

Verslaglegging Ontwikkelgesprek Diermanagement

Inleiding

Deze publicatie bevat de uitkomsten van het ontwikkelgesprek dat de bachelor opleiding Diermanagement op 21 maart 2022 met het panel heeft gevoerd in het kader van de visitatie t.b.v. behoud van accreditatie.

Het gesprek en inhoud zijn geen onderdeel van de beoordeling van de opleiding maar bieden de opleiding de gelegenheid om met leden van het panel te sparren over ontwikkelgerichte en toekomstige onderwerpen. Tijdens dit gesprek zijn op initiatief van de opleiding een aantal thema's besproken, waarvan de conclusies hieronder zijn uitgewerkt.

Thema 1 De samenhang tussen visie, cultuur en structuur. Hoe kunnen wij onze inhoudelijke aansturing vormgeven in relatie tot externe prikkels (WAC, alumni etc.)

Conclusie

De voorzitter van het panel interpreteert dit als een sturingsvraag. In de samenhang tussen visie, structuur en cultuur is de structuur faciliterend voor visie en cultuur. Er wordt geadviseerd om in de vormgeving van de opleiding de rollen strak uit elkaar te trekken en duidelijk te maken wie de baas is van de opleiding. Binnen het hoger onderwijs zijn er meerdere adviescommissies zoals een opleidingscommissie, werkveldadviescommissie en een curriculumcommissie maar deze zijn adviserend en niet besluitvormend. Bij Diermanagement vervult de curryclub eigenlijk de rol van curriculumcommissie. Als de curryclub ook in een going-concern situatie de rol van curriculumcommissie blijft vervullen is het verstandig om een profiel op te stellen van de gewenste expertise binnen de curryclub. In ieder geval is het gewenst om binnen de curryclub te zorgen voor senioriteit op het vakgebied, verbinding met de academische wereld en onderzoek, innovatiekwaliteiten en visie op onderwijs en leren. Het panel ziet de inhoudelijke aansturing van het onderwijs als een ordeningsvraag. Linksom om rechtsom: uiteindelijk zul je ergens binnen de inhoudelijke structuur van de opleiding moeten corrigeren. Bij Diermanagement ligt een structuur met jaarlagen niet voor de hand, hoewel het wel denkbaar is om het eerste studiejaar wel als jaarlaag te coördineren. Dit ook omdat in dit studiejaar het onderwijs het meest interdisciplinair is vormgegeven. Inhoudelijke coördinatie via de beroepsrollen is ook een optie, maar het panel waarschuwt ervoor dat de rollen niet gelijkwaardig zijn. Verder sluit het panel ook niet uit dat sommige rollen zoals adviseur, communicator, manager en onderzoeker in samenwerking met andere opleidingen uitgevoerd gaan worden. Het is niet uitgesloten dat de inhoudelijke senioriteit van andere opleidingen bij sommige rollen leidend zal zijn.

Een belangrijk aandachtspunt is de vraag waar je de cultuur van de opleiding belegt. Over het algemeen is dit de plek waar het "vak" het meest prominent is. Het ligt dus voor de hand om hierbij primair naar de major te kijken.

Hieruit volgend zou het denkbaar zijn om qua inhoudelijke aansturing in ieder geval te denken aan twee coördinatoren voor de major en een coördinator voor jaar 1. Wat betreft de andere beroepsrollen is het wat het panel betreft de vraag of de inhoudelijke verantwoordelijkheid binnen de opleiding DM belegd moet worden.

Het panel geeft wat dit punt betreft nog twee aandachtspunten mee. Ten eerste geven de panelleden aan dat zij tijdens de audit een verschil ervaren hebben in de kwaliteitscultuur tussen de twee majors. Studenten hebben tijdens de audit aangegeven dat wat hen betreft de beide majors gelijkwaardig moeten zijn. Dit punt is verder uitgewerkt tijdens het gesprek over de didactische cultuur. Ten tweede geven zij aan dat het bij het samenstellen van teams binnen de opleiding goed is om ervoor te zorgen dat teams voldoende omvang hebben zodat teams ook voldoende eigenaarschap kunnen hebben. Ook helpt dit bij het verminderen van de kwetsbaarheid.

Thema 2 De didactische cultuur. We hebben de uitdaging dat onze mensen het soms “te mooi” willen maken. Gedacht vanuit de historie zoals die er ligt is dit volstrekt logisch. We willen met elkaar een inhoudelijk uitdagend, maar ook organiseerbaar curriculum neerzetten. Hoe kunnen we het inhoudelijk enthousiasme kanaliseren binnen de kaders van ons nieuwe curriculum?

Welke kaders kunnen wij meegeven, waarmee we ook recht doen aan de inhoudelijke professionaliteit van onze docenten?

Conclusie

Wat betreft de vraag ten aanzien van de didactische cultuur geeft het panel aan dat het belangrijk is om heel duidelijk te zijn in de budgettaire kaders. Iedere opleiding werkt op basis van een financieringsmodel waarbij op de een of de andere manier een relatie gelegd wordt met de aantallen studenten in de opleiding. Bij het formuleren van de budgettaire kaders voor de opleiding is het essentieel om hierbij een directe vertaling van de opleidingsvisie te maken. Wat wil je als opleiding bereiken en hoe vertaal je dat in een budgettair kader voor de opleiding? Daarbij is het ook van belang om niet alleen financiële kaders, maar ook inhoudelijke kaders mee te geven die gebaseerd zijn op de opleidingsvisie. Juist in een ontwikkelfase waar de opleiding Diermanagement zich bevindt is dit essentieel.

Deze kaders helpen om duidelijke afspraken te maken met docenten en teams wat zij opleveren. Hiermee vermindert het risico op zelfgecreëerde werklust. Natuurlijk willen docenten altijd het beste voor hun studenten, maar het is slim om de verwachtingen op dit punt vooraf goed afgestemd te hebben.