

BACHELOR

# Bedrijfsmanagement

Campus Geel

## RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Maart | 2022



THOMAS  
MORE

<b>1. Opzet van de onderwijsspiegel</b>	<b>2</b>
<b>2. Algemene conclusies van het panel</b>	<b>3</b>
<b>3. Bespreking per thema</b>	<b>4</b>
3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie	4
3.2 Focusthema: Skills leerlijn met focus op zelfsturing en talentontwikkeling	5
3.3 Focusthema: Internationalisering in de brede zin van het woord	6
3.4 Focusthema: Cocreëren	7
<b>4. Ambities van de opleiding</b>	<b>9</b>
<b>5. Bijlagen</b>	<b>10</b>
5.1 Samenstelling panel	10
5.2 Programma bezoek	10
5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	11
5.4 Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	12

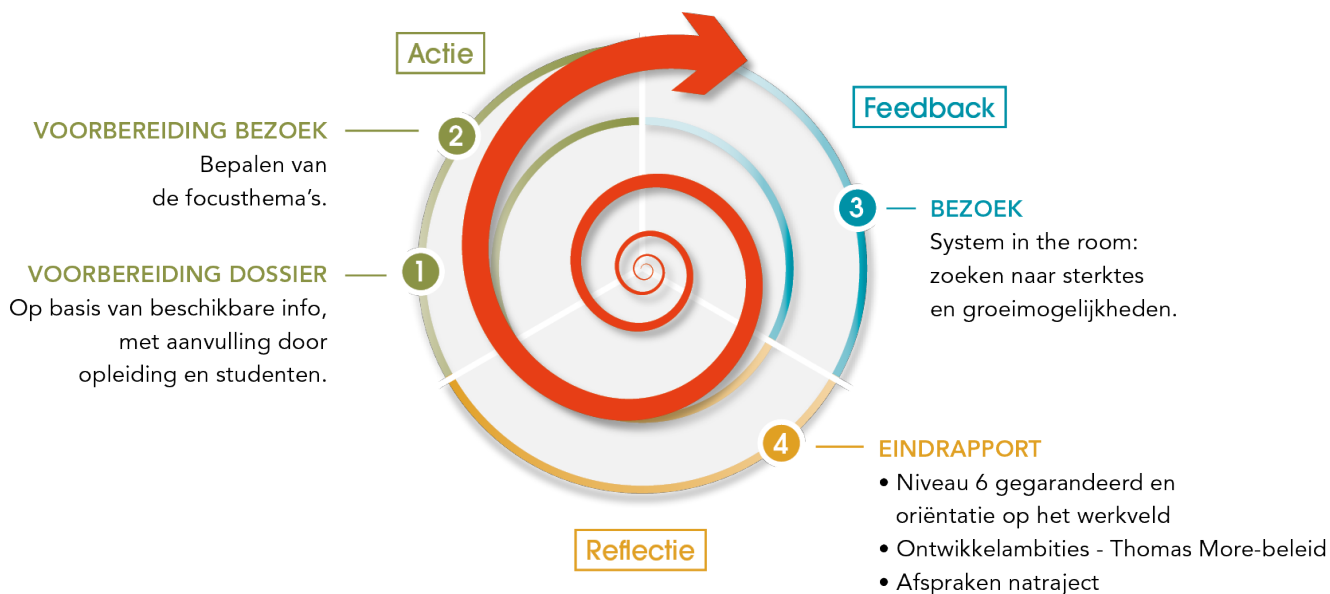
# 1. Opzet van de onderwijsspiegel

## Leeswijzer

Het verslag start, na een schematische weergave van het proces van de onderwijsspiegel (in punt 1), met de algemene conclusies van het panel (punt 2).

De bespreking per thema (punt 3) helpt om die conclusies te kaderen en te stofferen. Mede op basis van de resultaten van de onderwijsspiegel heeft de opleiding haar ambities geformuleerd (punt 4).

De bijlagen geven extra informatie over de samenstelling van het panel, het programma van het locatiebezoek en de manier waarop we het niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur hebben beoordeeld.



Actie	Feedback	Reflectie
<p><b>Voorbereiding dossier</b></p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leeswijzer</li> <li>- Documenten Beleidskompas</li> <li>- Toelichting Expert lab, stage en bachelorproef + bijhorende info</li> <li>- Producten van toetsing eindniveau</li> <li>- dashboard Thomas More</li> <li>- ECTS-fiches</li> </ul> <p><b>Voorbereiding bezoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- thema's: skills leerlijn; Internationalisering; Cocreëren</li> <li>- niveau 6</li> </ul>	<p><b>Bezoek</b></p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 22 maart 2022</li> </ul> <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Su-Anne Van Waes</li> <li>- Koen Demouge</li> <li>- Deepak Mehta</li> <li>- Bo Proost</li> <li>- Rebecca Ressler (voorbereiding)</li> <li>- Jan Bleyen (bezoek)</li> </ul>	<p><b>Eindrapport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport: 31 maart 2022</li> <li>- Bespreking: 15 juni 2022</li> </ul>

## 2. Algemene conclusies van het panel

Na het bezoek concludeert het panel dat de opleiding het niveau 6 realiseert met de vereiste professionele oriëntatie.

