

BACHELOR

# Organisatie en Management

Campus Geel

## RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Oktober | 2021



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: Studentgerichtheid	5
3.3 Focusthema: Skills leerlijn	6
3.4 Focusthema: Samenwerking met het werkveld	7
<b>4. Ambities van de opleiding</b>	<b>8</b>
<b>5. 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 Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	11

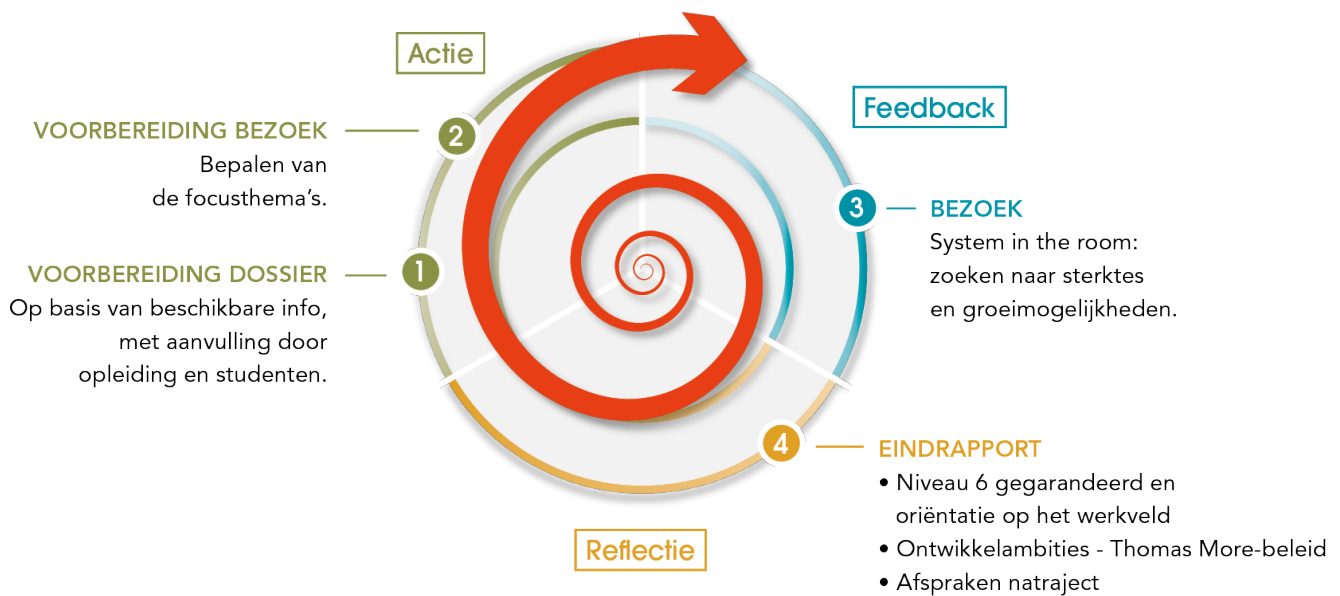
# 1. Opzet van de onderwijsspiegel

## 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><b>Voorbereiding dossier</b></p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- visie op de opleiding</li> <li>- opleidingsplannen</li> <li>- leerresultatenmatrix</li> <li>- Toelichting bachelorproef en stage + bijhorende info</li> <li>- tevredenheidsmetingen</li> <li>- SOAR unit</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: studentgerichtheid; skills leerlijn; samenwerking met het werkveld</li> <li>- niveau 6</li> </ul>	<p><b>Bezoek</b></p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 oktober 2021</li> </ul> <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Isabel Snauwaert</li> <li>- Lieke Mensink</li> <li>- Rein Dillen</li> <li>- Bo Proost</li> <li>- Quinten Verdonck</li> </ul>	<p><b>Eindrapport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport: 27 oktober 2021</li> <li>- Bespreking: 18 januari 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 ziet het panel enkele sterktes en ontwikkelkansen. Het panel adviseert de opleiding om het duurzaam karakter te versterken door een expliciete invulling van het begrip 'startende professional' en door de goede praktijken van (kwalitatieve) feedback en meerogenbeleid structureel te verankeren.

