

BACHELOR  
**Elektronica-ICT**

**RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL**

December | 2019



THOMAS  
**MORE**



|           |   |          |
|-----------|---|----------|
| <b>1.</b> | <b>Opzet van de onderwijsspiegel</b>  | <b>2</b> |
| <b>2.</b> | <b>Algemene conclusies van het panel</b>  | <b>3</b> |
| <b>3.</b> | <b>Bespreking per thema</b>   | <b>4</b> |
| 3.1       | Niveau 6 en professionele oriëntatie  | 4        |
| 3.2       | Focusthema: samenwerking met het werkveld                                       | 5        |
| 3.3       | Focusthema: vakexpertise van de docenten  | 6        |
| 3.4       | Focusthema: kwaliteit van de begeleiding  | 7        |
| <b>4.</b> | <b>Ambities van de opleiding</b>  | <b>8</b> |
| <b>5.</b> | <b>Bijlagen</b>   | <b>9</b> |
| 5.1       | Samenstelling panel   | 9        |
| 5.2       | Programma bezoek  | 9        |
| 5.3       | Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering | 10       |
| 5.4       | Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6                            | 11       |

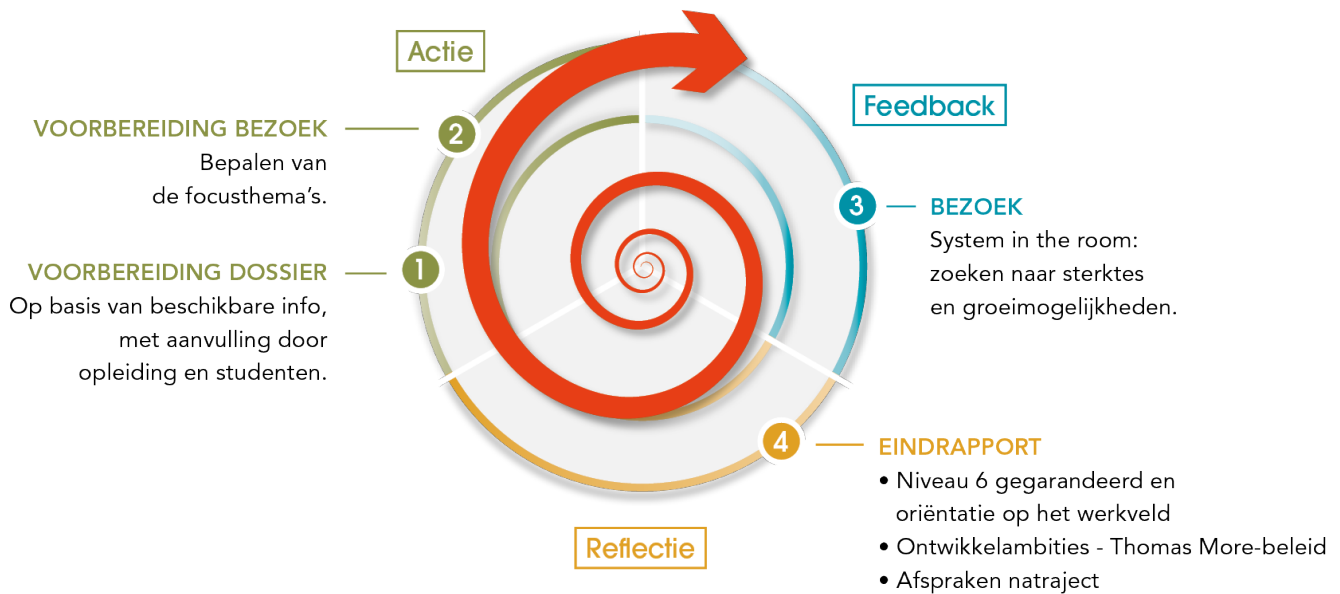
# 1. Opzet van de onderwijsspiegel

## 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><b>Voorbereiding dossier</b></p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- visie op de opleiding</li> <li>- toelichting bachelorproef en stage + bijhorende info</li> <li>- tevredenheidsmetingen</li> <li>- SOAR opleiding</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: samenwerking met het werkveld, vakexpertise docenten, kwaliteit van de begeleiding</li> <li>- niveau 6</li> </ul> | <p><b>Bezoek</b></p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 december 2019</li> </ul> <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elfriede Heinen</li> <li>- Kirsten Vandermeulen</li> <li>- Wimjan Nitelet</li> <li>- Patrick Smout</li> <li>- Tom Decan</li> <li>- Pedro Calleeuw</li> </ul> | <p><b>Eindrapport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport: 13 december 2019</li> <li>- Bespreking: 24 juni 2020</li> </ul> |

## 2. Algemene conclusies van het panel

Na het bezoek concludeert het panel dat de opleiding het niveau 6 op een traceerbare en herhaalbare wijze bereikt met de vereiste professionele oriëntatie.

Het panel stelt vast dat studenten en afgestudeerden erg tevreden zijn over de opleiding en over het concept van de bachelorproef. Het panel nodigt de opleiding uit dit te verder te versterken door ook in de beoordeling van de stage de beoogde leerresultaten meer naar voren te schuiven. Het panel waardeert de initiatieven van de opleiding om de soft skills bij de studenten te ontwikkelen. Het panel moedigt de opleiding aan hier verder op in te zetten door deze skills niet alleen te stimuleren, maar ook meer expliciet te beoordelen en zo tegemoet te komen aan een vraag van het werkveld.

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

