

BACHELOR

Bedrijfsmanagement

Campus Mechelen

RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Mei | 2020



THOMAS
MORE

1.	Opzet van de onderwijsspiegel	2
2.	Algemene conclusies van het panel	4
3.	Bespreking per thema	7
3.1	Niveau 6 en professionele oriëntatie	7
3.2	Focusthema: instroom en doorstroom	11
3.3	Focusthema: professionele attitude	13
3.4	Focusthema: afstemming werkveld	16
3.5	Focusthema: afstemming bachelorproef en stage	19
4.	Ambities van de opleiding	24
5.	Bijlagen	25
5.1	Samenstelling panel	25
5.2	Programma bezoek	26
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	28
5.4	Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	29

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).

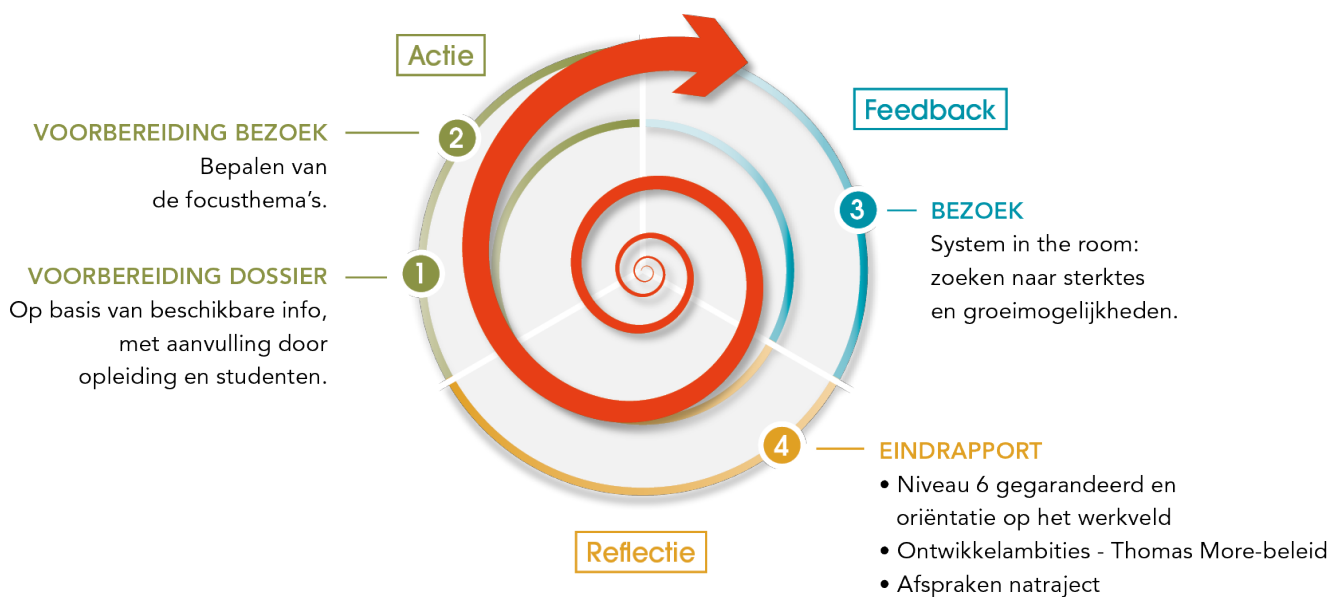
De bespreking per thema (punt 3) helpt om die conclusies te kaderen en te stofferen. Mede op basis van de resultaten van de onderwijsspiegel heeft de opleiding haar ambities geformuleerd (punt 4).

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

De opleiding Bedrijfsmanagement biedt meerdere keuzetrajecten aan. Om het panel toe te laten zich een goed beeld te vormen van de opleiding als geheel en om een gefundeerd oordeel te kunnen uitspreken over het eindniveau zijn de afstudeerrichtingen/keuzetrajecten gebundeld in drie clusters:

- Cluster A:
 - Accountancy-Fiscaliteit, inclusief traject avondonderwijs
 - Financie- en Verzekeringswezen
 - Immobiliën en Verzekeringen
- Cluster B
 - Internationaal Ondernemen
 - Business & Management
 - Automotive Management
- Cluster C
 - Marketing, inclusief traject avondonderwijs
 - Logistiek Management
 - Supply Chain Management (opgestart in 2019-2020)

De gesprekken over de thema's zijn gevoerd per cluster. Bij elk gesprek werd een panel gevormd met een voorzitter, een domeindeskundige, een werkvelddeskundige, een student, een onderwijsdeskundige. De voorzitter, de onderwijsdeskundige en de student volgden elk hetzelfde thema. De domeindeskundige en de werkvelddeskundige volgden hun cluster.



Actie	Feedback	Reflectie
<p>Voorbereiding dossier</p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - visie op de opleiding - opleidingsplan - leerresultatenmatrix Bedrijfsmanagement - toelichting bachelorproef en stage + bijhorende info - tevredenheidsmetingen - SOAR opleiding - dashboard Thomas More - ECTS-fiches <p>Voorbereiding bezoek</p> <ul style="list-style-type: none"> - thema's: Instroom en doorstroom, professionele attitude, afstemming werkveld, afstemming bachelorproef en stage - niveau 6 	<p>Bezoek</p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 en 26 mei 2020 <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - David Wemel - Jan Bleyen - Marc Verdyck - Kirsten Vandermeulen - Ann-Sofie Vanoverstijns - Liesbeth Huybens - Frans-Jan Kox - Delphine Van Iseghem - Pieter Walbers - Johan Bogaerts - Olivier Schoenmaeckers - Jan De Bent - Kaat Pelkmans 	<p>Eindrapport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport: 10juni 2020 - Bespreking: 14 december 2020

2. Algemene conclusies van het panel

Het bezoek voor de onderwijsspiegel Bedrijfsmanagement was voorzien voor 17 en 18 maart. Door de Coronacrisis werd het proces uitgesteld tot 25 en 26 mei. Toen bleek dat ook dan een on-campus bezoek niet mogelijk zou zijn, is er gekozen voor een online bezoek. Dat veel betrokkenen ook in de eigen professionele en persoonlijke omgeving met een sterk gewijzigde situatie werden geconfronteerd heeft een belangrijke impact gehad op de samenstelling van het panel, maar vooral ook bij de gespreks-groepen. Daar waar relevant vermelden we dat in dit rapport.

Na het bezoek concludeert het panel dat de opleiding het niveau 6 met de vereiste professionele oriëntatie realiseert met een duurzaam karakter voor de afstudeerrichtingen Accountancy-Fiscaliteit, Financie- en Verzekeringswezen, Marketing en de keuzetrajecten Immobiliën en Verzekeringen, Bedrijfskunde en Management, en Automotive Management.