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

- de goesting, drive en passie binnen heel het team, maar ook bij studenten en werkveld;
- het familiegevoel in de opleiding, wat de opleiding kan waarmaken door te blijven werken met kleine groepen, waar dat noodzakelijk is;
- de plannen voor vernieuwing van de G-blok die het familiegevoel verder kan versterken en uitnodigt tot samenwerken;
- de sterke werkveldgerichtheid, met nauwe interpersoonlijke samenwerking;
- het gevoel van de Business School leeft al echt;
- de talentgerichte werking die door Business School verder versterkt kan worden;
- sterke punten passen in de missie en visie van de unit, een signaal is dat deze missie en visie leven.

---

***"Het is boeiend dat we vanuit studenten die afstuderen verandering in het veld kunnen inbrengen. Ze zijn jong en enthousiast, zien opportuniteiten en verbeterpunten en kunnen zelf voor verandering zorgen." (werkveld)***

---

De unit Business van campus Geel wil zich omvormen tot een echte Business School waarbij ze sterker wil inzetten op synergie tussen de opleidingen die tot de unit behoren. Deze toekomstplannen heeft het panel meegenomen door bij de droom en ambities van de opleiding telkens de extra kansen die dit project kan bieden, mee te nemen.

De opleiding beschouwt studentgerichtheid als een van haar USP's. Dit is terecht, zo blijkt en uit zich ondermeer in een goede ondersteuning, gerichte feedback, het inzetten op talenten en de vele keuzemogelijkheden. Om de instroom te versterken kan de opleiding nog meer via social media studiekeizers verleiden om naar de campus te komen en daar echt kennismaken met het familiegevoel en de vele mogelijkheden die de opleiding biedt. In de Business School zullen de keuzemogelijkheden nog ruimer worden. Het panel stimuleert de opleiding te zorgen voor een goede structuur om dit te realiseren en wijst op het belang van heldere communicatie zodat de student hierin zijn weg vindt.

Het panel stelt vast dat de gesprekspartners het eens zijn over wat de soft skills moeten inhouden. Het panel waardeert dat de unit in dit verband een overkoepelende visie wil uitwerken. Twee skills werden extra benadrukt: talenkennis, met focus op durven spreken en het leren geven en krijgen van feedback. Het panel stimuleert de opleiding dit laatste te versterken. Het panel moedigt de opleiding (en de unit) aan voor de ontwikkeling van de leerlijn soft skills samen te werken met het werkveld en met studenten. Het panel ziet geen indicaties dat er een onderscheid gemaakt moet worden in functie van afstudeerrichtingen (of clusters binnen de business school).

De opleiding heeft een goede samenwerking met het werkveld. Er zijn al veel initiatieven en er leven tal van ideeën om dit te verbreden of verdiepen. Het panel nodigt de opleiding uit om deze initiatieven en ideeën samen te brengen tot een weloverwogen geheel, in overleg met externen. Het panel stimuleert de opleiding om alvast de plannen gericht op een betere uitbouw van de alumniwerking te verwezenlijken.

Gedurende het bezoek heeft het panel vastgesteld dat de idee van de Business School leeft en dat studenten, docenten en werkveld er veel opportuniteiten in zien. Ook het panel is ervan overtuigd dat de Business School de opleiding en haar afgestudeerden sterker kan maken. Het panel moedigt de opleiding en de unit aan verder te bouwen aan dit verhaal.

## 3. Bespreking per thema

### 3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

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

- de opleiding toetst alle domeinspecifieke leerresultaten af in de eindtoetsing;
- er wordt sterk ingezet op meerogenbeleid, ook gestaafd door ervaringen doorheen de opleiding, waardoor de opleiding tot betrouwbare oordelen komt;
- voor de stage is er een een-op-een-koppeling tussen de domeinspecifieke leerresultaten en de beoordeling;
- er is bij de stage een sterke focus op feedback en aandacht voor de groei van de student;
- de opleiding verwacht van de studenten een grote autonomie en verantwoordelijkheid.

Het panel heeft op het vlak van het duurzaam karakter van de eindtoetsing een aantal **positieve punten** gezien.