- het is een warme opleiding, de studenten voelen dat docenten betrokken en oprecht bekommerd zijn;
- er heerst een familiegevoel, de studenten zijn een hechte groep, alumni houden contact;
- de opleiding heeft een sterk betrokken team: docenten spannen zich in om bij te blijven in het vakgebied, ze voelen zich verantwoordelijk voor het slagen van de studenten, ze zijn permanent beschikbaar en worden door de studenten sterk gewaardeerd;
- de opleiding stimuleert de creativiteit: studenten mogen zelf ideeën aanbrengen;
- studenten helpen elkaar en er zijn docenten die dat stimuleren;
- studenten voelen zich gestimuleerd om zelf te werken en de campus nodigt daartoe uit, bv. met het Doe-landschap; de lokalen en labo's zijn ruim toegankelijk voor studenten, die daar ook buiten de contacturen terecht kunnen.

---

***"Als je iets wil doen en je hebt er zin in dan kan je echt mooie resultaten halen." (student)***

---

Het panel heeft mooie voorbeelden van samenwerking met het werkveld gezien. Het panel stimuleert de opleiding dit verder uit te bouwen en het werkveld structureel sterker te betrekken bij de opleiding. Op die manier kan de opleiding studenten, docenten en werkveld dichter bij elkaar brengen.

Het panel heeft een erg betrokken team ontmoet dat zich inzet om een kwaliteitsvolle opleiding te bieden, bij te blijven in het snel evoluerende domein van de elektronica en de ICT en de studenten op een goede manier te begeleiden. Ondermeer door de stijgende studentenaantallen ervaart het team een grote werkdruk. Het panel stelt vast dat het team zoekt naar mogelijkheden om met die stijgende werkdruk om te gaan en ziet in de intrinsieke sterkte van de opleiding (betrokken docenten en studenten) mogelijkheden om openingen te creëren.

- De bereidheid bij een aantal docenten om creatief te reflecteren op de eigen praktijk kan inspirerend werken voor anderen. Mogelijk kan de opleiding met de dienst onderwijs deze en andere ideeën exploreren en nadenken over welke initiatieven kunnen helpen om ruimte te creëren.
- De grote en permanente beschikbaarheid van docenten is ook een valkuil. Als het team erin slaagt in te zetten op timemanagement en management van verwachtingen, kan dit het streven naar een sterkere autonomie bij de studenten ondersteunen en tegelijk het welzijn van docenten verbeteren.
- De docenten staan met een sterke roeping in hun beroep. Het panel waardeert dit. Tegelijk ziet het panel een spanningsveld: deze sterke roeping leidt bij een aantal docenten tot vaste overtuigingen en beelden die hen verhinderen om vrij te denken over andere manieren van werken. Het panel moedigt het team aan tijd te maken om even afstand te nemen en te reflecteren op de werking van het team en de keuzes die de opleiding zelf kan maken. Ook het verschuiven van de rol van de docent van lesgever naar coach is hierbij een zinvol thema.

