

BACHELOR

Bedrijfsmanagement
Sport- en Cultuurmanagement
Campus Turnhout

RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Maart | 2022



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: Innovatie in de opleiding	5
3.3	Focusthema: Samenwerking met het werkveld	6
3.4	Focusthema: Versterken van probleemoplossend vermogen, motivatie en zelfsturing	7
4.	Ambities van de opleiding	9
5.	Bijlagen	10
5.1	Samenstelling panel	10
5.2	Programma bezoek	10
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	11
5.4	Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	12

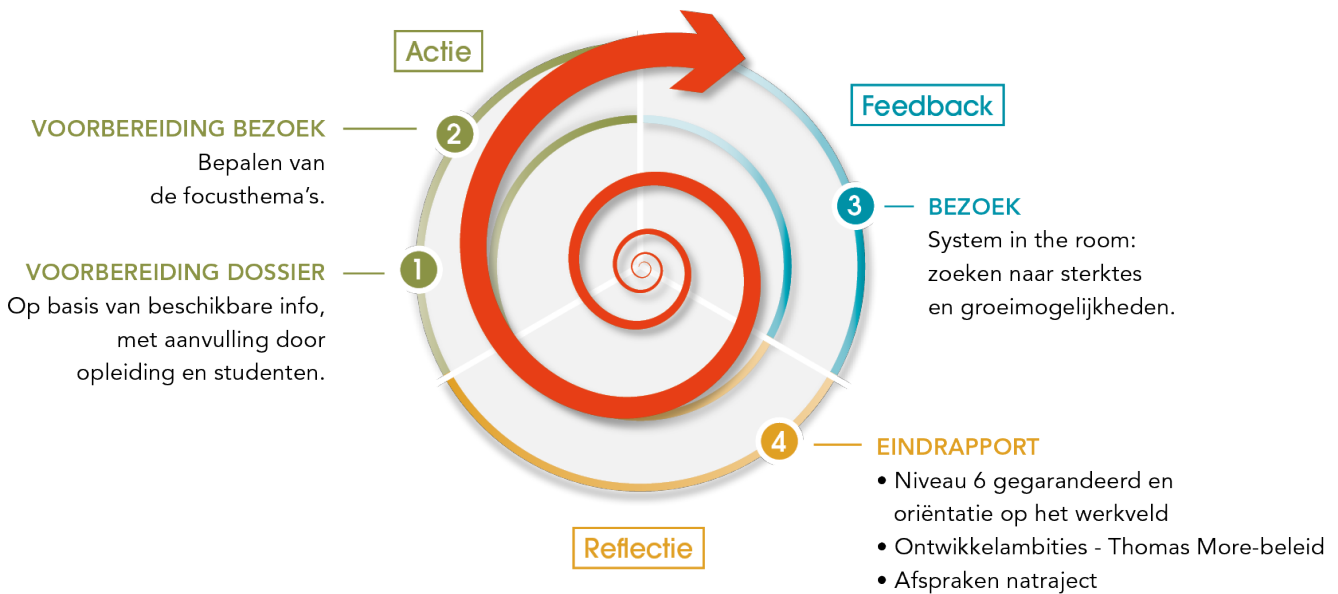
1. Opzet van de onderwijsspiegel

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>Voorbereiding dossier</p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leeswijzer - Documenten Beleidskompas - Toelichting Practice Enterprise Expert, stage en bachelorproef + bijhorende info - Producten van toetsing eindniveau - dashboard Thomas More - ECTS-fiches <p>Voorbereiding bezoek</p> <ul style="list-style-type: none"> - thema's: innovatie in de opleiding; samenwerking met het werkveld; versterken van het probleemoplossend vermogen en de zelfsturing - niveau 6 	<p>Bezoek</p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 29 maart 2022 <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elfriede Heinen - Steven Vos - Cindy Winters - Lorenz Boen - Ines Springael 	<p>Eindrapport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport: 31 maart 2022 - Bespreking: 13 juni 2022

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 te bewaken dat alle beoogde leerresultaten een plaats krijgen in de beoordeling van het eindniveau, ook bij internationale stages. Daarnaast adviseert het panel om daar waar leerresultaten meermaals beoordeeld worden, ervoor te zorgen dat de leerdoelen onderscheidend zijn en om de criteria voor de beoordeling van de stage helderder te omschrijven. Het panel vraagt de opleiding ook om het gewicht van de opleidingsonderdelen, betrokken bij de beoordeling van het eindniveau te herbekijken.

