

BACHELOR

Organisatie en Management

Op het moment van de onderwijsspiegel nog:
Office Management

RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Maart | 2021



THOMAS
MORE

1. Opzet van de onderwijsspiegel	2
2. Algemene conclusies van het panel	3
3. Bespreking per thema	4
3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie	4
3.2 Focusthema: Positie van de opleiding in het werkveld	5
3.3 Focusthema: Zichtbaarheid van het profiel in het curriculum	5
3.4 Focusthema: zelfsturing student	6
4. Ambities van de opleiding	8
5. Bijlagen	9
5.1 Samenstelling panel	9
5.2 Programma bezoek	9
5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	10
5.4 Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	11

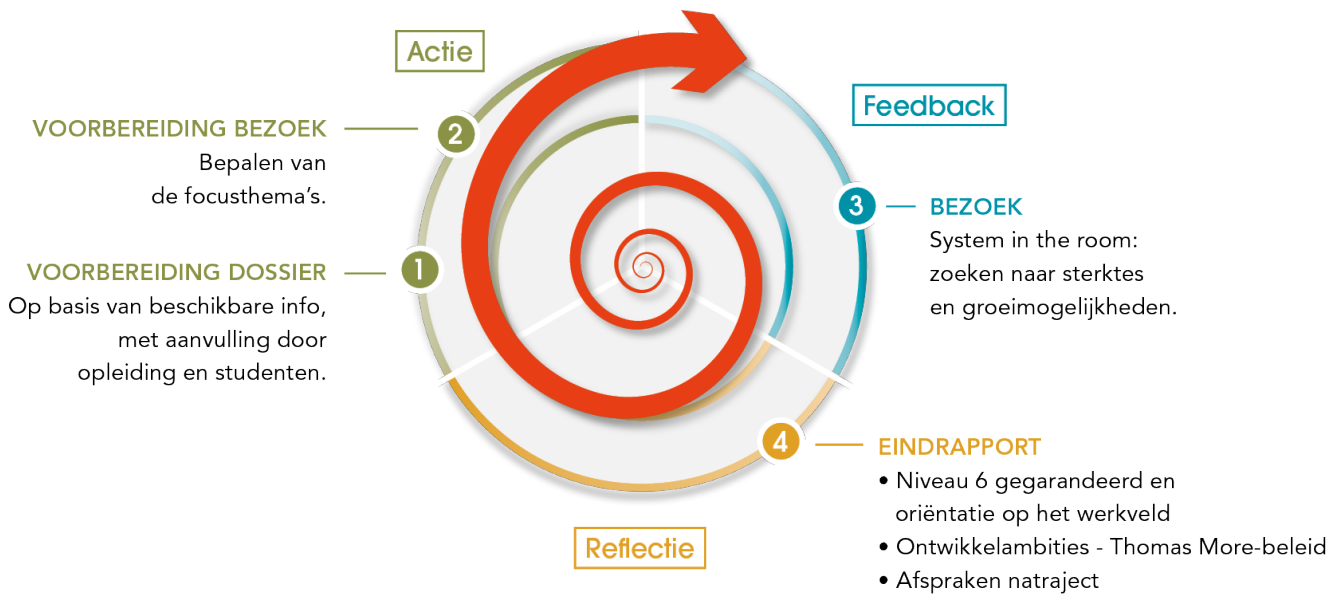
1. Opzet van de onderwijsspiegel

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>Voorbereiding dossier</p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none">- visie op de opleiding- opleidingsplannen- toelichting bachelorproef en stage + bijhorende info- tevredenheidsmetingen- SOAR opleiding- dashboard Thomas More- ECTS-fiches <p>Voorbereiding bezoek</p> <ul style="list-style-type: none">- thema's: Positie in het werkveld; curriculum; zelfsturing student- niveau 6	<p>Bezoek</p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none">- 3 maart 2021 <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none">- Isabel Snauwaert- Ysabel Daeninck- Marie-Pierre Saint-Viteux- William Polm- Kwinten Vanwijnsberghe- Kirsten Vandermeulen	<p>Eindrapport</p> <ul style="list-style-type: none">- Rapport: 16 maart 2021- Bespreking: 22 juni 2021

2. Algemene conclusies van het panel

Na het bezoek concludeert het panel dat de opleiding voor de trajecten Intercultural Relations Management en Human Resources het niveau 6 realiseert met de juiste professionele oriëntatie. Voor het traject Events4Business kan het panel geen oordeel uitspreken omdat er nog geen afgestudeerden zijn in dit traject. Het panel adviseert het oordeel voor dit traject uit te stellen.