Ook voor de afstudeerrichting Logistiek Management concludeert het panel dat de opleiding het niveau 6 bereikt. Het panel formuleert voor deze afstudeerrichting aanbevelingen om het duurzaam karakter van de eindtoetsing te borgen. Het panel maakt voorbehoud bij het eindniveau van de afstudeerrichting Internationaal Ondernemen. Bij beide afstudeerrichtingen kreeg het panel te weinig input vanuit het werkveld of alumni om het oordeel vanuit het vooronderzoek bij te stellen.

Voor de trajecten in avondonderwijs binnen de afstudeerrichtingen Accountancy-Fiscaliteit en Marketing spreekt het panel geen oordeel uit. De opleiding werkt immers aan een volledige vernieuwing van deze trajecten; de trajecten zoals ze nu bestaan zijn uitdovend.

De opleiding wil de eindtoetsing kwalitatief versterken, ondermeer door de bestaande instrumenten en werkwijzen op elkaar af te stemmen en te standaardiseren over de afstudeerrichtingen heen. Het panel beschouwt het instrument voor de evaluatie van de stage als een voorbeeld van goede praktijk.

Het panel vraagt de opleiding de nodige transparantie te bieden bij de beoordeling van de stage, ook wat betreft de verdeelsleutel die de opleiding hanteert voor het aandeel van de stagementor en de stagebegeleider.

Het panel moedigt de opleiding aan om de leerresultatenmatrix overzichtelijker te maken en verder te ontwikkelen zodat het een bruikbaar werkinstrument wordt. Op die manier kan de opleiding sterker bewaken dat ze alle leerresultaten effectief aftoetst op het eindniveau. Het panel adviseert daarbij om niet enkel te kijken naar de stage om leerresultaten op eindniveau af te toetsen, maar om deze ook in andere opleidingsonderdelen aan bod te laten komen.

De opleiding geeft de studenten een grote autonomie en verantwoordelijkheid bij het zoeken van een stageplaats en het bewaken van het goede verloop van de stage, wat het zelfstandig handelen van de student bevordert. Het panel stimuleert de opleiding om ook voldoende garanties in te bouwen voor een kwaliteitsvolle stage.

Specifiek voor cluster A zijn docenten en werkveld vragende partij voor een sterkere aandacht voor talen in de opleiding. Het panel ondersteunt deze ambitie.

Specifiek voor cluster B nodigt het panel de opleiding uit om de meerwaarde van de stageverslagen te versterken.

Specifiek voor de afstudeerrichtingen Internationaal Ondernemen en Logistiek Management vraagt het panel een duidelijk kader te ontwikkelen voor stage en bachelorproef, afgestemd op het kader en de instrumenten van de opleiding.

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

- de opleiding heeft de ambitie om een heel nabije begeleiding te bieden en dat goed te doen, zowel voor studenten die het moeilijker hebben als voor studenten met veel potentieel om hen te blijven uitdagen;
- de opleiding heeft een uitgebreid netwerk en sterke band met het werkveld;

- een groot deel van het docententeam bestaat uit mensen die zelf nog in het werkveld staan;
- de opleiding werkt met authentieke opdrachten;
- de opleiding biedt een voldoende sterke theoretische basis die door werkveld gewaardeerd wordt;
- er zijn veel good practices binnen de afstudeerrichtingen die inspirerend kunnen werken voor de opleiding als geheel;
- specifiek voor cluster A: er is een duidelijke visie en een stevig plan en de afstudeerrichtingen brengen die heel systematisch in de praktijk;
- specifiek voor cluster B: de grote drive van het team en de sterke dynamiek om continu te verbeteren;
- specifiek voor cluster C: de cocreatie met het werkveld en good practices zoals de courses@work.

"Door de combinatie van de lessen en de taken, de papers, de bedrijfsbezoeken, kregen we voldoende inzicht in het werkveld en de mogelijkheden die er zijn." (alumnus)

De opleiding kent een zeer diverse instroom. Ze wil de drop-outcijfers terugdringen mede door een goede begeleiding. Het panel waardeert de ambitie van de opleiding om een meer nabije begeleiding te realiseren. Het panel moedigt de opleiding aan om de ideeën die er leven in dit verband te realiseren met aandacht voor een grotere zichtbaarheid van de begeleiders en het aanbod, en een duidelijke communicatie. Het panel daagt de opleiding uit om ook bij algemene vakken en lessen in grotere groepen te zoeken naar mogelijkheden om de nabije begeleiding te realiseren.

Het panel stimuleert de opleiding om zeker bij de start te investeren in een goede begeleiding, wat kan bijdragen tot het verminderen van de drop-out. Ook hierover leven binnen de opleiding concrete ideeën die het waard zijn verder te exploreren en waar mogelijk te realiseren. Ook de idee om na het examen van januari ook feedback te geven op studie-aanpak kan de slaagkansen van de studenten versterken.

De opleiding moedigt studenten aan om ook zelf initiatief te nemen, docenten of medestudenten aan te spreken en elkaar te ondersteunen. Het panel stimuleert de opleiding dit verder te ondersteunen.

De leerlijn Professionele ontwikkeling kan een belangrijke rol spelen bij de groei naar zelfstandigheid. Het panel nodigt de opleiding uit dit verder te versterken.

De opleiding hecht veel belang aan het bevorderen van de professionele attitude bij de studenten. Een aantal specifieke opleidingsonderdelen is hierop gericht. Door het werkveld sterk te betrekken laat de opleiding de studenten op verschillende manieren kennismaken met de professionele realiteit.

Om de studenten een houvast te bieden en de verwachtingen van de docenten op het vlak van professionele attitude te stroomlijnen werkt de opleiding aan een code of conduct. Het panel stimuleert de opleiding om daarbij de lat voldoende hoog te leggen en zowel studenten als werkveld te betrekken bij de ontwikkeling van dit kader.

Het panel moedigt de opleiding aan om vanuit een gedeelde visie over de trajecten heen te komen tot geïntegreerde aanpak om de professionele attitude van de studenten te trainen. De opleiding kan hierbij de domeinspecifieke leerresultaten als aanknopingspunten gebruiken om een horizontale leerlijn uit te bouwen.

De verwachtingen met betrekking tot de professionele attitude zijn sterk afhankelijk van de waarden en normen binnen een bedrijf. Dit vraagt van de studenten een grote contextgevoeligheid. Het panel nodigt de opleiding uit om studenten voldoende en voldoende snel in het curriculum in aanraking te laten komen met het concrete werkveld.

De opleiding heeft een breed netwerk in het werkveld. Ze betreft het werkveld voor zeer uiteenlopende rollen, van het aanbieden van stageplaatsen tot doorgedreven cocreatie. Het docentenkorps bestaat voor een groot deel uit (gast-)docenten die nog in het werkveld actief zijn. Op die manier houdt de opleiding de vinger aan de pols voor de inhoud van het programma.

Dankzij de samenwerking met de opleiding kan het werkveld reeds snel studenten warm maken voor de sector. De belangrijkste meerwaarde ligt voor het werkveld in de kansen voor rekrutering van nieuwe

medewerkers. Het panel daagt de opleiding uit te zoeken naar mogelijkheden om de win-win voor het werkveld uit te breiden en te versterken.