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

- Het was telkens een heel aangenaam en inspirerend gesprek
- Heel gedreven en gepassioneerd team
- Er is een heel grote openheid, een eerlijke houding en docenten zijn ontvankelijk voor nieuwe ideeën
- Er is een goede, toegankelijke sfeer tussen studenten en docenten
- Je voelt ambities, zelfs voor samenwerking over de grenzen van opleidingen heen; de docenten verwijzen zelf ook regelmatig naar de mogelijkheden om samen te werken tussen de opleidingen van de unit
- Er zijn veel vrijheid en mogelijkheden voor docenten
- Harmonie tussen de uitstraling van de campus en het team
- De aandacht en sensitiviteit van docenten en werkveld voor sociale innovatie en maatschappelijke impact.

"De campus straalt sport uit. Het verhaal van een campus die voortdurend in beweging is." (docent)

Er is binnen de opleiding veel ruimte voor innovatie. Docenten en werkveld vullen innovatie terecht breed in, met aandacht voor sociale innovatie. Het panel moedigt de opleiding aan om ook bij de studenten de sensitiviteit voor sociale innovatie te versterken. Sinds dit academiejaar ruimt de opleiding meer plaats in voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het panel nodigt de opleiding uit in dit verband bestaande kaders te hanteren. Het panel stimuleert de opleiding om de campus nog meer open te stellen voor externen en zo nog meer maatschappelijke impact te genereren.

Om de samenwerking met het werkveld te versterken moedigt het panel de opleiding aan om een visie te ontwikkelen voor de vorming van een strategisch netwerk. In deze visie kan de opleiding bepalen hoe dit netwerk moet vorm krijgen en o.m. nadenken over een mix van sectoren, de rol van vaste partners en regionale verankering. De opleiding droomt van meer multidisciplinaire samenwerking. Het panel daagt de opleiding uit om vertrekkend van de bestaande voorbeelden de mogelijkheden voor dit soort samenwerking uit te breiden.

Bij het onderzoek naar mogelijkheden om het probleemoplossend vermogen, de motivatie en de zelfsturing van de studenten te versterken, heeft het panel interessante ideeën gehoord. Ze moedigt de opleiding aan om zowel studenten als werkveldvertegenwoordigers mee te laten bijdragen aan de ontwikkeling van een visie in dit verband. Het panel nodigt de opleiding uit om in het curriculum meer ruimte te creëren voor zelfreflectie. Het panel stimuleert de opleiding om voor studenten een leeromgeving te creëren waarin fouten maken mag. Dit kan bijdragen aan het versterken van het probleemoplossend vermogen van de studenten.

De opleiding heeft grote ambities, ook voor haar afstuderende studenten. Het panel stimuleert de opleiding om deze ambities te blijven nastreven. Het panel adviseert de opleiding om daarbij voldoende focus te houden en aandacht te hebben voor het bewaken van de haalbaarheid.

Het panel daagt de opleiding uit om de waarden lef en enthousiasme – die in haar DNA zitten – expliciet uit te dragen.

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:

- het werkveld zegt dat de afgestudeerden startklaar zijn;
- de afgestudeerden vinden werk, vaak ook bij de stageplaats;
- de eindtoetsing is representatief voor de beroepstaken van een beginnende professional, dit uit zich in de producten van eindtoetsing;
- de opdrachten en producten in het kader van de eindtoetsing weerspiegelen de verwachting voor niveau 6, ze bevatten voldoende elementen die aansluiten bij de descriptoren voor niveau 6;
- de bachelorproeven die het panel bekeken heeft, bereiken een hoog niveau;
- binnen Practice Enterprise Expert krijgen studenten autonomie om initiatief en beslissingen te nemen;
- studenten mogen zelf de leerresultaten voor de stage kiezen in samenspraak met de stageplek en de begeleider;
- studenten, werkveld en docenten kennen de beoogde leerresultaten en vinden ze inzichtelijk.