- De opleiding hanteert het begrip 'startende professional' als criterium voor het eindniveau. Het is voor alle gesprekspartners duidelijk welke competenties dit begrip omvat.
- De opleiding werkt met een leerresultatenmatrix en deze is herkenbaar in de stage-evaluatieformulieren.
- De stageformulieren nodigen uit om feedback te geven en alumni en werkveld getuigen dat dit bijzonder belangrijk is.

"Het is vooral belangrijk dat studenten zichzelf goed kennen, weten wat energiegevers zijn en waar ze energie in moeten steken. En daar moeten ze iets aan willen doen. Ze moeten hun positie kennen, de juiste vragen stellen, maar ons ook durven uitdagen en ons in vraag stellen." (werkveld)

"De feedback was belangrijker dan het punt." (alumnus)

Het panel ziet een kans om het **duurzaam karakter van de eindtoetsing te versterken** en formuleert in dat verband enkele adviezen om de betrouwbaarheid van de beoordeling van de eindtoetsing verder te verhogen.

Het panel stelt vast dat de gesprekspartners een eenvormig beeld hebben van hoe ze het begrip '**startende professional**' moeten invullen. Docenten in de opleiding hanteren hiervoor ook bepaalde referentiekaders, naast de domeinspecifieke leerresultaten. Het panel stelt ook vast dat de opleiding het begrip niet formeel en expliciet ingevuld heeft. Het panel adviseert de opleiding om het begrip sterker te verankeren en de invulling ervan te expliciteren in relatie tot de rollen en vanuit overleg binnen de opleiding en met het werkveld.

Uit de gesprekken blijkt dat stagementoren studenten bij de tussentijdse evaluatie **feedback** geven om de toegekende punten te verduidelijken en de student de kans te geven bij te sturen in het vervolg van de stage. Werkveld en alumni getuigen dat dit erg belangrijk is. De evaluatieformulieren nodigen uit om deze feedback te formuleren.

"Ik gebruik altijd de feedback om aan te geven waarom studenten een bepaald punt gekregen hebben. Dit is toch belangrijk voor studenten. Feedback geeft hen info over het waarom van die punten en waar ze kunnen bijsturen." (werkveld)

Er is ook duidelijk een cultuur waarbij meerdere mensen de studenten feedback geven en bijdragen tot de beoordeling van de student. Het panel concludeert dat zowel wat betreft feedback als het **meerogenbeleid** er een cultuur leeft om het op die manier te doen. Het panel adviseert de opleiding dit te verankeren in een structuur om te garanderen dat elke stageplaats dit effectief toepast. Dit is extra belangrijk op het moment dat de opleiding een groeiend aantal studenten kent.

## 3.2 Focusthema: Studentgerichtheid

---

De opleiding Organisatie en Management ziet studentgerichtheid als een van haar USP's. Het panel stelt vast dat de opleiding hier inderdaad al ver staat en veel inspanningen doet en dat op meerdere vlakken. Het panel waardeert dit en ziet het als een sterkte van de opleiding. Het panel heeft kennis gemaakt met een warme opleiding waar een **familiegevoel** heerst.

De opleiding **ondersteunt** studenten om studiesucces te behalen, met bv. een zomercursus voor Frans en Frans XL, een traject voor studenten die extra uitleg nodig hebben. Dankzij het werken met kleine groepen slaagt de opleiding erin begeleiding op maat te voorzien met gerichte feedback en persoonlijk remediëren. De goede begeleiding helpt studenten hun traject vorm te geven.

"De feedback is heel persoonlijk op onze maat." (student)

Het panel ziet hier een uitdaging bij de opleiding als de instroom verhoogt en nodigt de opleiding uit om alvast na te denken over creatieve oplossingen om ook dan gelijkwaardige begeleiding te bieden.

Studenten en werkveld waarderen de **keuzemogelijkheden** die de opleiding nu biedt. Het laat studenten toe in te zetten op hun talenten en interesses. De opleiding werkt ook sterk aan personal branding. Dit maakt, samen met de keuzemogelijkheden, dat er niet alleen een goede begeleiding is voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben, maar ook voor sterke studenten die een extra uitdaging willen.