Het is een sterkte van de opleiding dat ze voor de kernvakken een beroep doet op professionals die nog in het werkveld staan. Het panel ondersteunt de opleiding in haar streven om de didactische competenties van deze docenten te versterken en te ondersteunen.

De opleiding heeft een sterk netwerk, vooral gebaseerd op individuele contacten van docenten en coördinatoren. Het panel moedigt de opleiding aan om meer structureel te werken in functie van duurzaamheid van het netwerk. De opleiding zou ook criteria kunnen expliciteren die kunnen helpen bij de selectie van de partners. Het panel ziet verder kansen tot versterking van de opleiding indien de opleiding per afstudeerrichting of keuzetraject het brede werkveld zou samenbrengen, bv. om trends op te volgen, verwachtingen af te stemmen, het curriculum bij te sturen.

Het stageportaal speelt een belangrijke rol voor het contact tussen de stagestudenten en de stageplaatsen. Het panel nodigt de opleiding uit werk te maken van een gelijkwaardige tool voor internationale stages.

De opleiding spant zich in om over de afstudeerrichtingen heen de concepten van bachelorproef en stage en de betrokken instrumenten sterker op elkaar af te stemmen. Het panel waardeert dit en moedigt de opleiding aan verder te gaan op de ingeslagen weg. Het panel stimuleert de opleiding om een gemeenschappelijke visie te ontwikkelen over de rol en het aandeel van de afstudeervakken in de eindtoetsing. Dit kan zonder afbreuk te doen aan keuzes in functie van de eigenheid van de specifieke trajecten.

Het panel ondersteunt het streven van de opleiding om de kaders en concepten van eindtoetsing ook uit te bouwen voor de internationale stage en moedigt de opleiding aan hiervan snel werk te maken.

Bij de aftoetsing van het eindniveau ligt een groot gewicht bij de stage. Het panel stimuleert de opleiding om de opbouw en aftoetsing van competenties in te bedden in het hele curriculum, met duidelijke leerlijnen, met name ook voor de soft skills, die voor de afgestudeerden van cruciaal belang zijn.

De positieve ervaringen met de practice enterprise kunnen inspirerend zijn voor de opleiding bij de verdere ontwikkeling van de kaders rond eindtoetsing. Het is belangrijk de studenten voldoende in contact te blijven brengen met het werkveld en hen praktische uitdagingen te geven.

3. Bespreking per thema

3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

De opleiding heeft een proces opgestart om de **eindtoetsing kwalitatief te versterken**. Ze heeft daartoe de verschillende concepten en praktijken binnen de opleiding in kaart gebracht. Daarnaast heeft de opleiding een stageportaal ontwikkeld en een aantal formulieren en werkwijzen gestandaardiseerd.

Het panel waardeert de stappen die de opleiding al gezet heeft en moedigt haar aan verder te gaan op de ingeslagen weg. Het instrument dat de opleiding ontwikkelde voor de **evaluatie van de stage** door de stagementoren (begeleiders vanuit het bedrijf) is een voorbeeld van goede praktijk: de mentoren geven geen punten maar een kwalitatieve beoordeling. Aan de hand van parameters wordt deze omgezet naar een cijfer. Op die manier versterkt de opleiding de consistentie van de beoordelingen.

Het panel uit een algemene zorg in verband met de **transparantie van de beoordeling**. Het is voor het panel onduidelijk waarom de opleiding de verdeelsleutel die hanteert voor het aandeel van de stagementor, respectievelijk de docent in het geheel van de stagebeoordeling niet gecommuniceerd wordt naar de studenten. Het panel vraagt de opleiding hier de nodige transparantie te bieden.

De opleiding hanteert een **leerresultatenmatrix** waarin ze bewaakt hoe de domeinspecifieke leerresultaten doorheen de opleiding lopen als een rode draad. Door de complexiteit van de opleiding is dit instrument een ingewikkelde puzzel. Het panel geeft de opleiding als tip om per afstudeerrichting een curriculummap te maken waarin ze alle fases in kaart brengt en daaraan ook de toetsvormen te koppelen.

3.1.1 Cluster A

Het panel stelt vast dat de opleiding voor de afstudeerrichtingen **Accountancy-Fiscaliteit** en **Financie- en Verzekeringswezen** en voor het keuzetraject **Immobilien en Verzekeringen** het niveau 6 met de juiste professionele oriëntatie realiseert met een duurzaam karakter. Enkele vaststellingen staven dit oordeel:

- uit de leerresultatenmatrix blijkt dat alle domeinspecifieke leerresultaten op niveau 3 worden afgetoetst;
- elke afstudeerrichting heeft een aantal eigen beroepsgerichte domeinspecifieke leerresultaten;
- studenten geven aan een voldoende theoretische basis te hebben om aan de slag te gaan;
- studenten zijn mee met up-to-date softwarepakketten;
- met o.m. de leerlijn ondernemen ontwikkelt de opleiding het ondernemerschap bij de studenten;
- de opleiding hanteert een gerichte takenlijst voor stage waarmee ze duidelijk de taken omschrijft, afgestemd op beroepskwalificaties;
- bij de evaluatie van de stage heeft de opleiding aandacht voor zowel de beroepsspecifieke competenties als soft skills;
- studenten worden goed voorbereid op stage;
- het programma is zo opgebouwd dat studenten bij afstuderen beschikken over een aantal essentiële beroepserkenningen (Financie- en Verzekeringswezen) of een groot aantal vrijstellingen kunnen krijgen bij het examen voor certified accountant (Accountancy-Fiscaliteit).

Het panel verneemt van studenten en alumni dat ze zich bij het einde van de opleiding **klaar voelen om in het werkveld te stappen**.

“Absoluut. In het begin had ik het gevoel dat ik niets wist [...] maar je hebt wel een heel goede achtergrond gekregen en na een tijd beseft je dat je die dingen wel kent, je wist alleen niet hoe ze te gebruiken.” (alumnus)

Het werkveld bevestigt dat studenten een goede basis hebben. Alleen de **talenkennis** zou het werkveld graag sterker zien, zowel wat betreft heldere communicatie in het Nederlands, als wat betreft vreemde talen.

"Het is een stukje durf. De technische bagage is wel ok, maar het communiceren, het extraverte, missen we soms." (werkveld)

Het panel moedigt de opleiding aan om de actieve talenkennis van de studenten te versterken.

Uit de gesprekken blijkt dat studenten een grote autonomie hebben bij het kiezen van de **stageplaats**. De afstudeerrichting Financie- en Verzekeringswezen en het keuzetraject Immobiliën en Verzekeringen bereiden de studenten hierop voor door hen tijdens het Practicum van fase twee te laten kennismaken met verschillende organisaties in de sector. Zowel studenten als alumni waarderen dit initiatief.

