



Instituut voor Engineering en Applied Science

Aan	BML opleidingsteam & Instituut EAS
Betreft	Ontwikkelgesprek BML
Datum	26 juni 2023
Tijd	09.00 – 10.00 uur
Locatie	AP.B02.004
Aantal pagina's	3
Aanwezigen	Visitatievoorzitter Panellid visitatie Onderwijsmanager BML Afstudeercoördinator Hoofddocent, onderzoeksgroep, kenniscentrum zorginnovatie Hogeschooldocent Onderwijsadviseur Opleidingsondersteuner

Ontwikkelgesprek BML

1. Opening en welkom

Iedereen welkom geheten door de Onderwijsmanager van BML, vervolgens heeft iedereen zichzelf voorgesteld.

2. Ten behoeve van het ontwikkelgesprek heeft de opleiding BML het panel drie vragen voorgelegd:

1. *Hoe ziet het panel de profilering voor zich van het hoofd Labinnovaties naast /met de Lector (Lector op gebied van Innovatie van Labtechnologie, bio markers/point of care testing)*
2. *Welke aanbevelingen zijn er op gebied van profilering van bestaande onderzoeken (zoals bijv. plantenstoffen en microplastics ?)*

Visitatievoorzitter : *“Jullie staan bekend als een uitstekende opleiding. Jullie moeten zeker geen dingen gaan doen die ten koste van de opleiding gaan, zoals de opleiding op dit moment is. Wij hebben wel wat ideeën, maar die moet je in dat licht zien.”*

Tijdens de Visitatie heeft het panel geen lectoren gesproken. Zij adviseren om iemand aan te stellen als hoofd Labinnovaties, die in verschillende gesprekken een aanspreekpunt is om projecten binnen te halen. Inmiddels is de Lector Innovatie van Labtechnologie aangesteld. Hij is klinisch chemicus, hij denkt mee met de opleiding en heeft een groot netwerk. Maar kan niet alle punten belichten vanuit zijn expertise. Het plantenstofonderzoek moet ergens anders gepositioneerd worden. Het werkgebied van BML is zo divers, dat maakt het complex. Er moeten keuzes gemaakt worden met betrekking tot de profilering.

Dit is deels afhankelijk van de onderzoeksagenda van de HR. Daarom is de opleiding op dit moment opzoek naar de koppeling onderzoek, onderwijs, lectoraat.

De aanbeveling blijft om het bij één iemand onder te brengen, bijvoorbeeld als assistent lector. Diegene kan onderzoeksprogramma's ontwikkelen, bijvoorbeeld zoals bij NHL Stenden, waar er een associate lector is aangesteld. De panelleden merken op dat het op de universiteit een stuk gemakkelijker is dan op een hogeschool.

De opleiding is bezig met het opstellen van een onderzoeksplan, dat gegroepeerd is in hoofdthema's. In het onderzoeksplan zal worden vermeld hoe BML zich verhoudt ten opzichte van de diverse kenniscentra en onderzoeksthema's van de HR. De positie hoeft niet per se binnen het docententeam vervuld te worden. Een hoofd Labinnovaties zou ook iemand uit een bestaand samenwerkingsverband kunnen zijn. Bijvoorbeeld iemand uit het zogenaamde groene netwerk: onder andere telers en bedrijven uit het Westland.

De visitatievoorzitter heeft de vraag ook in ChatGPT ingevoerd om te kijken welke universiteiten en bedrijven op ons vlak kunnen samenwerken. Deze output heeft hij achtergelaten om nog nader te bekijken.

De samenwerking met het Erasmus MC is een hele belangrijke om te blijven versterken. Vorige maand is er een nieuwe raamovereenkomst getekend tussen de Hogeschool Rotterdam en het Erasmus MC.

3. Welke adviezen kan het panel geven op gebied van instroom en opschaling van de opleiding (zonder verlies van kwaliteit) zorgen voor haalbaar en uitvoerbaar (en betaalbaar) curriculum en het borgen van de stage?

Op het moment van spreken is de instroom vergelijkbaar met vorig jaar. We zijn een aantal punten aan het oppakken: er staan vacatures uit, er zijn organisatorische veranderingen binnen het team, we zijn bezig om het afstuderen LEANER te maken. Het is fijn dat het de druk weggehaald en het streven blijft dat de kwaliteit van de opleiding goed blijft.