In functie van het duurzaam karakter van de beoordeling van het eindniveau adviseert het panel de opleiding om het onderwijskundig raamwerk in verband met de beoordeling van het eindniveau verder te ontwikkelen.

Tijdens het bezoek zijn enkele zaken het panel opgevallen als zeer sterk:

- de eerlijke en open gesprekken;
- de ambities die de opleiding heeft voor het volgende academiejaar en die veel potentieel bieden. Het is een opleiding in beweging;
- de nieuwe accommodatieplannen die in lijn liggen met wat het panel gedurende de dag gehoord heeft;
- het nieuwe concept van de business school dat leeft;
- veel bevoegenheid bij docenten die betrokken zijn bij de besproken thema's;
- veel betrokkenheid bij studenten.

---

***"Ze stimuleren ons om ondernemende houding aan te nemen." (student)***

---

De opleiding wil inzetten op talentontwikkeling en zelfsturing. Het panel nodigt de opleiding hieromtrent een duidelijke visie te ontwikkelen. Het panel stimuleert de opleiding ook om talentontwikkeling sterker in te bedden in het curriculum. Voor beide aspecten heeft het panel inspirerende voorbeelden gezien. Het panel moedigt de opleiding aan om instrumenten die ze nu reeds inzet verder te ontwikkelen en in te zetten om zo de zelfsturing van de student te versterken.

De opleiding heeft een groot aanbod aan mogelijkheden om internationale ervaringen op te doen. Het panel ziet kansen voor de opleiding om internationalisering te versterken door het steviger in te bedden in het curriculum, vanuit een duidelijke visie. Het panel stimuleert de opleiding om hierbij breed te kijken en bv. ook het intercultureel leren en handelen inhoudelijk vorm te geven. Het panel nodigt de opleiding uit om ervaringen en best practices uit te wisselen over de trajecten heen ter inspiratie.

Cocreatie is een thema dat leeft binnen de opleiding en dat binnen het curriculum een duidelijke opbouw krijgt. Het panel ziet voor de opleiding kansen om hierin verder te groeien door het concept cocreatie helder te definiëren en een kader voor cocreatie te ontwikkelen. Het panel daagt de opleiding ook uit om haar ambities op het vlak van cocreatie expliciet te verwoorden. Het enthousiasme van het werkveld over dit concept maakt droom van de opleiding om nog meer samen met het werkveld cocreatie te realiseren, realistisch. Het panel stimuleert de opleiding om cocreatie verder te versterken door studenten en docenten de kans te geven om te leren van elkaar.

## 3. Bespreking per thema

### 3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

De opleiding Bedrijfsmanagement van campus Geel organiseert acht afstudeerrichtingen/keuzetrajecten. Om de hele waaier aan trajecten aan bod te laten komen en zo een volledig beeld te krijgen van de opleiding heeft het panel in een eerste gesprek over het eindniveau gesproken met werkveld en alumni van de trajecten Marketing, Supply Chain Management, Winkel- en Retailmanagement, en Business & Ondernemen. In een tweede gesprek kwamen vertegenwoordigers van deze trajecten aan bod: Accountancy-Fiscaliteit, Financiën en Verzekeringswezen, Immobiliën en Verzekeringen, en Rechtspraak. Vanuit de aangeleverde documenten en de gesprekken bleek het mogelijk om tot gezamenlijke bevindingen te komen voor de opleiding als geheel.

Het panel stelt vast dat de opleiding het **niveau 6 realiseert** met de juiste professionele oriëntatie. Enkele vaststellingen staven dit oordeel:

- via Expert lab worden studenten uitgedaagd om met realistische vraagstukken uit de praktijk aan de slag te gaan;
- via de stage worden studenten uitgedaagd om zelf aan te geven aan welke leerresultaten ze willen werken. Dit is een mooi voorbeeld van studentgerichte opleiding;
- de opleiding hanteert het vierogenprincipe bij de beoordeling van de bachelorproef;
- werkveld is tevreden over de professionaliteit en inzetbaarheid van de afgestudeerden;
- alumni zijn tevreden over hun vakkennis bij afstuderen;
- alumni geven aan startklaar te zijn, wat ook blijkt uit de vaststelling dat ze vaak in hun stageplaats blijven na afstuderen.

