoeften of ondersteuning gevraagd wordt of er zijn klachten, zijn verschillende voorzieningen voor handen. In deze paragraaf bespreken we de ervaringen met de begeleiding & coaching, de examencommissie en student services (vertrouwenspersonen, decanen en ombudsfunctionaris).

### 5.1 Begeleiding en coaching

Binnen De Haagse wordt het belang van begeleiding en coaching onderkend. In het onderwijskader (2017) staan vier ijkpunten opgenomen voor begeleiding en coaching: 1. het monitoren van de elke individuele student is de verantwoordelijkheid van het docententeam; 2. elke student wordt gecoacht op zijn persoonlijke ontwikkeling; 3. ouderejaars studentmentoren worden ingezet voor het wegwijs maken van eerstejaars in organisatorische en praktische zaken; 4. in het eerste jaar besteden we expliciet aandacht aan studievoordigheden. Hoge verwachtingen en *high support* leiden tot studentsucces, zo is de gedachte achter het HHS-beleid. In de conceptbeleidsnotitie "Begeleiding en Coaching op De Haagse" (maart 2020) worden de volgende uitgangspunten voor begeleiding en coaching genoemd

*Uitgangspunten Begeleiding en coaching op De Haagse (2020)*

- We coachen studenten in hun ontwikkeling tot wereldburger.<sup>11</sup>
- We gaan uit van de kracht van onze studenten.
- We zorgen voor binding en een veilig klimaat.
- We begeleiden en coachen studenten gedurende de hele studie.
- We leren studenten leren.
- Begeleiding en coaching is een gedeelde verantwoordelijkheid.<sup>12</sup>

Uit onze interviews blijkt dat deze uitgangspunten niet overall worden herkend. Ook in de genoemde beleidsnotitie 'Begeleiding en Coaching' (2020) wordt aangegeven dat het beter kan. Zo wordt beschreven dat studenten vaak niet (meer) weten wie hun coach is of deze coaches zijn onvoldoende bereikbaar. Daarnaast is het de vraag of studietoetsen voldoende aanzien geniet in het curriculum en of de coaches voldoende zijn toegerust (betrokken en competent) voor deze taak. In het beleid wordt de verantwoordelijkheid belegd bij

de studentcoach die aan iedere student is toegewezen. Het opleidingsmanagement heeft de verantwoordelijkheid alleen de competente en gemotiveerde studentcoaches aan te stellen en hen zodanig te faciliteren dat zij hun taak kunnen uitoefenen. Het mag geen sluitpost zijn in de formatie. Ook wordt in het beleid geaccentueerd en van docenten verwacht dat zij de student centraal zetten, zorgdragen voor een veilig inclusief en actief leerklimaat, contact maken met studenten en oprechte interesse tonen.

Na het eerste jaar raakt studieloopbaanbegeleiding bij de studenten die wij spraken uit beeld. In de interviews met decanen en vertrouwenspersonen wordt opgemerkt dat studieloopbaanbegeleiders niet altijd zijn toegerust voor hun taak. Regelmatig is sprake van studieloopbaanbegeleiding als sluitpost bij de taaktoedeling. 'Als je wil dat het niet lukt dan moet je dat zo doen. Je hebt mensen nodig die het kunnen en willen. Die moet je ook faciliteren en professionaliseren. Dát is de kern'. De in de notitie 'Begeleiding en coaching' genoemde studentmentoren zijn in een aantal opleidingen wel, maar in andere opleidingen niet aangesteld. Daar waar ouderejaars een rol hebben in de begeleiding van jongerejaars (eerste en tweedejaars) werkt dit goed volgens onze respondenten. Het is onduidelijk waarom niet alle opleidingen deze structuur invoeren of versterken.

### 5.2 Examencommissie

Een examencommissie kan de verbindende schakel zijn tussen student en de opleiding als algemene geldende regels plaats moeten maken voor maatwerk. De examencommissie bewaakt de kwaliteit van de opleiding en beslist over de maatregelen die de opleiding moet nemen voor studenten met een functiebeperking. Daarnaast is de examencommissie belast met de behandeling van bezwaarschriften van de studenten tegen beoordelingen door een examinator.

Examencommissies pakken hun verantwoordelijkheden verschillend op met een verschillende bejegening van en resultaat voor de student als gevolg. Besluiten en werkwijzen zijn afhankelijk van rolopvatting van de examencommissie en de cultuur van de opleiding. De ervaring van onze respondenten is dat soms de opleiding rigide is en weinig ruimte laat voor de inbreng en de stem van de studenten. 'Regels zijn regels'. De student wordt voor zaken waarin de docent zelf kan beslissen toch verwezen naar de examencommissie. Mogelijk speelt angst voor het nemen van de (verkeerde) beslissing waarop docenten afgerekend zouden kunnen worden.

<sup>11</sup> Dit uitgangspunt laat zien dat De Haagse er niet vanuit gaat dat studenten al (wereld)burgers zijn en doet alsof burgerschap en democratie een kwestie is van coachen.

<sup>12</sup> Conceptbeleidsnotitie "Begeleiding en Coaching op De Haagse Hogeschool" (maart 2020).

Decanen en vertrouwenspersonen herkennen dat examencommissies die goed functioneren het gesprek aangaan, luisteren, onderzoeken. Deze examencommissies hebben vaak ook een secretaris waarmee de decaan en de opleiding soepel kunnen schakelen. Examencommissies die niet goed functioneren mijden het gesprek, kunnen zich moeilijk inleven in de student, zijn wantrouwend, handelen soms bevooroordeeld en reageren traag.

Studenten zelf zijn weinig positief over de examencommissie. Uit de halfopen interviews blijkt dat (bijna) alle studenten de examencommissie als knelpunt ervaren. In verschillende voorbeelden wordt benoemd dat de examencommissie onvoldoende oog heeft voor de student en zijn of haar achtergronden en dat dezelfde docenten waarover een advies wordt gevraagd tevens in de examencommissie zitten of hiermee goede contacten hebben. Hiermee wordt het vertrouwen dat de student heeft in een eerlijke afhandeling van de vraag, verkleind. Studenten kiezen er ook wel voor om deze weg naar de examencommissie niet meer te gaan en zich te schikken naar wat de docent vraagt.

### 5.3 Student Services

Student Services levert diensten voor studenten die niet direct door het onderwijs worden geleverd, en kent zes teams: 1. Study & Career Centre voor vragen over de studiekeuze; 2. De vertrouwenspersonen waar je terecht kunt als je te maken hebt met ongewenst gedrag; 3. De decanen voor als je vragen hebt over het eigen welzijn en geldzorgen, over wettelijke of hogeschoolregelingen (financieel of juridisch), bij mogelijke studievertraging door bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld vanwege een handicap, ziekte, zwangerschap, bestuurswerk of topsport) of als je een voorziening nodig hebt in verband met bijzondere omstandigheden; 4. De decaan kan doorverwijzen naar een studentpsycholoog; 5. Studentennet trainingen is beschikbaar voor als je zoekt naar een training om de persoonlijke effectiviteit te vergroten; 6. De ombudsfunctionaris biedt hulp bij bezwaar of beroep en; 7. Bij het loket rechtsbescherming kan je -als je een klacht hebt- terecht als je het niet eens bent met een beslissing van De Haagse.

Deze structuur is ingericht om individuele studenten zo goed mogelijk te ondersteunen in hun studie en daar waar dat nodig is studeren op maat (SOM) mogelijk te maken. Hiermee wordt beoogd studievertraging en uitval te voorkomen en de persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van de student te ondersteunen.

#### Decanen

Er zijn twaalf decanen en vier studentpsychologen. Een ontwikkeling die door decanen wordt gesignaleerd is dat de problematiek waarmee zij te maken krijgen heftiger wordt. Maar ook dat sinds de In Holland affaire het contact tussen student en docent in de verdrinking komt door procedures en regels. 'Er zijn overall checks en balances ingebouwd en de examencommissie

is veel beter in positie gebracht. Nu staan we op het punt dat we denken: ja, wacht eens eventjes, wat was ook alweer de bedoeling?' (...) 'Ik herken dat niemand een besluit durft te nemen. En dat kan echt gaan over een student die om een suffe reden zijn eindverslag een dag te laat inlevert. Ik denk dat 10 jaar geleden iedere docent had gezegd: joh, ik kijk het wel even na. Nu moet je langs de examencommissie'. De formele lijn accentueert de regels en procedures om het grijze gebied te verkleinen. Deze formele lijn staat tegenover de flexibele lijn van diegenen die pleiten: 'Jongens, gebruik je hersens en geef mensen ook de verantwoordelijkheid om binnen het redelijke te acteren'.

Opvallend is dat niet alle studenten die een decaan spreken willen dat de decaan actie onderneemt in de richting van de leiding. De decanen en vertrouwenspersonen geven aan dat studenten angst hebben voor represailles, angst dat het tégen ze gebruikt wordt. 'Ze zijn bang! Dan zeg ik: 'schrijf een nette mail, samen met andere studenten, gewoon de feiten op tafel'. Maar dat durven ze dan dus niet'.

#### Vertrouwenspersonen

In De Haagse zijn zeven vertrouwenspersonen voor studenten beschikbaar. Studenten kunnen melding doen van ongewenst gedrag zoals agressie, discriminatie, misbruik van macht, pesten, (seksuele) intimidatie en misbruik van sociale media. In 2019 ging het om 53 meldingen, het jaar daarvoor om 64. In 29% van de meldingen gaat het om misbruik van macht, 21% over seksuele intimidatie en 17% over pesten. Het ongewenste gedrag is voor 22 meldingen toegeschreven aan een docent, in 17 gevallen aan een medestudent. Vertrouwenspersonen geven aan dat studenten lang niet altijd de weg weten binnen De Haagse. 'Regelmatig merken de vertrouwenspersonen dat studenten niet het gevoel hebben terecht te kunnen bij hun studieloopbaanbegeleider. Meer dan eens bleek dat sommige opleidingen de studieloopbaanbegeleiders vanuit capaciteitsoverwegingen benoemen. Zonder dat gecontroleerd wordt op geschiktheid, en zonder dat gezorgd wordt dat ze voldoende zijn toegerust voor hun taak van studentondersteuning'.<sup>13</sup>

In het jaarverslag geven de vertrouwenspersonen aan meer te willen doen aan bekendheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen. Het aantal meldingen zegt niet veel over het aantal klachten. Als een student onbekend is met de vertrouwenspersoon of onvoldoende vertrouwen heeft in of zicht heeft op het positieve effect van het inschakelen van een vertrouwenspersoon, leidt dit ertoe dat er niet altijd gemeld wordt. Vertrouwenspersonen hebben jaarlijks overleg met het CvB en met het MT van de faculteit. Daar wordt het jaarverslag besproken.

De vertrouwenspersonen geven zelf aan dat studenten zich door hen en hun collega-vertrouwenspersonen gezien en gehoord weten. 'Wat is gehoord worden? Gaat het om de vraag 'ik ben niet oké met het cijfer voor mijn toets' of 'ik vind dat ik onheus bejegend ben'? Als het niet gaat om ongewenste

<sup>13</sup> Jaarverslag Vertrouwenspersonen (2019). De Haagse Hogeschool, 2019. pp 9.

omgangsvormen verwijst ik door naar de decaan of de examencommissie'. Vertrouwenspersonen zien verschillen in bejegening van studenten tussen docenten. Er zijn docenten die open-minded zijn en een open en gelijkwaardige relatie met studenten onderhouden. Er is echter ook een aantal docenten dat in het voeren van 'het goede gesprek' met studenten handelingsverlegen is: 'Ik ben geen hulpverlener'. En er is een aantal docenten dat vindt dat de begeleiding en coaching van de student niet hun taak is: 'Ik ben er om een vak te doceren'. Vanuit de vertrouwenspersonen ligt er het aanbod om met docenten te sparren, nog voordat zaken escaleren. Van dit aanbod kan meer dan nu het geval is, gebruik worden gemaakt.