Voor het afstuderen is de opleiding aan het bekijken hoe kunnen we dit het borgen op eindniveau. De kwaliteit zoveel mogelijk behouden, maar ook minderen. Waar kunnen er onderdelen uit, zodat we over een jaar of twee meer studenten kunnen begeleiden. Bijvoorbeeld: het conceptportfolio werd door twee docenten van feedback voorzien. Dat wordt komend jaar één docent. Het advies van de examencommissie is om onafhankelijker te beoordelen. Dat heeft de opleiding ook doorgevoerd. Er worden ook minder STARRS gemaakt. Docenten hoeven nu de helft minder portfolio's na te kijken. In het afstuderen zitten veel checkpoints. Dat kan ook wel minder. De intervisiemomenten worden verminderd en de duur van intervisiemomenten wordt verkort. Eventueel komt er een digitaal moment.

In semester twee gaan we volgend jaar een pilot doen om te bekijken hoe de piekdrukke voor docenten in dit semester naar beneden kan. Onafhankelijk wordt er geen druk ervaren van het POC-assessment jaar 1, de projecten in jaar 1 en 2 en het afstuderen. Maar deze cursussen bij elkaar zorgen voor een piekmoment voor docenten. We gaan in het nieuwe studiejaar een pilot doen met deze cursushouders om te bekijken welke kleine veranderingen de piekdrukke kan verlagen.

Er liggen ook nieuwe mogelijkheden in de nieuwe systemen zoals BrightSpace. Daarin heb je een portfolio waarin studenten kunnen verzamelen. Je kunt slimmer gebruik maken van systemen in plaats van er alleen lessen in te plaatsen. Per september wordt er met BrightSpace gewerkt.

De HR is goed in omgaan met grote groei van studenten. Kijk ook naar de opleiding Communicatie en de opleiding CMD. Hoe hebben zij het destijds opgelost? Online learning, interactive resources en Virtual Labs zouden ingezet kunnen worden.

Om ervoor te zorgen dat, gezien het wegvallen van de decentrale selectie sinds september 2022, studiekezers een eerlijk advies krijgen of de opleiding echt bij hen past en ook haalbaar is, heeft de opleiding geïnvesteerd in het aanpassen van de startgesprekken. Studiekezers krijgen inzicht in hun reken- en scheikunde vaardigheden en kunnen aangeven waar hun uitdagingen liggen om goed te kunnen studeren. Zij gaan met studenten van de opleidingen aan de slag om een beeld te vormen van de opleidingen en hebben indien gewenst of noodzakelijk een afsluitend gesprek met een docent.

Het is wel zorgelijk dat er straks geen BSA meer mogelijk is. De opleiding is bezig om een duidelijke langstudeerbeleid op te zetten in samenwerking met het instituut EAS en experts op dit gebied.

Visitatievoorzitter; "Hoe voelt het nu om als enige BML opleiding te groeien?"
We zijn als team trots, de labs zien er goed uit, de stad is aantrekkelijk, er zijn proefdieralternatieven waar we mee bezig zijn. Het team is enthousiast.

Er is ook een organisatorische verandering komend studiejaar. Er zijn dan binnen de opleiding leerlijncoördinatoren, jaarcoördinatoren en studentsuccescoördinatoren. Ook kijken we samen met het techniekcollege hoe we de studenten op een juiste beslissing door kunnen verwijzen, maar ook terugverwijzen naar het MBO.

Visitatievoorzitter; "Kun je als manager niet een kleine prijs zetten, een bonus of iets dergelijks voor het team? Om het curriculum te herzien.."

We hebben voldoende input die mee kunnen nemen. We gaan in focusgroepen na of alle informatie de studenten bereikt. We proberen ook zoveel mogelijk met studenten te spreken. Wat triggert hen om het leerproces door te gaan. Waar ervaren studenten de leermomenten?

G.J. de Jonghweg 4-6 • 3015 GG Rotterdam
Tel. (010) 794 48 90 • secretariaat.eas@hr.nl • hogeschoolrotterdam.nl