“Je krijgt een brede theoretische basis mee en brengt dat in de praktijk in de stage.” (alumnus)

“Het inhoudelijke zit zeker goed: studenten zijn zeker goed mee. De praktijkervaring wordt goed ondersteund [...] Het is belangrijk dat opleiding op zelfsturing blijft inzetten.” (werkveld)

“Ik heb impulsen die ik in opleiding geleerd had, in praktijk gebracht en daarvan was bedrijf erg onder de indruk.” (alumnus)

Het panel stelt vast dat het systeem om alle domeinspecifieke leerresultaten af te toetsen op eindniveau nog niet helemaal waterdicht is en vraagt de opleiding het proces dat ze in dit verband opgestart heeft, met o.m. een vernieuwde leerresultatenmatrix, zo snel mogelijk te laten landen.

Wat betreft het **duurzaam karakter** van de beoordeling van het eindniveau stelt het panel dat de opleiding hier nog een belangrijke ontwikkelslag moet maken.

Voor de beoordeling van het eindniveau hanteert de opleiding vier opleidingsonderdelen: Stage, Bachelorproef, Expert lab en Internationale talen 5. Het panel heeft vastgesteld dat enkele beoogde **leerresultaten** niet expliciet deel uitmaken van de aftoetsing van het eindniveau. Het gaat hierbij om de leerresultaten met betrekking tot ICT, maatschappelijk verantwoord ondernemen en professionele ontwikkeling. Uit het gesprek kwam naar voren dat deze leerresultaten niet formeel getoetst worden maar wel informeel. Dit is op zich geen probleem op voorwaarde dat de opleiding daar een onderwijskundig verhaal bij heeft. Dat verhaal heeft het panel niet helder gekregen.

Het panel leerde uit het gesprek dat de opleiding voor de beoordeling van de **bachelorproef** een conversie gemaakt heeft van de DLR naar de beoordelingscriteria. Het panel waardeert deze oefening die erop gericht is een onderwijskundige logica is tussen het beoordelingsformulier en de betrokken leerresultaten te creëren. Het panel is van oordeel dat deze logica nog sterker kan. Het panel vindt het jammer dat de omschrijving van de criteria voor de beoordeling van de bachelorproef beperkt is aangezien dit de betrouwbaarheid van de toetsing verzwakt. Die heldere omschrijving is extra belangrijk op het moment dat meerdere mensen betrokken zijn bij de beoordeling en vraagt de opleiding hiervoor aandacht te hebben in het beoordelingsformulier.

Daarnaast stelt het panel vast dat bij de beoordeling van de Bachelorproef **communicatie** een belangrijk aandeel heeft (30%). Het leerresultaat dat gaat over communicatie is echter niet opgenomen als een van de beoogde leerresultaten bij de bachelorproef, wat voor het panel merkwaardig is.

De toetsing van het eindniveau van de 'twee gangbare bedrijfstalen' die vermeld worden in domeinspecifiek leerresultaat 7 van de opleiding vindt plaats in een toegewijd opleidingsonderdeel **Internationale talen** per afstudeerrichting. Het panel stelt vast dat deze toetsing niet op een evenwaardige manier gebeurt in elke variant van dit opleidingsonderdeel en dat er ook veel variatie bestaat in de specifieke toetsing van elke taal binnen die respectievelijke opleidingsonderdelen, waarbij de mate van integratie en authenticiteit zeker voor Engels een aandachtspunt is. Synchronisatie met Frans binnen hetzelfde opleidingsonderdeel is zeker zinvol aangezien daar op vlak van authenticiteit goede praktijk te vinden is. Het panel moedigt de opleiding aan om binnen de geplande oefening rond een taalbeleid voor de volledige unit zeker voldoende aandacht te geven aan een gedeelde visie op het eindniveau voor de vreemde talen in het curriculum, vertrekkende vanuit authentieke taalsituaties en de integratie daarvan binnen authentieke leertaken op afstudeerniveau. Consultatierondes met het werkveld kunnen hier ongetwijfeld inspireren en richting geven.

In het algemeen moedigt het panel de opleiding aan om op regelmatigere basis het werkveld te betrekken in de groei en gerichtheid van de opleiding. Momenteel voorziet de opleiding dit contact eenmaal per twee à drie jaren. In het kader van de lopende ontwerp oefeningen om de opleiding te herstructureren en de onderwijskundige fundamentele te herschikken tot op het niveau van de domein- en opleidingsspecifieke leerresultaten is het sterk aanbevolen om het werkveld als ontwikkelpartner aan boord te hijsen.

Het panel vraagt de opleiding om het **onderwijskundig raamwerk** in verband met de beoordeling van het eindniveau te ontwikkelen, zodat de manier van beoordelen navolgbaar en waterdicht is. Het panel vraagt daarbij ook aandacht voor een duidelijke link tussen de beoogde leerresultaten en de evaluatiecriteria. Het panel waardeert de ideeën die leven om de domeinspecifieke leerresultaten te vertalen naar rollen en is ervan overtuigd dat dit kan helpen om het onderwijskundig verhaal rond te maken en ook helder te communiceren, zowel intern binnen het team als naar studenten en werkveld toe.