De vertrouwenspersonen kiezen voor een professionele basishouding gekenmerkt door de-escaleren, reflectie en handelingsalternatieven aanreiken. Nog voordat zaken escaleren en studenten in complexe juridische spelletjes terecht komen, kan een vertrouwenspersoon de-escaleren en de student tools geven om zelf, in gesprek met de betreffende docenten, de inhoud te bespreken en de relatie te herstellen of te versterken. 'Ik vraag altijd, ben je al met de docent in gesprek gegaan? En dan is het antwoord vaak 'nee'. Vaak omdat ze bang zijn voor de consequenties, zeker als ze nog een keer met de docent te maken krijgen, dan is dat heel ingewikkeld'. De ondersteuning van de vertrouwenspersoon is erop gericht om de student te ondersteunen in het gesprek met de docent en daarin een zekere mate van gelijkwaardigheid en professionaliteit in te brengen. Als dit lukt, ondersteun je de student in het zich verder bekwamen en zich competent weten in lastige situaties. De docent kan vaak meer dan nu het geval is, zichzelf kwetsbaar opstellen en de lastige situaties onderzoeken in plaats van te snel de conclusie trekken dat het een rotklas is of een lastige student. 'Want die student is lastig, ja, want hij is kritisch! Maar is dat niet juist waar wij voor opleiden?'

Vertrouwenspersonen lukt het niet altijd hun ervaringen te delen met het docententeam en/of het management. 'Dat gebeurt te weinig, daar valt nog een wereld te winnen. Maar een aantal opleidingsmanagers weten ons wel steeds beter te vinden'. Er zijn gesprekken met managers en het CvB, maar de effectiviteit van het ter tafel brengen van ervaren onveiligheid en patronen die onhandige communicatie in stand houden, wordt betwijfeld. 'We blijven maar aan de slag gaan met die leiderschapssessies, maar die onhandige communicatie blijft ook. Het lukt kennelijk maar niet dit te veranderen'. Ook blijkt werkdruk de noodzakelijke reflectie met docenten en management in de weg te staan. Managers staan volgens onze gesprekspartners op (te) grote afstand, geven zelf geen onderwijs, de betrokkenheid bij studenten en de visie op leren en ontwikkelen van studenten is niet altijd even goed merkbaar. De werkdruk is één van de meest genoemde factoren die een laagdrempelig contact met de student in de weg staat 'Soms geven wij slechte voorbeelden. Niet omdat wij slechte docenten zijn, maar op basis van werkdruk. We zijn gefocust op survivalen'.

### Ombudsfunctionarissen

Studenten die een beroep of bezwaar hebben ingediend bij het loket rechtsbescherming, kunnen een beroep doen op de ombudsfunctionaris studenten. De ombudsfunctionarissen zijn, net als vertrouwenspersonen, docenten in de Hogeschool. In totaal zijn er drie functionarissen met in totaal 0,4 fte. In 2019 zijn 187 zaken behandeld. Betrokkenheid varieert van eenmalige informatievoorziening tot complexe zaken met een langere doorlooptijd. Er is meestal 1 of 2 x gesproken met de student en was er contact met de examencommissie. De ombudsfunctionarissen geven aan dat er meer duidelijkheid moeten komen over waar studenten terecht kunnen met hun vragen. Dat geldt ook voor bekendheid van de ombudsfunctionarissen zelf. Aandachtspunt dat genoemd wordt in het jaarverslag van de ombudsfunctionarissen is een systematische en gestandaardiseerde aanpak voor het opstellen en beschikbaar stellen van het advies van de decaan aan de examencommissie aangaande persoonlijke omstandigheden.<sup>14</sup> Tevens vragen de ombudsfunctionarissen in hun jaarverslag aandacht voor zorgvuldige procedures en communicatie over vrijstellingen in de flexibele deeltijd.

#### Studentparticipatie en steunstructuur

- Om binnen de algemeen geldende regels van De Haagse maatwerk mogelijk te maken op momenten dat individuele omstandigheden daarom vragen, is een ondersteunde structuur ingericht met o.a. studieloopbaanbegeleiding, examencommissies, vertrouwenspersonen en decanen.
- De bekendheid en zichtbaarheid van de specifieke ondersteuningsstructuur vraagt aandacht: bij veel studenten is niet precies bekend bij wie je met welke vragen terecht kan.
- De ervaringen van studenten met de specifieke ondersteuningsstructuur zijn wisselend en sterk persoonsafhankelijk
- Het beeld over de student (gevoed vanuit wantrouwen versus vertrouwen) is bepalend in de mate waarin de student wordt gehoord door de docent, het management en de examencommissie. Bij wantrouwen wordt geoordeeld over de student, bij vertrouwen wordt gezamenlijk onderzocht wat er aan de hand is.
- Docenten en managers zouden meer (preventief) gebruik kunnen maken van de specifieke expertise in de steunstructuur. Dit kan escalatie voorkomen en de relatie herstellen en verbeteren.
- Vertrouwenspersonen bieden de studenten de mogelijkheid hun stem te versterken in lastige situaties met docenten, managers of medestudenten (student-empowerment).

## Deel 3 - Reflectie op de bevindingen

# 6 ANALYSE VAN DE BEVINDINGEN

Veel studenten voelen zich welkom op de Haagse en geaccepteerd zoals zij zijn. Gehoord en gesteund weten zij zich lang niet altijd. In de interviews hebben we samen met de respondenten gereflecteerd op deze bevindingen. In dit hoofdstuk beschrijven we deze reflectie en komen we tot een analyse van de bevindingen, mede op basis van het theoretisch kader uit hoofdstuk twee.

### 6.1 Student voice in verschuivend perspectief

Het lijkt er volgens onze gesprekspartners op dat in de afgelopen jaren vaker teruggevallen wordt op procedures (faculteitsbureaus) en bij verstoringen van deze procedures de oplossing wordt gezocht buiten de opleiding, bij examencommissies en decanen.

#### Bijzondere omstandigheden

Voorbeelden waar de student zich niet helemaal aan de regels (konden) houden escaleren. In hoeverre is sprake van bijzondere omstandigheden en hoeveel ruimte is er voor ontwikkeling? De decaan moet verifiëren of sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden:

- Een student levert het werkstuk niet om 12.00 uur in, maar om 16.00 uur. Zijn oma was overleden. Er wordt verzocht om een verklaring dat sprake was van een bijzondere omstandigheid.
- Een student heeft een verslag opgestuurd, maar is de bijlage vergeten. Het werkstuk wordt niet beoordeeld, maar de student wordt verwezen naar de examencommissie.
- Een student met een dyslexieverklaring wordt door de examencommissie verplicht deze verklaring jaarlijks opnieuw op te vragen en in te leveren.
- Opdrachten die te laat worden ingeleverd of ge-upload vanwege technische storingen, worden geweigerd.
- Een student die bij een tentamen verschijnt met een ID dat één dag is verlopen wordt geweigerd en mag drie maanden later zich aanmelden voor de herkansing.

De docent, studieloopbaanbegeleider en manager lijken steeds verder uit beeld te verdwijnen. Andere instanties als examencommissie, faculteitsbureau en vertegenwoordigers uit de steunstructuur wordt gevraagd beslissingen te nemen die wellicht goed door de docent en het management zelf genomen kunnen worden. Daarmee dreigt de menselijke maat uit het oog verloren te raken. 'Het faculteitsbureau kijkt veel meer vanuit een bedrijfsmatige visie. Ik heb een keer gezegd 'dat is leuk voor het grootste gedeelte van de studenten, maar ik heb studenten met een functiebeperking'. Het faculteitsbureau reageert 'ja, maar

daar kunnen we allemaal geen rekening mee houden. Wij doen het voor het grootste percentage'. (...) 'Het faculteitsbureau is een eigen leven gaan leiden. Waar ik denk, ze zouden ondersteunend moeten zijn, worden ze in bepaalde processen leidend. Bijvoorbeeld bij het inschrijven van de toetsing'. Het is opvallend dat de lijnmanagers op verschillende niveaus hier niet zichtbaar zijn.

#### Ruimte voor ontwikkeling

Docenten en managers bejegenen studenten verschillend. Dit heeft volgens decanen en vertrouwenspersonen te maken met de rolopvatting van de docent, manager en examencommissie. 'Je bent docent geworden omdat je wil werken met jonge mensen. Dan gaat het om méér dan alleen de vakinhoud. Ik denk dat er veel docenten alleen op de vakinhoud zitten, zij zénden. Dat er gedacht wordt 'alle studenten frauderen', dat gehandeld wordt vanuit achterdocht en negativiteit. 'Studenten zijn lui'. Maar mogen studenten nog fouten maken? Als ze fouten maken worden jonge mensen gestraft. Maar dan denk ik, jongens hoe léren we dan?'. Het heeft volgens een decaan ook te maken met hoe je naar jezelf kijkt. 'Als je jezelf erg serieus neemt, accepteer jij niet dat zo'n snotneus jou feedback geeft'. Ruimte maken voor leren en ontwikkelen betekent dat fouten maken menselijk is en erbij hoort, dat geldt zeker ook voor studenten. Oordelen over de ander moet plaats maken voor samen onderzoeken.

#### Gelijkwaardigheid en wederkerigheid

De studenten en onze gesprekspartners in de steunstructuur vinden het opvallend dat de strakke regels die door de hogeschool aan studenten worden opgelegd, niet voor docenten gelden. Een paar voorbeelden zoals deze door onze gesprekspartners worden gegeven.

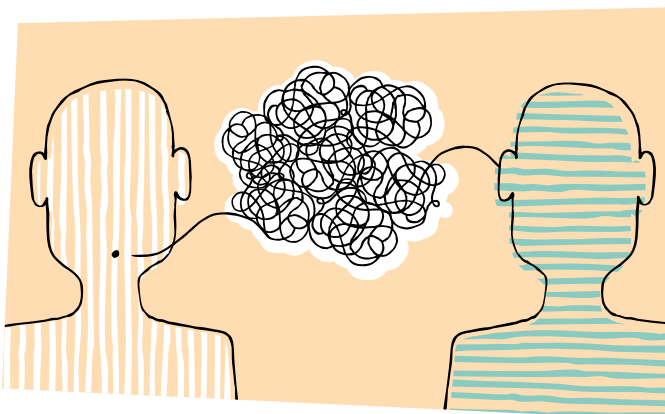
- Toetsen worden zeer regelmatig niet nagekeken binnen de daarvoor gestelde termijn.
- Mailberichten van studenten worden lang niet altijd (tijdig) beantwoord.
- Studenten worden van het kastje naar de muur gestuurd bij vragen of klachten over zaken die hen direct raken zoals roosters, planningen, begeleiding en toetsing.
- Studenten worden in het afstuderen voorzien van feedback waar ze niets mee kunnen en waarbij zij keer op keer te maken krijgen met nieuwe begeleiders en wisselende en elkaar tegensprekende feedback.
- Er wordt door docenten gewezen op het belang van een aanwezigheidsverplichting als antwoord op afwezigheid van studenten bij colleges, terwijl de vraag niet gesteld mag worden 'wat kan de docent doen om de lessen spannend te maken?'.  
 • Als minoren niet kunnen worden gevolgd door oorzaken die buiten de student liggen, helpt de opleiding studenten niet met zoeken naar passende alternatieven.