“De doelen zijn wel duidelijk en de stagiair kon het ook goed toelichten.” (werkveld)

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

- Voor Practice Enterprise Expert werkt de opleiding al met het nieuwe kader van de rollen;
- Bachelorproef, Stage en Practice Enterprise Expert zijn duidelijk onderscheiden, maar ook integratief en vormen samen een goede manier om het eindniveau af te toetsen.

“Is ook wel heel leuk dat je aan het werkveld kan laten zien wat je onderzoek heeft opgeleverd. Bij mij heeft het mij mijn job opgeleverd.” (alumnus, over de bachelorproef)

Dat studenten voor de stage zelf mogen bepalen aan welke leerresultaten ze zullen werken, beschouwt het panel als een sterk punt. Het biedt immers een kader om een goede stage-invulling te doen in overleg met het werkveld. Volgens het panel heeft het ook een positieve impact op motivatie en zelfsturing.

Om het **duurzaam karakter** van de beoordeling van het eindniveau echt te realiseren formuleert het panel enkele adviezen voor de opleiding.

Het panel stelt vast dat de **Domeinspecifieke Leerresultaten (DLR)** in verschillende opleidingsonderdelen aan bod komen. Bv. het leerresultaat in verband met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, zit in het opleidingsonderdeel RZL. De opleiding toetst een aantal DLR ook in meerdere opleidingsonderdelen af op eindniveau. Het panel vraagt de opleiding om goed in kaart te brengen welke DLR ze waar aftoetst op niveau 6 en daarbij te bewaken dat alle DLR daarbij zeker een plaats krijgen. Indien een DLR meermaals op eindniveau wordt afgetoetst, is het belangrijk te bewaken dat de leerdoelen onderscheidend zijn. Het panel adviseert de opleiding dit dan ook expliciet te maken.

Studenten die een **internationale stage** doen, missen de Practice Enterprise en daarmee ook de DLR die daarin worden afgetoetst. Het panel verneemt van de opleiding dat ze tracht ervoor te zorgen dat deze DLR bij de partnerinstelling toch aan bod kunnen komen. Dat blijkt niet altijd te lukken. Het panel vraagt de opleiding hiervoor een oplossing te vinden.

Stagementoren geven aan dat voor hen wel duidelijk is welke de verwachtingen zijn. Ze zijn ook goed op de hoogte van de DLR en de verwachtingen t.a.v. de student. Wat betreft de **criteria voor de beoordeling** van de stage, blijkt dat deze niet altijd helder zijn voor de mentoren.

“Uiteindelijk weet je wel het verschil tussen goed en niet goed, maar uitstekend dat is moeilijker.”
(werkveld)

Het panel adviseert de opleiding ook om de **criteria voor de beoordeling** van de stage en het onderscheid tussen de verschillende scores helderder te omschrijven. Het panel wil ook aangeven dat het belangrijk is dat de score tot stand komt in overleg tussen student, docent en mentor en dat de opleiding uiteindelijk de finale score vastlegt.

Het panel heeft vragen bij de verdeling in **gewicht van vooral de bachelorproef** in het geheel van de eindbeoordeling. Uit de gesprekken blijkt dat studenten veel energie investeren in de bachelorproef en deze ook belangrijk vinden. Toch staan er maar drie studiepunten tegenover. Het panel vraagt de opleiding om de gewichten van de verschillende onderdelen van de beoordeling van het eindniveau te herbekijken in functie van een goede balans in relatie tot de verwachte inspanningen en eindproducten.

“Ik vind de bachelorproef ook wel heel belangrijk. Bij mij is het van heel grote meerwaarde geweest voor mijn stagebedrijf. Ik heb al mijn kennis daar kunnen insteken. Je toetst af of je klaar bent voor het werkveld.” (alumnus)

Het panel waardeert de instelling van de docenten die zich sterk bewust zijn van waar en hoe ze kunnen verbeteren, wat ze ook aangegeven hebben tijdens het gesprek. Docenten zijn **open en kijken toekomstgericht** hoe ze kunnen aanpakken wat nu nog niet in orde is.