"De eerste ambitie is die rollen [uitwerken] en het inkantelen in de Business school." (docent)

### 3.2 Focusthema: Skills leerlijn met focus op zelfsturing en talentontwikkeling

---

De unit Business school, waartoe de opleiding behoort, wil een algemene skills leerlijn ontwikkelen. Het panel analyseerde met de opleiding hoe de skills leerlijn in de opleiding nu vorm krijgt, met speciale aandacht voor zelfsturing en talentontwikkeling. In die analyse werd duidelijk dat er binnen de opleiding al veel gebeurt in dit verband. De studenten die het panel gesproken heeft, verwijzen voor talentontwikkeling vooral naar de opleidingsonderdelen Case die ze krijgen in de eerste fase. Daarover zijn studenten erg positief en enthousiast.

"Het meeste leren we in de vakken van Case. Daar moeten we samenwerken en krijgen we opdrachten. [...] Je ziet dat ook meer terughoudende studenten daar interesse in hebben en dan openbloeien" (student)

Ook het Ice Honours programma is een inspirerend voorbeeld voor hoe de opleiding aan talentontwikkeling kan werken.

Het panel ging op zoek naar wat de opleiding precies verstaat onder talentontwikkeling en ziet daar voor de opleiding nog ontwikkelkansen. Het panel nodigt de opleiding uit om een **duidelijke visie** te ontwikkelen en op die manier het concept talentontwikkeling handen en voeten te geven. Daarbij kan de opleiding ook nadenken over een heldere definitie van wat ze precies verstaat onder respectievelijk skills, talentontwikkeling en zelfsturing, waarbij ze dan ook duidelijke keuzes kan maken over de plaats en rol van talentontwikkeling: moet het een afzonderlijke leerlijn zijn, of hoort het net onder de skills leerlijn?

In de gesprekken kwam naar boven dat de opleiding in afzonderlijke opleidingsonderdelen theoretische kaders en instrumenten voor talentontwikkeling aanreikt. Het panel stelt daarbij vast dat dit nog sterk binnen de betrokken opleidingsonderdelen blijft en dat het voor studenten moeilijk is de transfer te maken van theorie naar praktijk. Het is de droom van docenten om talentontwikkeling verder uit te dragen. Het panel ziet dit als een mooie droom en stimuleert de opleiding hier werk van te maken door talentontwikkeling sterker in te bedden **in het curriculum** en daarbij ook na te denken over de instrumenten die ze wil hanteren en aanreiken. Het panel ziet hier kansen in de analyse van het Ice Honours traject. De opleiding kan daarvan de vruchten plukken en de goede praktijken aangrijpen om talentontwikkeling in het curriculum vorm te geven.

"Mijn droom: refereren naar het Ice Honours traject. Dat is voor studenten die iets extra willen doen en de uitdaging krijgen om van de wereld een betere plaats te maken. [...] Het is mijn droom om dit uit te breiden naar de hele opleiding." (docent)

"Die persoonlijke opvolging om talenten te zoeken en te ontwikkelen. Is dat wel realistisch om dat individueel te doen? Dat zou in alle vakken geïntegreerd moeten zitten en niet in een vak." (werkveld)

Bij die talentontwikkeling gaat het dan niet alleen over ondernemerszin en leiderschap. Het panel sluit zich – met de andere gesprekspartners – aan bij de stelling vanuit het werkveld dat iedere student talenten heeft en die moet kunnen ontwikkelen.

"Ik ben op zoek naar alle talenten en merk dat er leiderschap en ondernemingszin als belangrijk naar boven komt [...] Wij zoeken die, maar we hebben ook de stille mensen nodig die hard werken. We hebben ook de verborgen talenten nodig ..." (werkveld)

Bij de stage kunnen studenten zelf kiezen op welke 8 leerresultaten ze willen inzetten. Het panel beschouwt dit als een belangrijk element in **zelfsturing**. Tegelijk signaleren studenten en werkveld dat ze het moeilijk vinden om tijdens de stage aan te geven waar ze nog verder willen leren. Het panel ziet voor de opleiding nog een kans om de zelfsturing te versterken en nodigt de opleiding uit om de **instrumenten** die ze nu gebruikt binnen een aantal opleidingsonderdelen verder uit te werken. Zo krijgen studenten bv. kaders aangereikt om na te denken over verschillende rollen en typering. De opleiding zou hierop kunnen verder bouwen en die rollen actief kunnen inzetten binnen projecten in het curriculum. Op die manier kunnen studenten nadenken over deze rollen en hoe die bij hen passen.