Waar kunnen studenten met deze klachten terecht? Niet iedereen ervaart meer dat je met deze zaken via de formele medezeggenschap voet aan de grond krijgt bij het management. Fora voor gezamenlijke inspraak lijken onbekend of niet te werken. Algemeen geldende regels worden wel voor studenten maar niet voor docenten en managers gehandhaafd. Waar sancties voor studenten worden opgelegd, blijven deze voor docenten en managers meestal uit. Als studenten zelf niet (meer) weten hoe ze aandacht kunnen vragen voor hun zorgen, en de vertegenwoordigers uit de steunstructuur dit wél opmerken, lijkt het voor de hand liggend dat deze vertegenwoordigers hun observaties bespreken met het lijnmanagement en van hen actie te vragen.

### Student voice in isolement

In de gesprekken is gevraagd naar de uitwisseling van ervaringen van onze gesprekspartners in de steunstructuur met het lijnmanagement. Ervaringen worden nog te weinig gedeeld en er worden nog onvoldoende lessen getrokken. Opgemerkt wordt dat het management op (te) grote afstand zit en soms onzichtbaar is. 'Het management zit eigenlijk op hele grote afstand. In de hele Coronaperiode geen enkel contact gehad, niet zichtbaar'(...) 'De directeur is wel open, de opleidingsmanagers komen ook wel meer naar mij toe. Maar nieuwsgierig naar de ontwikkeling van studenten en hoe we dat kunnen stimuleren...? (lacht) Nee, dat niet!'.

Een periodiek overleg tussen decanen en vertrouwenspersonen met opleidingsmanagers en faculteitsdirecteuren kan de uitwisseling versterken. Op dit moment is de ervaring dat opleidingsmanagers in sommige gevallen wel, maar lang niet altijd open staan voor het overleg met decanen en vertrouwenspersonen. 'In de kern zijn opleidingsmanagers bang om feedback te krijgen op de opleiding. Zij régelen de opleiding, maar kijken niet vanuit de student'. Daar waar deze verbinding tussen decanen en faculteitsbureau goed is, verloopt de besluitvorming soepeler en meer in het belang van de voortgang van de studie en het welbevinden van de student. Dit pleit ervoor toch de contacten tussen vertegenwoordigers uit de steunstructuur en het management aan te trekken.



### Studentparticipatie in verschuivend perspectief

- Er lijkt een steeds zwaarder accent te liggen op de steunstructuur. Studenten zoeken deze op voor bescherming om meer ruimte te claimen voor het behalen van de BSA (SOM), en docenten/managers en examencommissies leggen hier vraagstukken neer waarvoor zij voor zichzelf geen beslisruimte (meer) zien.
- De persoonlijke relatie met de student maakt plaats voor procedures en regels met een sterk bedrijfsmatig accent. Ondersteunende processen worden leidend boven het primaire proces dat gericht is op de ontwikkeling van de student.
- Docenten ervaren en/of gebruiken in wisselende mate de professionele regelruimte om samen met de student te zoeken naar mogelijkheden in het belang van studentwelzijn en/of studievoortgang.
- Sommige docenten ervaren druk vanuit hun leidinggevende en/of de examencommissie en/of collega's en houden vast aan de regels en procedures. Zij kiezen ervoor de verantwoordelijkheid voor de individuele casuïstiek buiten henzelf te leggen. Andere docenten ervaren deze ruimte wel en komen met de student tot maatwerkoplossingen. Zij kiezen ervoor de verantwoordelijkheid voor de individuele casuïstiek zelf te nemen.
- De keuze voor het al dan niet nemen van verantwoordelijkheid voor individuele casuïstiek, lijkt gerelateerd aan angst voor fouten waarvoor je op je vingers getikt kan worden (door de leidinggevende/de examencommissie).
- Het bespreken van de relatie tussen regeldruk, ervaren professionele ruimte, doorverwijzing naar steunstructuur en de mate waarin de student zich gehoord en gezien weet, komt –mede vanwege teleurstellende ervaringen in het verleden- nog te weinig van de grond. Ontwikkelen en leren vraagt een andere mindset van het management dan het 'regelen van de opleiding'. Zonder een overtuigende visie op leren en ontwikkelen, zijn de algemene regels enerzijds het individuele studentbelang anderzijds onverenigbaar.
- Betrokkenen kiezen ervoor de student in de ontwikkeling te ondersteunen daar waar dit binnen de eigen invloedssfeer ligt. Docenten, vertrouwenspersonen en decanen trekken zich terug in isolement met de individuele student waarmee zij een professionele relatie kunnen onderhouden. De ontwikkeling van en binnen deze professionele relatie wordt uiteindelijk begrensd door de hierboven geschetste patronen.

## 6.2 Belemmerende factoren student voice

In verreweg de meeste gesprekken wordt onderkend dat studenten in De Haagse zich niet altijd gezien en gehoord weten. Ondanks het feit dat dit wordt gesignaleerd door studenten, vertrouwenspersonen en decanen, blijken de blokkerende patronen en vanzelfsprekendheden in de leercontext van De Haagse soms halsstarrig. In de interviews wordt expliciet verwezen naar vier aspecten die deze patronen in stand houden en bekrachtigen: 1. de schaalgrootte en regeldruk, 2. de cultuur van de opleiding, 3. de rol van het management en 4. de sturingsfilosofie.

### 1. Schaalgrootte, verantwoordingsdruk en regelruimte

In een kleinere opleiding zou er meer sprake zijn persoonlijk contact, meer gelegenheid zijn om naar de student te luisteren en er zou meer regelruimte zijn voor de docent. De bedrijfsprocessen lijken binnen De Haagse leidend te zijn geworden in plaats van ondersteunend aan het primaire proces en deze lijken onvoldoende meer in verbinding met het welzijn en de studievoortgang van de student. 'Ik denk wel eens: waar is het begonnen dat wij de studenten als een lastig bijproduct zijn gaan zien? Is dat niet waar wij het voor doen? En waar is het veranderd dat we denken 'als jij het niet met me eens bent, dan ben je tegen mij', in plaats van 'je kunt een andere mening hebben'?

### 2. Cultuur van de opleiding

Met toegenomen regeldruk en het diepgaand beïnvloeden van het primaire proces door efficiënte, algemeen geldende bedrijfsprocessen, wordt de (ervaren) professionele ruimte van docenten en onderzoekers beperkt. Er lijkt in een aantal gevallen zelfs sprake van angst voor het gebruiken van deze ruimte.<sup>15</sup> Wat meespeelt bij het ervaren en benutten van de professionele ruimte is de mind-set van docenten in het team: wordt deze gekenmerkt door openheid, is deze gebaseerd op vertrouwen jegens de student en wordt de student benaderd als een zich ontwikkelende professional die fouten maakt en leert en ben je bereid met de studenten ook samen te ontdekken en te leren en eigen standpunten en inzichten ter discussie te stellen? Naast het belang van de mind-set wordt gewezen op de werkdruk die docenten ervaren en die ook door studenten wordt herkend. Docenten voelen zich overvraagd, hebben geen tijd om in gesprek te gaan met studenten en zijn niet altijd meer in staat (tijdig) op mailtjes te reageren van studenten. Opleidingen waar docenten en management zelf de tijd en ruimte ervaren om beslissingen te nemen, zullen minder vaak een beroep doen op de examencommissie dan docenten en management die die verantwoordelijkheid en professionele ruimte niet ervaren.

### 3. De rol van het lijnmanagement

Studenten hebben verschillende ervaringen met de toegankelijkheid van de opleidingsmanagers als zij een vraag, suggestie of klacht hebben. Opleidingsmanagers die het gesprek met studenten zélf aangaan, zoeken met de door hen

zélf ervaren regelruimte samen met docenten en studenten naar oplossingen en doen dit in het belang van studentwelzijn en de studievoortgang. Zij zijn bereid de algemeen geldende procedures vanuit die visie op leren ter discussie te stellen of -in specifieke gevallen- te negeren. Bij opleidingsmanagers die niet het gesprek aangaan (en terugverwijzen naar de teams, de individuele docent of de examencommissie), haken studenten af omdat zij eerder al ervaren hebben onheus bejegend te zijn of omdat zij bang zijn voor represailles. De vraag is of de keuze die de manager maakt onderwerp van gesprek is met diens leidinggevende en of hij of zij zelf daarop aanspreekbaar is. Als dit niet het geval is sanctioneren hoger leidinggevendend het gedrag van diegenen onder hen zónder zichzelf te hebben geïnformeerd. Een docent en opleidingsmanager kan zich onder een dergelijk regime volgens een aantal van onze gesprekspartners (te) veel veroorloven 'Alles wat onder je zit, hoef jij niet naar te luisteren. Jij bepaalt' (...) 'Dan ben je als student en/of als decaan genooddaakt aan te sturen op beroepsprocedures'. In dat geval maakt de dialoog plaats voor conflict. Een student die gehoord wil worden, kán niet anders dan het conflict aangaan en juridische stappen ondernemen. Student voice dreigt dan te polariseren.

### 4. De sturingsfilosofie

De Haagse heeft als ankerpunten voor het richten van het leiderschap de drie C's (Curious, Connecting, Caring) en de WIN thema's (Wereldburgerschap, Internationalisering en Netwerkhogeschool). De sturingsfilosofie beweegt zich van een meer klassiek hiërarchische sturing naar meer netwerksturing gericht op het faciliteren van open leerprocessen met een professioneel inhoudelijke dialoog als basis. De rol van het management is in deze transitie van groot belang voor studentwelzijn: ervaren en gebruiken managers ruimte en verwachten zij ook dat de 'hiërarchisch onder hen geplaatsten' professionele ruimte ervaren en gebruiken om zowel het leren en ontwikkelen van de student en hogeschool alsook de WIN-thema's te voeden en betekenis te geven?