In functie van het duurzaam karakter van de beoordeling van het eindniveau ziet het panel enkele sterktes en ontwikkelkansen. Het panel adviseert de opleiding om voor elk van de trajecten een opleidingsspecifiek leerresultaat te formuleren en om – zoals voorzien – het concept van de eindtoetsing tussen de trajecten meer af te stemmen. Daarnaast vraagt het panel om de toetsmatrix te actualiseren, voor de eindtoetsing te groeien naar een vierogenbeleid en de manier waarop het eindcijfer tot stand komt meer inzichtelijk te maken voor studenten.

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

- de opleiding is sterk in talen;
- er is een goede relatie tussen studenten en docenten;
- de meerderheid van de docenten staat open voor feedback, is dynamisch en wil veranderen en vernieuwen;
- zowel de inbreng van gastdocenten als de werving van docenten die deels in de praktijk staan bieden een meerwaarde;
- het werkveld is zeer positief en bereid tot engagement en samenwerking.

"De toekomst maak je zelf. Met een polyvalente opleiding krijg je veel bagage, een rugzak. Studenten moeten met die rugzak op stap gaan." (docent)

De naam van de opleiding wijzigt naar Organisatie en Management. Het panel nodigt de opleiding uit deze kans aan te grijpen om het beeld van de buitenwereld bij te sturen. Dit door te werken op drie sporen: het scherper stellen van het profiel van de afstudeerrichtingen; versterking van de beeldvorming bij de studenten; structurele samenwerking met het werkveld.

Belangrijke competenties zoals leergierigheid, flexibiliteit en talenkennis zijn herkenbaar in het curriculum. De naamswijziging creëert een momentum om het profiel sterker zichtbaar te maken in het programma. De 'junior'-functies die gangbaar zijn in het werkveld bieden daar mogelijk een insteek. Het panel moedigt de opleiding aan om ideeën die leven bij docenten om het curriculum te versterken te realiseren: sterkere afstemming en integratie en het optimaal inzetten van de elektronische leeromgeving.

Het panel ziet in het versterken van de ICT-skills in het curriculum, door blijvend in te zetten op de meest actuele tools, ook gelinkt aan de specialisatie een kans voor de opleiding om de voortrekkersrol die ze ambieert ook echt te spelen.

Het panel waardeert de inspanningen van de opleiding om de autonomie en zelfsturing van studenten te bevorderen. Het panel ziet daar een spanningsveld tussen begeleiden en loslaten, en moedigt de opleiding aan hier een bewust beleid uit te stippelen en er professionalisering van docenten aan te koppelen. Het panel daagt de opleiding uit om haar droom te realiseren en te komen tot een halfjaarlijkse monitoring van de studenten.

Het panel stimuleert de opleiding om meer keuzemogelijkheden in te bouwen in het curriculum en te onderzoeken hoe ze extracurriculaire activiteiten kan verzilveren.

Het panel ziet de lessen, geleerd bij de omschakeling naar meer blended onderwijs, als een ontwikkelkans. De opleiding kan hiermee het onderwijs versterken waarbij de goede praktijken van docenten inspirerend zijn.

3. Bespreking per thema

3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

De opleiding biedt drie afstudeertrajecten aan binnen twee afstudeerrichtingen: de afstudeerrichting Intercultural Relations Management en – de afstudeerrichting Business & Languages – de trajecten Human Resources en Events4Business. Omdat het traject Events4 Business pas is opgestart in 2019-2020 en er nog geen afgestudeerden zijn, kan het panel voor dit traject geen uitspraak doen. Het panel adviseert het oordeel voor Events4Business uit te stellen.

Voor Intercultural Relations Management en Human Resources stelt het panel vast dat de opleiding het **niveau 6 realiseert** met de juiste professionele oriëntatie. Enkele vaststellingen staven dit oordeel:

- uit de gesprekken blijkt dat afgestudeerden zich klaar voelen om te starten als professional;
- het werkveld is tevreden over de kwaliteit van de studenten en afgestudeerden;
- het werkveld looft vooral de attitude, de soft skills en de leergierigheid van de studenten.