"Het is goed dat de student zijn sterkte kan ontdekken en daarop kan bouwen. Dat gebeurt hier via keuzevakken en via persoonlijk contact. Studenten moeten zich kunnen onderscheiden." (werkveld)

Studenten, docenten en werkveld getuigen dat de opleiding studenten voorbereidt op een **boeiende job**, met veel verantwoordelijkheden en mogelijkheden. Studenten en werkveld zijn vragende partij om sneller in de opleiding de studenten een beeld te geven van de diversiteit aan functies die afgestudeerden in een organisatie kunnen vervullen.

"Misschien wordt er te weinig benoemd wat kan je betekenen voor een organisatie." (werkveld)

"Het is een mooie, boeiende opleiding. Elk bedrijf zit erop te wachten. Het is een diverse job met heel wat verantwoordelijkheid." (docent)

Het panel ziet in die diversiteit aan carrièremogelijkheden een kans om het imago van de opleiding te versterken en zo ook de **instroom** te verhogen. Het panel daagt de opleiding uit om zich nog sterker te profileren via social media. Zo kan de opleiding studiekeziers verleiden om naar de school te komen. Op dat moment kunnen zij de persoonlijke, warme sfeer die er heerst voelen. Ze kunnen dan ook kennismaken met de mogelijkheden die ze krijgen om een eigen leerpad te creëren dat aansluit bij hun talenten en interesses.

"We zijn al sterk bezig met social media, waar studenten hun verhaal doen om leerlingen te laten weten waarmee we bezig zijn. Dat kan misschien aangevuld worden met ervaringen uit het werkveld: afgestudeerden die getuigen waar ze terechtgekomen zijn. Dat kan ook inspireren." (student)

"Het moet een bewuste beslissing worden van studenten om hier te komen studeren. De promotie mag sterker." (docent)

Het panel stelt vast dat studenten door het traject dat ze doorlopen hebben, er staan als professionals. Ze hebben een identiteit en hebben kunnen werken aan hun branding waardoor ze **uitstromen** als sterke professionals.

Het panel is gecharmeerd door de plannen van de unit om een **Business School** te ontwikkelen en stelt vast dat de gesprekspartners hierin veel mogelijkheden en kansen zien voor de opleiding: meer multidisciplinaire samenwerking, inhoudelijke samenwerking, kansen voor meer gerichte oriëntering, om er enkele te noemen.

“Er gaan nog sterkere profielen uitkomen, mensen die nog sterker staan op de arbeidsmarkt.”  
(werkveld, over de Business School)

Het is duidelijk dat het verhaal van de Business School het palet aan keuzemogelijkheden nog verder uitbreidt en de mogelijkheden om een eigen leerpad te creëren, kan versterken. Hiermee samenhangend wijst het panel op het belang van een **heldere communicatie** zodat de student door de bomen het bos blijft zien.

De ontwikkeling van de Business School is organisatorisch complex, maar bij de gesprekspartners is er de drive om dit pad te bewandelen. Het panel is ervan overtuigd dat het belangrijk is te zorgen voor een **goede structuur** om dit te kunnen realiseren. Om deze droom te kunnen waarmaken is het belangrijk goed af te wegen waar standaardisering noodzakelijk is en waar flexibiliteit mogelijk is.

### 3.3 Focusthema: Skills leerlijn

In de skills leerlijn zet de opleiding in op het persoonlijk en professioneel traject van de student. Het panel heeft vastgesteld dat er bij de gesprekspartners een grote consistentie is over **de invulling van de soft skills**. Communicatie, ondernemerschap, zelfvertrouwen, lef en durven te kiezen voor talent spelen daarbij een hoofdrol. Dit maakt het profiel van de afgestudeerde duidelijk. Het werkveld benadrukt het belang van attitude, maar is ook tevreden over de vakkennis en vaardigheden. De opleiding bereikt hier een evenwicht. Het panel waardeert de manier waarop de opleiding studenten stimuleert om hun talenten te ontdekken en daar ook op in te zetten.

“De opdrachten en presentaties hebben ons goed beeld gegeven welke onze talenten zijn.” (student)

Uit de gesprekken blijkt het belang van **talenkennis**, waarbij het werkveld benadrukt dat kennis van het Frans essentieel is voor de bedrijven in de regio. Daarbij gaat het vooral over durven spreken in concrete beroepssituaties.