Studenten, afgestudeerden en docenten signaleren een zorg met betrekking tot werkdruk en druk op de infrastructuur. Er leven heel mooie ideeën en initiatieven, die nu door te weinig ademruimte niet tot volle ontwikkeling komen. Het panel adviseert het management van de hogeschool om bij keuzes die vanuit het hogeschoolniveau gemaakt of gestimuleerd worden, in dialoog met de opleiding, ook de praktische consequenties in kaart te brengen.

## 3. Bespreking per thema

### 3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

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

- de bachelorproeven omvatten complexe opdrachten, zowel voor elektronica als voor ICT;
- voor de beoordeling van de bachelorproef is er een meerogenbeleid wat garant staat voor een objectieve manier van beoordelen;
- uit de gesprekken met werkveld en alumni blijkt dat de opleiding gediplomeerden aflevert die in het werkveld hun mannetje staan;
- de afgestudeerden zijn mee met de technologie;
- het werkveld getuigt dat de studenten hebben leren leren, weten hoe ze informatie moeten opzoeken en autonoom kunnen werken, zaken opzoeken.

De opleiding gaat er prat op dat ze een erg **praktijkgerichte vorming** aanbiedt en zo afgestudeerden aflevert die onmiddellijk inzetbaar zijn. De studenten en afgestudeerden beamen dit en beschouwen het als een sterkte van de opleiding.

“Ik was zeker klaar om te starten. Bij onze opleiding word je in the field gezet en moet je je ding doen.” (alumnus)

Het panel heeft vastgesteld dat het bijbrengen van **softskills** en dan vooral vaardigheden als samenwerken en communiceren voor een deel van de studenten soms moeilijk is. Het panel is ervan overtuigd dat het net daarom belangrijk is dat de opleiding voldoende aandacht en zorg besteedt aan deze vaardigheden. Het panel waardeert de initiatieven van de opleiding waarmee ze studenten stimuleert om samen te werken en moedigt de opleiding aan dit te versterken en ook meer expliciet te evalueren. Ook het werkveld vindt deze vaardigheden immers erg belangrijk.

“In ons geval hebben we heel veel diversiteit aan kundigheid van iemand nodig. [...] Dus personen die een breed scala hebben, die een drive hebben en die probleemoplossend kunnen werken. [...] Thomas More geeft een brede goede basis om zich verder te specialiseren.” (werkveld)

“Voor ons is vindingrijkheid belangrijk, ze moeten outside the box kunnen denken. Maar ze moeten ook kunnen samenwerken en sociaal contact kunnen hebben, bv. met de klanten” (werkveld)

In de kantlijn daarvan wil het panel de opleiding aanmoedigen om een duidelijk **toetsbeleid** te ontwikkelen. Op die manier kan ze een helder beeld schetsen van de te bereiken leerdoelen en hun niveau en de criteria bepalen om de resultaten te beoordelen.

Studenten en afgestudeerden spreken hun waardering uit over het concept van de **bachelorproef** die volledig geïntegreerd is in de stage. Vooral de ervaring dat ze echt meedraaien in het bedrijf en via de bachelorproef voor het bedrijf een meerwaarde kunnen betekenen, geeft hen een drive.

“We moeten wel echt meedraaien in het bedrijf. Mijn bachelorproef was iets wat het bedrijf nu in productie gaat nemen en op de markt gaat brengen. Ik heb daar echt iets gerealiseerd en dat is wel heel leuk.” (alumnus)

Het panel stelt vast dat de opleiding in de beoordelingsformulieren voor de **stage** geen link legt met de domeinspecifieke leerresultaten. Het panel nodigt de opleiding uit om hier werk van de te maken en zo de beoogde leerresultaten in de stage sterker naar voor te brengen.