Het panel ziet ook duidelijke groeikansen voor de opleiding. Ze moedigt de opleiding aan nog sterker in te zetten op **formatieve feedback** bij de verschillende onderdelen van de eindbeoordeling.

Het panel waardeert dat de opleiding werkt met peer assessment. Ze ziet hier een mooie hefboom om studenten te leren **feedback geven en feedback krijgen**. Het panel stimuleert de opleiding om dit uit te breiden, door studenten niet alleen de kans te geven om elkaar – anoniem – te beoordelen, maar hen ook te leren elkaar in rechtstreeks contact feedback te geven. Het werkveld geeft immers aan dat ook het geven en ontvangen van feedback een belangrijke skill is voor de toekomstige professional.

3.2 Focusthema: Innovatie in de opleiding

Het panel heeft vastgesteld dat de er binnen de opleiding veel ruimte is voor innovatie. Zowel studenten als docenten bevestigen dit. Dit is zelfs herkenbaar in de campus die zelf innovatie uitstraalt.

“De opleiding zet effectief in op innovatie. Ik [kom van ver en] wil elke dag komen omdat de campus blijft veranderen naar de nieuwe trends. Er gebeurt elke dag iets nieuws waardoor wij elke dag kunnen bijleren.” (student)

Docenten van de opleiding krijgen veel **ruimte, vrijheid en kansen om innovatie** te introduceren en om te exploreren. Het panel ziet dit als een sterkte van de opleiding. Het panel waardeert dat er zowel bij docenten als bij het werkveld een duidelijk inzicht is dat innovatie niet exclusief gaat over technologische innovatie. In tegendeel, het is veel breder en gaat vooral over het beantwoorden aan sociaal-maatschappelijke evoluties.

“Ik probeer innovatie zo breed mogelijk te bekijken. Ook sociale innovatie, werken met doelgroepen...”
(docent)

“We zien innovatie vaak als vernieuwing met app’s en zo. Maar het gaat ook om nieuwe dingen doen binnen bepaalde sectoren. Bv. bij teambuilding zijn er nieuwe manieren waarop teambuilding gegeven wordt. [...] Dat is ook innovatie. Dat moeten we als sector in het oog houden en erop inspelen.”
(werkveld)

Uit de gesprekken blijkt dat de **sensitiviteit voor sociale innovatie bij de instromende studenten** niet vanzelfsprekend is. Veel van deze studenten dromen van een toekomst bij professionele sportclubs. Het panel moedigt de opleiding aan om ook bij studenten interesse te wekken voor sociale innovatie. Het

panel heeft bij de gesprekspartners enkele sterke ambassadeurs gezien, die met de opleiding de aandacht voor sociale innovatie willen promoten. Het panel is ervan overtuigd dat de opleiding waardevolle ontmoetingen kan creëren met dergelijke rolmodellen uit de sector – grote en minder grote namen – die met hun verhalen en ervaringen studenten kunnen inspireren. En wie weet, trekt de opleiding op deze manier ook een breder profiel van instromers aan?

“In social profit zit nog veel onontgonnen gebied voor managementopleidingen.[...] Op termijn is er veel meer mogelijkheid in social profit en meer inzetten op sportief sociaal werk.” (werkveld)

Het panel waardeert dat de opleiding sinds dit academiejaar meer expliciete aandacht heeft voor **maatschappelijk verantwoord ondernemen** binnen het opleidingsonderdeel RZL. Gesprekspartners verwezen af en toe naar het kader van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen. Het panel ziet hier voor de opleiding een groeikans als ze dergelijke kaders expliciet gaat hanteren.

“RZL is nu volwaardig vak met twee sporen. Enerzijds maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daar wordt nu veel meer op ingezet. Anderzijds ook een stuk ethiek: bv. rond beroepsgeheim, ethische dilemma's.” (docent)

De investeringen in de **campus**, waardoor deze echt vernieuwing uitstraalt, beschouwt het panel als een sterkte. Dit biedt de opleiding grote kansen om maatschappelijke impact te realiseren: ze kan immers de campus nog sterker openstellen voor externen en partners. Een droom die door een van de gesprekspartners geuit is.