“Binnen het KMO-gebeuren in de Kempen leeft het Frans nog heel sterk. Daarom is die keuze om te gaan voor de Franse taal, hoe moeilijk het voor sommigen ook is, cruciaal.” (werkveld)

Het panel stelt vast dat ook **feedback** geven en krijgen een belangrijke soft skill is. Studenten krijgen snel feedback op de stage en binnen een aantal opleidingsonderdelen geven ze ook feedback aan elkaar. Het panel nodigt de opleiding uit de aandacht voor deze soft skill sterker uit te bouwen.

“Wij geven heel snel feedback. Het is belangrijk dat ze met kritiek kunnen omgaan en daaruit kunnen leren.” (werkveld)

In het kader van de Business School werkt de unit een **overkoepelende visie** uit voor de skills leerlijn. Het panel heeft in de gesprekken geen aanwijzingen gezien dat er in de skills leerlijn onderscheid moet zijn in functie van de clusters (creatief, juridisch-analytisch, operationeel). Wel kunnen er accentverschillen zijn, zowel tussen clusters, als in niveaus ten opzichte van de graduatanten.

“Een succesvolle leerlijn waar iedereen in zijn eigen kracht wordt gezet. Niet niveau 5 tegenover niveau 6. Wel mensen afleveren die zelfvertrouwen hebben en die zeggen: ‘ik kan mee een steentje verleggen. Ik kan mee verandering realiseren.’” (docent, over de droom)

Ook voor de skills leerlijn merkt het panel bij de gesprekspartners enthousiasme voor de kansen die de Business School hier biedt en die alle opleidingen van de unit zal toelaten nog sterkere afgestudeerden in het werkveld te zetten.

“Verandering is de enige constante, ook bij het werkveld. Fijn als we studenten kunnen afleveren die in die veranderende wereld het zelfvertrouwen hebben om te zeggen: ‘dit is nieuw, maar ik ga ervoor’” (docent)

Het panel moedigt de opleiding aan voor de **ontwikkeling van de leerlijn** samen te werken met het werkveld. Dit kan ook over de hele lijn, ook op inhoud en uitvoering. Het panel ziet ook voordelen in een samenwerking met studenten op dit vlak. Studenten oefenen daarbij meteen al enkele belangrijke soft skills.

### 3.4 Focusthema: Samenwerking met het werkveld

---

De opleiding heeft een **goede samenwerking** met het werkveld: er zijn nauwe contacten in functie van de stages, mensen uit het werkveld treden op als gastdocent, alumni komen na enkele jaren ervaring in het veld terug naar de opleiding als docent, het werkveld levert real life cases en opdrachten of is begeleider bij het opleidingsonderdeel Expert lab in fase 3.

“Het is een mooie wisselwerking: ik breng cases van mijn zaak binnen de les; er komen stagiairs bij mij en ik heb al afgestudeerden van de opleiding aangeworven.” (werkveld, gastdocent)

“De cases uit echte leven zijn wel belangrijk. Daarom vind ik gastlessen van mensen die in het werkveld staan een echte meerwaarde.” (student)

Al in fase 1 komen studenten in contact met het werkveld, via bezoeken, workshops, gastdocenten en cases. De opleiding betreft het werkveld ook via de werkveldavonden, overlegmomenten waarbij het werkveld mee nadenkt over de opleiding. Het panel ziet de samenwerking met het werkveld als een sterkte van de opleiding.

De opleiding heeft al eerste stappen gezet om de **alumniwerking** beter uit te bouwen. De opleiding ziet hierin o.m. kansen om zowel studiekeizers als studenten een beter beeld te geven van de carrièremogelijkheden, door alumni te laten getuigen over hun ervaringen. Het panel moedigt de opleiding aan deze plannen verder te verwezenlijken.

“We willen alumniwerking uitbouwen, inzetten op levenslang leren, maar ook studenten met hen in contact brengen via bv. speed dates. [...] Maar voor ons ook: leren wat beter kan. Met de Business School zijn er mogelijkheden om ook daar over het muurtje te kijken.” (docent)

Het panel stelt vast dat de gesprekspartners opnieuw het verhaal van de **Business School** erg positief onthalen en er tal van mogelijkheden zien om de samenwerking en de opleidingen te versterken. Vooral de honger om van elkaar te leren, te blijven leren en de horizon te verruimen en dit bij alle gesprekspartners, is het panel opgevallen.