"Dat vak was heel interessant om in het tweede jaar al met verschillende plaatsen in contact te komen. Ik kon dan al uitstippelen waarin ik interesse had en waarin niet." (alumnus)

Het panel heeft vastgesteld dat de opleiding niet alle **leerdoelen**, vermeld in de ECTS-fiches van het opleidingsonderdeel Stage, ook expliciet toetst. Het panel vraagt de opleiding de leerdoelen en het evaluatieformulier van de stage beter op elkaar af te stemmen.

Afhankelijk van de stageplaats kunnen studenten bepaalde **leerresultaten** al dan niet aantonen tijdens de stage. Via het stagelogboek volgt de opleiding het verloop van de stage op en kan ze eventueel bijsturen. De opleiding geeft aan dat studenten ook buiten de stage aan hun beroepsspecifieke competenties werken aan de hand van cases aan uit de praktijk.

3.1.2 Cluster B

Het panel stelt vast dat de opleiding voor de keuzetrajecten **Business en Management** en **Automotive Management** het niveau 6 met de juiste professionele oriëntatie realiseert met een duurzaam karakter. Enkele vaststellingen staven dit oordeel:

- studenten ervaren de stage als een orgelpunt, al de kennis van de afgelopen jaren komt hier samen;
- de opleiding toetst de domeinspecifieke leerresultaten af op het eindniveau, hetzij in de stage, hetzij in de bachelorproef of practice enterprise;
- de opleiding hanteert voor de stage een takenlijst en stagerichtlijnen;
- het gebruik van het stageportaal en de erbij horende instrumenten bevordert de kwaliteit van de stages;
- de opleiding heeft voor de beoordeling van de bachelorproef duidelijke criteria, met voor elk van de aspecten een evaluatieformulier.

Zowel studenten en alumni als docenten getuigen dat de stage het orgelpunt is van de opleiding.

"Stage is het belangrijkste deel en het sluitstuk van de opleiding. Ik zat in het buitenland en kon er alles toepassen wat ik geleerd had." (alumnus)

Het panel stelt vast dat de opleiding bij de keuze van de **stageplaats** en voor de bewaking van de kwaliteit van de stage veel verantwoordelijkheid legt bij de student. Het is de student die moet aangeven of de stage goed verloopt en de mogelijkheid biedt alle leerdoelen te bereiken. De docent volgt het verloop van de stage op via het stageblog dat de student tweewekelijks invult. Het panel nodigt de opleiding uit om meer garanties in te bouwen voor een kwaliteitsvolle stage, bv. door heldere formulering van de criteria en verwachtingen, het voorzien van een procedure indien de stage niet goed loopt of door een sterkere ondersteuning van de stagementoren.

"Je moet zelf je stageplaats zoeken. Dat is wel ok want je leert er veel bij, maar de juiste stageplaats vinden is niet voor alle studenten even gemakkelijk." (alumnus)

"[de kwaliteitscheck] hangt af van het initiatief van de student. Als die laat uitschijnen dat alles goed loopt [terwijl dat niet zo is] en werkplek doet dat ook, dan is het moeilijk. Als dit tot uiting komt, moet je ingrijpen. Je moet zoveel mogelijk feedback verzamelen." (docent)

Het panel heeft de **stageverslagen** bekeken en daarbij vastgesteld dat hier veel ruimte is voor persoonlijke verslaggeving. Het panel moedigt de opleiding aan om na te gaan hoe ze de meerwaarde

van de stageverslagen kan versterken, bv. door er een reflectie aan te koppelen over de leermomenten, of door studenten bij de eindreflectie een kwaliteitenprofiel van zichzelf te laten schetsen in het kader van hun afstuderen.

Het panel verneemt dat studenten voor de stage ook veel 'bewijstukken' moeten opladen om aan te tonen dat ze bepaalde **competenties** hebben bereikt. Dit vervangt deels de opdracht die studenten in het verleden kregen voor het opleidingsonderdeel Portfolio. Het panel ziet hierin een belangrijke kans om studenten nog sterker de mogelijkheid te geven al de verworven leerresultaten aan te tonen en nodig de opleiding uit dit verder uit te bouwen.

Naast de stage, maakt ook de **bachelorproef** deel uit van de eindtoetsing. De bachelorproef gaat in de diepte in op een casus in de stage. Dankzij de koppeling van de bachelorproef en de stage kan de opleiding alle leerresultaten aftoetsen. Alle belanghebbenden getuigen dat de bachelorproef een belangrijke meerwaarde biedt.

"Zeker voor toekomstige bedrijfsmanagers is het maken en uitleggen van een degelijk opgebouwde case study ook een belangrijk aspect van hun toekomstige professionele activiteiten." (werkveld)

"De bachelorproef geeft toch meerwaarde voor uw afstuderen. Stage is ervaring opdoen; de bachelorproef is een onderzoeksvraag geënt op de stage. Je moet zelf opzoeken en deadlines houden. Het is interessant om te doen." (alumnus)

Het panel maakt voorbehoud voor de afstudeerrichting **Internationaal Ondernemen** vanuit deze overwegingen:

- de opleiding hanteert voor de afstudeerrichting Internationaal Ondernemen nog niet hetzelfde kader en instrumenten als voor de andere afstudeerrichtingen;
- de opleiding legt voor het bereiken van het eindniveau veel gewicht bij de stage, die op vlak van kwaliteit erg onderhevig is aan onzekere en toevallige factoren;
- het stageportaal dat bij andere afstudeerrichtingen een belangrijke rol speelt, is niet beschikbaar voor Engelstalige stages;
- de stageverslagen bevatten vooral een beschrijving van de ervaringen en opsomming van de taken, een echte reflectie in functie van de leerresultaten ontbreekt;
- voor de bachelorproef is het onduidelijk welke criteria de opleiding hanteert voor de evaluatie van het proces en het product;
- het panel kreeg te weinig input vanuit het werkveld of alumni om het oordeel vanuit het vooronderzoek bij te stellen: door de omstandigheden (Coronacrisis) waren er geen vertegenwoordigers van het werkveld of alumni aanwezig bij het gesprek over het eindniveau.

Het panel heeft tijdens de gesprekken vernomen dat de opleiding in de toekomst ook voor de stages in de afstudeerrichting Internationaal Ondernemen wil werken met de **kaders en instrumenten** die ze hanteert voor de andere afstudeerrichtingen. Het panel is ervan overtuigd dat dit voor de kwaliteit van de stages een absolute meerwaarde zou zijn en vraagt de opleiding daar prioritair werk van te maken.

Het panel stimuleert de opleiding daarnaast om de ondersteuning die ze voorziet voor Nederlandstalige stages via het stageportaal, ook te voorzien voor de Engelstalige stages.