En specifiek voor Intercultural Relations Management stelt het panel bovendien vast dat:

- studenten in de bachelorproef hun reflectief vermogen tonen;
- de afstudeerrichting duidelijk heel sterk is in talen, waar ook de focus voor het traject ligt.

“Vorig jaar zat ik in de jury voor de beoordeling van het eindwerk. Toen was ik positief verrast over de persoonlijke website van de student. De opleiding is heel polyvalent.” (werkveld)

Het panel stelt vast dat het werkveld vooral de attitudes en softskills van de studenten waardeert. Het panel vraagt de opleiding om ook voldoende aandacht te besteden aan een aantal hard skills, zoals sociale wetgeving, payrolling, budgettering en rekenvaardigheden.

“Ik had indruk dat het e-HRM-stuk wat onderbelicht bleef. [...] Studenten mogen ook wel kritisch zijn in hoever bedrijven daarmee staan.” (werkveld)

In functie van het **duurzaam karakter** van de beoordeling van het eindniveau ziet het panel enkele sterktes:

- een goede opbouw van de stages tussen fase 2 en fase 3;
- bij de afstudeerrichting Intercultural Relations Management worden bij de stage alle leerresultaten afgetoetst en zit het reflectief vermogen sterk in de bachelorproef;
- studenten beschrijven in hun reflectie een duidelijk groeiverhaal.

Het panel ziet hier nog ontwikkelkansen voor de opleiding en adviseert het opleiding om:

- de toetsmatrix te actualiseren en in te zetten als echt werkinstrument;
- de stagebegeleiders samen te brengen in een intervisie en te groeien naar vierogenbeleid;
- de manier waarop het eindcijfer bepaald wordt transparant en inzichtelijk te maken voor de studenten.

Het panel steunt de opleiding in haar voornemen om het concept van de eindtoetsing voor de drie trajecten meer af te stemmen. Het panel suggereert om daarbij de goede praktijken die ze gezien heeft bij het traject Intercultural Relations Management hierin mee te nemen.

“Het is de bedoeling om het evaluatiesysteem parallel te trekken voor de drie trajecten. We willen alles meer homogeen maken.” (docent)

Het panel adviseert de opleiding om voor de verschillende trajecten een opleidingsspecifieke leerresultaat te formuleren. Zo wordt het profiel van het traject helderder en kan de opleiding de professionele oriëntatie versterken.

3.2 Focusthema: Positie van de opleiding in het werkveld

De opleiding wil het profiel van de afgestudeerde versterken en optimaal beantwoorden aan de verwachtingen van het werkveld.

Uit de gesprekken met mensen uit het werkveld, maar ook studenten en docenten blijkt dat het imago van de opleiding niet helemaal beantwoordt aan de realiteit. De naam Office management roept een beeld op dat niet meer strookt met de functies die afgestudeerden vervullen in het werkveld. Met de gesprekspartners is het panel ervan overtuigd dat de **naamsverandering** naar Organisatie en Management voor de opleiding een kans creëert om het beeld van de buitenwereld bij te sturen.

“De nieuwe naam [Organisatie en management] past veel beter. Ik heb meer ambitie dan op een secretariaat te zitten. We krijgen heel veel vrijheid. De opleiding is heel polyvalent en leuk om te doen.” (student)

Het panel nodigt de opleiding uit deze kans met beide handen te grijpen door te werken op drie sporen: het scherper stellen van het profiel van de afstudeerrichtingen; versterking van de beeldvorming bij de studenten; structurele samenwerking met het werkveld.

Uit de gesprekken blijkt dat een deel van de studenten – ook als ze al ver gevorderd zijn in de opleiding – geen duidelijk beeld heeft van het **profiel van de specialisatie** die ze gekozen hebben. Het panel stimuleert de opleiding om de profielen van de keuzetrajecten duidelijker te maken voor de studenten.

Het panel waardeert de inspanningen van de opleiding om studenten al snel in de opleiding in **contact te brengen met het werkveld**, via taken of door docenten aan te trekken die nog deels in het werkveld actief zijn. Zowel studenten als werkveld onderstrepen het belang hiervan. Het panel moedigt de opleiding aan hier verder op in te zetten en zo de beeldvorming bij de studenten al van bij de start te versterken. Het panel hoorde in dit verband enkele suggesties die inspirerend kunnen werken, zoals het inzetten van alumni, organisatie van Webinars, gerichte opdrachten en taken, en cocreatieprojecten.