De combinatie van de rolopvatting en het leiderschap van de leidinggevende met de invoering van de 'resultaatverantwoordelijke teams' en 'De Haagse Dialoog' heeft invloed op de door docenten ervaren ruimte en (on)veiligheid. Wanneer de leidinggevende zichzelf búiten het team plaatst, de gefragmenteerde taken verdeelt over de individuele docenten (klassiek hiërarchisch leiderschap) en vervolgens 'het team' verantwoordelijk houdt voor de resultaten (nieuw gedeeld leiderschap), positioneert hij of zij zichzelf in een verantwoordelijkheidsvacuüm en geeft feitelijk geen invulling aan 'leiderschap'. Wanneer de lijn naar het team is: 'Pak jullie verantwoordelijkheid...' en naar de student: 'Je moet niet bij mij zijn met je klacht, daar is de docent of de examencommissie voor' en tegelijkertijd een eigen visie van de leidinggevende op leren en ontwikkelen géén rol speelt of hoeft te spelen, wordt de eigen rol van de leidinggevende zowel voor student als voor de medewerker onzichtbaar. Studenten hebben ons

<sup>15</sup> In het jaarverslag 2019 ombudsman personeel rapporteert 40 meldingen waarvan 12 de sociale veiligheid/bejegening betreffen, 16 arbeidsvoorwaarden, 5 de loopbaan, 4 een re-integratieproces en 3 de R&O Cyclus. 'Een groot deel van de klachten ontstaat in de sfeer van ervaren psychologische en sociale onveiligheid'.

verteld dat deze situatie leidt tot een speciale loyaliteit tussen studenten en enkele docenten.<sup>16</sup> De manager wordt uiteindelijk niet meer geïnformeerd en is niet meer verbonden met wat er op de werkvloer gebeurt. Dezelfde manager rapporteert zonder volledig geïnformeerd te zijn aan diens leidinggevende. Soms werken docenten, onderzoekers en studenten, hoewel redelijk tevreden, in volstrekt isolement.<sup>17</sup>

De belemmerende factoren die we in de praktijk van De Haagse tegenkomen, sluiten aan op de succes- en faalfactoren die we in hoofdstuk twee verzamelden op basis van de theorie. Zowel aan de kant van de student, als aan de kant van de staf, als in de context van de hogeschool zijn blokkades te onderkennen. In hoofdstuk drie en vier hebben we verschillende factoren benoemd die de staf en de studenten betreffen. In hoofdstuk vijf en zes hebben we factoren benoemd die meer liggen in de context van De Haagse. Daar waar student voice zich niet verder ontwikkelt, zien we dat de staf onvoldoende transparant is over waarom en de manier waarop de inbreng van de student wordt gevraagd, wordt verwerkt en wordt gewaardeerd in relatie tot leren en ontwikkelen. De staf is niet altijd, bewust of onbewust, bereid de macht te delen. Ook bij de student zelf zien we blokkades als studenten niet (meer) altijd het gevoel hebben nog invloed uit te kunnen oefenen of er geen interesse (meer) in hebben. Tenslotte vinden we in de context van De Haagse verschillende blokkades voor de verdere ontwikkeling van studentparticipatie. Ondersteunend beleid met meer ruimte voor open leerprocessen (in plaats van kpi's en rubrics), onvoldoende ondersteuning en erkenning (tijd, professionalisering, geld/ studiepunten, informatievoorziening, taalgebruik) en tenslotte de niet altijd ervaren sociale binding en persoonlijk contact tussen studenten, docenten en managers. Deze professionele cultuur waarbinnen co-creatie en gedeeld leiderschap vanzelfsprekend is, wordt niet altijd ervaren.

Hoe doorbreken we de blokkerende patronen en bekrachtigen we de stimulerende patronen? Oplossingsrichtingen moeten we zoeken in empowerment van de studenten enerzijds en het vergroten van het uitnodigend karakter van de hogeschool anderzijds.

#### Krachtige patronen blokkeren student voice

- Het meer bedrijfsmatig handelen volgens algemeen geldende regels en afspraken (ondersteund door faculteitsbureaus en diensten) is gericht op efficiency en transparantie. Daar waar bedrijfsprocessen loszigen van onderwijs en onderzoek en leidend worden boven de primaire processen met directe impact op het welzijn en de studievoortgang van de student, kan de stem van de student worden weggedrukt.

- Met toegenomen regeldruk en het diepgaand beïnvloeden van het primaire proces door efficiënte, algemeen geldende bedrijfsprocessen, wordt de professionele ruimte van docenten en onderzoekers beperkt. De ruimte voor maatwerk oplossingen wordt beperkt en de ruimte voor inbreng en specifieke behoefte van de individuele student wordt kleiner.
- Professionals die ondanks de regels samen met studenten onderzoeken op welke manier het welzijn en de studievoortgang door De Haagse het beste kan worden ondersteund, komen met maatwerkoplossingen die eventueel ook afwijken van de algemeen geldende regels.
- Professionals die met maatwerkoplossingen komen, lopen het risico door collega's, managers en examencommissie op de vingers te worden getikt. De cultuur en de groepsdynamiek binnen de (opleiding) teams kunnen meer of minder uitnodigend zijn om ondanks de regels met maatwerk oplossingen aan de slag te gaan.
- Naast de persoonlijkheid van de professional zelf zijn mindset in het team, de ervaren managementstijl en de ervaren werkdruk factoren die van invloed zijn op de door professionals ervaren ruimte voor maatwerkoplossingen. Soms is zelfs sprake van *fantom-regelgeving*<sup>18</sup>: niet de regels zelf, maar de in deze praktijk ervaren ruimte beperkt het professioneel handelen.
- Binnen een klassiek hiërarchische aansturing waarbij een hoger leidinggevende altijd sanctioneert wat diegene beslist waaraan hij of zij leidinggeeft, en die niet bereid of in staat is een eigen visie op leren en ontwikkelen in te brengen in specifieke casuïstiek of de ander daarop te bevragen, dwingt de student die zijn stem wil laten horen tot polarisatie.
- Binnen het beleid van De Haagse waarin 'inclusief onderwijs' en 'wereldburgerschap' centraal staan, mag een expliciet en persoonlijk beleden visie op leren en ontwikkelen verondersteld worden, een visie die aansluit op deze uitgangspunten. Daar waar dat niet zichtbaar is of niet (meer) wordt bevestigd, maakt leiderschap in een kennisinstelling plaats voor management van bedrijfsprocessen dat niet noodzakelijkerwijs (meer) is verbonden met leren en ontwikkelen van student en hogeschool.

<sup>16</sup> Dit mechanisme kan verklaren waarom positieve studentevaluaties soms samengaan met negatieve kompasgegevens en andersom.

<sup>17</sup> De uitslag van de recente Kompaspeiling ondersteunt deze observatie van het werken in isolement. Een groot deel van de medewerkers is tevreden met zijn werk, maar niet trots op De Haagse Hogeschool en weet zich ook niet betrokken op De Haagse Hogeschool.

<sup>18</sup> De term *fantom-wetgeving* is ontleend aan de Commissie Dijsselbloem die het gebrek aan autonomie van scholen relativerde door te beschrijven dat niet de wetgever, maar de sector zelf (geschreven en ongeschreven) regels oplegde en de autonomie van scholen inperkte.

### 6.3 Doorontwikkeling student voice

#### Krachtige patronen versterken

In deel 2 hebben we aangegeven dat student voice zich op verschillende manieren manifesteert, en dat voor het realiseren van de ambitieuze doelen van De Haagse, verschillende vormen van student voice zichtbaar moeten worden. In de ontmoetingen tussen studenten en de hogeschool wordt gewerkt aan hoge ambities die de vier doeldomeinen van onderwijs betreffen (kwalificatie, socialisatie brede vorming en emancipatie). Daarbinnen zijn verschillende vormen van student voice ondersteunend. De ontmoetingen zullen minimaal gekenmerkt moeten worden door openheid en respect (op het meest basale niveau van 'gehoord worden'). Maar voor het realiseren van de brede ambities van De Haagse vraagt de ontmoeting ook gelijkwaardigheid, wederkerigheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid en ruimte voor autonomie en onafhankelijk denken van de afzonderlijke deelnemers. In deze kenmerken toont de hogeschool zich, naast ambitieus, ook een uitnodigend partner waarbinnen de student en de staf zich aan elkaar kunnen ontwikkelen. De praktijk kan afwijken van deze wenselijke situatie, als de school niet actief is in alle doeldomeinen en/of als het uitnodigend karakter getemperd wordt door niet alle kenmerken van de ontmoeting zichtbaar te (willen) maken.

Voor de ontwikkeling van student voice zijn twee 'partijen' nodig. Van de student wordt verwacht te weten wat hij of zij wil en de bereidheid en het vermogen zich te laten zien en te horen, te experimenteren, te reflecteren en op die manier bij te dragen aan het individuele en collectieve leerproces. Ook hier geldt dat niet alle studenten deze kenmerken kunnen en/of willen laten zien op een bepaald moment in een bepaalde context. De andere kant is: hoe uitnodigend is de hogeschool? En welke patronen stimuleren of blokkeren het uitnodigend karakter zodat studenten die willen en kunnen niet onnodig geremd worden in hun ontwikkeling? Combineren we enerzijds de rol van de studenten (is hij of zij geëngageerd en proactief?) en anderzijds de kwaliteit van de leercontext van de hogeschool (is deze krachtig, hoge ambities en wordt deze gekenmerkt door een uitnodigend karakter?), dan kunnen we vier vormen van student voice zichtbaar maken.

- a. Student voice *maximaliseert*, waarmee de student en de opleiding/school zich positief aan elkaar ontwikkelen. De participatie treft alle doeldomeinen en de positieve kenmerken van de ontmoeting zijn zichtbaar. Basishouding is het samen (willen en kunnen) onderzoeken op basis van uitdagende opdrachten in open leernetwerken. Deze situatie is wenselijk en kenmerkend voor een hoogwaardig kennisinstituut.

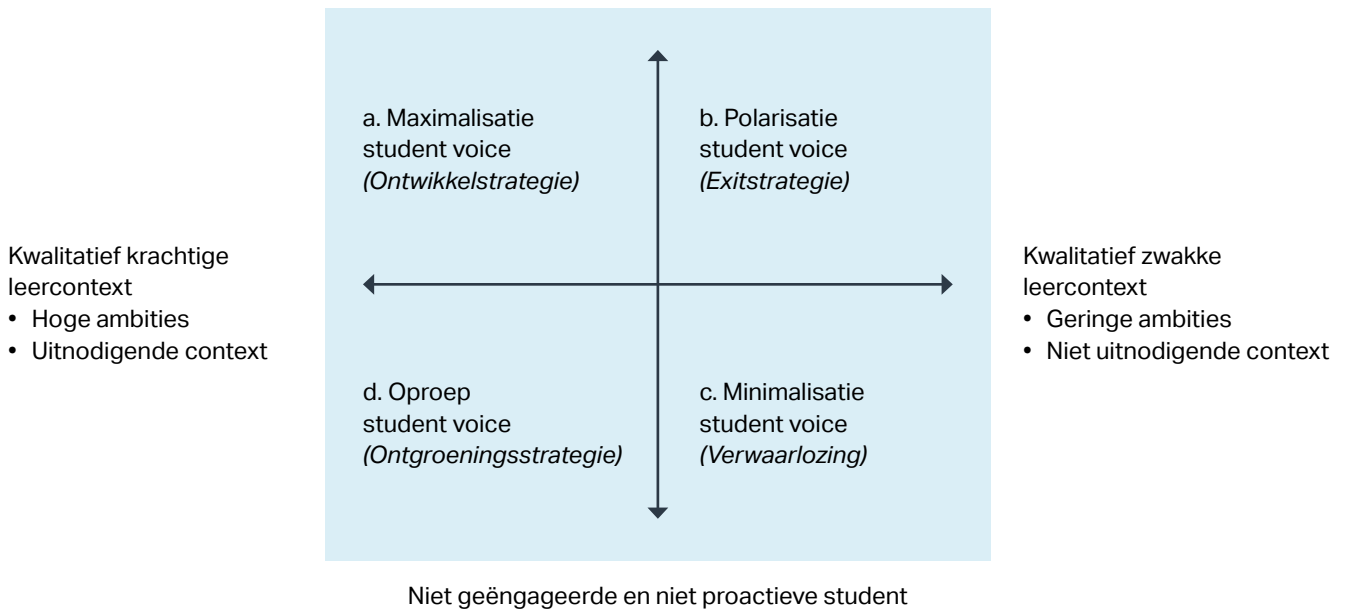
- b. Student voice *polariseert*, als de geëngageerde student met hoge ambities, proactief te werk gaat en op een weinig ambitieuze en niet uitnodigende context stuit. Na aanvankelijke polarisatie (opkomen voor zichzelf, escalatie, rechtszaken) leidt de machtsongelijkheid ertoe dat de student zijn mond houdt, uit het zicht verdwijnt of de opleiding verlaat. In deze situatie ontstaat een focus op taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, wie heeft het voor het zeggen en heeft dus gelijk? Onderzoeken en co-creëren komt niet van de grond. Verschillen van meningen en inzichten worden benaderd met versterken van de bedrijfsprocessen en verschillen van mening worden geslecht via juridische procedures. Dit leidt de aandacht af van de inhoudelijke dialoog.
- c. Student voice *minimaliseert*, als de (nog) weinig geëngageerde en minder proactieve student in een niet uitdagende context komt. Niets zal hem of haar in de weg staan deze minder geprofileerde houding te continueren en zich te isoleren en mogelijk zelfs te vervreemden van het onderwijs en onderzoek in de hogeschool. De stem van de student wordt niet zichtbaar en krijgt geen betekenis voor de ontwikkeling van de hogeschool of de student. Dit is kenmerkend voor een verwaarloosde organisatie.
- d. Student voice roept op om tot *ontplooiing* te komen in een uitnodigende context, waar vanwege de hoge ambities de participatie van iedereen vanzelfsprekend en noodzakelijk is. Vanuit deze positie, die bij de start van de opleiding vaker zal voorkomen, is de ontwikkeling naar positie a. voor de hand liggend. Dit vraagt echter bewust beleid en leiderschap met een visie op en veel ruimte voor leren en ontwikkelen.