3.1.3 Cluster C

Het panel stelt vast dat de opleiding voor de afstudeerrichting **Marketing** het niveau 6 met de juiste professionele oriëntatie realiseert met een duurzaam karakter. Enkele vaststellingen staven dit oordeel:

- de stage en bachelorproef zitten goed in elkaar;
- er zijn duidelijke en duurzame feedbackloops;
- het werkveld is tevreden over de afgestudeerden;
- het is een opleiding die zeer toepassingsgericht is, wat zeker een pluspunt is;
- voor de bachelorproef werken de studenten aan een bedrijfsproject waarin ze theoretische kennis en kaders toe te passen.

Zowel studenten als werkveld getuigen dat de opleiding zeer **toepassingsgericht** is. Het panel waardeert dat de opleiding studenten confronteert met authentieke cases en opdrachten waardoor ze

goed voorbereid zijn om in het werkveld te stappen. Door de groepswerken verwerven de studenten ook belangrijke skills als samenwerken.

“We hebben heel duidelijk een positief idee over de studenten van marketing. Ze zijn heel goed voorbereid om zeer snel ingezet te worden. [...] We merken ook dat studenten van Thomas More veel hebben samengewerkt. [...] Dat groepswerk is een heel goede basis om te beginnen in het werkveld” (werkveld)

Het panel ziet de praktijkgerichtheid van de opleiding als een troef en daagt de opleiding uit om deze troef te behouden en tegelijk blijvend te waken over een voldoende sterke theoretische basis.

Uit de gesprekken blijkt dat de **stage** een essentieel onderdeel is van de opleiding. Daar brengen studenten het geleerde samen in een reële praktijkomgeving.

“Het is de kers op taart: tijdens de stage zie je het zelfvertrouwen van de studenten enorm groeien. Je ziet hen starten, ze hebben bagage en kennis mee, maar nu is het de reële wereld. Ze staan er grotendeels alleen voor. Daar zijn ze voor klaargestoomd.” (docent)

Het panel stelt vast dat de opleiding de **begeleiding bij de stage** goed organiseert, met duidelijke feedbackloops. Bij het intakegesprek worden de verwachtingen van het bedrijf en van de student op elkaar afgestemd. Elke twee weken reflecteren de studenten in een stageverslag over wat ze geleerd hebben, waar ze tegenaan gelopen zijn en hoe ze dat zouden oplossen. Aan de hand daarvan volgt de begeleidende docent op of de stage vlot verloopt en of er eventueel een bijsturing nodig is.

“Cruciaal voor succesvolle stage is het intakegesprek om verwachtingen van stageplaats en student op elkaar af te stemmen.” (docent)

Voor de **bachelorproef** werken de studenten een concreet bedrijfsproject uit, al dan niet gekoppeld aan de stage. Op die manier leren studenten theoretische modellen, kennis en kaders toepassen in de praktijk. Ook voor de bachelorproef voorziet de opleiding duidelijke feedbackloops.

Het panel concludeert dat het eindniveau voor de afstudeerrichting **Logistiek Management** het niveau 6 met de juiste professionele oriëntatie realiseert, vanuit deze argumenten:

- uit de leerresultatenmatrix blijkt dat alle domeinspecifieke leerresultaten op niveau 3 worden afgetoetst;
- de producten van eindtoetsing die het panel kon inkijken en de gesprekken met studenten en docenten illustreren voldoende dat het eindniveau wordt bereikt;
- de onderzoeksvraag wordt na 3 weken stage gevalideerd in samenspraak met de begeleider vanuit de hogeschool, wat een bepaalde kwaliteit garandeert;
- het niveau van de verbetervoorstellen die de studenten formuleren in hun bachelorproef is voldoende hoog;
- de vorm van de bachelorproef is een zeer bruikbaar en praktisch hanteerbaar document met voorkeur voor visualiseren boven beschrijven van processen.

Het panel vraagt de opleiding het duurzaam karakter van de eindbeoordeling voor deze afstudeerrichting te versterken vanuit deze overwegingen:

- de informatie waarover het panel beschikt, is niet consistent en verschillende bronnen spreken elkaar tegen waardoor het moeilijk is om een helder beeld te krijgen;
- het panel kreeg te weinig input vanuit het werkveld of alumni om het oordeel vanuit het vooronderzoek bij te stellen: door de omstandigheden (Coronacrisis) waren er geen vertegenwoordigers van het werkveld of alumni aanwezig bij het gesprek over het eindniveau;
- er is een groot verschil tussen de bachelorproeven en het is niet duidelijk hoe de opleiding hier de gelijke beoordeling kan waarborgen;
- de neerslag van stage is zeer summier;
- zowel voor de stage als voor de bachelorproef ontbreekt een duidelijk kader.

De opleiding kiest ervoor om de studenten een **projectstage** te laten doen waarbij het project het voorwerp is van de bachelorproef. Studenten screenen hun stagebedrijf en realiseren er een verbeterproject. Op die manier realiseren ze een meerwaarde voor het bedrijf. Het uiteindelijke product dat de studenten opleveren is een – voor de bedrijven – zeer bruikbaar en praktische hanteerbaar

document. Het panel waardeert deze keuze en heeft vastgesteld dat de verbetertrajecten die ze kon inzien inhoudelijk op niveau zijn.

Bij het bekijken van de projectstages ziet het panel dat de **neerslag** zeer summier is. Het panel adviseert de opleiding te werken aan een meer uniforme vormgeving van de projectstage, met aandacht voor de onderzoekscomponent en het beschrijven van de onderzoeksvraag.

Het panel stelt vast dat een duidelijk **kader** voor de bachelorproef en de stage ontbreekt in de opleiding. Dat maakt dat het voor het panel onduidelijk is op welke manier de opleiding een gelijke beoordeling kan waarborgen van de bachelorproeven, vooral omdat er bij de bachelproeven een grote diversiteit is. Het panel heeft gesproken met de coördinator van de afstudeerrichting, die duidelijk veel kennis en ervaring heeft, maar het ontbreken van een kader houdt een risico in: wat indien deze sterkhouder er niet meer is? Het panel vraagt de opleiding om een helder en expliciet kader uit te werken.

3.2 Focusthema: instroom en doorstroom

De opleiding kent een zeer diverse instroom en heeft relatief hoge drop-outcijfers. De opleiding zoekt naar mogelijkheden om de drop-out te verminderen met behoud van de kwaliteit.

De opleiding heeft een **buddy-project** waarbij studenten van de derde fase, de startende studenten begeleiden. Voor de begeleidende studenten is dit een volwaardig opleidingsonderdeel dat ze opnemen als keuzevak. Ook voor de studenten van de eerste fase gebeurt dit op basis van vrijwilligheid: de opleiding vraagt bij de start van het academiejaar wie hierop een beroep wil doen. Het panel verneemt dat deelnemers aan het project erg positief zijn over deze mogelijkheid tot ondersteuning.

“Ik heb meegedaan met het buddyproject. Heel leuk initiatief.” (student)

Het panel waardeert het initiatief van de buddywerking en daagt de opleiding uit om dit te versterken door het meer onder de aandacht te brengen van de studenten en ervoor te blijven ijveren dat het project die studenten bereikt die er het meest nood aan hebben.