"Mijn droom is: students in the lead. [...] Studenten bepalen zelf wat hun doel is. Coachen is belangrijk, maar studenten bepalen waarop ze willen inzetten. Minder in vakjes en meer multidisciplinair samenwerken." (docent)

### 3.3 Focusthema: Internationalisering in de brede zin van het woord

---

Het panel maakte ook hier kennis met enkele heel bevlogen docenten als het gaat over internationalisering. Binnen de opleiding is er een **groot aanbod** aan activiteiten, zowel abroad als @home, waaraan studenten kunnen deelnemen. Het panel beschouwt dit als een sterkte die veel kansen tot verdere ontwikkeling in zich draagt. Alle gesprekspartners zijn overtuigd van het belang en de meerwaarde van internationalisering.

"Kennismaken met andere culturen om meer ruimdenkend te worden." (student, over het belang van internationale ervaringen)

De opleiding droomt ervan elke student een internationale ervaring te geven en dit al vanaf fase 1 te stimuleren door studenten dan reeds de mogelijkheid te geven om aan internationale projecten te werken.

"Het doel is om elke student in aanraking te brengen met interculturele competenties." (docent)

Het panel stelt vast dat de opleiding nog kan groeien om deze ambitie waar te maken. Een stap daarin kan zijn om internationalisering steviger in het **curriculum** in te bedden vanuit een duidelijke **visie** en

met een graduele opbouw vanaf fase 1. Op die manier kan de opleiding studenten prikkelen om ook echt een internationale ervaring op te doen.

“Ik denk dat het intrinsieke motivatie moet zijn en dat wij die moeten kietelen zodat ze zelf zeggen dat ze het [internationalisering] willen doen.” (docent)

Het panel geeft ter overweging mee dat het misschien interessant is om internationalisering ook een algemene leerlijn te maken, zoals dit ook gebeurt voor bv. de skills en op die manier de inbedding in het curriculum nog meer zichtbaar te maken.

Het gaat bij die inbedding in het curriculum niet enkel over internationale ervaringen, maar ook over **intercultureel leren en handelen**. Het panel stimuleert de opleiding om dit meer expliciet handen en voeten te geven en aan de hand van kapstokken de inhoud meer uit te kristalliseren.

Het panel stelt vast dat er binnen de verschillende trajecten van de opleiding heel interessante dingen gebeuren op het vlak van internationalisering. Het panel is ervan overtuigd dat de **uitwisseling van ervaringen en best practices** over de trajecten heen sterk inspirerend kan werken en internationalisering in de opleiding kan versterken. Ook een transfer vanuit Ice Cube biedt hier veel kansen, ook om culturele attitudes bij docenten te versterken.

“De droom is om – zoals met IceCube – te proberen collega’s meer interculturele attitudes aan te reiken en hen te stimuleren om het meer in diverse vakken te zetten.” (docent)

Het panel was bijzonder gecharmeerd door de student van de opleiding die voorzitter is van het Erasmus Student Network. Het is een echte **ambassadeur** voor internationalisering, die ook de link wil leggen naar de opleiding toe.

“Ik probeer binnen het Erasmus Student Network studenten in gesprek te brengen met internationale studenten.” (student)

Dergelijke studenten die in een breed netwerk zitten en veel expertise ter zake hebben zijn pareltjes. Het panel stimuleert de opleiding na te gaan hoe ze de meerwaarde van deze student in de opleiding kan optimaliseren.

### 3.4 Focusthema: Cocreëren

---

Het panel had een heel fijn gesprek over cocreatie, waarin werkveld, studenten en docenten heel veel voorbeelden van cocreatie beschreven. Op basis daarvan stelt het panel vast dat **cocreatie leeft** binnen de opleiding. Ondermeer het Expert lab is een goed voorbeeld, waarin de opleiding cocreatie toepast. Het is een mooi concept waarover ook het werkveld en de studenten enthousiast zijn. Het panel waardeert dit en ziet het als een sterkte van de opleiding.

“Het traject met de studenten was een traject van cocreatie. Studenten hebben hun achtergrond ingebracht voor de vraag die wij hebben voorgelegd. Het mooie is dat wij als co-founders vanuit onze achtergrond onze insteek hebben gegeven. Wij hebben daar ook in samengewerkt en zijn er ook wijzer van geworden.” (werkveld, over traject in Expert lab)

Er zit in het curriculum al een duidelijke opbouw naar cocreatie. De gesprekspartners hadden ook een heel duidelijk beeld van wat cocreatie betekent. Het panel is ervan overtuigd dat de opleiding hier verder kan ontwikkelen door het concept cocreatie helder en expliciet te **definiëren**. Het Expert lab kan hier een mooie inspiratiebron zijn. Het panel moedigt de opleiding aan om bij de definitie van cocreatie ook goed het onderscheid voor ogen te houden tussen authentieke opdrachten en cocreatie.