Het panel heeft heel enthousiaste **werkveldvertegenwoordigers** ontmoet die erg positief zijn over de opleiding en de mogelijkheden van de afgestudeerden. Op de vraag naar belangrijke competenties vermeldt het werkveld vooral talenkennis, basisvaardigheden (IT) en soft skills, zoals het kunnen samenwerken in multidisciplinaire teams. Daarnaast vindt het werkveld een brede vorming belangrijk.

“Hoe polyvalenter een opleiding is, hoe meer garanties dit biedt voor de toekomst. Belangrijk zijn een brede vorming en de wil om continu te leren en nieuwsgierig zijn.” (werkveld)

Het panel beschouwt het sterke en erg betrokken netwerk van de opleiding als een grote troef. Uit de gesprekken blijkt dat het werkveld vragende partij is om met de opleiding na te denken over de toekomst en te **cocreëren**. Het panel onderschrijft de intentie van de opleiding om structureel samen te werken met het werkveld en de alumni. Het panel moedigt de opleiding aan hier snel concreet stappen te zetten.

“Ik wil me ook engageren voor een vervolgmoment om dit [de cocreatie] concreet te maken.” (werkveld)

3.3 Focusthema: Zichtbaarheid van het profiel in het curriculum

De opleiding wil het **nieuwe profiel** duidelijk zichtbaar maken in het curriculum. Ook daar vormt de naamswijziging een momentum. Daarbij is het aangenaam te vernemen dat het werkveld niet meer spreekt over ‘assistent’, maar over ‘junior-functies’. Het panel moedigt de opleiding aan om van die junior-functies duidelijke profielen te maken.

“We stimuleren dat [onze studenten] ondernemerschap hebben. De naamsverandering zal echt meer duiden waar het over gaat. Het gaat over managen en organiseren.” (docent)

Het panel stelt vast dat de competenties die het werkveld onder punt 3.2 vermeldde duidelijk herkenbaar zijn in het curriculum. Studenten krijgen vooral veel waardering voor hun leergierigheid, hun flexibiliteit en hun **talenkennis**. Studenten benadrukken hoe belangrijk het is om vreemde talen ook in de praktijk te oefenen. Studenten die een meertalige stage gelopen hebben, getuigen dat dit een grote meerwaarde gaf. Het panel moedigt de opleiding aan om studenten te overtuigen zoveel mogelijk te zoeken naar meertalige stageplaatsen of andere mogelijkheden aan te grijpen om studenten de kans te geven hun talen in de praktijk te gebruiken.

“Ze zijn echt goed bezig met meertaligheid. Ik ben echt gestimuleerd om een anderstalige stage te zoeken.” (student)

“Ik had graag iets meer talen in de praktijk. Taal leer je niet enkel op school. In het verleden was er bv. een taaltraining in Valencia.” (student)

De opleiding heeft de ambitie om een **voortrekkersrol** te spelen in het werkveld. Het panel ziet hier een kans als de opleiding de ICT-skills van de studenten zou versterken. De opleiding en haar studenten kunnen echt een voortrekkersrol spelen als studenten alle mogelijkheden van de gehanteerde software in een bedrijf optimaal inzetten. Dit vereist naast een stevig pakket basisvaardigheden kennis van specialisatie-gebonden software en vooral ook de wil en vaardigheid om nieuwe toepassingen snel onder de knie te krijgen en te leren kennen.

“Dit gaat om de wil om alle systemen die gangbaar zijn in het bedrijf onder de knie te krijgen. Geen nerds, maar wel vaardig zijn. [...] specifieke tools die op een dienst gebruikt worden. Die kan je niet kennen maar moet je willen leren kennen.” (werkveld)

Het panel waardeert het enthousiasme van de docenten waarmee ze in gesprek ging. Ze getuigen van een dynamisch team dat open staat voor feedback en wil veranderen. Bij deze docenten leven heel wat waardevolle ideeën om het **curriculum te versterken**. Het panel moedigt de opleiding aan om initiatieven te nemen om deze ideeën te realiseren: elkaar beter leren kennen en zo komen tot een betere afstemming; leren van elkaars goede praktijken en meer integratie van vaardigheden doorheen de opleidingsonderdelen.