Afgestudeerden verwijzen ook naar de **practice enterprise** als belangrijke voorbereiding op de bachelorproef en op het professionele leven.

## 3.2 Focusthema: samenwerking met het werkveld

De opleiding **betreft het werkveld** vooral via de stage en bachelorproef en via onderzoek en dienstverlening. Daarnaast zijn er gastlessen, bedrijfsbezoeken en de jobbeurs. Voor het keuzetraject Security, Systems & Services is er één module die volledig verzorgd wordt door een bedrijf. Het panel verneemt van studenten dat zij deze bestaande initiatieven erg op prijs stellen. Ze zouden dit graag zien toenemen.

“Voor elektronica ook graag al bedrijfsbezoeken in tweede jaar; eigenlijk ook al in eerste jaar, maar dat is misschien moeilijk. Bedrijfsbezoeken zorgen voor fascinatie en dat zorgt er dan misschien voor dat je daarin verder wil gaan.” (student)

“Graag een extra stage in het tweede jaar. Nu zit dat in het laatste jaar. [...] Bij stage leer je heel veel; je staat ook nauw in contact met het werkveld. Je moet dan ook een paper schrijven en de docent die dat naleest komt ook meer in contact met nieuwe materie.” (student)

Ook het werkveld ziet de meerwaarde van een sterkere betrokkenheid bij de opleiding en is bereid hieraan mee te werken, op voorwaarde dat er een evenwicht is tussen de extra belasting en de return voor het bedrijf.

“Misschien is het mogelijk dat er een groep van 5 à 6 studenten aan een opdracht werkt. Daar zouden we wel tijd in willen steken omdat we daar dan meer uit halen. Met een groep kan je ook de verantwoordelijkheden verdelen.” (werkveld, op zoek naar een alternatief voor een belastende extra stage in het tweede jaar)

Het panel stelt vast dat er een **bedrijvenraad** is en dat zowel docenten als werkveld dit waarderen. De bedrijvenraad vergadert eens in de vier jaar. Dit is een lage frequentie, zeker gezien de snelle evolutie in het domein. Ook voor het werkveld mag het vergaderritme hoger liggen.

“De hogeschool mag meer vragen aan het werkveld. Het duurt nu te lang voor we elkaar gezien hebben: je moet je telkens inwerken. De groep moet op elkaar leren inspelen, dus de frequentie mag hoger.” (werkveld)

Het panel waardeert de alertheid van docenten om hun **contacten met het werkveld** actueel te houden. Het panel stelt vast dat het netwerk vooral gebaseerd is op deze persoonlijke contacten en de goede band met alumni.

Het panel voelt bij docenten een grote terughoudendheid om al te zeer een beroep te doen op het werkveld. Het staat achter de idee van docenten dat je de nodige zorg aan de dag moet leggen bij het betrekken van het werkveld voor het **verzorgen van lessen**: deze moeten niet alleen een inhoudelijke meerwaarde bieden (en mogen geen promotiepraatje zijn), maar moeten ook didactisch onderbouwd zijn. Tegelijk is het panel ervan overtuigd dat de opleiding hier ruimer op mag inzetten. Het panel zag in dit verband bij een aantal docenten goede voorbeelden, waarbij mensen uit het werkveld lessen komen geven, ondersteund door goede afspraken en onderwijskundige begeleiding.

Het panel moedigt de opleiding aan om het werkveld meer **structureel te betrekken**, suggereert om studenten sneller in contact te brengen met het werkveld en actie te ondernemen om docenten, studenten en werkveld met elkaar in contact te brengen. Dit brengt niet noodzakelijk extra werk met zich mee, bv. een overeenkomst voor Partner in education biedt perspectief om het werkveld sterker te betrekken bij de practice enterprise.