Uit de gesprekken bleek dat cocreatie nog sterk persoonsgebonden is en bij de individuele docenten ligt. Het panel ziet hier groeikansen voor de opleiding. Het stimuleert de opleiding om het concept cocreatie te formaliseren, door er een **kader** en concrete inbedding in het curriculum voor te ontwikkelen.



“Dat is iets waarin we nog kunnen groeien. Dat kunnen we nog formaliseren. Het gebeurt nu persoons-/docentgebonden.” (docent)

De opleiding heeft dit thema gekozen omdat ze hier verder wil ontwikkelen. Het panel daagt de opleiding daarom uit om haar **ambities** op het vlak van cocreatie expliciet te maken en te verwoorden wat ze uiteindelijk wil bereiken. Het Leflab, een opleidingsonderdeel buiten het curriculum waarin studenten uit meerdere opleidingen samenwerken kan hierbij inspiratie bieden. Een van de dromen is alvast om in de toekomst, met de nieuwe structuur van de Business School, de cocreatie open te trekken en over de clusters heen te organiseren.

“[Werken over clusters heen is] zeker interessant omdat je ook leert samenwerken met mensen uit verschillende disciplines: met inzichten en karakters die anders zijn. Ik denk dat het noodzakelijk is omdat je ook in het werkveld met anderen moet samenwerken.” (student)

De opleiding droomt er ook van om nog meer **samen met het werkveld** de cocreatie waar te maken. Het panel heeft vastgesteld dat hier heel wat kansen voor het grijpen liggen. Het werkveld is immers zelf enthousiast over deze vorm van samenwerking, wil meer nadenken over hoe dit sterker kan en is bereid om thema's aan te dragen. Het panel moedigt de opleiding aan hiervan gebruik te maken.

“Studenten hopen echt dat je er iets mee doet [met de resultaten van het project]. Het is mooi als het echt in de praktijk kan komen. [...] Dat kan veel voldoening geven aan de student.” (werkveld)

Het is het panel opgevallen dat studenten sterk aangeven dat ze cocreatie belangrijk vinden en dat ze het als heel leuk, als een meerwaarde ervaren.

“Projecten zijn heel handig om bedrijven te leren kennen en de eigen expertise te leren kennen.” (student)

Het panel is ervan overtuigd dat de opleiding dit kan versterken door zowel studenten als docenten te kans te geven te **leren van elkaar**. Dit zou kunnen door momenten te voorzien waarbij studenten hun ervaringen delen en hun resultaten tonen.

## 4. Ambities van de opleiding

---

### **Business School**

De opleiding wil verder inzetten om van de Business School een succes te maken richting 2030. De macro- en microstructuur zijn uitgetekend, nu start de concrete uitwerking, realisatie en communicatie. Met de Business School wil de opleiding nog sterker inspelen op de synergie tussen de opleidingen die tot de unit behoren, zowel op het vlak van een ambitieus curriculum, uitdagende werkvormen, gerichte studentenbegeleiding als optimale samenwerking met het werkveld. Het onderwijskundig project rond toetsing wordt verdergezet. Rollen/Opleidings specifieke leerresultaten worden geherformuleerd, gedragsindicatoren worden herwerkt en er wordt opnieuw nagegaan in welke opleidingsonderdelen en op welk niveau ze aan bod moeten komen.

---

### **Skillsleerlijn**

De opleiding wil samen met het werkveld de Skillsleerlijn diepgaander uitwerken. De Skillsleerlijn wordt op niveau van de Business School uitgewerkt waardoor de synergieën tussen de verschillende opleidingen optimaal benut worden. Naast de inhoud wil de opleiding zeker ook de verschillende mogelijkheden van toetsing vergelijken en uiteindelijk op punt zetten en nagaan hoe er expliciet aandacht kan gegeven worden aan zelfsturing en talentontwikkeling.

---

### **Internationalisering**

De opleiding werkt verder vanuit de ambitie om elke student een internationale ervaring te geven. We stimuleren de studenten om naar het buitenland te gaan of deel te nemen aan projecten rond internationalisering @ home. We hebben bijzondere aandacht voor het verankeren van thema's als mondiaal en cultureel bewustzijn in het curriculum.

---

### **Cocreëren**

Binnen de nieuwe overlegstructuur in de Business School krijgen het werkveld en de studenten via de kernteams in de opleiding een duidelijke plaats. Naast het geven van input zullen de stakeholders nog actiever betrokken worden en een actieve partner zijn in het onderwijsproces. Binnen de Business School wil de opleiding een overkoepelende praktijkwerking uitbouwen. Zo kunnen docenten, partners, bedrijven en studenten steeds terecht bij één aanspreekpunt dat hen de gepaste informatie kan bezorgen en ondersteuning kan bieden. Verder zorgen we er door deze geïntegreerde aanpak voor dat we het eindniveau bewaken en garanderen.