“Er zijn nog veel opportuniteiten om wat wij aanbieden ook in andere vakken te laten inzetten. Zodat tools ook routine worden.” (docent)

Aansluitend bij de sterkere interne afstemming suggereert het panel om de mogelijkheden van de **elektronische leeromgeving** optimaal in te zetten. Zo kan de opleiding bv. de planning van de opdrachten ondersteunen in functie van studeerbaarheid.

3.4 Focusthema: zelfsturing student

Studenten geven aan dat ze tijdens de opleiding veel vrijheid krijgen en zelf hun weg mogen zoeken. Ze spreken daarbij over een groeipad waarbij de **begeleiding** in het eerste jaar sterker is en ze geleidelijk losgelaten worden. Ook het werkveld getuigt dat de opleiding studenten stimuleert om het leren zelf in handen te nemen.

“In het eerste jaar zijn we heel goed begeleid; we hadden ook een heel goede band met docenten. Daarna word je meer losgelaten.” (student)

“Studenten stellen vragen, vragen actief feedback. Dat zijn dingen waarin ze heel goed begeleid zijn geweest vanuit de school zelf.” (werkveld)

Het panel waardeert de inspanningen van de opleiding op dit vlak. Tegelijk voelt het panel een spanningsveld tussen begeleiden en loslaten. Enerzijds zijn de studenten heel positief over de vrijheid die ze krijgen. Anderzijds geven ze ook aan dat dit soms moeilijk is en dat ze ook wel eens behoefte hebben aan meer begeleiding of aan instrumenten om met problemen om te gaan. Het panel moedigt de opleiding aan om de begeleiding naar autonomie verder te versterken vanuit een bewust beleid. De

opleiding kan daar ook professionalisering van docenten aan koppelen en hen zo ondersteunen om het evenwicht te vinden tussen zelfsturing en begeleiding.

Het panel stelt vast dat de **keuzemogelijkheden** voor studenten vooral te vinden zijn in enerzijds een grote vrijheid bij het invullen van opdrachten en anderzijds in een aantal extra-curriculaire activiteiten. Studenten zien een grote meerwaarde in de mogelijkheden om ook kennis te maken met domeinen die buiten het curriculum liggen en ook het werkveld ziet daar kansen tot versterking van de opleiding. Het panel stimuleert de opleiding daarom om te onderzoeken hoe ze meer keuzemogelijkheden binnen het programma kan aanbieden en na te gaan hoe ze de extra-curriculaire initiatieven te verzilveren.

“Geef ons de kans om verschillende wegen op te gaan. Om nog andere dingen te ontdekken, andere interesses, in andere opleidingen. Als je andere mensen bezig ziet, daar leer je het meeste van.” (student)

Het panel beschouwt de grote betrokkenheid van docenten als een sterkte. Het panel waardeert ook de manier waarop docenten de noodgedwongen en snelle omschakeling naar **blended onderwijs** zien als een opportuniteit om lessen uit te trekken voor de toekomst. Het panel ziet dit als een groeikans voor de opleiding. De voorbeelden die docenten aanhaalden, zoals het werken met adaptieve leerpaden kunnen daarbij inspirerend zijn.

“We hebben het afgelopen jaar grote stappen gezet op het vlak van blended leren. Dit geeft mogelijkheden om zelfsturing sterker in de opleiding te zetten.” (docent)

De opleiding investeert sterk in begeleiding van studenten tijdens de eerste fase, met veel aandacht voor reflectie en het stellen en opvolgen van doelen. Het panel daagt de opleiding uit om haar droom te realiseren en te komen tot een halfjaarlijkse **monitoring** van studenten. Hierbij kan professionalisering van docenten kansen bieden, of de opleiding kan overwegen externen te betrekken bij die halfjaarlijkse monitoring.

“Als ik mag dromen, dan zou ik dat per semester doen. Elk half jaar nog eens uitdrukkelijk met een team van studenten en docenten over vakken heen reflecteren.” (docent)

4. Ambities van de opleiding

1 TRENDSETTER



We zetten de opleiding Organisatie en Management op de kaart in het ruime werkveld. Het werkveld beschouwt ons als dé referentie voor juniorprofielen in IRM, HR en Events gerelateerde domeinen.