“Er komen ook meer mogelijkheden om met meerdere docenten samen vakken te geven, elk vanuit eigen expertise. Die co-teaching is wel fijn: je hebt steun aan elkaar, kan dingen aftoetsen bij elkaar. Maar ook voor studenten: zij horen dingen van elkaar en pikken dingen van elkaar op.” (docent)

Er leven veel **ideeën** binnen de opleiding en het werkveld staat te popelen om nog verder samen te werken. Om al deze ideeën en initiatieven tot een mooi geheel samen te brengen is het van belang dat de opleiding hiervoor de tijd neemt om dit goed te bespreken, ook met externen en wie weet met begeleiding van een externe die al die passie in goede banen leidt.



## 4. Ambities van de opleiding

---

### Startend Professional

De opleiding wil duidelijk verankeren wat ze verstaat onder een 'startende professional' zodat dit voor alle stakeholders duidelijk is. Deze formulering zal de basis zijn om doorheen het traject leerlijnen, vakken, evaluatie en meerogenbeleid verder te optimaliseren, steeds met het oog op het bereiken van kennis, vaardigheden en skills van onze startende professionals.

---

### Business School

De opleiding wil verder inzetten om van de Business School een succes te maken. De krijtlijnen zijn uitgetekend, nu start de concrete uitwerking, realisatie, communicatie en van start gaan met een vernieuwd verhaal. Met deze Business School wil de opleiding nog sterker inspelen op de synergie tussen de opleidingen die tot de unit behoren, dit zowel op het vlak van een ambitieus curriculum, uitdagende werkvormen, gerichte studentenbegeleiding, optimale samenwerking met het werkveld...

---

### Skills-leerlijn

De opleiding wil samen met het werkveld de Skills-leerlijn diepgaander uitwerken. Naast de inhoud wil de opleiding zeker ook de verschillende mogelijkheden van toetsing hierbij vergelijken en uiteindelijk op punt zetten.

---

### Praktijk

Binnen de Business School wil de opleiding graag een overkoepelende praktijkwerking uitbouwen. Zo kunnen partners, bedrijven, studenten ... steeds terecht bij 1 aanspreekpunt dat hen de gepaste informatie kan bezorgen of de juiste weg kan wijzen. Verder zorgen we er door een overkoepelende aanpak voor dat we het eindniveau bewaken en garanderen.

---

## 5. Bijlagen

### 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.
- Lieke Mensink, domeindeskundige. Lieke Mensink is docent en coördinator leerjaar 3&4 Creative Business aan Breda University of Applied Sciences. Lieke is sinds 2007 werkzaam bij Breda University in verschillende rollen. De afgelopen vier jaar is zij kartrekker geweest van een complete vernieuwing van het curriculum van de Bachelor Creative Business. Momenteel is Lieke lid van een hogeschoolbreed team dat zich bezighoudt met onderzoek naar een 'soft landing' programma voor eerstejaars studenten in het Hoger onderwijs.
- Rein Dillen, werkveldvertegenwoordiger. Rein Dillen is (mede-)oprichter en (mede-)bestuurder van een aantal bedrijven waaronder Kastell BV. Kastell BV geeft KMO-bedrijfsleiders en zelfstandigen advies en ondersteuning op het vlak van financiën en personeelsbeleid.
- 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.
- Quinten Verdonck, intern onderwijsdeskundige. Quinten Verdonck heeft Pedagogische wetenschappen gestudeerd aan de Universiteit Gent. Sinds 2017 werkt hij actief als onderwijskundige voor een provinciale veiligheidsschool en meerdere onderwijsprojecten bij de Vlaamse Stichting Verkeerskunde. Sinds eind 2019 werkt Quinten fulltime bij de onderwijsdienst van Thomas More hogeschool, met specifieke expertise op het gebied van de digitale leeromgeving en een groeiend expertise in toetsbeleid.