“We moeten vooral communicatie beter verzorgen: eerstejaars moeten weten dat het wordt aangeboden en derdejaars moeten ook weten dat dit een vak is. Zowel theorie als praktijk en reflectie.” (docent)

Het panel verneemt van de studenten dat ze zelf een **community** vormen om elkaar te helpen bij de studie via allerlei socialmedia-kanalen. Het werkveld vindt dit positief en een belangrijke aanvulling bij het buddyproject, omdat zo’n community het zelfstandig initiatief stimuleert en omdat je er grotere groepen mee bereikt. Studenten getuigen dat dergelijke community voor hen een stimulans is om in actie te schieten en hun leerproces in handen te nemen. Het panel stelt vast en waardeert dat de opleiding studenten stimuleert om collega-studenten aan te spreken bij vragen en problemen. Door bij de onthaaldagen nu ook de focus meer te leggen op het welzijn van de student, verlaagt de opleiding voor starters ook de drempel om docenten of medestudenten aan te spreken. Het panel nodigt de opleiding uit om te zoeken naar mogelijkheden om dit verder aan te moedigen en te ondersteunen.

“Voor de rest heb ik goede begeleiding gehad van mijn medestudenten. Wij hebben zelf een community opgericht met Facebook en Whatsapp.” (student)

De **groei naar zelfstandigheid** is een belangrijk aspect in het studiesucces van de studenten. Het panel heeft vastgesteld dat de opleiding een leerlijn *Professionele ontwikkeling* uitbouwde om dit te bevorderen. Het panel nodigt de opleiding uit om de opbouw en het doel van deze leerlijn duidelijker te communiceren naar de studenten.

Het panel heeft kennis gemaakt met een trajectbegeleider en docenten die oprecht bekommerd zijn om het **welzijn** van de student en hiervoor ook gewaardeerd worden door de studenten.

“De trajectbegeleider heeft me wel uitgelegd hoe ik bepaalde zaken moest aanpakken en dat heeft me serieus geholpen.” (student)

De mensen die instaan voor begeleiding hebben de ambitie om hun werking permanent te versterken en hebben ook concrete ideeën en intenties over hoe ze dit zullen realiseren. Het panel waardeert deze houding van zelfreflectie en continue verbetering en moedigt de opleiding aan om de ideeën te realiseren. Het panel ziet hier een grote uitdaging omdat één trajectbegeleider instaat voor ruim 1400 studenten.

Het panel waardeert de ambitie van de opleiding om een **nabije begeleiding** te organiseren. Studenten geven aan nood te hebben aan een duidelijk centraal aanspreekpunt. Docenten wijzen op het belang een persoonlijke band met de studenten te creëren. Dit lukt vooral bij het werken in kleine groepen.

“... zodat je meer een persoonlijk band kan opbouwen en beter kan opvolgen. Degenen die geen juiste aanpak hebben, wil ik proberen aan boord te houden” (docent)

“Met een ankerpersoon zou je je meer zichtbaar maken. Misschien niet persoon die heel concreet kan helpen met praktische tips, maar wel als anker en eventueel doorgeefluik. Dit is belangrijk voor starters: die hebben dat nodig, zo iemand die zichtbaar is.” (docent)

Er is een spanningsveld tussen de wens om de drop-out te verminderen en de realiteit van de opleiding met een belangrijk aandeel **algemene vakken** en lessen in **grote groepen**, vooral in fase 1. Het panel daagt de opleiding uit om te zoeken naar werkvormen waarbij studenten zich toch betrokken voelen, ook bij les in grote groepen. Studenten uiten hun waardering over initiatieven als *More seminars* waarbij zij in contact komen met het werkveld en zich een beeld kunnen vormen van het beroep. Ze vragen meer mogelijkheden om met het werkveld in contact te komen omdat dit hen motiveert bij de studie.

“Ik wil de idee om in kleinere klassen lessen te hebben, ondersteunen. Je hebt dan meer een band met de docent en kan beter je vragen stellen. [...] Bij vakken in een aula durf ik de vragen niet altijd te stellen aan docenten.” (student)

“Als je in het eerste jaar al echt naar een bedrijf kan gaan om te zien hoe het er daar aan toegaat, dan heb je heel snel een beeld van waar je terecht zou komen en of dat echt is wat je wil doen. Als dat zou kunnen, zou het een echte meerwaarde kunnen zijn.” (alumnus)

Om de **drop-out** te verminderen, nodigt het panel de opleiding uit om van bij de start te investeren in een goede begeleiding. De ideeën die hierrond leven binnen de opleiding kunnen daarbij een goede basis zijn, bv. het voorzien van intakegesprekken bij de start van het academiejaar, extra begeleiding aanbieden voor basiskennis wiskunde en academisch taalgebruik, en een betere oriëntering in functie van het profiel van de student. Voor dat laatste bieden de graduatens zeker mogelijkheden. Het panel verneemt dat de opleiding veel inspanningen levert om studiekeziers goed te informeren, via infodagen, meeloopdagen en dergelijke meer. Ook een goede communicatie over het beroep naar de studiekeziers in het secundair onderwijs kan een belangrijke rol spelen. Voor een aantal afstudeerrichtingen zijn er op dat vlak mogelijkheden voor samenwerking met sectorfederaties.

Het panel waardeert de idee om het examen van januari aan te grijpen als moment om ook feedback te geven op het algemeen presteren in de opleiding en de studie-aanpak, eerder dan enkel vakinhoudelijk. Het panel is ervan overtuigd dat dit een meerwaarde kan bieden bij de versterking van de **slaagkansen** van de studenten.

Het panel ziet de wens van de begeleiders en docenten om een duwtje in de rug te voorzien, niet alleen voor studenten die moeilijk hebben, maar ook voor **sterke studenten** als een sterkte van de opleiding. Ook de droom van de docenten om elke student op zijn of haar niveau te bedienen, zonder het niveau naar beneden te halen is een waardevolle ambitie.

“Gewoon hen [studenten] motiveren en complimenten geven. Vaak zijn ze zich er niet van bewust dat ze er bovenuit steken. Ik zou het ook super vinden als we ook in talen niet voor iedereen naar zelfde niveau zouden streven [...] wie goed is, ook beter laten worden.” (docent)

3.3 Focusthema: professionele attitude

Het begrip 'professionele attitude' is zeer breed en kan zeer veel omvatten. Tijdens de drie opeenvolgende gesprekken kwamen verschillende aspecten aan bod, gaande van elementaire omgangsvormen (beleefdheid, stiptheid, respect) over heldere communicatie tot kritisch denken. De gesprekspartners geven ook aan dat de nadruk anders kan liggen naargelang de sector en het bedrijf. Docenten en stagementoren merken grote verschillen tussen studenten onderling in hoe ze hiermee omgaan.