Het is niet eenvoudig om student voice op De Haagse te waarderen. Om tot een waardering te komen moeten we immers vanuit de individuele student denken, en zijn of haar werk- en leeromgeving op verschillende momenten in de studie typeren en waarderen. In De Haagse is student voice zichtbaar daar waar participatie mogelijk is. Dit is in de medezeggenschap (OC, FR en HR) en in de reguliere onderwijs- en onderzoeksetting (in de klas, op de stage-instellingen, in projecten en in individuele begeleiding/samenwerking tussen studenten en staf). Student voice kan daarmee zich sterk verschillend manifesteren in De Haagse en kan, niet alleen tussen subunits, maar ook daarbinnen verschillen tussen en binnen verschillende curriculumonderdelen en opdrachten, afhankelijk van het doel dat met de participatie/samenwerking beoogd wordt.

We kunnen wel aangeven op welke manier op dit moment De Haagse beleid maakt (in medezeggenschap en binnen de opleidingen, faculteiten, diensten en lectoraten). Tevens kunnen we daarmee zichtbaar maken hoe de school werkt aan het ambitieuze en uitnodigende karakter van de leer- en werkcontext. We hebben vastgesteld dat hier winst te boeken is. Zowel de pedagogisch-onderwijskundige dimensie als de politieke dimensie van student voice binnen De Haagse vraagt om reflectie en bewuste doorontwikkeling.



## Geëngageerde en proactieve student

**Zichtbaar maken student voice**

In dit vooronderzoek staat de vraag centraal 'Hoe kunnen we de stem van de student, en daarmee de ontwikkeling van de student en de hogeschool, verder versterken?' Over het algemeen scoort De Haagse (net) voldoende als het gaat om de vraag in hoeverre studenten zichzelf gehoord weten. Maar we zien grote verschillen tussen studenten. Deze verschillen manifesteren zich in de manier waarop de stem van de student zichtbaar wordt en betekenis krijgt:

- In de verschillende domeinen, waarbij we onderscheid maken in opleidingen, faculteiten, diensten en stageplaatsen/werkveld;
- In de verschillende gradaties van participatie (niveaus van student voice), waarbij we onderscheid maken in 'gehoord worden', 'samenwerken in partnerschappen' en 'gedeeld leiderschap';
- In de formele medezeggenschap (beleid) enerzijds en in de pedagogische relaties in het curriculum anderzijds (ontwerpen, uitvoeren en evalueren van onderzoek en onderwijs);
- In de verschillende kenmerken van de ontmoeting: de mate van openheid & respect, gelijkwaardigheid en wederkerigheid & gedeelde verantwoordelijkheid, autonomie & onafhankelijkheid.

In hoofdstuk twee hebben we de kenmerken en de niveaus van student voice gekoppeld aan de drie doeldomeinen. Bepaalde niveaus, met bepaalde kenmerken van de samenwerking, leiden tot uitkomsten in de doeldomeinen kwalificatie, socialisatie, brede vorming en emancipatie.

**Kenmerken Student Voice**

Openheid & Respect	Kan je jezelf laten zien: kan en durf je te zeggen wat je vindt en doen de gesprekspartners dit ook, is er ruimte voor verschillende en onderling conflicterende inzichten en meningen en gaan de partners respectvol met elkaar om?
Gelijkwaardigheid	Is er sprake van een machtsbalans tussen de gesprekspartners, afwezigheid van vaste patronen en machtsposities en afwezigheid van terugkerende en zichzelf bevestigende onder- en bovenposities?
Wederkerigheid	Is het mogelijk te experimenteren met eigen gedrag en wordt ieders handelen in de gezamenlijkheid meegenomen, gewogen en bekrachtigd en doen de gesprekspartners dat ook?
Autonomie & Onafhankelijkheid	Is er sprake van een gezamenlijke inhoudelijke agendasetting en kan iedereen autonome persoonlijke drijfveren en verlangens inbrengen en verbinden aan de gezamenlijke ambities?

Voor het waarderen van student voice in de specifieke leer- en werkomgeving van de individuele student wordt deze ten eerste zichtbaar gemaakt in participatiegraad en expliciet gekoppeld aan beoogde resultaten en aan de kwaliteitskenmerken van deze participatie door de mate van openheid & respect, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en autonomie & onafhankelijkheid te benoemen. Vanuit deze analyse en waardering kan student voice getypeerd worden en kunnen routes voor doorontwikkeling worden overwogen, besproken en doorgevoerd.

## Deel 4 - Conclusie en aanbevelingen

# 7 CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

## 7.1 Conclusie

In deze studie hebben we verkend hoe student voice op De Haagse zich manifesteert en op welke manier de stem van de student kan worden versterkt. We bouwden de definitie van student voice op door uit te gaan van de basisdefinitie van Fletcher (2014) 'Student voice is any expression of any student, anytime related to education, student voice is constantly present'. De betekenis van student voice koppelden we vervolgens aan de vier functies van onderwijs te weten kwalificatie, socialisatie, brede vorming en emancipatie. Ieder functie vraagt om specifieke kenmerken van student voice waarmee deze zich in de praktijk van de hogeschool manifesteert. Kwalificatie vraagt vooral om helderheid over de aan te leren vaardigheden en kennis, transparante processen en respectvolle, open bejegening van studenten. Socialisatie veronderstelt dat studenten worden ingewijd en opgenomen in de community van de hogeschool en de beroepsgroep (stage-instelling) en dat studenten de waarden, normen, gewoonten, rituelen die binnen De Haagse en de beroepsgroep gebruikelijk zijn overnemen en ook zelf uitdragen. Brede vorming betekent brede kennis aanbieden aan studenten en hun inhoudelijke interesse verder stimuleren. De emancipatiefunctie veronderstelt dat studenten zelf kunnen bijdragen aan het bevragen en bekritisieren van de regelsystemen, de processen, de omgangsvormen, waarden, normen vanuit eigen autonome verlangens en drijfveren, dat zij kunnen bijdragen aan de transformatie daarvan. De vier functies tezamen maken De Haagse tot een democratisch instituut.

Geconcludeerd kan worden dat op dit moment De Haagse door studenten nog niet overal als een democratisch instituut wordt ervaren. Studenten worden niet overal in de hogeschool bejegend als zelfstandige burgers, die rechten en plichten hebben, die op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid deel uitmaken van de community, waarin zij zich durven te uiten, waar iedereen verschillende opvattingen kan hebben, waarin politieke strijd mag zijn. Vastgestelde regels gelden bij regelmaat wel voor studenten, maar niet voor de staf. Bij klachten over de bejegening van studenten en bij aanvragen voor bijzondere omstandigheden bij examencommissies wordt op grote schaal ervaren dat deze niet transparant en eerlijk worden verwerkt. De klacht- en rechtsstructuur om dit bespreekbaar te maken is nauwelijks bekend en geeft nog onvoldoende inzicht in werkwijze en resultaten. Het leren van ervaringen staat kennelijk nog niet altijd voorop.

Studenten geven aan zich gehoord te voelen als sprake is van gelijkwaardigheid & wederkerigheid, openheid, uitwisseling van inhoudelijke informatie en argumenten. Hiervan is meestal *we/ sprake* in de formele medezeggenschap, maar er valt zeker ook winst te boeken. Veel studenten weten niet wat medezeggenschap is en hoe ze zelf kunnen bijdragen. Een groot aantal zetels in de medezeggenschap is vacant, voor een zeer groot aantal zetels was geen verkiezing nodig vanwege gebrek aan belangstelling en de opkomst bij de verkiezingen was zeer laag. Daarnaast is het nog niet vanzelfsprekend dat studenten in de medezeggenschap zelf agendapunten aandragen. Hiermee zouden studenten mede richting kunnen geven aan de ontwikkeling van de opleiding, de faculteit of de hogeschool. Daar waar dit wel gebeurt, en de hogeschool hierop positief reageert en meedenkt, ervaren studenten dat hun bijdrage ertoe doet en dat zij zich bekwamen in de democratische vaardigheden en zij weten zich -vanwege zichtbaar effect in hun ontwikkeling- bekrachtigd. Dit nodigt uit tot verdere participatie, en draagt bij aan gemeenschapszin. Het belangrijke aspect van emancipatie, te weten vanuit eigen individuele verlangens en drijfveren bijdragen, lijkt echter nog beperkt van de grond te komen, terwijl deze functie onlosmakelijk verbonden is aan het 'wereldburgerschap'.

Participatie van studenten buiten de medezeggenschap -in onderwijs en onderzoek- is (heel) zwak ontwikkeld. Studenten worden weliswaar gehoord, maar er wordt niet geluisterd. Terugkoppeling over wat er met de bevindingen uit enquêtes wordt gedaan ontbreekt vaak. Dit leidt ertoe dat het enthousiasme om bij te dragen aan enquêtes drastisch getemperd is. Studenten participeren nauwelijks in partnerschappen waar volgens de literatuur gelijkwaardigheid en wederkerigheid leidt tot gemeenschapszin, enthousiasme en verbetering van de leerprocessen. En studenten kunnen in beperkte mate rekenen op maatwerk, of moeten hiervoor veel moeite doen. Als maatwerk geen vanzelfsprekendheid is, is de vraag legitiem welke betekenis 'inclusiviteit' binnen de hogeschool heeft.

Om student voice binnen De Haagse te versterken en betekenisvol te maken in onderwijs, onderzoek en beleid, zullen we patronen en machtsverhoudingen die we in dit onderzoek bespraken moeten doorbreken. In de studie ontdekten we dat door regel- en verantwoordingsdruk, een mind-set gebaseerd op wantrouwen en de toenemende werkdruk, de stem van de student weggedrukt wordt. Nieuw beleid gebaseerd op vertrouwen, zoals het versterken van de professionele autonomie, het versterken van de interne en externe dialoog, de invoering van de resultaatverantwoordelijke teams, en het aanbieden van meer flexibele opleidingsroutes en nieuwe vormen van coaching en begeleiding, lijkt een meer ontwikkelingsgerichte en ondernemende cultuur gebaseerd op vertrouwen te faciliteren en te bekrachtigen. In deze transitie past het om ook de stem van de student actief te beluisteren, mee te wegen zodanig dat deze zichtbaar van betekenis wordt.

