

Het ontwikkelgesprek

Opleiding: **Engineering**
Academie: Avans Academie Associate Degrees (AAD)
Variante: ad voltijd
Locatie: Den Bosch
ISAT-code: 80091
Datum ontwikkelgesprek: 16 januari 2024

Aanwezig:

Panelleden: Voorzitter, secretaris

Opleiding: DdV, LvB, RD, FS en AT (notulant)

Onderstaand verslag geeft weer het gesprek per onderwerp, zoals dat is aangedragen door de opleiding. Bij elk onderwerp zal eerst de aanzet worden weergegeven, zoals de opleiding het punt van aandacht ziet en daarna volgt het gespreksverslag.

Start duale opleidingsvariant:

De opleiding is voornemens om per 1 september 2024 te starten met een duale variant, in navolging van een eerder gestarte duale opleidingsvariant binnen de academie, Ad Logistiek. Dit gebeurt mede op instigatie van de directie. Het doel is zo meer instroom te realiseren, daarnaast willen we ook daarmee de opleidingsbehoefte van het werkveld te vervullen. Er zijn reeds gesprekken geweest met een aantal grotere werkgevers, waaronder Organisatie I en Organisatie II. Het werkveld waarmee nu wordt gesproken is heel enthousiast, en inmiddels is het duidelijk dat er met de twee genoemde organisaties nu ook overeenkomsten worden gesloten. Binnen de opleiding komt er nu ook extra capaciteit om de ontwikkeling en de uitvoering van het lopende onderwijs te realiseren. Het doel van de huidige samenwerking met Organisatie I en Organisatie II is om enerzijds studenten te leveren en anderzijds direct betrokken te zijn bij de ontwikkeling van de opleiding, binnen de huidige structuur zoals de opleiding die nu ook al aanbied aan voltijdse studenten

De vraag vanuit de opleiding die besproken wordt is:

Wat zijn de do's en dont's bij de ontwikkeling van duaal onderwijs. Heeft de commissie nog aanbevelingen voor ons voor de aanpak van het ontwikkeltraject duaal onderwijs?

Gespreksverslag

Jos geeft aan heel enthousiast te zijn over het initiatief. Het maakt daarmee goed gebruik van het aanwezige talent binnen organisaties. Het past ook goed bij wat de collega's van het KW1C reeds 15 jaar doen, het verzorgen van een BBL-traject op niveau 3 en 4 in aanverwante opleidingen.

Jos geeft aan dat je er goed voor moet zorgen dat je goed bij de top moet beginnen. Dit geldt vooral van de organisaties die betrokken gaan worden en waar de studenten vandaan komen. De CEO moet het dragen en dan verloopt het veel kansrijker. Zij zijn het die dit als deeloplossing erkennen bij het zoeken naar voldoende goed gekwalificeerd personeel, laat eigen mensen doorgroeien.

Daarnaast is het via hen ook heel motiverend naar zittende mensen uit deze organisaties om na vijf tot tien jaar werkervaring op zo'n manier een vervolgstap te

kunnen maken in hun carrière. Laten hen zeker meedenken over de inhoud van het curriculum en aldus eigenaarschap voor de opleiding ervaren.

Neem ook zeker verder contact op met KW1C, die met dezelfde bedrijven werken.

De naam van een collega wordt hierbij genoemd. Wat je nu kunt realiseren is daarmee een doorlopende leerweg: MBO2, MBO3, MBO4 en dan de Ad, eventueel daarna nog de bachelor. Dit kan mede bijdrage aan voldoende instroom in de loop der jaren als het vliegwiel eenmaal op gang is gekomen. Om dit goed neer te zetten, moet dan ook de top van Avans goed betrokken worden. Je kunt het dan ook veel meer ruchtbaarheid geven in de regio.

Vanuit dit punt kun je dan een overleg organiseren, zoals het Triple Helix-overleg in Oost-Nederland. Daar zit dan ook iemand van de gemeente in, een wethouder onderwijs. Ook het betrekken van een regionaal econoom van gemeente of provincie draagt bij aan een groter draagvlak en ambassadeurschap. Zij kunnen fungeren als klankbordgroep.

Begin inderdaad wat kleiner, met 1 klas en als bovenstaande is gerealiseerd is er ook een vergrote kans op meer open instroom vanuit het MKB. Dit is voor jaar 2 en 3, dat de opleiding in de markt staat.

Don'ts zijn:

- Betrek bij de start niet te veel organisaties en wees beducht op tegenvallers;
- Vergeet de individuele bazen niet;
- Start niet te laat, want het vraagt veel voorbereiding;
- De organisaties hebben wel invloed, maar laat ze niet het niveau bepalen. Behoud je eigen hoge niveau; De opleiding blijft verantwoordelijk voor het eindproduct en het nemen van uiteindelijke beslissingen

Nakijkdruk beheersbaar maken en dan vooral bij afstuderen:

De opleiding ervaart een spanning tussen: verslag, beroepsproduct en de juiste manier van verantwoorden. Bij de collega's van AdA maken ze gebruik Slidedocs. De opleiding vindt dit echter geen oplossing die zij nu ambiëren.

Tijdens de visitatie is meermalen gesproken over werkdruk en nakijkdruk en de zoektocht van het team Ad Engineering naar een minder belastende vorm van beoordeling van het afstudeerwerk en het gevolgde proces zonder in te boeten aan kwaliteit en objectiviteit bij beoordeling. Heeft de commissie nog aanbevelingen voor verlaging van de nakijkdruk?

Oplossingsrichtingen die nu besproken worden zijn:

1. Probeer gebruik te maken van projectteams van vijf bedrijven met elk vijf studenten. Via intervisie en met betrokkenheid van de bedrijfsbegeleiders kun je dan de voortgang van de groep gaan volgen.
Toets dan vooral de voortgang. Dat sluit ook goed aan op de verschillende fasen waarin er aan projecten wordt gewerkt.
Werk daarbij ook meer met gestandaardiseerde vormen, waarbij je aangeeft of het onder, op of boven Ad niveau zit. Maak daarbij per competentie / Leeruitkomst ca 5 items, als gebruik literatuur of verwerving nieuwe kennis. Dit kan aan de hand van een kruisjestabel. Maar licht beslissingen toe met argumenten
2. Na twee jaar kun je dan meer overgaan naar een vorm van holistisch beoordelen.
3. Blijf wel goed je beoordeling motiveren.
4. Ook het gebruik van CGI's kan via een verantwoordingsgesprek zeker helpen. Studenten zien dit nu nog wel te vaak als een feedbackgesprek

Gebruik hier wel goed formats bij, die helpen bij de verschillende fasen, zeker als het in projecten wordt gebruikt en bedrijfsbegeleiders worden betrokken.

Tot slot is er een opmerking gemaakt over een groeiende community. Betrek ook het werkveld bij beoordelingen en CGI's. Daarmee krijg je nog een nauwere vorm van samenwerking/co-creatie. Dit past in de lijn van het team, waarbij we een community willen vormen met docenten en studenten. Daar past het werkveld natuurlijk ook goed in.