In het algemeen is het panel ervan overtuigd dat de opleiding voor alle aspecten meer mag vragen aan het werkveld. Tijdens de gesprekken kwamen verschillende goede voorbeelden ter sprake die best uitgebreid of geïntroduceerd kunnen worden:

- ondersteuning voor gastcolleges;
- partners in education voor bv. Practice enterprise of voor het verzorgen van (delen van) modules;
- korte stages voor groepjes studenten;
- stage voor docenten;
- snuffelstages (meelopen met werknemers);
- review studiemateriaal.

### 3.3 Focusthema: vakexpertise van de docenten

De opleiding werkt in een **domein dat bijzonder snel evolueert**. Dit maakt dat leer materiaal ook zeer snel verouderd en docenten constant moeten bijleren om hun kennis en expertise up-to-date te houden. In combinatie met de groeiende studentenaantallen en de stijgende werkdruk ziet de opleiding zich hier voor een uitdaging geplaatst. Ze zoekt naar mogelijkheden om docenten de nodige ruimte te geven om zich bij te scholen.

Het panel heeft een team ontmoet met **passie voor het vakgebied**. Het panel waardeert de bestaande initiatieven en de persoonlijke inspanningen van de docenten: ze volgen cursussen waar mogelijk en halen informatie uit de contacten met stagebedrijven of internationale partners. Een aantal docenten is betrokken bij onderzoek en houdt op die manier de vinger aan de pols.

“Wij werken aan onderzoek vaak met bedrijven en zo hebben we een idee van de nieuwe dingen die leven in de bedrijven.” (docent)

Het panel verneemt van de docenten dat het ondanks die inspanningen een uitdaging blijft om de vakexpertise en het studiemateriaal up-to-date te houden.

“Het is eigenlijk constant een inhaalrace om expertise bij te houden [...] Je kan niet twee jaar na elkaar hetzelfde [materiaal] gebruiken en die race dreig ik te verliezen.” (docent)

In de zoektocht naar mogelijkheden om de **noodzakelijke ruimte** te creëren voor het team heeft het panel samen met de gesprekspartners drie mogelijke pistes geëxploreerd: andere manieren van lesgeven (ook begeleiden, cf. 3.4); gericht inzetten van het werkveld en (internationale) contacten (zie ook 3.2); reflecteren op de opleiding in al zijn aspecten en waar nodig doordachte keuzes maken.

Het team zet sterk in op persoonlijk contact met de student met een groot aandeel contacturen en quasi permanente beschikbaarheid. Een aantal docenten reflecteert op de manieren van **lesgeven** en zoekt actief naar mogelijkheden om via andere werkvormen en materialen enerzijds ruimte te creëren en anderzijds meer diepgang te bieden. Een voorbeeld is het verwijzen naar materiaal dat online beschikbaar is (bv. Youtube-filmpjes) voor extra informatie. Het panel waardeert deze voorbeelden en stelde vast dat ook studenten openstaan voor andere manieren van les krijgen. Daarbij benadrukken de studenten wel dat het belangrijk is ook het persoonlijk contact met de docent te behouden, o.w.v. de praktische voorbeelden, de link met het werken in de praktijk, de grote expertise van de docenten.

“Het zou jammer zijn als je het persoonlijk contact met docenten zou verliezen, want dat is een sterkte van deze campus.” (alumnus)

Studenten, werkveld en alumni staan positief tegenover het **gericht inzetten van het werkveld en andere contacten**. Studenten geven aan dat de ervaringen die ze in dit verband hebben hen fascinatie bijbrengen en zelfs stimuleren om een bepaalde richting uit te gaan.

“Na de les van de Oostenrijkse gastprof ben ik gestimuleerd om op uitwisseling te gaan.” (student)

Ook het werkveld staat positief tegenover de idee sterker betrokken te zijn als gastdocent of bv. voor workshops, op voorwaarde dat het weloverwogen gebeurt.