Tijdens de gesprekken heeft het panel enkele **sterke punten** opgemerkt die gelden voor de opleiding als geheel:

- het werkveld heeft met de meerderheid van de studenten positieve ervaringen op vlak van professionele attitude; de opleiding ervaart dit ook zo;
- de hogeschool betreft het werkveld in de opleiding, waardoor studenten op verschillende manieren kunnen kennismaken met de professionele realiteit en zich daartoe leren verhouden;
- het curriculum van de opleiding omvat een aantal specifieke vakken die duidelijk gericht zijn op het ontwikkelen van de professionele attitude, al verschilt dit per traject.

Het panel ziet ook enkele **ontwikkelkansen** voor de opleiding als geheel en stimuleert de opleiding deze kansen aan te grijpen om verder te versterken.

- Een minderheid van de studenten heeft grote moeite met het hanteren van de gewenste elementaire omgangsvormen zoals beleefdheid, stiptheid en respect, en dat zowel binnen de hogeschool als in het werkveld (bijvoorbeeld tijdens de stage). Om de uiteenlopende verwachtingen die hierover bestaan bij docenten te stroomlijnen, werkt de opleiding aan een breed gedragen en helder algemeen kader in de vorm van een "**code of conduct**". Het panel en het werkveld zien hierin inderdaad een mogelijkheid om studenten een houvast te bieden. Het panel benadrukt dat het belangrijk is om daarbij de lat voldoende hoog te leggen en dit ook te betrekken op het functioneren als 'professional' in het werkveld. Alleen op die manier kan deze code of conduct ook effectief en fundamenteel bijdragen aan de 'professionele attitude' van studenten (cf. professionele realiteit). Het panel nodigt de opleiding uit om zowel de studenten als het werkveld te betrekken bij de ontwikkeling van een dergelijk document.
- De domeinspecifieke leerresultaten van de opleiding stellen duidelijke normen aan de professionele attitude bij afgestudeerden. Het panel stelt vast dat het curriculum een aantal specifieke vakken bevat die werken aan dit aspect van beroepsbekwaamheid van studenten. Het panel is ervan overtuigd dat een **gedeelde visie** over de verschillende trajecten heen en een **geïntegreerde aanpak** als opleidingsteam belangrijk zijn om de professionele attitude van studenten als beroepsbekwaamheid te trainen. Het panel moedigt de opleiding aan om dergelijke visie en aanpak te ontwikkelen. De opleiding kan de domeinspecifieke leerresultaten als aanknopingspunten gebruiken om een duidelijke horizontale leerlijn uit te bouwen, over de verschillende trajecten en opleidingsfasen heen. Naast de huidige opleidingsonderdelen zouden ook bv. portfolio, elementen van practice enterprise, voorbereiding op en opvolging van de stage hiervan deel kunnen uitmaken, maar ook de ontwikkeling en evaluatie van soft skills en professionele attitude als integraal onderdeel van meer technische opleidingsonderdelen.
- Waarden en normen in professionele samenwerking kunnen verder variëren naargelang de sector of het bedrijf. Het is voor studenten een uitdaging om zich die **contextgevoeligheid** eigen te maken. Naast het aanreiken van basishoudingen en -vaardigheden is het daarom belangrijk dat ze voldoende (en voldoende snel in de opleiding) in aanraking komen met het concrete werkveld. Het panel nodigt de opleiding uit om reeds vanaf de eerste fase studenten in contact te brengen met bedrijven zodat ze kennismaken met de professionele cultuur en verwachtingen. Dit zou de studenten ook de kans bieden te reflecteren over hun eigen verwachtingen ('Zit ik in dit keuzetraject op de beste plaats of ligt mijn interesse toch elders?'). Het curriculum kan dit gradueel opbouwen, met een steeds meer actieve en zelfstandige rol voor de student zelf. De eigen verantwoordelijkheid voor het vinden van een geschikte stageplaats in de laatste opleidingsfase kan een belangrijk element zijn in de ontwikkeling van de student als "professional".

3.3.1 Cluster A

In het gesprek over cluster A (afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit, afstudeerrichting Financiering- en Verzekeringswezen, keuzetraject Immobiliën en Verzekeringen) is het begrip professionele attitude breed benaderd als 'startklaar zijn als professional'. Klantgerichtheid enerzijds en kritische zin anderzijds (weten wat je doet en waarom je het doet) bleken hierbij al snel cruciale elementen.

Het werkveld benadrukt het grote belang van **communicatie** en **soft skills** in de praktijk. Daarbij is een goede inhoudelijke opbouw, met heldere adviezen en een realistische inschatting van de impact, nog belangrijker dan een correct formeel taalgebruik. Dit is vaak nog een pijnpunt bij jonge studenten en afgestudeerden – niet enkel vanuit Thomas More. Studenten geven aan dat ze tijdens hun opleiding veel kennis en vaardigheden aangereikt krijgen. Toch merken ze bij de start van de stage dat de vaardigheden niet altijd vlot zijn ingeoeft in de praktische toepassing. Het werkveld suggereert dat studenten sneller zouden kunnen aansluiten bij gesprekken met klanten en interne meetings binnen de organisatie, zodat studenten snel leren aanvoelen wat daarbij belangrijk is en leren meedenken op langere termijn. Het is belangrijk dat stagementoren de studenten uitdagen, met hen in debat gaan en hen stimuleren om verder na te denken over hun voorstellen en de impact daarvan. Studenten moeten hiervoor vaak drempels overwinnen en benadrukken hoe belangrijk het is dat zowel de opleiding als de stageplaats signalen blijven geven dat het normaal is dat zij nog lerende zijn, dat het niet erg is als ze eens een "fout" maken als ze daar vervolgens uit leren. De opleiding stimuleert dit nu al.

"Gelukkig had ik een hele goede CEO in het bedrijf waarvoor ik werkte, die zei 'je bent hier om te leren en je leert uit je fouten'. Daardoor heb ik beter kunnen leren, meer kunnen nadenken en me beter kunnen ontwikkelen." (student)

De opleiding bouwt de professionele vaardigheden bij studenten op in opleidingsonderdelen zoals professionele communicatie en professionele ontwikkeling in de eerste opleidingsfase en management skills in de tweede fase. In de derde fase vormt de stage het sluitstuk, naast de practice enterprise voor studenten uit bepaalde trajecten die hiervoor kiezen. De specifieke voorbereiding op de stage via portfolio en 'leren solliciteren' is recent uit het curriculum verdwenen en wordt gedeeltelijk vervangen door losse seminars. De opleiding ziet nog opportuniteiten in een vroeger **contact met klanten en bedrijven** in eerdere opleidingsfasen, waarbij studenten kennismaken met de manier van werken zonder dat ze al van bij het begin veel zelfstandig moeten uitvoeren, en in een integratie van elementen van professionele attitude in de meer technische opleidingsonderdelen. Het werkveld beaamt dat de kennis op zichzelf slechts één element is, terwijl het kennen van een ruimer kader, het kunnen leggen van verbanden en het kunnen terugvinden van informatie aan belang winnen.