### 5.2 Programma bezoek

---

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 09.15 uur | Toelichting door de opleiding
- 09.15 - 10.15 uur | Studentgerichtheid  
kern: De opleiding wil de instroom, doorstroom en uitstroom optimaliseren. Ze neemt daarvoor al veel initiatieven. Ze zoekt naar mogelijkheden om studenten uit te dagen om het beste uit zichzelf te halen. Zowel voor studenten die een extra zetje nodig hebben als studenten die een uitdaging zoeken. Welke kansen biedt de idee van een Business School op dit vlak?
- 10.45 - 12.00 uur | Skills leerlijn  
kern: In de skills leerlijn zet de opleiding in op het persoonlijk en professioneel traject van de student. De opleiding wil dit ruimer en duidelijker inbedden, samen met het werkveld. Ze zoekt naar mogelijkheden om dit zo betekenisvol mogelijk te doen. Ze zoekt ook naar mogelijkheden om dit

optimaal te toetsen en evalueren. De unit werkt een overkoepelende visie uit in dit verband en wil van daaruit de inhoud vormgeven in functie van de verschillende clusters. Welke opportuniteiten biedt de Business School om de skills leerlijn betekenisvol te maken voor alle studenten?

- 12.00 - 13.30 uur | Lunch en toelichting plannen vernieuwbouw
- 13.30 - 14.40 uur | Samenwerking met het werkveld  
kern: Zijn er mogelijkheden om de studenten van bij de start dichterbij het werkveld te brengen? De samenwerking met het werkveld vraagt een goede communicatie over verwachtingen en plaatst de opleiding voor uitdagingen om de kwaliteit (bv. van projecten) te verzekeren. Kan dit verder gestructureerd worden? Welke opportuniteiten biedt de idee van de Business School om dit aan te pakken?
- 15.00 - 16.00 uur | Werken met leerresultaten  
kern: hoe zorg je ervoor dat studenten dit ook als werkinstrument inzetten? Dat ze dit gebruiken als barometer om zelf het leerproces in handen te nemen? Het portfolio is nu een tool per fase; kan dat hier ook een rol spelen? Student moet zelf tonen dat hij de competenties op het juiste niveau bereikt heeft. Hierbij ook aandacht voor groeilijnen, ook in de projecten; aandacht voor 21st century skills... Hoe kan de opleiding het toetsen optimaal afstemmen op het werken met leerresultaten?
- 16.00 - 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/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 Organisatie en Management beoordeelt het eindniveau van de studenten via de opleidingsonderdelen Stage en 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 verwacht een grote autonomie en verantwoordelijkheid;
- de opleiding hanteert de domeinspecifieke leerresultaten als richtinggevend om het gerealiseerde eindniveau te toetsen;
- de domeinspecifieke leerresultaten worden allemaal afgetoetst in de eindtoetsing;
- de opleiding heeft de domeinspecifieke leerresultaten geconcretiseerd in indicatoren op niveau 6;
- de opleiding werkt met een leerresultatenmatrix en een toetsmatrix;
- de toetsmatrix is nog work in progress: de opleiding is gestart met de inventarisatie, het is nog niet echt een werkdocument;
- de toetsing bij de stage is representatief voor de beroepstaken van een beginnende professional; bij de bachelorproef is dit ook het geval, maar het komt minder helder uit de documentatie;
- hoe het eindcijfer tot stand komt is helder voor de beoordelaars;

- voor de stage zijn de rollen en beoordelingscriteria herkenbaar in het beoordelingsformulier;
- voor de bachelorproef zijn de beoordelingscriteria erg generiek, de link met domeinspecifieke leerresultaten is moeilijk te vinden in het beoordelingsformulier, wel in een apart document; hier ontbreekt ook een kwalitatieve component (wat is een startende professional);
- de beoordelingschaal en voorbeelden van scoringen maken een duidelijk onderscheid tussen studenten.

### **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;
- docenten en de opleidingsmanager over de eindtoetsing in het algemeen.

Tijdens het gesprek kwamen volgende aspecten aan bod: de definitie van een 'startende professional', de evaluatie (ook formatief), de begeleiding, de ervaringen van het werkveld met stagiairs, de ervaringen van pas afgestudeerden 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**

Caroline Van Looy  
Opleidingsmanager  
+ 32 (0) 14 56 23 10  
[Caroline.vanlooy@thomasmore.be](mailto:Caroline.vanlooy@thomasmore.be)

**VOLG ONS**

[fb.com/OfficeManagement.ThomasMoreBE](https://fb.com/OfficeManagement.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)