“Ik geef zelf ook sessies en ik denk dat dat heel leuk kan zijn, maar het is geen vervanging voor de inhoud die de docenten geven. De positie van de school blijft ook heel belangrijk.” (werkveld)

Vanuit de gesprekken is het panel ervan overtuigd dat ook een **reflectie** door de opleiding over uiteenlopende **aspecten van de werking en de gemaakte keuzes**, deels een antwoord zou kunnen bieden op de nood aan ademruimte voor het team. Mogelijke thema's daarbij zijn:

- samen met onderwijsdeskundigen onderzoeken welke (alternatieve) werkvormen en initiatieven inzetbaar zijn om – met behoud van kwaliteit – ruimte te creëren;
- nadenken over de mogelijkheid om taken te delegeren en hoe de opleiding dit dan best organiseert;
- nagaan hoe en onder welke voorwaarden het werkveld een sterkere rol kan spelen in het onderwijs;



- reflectie op hoe ver en hoe diep de specialisatie moet gaan, zowel in de individuele opleidingsonderdelen als in het curriculum.

Het panel waardeert de sterke roeping waarmee de docenten in hun beroep staan. Tegelijk stelt het panel vast dat deze roeping ook kan leiden tot vaste ideeën en overtuigingen die de docenten verhinderen om vrij na te denken over andere manieren van werken. Daarom nodigt het panel het team uit om even tijd te nemen en uit de ratrace te stappen. Zo kan ze ruimte creëren om te reflecteren op bovenstaande thema's en de keuzes die de opleiding daarbij wil of moet maken. Het panel stimuleert de opleiding om bij deze oefening de beoogde leerresultaten als uitgangspunt te hanteren en vanuit de vraag 'Wat moeten de studenten kunnen' het programma te herdenken.

### 3.4 Focusthema: kwaliteit van de begeleiding

Voor de opleiding is een **goede begeleiding** van de studenten erg belangrijk. Ze wil de kwaliteit van de begeleiding verzekeren, ook met de stijgende studentenaantallen.

Uit de getuigenissen van studenten, afgestudeerden en docenten blijkt dat de begeleiding door het team **heel laagdrempelig en op maat** is. Docenten zijn quasi permanent beschikbaar, via persoonlijke contacten, via mail, voor en na de lessen. Het panel waardeert bekommernis van de docenten voor de studenten, maar ook dat de opleiding in de begeleiding wel een groei naar autonomie inbouwt.

"Die overgang van sterke begeleiding naar zelf zoeken loopt vanzelf. [...] Als je gemotiveerd bent, ga je zelf zoeken en als je op een dood eind zit, ga je naar de docent." (student)

Studenten waarderen deze persoonlijke begeleiding. Ze signaleren dat ze merken dat deze mate van ondersteuning steeds moeilijker haalbaar is voor de docenten.

"Wij merken zelf als studenten dat de rek bij de docenten eruit aan het gaan is." (student)

Ook het panel waardeert de grote inzet van de docenten en ziet tegelijk het spanningsveld: de permanente beschikbaarheid verhoogt de werkdruk van de docenten aanzienlijk.

"Ik ben gewoon altijd beschikbaar. Ik heb dus eigenlijk geen timemanagement." (docent)

Het panel stimuleert de opleiding om te werken aan **management van verwachtingen** en timemanagement om zo de kwaliteit van de begeleiding duurzaam te verzekeren. Hieraan werken kan ook een positief effect hebben op de zelfredzaamheid van studenten en kan het welzijn van docenten verbeteren. Het panel nodigt de opleiding uit om sterker in te zetten op professionalisering van de docenten, ook op het vlak van coaching en begeleiding. Dit kan hen immers helpen bij het bewaken van het timemanagement en het stellen van prioriteiten in functie van een kwaliteitsvolle en haalbare begeleiding.

Het panel stelt vast dat studenten ook **elkaar ondersteunen** en dat een aantal docenten dit stimuleert om de studenten zo toe te leiden tot een grotere autonomie. Tegelijk versterkt het de probleemoplossende vaardigheden en de softskills, zoals samenwerken en communiceren. Het panel waardeert dit. Studenten zijn ook erg positief over de georganiseerde ondersteuning door studenten via Peer Assisted Learning. Het panel beschouwt dit alles als een sterkte van de opleiding.