---

### 5.1 Samenstelling panel

---

Voor de onderwijsspiegel werkt Thomas More met een panel bestaande uit een voorzitter, vertrouwd met het hoger onderwijs, een domeindeskundige, actief (geweest) in eenzelfde of een verwante opleiding, een werkveldvertegenwoordiger, een student en een interne onderwijsdeskundige.

De leden van het panel zijn in elk geval onafhankelijk aan de opleiding. Zij zijn noch als begeleider/coach, noch als docent of evaluator, noch als student betrokken bij de opleiding. Samenstelling van het panel voor de opleiding Bedrijfsmanagement, campus Geel:

- Su-Anne van Waes, voorzitter. Su-Anne van Waes heeft sociale wetenschappen gestudeerd aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Vanaf 2007 is zij verbonden aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) waar zij zowel als docent als in de functie van opleidingsmanager (Hanzehogeschool Groningen) werkzaam is geweest binnen het domein sport. Ze is onderwijskundig onderlegd en is tegenwoordig werkzaam als accreditatiebegeleider van zowel de bachelors, masters als deeltijdopleidingen van de HAN.
- Koen Demouge, domeindeskundige. Koen Demouge is sinds 2002 docent aan Avans Hogeschool in 's-Hertogenbosch. Hij startte bij Bedrijfskunde en was mede-ontwikkelaar en opleidingscoördinator van de opleiding Business Innovation. In zijn huidige rol geeft hij onder meer leiding aan de curriculumvernieuwing, het afstuderen, de minoren en hij is verantwoordelijk voor internationalisering.
- Deepak Mehta, werkveldvertegenwoordiger. Deepak Mehta is actief in technologie en innovatie. Onder andere door zijn werk voor Technopolis, maar ook ver daarbuiten met HackBelgium en vele andere activiteiten. Deepak zet zich voornamelijk in op het toegankelijk maken van technologie en innovatie en het verhogen van de inclusie in onderwijs en ondernemerschap.
- Bo Proost, student. Bo Proost is student van de opleiding Sociaal Werk, deels in fase 3, deels (stage) in fase 2. Hij volgt de afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk. Sinds oktober 2019 is hij lid van de studentenraad, sinds mei 2021 ad-interim voorzitter.
- Rebecca Ressler, intern onderwijskundige. Rebecca werkte tien jaar als onderwijsondersteuner aan de KU Leuven. Sinds november vorig jaar maakt ze deel uit van de Dienst Onderwijs van Thomas More. Ze ondersteunt docenten en opleidingsmanagers in het optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs, zowel op opleidings- als OPO-niveau. De afgelopen jaren heeft ze zich vooral verdiept in OPO-design, activeren van studenten en service-learning. Omwille van ziekte heeft Rebecca niet kunnen participeren aan het bezoek. Op de dag van het bezoek heeft Jan Bleyen de rol van onderwijsdeskundige op zich genomen op basis van de voorbereiding van Rebecca.
- Jan Bleyen, intern onderwijsdeskundige. Jan Bleyen is licentiaat Germaanse Talen en master Literatuurwetenschappen. Hij volgde ook de specifieke lerarenopleiding. Hij gaf 12 jaar les in het secundair onderwijs en nam naast zijn lesopdracht ook taken op als coördinator en teambegeleider. Jan Bleyen werkt sinds augustus 2018 voor Thomas More als onderwijsondersteuner voor onderwijsinnovatie en blended leren. Hij is binnen de algemene diensten ook verantwoordelijk voor het taalbeleid van Thomas More.

### 5.2 Programma bezoek

---

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 09.15 uur | Introductie door de opleiding

- 09.15 - 10.15 uur | Skills leerlijn met focus op zelfsturing en talentontwikkeling  
kern: we analyseren hoe het nu in de leerlijn zit en hoe studenten erin begeleid worden.
- 10.45 - 11.45 uur | Internationalisering in de brede zin van het woord  
kern: internationalisering is meer dan alleen studentenmobiliteit. Wat gebeurt er en welke mogelijkheden zijn er nog, bv. intercultureel samenwerken?
- 11.45 - 13.00 uur | Debriefing; lunch; kennismaking met toekomstplannen gebouw
- 13.00 - 14.00 uur | Cocreëren  
kern: analyse van het cocreëren met stakeholders zodat studenten zich, zo dicht mogelijk bij de beroepspraktijk en in een multidisciplinaire setting, kunnen ontwikkelen tot vakbekwame beroepsprofessionals? Onderzoeken of studenten cocreëren als vaardigheid krijgen aangereikt.
- 14.30 - 15.30 uur | Eindniveau: commerciële trajecten  
kern: kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional?
- 16.00 - 17.00 uur | Eindniveau: juridische en analytische trajecten  
kern: kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional?
- 17.00 - 18.30 uur | Intern overleg
- 18.30 - 19.00 uur | Terugkoppeling

### 5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering

---

Thomas More bewaakt het eindniveau van de opleidingen via verschillende invalshoeken en betreft op die manier alle relevante stakeholders bij deze beoordeling.

