

Aanwezigen

1. Panellid expertise werkveld
2. Panellid expertise onderwijs
3. Manager Hbo en Afdelingsleider Ba Dans en Ad Dans
4. Afdelingsleider Ba Docent Dans
5. Beleidsmedewerker en docent
6. Notulist en gespreksleider

Agenda

1. Feedback aan studenten vastleggen (opleiding deelt welke verbeteringen zijn doorgevoerd)
2. Studeerbaarheid opleidingsprogramma Ba trede 10 vergroten (opleiding deelt welke verbeteringen zijn doorgevoerd)
3. Innovatie onderzoek; Welke mate van wetenschappelijke/theoretische onderbouwing is passend binnen een meer praktijkgerichte aanpak voor artistiek onderzoek? We zoeken een passende balans tussen relevantie voor praktijk en theoretische onderbouwing.
4. Opleiding toegankelijk maken voor studenten met een beperking: Hoe creëren we een inclusieve (docent)dansopleiding waarin studenten met een beperking volwaardig kunnen deelnemen, zonder concessies te doen aan de artistieke en technische eindkwalificaties?

Notulen

1. Feedback studenten

De opleiding wil de feedback en feed forward formeler vastleggen. Aan de andere kant wil de opleiding de cijferdruk bij docenten verminderen. Volgend jaar komt de verandering dat in periode AB geen formele beoordeling meer volgt, maar een formatieve feedback. Op deze manier weten de studenten waar ze staan in het behalen van de studiepunten. In de organisatie worden de feedback gesprekken vormgegeven met een neutrale gespreksleider en notulist. Dit is van belang voor de terugkoppeling aan de student. In het gesprek zal de student ook gevraagd worden te reflecteren op het ontvangen van de feedback. Dit zal in gang gezet worden vanaf september 2026. Beide panelleden spreken waardering uit over deze verandering.

2. Studeerbaarheid

Met name docent dans en combinatie uitvoerend-docerend is zwaar qua opdrachten. Dit kwam door de theatertheorie opdrachten en de opdrachten voor het docent deel. Een paar jaar geleden werden de verschillende opdrachten voor theatertheorie gebundeld in 1 overkoepelende opdracht. Deze verandering gaan we parallel aan Theatertheorie ook doorvoeren bij de onderwijsvakken (DD). We hopen met deze verandering meer rust te creëren, en meer overzicht (in het portfolio). De afdelingsleider Docent Dans geeft als studieloopbaanbegeleider aan dat er dit jaar al minder klachten kwamen over de zwaarte van de opleiding in het tweede jaar. Het rooster in 2526 was ook gunstig en compacter. Dit hielp bij de studeerbaarheid.

De inhoud van de opdrachten: voor theatertheorie komt er nog een verbeterslag richting een praktische uitvoering (theorie- onderzoeksoopdracht – praktisch uitwerken in een performance). Studenten liepen met name vast als de tijdsperiodes theorie en praktijk niet parallel liepen. Dat is voor komend jaar op elkaar afgestemd. Dit rekt op bijval van beide panelleden. Voor docent-dans zijn overlappingen eruit gehaald en worden onderwijskunde, psychologie, methodiek en didactiek beter op elkaar afgestemd.

3. Innvatie onderzoek

Bij Onderzoek werkveld (uitvoerend) en Educatief onderzoek doen studenten onderzoek naar een zelfgekozen thema. Dit is onderdeel van het afstudeerprogramma. De opleiding streeft naar onderzoek dat relevanter is voor

de studenten en voor het werkveld. Daarin is meegenomen dat AI ook een factor is: hoe kunnen studenten onderzoek onderbouwen met behulp van AI (structurerend), en de onderzoeksvaardigheden zelf toch bij de student zelf blijven liggen. Ook het schrijven (structureren met tekst en taal, ordenen van argumenten) blijft van belang. De opleiding streeft naar intrinsieke motivatie van de student via een POP (persoonlijk ontwikkel plan) waarbij het onderzoek een verdieping/verbreding inhoudt voor de student.

De commissie valt daarin bij dat talige en structurerende vaardigheden voor het werkveld (bv sollicitatie) van belang is. Panellid 2 zegt dat een POP inderdaad kan helpen bij het zoeken naar een onderwerp dat aansluit bij de student, en op die manier motivatie verhogend kan werken.

