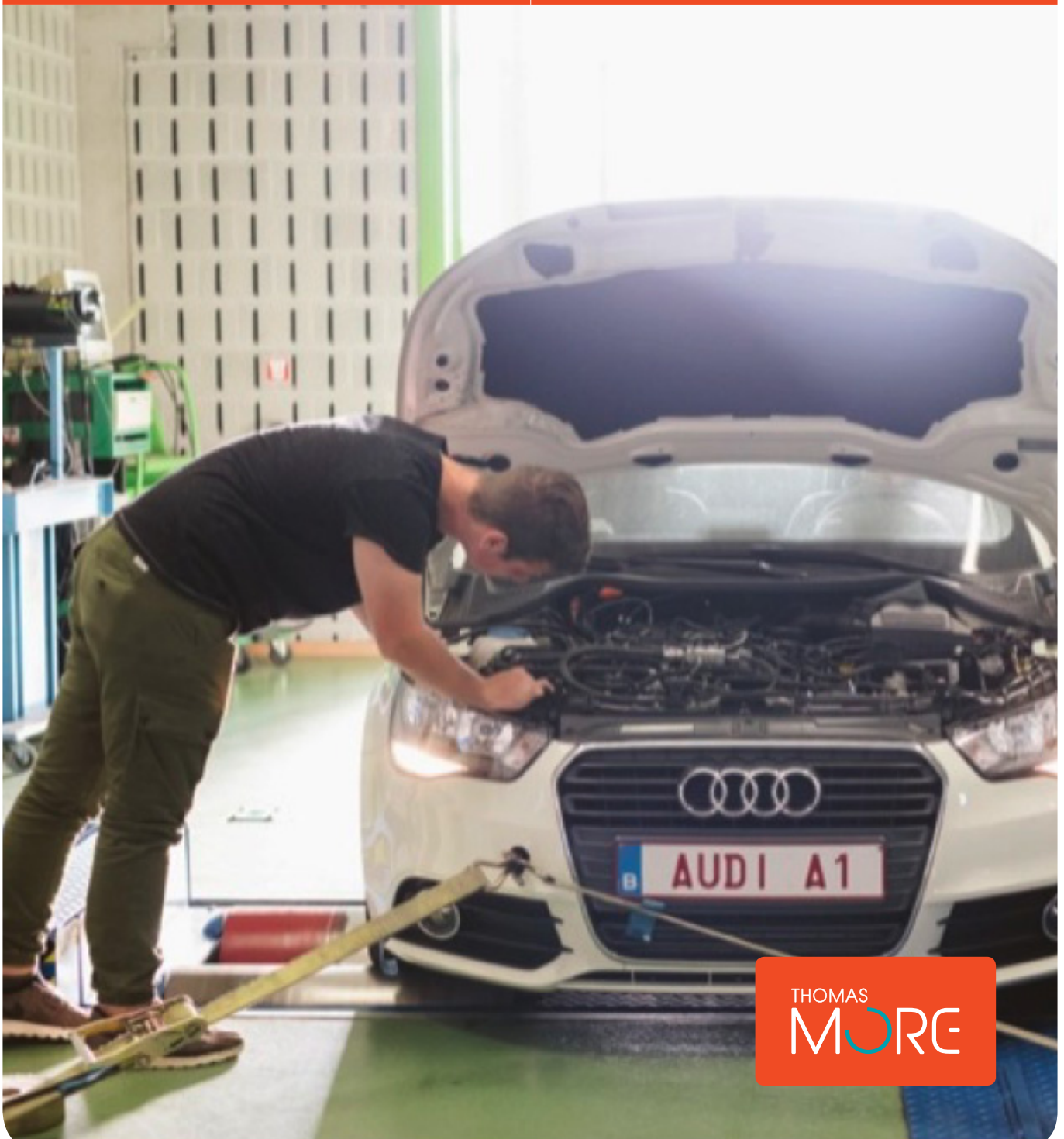


BACHELOR
AUTOTECHNOLOGIE

RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

DECEMBER 2018



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: profiel van de opleiding	5
3.3	Focusthema: curriculum	5
3.4	Focusthema: begeleiding naar autonomie	7
4.	Ambities van de opleiding	8
5.	Bijlagen	9
5.1	Samenstelling panel	9
5.2	Programma bezoek	9
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	10
5.4	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>Voorbereiding dossier</p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - visie op de opleiding - opleidingsplannen - reglement en richtlijn bachelorproef + bijhorende info - info Master Technician traject - tevredenheidsmetingen - SOAR opleiding - verslagen - dashboard Thomas More - ECTS-fiches <p>Voorbereiding bezoek</p> <ul style="list-style-type: none"> - thema's: profiel, curriculum, begeleiding naar autonomie - niveau 6 	<p>Bezoek</p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 14 december 2018 <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elfriede Heinen - Ruben Borremans - Jeroen Vertongen - Michael Schwaenen - Ilse Van de Plas 	<p>Eindrapport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport: 22 december 2018 - Bespreking: 13 juni 2019

2. Algemene conclusies van het panel

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

Het panel uit in verband met het eindniveau een zorg: met de nieuwe domeinspecifieke leerresultaten (DLR's) en de variatie in de eindwerken is het belangrijk dat de opleiding goed nagaat waar ze alle DLR's aftoetst.

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

- Op technisch vlak zit het goed, zowel naar profiel als naar curriculuminhouden als naar evaluatie
- een gedreven team dat open staat voor verandering; docenten zoeken naar verbetering van de eigen praktijken;
- het team is zich bewust van de evoluties in de sector en speelt daar op in;
- er is een sterke verwevenheid met het werkveld dat zich echt betrokken voelt en een echte partner wil zijn;
- het autotechnologisch centrum biedt veel mogelijkheden; de opleiding vernieuwt het en zoekt daarbij creatief naar oplossingen;
- het leiderschap van de opleidingsmanager is gestoeld op de principes van gedeeld leiderschap.

“De beste studenten zijn degenen die het meest nieuwsgierig zijn. Hen nieuwsgierig maken, is het beste dat je kan doen.”

Het panel heeft vastgesteld dat de opleiding een helder beeld heeft van het profiel van de bachelor autotechnologie. Een goede communicatie ten aanzien van kandidaat studenten en het werkveld is een permanente opdracht voor de opleiding.