Op de deelvraag in hoeverre studenten zich gehoord weten binnen De Haagse kunnen we vaststellen dat, hoewel door studenten beoordeeld als voldoende, veel winst te boeken is. Op de deelvraag wat de belemmerende en bevorderende factoren voor student voice zijn, heeft het onderzoek verschillende inzichten gebracht. Zo hebben we in de formele medezeggenschap factoren benoemd gerelateerd aan een positief overlegklimaat die helpend zijn en die zowel de student als de hogeschool raken. We hebben tevens factoren benoemd in de leer- en werkcontext, gerelateerd aan regelruimte en verantwoordingsdruk, de cultuur van de opleiding, zichtbaarheid en visie van het management en bestuur en tenslotte de sturingsfilosofie en sturingsinstrumenten van de hogeschool. Het versterken van student voice zoeken we daarom vooral in het doorbreken van belemmerende patronen en ongelijkwaardige machts patronen in de samenwerking binnen de hogeschool.



### Conclusie van het vooronderzoek naar student voice op De Haagse

- De Haagse wordt door studenten nog niet altijd ervaren als een democratisch instituut.
- Wereldburgerschap (als antwoord op de spanning tussen diversiteit, inclusiviteit en kennisdeling en -creatie) vraagt studenten volwaardig te laten participeren in onze instelling en hen zelf vorm te laten geven aan hun (wereld)burgerschap en student voice, het inrichten van gelijkwaardige partnerschappen en het introduceren van gedeelde verantwoordelijkheid en leiderschap over onderwijs, onderzoek en het beleid.
- Studenten weten zich gehoord als er sprake is van openheid, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en respect. Deze kenmerken sluiten grotendeels aan op de kenmerken die we in de literatuur hebben onderscheiden en die de vier doeldomeinen van onderwijs (kwalificatie, socialisatie, brede vorming en emancipatie) ondersteunen.
- In de formele medezeggenschap worden deze kenmerken door de studenten zeker herkend, maar er is ook winst te boeken. Door meer tijd te nemen voor inhoudelijke voorbereiding, achterbanraadpleging en deliberatie kan het inhoudelijk debat aan kracht winnen. Ook kunnen studenten beter worden gefaciliteerd.
- In het onderwijs en onderzoek is student voice minder sterk dan in de formele medezeggenschap ontwikkeld. Zo geeft de meerderheid van de studenten aan dat er niet goed naar studenten wordt geluisterd, dat de inbreng van studenten niet serieus wordt genomen, dat hun inbreng ook niet wordt verwerkt in nieuw beleid en dat klachten lang niet altijd worden gehoord en correct worden afgehandeld.
- Partnerschappen in onderwijs en onderzoek komen in beperkte mate voor en gedeeld leiderschap bij onderwijs en onderzoek is nog nauwelijks zichtbaar in de praktijk.
- De conclusie is dat student voice aan kracht kan en moet winnen als we 'wereldburgerschap' in de praktijk betekenis willen geven. Dit kan vorm krijgen door studenten beter te horen, partnerschappen te ontwikkelen en vormen vangedeeld leiderschap voor onderwijs, onderzoek en beleid in de hogeschool te introduceren.

## 7.2 Aanbevelingen

In de interviews is een groot aantal aanbevelingen gedaan. In bijgevoegd schema zijn deze puntsgewijs opgenomen. Vanuit de theorie kunnen we de volgende aanbevelingen formuleren.

Om de ontwikkeling van De Haagse tot een volwaardig democratisch instituut, waar alle deelnemers in de leergemeenschap zich aan en met elkaar ontwikkelen, te ondersteunen kunnen en moeten we op drie niveaus de participatie van studenten versterken: het horen van studenten kan aan betekenis winnen door beter te luisteren (openheid en respect). Het samenwerken met studenten kan meer betekenis krijgen door het inrichten van partnerschappen waar gelijkwaardigheid en wederkerigheid vanzelfsprekend is. En tenslotte kan het leiderschap worden versterkt door in gedeelde verantwoordelijkheid en leiderschap gezamenlijk richting te geven aan de doorontwikkeling van de eigen ontwikkeling van de student, de opleiding, het onderzoek, het onderwijs en de hogeschool. In de set aanbevelingen zullen we deze drieslag volgen. Deze drieslag sluit aan op de drie kernwaarden (de drie C's) van De Haagse: 'Connecting', 'Curious', 'Caring'.

**Curious: We zijn nieuwsgierig, ambitieus en ondernemend. We denken graag kritisch mee.**

**Connecting: We investeren serieus in ons netwerk om samen nieuwe inzichten te ontwikkelen.**

**Caring: We zijn betrokken en zorgvuldig als het gaat om jouw persoonlijke groei en ontwikkeling.**

### 1. Luisteren en gehoord worden

Gehoord worden start met het zoeken van de verbinding ('connecting'), elkaar leren kennen en verkennen wat de wederzijdse ambities zijn. 'Connecting' veronderstelt ook dat we met elkaar verkennen op welke manier de stem van de student wordt gehoord, hoe deze kan worden versterkt en waarom dat belangrijk is. Het schetsen van de medezeggenschapsstructuur, en de manier waarop iedereen kan bijdragen en hoe je jezelf daaraan kan verbinden is voorwaarde om met elkaar het onderwijs en onderzoek verder te ontwikkelen. Het versterken van het 'gehoord worden' kent bijvoorbeeld de volgende activiteiten.

- Hogeschoolbrede informatievoorziening aan alle studenten en alle medewerkers over medezeggenschap, structuur, werkwijze, rechten en plichten van iedereen. Met de informatievoorziening kan onbekendheid worden weggenomen: hoe kan je meepraten, wie is wie, wie zitten in de zeggenschap en wie in de medezeggenschap, welke faculteiten zijn er, wat zijn belangrijke thema's, hoe zien vaste cycli eruit? Op grond van deze informatie kan iedereen bewust beslissen of hij of zij wel of niet wil participeren in de formele medezeggenschap.
- Hogeschoolbrede verkenning van de manier waarop studenten worden bejegend in persoonlijk contact met de docent, in het onderwijs en onderzoek, bij mailwisselingen, bij klachten, bij het verwerken van feedback en enquêtes. Deze verkenning kan deel uitmaken van de jaarlijkse opstelling van teamplannen, waarbij opleidingen, lectoraten, diensten/faculteitsbureaus en studenten nadrukkelijk worden uitgenodigd om op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid bij te dragen aan de ontwikkeling van het onderwijs het onderzoek en de dienstverlening. Er kunnen afspraken worden gemaakt over het luisteren naar elkaar en het zichtbaar verwerken van elkaars inbreng. Hoe kunnen we kennismaken van elkaars inzichten en hoe kunnen we deze verwerken in het verder verbeteren van ons onderwijs, onderzoek en dienstverlening.
- Themagebonden enquêtes (referenda) en panelgesprekken met studenten. Om beter zicht te krijgen op de consequenties van voorgenomen beleid voor studenten en hun ontwikkeling is een brede raadpleging onder een representatieve groep studenten voor de hand liggend. Deze representativiteit is niet noodzakelijkerwijs gegarandeerd in de formele medezeggenschap. Terugkoppeling over resultaten en verwerking daarvan in het nieuwe beleid versterkt de gemeenschapszin, de bereidheid mee te blijven denken en mee te blijven doen.
- Het inrichten van vaste en goed geïnformeerde panels in de school met studenten die gemotiveerd zijn mee te denken over thema's -hogeschoolbreed-, maar die niet willen participeren in de formele medezeggenschap. De formele medezeggenschap heeft dan een betrokken, inhoudelijk geëngageerde achterban waarmee intensiever contact kan worden onderhouden dan met alle studenten en die geactiveerd kan worden voor achterbanraadplegingen of het uitwerken van initiatiefvoorstellen. Overwogen kan worden ook alumni te betrekken die eerder actief waren in de medezeggenschap.
- Vergroten zichtbaarheid medezeggenschap, en daarmee vergroten van wat met de inbreng van de achterban wordt gedaan, door openbare vergaderingen te streamen en interactieve media in te zetten waarmee voor iedereen die dat wil het overleg toegankelijk is.



## 2. Betekenisvolle partnerschappen inrichten

Betekenisvolle partnerschappen waar studenten en staf samenwerken aan projecten, onderwijs en onderzoek, dragen bij aan de motivatie van studenten en staf, aan de kwaliteit van het onderwijs, aan het versterken van leerprocessen van zowel de student als de staf en aan gemeenschapszin. Partnerschappen worden gekenmerkt door openheid en nieuwsgierigheid naar elkaars expertises, talenten en inzichten en een diepe interesse in hoe deze ingezet kunnen worden om ambitieuze doelen te bereiken ('curious'). Op verschillende niveaus en in verschillende domeinen zijn partnerschappen mogelijk binnen De Haagse. Deze mogelijkheden kunnen meer worden benut en verder worden ontwikkeld. Enkele voorbeelden noemen we hieronder.

- Studenten, docenten, staf en management laten studenten student voice binnen de Haagse en het partnerschap definiëren op klas-, curriculum- en organisatieniveau. Zij dragen gezamenlijk zorg en verantwoordelijkheid om De Haagse als een democratisch instituut vorm te geven waarin studenten participeren en meebeslissen (zie comenius leadership aanvraag).
- Naast docenten en onderzoekers, ook diensten/ faculteitsbureaus en studenten mee laten denken over mogelijkheden het curriculum verder te verbeteren. Een divers samengestelde curriculumcommissie, waarin studenten op gelijkwaardige basis participeren, draagt bij aan een meer krachtig en voor studenten betekenisvol ontwerp.
- In specifieke curriculumonderdelen studenten laten participeren in de verschillende rollen van ontwerper, docent, coach of onderzoeker. Alle docenten kunnen in curriculumonderdelen waarvoor zij verantwoordelijk zijn, overwegen hoe divers hun team is samengesteld en op welke manier studenten de mogelijkheid hebben te participeren.
- Het nadrukkelijk betrekken van stages en praktijkleren bij overwegingen de student in verschillende rollen te betrekken. Welke rol hebben studenten in de stage-instellingen en in werkveldcommissies? Is dit onderwerp van gesprek in de werkveldcommissies of in het contact tussen individuele docenten, stagecoördinatoren en de stage-instellingen? Stellen we in dit opzicht eisen aan stage-instellingen en praktijkopdrachten? Worden studenten als gelijkwaardig teamlid benaderd, en hebben zij een rol in het coachen van jongere jaars studenten of een leidende rol op thema's waar hun expertise verder reikt dan die van de collega's of waarin zij zich willen ontwikkelen?
- Feedbacksystemen versterken door advieskoppels (student-docent/onderzoeker, student-manager, student-dienstverlener, docent/onderzoeker-manager). Docenten en studenten kunnen aan elkaar worden gekoppeld (duo's) om lessen van feedback te voorzien: hoe kunnen we het leren in de hele organisatie versterken en wie kan daaraan wat bijdragen? Dit buddiesysteem kan zowel in het primaire proces als ook in ondersteunende processen en leidinggevende rollen op alle niveaus (teamleiders, managers, directeurs, CvB en RvT) worden toegepast.
- Onderzoeken en projecten gezamenlijk opzetten en vertalen in leerdoelen en studiepunten. Diensten, lectoraten en studenten kunnen verschillende onderzoeken gezamenlijk opzetten en uitvoeren. Voor studenten kan de bijdrage worden gecompenseerd met studiepunten of met financiële vergoedingen.
- Ruimte maken voor participatie in dagelijkse praktijk. Studenten kunnen in verschillende tijdelijke rollen binnen teams in de organisatie als collega participeren in projecten, ervaring opdoen in verschillende rollen en het student-perspectief daarmee in de hogeschool verder versterken (projectleider, onderzoeker, webmasters, medewerker communicatie, IT-deskundige enz).