“Er is hier nog veel ruimte: mountainbikeroutes, aankomstplaatsen, Finse piste... Er is al veel, maar er kan nog meer.” (docent)

Tijdens de gesprekken waren **lef en enthousiasme**, twee waarden van de hogeschool duidelijk herkenbaar. Het panel moedigt de opleiding aan om met deze waarden, die in het DNA van de opleiding zitten, meer naar buiten te komen er erop te blijven inzetten.

3.3 Focusthema: Samenwerking met het werkveld

Het panel leert uit de gesprekken dat studenten al **snel in de opleiding in contact komen** met het werkveld, via stages en Practice Enterprise. De studenten waarderen dit en geven aan dat ze op die manier reeds van bij de start een netwerk kunnen uitbouwen.

“Ik heb al veel mensen van buiten de opleiding gezien en veel mensen gecontacteerd om stageplaats te vinden. Zo kan je al netwerk opbouwen. Het is goed dat je de vrijheid krijgt om zelf iets te vinden waar je wil terecht komen.” (student)

Het panel heeft bij dit gesprek opnieuw erg gemotiveerde mensen gesproken. De docenten hebben een duidelijk beeld van welke werkveldpartners voor de opleiding belangrijk zijn en er zijn goede contacten met het werkveld. Het panel ziet hierin een unieke kans voor de opleiding om te komen tot een strategisch netwerk. Het panel moedigt de opleiding aan om hiervoor een **visie** te ontwikkelen waarbij ze bepaalt hoe dit netwerk moet vorm krijgen en o.m. nadenkt over een mix van sectoren, de rol van vaste partners en regionale verankering.

Gezien het profiel waartoe de opleiding opleidt is een **goede mix tussen partners** uit de drie sectoren – overheid, commercieel en middenveld – belangrijk. Op die manier kan de opleiding ook de ambitie verwezenlijken om studenten via de verschillende stages in contact te brengen met de breedte van het werkveld en zo hun blik verruimen.

De opleiding hanteert in haar relaties met het werkveld een vraaggerichte aanpak. Docenten zien vragen vanuit het werkveld als een opportuniteit waarop ze graag maximaal inspelen. Het panel beschouwt dit als een interessante dynamiek. Daarnaast ziet het panel opportuniteiten indien de opleiding een systematiek zou ontwikkelen waarbij ze met een aantal **vaste partners** werkt. Dit geeft kansen om de wederzijdse verwachtingen bij stages en opdrachten helderder te bepalen en omschrijven. Ook biedt

dergelijk partnerschap kansen om te leren van elkaar door gezamenlijk te investeren in een meerjarige samenwerking.

De opleiding werkt reeds samen met enkele regionale partners, o.m. Stad Turnhout. Docenten dromen ervan om nog meer **regionale verankering** te realiseren. Zij zien daar mogelijkheden om in te pikken op speerpunten van beleid. Het panel erkent dit en stimuleert de opleiding om effectief die verankering te versterken en daarbij misschien zelfs te participeren bij de bepaling van de speerpunten. Naast die regionale netwerken, kan de opleiding nog steeds ruimte laten voor het openbreken van de blik voorbij de regio en voorbij Vlaanderen. Het panel moedigt de opleiding aan om ook het internationale werkveld te exploreren.

“We moeten meer verankering zoeken met steden binnen regio Kempen en verbinding zoeken met speerpunten die een beleid wil opnemen.” (docent)

Bij het panel is de droom van samenwerking over opleidingen heen opgevallen. Ook het werkveld vraagt naar **multidisciplinaire samenwerking**. Dit vraagt een goede afstemming en heldere communicatie zodat de wederzijdse verwachtingen, maar ook de profielen van de studenten en wat je van hen mag verwachten duidelijk zijn. Het Leflab, waarbij studenten vanuit verschillende opleidingen samenwerken en waaraan de opleiding participeert is in dit verband een inspirerend voorbeeld. Het panel daagt de opleiding en bij uitbreiding de hele hogeschool uit te zoeken naar mogelijkheden om dit uit te breiden en oplossingen te zoeken voor de praktische uitdagingen die zich daarbij aandienen.