Het panel adviseert de opleiding om vertrekkend vanuit de nieuwe DLR's het hele curriculum te herdenken: DLR's vertalen in groeilijnen en op basis daarvan het curriculum ontwikkelen met werkvormen en evaluatievormen afgestemd op de beoogde leerresultaten. Het panel stimuleert de opleiding om dit te zien als een gezamenlijke oefening voor het hele team en hierbij ook studenten en het werkveld te betrekken.

Het panel daagt de opleiding uit om over de drie fasen heen een lijn uit te zetten om te werken aan de soft skills: autonomie, communicatie, samenwerken in team, zin voor initiatief, reflectie, kritische denken, people management. Op die manier kan de opleiding de soft skills niet alleen ontwikkelen en integreren, maar ook evalueren.

Voor wat betreft de DLR met betrekking tot talen raadt het panel aan om hieraan weloverwogen het juiste gewicht te geven en te zoeken naar mogelijkheden om deze DLR geïntegreerd in het bestaande curriculum en met een gedifferentieerde aanpak te realiseren.

Het panel benadrukt het belang van goede feedback. Het portfolio kan een handig instrument zijn om het reflecterend vermogen van de studenten te versterken, hen goede, concrete feedback te geven doorheen de opleiding en hen toe te laten zich te toetsen aan het eindprofiel.

Het panel ondersteunt de idee om een automotive campus uit te bouwen, o.w.v. de mogelijkheden tot synergie tussen de graduaatsopleiding, de bacheloropleiding en de ingenieursopleiding.

Het panel nodigt de opleiding uit om ernaar te blijven streven het autotechnologisch centrum up-to-date te houden. Op die manier kunnen studenten met moderne systemen werken. De opleiding kan hierin de samenwerking met het werkveld verder opzoeken.

3. Bespreking per thema

3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

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

- studenten krijgen cases tijdens hun opleiding en moeten deze zelfstandig oplossen;
- studenten leren zelf oplossingen zoeken, literatuur opzoeken, theorie verwerken en toepassen op een concrete vraag/case;
- op technisch vlak is niveau 6 gegarandeerd; het panel stelt dit vast aan de hand van het curriculum en de manier van beoordelen en het blijkt ook uit de gesprekken met het werkveld, de studenten en de alumni;
- bij de eindwerken bewaakt de opleiding dat (afbakening van) het onderwerp een voldoende hoog niveau garandeert;
- ook voor studenten die in het Master technician traject stappen is het niveau gegarandeerd; dit traject combineert technische en sociale skills; dit blijkt uit de beoordelingscriteria voor het traject en het gesprek met de docenten;
- de tussentijdse evaluatie tijdens de stage stimuleert studenten om bij te sturen richting het eindniveau.

