

Het ontwikkelgesprek

Opleiding: Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek

Academie: ALST

Variant: voltijd bachelor

Locatie: Breda

ISAT-code: 34397

Datum ontwikkelgesprek: 28-03-2023

Aanwezig:

Panelleden:ⁱ Voorzitter, panellid, studentpanellid, secretaris

Opleiding: opleidingscoördinator, docent, docent-onderzoeker, coördinator major BMO, docent, adjunct-directeur

1.1. Introductie van het onderwerp – Doel van het gesprek

Co-creatie is een speerpunt van de Avans Ambitie 2025. De opleiding betreft het werkveld al op vele punten binnen het curriculum maar dit willen we nadrukkelijk uitbouwen. Nu is de samenwerking met name op het gebied van projectonderwijs (waarbij het werkveld opdrachten en onderwerpen aanlevert in de specialisatiefase en studenten hieraan werken) en de vele gastlessen die door het werkveld worden verzorgd. Naar ons idee gaat co-creatie verder dan dat; bijvoorbeeld samen met werkveld onderwijs ontwikkelen en uitvoeren. Bij co-creatie streven we naar *in gelijkheid samenwerken* met het werkveld en daarbij *langdurigere samenwerkingsverbanden*.

Vragen die spelen zijn onder meer:

Hoe richten we co-creatie in binnen de academie? Is het voldoende om co-creatie vanuit het netwerk van de individuele docent vorm te geven, of is het beter om met relatiemanagers of een frontdesk te werken? Welke verwachtingen kunnen we als opleiding en werkveld naar elkaar uitspreken, bijvoorbeeld met betrekking tot de mate en duur van het commitment? Is er een succesformule voor het vormgeven van co-creatie en kennen de panelleden voorbeelden van wat goed werkt?

1.2. Gesprek

Of co-creatie goed werkt, is vaak situatie-afhankelijk. Het panel geeft als voorbeeld van een bedrijf dat veel vraag naar personeel had en betrokken was bij het opzetten van een minor. Er werd goed samengewerkt en zelfs onderwijs verzorgd door het bedrijf, zoals gastlessen op school en praktijkonderwijs op locatie. Mensen vanuit het bedrijf konden hele praktische tips geven aan studenten, toegesneden op praktische problemen waar studenten tegenaan liepen. Echter, de samenwerking stagneerde na een aantal jaren toen de arbeidsmarkt veranderde en betrokken medewerkers ander werk kregen. De drijvende kracht en wederkerigheid moet dus meer omvatten dan een krappe arbeidsmarkt. Voor een langdurig succes moet er een concrete win-win voor zowel bedrijf als opleiding geïdentificeerd zijn, alsmede periodiek herijken van de toegevoegde waarde van de samenwerking. Kortom: Er is nog geen succesformule voor het aanpakken van co-creatie.

Daarnaast kan kennis naar de werkveldpartner brengen kan een goede grond zijn voor het bouwen van een langdurige relatie. Dit verhoogt de wederkerigheid in de relatie. Hierbij kunnen ook lectoraten worden betrokken, zodat er een driehoek onderzoek, onderwijs en werkveld gecreëerd wordt. Door het lectoraatsonderzoek heeft het HBO expertise op

verschillende gebieden, wat een aanknopingspunt kan zijn voor gezamenlijk optrekken van werkveld en lectoraat. Bovendien heeft het lectoraat ook een onderwijsopdracht; er is een belang voor de lectoraten om hierin te participeren.

Limitatie van co-creatie: Bedrijven die meedoen in co-creatie moeten zich realiseren dat er wel een inspanningsverplichting van studenten geldt voor hun bijdragen aan projecten, maar geen resultaatverplichting richting het bedrijf. Er zijn echter ook constructies mogelijk dat wanneer de student onvoldoende resultaat behaalt, de betrokken docent(-onderzoeker) het overneemt.

Een ander voorbeeld dat door het panel wordt genoemd is het in co-creatie met het lokale science park opzetten van een minor. De ervaring was dat er nauwelijks studenten vanuit de hogeschool in het nabij gelegen science park terechtkwamen. Er werd daarom samen met dit werkveld een minor ontwikkeld waarin studenten de juiste kennis en vaardigheden werden aangeleerd waar deze bedrijven behoefte aan hadden. In deze minor deden studenten 5-weekse projecten direct in de laboratoria en clean rooms van de bedrijven, waarbij de bedrijven steeds de opdrachten aanleveren. De ervaringen in deze minor waren erg succesvol, waardoor de samenwerking nu wordt uitgebreid naar andere delen van het onderwijs.