“Mijn droom is meer vanuit onderzoek en meer multidisciplinair te werken.” (docent)

3.4 Focusthema: Versterken van probleemoplossend vermogen, motivatie en zelfsturing

Met de opleiding ging het panel op zoek naar handvatten om het probleemoplossend vermogen, de motivatie en de zelfsturing bij de studenten te versterken. De opleiding is duidelijk **zoekend** om dit thema aan te pakken. Het was ook voor het panel een zoektocht vanuit welke invalshoek dit thema best bekeken wordt.

Het panel waardeert de manier waarop de opleiding binnen **Practice Enterprise** een bewuste opbouw creëert waarbij de rol van de docent evolueert van leider/begeleider in fase 1 over ondersteuner in fase 2 tot docent/bewaker in fase 3. In deze opbouw krijgen studenten steeds meer autonomie.

“In het tweede jaar spelen we de rol van ondersteuner waarbij we studenten aanmoedigen. Ze moeten zelf doelen stellen. Belangrijk hierbij is dat we hen coachen maar ook aanmoedigen om beslissingen te nemen.” (docent)

Het panel heeft bij alle gesprekspartners interessante ideeën gehoord en moedigt de opleiding aan om **studenten en werkveld** samen mee te laten bijdragen aan de ontwikkelingen van een visie en kader in verband met dit thema. Het panel wil vanuit de gesprekken alvast enkele ideeën meegeven.

“Ik heb studenten nodig die meedenken in het lokaal sportbeleid. Hoe krijgen we die zover?” (werkveld)

Studenten geven aan dat ze het een meerwaarde zouden vinden indien er in de opleiding meer ruimte en aandacht zou zijn voor **zelfreflectie**. Het panel is ervan overtuigd dat dit de zelfsturing bij studenten kan versterken en nodigt de opleiding uit om dit te introduceren in het curriculum.

“Er wordt weinig van mij gevraagd [om na te denken over]: wie ben jij in het verhaal en wat wil jij erin betekenen? [...] Als jonge student wil je daarop werken en daarin heb je begeleiding nodig.” (student)

Een groeidossier, bv. met een portfolio is een mogelijk instrument. De opleiding zou studenten doorheen de opleiding dergelijk portfolio kunnen laten opbouwen.

Om het **probleemoplossend vermogen** van de studenten te versterken is het belangrijk dat studenten durven experimenteren en dus ook fouten durven maken. Het panel moedigt de opleiding aan om na te denken over manieren waarop ze studenten nog meer ruimte kan geven om te experimenteren in een

veilige omgeving, waarin ze ook echt ervaren dat falen mag. Dit veronderstelt een andere manier van beoordelen, waarbij het proces belangrijker is dan het resultaat.

“Als je outside the box wil leren denken, moet je fouten kunnen maken. [...] Studenten kans geven om dingen te doen die niet voor de hand liggen. Ze moeten de kans krijgen om fouten te maken.” (student)

Het panel heeft de hele dag sterke gesprekspartners gezien en vastgesteld dat er binnen de opleiding **grote ambities** zijn, ook voor de afstuderende studenten. Het panel juicht dit toe en stimuleert de opleiding om die passie en dat enthousiasme te blijven voeden, weliswaar met voldoende focus en realisme en het bewaken van de haalbaarheid voor student en docent.

“We willen straffe studenten. We kunnen nog een stapje hoger.” (docent)

4. Ambities van de opleiding

Innovatie in het curriculum

Vernieuwing curriculum

De opleiding wil het komende jaar haar huidige curriculum versterken op basis van de noden en (sociaal maatschappelijke) evoluties in het werkveld en feedback van studenten, docenten en panelleden van de onderwijsspiegel. Hierbij vertrekken we vanuit onze visie op de opleiding en het vernieuwd onderwijskundig raamwerk om een innovatief en aantrekkelijk curriculum aan te bieden voor de komende 5 jaar.