De opleiding beoordeelt het eindniveau voornamelijk via de bachelorproef. Dit opleidingsonderdeel omvat een stage van 12 weken waarbij de student ook werkt aan een eindwerk. Naast de technische kennis en vaardigheden, toont de student tijdens de bachelorproef ook soft skills, zoals werken in team, communiceren, presenteren en zelfreflectie.

Afgestudeerden en studenten waarderen de **tussentijdse evaluatie** tijdens de stage. Ze zien dit als een punt van reflectie dat hen toelaat bij te sturen en sterker te werken in de richting van het eindniveau.

“Na 6 weken moet je tonen wat je gerealiseerd hebt en wat je nog moet doen. Door dat te moeten doen zie je waar je nog een tandje moet bijsteken.” (alumnus)

Het panel heeft vastgesteld dat de opleiding studenten die **initiatief nemen**, kansen geeft. Wie bv. een eigen onderwerp aandraagt, sneller wil starten, kan dat in overleg met de opleiding.

“We hebben nu een student die zelf initiatief genomen heeft en die al gestart is in zijn vrije tijd.” (opleidingsmanager)

Het panel waardeert deze opstelling van de opleiding en wil haar aanmoedigen om dit verder te versterken en studenten expliciet te stimuleren tot het nemen van initiatief. Het werkveld vindt dit immers belangrijk en verwacht dat ook.

“ Wij leunen beetje achterover en zij moeten komen met een idee en ons overtuigen waarom het een goed idee is. We zeggen meestal ja, maar willen studenten die proactief zijn en gemotiveerd.” (werkveld over de keuze van het eindwerkonderwerp).

De ontwikkeling van **nieuwe DLR's** (nog te valideren door NVAO) plaatst de opleiding voor de uitdaging te reflecteren op de wijze waarop ze het eindniveau in de toekomst zal aftoetsen. Het panel adviseert de opleiding goed na te gaan waar ze dit doet/wil doen. In de huidige praktijk stelt het panel een sterke variatie in de eindwerken vast, zowel wat betreft inhoud als wat betreft afgetoetste DLR's. Dit kan op voorwaarde dat de opleiding kan garanderen dat ze elders al de DLR'S op het juiste niveau aftoetst. Het panel ondersteunt het voornemen van de opleiding om de aandacht voor 'softskills' (communicatie, samenwerken in team, reflecterend vermogen) in de bachelorproef te versterken.

3.2 Focusthema: profiel van de opleiding

De organisatie vanaf september 2019 van de graduaatsopleiding Voertuigtechnieken stelt de opleiding voor de uitdaging om het profiel van zowel de graduaat als de bachelor scherp te stellen. Het panel stelt vast dat de opleiding een helder beeld heeft van wat het **profiel van de bachelor** autotechnologie is. Studenten en werkveld onderschrijven het door de opleiding beschreven profiel.

“Je moet geen simpele job verwachten; je moet onderzoekend zijn en diep durven te graven. De opleiding helpt om een denkwijze aan te leren; leren waar je moet beginnen. En welke stappen je doorloopt om er te geraken.” (student)

Toch blijkt met name bij het werkveld het **onderscheid tussen niveau 5 en niveau 6** niet altijd even helder. Het panel moedigt de opleiding aan om te blijven werken aan een goede communicatie over het profiel ten aanzien van zowel bij kandidaat studenten als bij het werkveld. Op die manier kan de opleiding de hele sector ondersteunen in het creëren van een juist imago.

Ten aanzien van de studenten spant de opleiding zich in om hen bekend te maken met de sector en haar mogelijkheden. Jaarlijks is er een infonamiddag waar mensen uit verschillende sectoren hun verhaal komen brengen.

“Zeker voor de vrachtwagensector. Dit is nog meer een onbekende sector waar ook veel werk is. De opleiding doet daar veel voor en wij voelen dat de instroom groter wordt.” (werkveld)

Werkveld, docenten en studenten zijn het erover eens dat de drie belangrijkste componenten in het profiel van de bachelor zijn: een stevige basiskennis, logisch denken en de juiste attitude.