### 3. Leidinggeven aan leren

Betrokkenheid en zorgvuldigheid bij de persoonlijke groei en ontwikkeling ('caring'), betekent vanuit ons perspectief op wereldburgerschap dat met studenten het gesprek wordt gevoerd over hun eigen ambities en eigen persoonlijk drijfveren en dat er vanzelfsprekend ruimte is om deze te in te brengen en na te streven (persoonlijke en maatschappelijke waardecreatie). Caring onderscheidt zich nadrukkelijk van 'betutteling' vanwege de eigen ambities en drijfveren van de student die leidend zijn, en waar bij de realisatie daarvan de hogeschool als gelijkwaardig gesprekspartner samen met de student onderzoekt hoe binnen de leer- en werkcontext van De Haagse aan de ambities gewerkt kan worden. De Haagse denkt mee over mogelijkheden tot professionaliseren, neemt de studenten mee in reeds aanwezige kennis en inzichten, en maakt ruimte voor studenten om mee te sturen, mee richting te geven en ziet daarin kansen voor zichzelf om zich verder te ontwikkelen. Autonome verlangens en drijfveren van studenten worden verbonden aan die van onszelf, onze collega's en die van De Haagse.

- Ontwikkeling van de staf. Deze vorm van participatie doet een beroep op (persoonlijk) leiderschap van student en staf. De Haagse kan studenten inspireren of uitnodigen leiderschap te tonen, de talenten in zichzelf te ontdekken, een professionele identiteit te ontwikkelen door ambities scherp te krijgen en de ondernemingszin die nodig is om deze ambities te realiseren aan te wakkeren. Dat vraagt vaardigheden en een open mindset binnen De Haagse waarvan we ons bewust moeten zijn en we ons in kunnen ontwikkelen bijvoorbeeld via coachings- en begeleidingsnetwerken die binnen De Haagse functioneren.
- Werken vanuit vertrouwen in het kunnen bereiken van ambities en plaatsmaken voor studenten in de leidende rollen. Voorbeelden zijn voorzitterschappen van de medezeggenschapsorganen, als eerste auteur de lead te nemen bij gezamenlijke publicaties, de eindverantwoordelijkheid en het beheer in handen te geven van een website, de eindverantwoordelijkheid geven voor een curriculumonderdeel voor jongerejaars studenten. Het is aan De Haagse om studenten te bieden wat zij nodig hebben om in deze rollen succesvol te zijn.
- In de loopbaanbegeleiding sterker verwerken hoe studenten zicht krijgen op de eigen professionele identiteit en welke kennis en vaardigheden zij verder willen ontwikkelen, met hen zoeken naar mogelijkheden om zich daarin verder te bekwamen. Dit proces heeft twee kanten: studenten bekrachtigen door het ondersteunen bij de realisatie van eigen ambities, maar ook door te leren van ervaringen van studenten in stage, opleiding of privé.
- Workshops deliberatie per unit (teams, opleidingscommissies, faculteitsraden/dienstenraad, kenniscentrumraad, hogeschoolraad). Om de kwaliteit van de besluitvorming verder te versterken, is leren in en van de praktijk mogelijk door workshops deliberatie in nauwe samenwerking met het lectoraat wereldburgerschap aan te bieden en uit te voeren.

### Hoe kunnen we binnen De Haagse student voice versterken?

- Draag zorg voor actuele informatie bij opleidingsmanagers, docenten en stage-instellingen over de rechten van studenten die in de medezeggenschap participeren en zorg voor de naleving daarvan.
- Draag zorg voor een breed aanbod van workshops en lezingen over de parlementaire democratie staatsrecht en burgerschap en doordenk en vertaal uitgangspunten naar de hogeschool als democratisch instituut.
- Faciliteer studenten in de medezeggenschap financieel, maar zeker ook door met hen mee te denken over de combinatie van de medezeggenschap met de studie.
- Verbeter de algemene informatievoorziening over formele medezeggenschap voor studenten; hoe kan je je stem laten horen in het formele beleidscircuit?
- Vergroot de zichtbaarheid van de formele medezeggenschap, laat je als persoon ook zien en geef aan wat je functie is, wat je belangrijk vindt en hoe dit studenten en hun belangen raakt.
- Ontdek elkaars talenten en geef elkaar de ruimte deze talenten te ontwikkelen. Maak ruimte voor talentontwikkeling en evalueer de mindset van docenten en management.
- Vraag feedback aan studenten, realiseer je dat feedback geven tijd en lef vraagt, spreek erkenning uit en verwerk de feedback zichtbaar.
- Neem studenten in de dagelijkse interactie serieus door enthousiasme te tonen voor het onderwijs/onderzoek en de ontwikkeling van studenten, e-mails (tijdig) te beantwoorden, tijd vrij te maken om studenten te leren kennen, een vraag of zorg van studenten te erkennen en samen te kijken hoe en waar deze te adresseren.
- Geef studenten een stem in het onderwijs/onderzoek dat zij zelf volgen door samen met studenten onderwijs en onderzoek te ontwerpen, uit te voeren en te evalueren. Wat willen zij leren, hoe willen zij leren, wat hebben zij nodig en hoe denken zij dat ze het beste kunnen aantonen wat ze hebben geleerd?
- Evalueer de processen, regels en procedures en besluiten tegen het licht van het doel waarvoor deze zijn ingericht. Daar waar deze de ontwikkeling van student en hogeschool blokkeren, wees helder over wie deze algemene regel kan overrulen.
- Draag zorg voor de laagdrempelige beschikbaarheid van professionals voor studenten (studieloopbaanbegeleider, coach, mentor) die opgeleid zijn voor en ervaren zijn in het empoweren van studenten gedurende de hbo-loopbaan, die de student ondersteunen in het zicht krijgen op de ontwikkeling van de eigen professionele identiteit.
- Voer in teams het professionele gesprek over de ontwikkeling van studenten tot hbo-professional en het zicht krijgen op de ontwikkeling van een professionele identiteit. Wat vraagt dit van ons om dit proces te ondersteunen?
- Bevraag in de lijn de visie van het individueel management op leren en ontwikkelen van studenten en bespreek de consequenties daarvan voor het eigen leidinggevend handelen.
- Doorbreek het isolement, bespreek casuïstiek en leer van elkaar.

# BRONNENLIJST

- Abowitch, K.K., and Harnisch, J. Contemporary Discourses of Citizenship. *Review of Educational Research*. Vol. 76, No. 4, pp. 653-690.
- Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Phronese.
- Biesta, G. (2018). *De terugkeer van het lesgeven*. Culemborg: Phronese.
- Bovill, C. (2017). A Framework to Explore Roles Within Student-Staff Partnerships in Higher Education. Which Students are partners, when, and in what ways. In: *International Journal for Students as Partners* 1:1.
- Bovill, C., Cook-Sather, A., Felten, P., Millard, L. & Moore-Cherry, N. (2015). Addressing potential challenges in co-creating learning and teaching: overcoming resistance, institutional norms and ensuring inclusivity in student-staf partnerships. In: *Higher Education*.
- Brasof, M. (2015). *Student Voice and School Governance. Distributing Leadership to Youth and Adults*. London: Routledge.
- Cook-Sather, A., Bovill, C. & Felten, P. (2014). *Engaging Students as Partners in Learning and Teaching. A Guide for Faculty*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cook-Sather, A., Bahti, M. & Ntem, A. (2019). *Pedagogical partnerships: a how-to guide for faculty, students, and academic developers in higher education*. North Carolina: Elon University Center for Engaged Learning.
- Charteris, J. & Smardon, D. (2019). The Politics of Student Voice: unraveling the multiple discourses articulated in school: In: *Cambridge Journal of Education* 49:1, pp 93-110.
- De Haagse Hogeschool (2016). *Stimuleren, monitoren en meten van de opleidingskwaliteit bij De Haagse Hogeschool*.
- De Haagse Hogeschool (2017 a). *Let's Change. You. Us. The World. Onderwijsvisie & kader voltijd bachelor onderwijs*.
- De Haagse Hogeschool (Infographic). *Rechten en Plichten van studenten*. (website HHS)
- De Haagse Hogeschool (2017 b). *Onderzoek Versterkt. Strategisch Onderzoeksbeleid voor 2017 en verder*.
- De Haagse Hogeschool (2018). *Algemeen beeld en highlights NSE 2018. Resultaten, trend en benchmark*.
- De Haagse Hogeschool (2019 a). *Richtlijnen Kwaliteitszorg Onderwijs*.
- De Haagse Hogeschool (2019 b). *Plan van Aanpak Charter Diversiteit*.
- De Haagse Hogeschool (z.j.). *Onderwijsvisie & -kader Masters & Professional Courses, voor masteronderwijs, post-bachelorprogramma's en incompany programma's*.
- De Haagse Hogeschool (2014, opnieuw vastgesteld in 2019 c en verlengd tot 2022). *Wereldburgers in een lerende samenleving. De Haagse Hogeschool op weg naar 2020*.
- De Haagse Hogeschool (2020 a). *Begeleiding en Coaching op De Haagse Hogeschool. Beleidsnotitie - concept 19 maart 2020*.
- De Haagse Hogeschool (2020 b). *Jaarverslag 2019 Ombudsman Personeel*.
- De Haagse Hogeschool (2020 c). *Jaarverslag 2019 Kring van Vertrouwenspersonen*.
- De Haagse Hogeschool (2020 d). *Jaarverslag 2019 Ombudsfunctionarissen voor Studenten*.
- Ellian, A., De Jongh, G., Kok, N., Soomers, N., Verhoeff, C. & Waling, G. (2018). *Bezielend Verband. Basisgrammatica van het Nederlandse Burgerschap*. Den Haag: TeldersStichting.
- Fielding, M. (2001). Beyond the Rhetoric of Student Voice: new departures or new constraints in the transformation of 21<sup>st</sup>...FORUM, vol. 43, No 2.
- Fletcher, A. (2014). *The Guide of Meaningful Student Involvement*. Olympia, AW: Soundout. Retrieved from Soundout.org, p.40.
- Fletcher, A. (2017). *Student Voice Revolution. The meaningful Student Involvement Handbook*. Olympia: CommonAction.
- Frazer, E. (2008). *Key Perspectives, Traditions and Disciplines: Overview. The SAGE Handbook of Education for Citizenship and Democracy*. Editors: Arthur, J., Davie, I.s, & Hahn, C. Sage.
- Guérin, L.J.F. (2018). *Group Problem Solving as Citizenship Education. Mainstream idea of participation revisited*. Deventer: Saxion University.
- Guérin, L.J.F. & Wubs, J. (in progress). *Wereldburgerschap en beroepsonderwijs*.
- Guérin, L.J.F. & Wubs, J. (in progress). *Menukaart*.
- Hart, R. A. (1992). *Children's participation. From Tokenism to Citizenship*. Italy: UNICEF.

