

Verlag ontwikkelgesprek Ad Industriële Automatisering & Robotica

Onderdeel van de visitatie

Het ontwikkelgesprek maakt onderdeel uit van de beoordeling van een bestaande opleiding. In dit gesprek gaat de opleiding de dialoog aan met het panel over de belangrijkste ontwikkelingen en verbeterpunten van de opleiding naar de toekomst toe. Het panel zorgt ervoor dat het ontwikkelgesprek een veilige context biedt om over dilemma's en mogelijke ontwikkelrichtingen te spreken zonder dat hier een oordeel aan wordt verbonden. De uitkomsten van het ontwikkelgesprek worden in een afzonderlijk document vastgelegd en de onderwijsinstelling is verplicht deze uitkomsten extern te publiceren.

Het verslag ontwikkelgesprek wordt op visitatiejaar gepubliceerd op de website van NHL Stenden Hogeschool.

Academie	Tech & Design
Opleiding(en)	Ad Industriële Automatisering & Robotica (duaal)

Datum visitatie	18 maart 2025
Datum ontwikkelgesprek	10 oktober 2025
Gespreksdeelnemers (rollen/functions) ¹	Voorzitter visitatiepanel Secretaris visitatiepanel Opleidingscoördinator 3 docenten van het opleidingsteam Adviseur onderwijs

Thema ontwikkelgesprek

Het team sprak in het ontwikkelgesprek de voorzitter en secretaris van het panel over de volgende twee zaken:

- Kansen voor meer modulair of flexibel uitvoeren van de opleiding.
- Inhoudelijke of onderwijsontwikkelingen die interessant of noodzakelijk zijn om een plek te geven in de opleiding.

Uitkomsten ontwikkelgesprek

De voorzitter geeft aan dat de opleiding al goed aan de slag is met flexibilisering. Wat is de achtergrond van de vraag, waar wil de opleiding heen?

Het doel van de opleiding is om beter aan te sluiten bij de behoeften van studenten en het werkveld, en zo deelname te vergroten. Het team denkt na over alternatieve instroommomenten, het aanbieden van deeltrajecten en daarbij het werken met microcredentials. Dit biedt kansen voor maatwerk en bredere toegankelijkheid, maar de organisatorische haalbaarheid en betaalbaarheid blijven een uitdaging.

Belangrijke uitkomsten en inzichten:

- **Succesfactoren:** ervaring bij een andere hogeschool is dat het aan te raden is te werken met kleine eenheden van 5-10 EC, waarbij deelnemers op verschillende wijze

¹ In verband met privacy mogen in dit veld geen namen worden genoemd. Vul daarom alleen rollen/functions in



leeruitkomsten kunnen aantonen en daarbij ook eerder c..q. elders verworven kennis en vaardigheden kunnen inbrengen. Belangrijk daarbij is dat het uitgeven van erkende certificering goed geregeld is.

- **Risico's:** Cursorisch aanbod kan leiden tot minder instroom in volledige Ad-trajecten. Daarom is het belangrijk om cursussen alleen aan te bieden als ze relevant zijn voor een bredere doelgroep.
- **Bedrijfsbehoeften:** Bedrijven hebben een grote behoefte aan personeel. Kijk goed waar de bedrijven behoefte aan hebben en biedt op basis daarvan maatwerk in modulair aanbod.
- **Andere varianten en werkwijzen:**
 - Door te werken met vraagstukken uit onderzoeken van het Centre of Expertise Smart Sustainable Manufacturing zou je de opleiding wellicht ook als deeltijd of zelfs voltijd variant aan kunnen bieden, waarbij studenten uit de varianten samen een lesgroep vormen.
 - Ook het combineren van de Ad met de B programma's Werktuigbouwkunde en / of Elektrotechniek kan interessant zijn, vooral wanneer dat betekent dat de Bachelor studenten in projecten in het werkveld aan de slag gaan. Dit heeft een groot effect op eigenaarschap en volwassenheid bij studenten. De voorzitter en secretaris raden een tweetal hogescholen aan die al dergelijke combinaties maken.
- **Omvang vaste inhoud:** Een idee in het team is om het leren (alleen) via projecten vorm te geven. Dan moet je anders omgaan met een BoKS. Bestaande BoKS documenten zijn vaak omvangrijk. Om een Ad goed af te stemmen op de behoeften van het regionale werkveld zou je de beoogde uitkomsten zoals die voor alle deelnemers gelden klein moeten houden, zodat er ruimte is voor persoonlijke invulling van op te bouwen kennis en vaardigheden.

Wat betreft belangrijke ontwikkelingen in het vakgebied en op onderwijskundig vlak raadt de voorzitter aan om in te zetten op AI. Leer studenten om dit goed in te zetten in de kern van hun werk, dus niet enkel in bijv. verslaglegging. Op die manier kan het verwerven van 'basiskennis' wellicht minder ruimte innemen en meer ruimte ontstaan voor andere zaken. De conclusie is dat het nuttig is om weer goed na te denken over het profiel van de opleiding – waar leiden we eigenlijk toe op? Ook met het oog op hoe bedrijven nu medewerkers zoeken: meer op persoonskenmerken dan opleidingsachtergrond. Dit betekent meer focus op competenties en minder op vaste leerresultaten (BoKS). Betrek het regionale werkveld actief bij het herijken van de intended learning outcomes en/of BoKS gaat herijken. En dan vooral de 'jonge honden', mensen die opgegroeid zijn met digitalisering.