Het werkveld benadrukt het belang van de **basiskennis**: die moet in het geheugen gegraveerd zijn. Voor dit aspect heeft de opleiding samen met het werkveld een basislijst opgesteld met vereiste kennis en vaardigheden.

Werkveld, studenten en docenten benadrukken het belang van het **logisch denken**: afgestudeerde bachelors moeten de theorie kunnen linken aan de praktijk, detecteren waar iets niet klopt, op eigen initiatief verder onderzoeken. Daarin ligt ook het onderscheid met niveau 5. Studenten getuigen dat de opleiding hen in de labo's uitdaagt om met name hun logisch denken aan te scherpen.

Het werkveld geeft verder aan dat wat betreft de **attitude** de passie en de leergierigheid cruciaal zijn.

“Een bachelor heeft dat ook in zich: willen leren studeren, dagdagelijks bijscholingen volgen.” (werkveld)

Het werkveld verwacht van de student ook dat hij bereid is bij de start van zijn carrière in de werkplaats te beginnen, om daar inzicht te krijgen in de dagelijkse praktijk. Studenten hebben hiervoor begrip. Tegelijk geven ze aan dat het voor hen belangrijk is dat ze kunnen doorgroeien in de sector. Het werkveld getuigt dat dit ook kan.

“We hebben ook bachelors die nu meedraaien bij de top van onze onderneming.” (werkveld)

Met de komst van de graduaatsopleiding op campus De Nayer biedt ook opportuniteiten. De opleidingsmanager droomt van de uitbouw van een heuse **automotive campus**. Het panel ondersteunt dit idee en verwijst daarbij naar de kansen die een synergie tussen de graduaatsopleiding, de bacheloropleiding en de ingenieursopleiding kan creëren.

3.3 Focusthema: curriculum

De opleiding heeft – samen met de 2 andere bacheloropleidingen Autotechnologie – domeinspecifieke leerresultaten (DLR's) ontwikkeld. De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) moet deze op het moment van het bezoek nog valideren. De nieuwe DLR's zijn voor de opleiding een aanleiding om te

reflecteren over het curriculum. De opleiding houdt hierbij ook rekening met feedback van studenten (o.m. via de opleidingsevaluatie) en van het werkveld. De opleiding pakt dit fase per fase aan.

Naar aanleiding van de nieuwe DLR's en de vernieuwing van het curriculum onderzoekt de opleiding ook op welke manier ze skills i.v.m. **vreemde talen** en met name Frans en Engels kan integreren. De opleiding voelt de nood aan meer talenkennis en wil hieraan werken. Het werkveld bevestigt dit.

"Alle ontwikkelingen zijn eerst beschikbaar in het Engels (Duits, Zweeds) en als je altijd moet wachten tot dat vertaald is naar het Nederlands, dan loop je achter. Als je wil doorgroeien is het echt belangrijk om minstens Frans en Engels te kunnen beheersen." (werkveld)

Het panel merkt een spanningsveld tussen de behoefte aan talenkennis en de vraag om de andere inhoud in het curriculum niet in de verdrukking te laten komen. Het panel nodigt de opleiding daarom uit om goed na te gaan waar de behoeften precies liggen en vervolgens te zoeken naar de optimale aanpak en werkvorm(en) om de beoogde resultaten te bereiken. Ze kan daarbij rekening houden met de diversiteit in de instroom. De verplichte bedrijfsstage in een andere taal is een voorbeeld van hoe de opleiding vanaf volgend academiejaar de studenten vertrouwd zal maken met vreemde talen.

Met de nieuwe DLR's ligt de focus ook sterker op **soft skills** zoals samenwerken, communicatie, functioneren in team, reflectie. Binnen de labo's krijgen studenten opdrachten die ze in groep uitwerken. Die labo's moeten ze ook voorbereiden. De rolverdeling bepaalt het groepje zelf. Studenten en alumni geven aan dat ze in de opleiding en ook tijdens de stage leren werken in team.