De uitkomsten van het onderzoek kan leiden tot een 'product'. Het soort producten zijn is bijvoorbeeld een stappenplan tot interpretatie van een song (artistiek onderzoek). Een voorbeeld bij docent dans is een onderzoek naar de effecten van dans bij ziekte van Huntington. De student heeft daarop een dansmethode ontwikkeld, en ook de reacties van haar doelgroep op haar product in het onderzoek meegenomen. In het mondelinge deel ging deze student verder dan weergeven van het schriftelijk product, maar focuste ze ook op de drive en verdere ontwikkeling. Als het niet goed gaat met de koppeling onderwerp-theorie-praktijk, blijven studenten vaak hangen in het theoretisch kader en het schrijven. De brug slaan naar de eigen beroepspraktijk is makkelijker als het onderwerp relevant is voor de student. Het geeft een toegang om het werkveld te benaderen. In de timing gaan het leren onderzoeken in het derde jaar en het toepassen en onderzoeken in het vierde jaar.

Vanuit de commissieleden komt de vraag of er ook een positieve input is voor het toepassen van AI. De AI-toepassingen die we functioneel vinden (bv brainstormen) worden in het onderzoeksprotocol beschreven. Ook wordt beschreven tot welk niveau AI ingezet kan worden. Dit is ook van belang op het vlak van auteursrechten (bijvoorbeeld niet zonder meer iets overnemen), en op het gebied van eigenaarschap en auteursrechten van het eigen onderzoek (credits, annoteren, ...). De opleiding wil dit ook al in HBO1 en 2 al toepassen: studenten kunnen AI gebruiken als inspiratie en daarbij aangeven waar en hoe ze AI gebruikt hebben.

Panellid 2 geeft aan dat het boek 'Steal like an Artist' een goed boek is om hier mee richting in te geven. Als artiesten bevinden we ons in een leergemeenschap waarbij we voortdurend van elkaar leren. Het boek geeft dit veld goed aan, ook met het oog op auteursrecht. De opleiding geeft aan dat dit van belang is, en dat dit in het eerste jaar op speelse bredere manier aan bod kan komen (kunst is beschermd, wat kan je er wel mee, wat niet ...). Panellid 2 stelt dat het uiteindelijk ook gaat over het eigen artistieke product dat studenten gaan maken (auteursrecht van de student zelf).

Panellid 2 geeft de suggestie aan dat het onderzoek in de praktijk ook vorm kan worden gegeven met een meervoudig perspectief. Dit zou betekenen dat een student een andere student (of iemand van de opleiding) meeneemt als onpartijdigere, neutralere observant bij het uitvoeren van het praktijkonderzoek. Op die manier wordt de gekleurde bril van het participerend onderzoek wat gematigd en breder getrokken. Dit verhoogt de waarde van het onderzoek kunnen. Afdelingsleider DD geeft aan dat het goed zou zijn als studenten vaker bij elkaars onderzoek betrokken zijn. Manager HBO zegt dat het beschrijven van de rol als onderzoeker en onderwerp van het onderzoek, meer waarde geeft aan het reflecterend vermogen.

Panellid 2 zegt dat een tweede observant (student) een ander en breder perspectief of inzicht kan geven. De aanbeveling van Panellid 2 zou kunnen opgenomen worden in het onderzoeksprotocol. Het is een heel passende methode voor HBO, het gedeelde toegepaste onderzoek. Op deze manier wordt onderzoek ook breder gedragen binnen de studenten gemeenschap.

Het is van belang de balans te bewaken tussen het praktische element (richting werkveld) als het onderzoekende en talige te behouden. Over twee jaar zullen we kunnen kijken wat de resultaten zijn van de transformatie waar we in zitten.

4. Inclusieve opleiding

Er komt een onderzoek aan om te kijken hoe mensen met een uitdaging toegelaten kunnen worden in dansopleidingen. We werken binnen DD al met modules daarvoor. Het probleem is dat de werkvelduitstroom in moderne dans er wel mogelijkheden zijn, maar binnen musicalwerkveld nog niet. Ook de inrichting van onze lessen en locaties is niet aangepast op mensen met "mixed abilities".

De vraag is wat beweegt er het eerst; de opleidingen of het werkveld?

Panellid 1 zegt dat dit een topic is in het musicalwerkveld. Bij bestaande producties is het lastig (bv Phantom), bij nieuwe producties is het gemakkelijker om te casten met deze inclusiviteit en het geheel passend te krijgen. Het is een onderwerp dat besproken wordt in het werkveld, maar er is nog geen pasklaar antwoord.