De opleiding is trendsetter door de invulling van haar curriculum. Dit laatste staat garant voor een brede vorming waarin kwaliteitsvol talenonderwijs gekoppeld wordt aan grondige kennis van actuele ICT-tools en trajectspecifieke content.

2 GOESTING



De opleiding bouwt de wisselwerking tussen werkveld en docenten verder uit om zo nieuwe leerervaringen bij studenten te realiseren.

De dynamische en didactisch doordachte aanpak van de docenten leidt tot intrinsieke motivatie bij studenten. Onze studenten hebben goesting om te leren.

4 EIGEN KEUZE



De opleiding versterkt de persoonlijke ontwikkeling en zelfsturing van de studenten.

We maken de docenten bewust van het belang van toenemende mate van zelfsturing in het curriculum. Samen met de Dienst Onderwijs realiseren we een gepast professionaliseringstraject.

Internationalisering blijft een sterke pijler van onze opleiding. Naast de internationale ervaringen tijdens studie-uitwisselingen, stage of bachelorproef stimuleren we korte studiemobiliteiten en virtuele mobiliteit.



6 SLEUTEL-COMPETENTIES

We versterken het duurzame karakter van de eindbeoordeling.

We hervormen de eindtoetsing zodat er een betere afstemming is tussen de trajecten.

We bewaken niveau 6 in de eindtoetsing van het traject Events4Business, waarvoor het panel een uitspraak te vroeg vond.

We verankeren de sleutelcompetenties die elk traject uniek maken via drie bijkomende OLR (IRM/HR/Events).

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 Organisatie en Management:

- Isabel Snauwaert, voorzitter. Isabel Snauwaert werkt als onderwijskundige op de dienst onderwijsbeleid van Arteveldehogeschool. De voorbije jaren was ze ook als onderwijsontwikkelaar verbonden aan de opleidingen mondzorg en vroedkunde van dezelfde hogeschool. Affiniteit met kwaliteitszorg en onderwijsbeleid kreeg Isabel onder meer via een eerdere werkervaring bij VLHORA, waar ze werkgroepen met vertegenwoordigers van alle hogescholen rond deze thema's ondersteunde.
- Marie-Pierre Saint Viteux, werkveldvertegenwoordigster. Marie-Pierre Saint Viteux heeft een loopbaan in de dienst en industriële sector. Zij heeft verschillende functies uitgevoerd, gedurende de laatste 25 jaren met de focus op Human Resources en Office Management en zo heeft zij meer specifiek tientallen dergelijke profielen aangeworven en aangestuurd. Sinds een tiental jaren is zij hiernaast ook actief als voorzitter van een nationaal Human Resources netwerk en alumnigroep van haar universitaire economische opleiding.
- Ysabel Daeninck, werkveldvertegenwoordiger. Ysabel Daeninck heeft een gevarieerde loopbaan op concerten, festivals & grote evenementen. Haar voornaamste activiteiten gedurende de laatste 20 jaar omvatten budgettering van festivals, digitalisering van ticketing- en betaalstromen voor concertzalen en festivals, controles op deze betaalstromen tijdens massa events, BPM voor hiervoor relevante softwareontwikkeling, samenstellen en aansturen van festivalteams, etc. Dit o.a. voor Vorst Nationaal, Music Hall, WeCanDance, Fire Is Gold, FoodFest, StuDay, Kamping Kitsch, UsByNIght.
- William Polm MMI, MSc, domeindeskundige. William Polm is sinds november 2004 werkzaam als Hogeschooldocent en Accountmanager Externe Betrekkingen bij de opleiding Human Resource Management van de Hogeschool Rotterdam Business School. Daarnaast werkt hij sinds januari 2014 als zelfstandig Trainer, Teamcoach en Adviseur en is hij sinds december 2020 aangesloten als freelance Organisatieadviseur bij de VerandermotOR. Daarvoor was hij werkzaam als Accountmanager HRM bij Yacht B.V. en als HR adviseur in de Geestelijke gezondheidszorg.
- Kwinten Vanwijnsberghe, student. Kwinten Vanwijnsberghe is student van de opleiding bachelor in het Onderwijs, secundair onderwijs, fase 2.
- Kirsten Vandermeulen, intern onderwijsdeskundige. Kirsten Vandermeulen heeft een master in de Opleidings- en Onderwijswetenschappen. Zij werkt sinds 1995 in de hogeschool, eerst als docent in de opleiding orthopedie. Later als adjunct-departementshoofd en opleidingshoofd Ergotherapie en Orthopedie. Sinds 2016 combineert ze een beperkte lesopdracht bij Orthopedie met een job als onderwijsondersteuner in de dienst onderwijs..