"In de stage leer je samenwerken met iemand die boven u staat. Hier [in de opleiding] leer je samenwerken, maar allemaal op hetzelfde niveau." (alumnus)

"Ik heb nu beter geleerd om samen te werken dan voordien. Vroeger deed ik dat echt niet graag. Ik weet nu dat ik altijd zal moeten samenwerken." (student)

Docenten merken ook dat studenten spontaan samen werken en daarbij elkaar ondersteunen op basis van hun sterktes en hun vooropleiding. Voor het werkveld is in team werken een essentiële vaardigheid. Het panel adviseert de opleiding om deze en andere soft skills verder te versterken door dit als groeilijn expliciet in het curriculum te integreren, door hierop ook effectief feedback te geven aan de studenten en door te zoeken naar mogelijkheden om deze skills effectief te evalueren.

In het vernieuwde curriculum versterkt de opleiding de **praktijkcomponent** vanaf fase 1, door de introductie van het opleidingsonderdeel Autolab 1. Studenten waarderen deze aanpassing. Zij vinden de labo's zeer belangrijk omdat ze daar de theorie toepassen in de praktijk en ook het logisch denken versterken. Het panel stelt vast dat de opleiding een goede technische basis biedt, met een goede verhouding tussen theorie en praktijk. Het is belangrijk dat de opleiding dit ook in de toekomst bewaakt.

Het panel heeft gesproken met een team gedreven docenten, dat open staat om te veranderen en constant zoekt naar verbetering van de eigen praktijk. Het team is zich ook bewust van de **sterke evoluties** in de sector. Docenten professionaliseren zich en passen inhoud van de opleidingsonderdelen aan.

"We streven naar: tien jaar terug kijken en vijf jaar vooruit. We zetten bv. sterk in op autonoom rijden." (docent)

In het algemeen adviseert het panel de opleiding om de reflectie over het nieuwe curriculum en de nieuwe DLR's te zien als een hefboom en met het team gezamenlijk het hele **curriculum te herdenken**. Dit start met een open gesprek over hoe de opleiding de DLR's kan vertalen in heldere groeilijnen, waarbij ze oog heeft voor zowel de verticale als de horizontale samenhang. Daarop kan ze verder het curriculum ontwikkelen met aandacht voor adequate (nieuwe) werk- en evaluatievormen in lijn met de beoogde resultaten. De opleiding kan hierbij ook de studenten en het werkveld betrekken. Er is immers een sterke verwevenheid met het werkveld dat zich echt betrokken voelt en een echte partner wil zijn.

3.4 Focusthema: begeleiding naar autonomie

De opleiding wil in de toekomst sterker inzetten op de begeleiding van studenten naar autonomie. Het panel is met studenten, docenten en werkveld op zoek gegaan naar mogelijkheden voor de opleiding om deze groeilijn te ontwikkelen en te versterken.

De studenten geven aan dat ze de groei naar **zelfstandig werk** en autonomie voelen bij het labowerk: daar geven docenten in fase 1 sterk uitgeschreven opdrachten en dit neemt af doorheen de opleiding. In fase 3 moeten studenten zelf meer vanuit inzicht werken. Een aantal docenten stimuleert de studenten om zichzelf uit te dagen.

“Wij moeten een motor bespreken, opzoeken in literatuur en de docent stimuleert ons om diep te graven en niet te snel tevreden te zijn. Hij geeft ons opdracht in ons interessegebied en pusht ons om dan nog dieper te gaan.” (student)

Bij de groepswerken moeten studenten zelf de rollen/taken verdelen. Ze stellen vast dat een aantal collega studenten hierbij passief blijft en ‘meesurft’. Tijdens de labo’s kan dit, tijdens de examens lopen deze studenten tegen de lamp. Docenten zien in het gebruik van Electude – een elektronisch leerplatform voor automotive – een mogelijkheid om hieraan te verhelpen. Het werkveld suggereert om het proces meer te sturen, bv. door wisselend een verantwoordelijke aan te duiden voor het groepswerk, of door studenten in te zetten op hun sterktes.

“Geef degene die ergens sterk in is het voortouw en geef bij een andere opdracht iemand anders het voortouw. Zo leren ze ook de soft skills zonder dat je aan het programma iets moet veranderen.” (werkveld)

Voor het werkveld betekent autonomie o.m. ook dat studenten hun grenzen kennen en een duidelijk beeld hebben van hun mogelijkheden en sterktes. Hierbij is **zelfreflectie** cruciaal. Het werkveld geeft aan dat dit een belangrijke vaardigheid is.