Zelfreflectie en feedback

Met het oog op het versterken van de motivatie en probleemoplossend vermogen van studenten wil de opleiding in het curriculum meer ruimte maken voor zelfreflectie en feedback. Het doel is nog meer in te zetten op het creëren van een innovatieve leeromgeving voor studenten waarin er ruimte is om fouten te maken. Om dit te realiseren zullen we binnen de unit een algemeen kader ontwikkelen voor reflectie en feedback waarin de opleiding zijn eigen accenten kan leggen.

Samenwerking met stakeholders versterken

Werkveld

De opleiding wil de samenwerking met het werkveld nog verder versterken door het vormen van een strategisch netwerk. Om dit te realiseren willen we per onderdeel van de sportmanagementsector (overheid/middenveld/commercieel) met minimum 1 'Partner in education' een duurzame samenwerking opzetten en behouden. Hierbij zetten we in op sociale en regionale verankering en willen we eveneens het internationale werkveld exploreren.

Andere opleidingen

Met verwante binnenlandse en buitenlandse opleidingen willen we in de toekomst onze samenwerking versterken. Hierbij zetten we (o.a. met Bedrijfsmanagement in Geel) in op het herwerken van de opleidingsonderdelen in de Bedrijfsmanagement-stam en op het onderzoeken van de mogelijkheden om multidisciplinaire projecten over de campussen heen op te zetten.

Eindniveau

Onderwijskundig raamwerk

In functie van de eindtoetsing wil de opleiding duidelijker in kaart brengen welke domeinspecifieke leerresultaten (DLR) ze waar aftoetst op niveau 6. Daarnaast zal er bij een internationale studie meer aandacht zijn voor het bereiken van de DLR van het opleidingsonderdeel Practice Enterprise Expert.

Toetsbeleid

Het vernieuwd onderwijskundig raamwerk vormt de basis om ook het toetsbeleid te versterken. Dit willen we realiseren door op unitniveau en later op opleidingsniveau de visie op toetsen vast te leggen. Vanuit deze visie legt de opleiding afspraken vast over het leveren en borgen van de toetskwaliteit, rekening houdend met alle stakeholders.

Eindtoetsing

De opleiding wil de beoordelingscriteria voor de stage en het onderscheid tussen de verschillende scores verder verfijnen en helderder omschrijven, ook voor de stagementoren. Daarnaast willen we de verdeling in gewicht in het geheel van de eindbeoordeling tussen Eindstage, Practice Enterprise Expert en Bachelorproef herbekijken in functie van een goede balans in relatie tot de verwachte inspanningen en eindproducten.

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:

- 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.
- Steven Vos, domeindeskundige. Steven Vos is hoogleraar 'Design and Analysis of Intelligent Systems for Vitality and Leisure Time Sports' aan de Technische Universiteit Eindhoven en hoofd van de onderzoeksgroep 'Move to Be' bij Fontys Hogescholen (Eindhoven). Daarnaast is hij ook lid van het managementteam van Fontys Sporthogeschool. Binnen Fontys Sporthogeschool worden 2 bacheloropleidingen ('leraar LO' en 'Sportkunde') en 2 masteropleidingen ('sport- en bewegingsonderwijs' en 'healthy ageing professional') aangeboden. Steven Vos is doctor in de bewegingswetenschappen en master in de sociale en organisatiepsychologie (beide KU Leuven). Zijn werk situeert zich op het snijvlak van de psychologie, de bewegingswetenschappen, het industrial design en de data science. Hij richt zich met name op de profiling van mensen met het oog op het ontwikkelen en valideren van gepersonaliseerde technologische en sociale innovaties voor een actieve en gezonde leefstijl. Hij heeft ruime ervaring als voorzitter en panellid van onderwijs- en onderzoeksvisities in Vlaanderen en Nederland.
- Cindy Winters, werkveldvertegenwoordiger. Cindy Winters is sinds 2012, directeur sport van de stad Leuven. Voorheen was ze diensthoofd sport in Zaventem en ze was een korte periode actief als zelfstandige kinesitherapeut. Cindy is master lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen, master kinesitherapie en revalidatiewetenschappen en behaalde het diploma van de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding. Daarnaast behaalde ze een bijkomend diploma sportfunctionaris en het postgraduaat schoolmanagement. Momenteel is Cindy voorzitter van het Netwerk lokaal sportbeleid, Co-voorzitter van EUsportlink en Lid van de Vlaamse sportraad. Ze verzorgt gastcolleges voor UCLL en KU Leuven m.b.t. lokaal sportbeleid en zet graag het 'lokaal sportbeleid' in Vlaanderen, Nationaal en binnen EU op de kaart.
- Lorenz Boen, student. Lorenz Boen is student Bedrijfsmanagement op campus Geel. Hij zit in de tweede fase van het traject Business & Ondernemen. Lorenz is ook student-ondernemer.
- Ines Springael, intern onderwijsdeskundige. Ines Springael werkt als onderwijsondersteuner op de Dienst Onderwijs van Thomas More.