XXX is een goed voorbeeld. Ze speelt nu in Little big things. Na haar dwarslaesie heeft Lucia Marthas haar beleid richting nieuwe en andere werkvelden.

Voor het inrichten van danslessen voor mensen met een beperking denkt Panellid 2 in eerste instantie aan een speciaal traject voor studenten met uitdagingen. Er zijn veel varianten in de uitdagingen (licht autisme tot rolstoel). Ze geeft aan dat student XXX met 1 korte arm de opleiding heeft volbracht, en ze werkt nu als docent én als uitvoerend danser.

Helaas ligt dat vaak wel anders als uitvoerend danser: het werkveld maakt daar nu steeds andere keuzes in. Bij AHK noemen ze het dif-abilities (different abilities). Panellid 2 denkt dat het voor docent minder moeilijk is, dan voor de uitvoerende opleiding.

XXXX heeft daar ook voorbeelden van, stelt de Manager HBO. Dat is wel een apart trainingstraject. Manager HBO geeft aan dat de school op het vlak van neurodivergentie best ver is: de school begeleidt meerdere studenten op dat gebied (kortere dagen, drukverlagend, langer studietraject).

Manager HBO stelt dat de Nederlandse regering erop aanstuurt dat elke opleiding toegankelijk is voor iedereen. Dat is bij ons nog niet zo. Onze gedragsindicatoren zijn daar ook nog niet passend op gemaakt. Wellicht kunnen we eens een pilot opzetten. Ook het gebouw is niet aangepast ervoor.

Afdelingsleider DD zegt dat het voor DD makkelijker is om mensen toe te laten met andere abilities.

Voor het uitvoerend veld zegt Panellid 1 dat er altijd een auditie is voor aanname bij een musicalproductie. Dit is sowieso al niet voor iedereen toegankelijk.

Manager HBO geeft aan dat een toekomstig student wel ergens talent en aanleg voor moet hebben. XXXX zijn voorbeelden in het professionele veld. De vraag naar inclusiviteit komt momenteel meer vanuit de overheid dan vanuit het werkveld. De gespreksleider stelt dat we als opleiding vier jaar voorlopen op het werkveld, en dat tijdig hierover na te denken goed is.

Panellid 2 geeft als aanbeveling dat we lijstjes zouden kunnen maken: 1 lijstje wat voor mensen nu al goed zou kunnen gaan (bv neuro divergent, blind of doof), 1 lijstje wat niet gaat (we wel zouden willen), en 1 lijstje van wat ook niet gaat lukken in de toekomst. Het talent staat daarbij centraal. Het inventariseren zou een eerste stap zijn.

Panellid 1 zegt dat binnen musicalwerkveld zou er vanuit artistiek inhoudelijke visie divers gecast zou kunnen worden (bv Cabaret). Bij licentieproducties is dat lastiger. Ook moet de praktische uitvoerbaarheid bekeken worden: toegankelijkheid van gebouwen en tourbus zijn van belang bijvoorbeeld. Ze geeft aan dat het in het werkveld maatwerk blijft, en het zou kunnen beginnen met het inclusief casten van 1 castlid.

Panellid 2 geeft de suggestie dat we deze inclusiviteit ook in de communicatie kunnen gebruiken; aangeven aan de buitenwereld dat we een inclusieve school zijn. Op die manier wordt het het als een pluspunt van de school weergegeven, en daar krijg je veel goodwill mee. Manager HBO geeft aan dat het uitbuiten hiervan niet ok voelt. Het moet allemaal respectvol en integer.

De gespreksleider geeft aan dat de school op dit moment in marketing dit minimaal communiceren. We doen dit wel bv met côté a côté.

De inclusiviteit in het werkveld is binnen moderne dans gemakkelijker is dan bij musicalproducties, stelt Manager HBO. Ook zouden zouden hier eerst mee kunnen beginnen bij de opleiding docent dans, en kijken naar wat wel al kan op dit moment. We zouden contact kunnen leggen met spelers uit het werkveld die deze inclusiviteit uitdragen, om aanbevelingen op te halen voor de opleiding

Panellid 2 geeft de aanbeveling om vanuit het dans werkveld een keer een conferentie aan inclusiviteit binnen het professionele dansonderwijs en werkveld te wijden waarbij verschillende betrokken partijen aanwezig zijn.