“Het is belangrijk dat ze leren aanvaarden als iets niet goed is. Ze zijn niet allemaal gewoon van om te gaan met opbouwende kritiek.” (werkveld)

De opleiding heeft hier nog ontwikkelkansen: door hieraan expliciet aandacht te besteden kan ze het reflecterend vermogen van studenten ontwikkelen. Docenten kunnen studenten ook stimuleren om meer bewust te handelen, door hen tijdens de labo’s te vragen wat ze doen en waarom. Tijdens de gesprekken hoorde het panel ook andere interessante suggesties.

“Leuk idee: ruimte maken voor een workshop waarbij studenten aan elkaar tonen waar ze mee bezig zijn en van elkaar kunnen leren.” (werkveld)

Studenten hebben behoefte aan concrete, heldere **feedback**. Ze vinden het belangrijk dat ze kunnen leren van hun fouten.

“Het is belangrijk dat je in de opleiding te weten komt wat uw sterke en zwakke punten zijn; waar je aan moet werken.” (student)

Het panel stelt vast dat alle belanghebbenden het streven van de opleiding naar meer autonomie ondersteunen. Zelfreflectie en feedback spelen hierbij een belangrijke rol. Het panel ziet mogelijkheden in het **portfolio** dat de opleiding introduceerde en nodigt de opleiding uit om dit sterker in te zetten. Het portfolio kan voor de student een handige tool zijn om zijn reflecterend vermogen en autonomie te versterken. Voor de docenten kan het een instrument worden om meer feedback te geven en zo de soft skills van de studenten te ontwikkelen. In het portfolio kan de student zich toetsen aan het eindprofiel.

4. Ambities van de opleiding

1 TRENDSETTER



Dé Automotive campus worden van België en een referentie in Europa, met een aanbod Professionele Bachelor Autotechnologie, Graduaat Voertuigtechnieken en een Engelstalige bachelor Automotive Technology. Meerwaarde master Automotive Engineering.

State of the art Autotechnologisch Centrum door voor te lopen in het onderwijzen van technologische automotive evoluties in het automotive onderwijs.

3 COMMUNITY



Verder bouwen aan de studentencommunity en -tevredenheid door oa. optimalisatie van de organisatie en de werking van het Autotechnologisch Centrum.

Studenten mee aan het stuur bij de organisatie van de opleiding.

Blijvend inzetten op sterke betrokkenheid werkveld.

Internationaal karakter van de opleiding versterken, hier vormt de Engelstalige bachelor variant een perfecte opportuniteit.

6 SLEUTEL-COMPETENTIES



Verder inzetten op attitude en softskills van studenten met focus op het cultiveren van zin voor initiatief en zelfreflectie.

Herdenken van het concept groepswork en bijhorende verantwoordelijkheid van de verschillende groepsleden in de labo's en zo nog meer inzetten op autonomie van de student.

Evaluëren van de ingezette curriculumhervorming en verdere implementatie van de nieuwe Domeinspecifieke Leerresultaten voor Autotechnologie.

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. Er is ook steeds een panellid met internationaal profiel.

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 Autotechnologie:

- Elfriede Heinen, voorzitter. Elfriede was tot mei 2018 onderwijskundig consultant bij de federatie van het katholieke hoger onderwijs in de Franstalige gemeenschap en is (gewezen) vice-president en lid van AEQES secretariaat en steering committee.
- Ruben Borremans, domeindeskundige. Ruben is ingenieur Voertuigtechniek (Nederland). Hij heeft 5 jaar ervaring in prototypebouw bij busfabrikant VDL en was gedurende 11 jaar verbonden aan de opleiding autotechnologie van VIVES, waarvan 9 jaar als opleidingshoofd. Sinds september is hij aan de slag als verantwoordelijke aftersales bij MAN West-Vlaanderen.
- Jeroen Vertongen, werkveldvertegenwoordiger. Hij is sinds 2000 actief in de automotive sector. De eerste zeven jaren als diagnosetechniek in een multi-merk garagebedrijf, daarna als zaakvoerder van een groothandel in auto-onderdelen en tot op heden verantwoordelijk voor de Support afdeling van LKQ-Belgium. Vanuit deze support afdeling worden garagebedrijven ondersteund met opleidingen, apparatuur, hotline- en remote support, en garage concepten.
- Michael Schwaenen, student. Michael Schwaenen is ondervoorzitter van de Algemene Studentenraad Thomas More Mechelen-Antwerpen en student Information Management en Security – Optie Datamanagement. Binnen de Algemene Studentenraad heeft Michael diverse functies en mandaten opgenomen, maar zijn kerntaak handelt rond de kwaliteit van het onderwijs. Op het moment van het bezoek zit hij in de laatste fase van zijn opleiding.
- Ilse Van de Plas, intern onderwijsdeskundige. Ilse Van de Plas is master Pedagogische Wetenschappen. Sinds 2012 is ze medewerker van de Dienst Onderwijs en onderwijsondersteuner binnen Thomas More.