#### **Bevraging van werkveld**

Dit geeft een indicatie van de tevredenheid van het werkveld over de afgestudeerden/studenten vlak voor het afstuderen. De bevraging peilt naar algemene tevredenheid over de afgestudeerden als startende professional; de vakkennis en vaardigheden; het probleemoplossend vermogen; de professionele houding en attitude, en de mate waarin de afgestudeerden mee zijn met de evoluties in het domein.

#### **De opleiding expliciteert op welke manier ze het eindniveau van haar studenten beoordeelt**

De opleiding Bedrijfsmanagement campus Geel beoordeelt het eindniveau van de studenten via Stage, Bachelorproef, Expert lab en Internationale talen 5.

#### **Aftoetsen van de toetsing door een medewerker van het team onderwijs**

De onderwijsdeskundige in het panel onderzoekt ter voorbereiding van het bezoek de beschikbare documenten in verband met de beoordeling van het eindniveau: o.m. de ECTS-fiches, handleiding, evaluatieformulieren, producten van eindtoetsing. De belangrijkste vaststellingen vanuit dit vooronderzoek zijn:

- De opleiding is heel studentgericht en geeft studenten de mogelijkheid om hun eigenheid in de eindtoetsing te verwerken. Zo worden studenten via het expert lab uitgedaagd om met realistische vraagstukken uit de praktijk aan de slag te gaan. Bij de eindstage mogen studenten zelf kiezen aan welke DLR ze willen werken.
- Vraag is wel hoe de opleiding bewaakt dat alle DLR effectief getoetst worden (afhankelijk van keuze voor bepaalde DLR in eindstage, kunnen andere DLR niet aan bod komen in de eindtoetsing).
- Momenteel niet helemaal duidelijk hoe de DLR richtinggevend zijn om het gerealiseerd eindniveau te toetsen. Validiteit & betrouwbaarheid van de beoordelingsinstrumenten nog onduidelijk.

- Werkveld is medepartner in het beoordelen, vraag is of het voor hen duidelijk is wat er verstaan wordt onder de verschillende criteria en hoe ze tot een cijfer komen.
- Leerresultatenmatrix met indicatoren: grote verschillen per afstudeerrichting qua formulering. Vraag is hoe ze hiermee omgaan en op welke manier deze matrix betekenisvol is.

### **Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek**

Het panel ging in gesprek met pas afgestudeerden, werkveldvertegenwoordigers en docenten.

Tijdens het gesprek kwamen o.m. volgende aspecten aan bod: de mate waarin afgestudeerden startklaar zijn, de aftoetsing en beoordeling op niveau 6, de transparantie.

Het panel heeft vooraf ook de producten van eindtoetsing van een aantal pas afgestudeerden onderzocht.

Omdat het panel na de gesprekken over het eindniveau vaststelde dat ze nog niet op alle vragen een antwoord had, heeft het panel aangedrongen op een dubbelcheck om het oordeel over het eindniveau te onderbouwen. Deze dubbelcheck in de vorm van een bijkomend gesprek tussen betrokkenen van de opleiding en de onderwijsdeskundigen van het panel vond plaats op dinsdag 29 maart. De resultaten ervan zijn besproken met de voorzitter en meegenomen in dit rapport. Een uitgebreid verslag van dit opvolgend gesprek vormde mee de basis voor het vastleggen van afspraken over het eindniveau bij de afsluitend overleg.

## 5.4 Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6

---

### **Kennis en vaardigheden**

- kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch evalueren en combineren
- complexe gespecialiseerde vaardigheden toepassen, gelieerd aan onderzoeksuitkomsten
- relevante gegevens verzamelen en interpreteren, en geselecteerde methodes en hulpmiddelen innovatief aanwenden om niet-vertrouwde complexe problemen op te lossen

### **Context, autonomie en verantwoordelijkheid**

- handelen in complexe en gespecialiseerde contexten
- functioneren met volledige autonomie en een ruime mate van initiatief
- medeverantwoordelijkheid opnemen voor het bepalen van collectieve resultaten

THOMAS  
MORE

**CONTACT**

Sofie Peeters  
Unitmanager  
+ 32 (0) 14 56 23 10  
[Sofie.peeters@thomasmore.be](mailto:Sofie.peeters@thomasmore.be)

**VOLG ONS**

[fb.com/Bedrijfsmanagement.ThomasMoreBE](https://fb.com/Bedrijfsmanagement.ThomasMoreBE)  
Twitter @ThomasMoreBE  
[instagram.com/ThomasMore.BE](https://instagram.com/ThomasMore.BE)  
#wearemore

**[www.thomasmore.be](http://www.thomasmore.be)**