5.2 Programma bezoek

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 09.15 uur | Toelichting door de opleiding
- 09.15 - 10.30 uur | Positie van de opleiding in het werkveld

kern: Hoe kan de opleiding optimaal beantwoorden aan de verwachtingen van het werkveld én een voortrekkersrol spelen?

- 11.00 - 12.00 uur | Zichtbaarheid van het profiel in het curriculum
kern: Hoe kan de opleiding het profiel van de student (afgestudeerde) dat heel gewild is in het werkveld meer zichtbaar maken in het curriculum en in (interne/externe) communicatie?
- 12.00 - 13.30 uur | Lunch
- 13.30 - 14.30 uur | Zelfsturing student
kern: Hoe kan de opleiding studenten verder stimuleren (met beperkte middelen) om hun eigen leerproces sterker in eigen handen te nemen (zelfsturend, ondernemend) en van daaruit een attitude van levenslang leren te ontwikkelen?
- 15.00 - 16.00 uur | Eindniveau
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 - 17.30 uur | Intern overleg
- 17.30 - 18.00 uur | Terugkoppeling

Omwille van Corona is het bezoek on campus vervangen door een online gesprekken.

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 als startende professional en hun kennis en vaardigheden in het domein.

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

De opleiding Organisatie en Management beoordeelt het eindniveau van de studenten via de stage en de bachelorproef.

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 heeft de 12 Domeinspecifieke Leerresultaten vertaald in 15 Opleidings specifieke leerresultaten (OLR) die gebundeld worden in 5 beroepsrollen. De opleiding heeft elk van de OLR omschreven op vier niveaus: elementair/verkenkend niveau, doorgroei/verdiepend niveau, integratieniveau en expertniveau. Niveau 6 ligt op het integratieniveau.
- In de OLR is geen differentiatie aangebracht in functie van de keuzetrajecten.
- De opleiding geeft aan dat er een toetsmatrix is, maar dat deze niet wordt gebruikt.
- Uit de leerresultatenmatrix blijkt dat het eindniveau voornamelijk wordt getoetst in de stage en deels bachelorproef.
- Uit het evaluatieformulier voor de stage blijkt dat niet alle OLR expliciet bevraagd worden bv. OLR15 Trendwatching: deze OLR wordt volgens de matrix wel afgetoetst in het opleidingsonderdeel (OPO) Personal Branding.
- Studenten komen in aanraking met authentieke beroepstaken in projecten en in de stage van fase twee en fase drie. Deze opdrachten bevatten voldoende elementen die aansluiten bij de descriptoren voor niveau 6.

- In de Bachelorproef van de afstudeerrichting Intercultural Relations management is het niet overal duidelijk hoe de punten worden samengesteld. Bijvoorbeeld: het individualiseren van het punt bij groepsopdracht.
- Voor de afstudeerrichting Event for Business kan er op basis van de gegeven documenten (aanpak OPO) geen uitspraak gedaan worden. Er is nog geen zicht op de afgeleverde producten en het evaluatieformulier.

Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek

Het panel ging het gesprek aan met

- pas afgestudeerden over hun eindbeoordeling;
- werkveldvertegenwoordigers over hun ervaringen met pas afgestudeerden;
- docenten over de eindtoetsing in het algemeen.

Tijdens het gesprek kwamen o.m. volgende aspecten aan bod: begeleiding, de kwaliteit van de stage, de effectiviteit in functie van het beroep, ervaringen als startende professional ...

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

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

Isabelle Degrijse
Opleidingsmanager
+ 32 (0) 497 47 39 36
Isabelle.degrijse@thomasmore.be

VOLG ONS

fb.com/OfficeManagement.ThomasMoreBE
Twitter @ThomasMoreBE
instagram.com/office_management_tm/
#wearemore

www.thomasmore.be