Op welke wijze zou co-creatie kunnen bijdragen aan het vormgeven van de basis (de eerste 2 jaar) van de opleiding? Factoren die het ontwerp bemoeilijken zijn onder meer grotere groepen studenten en een beperkte tijd beschikbaar voor uitvoering van experimenten op de laboratoria. Het panel geeft een voorbeeld waarbij een curriculum is vernieuwd in samenspraak met het werkveld. Zo is een bedrijf betrokken bij het eerstejaars onderwijs: er wordt door het bedrijf een kick-off verzorgd en studenten gaan in hun project voor het bedrijf aan de slag in (technisch) eenvoudige projecten, waar vervolgens wel mooie resultaten uitkomen. Dit is winst voor het bedrijf, omdat zij zelf geen tijd hebben om dergelijke eenvoudige analyses te doen. De studenten zijn heel erg gemotiveerd om resultaten te leveren en komen vroeg in contact met het werkveld. De beoordelingen worden gedaan door docenten, dus het bedrijf beoordeelt niet mee. Hoewel de betreffende hogeschool graag nog meer het werkveld wil betrekken bij het vormgeven van het curriculum, is het nog niet gelukt om dit ook in het tweede jaar te introduceren. Daaruit blijkt wel dat co-creatie op een goede manier vormgeven echt tijd en energie kost van beide kanten. Bovendien heeft de opleiding ook de verantwoordelijkheid voor de BOKS die aan bod moet komen, dus je hebt als opleiding niet alle vrijheid in wat je met het werkveld kunt doen.

Een andere hogeschool is gestart met een multidisciplinair project in jaar 1 in co-creatie met het werkveld. Er is daarvoor een 'ambassadeur' aangesteld voor de hele academie om contacten te leggen met het werkveld. Die heeft met alle die opleidingen kennisgemaakt en weet dus waar de behoeftes zitten. Er is bewust iemand van buiten aangetrokken om dit te doen en dat bevalt goed.

Een andere academie van Avans Hogeschool werkt met een buddy systeem: studenten hebben vanaf jaar 1 een buddy vanuit het bedrijfsleven. Elke buddy heeft drie keer per jaar een gesprek met een groep studenten. Voor het bedrijfsleven is dit interessant omdat zij studenten vroeg kunnen enthousiasmeren, de bedrijven voelen ook een maatschappelijke betrokkenheid en hebben interesse in jonge mensen.

Op het gebied van co-creatie met andere onderwijsinstellingen, zoals mbo en hbo zijn er wel een aantal voorbeelden bekend, waaronder een mentorproject. Hierbij worden mbo studenten gekoppeld aan een mentor uit het bedrijfsleven om hen te inspireren naar het hbo

te gaan. Ook bijdragen aan profielwerkstukken op middelbare scholen is een interessante vorm van samenwerking.

Tot nu toe moet er geconstateerd worden dat de verwevenheid van lectoraatsonderzoek met het onderwijs vooral op persoonlijke titel gebeurt. Wel worden nieuwe technieken die vanuit lectoraatsonderzoek worden geïmplementeerd worden opgenomen in het onderwijs. Er is dus met name technologisch een goede doorwerking, maar de ervaring is dat de driehoek onderwijs, onderzoek en werkveld zeker nog sterker kan. Van docenten die worden uitgeleend aan lectoraten wordt in de regel ook echt verwacht dat zij elementen uit hun onderzoek (kennis, technieken) meenemen richting onderwijs.

Waarom besteedt de opleiding zoveel aandacht aan de ambitie 2025 en co-creatie? De opleiding wil meer toekomstbestendig zijn en daardoor makkelijker kunnen inspelen op de actualiteit. *Wendbaar en flexibel* zijn geldt niet alleen voor de student, maar ook voor de docent en opleiding. Bovendien is er nu momentum door het herontwerp van het curriculum en kunnen we nu focus aanbrengen en daardoor echte veranderingen voor elkaar krijgen.

Toelichtingⁱⁱ:

- Het ontwikkelgesprek is een verplicht onderdeel van de visitatie. De uitkomsten van het ontwikkelgesprek maken geen deel uit van het adviesrapport dat door NQA wordt opgeleverd.
- De opleiding zorgt voor een notulist en maakt het verslag waarin uitsluitend de conclusies worden opgenomen.
- Het verslag wordt door de opleiding ter verificatie en vaststelling aan het panel voorgelegd.
- Het verslag die te voldoen aan de privacy-wetgeving. Het advies is om 2 verslagen te maken. Één versie met namen en rollen voor de opleiding zelf en één geanonimiseerde versie ter openbare publicatie. De rollen van de aanwezigen worden in deze versie wel opgenomen. Het verslag dient uiterlijk binnen één jaar na de visitatie te worden gepubliceerd.
- Na vaststelling stuurt de opleiding het geanonimiseerde verslag in pdf-vorm naar Accreditatiesupport LIC <accreditatiesupport.lic@avans.nl> én naar de LIC kwaliteitsadviseur van de academie.
- Accreditatiesupport regelt dat het ontwikkelverslag wordt gepubliceerd op de openbare pagina: <https://www.avans.nl/over-avans/organisatie/avans-hogeschool>
- Bij een volgende visitatie dienen de uitkomsten van het ontwikkelgesprek meegenomen te worden in de zelfevaluatie en bij het beoordelingsproces.
- Op de website van NQA vindt u de handreiking Succesvol ontwikkelgesprek, die de opleiding helpt het ontwikkelgesprek in te richten: [Succesvol ontwikkelgesprek | NQA](#)

ⁱ De namen van de panelleden hoeft u niet op te nemen in het verslag ivm privacygevoeligheid

ⁱⁱ De toelichting kunt u uiteraard verwijderen uit het definitieve verslag