5.2 Programma bezoek

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 09.15 uur | Toelichting door de opleiding
- 09.00 - 10.25 uur | Profiel van de opleiding
kern: Is het profiel voldoende scherp t.a.v. de graaatsopleiding en is het voldoende duidelijk voor/bekend bij de belanghebbenden? Hoe kan de opleiding ervoor zorgen dat de verwachtingen van studenten en werkveld t.a.v. de opleiding en elkaar realistisch zijn?
- 10.45 - 12.00 uur | Curriculum
kern: Hoe kan de opleiding de DLR's (nog te valideren door NVAO) inzetten als sterk instrument voor een sterk curriculum: lijn DLR-OLR-leerdoelen OPO's en verband met kader Thomas More? Hoe kan de opleiding de curriculumvernieuwing als hefboom gebruiken om tegemoet te komen aan de vraag naar sterke basiskennis enerzijds en voldoende praktijkervaring anderzijds. Hoe kan ze hierin een gezond evenwicht bewaren. Hoe kan de opleiding in het nieuwe curriculum de groeilijnen doorheen de drie fasen versterken/ontwikkelen?
- 12.00 - 13.40 uur | Lunch en bezoek aan het Autotechnologisch centrum

- 13.40 - 14.40 uur | Begeleiding naar autonomie
kern: Hoe kan de opleiding de studenten stimuleren tot het nemen van verantwoordelijkheid, het eigen leerproces in handen nemen? Hoe het zelfreflecterend vermogen en andere soft skills van de studenten versterken en dit ook evalueren? Hoe kunnen vernieuwende werkvormen daarin een rol spelen?
- 14.45 - 16.00 uur | Niveau 6 en professionele oriëntering
kern: Kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional?
- 16.00 - 17.00 uur | Intern overleg
- 17.00 - 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

Op 21 november 2018 gingen 10 werkveldvertegenwoordigers met elkaar in debat via een online tool. Volgende topics kwamen daarbij aan bod: algemene tevredenheid over de afgestudeerden, tevredenheid over vakkennis en –vaardigheden, over probleemoplossend vermogen, over professionele vaardigheden en attitudes en over de mate waarin de afgestudeerden mee zijn met de evoluties in het werkveld. De resultaten van dit debat zijn aan het panel bezorgd. Het panel heeft deze resultaten ook meegenomen bij de gesprekken.

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

De opleiding Autotechnologie beoordeelt het eindniveau van de studenten via de bachelorproef die een stage en een eindwerk omvat. In het evaluatieformulier voor de bedrijfspromotor formuleert de opleiding de beoogde leerresultaten en formuleert daarbij ook een generieke omschrijving per score: fundamenteel tekort, onvoldoende, voldoende, goed en excellent.

Aftoetsen van de toetsing door een medewerker van het team onderwijs

Belangrijkste overwegingen die hierbij meegenomen zijn:

- o.b.v. aangeleverde documenten en beoordelingscriteria worden de momenteel vooropgestelde doelen bereikt;
- De opleiding stimuleert de studenten om zelf onderwerpen voor de bachelorproef voor te stellen; de opleiding beoordeelt of het onderwerp voldoet aan de criteria;
- De beoordelingscriteria omvatten zowel technische kennis en vaardigheden als soft skills (attitude, presenteren...).

Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek

Het panel ging het gesprek met twee pas afgestudeerden over hun eindbeoordeling en sprak met werkveldvertegenwoordigers, een docent, een student (afstuderend) en de opleidingsmanager.

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.

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

Wouter Lutin
Opleidingsmanager
+ 32 (0) 15 31 69 44
wouter.lutin@thomasmore.be

VOLG ONS

👍 fb.com/Autotechnologie.ThomasMoreBE
🐦 [@ThomasMoreBE](https://twitter.com/ThomasMoreBE)
📷 instagram.com/ThomasMoreBE
#wearemore

www.thomasmore.be