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 | Samenwerking met het werkveld
kern: Innovatie en trends maken deel uit van het opleidingsprofiel. Hoe kan de opleiding trends capteren en op een zinvolle manier integreren? Welke innovaties zijn belangrijk en op welke manier beslist de opleiding hierover? Hoe kan de opleiding ruimte creëren voor innovatie en tegelijk stabiliteit in het curriculum? Hoe stimuleer je aandacht voor innovatie en trends bij studenten? Hoe leer je

trends correct inschatten op relevantie? Kan je dat evalueren? Hoe ervoor zorgen dat studenten trends blijven volgen en zinvol inzetten na afstuderen?

- 10.45 - 11.45 uur | Samenwerking met het werkveld
kern: Kan de opleiding het werkveld sterker inzetten als strategische partners? Voor welke aspecten zou dat een meerwaarde zijn?
- 11.45 - 13.15 uur | Lunch en bezoek aan de labo's
- 13.15 - 14.30 uur | Versterken van probleemoplossend vermogen, motivatie en zelfsturing
kern: De opleiding stelt vast dat het probleemoplossend vermogen, de motivatie en de zelfsturing van de studenten versterkt moet worden. Ze ziet praktijkgerichtheid als sleutel om dit te realiseren. Er is ook een grote diversiteit in de instroom. Analyse van de rol van praktijkgerichtheid (stage en Practice Enterprise) in de begeleiding van studenten naar meer zelfsturing, van start tot afstuderen, met aandacht voor het versterken van de motivatie.
- 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?
- 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 afstudeerrichting Sport- en Cultuurmanagement van de opleiding Bedrijfsmanagement beoordeelt het eindniveau van de studenten via (vermeld hier de OPO's) Stage, Practice Enterprise Expert, Bachelorproef 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:

- er is een leerresultatenmatrix aanwezig;
- leerresultaat 9 (maatschappelijk verantwoord ondernemen) wordt enkel afgetoetst in het opleidingsonderdeel RZL;
- de leerresultaten 4, 5, 6, 7, 8 en 11 worden op hetzelfde niveau afgetoetst in verschillende opleidingsonderdelen;
- voor de stage formuleert de opleiding erg algemene leerdoelen (voert uit, reflecteert);
- voor de stage hanteert de opleiding een beoordelingsschaal: onvoldoende, voldoende, goed en zeer goed;
- bij de stage kiezen de studenten zelf acht leerresultaten;
- voor Practice Enterprise Expert krijgt 73% van de studenten een score van 10;

- studenten die op internationale stage gaan, doen niet het opleidingsonderdeel Practice Enterprise Expert;
- de gehanteerde evaluatieformulieren zijn uitgebreid en er zijn criteria; de relatie tot de leerresultaten en de rollen is bij Bachelorproef en Stage niet altijd duidelijk;
- de eindtoetsing is representatief voor de beroepstaken van een beginnende professional, dit uit zich in de producten van eindtoetsing;
- de opdrachten en producten in het kader van de eindtoetsing weerspiegelen de verwachting voor niveau 6, ze 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, 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.

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

Jan Van Dooren
Opleidingsmanager
+ 32 (0) 14 80 61 01
Jan.vandooren@thomasmore.be

VOLG ONS

fb.com/Sport.ThomasMoreBE
Twitter @ThomasMoreBE
instagram.com/ThomasMore.BE
#wearemore

www.thomasmore.be