



Instituut voor Engineering en Applied Science

Aan	WTB opleidingsteam & Instituut EAS
Betreft	Ontwikkelgesprek WTB
Datum	18 april 2024
Locatie	Microsoft Teams Vergadering
Aantal pagina's	2
AanwezigenAantal pagina's	Secretaris panel lid Panellid visitatie (docent) Onderwijsmanager WTB Onderwijsadviseur EAS Coördinator Visitatietrajecten Ondersteuner Visitatietrajecten2

Ontwikkelgesprek WTB

1. Opening en welkom

Iedereen is welkom geheten door de onderwijsmanager van WTB, vervolgens is er een voorstelronde gedaan.

2. Ten behoeve van het ontwikkelgesprek heeft de opleiding WTB het panel twee vragen voorgelegd:

1. *Hoe kun je het beroepenveld goed laten vertegenwoordigen in je opleiding?*

Toelichting WTB: *Er is op dit moment een samenwerking met een enorm breed beroepenveld die elkaar verder niet tegenkomen in het bedrijfsleven. Je wilt als opleiding iedereen tevreden stellen maar je doet de samenwerking tekort in een commissie vorm. Het contact met beroepenveld wil je gebruiken voor ontwikkelingen van nu en ontwikkelingen van de toekomst.*

Panellid visitatie (docent): 'Opleiding leidt op tot en breed beroepenveld. De vraag die daarbij opkomt of je het werkveld daarbij moet betrekken. Werktuigbouwkunde is heel sterk in het analyseren van de alumni (zie de fysieke beroepsprofielen). Maak aan de hand daarvan een keuze waartoe je opleidt en zorg dat deze rollen binnen de bedrijven vertegenwoordigd zijn in het beroepenveld contact. Een risico dat hierbij in acht moet worden genomen is de borging van mogelijke verschuiving van het beroepsprofiel aan de hand van de continue ontwikkeling. Het advies hierbij is een periodieke herijking van deze alumni en de mogelijke verschuiving ook doorvoeren in keuze bedrijven.'

2. *Hoe groot zou je de raad willen maken? En welke vraag zetten we waar uit?*

Toelichting WTB: De opleiding is opzoek naar een brede vertegenwoordiging van 50 bedrijven om nauw contact mee te hebben. Het doel hierbij is om de juiste bedrijven en rollen aan tafel te vragen voor specifieke vraagstukken. Daarnaast is de wens ook om dit niet enkel de traditionele bedrijven te laten zijn.

Panellid visitatie (docent): 'Het is een sterk punt om te wisselen per onderwerp. De vraag is of een groep van 50 bedrijven genoeg is wanneer je met *boundary crossing* bezig bent. Een advies hierbij is om heel scherp te kijken wat je wilt weten van een groep en op basis daarvan verschillende bedrijven/rollen uit te nodigen. Maak daarbij ook vooral gebruik van andere beroepenveldcommissies binnen de Hogeschool, hier ligt ook een hoop expertise.

Er kan ook gekozen worden voor het uitzetten van enquêtes om zo toch een brede respons te krijgen op een vraagstuk. De kern is in elk geval om goede kadering aan te brengen hoe de lijnen moeten lopen en de risico's van deze keuzes te blijven inschatten. Een gevaar is dat er door de kleiner gekozen groepen informatie mist rond actuele ontwikkelingen.

Advies is om bij grotere bedrijven die met continue ontwikkeling te maken hebben te kijken hoe zij dit aanpakken. Een voorbeeld hiervan zou ASML zijn. Door verder vooruit te kijken in samenwerking met bijvoorbeeld lectoren kan er een gestroomlijnder plan ontstaan. Ook speelt hierbij het team een grote rol, zij kunnen de ontwikkelingen ook opzoeken op bijvoorbeeld congressen of andere deskundigheidsontwikkelingsmomenten.'

Secretaris panel: 'Voor strategische adviezen wordt er aangeraden om dit niet bij een beroepenveld/netwerkadviscommissie neer te leggen maar hier juist lectoren en het landelijk overleg voor te gebruiken. Kortere termijn ontwikkelingen kunnen natuurlijk wel bij een beroepenveld/netwerkadviscommissie worden neergelegd ter beoordeling.'

De opleiding WTB heeft aangegeven dat zij de actuele ontwikkelingen in elk geval bijhouden bij alumni en de stagebegeleiding. Een voorbeeld hiervan is de snelle ontwikkeling binnen de opleiding op het gebied van duurzaamheid. Dit zorgt al voor een groot verschil tussen de alumni van 2 jaar geleden en de studenten die dit jaar afstuderen.

Panellid visitatie (docent): 'Gebruik ook de samenwerking met bedrijven om het duale traject meer instroom te genereren. De opleiding is op GoS (=Grip op Studiesucces) heel erg goed bezig, maar bescheiden over wat de mogelijkheden zijn. Het is herkenbaar dat het lastig is studenten vast te houden of binnen te halen wanneer er al zoveel opties zijn op de banenmarkt. Toch is er een grote mogelijkheid in flexibeler samen te werken met het bedrijfsleven op duaal, deeltijd en een leven lang leren.