

Het ontwikkelgesprek

Opleiding: Industrial Engineering & Management & Technische bedrijfskunde (Tilburg)
Academie: ATix
Variant: Voltijd
Locatie: Breda
ISAT-code: 34421
Datum ontwikkelgesprek: 17-09-2024

Aanwezigen: Yoeri Schenau, Thijs Noordhoek, Rafta Hoogerbrugge, Jan Hein de Waal Malefijt, Marjolein Boonen
Panelleden:ⁱ Voorzitter, panellid, panellid duurzaamheid, student panellid, secretaris

Opleiding:

Vraagstukken:

1. **Beweging naar verschillende uitstroomprofielen**
2. **Samenvoegen van onderwijsteams**
3. **Profilering van duurzaamheid voor TBK**

Conclusies vanuit het ontwikkelgesprek:

De opleiding ziet het voor zich om de beweging te maken naar het aanbieden van verschillende uitstroomprofielen. Waarbij studenten kunnen kiezen voor meerdere richtingen die aansluiten op wat de arbeidsmarkt van ze vraagt.

- Om de beweging naar verschillende uitstroomprofielen te maken, is het goed om het landelijke profiel goed te doorgronden. Stem op landelijk niveau af waar het opleidingsprofiel in de toekomst naar toe gaat bewegen, zodat je niet voor verrassingen komt te staan later in het proces. Zorg daarbij dat gemaakte keuzes gemotiveerd kunnen worden en het proces goed vast wordt gelegd, zodat de motivatie van keuzes bewaard blijft.
- Bekijk welke basisconcepten en -principes altijd gelden voor het voldoen aan het landelijke opleidingsprofiel en zorg ervoor dat deze concepten en principes terugkomen in de verschillende uitstroomprofielen. De context waarin deze basisconcepten en -principes worden getoetst kunnen dan verschillen, maar de basis van de opleiding blijft in stand.
- In de communicatie naar de student is het belangrijk om aan de voorkant duidelijke voorbeelden te geven van de verschillende uitstroomprofielen die mogelijk zijn. Door studenten de mogelijkheid te geven gedurende de opleiding nog te switchen tussen uitstroomprofielen kan dit de druk op de jonge studiekeizer verlagen. Wanneer studenten met de opleiding zijn gestart, dan kunnen zij kennismaken met (praktijk)ervaringen om zo het juiste uitstroomprofiel te kiezen. Het uitleggen van de verschillen tussen de uitstroomprofielen blijft zowel aan de voorzijde voor de studiekeizer als gedurende de opleiding van belang.

De opleiding bevindt zich het proces om samen te gaan met een ander onderwijsteam. Met het panel is gesproken over de ervaringen met het proces van samenvoegen van onderwijsteams.

- Het samenvoegen van onderwijsteams is een complex transitieproces. Het kan helpen om te werken met een vast kernteam dat mandaat krijgt van de verschillende teams. Het kernteam maakt de uiteindelijke beslissing na het afwegen van de

verschillende perspectieven. Mandaat en daadkracht aanbrengen is belangrijk om de snelheid erin te houden. Het werken met een aanjager met expertise (transitiecoach) kan helpend zijn op de momenten dat dit nodig is.

- Onderling kalibreren is een belangrijk onderdeel in het proces van samenvoegen van onderwijsteams. Dat betekent dat er inhoudsrijke gesprekken plaatsvinden waarbij verwachtingen, wensen en behoeften boven tafel komen. Soms kan het helpen om deze gesprekken tijdens het uitvoeren van het werk te houden. Let er ook op dat er voldoende tijd en ruimte is voor individuen om eerst de eigen gedachten te vormen.
- Het helpt om een gemeenschappelijk doel te formuleren zodat op ieder moment duidelijk is waar je als nieuw team naartoe beweegt. Daarin is het van belang dat de urgentie en de noodzaak telkens weer aandacht krijgt. Dat zorgt voor een hogere intrinsieke motivatie bij medewerkers om mee te bewegen. Daarnaast zorgt ook het samenwerken op de werkvloer ervoor dat teams sneller naar elkaar toe groeien. Door onderwijs samen aan te bieden, kan je verschillende culturen eenvoudiger met elkaar verenigen.
- Zorg dat de student ten allen tijden centraal blijft staan. Uiteindelijk wordt het onderwijs ontwikkeld en uitgevoerd voor de student. Studenten zijn daarom ook de ambassadeurs van dit transitieproces. Dat betekent dat je ze het beste kan betrekken bij de verandering en ze een rol kunt geven als aanjagers of inspirators.

Een ander vraagstuk is het onderscheidende vermogen in de duurzaamheidsprofilering.

- In het onderwijs zien we dat steeds meer opleidingen zich gaan richten op duurzaamheid, daarmee groeien de opleidingen op dit thema meer naar elkaar toe en wordt het onderscheid minder zichtbaar. Met deze ontwikkeling wordt het belangrijk om jezelf steeds een ambitie te stellen met betrekking tot duurzaamheid. Het kan helpen om de visie op duurzaamheid te vergelijken met gelijkgestemde opleidingen bij andere Hogescholen.
- Daarnaast is het belangrijk om een keuze te maken in de profilering rondom duurzaamheid. Dit houdt in dat je nog altijd kan kiezen voor duurzaamheid als een breed thema, maar dat wel gekozen wordt voor het aanbrengen van focuspunten. De keuze in focuspunten kan zowel door de maatschappij als de arbeidsmarkt worden gedreven, maar vergeet zeker de studenten niet. Vraag actief uit wat er speelt bij studenten en wat hen aanspreekt. Het is vooral belangrijk dat de profilering rondom duurzaamheid expliciet gemaakt wordt. Dit kan bijvoorbeeld door het actief delen van voorbeelden voor het werkveld en toekomstige studenten.
- De profilering rondom duurzaamheid richt zich meestal op de inhoud. Terwijl je de profilering rondom duurzaamheid juist ook vaardigheidsgericht kan insteken. Daarbij richt je de aandacht op de vaardigheden die nodig zijn om een duurzaam verschil te kunnen maken. Daarbij zijn mooie aanknopingspunten te zien met de inhoud van de opleiding, denk bijvoorbeeld aan Asset en Lifecycle Management. Door inhoud en vaardigheden behorend tot duurzaamheid te combineren biedt je de student een integrale blik aan die kijkt naar impact. Het onderscheidende vermogen in de duurzaamheidsprofilering hoeft dus niet enkel te gaan over de inhoud van de opleiding.