Uit de gesprekken blijkt dat studenten en alumni in de opleiding leren **zelf op zoek te gaan** naar informatie en oplossingen.

"De meest waardevolle eigenschap die je hier leert is dat je zelf op zoek moet gaan naar informatie. Dat heb je in de job constant nodig." (alumnus)

Ook de **infrastructuur** draagt bij tot zelfstandig werk en de samenwerking tussen studenten: ze kunnen ruim gebruik maken van de labo's en het Doe-landschap, ook buiten de contacturen. Studenten signaleren wel dat bv. het Doe-landschap te klein is nu de studentenaantallen zijn toegenomen. Het panel waardeert de grote toegankelijkheid van de labo's en het Doe-landschap.

## 4. Ambities van de opleiding

### 1 TRENDSETTER



De meerwaarde van het technologie- en IT-aanbod op de campus beter kaderen/communiceren en benutten (van graduaat tot master) om met de professionele bachelor Elektronica-ICT de 'place-to-be' te worden.

De 4-jaarlijkse bedrijvenraad bij elkaar roepen (2020) om het curriculum opnieuw onder de loep te nemen.

### 2 GOESTING



De band tussen onderwijs, onderzoek en dienstverlening bewaken en verankeren ter bevordering van de professionalisering van het personeel en om vanuit de link met hedendaagse vraagstellingen vanuit het werkveld het curriculum te actualiseren en de infrastructuur up-to-date te houden.

De internationale oriëntering en het netwerk actualiseren en gestaag verder uitbouwen met betrekking tot het curriculum via studenten- en docentenmobiliteit, internationale samenwerking en internationale projecten.

### 3 COMMUNITY



Uitbouw van de ICT-infrastructuur waaronder het 'ICT Doe-landschap', mede ter bevordering van ICT-community.

Samenwerking met bedrijven verder uitbouwen in het kader van gastcolleges en eventueel Practice Enterprise.



### 6 SLEUTEL-COMPETENTIES

Meer aandacht voor de competentieopbouw van de professionele bachelor (waaronder attitude, soft skills, zin voor initiatief, zelfreflectie, ownership, ...) in de leerlijn Practice Enterprise 1 ... 2 t.e.m. Bachelorproef.

### 5.1 Samenstelling panel

---

Voor de onderwijsspiegel werkt Thomas More met een panel bestaande uit een voorzitter, vertrouwd met het hoger onderwijs en het brede domein waarbinnen de opleiding zich beweegt, 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 Ontwerp- en Productietechnologie:

- Elfriede Heinen, voorzitter. Elfriede Heinen was tot mei 2018 onderwijskundig consultant bij de federatie van het katholiek hoger onderwijs in de Franstalige gemeenschap en is (gewezen) vice-president en lid van AEQES secretariaat en steering committee.
- Pedro Calleeuw, domeindeskundige. Pedro Calleeuw is sinds 2008 aan de slag als lector binnen de bacheloropleidingen Toegepaste Informatica en Elektronica-ICT aan de Hogeschool VIVES. Hij is sinds 2016 opleidingshoofd van de bacheloropleiding Elektronica-ICT. Zijn specialisatie is Netwerken en datacommunicatie. Voor 2008 was hij actief als Systems Responsible BE & Noord Fr voor Marine Harvest in Brugge.
- Tom Decan, werkveldvertegenwoordiger ICT. Tom Decan is partner bij iBizz groep, een cluster van innovatiebedrijven in de Cronos Groep. Tom is actief als businesscoach en helpt de bedrijven in de iBizz cluster, coacht jonge ondernemers en projectmanagers en helpt grote projecten om op de rails te blijven.
- Patrick Smout, werkveldvertegenwoordiger Elektronica. Patrick Smout is sinds 1984 werkzaam bij E.D.&A nv. E.D.&A. nv is een bedrijf met 85 medewerkers dat klantspecifieke embedded besturingen ontwikkelt voor uiteenlopende toepassingen en deze in-house seriematig produceert. Patrick heeft doorheen de jaren zowel hardware als embedded software ontwikkeld en is vervolgens doorgegroeid tot projectleider. Sinds 2009 is hij R&D-manager van een enthousiast team van momenteel 35 R&D medewerkers.
- Wimjan Nitelet, student. Wimjan Nitelet is student van de opleiding Interieurvormgeving. Hij is ook beleidscoördinator van de algemene studentenraad van Thomas More Mechelen-Antwerpen en voorzitter van de Vlaamse Vereniging van studenten.
- 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 | Panel voorbereiding
- 09.00 - 09.15 uur | Toelichting door de opleiding
- 09.15 - 10.20 uur | Samenwerking met het werkveld  
Kern: Samenwerking met het werkveld en heldere profilering van de opleiding in de context professionele bachelor- en graduaatsopleiding. De opleiding kan niet alle expertise zelf blijven verwerken/verwerven en niet alle infrastructuur zelf aanschaffen. Hoe kan de opleiding samenwerking