- Healey, M., Flint, A. & Harrington, K. (2014). Engagement through partnership: students as partners in learning and teaching in higher education. The Higher Education Academy.
- Janse de Jonge, E. & Verhoeff, C. (2020). 'Vandaag geen zin in Burgerschap'. Onmondigheid van de leerling is dé faalfactor van de democratie. In: Liberale Reflecties. Den Haag: TeldersStichting.
- Kymlicka, W. (2002). Contemporary political philosophy. An introduction. Oxford: University Press.
- Lyons, L., Brasof, M. & Baron, C. (2020). Measuring Mechanisms of Student Voice: Development and Validation of Student Leadership Capacity Building Scales. In: EARA open, iss.1.
- Lyons, L. & Brasof, M. (2020). Building the capacity for student leadership in high school: a review of organizational mechanisms from the field of student voice. *Journal of Educational Administration*, vol. 58, 3, p.357-372.
- Menon, M.E. (2005). Students views regarding their participation in university governance: implications for distributed leadership in higher education. In: *Tertiary Education and Management* 11: 167-182.
- Mercer-Mapstone, L. et al (2017). A Systematic Literature Review of Students as Partners in Higher Education. In: *International Journal for Students as Partners* Vol. 1, iss.1. pp. 1-12.
- Mercer-Mapstone, L. & Abbott, S. (2020). The power of partnership. North Carolina: Elon University Center for Engaged Learning.
- Mitra, D. (2006). Increasing Student Voice and Moving Toward Youth Leadership. In: *The Prevention Researcher* 13(1) pp 7-10.
- Mitra, D.L. & Gross, S.J. (2009). Increasing Student Voice in High School Reform: Building Partnerships, Improving Outcomes. In: *Educational Management Administration & Leadership* 37:522, pp.521-543.
- Paalman-Dijkenga, I, De Jager, W. & Taks, M. (2017). Het lef om te luisteren. Met leerlingen werken aan de kwaliteit van onderwijs. Huizen: Pica.
- Paalman, I. (2020). De stem van de leerling zichtbaar maken. Lectorale rede. Zwolle: Viaa.
- Quaglia, R.J. & Corso, M.J. (2014). Student Voice. The Instrument of Change. USA: Corwin.
- Staatscommissie Parlementair Stelsel (2018). Lage Drempels, Hoge Dijken, Democratie en rechtsstaat in balans. Eindrapport van de Staatscommissie Parlementair Stelsel. Amsterdam: Boom.
- Tryggvason, Á. (2017). The Political as Presence: On Agonism in Citizenship Education. *Philosophical Inquiry in Education*, 24(3): 252-265.
- Van der Ploeg, P.A. (1995). Politiek en opvoeding in de overlegdemocratie. Baarn: Intro.
- Van der Ploeg, P.A. (2015). Burgerschapsvorming anders: een pleidooi voor zakelijk onderwijs. *Pedagogiek*, 35, 285-298.
- Van der Ploeg, P.A. & Guérin, L.J.F. (2016). Questioning Participation and Solidarity as Goals of Citizenship Education. *Critical Review*, 1-17.
- Vermeulen, M., Kok, N., Soomer, N., Verhoeff, C., Vonhoff, Y., Willems, R. (2019). Moed tot zelfspot. Burgerschap in het onderwijs. Oud-Turnhout: Gompel&Svacina.



# BIJLAGE 1

## Overzicht van deelnemers aan het onderzoek

### Open interviews

- Firat Arik, opleiding HRM (M&O), lid Hogeschoolraad
- Duncan Gijsbrecht, opleiding Pabo (SWE)
- Max van Hoof, opleiding European Studies (M&O)
- Gina Ibuwachi, opleiding European Studies (M&O), lid Hogeschoolraad
- Victoria Slooten, opleiding Bestuurskunde (BRV), lid Hogeschoolraad
- Nadine Snijders, opleiding Mechatronica (TIS), lid Hogeschoolraad
- Merwin de Windt, opleiding Finance & Control (BFM), lid Hogeschoolraad
- Beleidsmedewerker: Juliette Weitenberg
- Decanen: Paul van Doorn, Claudine de Booij en Laura Braun
- Vertrouwenspersonen: Leo Dols (faculteit M&O), Danielle Dersjant (faculteit BRV), Yvonne Stumpf (faculteit SWE).

### Half-open interviews

- Jacky Yu, International Business
- Akash Datadin, HBO-ICT
- Archana Bhairosingh, Social Work
- Priyanta Mahabir, HBO-rechten
- Joyce Tetteroo, Opleiding tot verpleegkundige
- Julia van Moonen, Opleiding tot verpleegkundige
- Nesrine Messaoudi, Ondernemerschap & Retail Management
- Gergana Bogdanova, International Business
- Jefferson Narvaez, HBO-ICT
- Cherine Messaoudi, Civiele Technologie
- Gijs van Aken, HBO-Electrotechniek
- Oumaima Bekkaoui, Pabo
- Yahia Zahron, Human Resource Management
- Anna Saveleva-Maksimik, European Studies
- Venema, HBO-rechten
- Raweena Jagroep, International Business
- Jamie Theunissen, HBO-Electrotechniek

### Respondenten enquête onder studenten in de medezeggenschap

Faculteit	Aantal	Betrokken opleidingen
Bestuur, Recht en Veiligheid (BRV)	7	Bestuurskunde/ overheidsmanagement, Integrale Veiligheidskunde, Information Security Management
Gezondheid, Voeding en Diëtiëk (GVS)	3	Voeding & Diëtiëk, Sportkunde, Bewegingstechnologie, Bewegingsonderwijs
Techniek, Innovatie en Samenleving (TIS)	9	Industrieel Product Ontwerpen, Mechatronics/Mechatronica, Technische Natuurkunde, Technische Bedrijfskunde,
IT en Design (ITD)	4	HBO-ICT
Master and Professionals Courses (MPC)	2	International Communication
Business, Finance and Marketing (BFM)	3	International Business
Management en Organisatie (M&O)	4	Human Resource Management, European Studies, MBA, Communicatie, Management,
Sociaal Werk en Educatie (SWE)	5	Pabo, Pedagogiek, Social work
Totaal aantal respondenten	37	

- Van de respondenten zitten 12 studenten in het eerste studiejaar, 12 in het tweede, 12 in het derde, 6 in het vierde en 2 studenten in het zesde jaar van hun studie.
- Van de respondenten zijn 22 lid van een opleidingscommissie, 10 zijn lid van een Faculteitsraad en 5 zijn lid van de hogeschoolraad. In de respondentengroep is de Hogeschoolraad oververtegenwoordigd.
- Van de 37 studenten zijn 20 lid van een studievereniging, en 9 van een studentenvereniging.

# BIJLAGE 2

## Overzicht Outcomes of Student-Faculty Partnerships op basis van Cook-Sather, Bovill & Felten (2014, p. 97-132)

### Outcome 1 Engagement, het verbeteren van de motivatie en het leren

- Studenten krijgen meer vertrouwen, motivatie en enthousiasme voor leren.
- Studenten raken meer betrokken op het leerproces in plaats van alleen op de opbrengsten (cijfers).
- Studenten nemen meer verantwoordelijkheid voor en worden meer eigenaar van het eigen leerproces.
- Studenten verkrijgen intensiever inzicht in de school en hun bijdragen aan de community, en worden daarmee meer actieve en meer betekenisvolle leden van deze community.
- Staf herziet (het denken over leren en) de praktijk als leraar.
- Staf krijgt beter inzicht in het leren en lesgeven door zich te verplaatsen en te verdiepen in het perspectief van de studenten en zich in te leven in wat maakt dat lessen zinvol, inspirerend zijn en de betrokkenheid van studenten verhogen.
- Staf herontwerpt (traditioneel) lesgeven en leerprocessen en transformeert het tot een gezamenlijk leer- en maakproces, met behoud van de eigen verantwoordelijkheid als expert met gezag in de klas.

*"This new perspective reflects the shift in attitude and approach: the shift from the student-as-consumer view of learning and the sage-on-the-stage model of teaching to a conceptualization of both students and faculty member as learners as well as teachers"* (Cook-Sather, Bovill & Felten, 2014, p. 111).

### Outcome 2 Awareness, het ontwikkelen van metacognitief bewustzijn en identiteit

- Studenten ontwikkelen een metacognitief bewustzijn over het leren en betrokken raken door kritische (zelf) analyse.
- Student ontwikkelen een sterker identiteitsbesef, zij ontwikkelen hun waarden, overtuigingen en loyaliteiten door de samenwerking in partnerships met staf, en worden zich hiervan bewust.
- Stafleden ontwikkelen metacognitief bewustzijn, door expliciet verschillende perspectieven te betrekken in hun zelfreflectie door hun dialoog met studenten over pedagogische doelen en hoe deze te bereiken.
- Staf ontwikkelt een sterker identiteitsbesef, en draagt bij aan de ontwikkeling van hun professioneel identiteit.

*"You really don't understand the way you learn and how others learn until you can step back from it and are not in the class with the main aim to learn the material of the class but more to understand what is going on in the class and what is going through people's minds as they relate with that material"* (citaat van een student in Cook-Sather, Bovill & Felten, 2014, p.114).

### Outcome 3 Verbetering van les en klas ervaringen

- Studenten raken meer actief betrokken in het leerproces laten klaagcultuur achter zich en zoek naar mogelijkheden zelf bij te dragen.
- Studenten krijgen inzicht in de pedagogische doelen van de staf en de uitdagingen die deze intenties oproepen.
- Student nemen meer verantwoordelijkheid voor het leren, bouwen gevoel van competentie op en ontwikkelen zelfvertrouwen.
- Staf wordt meer reflectief en responsief, de dialoog met steunt roept meer reflectie op en daagt uit daarop te reageren.
- Staf ontwikkelt meer democratische klassen waarin partnerschap (gedeelde verantwoordelijkheid) de norm is ('ik-zij' wordt 'wij-ons').

*"When engagement, motivation, and learning are deepened, and when faculty and students develop greater metacognitive awareness and a stronger sense of their identities, teaching and classroom experiences are enhanced"* (Cook-Sather, Bovill & Felten, 2014, p. 119).

### Outcomes for Programs and institutions

- Partnerships zijn een onmisbare schakel (als filosofie/visie en in de praktijk) bij het ontwikkelen van burgerschapsvaardigheden. Partnerschappen brengen consistentie in wat je zegt te willen bereiken en wat je in de praktijk laat zien, en deze consistentie verhoogt de geloofwaardigheid en de effectiviteit.
- Partnerships hebben de potentie om de cultuur en het onderwijsklimaat van hoger onderwijs te verschuiven naar een meer samenwerkende en democratische context.
- Studenten raken versterkt (kennis van (hun plek en mogelijkheden) in het instituut en dragen (als 'more empowered, fully members of the extended education community') bij aan het verder ontwikkelen van meer democratische campus.

*"Partnerships, even when not part of an institutional program, often make participants feel part of the larger campus community in new ways. Faculty and students describe being reconnected, reanimated, even transformed, by partnership work. Feeling such an integral part of the community inspires students and faculty alike to embrace more democratic approaches and to see teaching and learning as shared responsibilities within individual classrooms. It also inspires them to create the cultural norms across the institution"* (Cook-Sather, Bovill & Felten, 2014, p. 128).



## Meer informatie



Johanna Westerdijkplein 75  
2521 EN Den Haag



C.C.Verhoeff@hhs.nl



L.J.F.Guerin@hhs.nl