versterken (gastcolleges, bezoeken...) en tegelijk de onafhankelijkheid van de opleiding waarborgen? Hoe kan ze studenten sneller en sterker vertrouwd maken met de reële bedrijfscontext?

- 10.45 - 11.45 uur | Vakexpertise van docenten  
Kern: Hoe kan de opleiding ervoor zorgen dat docenten hun vakexpertise op peil kunnen houden? Hoe kan ze docenten hiervoor ruimte geven? Welke rol kunnen onderzoek en dienstverlening hierin spelen? Welke rol kan het werkveld hierin spelen?
- 11.45 - 13.30 uur | Interne bespreking, lunch en bezoek aan de labo's
- 13.30 - 14.40 uur | Kwaliteit van de begeleiding  
Kern: Hoe kan de opleiding omgaan met de stijgende druk door groeiende studentenaantallen, nieuwe opleidingen... Hoe kan de opleiding in deze context de kwaliteit van de begeleiding verzekeren? (link met drop-out)?
- 15.00 - 16.00 uur | Eindniveau  
Kern: Kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional? Leveren we af wat we beloven in de domeinspecifieke leerresultaten?
  - Voldoende sterke basis op vlak van vakkennis en vaardigheden?
  - Mee met ontwikkelingen in het werkveld?
  - Zelfbewust en ondernemend?
- 16.00 - 16.30 uur | Joker  
De joker is ingezet voor een toelichting door de Unitmanager.
- 16.30 - 17.30 uur | Intern overleg
- 17.30 - 18.00 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 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 Elektronica-ICT beoordeelt het eindniveau van de studenten via de stage en de bachelorproef. Het reglement, de richtlijnen en de evaluatiecriteria expliciteren de wijze waarop dit gebeurt.

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

Belangrijkste overwegingen die hierbij meegenomen zijn:

- Uit de opbouw van het curriculum blijkt dat er voldoende aandacht is aan het (samen-)werken aan complexe projecten. Er is, mede dankzij de opleidingsonderdelen Practice Enterprise, een duidelijke groeilijn naar de bachelorproef toe.
- Bachelorproef en stage zijn geïntegreerd in 1 opleidingsonderdeel Bachelorproef. De doelstellingen van de bachelorproef relateren 1 op 1 met de opleidingsspecifieke leerresultaten en worden beoordeeld in de verschillende evaluatie-onderdelen van de bachelorproef.
- De authentieke en uitdagende opdrachten die behoren bij de bachelorproef bevatten voldoende elementen die aansluiten bij de descriptoren voor niveau 6.

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

Het panel ging het gesprek met

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

Tijdens het gesprek kwamen volgende aspecten aan bod: begeleiding, 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**

Patrick Pelgrims  
Opleidingsmanager  
+ 32 (0) 473 76 08 76  
[Patrick.pelgrims@thomasmore.be](mailto:Patrick.pelgrims@thomasmore.be)

**VOLG ONS**

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

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