"Kennis is vandaag zo vergankelijk en verandert zo snel dat daar minder focus op zou mogen liggen en dat je meer zou mogen focussen op bepaalde vaardigheden." (werkveld)

Vakken zoals de practice enterprise (momenteel een keuzevak) bieden kansen om in aanraking te komen met de **professionele realiteit** en met verschillende sectoren, zodat studenten beter zicht krijgen op wat bedrijven te bieden hebben, wat hen ligt en waarin ze zich verder willen/moeten bekwamen. Studenten stellen vast dat de opleidingsonderdelen die specifiek gericht zijn op professionele attitude op zichzelf erg theoretisch blijven en dat ze pas laat in hun opleiding, bij het aanvangen van de stage of – indien ze daarvoor kiezen – bij de practice enterprise, echt focussen op hun professionele identiteit en attitude. Een meer intensieve kennismaking met bedrijven, vroeger in de opleiding, zou studenten kunnen helpen om dit gaandeweg verder te ontwikkelen. Een gesprekspartner die zelf in het verleden afstudeerde in (de voorganger van) de bachelor Bedrijfsmanagement bij Thomas More merkt op dat de opleiding de laatste jaren geëvolueerd is naar meer praktijk en meer inbreng vanuit het werkveld, wat zowel vanuit het werkveld als vanuit het perspectief van de studenten enkel kan worden toegejuicht.

3.3.2 Cluster B

In het gesprek over cluster B (afstudeerrichting Internationaal Ondernemen, keuzetraject Business & Management, keuzetraject Automotive Management) hebben de gesprekspartners het begrip 'professionele attitude' voornamelijk ingevuld in functie van elementaire omgangsvormen met betrekking tot het respecteren van agenda's, deadlines, taken, communicatie, respect, etiquette, stiptheid... De gesprekspartners – zowel vanuit de hogeschool als vanuit het werkveld – benadrukken dat deze fundamenteel zijn om volwaardig te kunnen functioneren als 'professional' en dat dit bij de meerderheid van de studenten geen probleem is. Bij een aantal studenten blijft het echter een pijnpunt. Het werkveld

stelt vast dat dit een bredere maatschappelijke uitdaging is, die ook enigszins samenhangt met de steeds grotere aanwezigheid van smartphones, sociale media e.d. Zowel de hogeschool als het werkveld zijn zoekende hoe ze hiermee moeten omgaan.

Docenten geven aan dat de opleiding zich kenmerkt door een **vrij direct en informeel contact** tussen studenten en docenten. Zij merken dat studenten het vaak moeilijk hebben om het onderscheid te maken met een meer formele setting en zich daarin ook gepast te gedragen. Studenten die bij de start van de opleiding niet over de gepaste houding beschikken, blijven hier vaak mee worstelen. Docenten hebben ook niet allemaal dezelfde verwachtingen. De professionele attitude komt nu het meest expliciet aan bod in specifieke "theoretische" vakken (bijvoorbeeld professionele communicatie) en in de effectieve confrontatie met het werkveld in de 3^{de} opleidingsfase (verwachtingen voor stage en practice enterprise).

"Misschien is het ook eigen aan onze instelling. We hebben een heel direct contact tussen docenten en studenten en dat maakt dat het er vaak heel informeel aan toe gaat. Sommige studenten kunnen dan de 'klik' niet maken." (docent)

De opleiding ziet nog mogelijkheden om de **professionele attitude meer in te bedden** in verschillende opleidingsonderdelen (ook gekoppeld aan 'hard skills'), te koppelen aan reële projecten uit het werkveld (cf. practice enterprise) en de verwachtingen hierover duidelijk en proactief te expliciteren naar studenten. Een globale 'code of conduct' die alle docenten consequent hanteren is hiervoor in opmaak. Het werkveld benadrukt dat de lat hiervoor hoog genoeg moet liggen. De professionele attitude van een afgestudeerde is immers cruciaal bij aanwerving, in eerste instantie voor een stageplaats en vervolgens voor indiensttreding. Tegelijk is een dergelijke 'code of conduct' slechts één onderdeel van de ruimere verwachtingen met betrekking tot 'soft skills' of '21st century skills' die de domeinspecifieke leerresultaten naar voor schuiven.

"De lat hoog leggen is niet om studenten te pesten, maar om hen klaar te maken voor wat er van hen verwacht wordt. Als ik gasten aanneem, verwacht ik daar wel iets van, dat is niet vrijblijvend." (werkveld)

3.3.3 Cluster C

In het gesprek over cluster C (afstudeerrichting Marketing, afstudeerrichting Logistiek Management, keuzetraject Supply Chain Management) lag de nadruk voornamelijk op onderlinge communicatie: duidelijk stellen van verwachtingen, schroom overwinnen, openheid...

Net als in het gesprek over cluster B geven docenten aan dat zij een heel open manier van communiceren met studenten gewend zijn en studenten ook stimuleren om vragen te stellen. Toch stellen zowel de docenten als het werkveld vast dat studenten vaak heel wat **drempels** moeten overwinnen. Er wordt een grote kloof ervaren tussen de secundaire school en de verwachtingen in een bedrijfscontext, die de hogeschool probeert te dichten. Ook stagementoren investeren sterk in de ondersteuning van studenten om deze vaardigheden verder te ontwikkelen.

"Voor studenten is het vaak een drempel die ze moeten overstappen. Als bedrijf investeren wij wel in de juiste opleidingen en cursussen om jongeren hierin te ondersteunen en te ontwikkelen. Voor ons is dit ook heel belangrijk. Als er nog drempels zijn, helpen we studenten daarbij." (werkveld)

Studenten erkennen ook dat er grote verschillen zijn tussen studenten onderling. Vakken zoals professionele communicatie helpen hen om hierin gaandeweg bij te leren en hun vaardigheden te verbeteren. Een **doorgedreven leerlijn** zou hier soelaas kunnen bieden zodat studenten deze vaardigheden als integraal onderdeel van hun groeiende beroepsbekwaamheid beschouwen. Samen met de voorbereiding op de stage zou dit de transfer van kennis en vaardigheden, verworven in het opleidingsonderdeel professionele communicatie naar andere opleidingsonderdelen, contacten met het werkveld en andere contacten kunnen bevorderen. Bij de voorbereiding op de stage in het bijzonder zou het expliciteren van de verwachtingen met betrekking tot professionele attitude en communicatie hieraan tegemoet kunnen komen. Het panel moedigt de opleiding aan om zich door de bestaande good practices binnen de opleiding te laten inspireren om hieraan te werken.

“Ik denk dat we er vrij goed op voorbereid zijn door vakken zoals professionele communicatie. Je leert gaandeweg wat je misschien nog anders moet aanpakken. Je hebt ook de mogelijkheid om daaruit te leren omdat je het meerdere keren moet doen.” (student)

Het gesprek peilt daarnaast naar de opportuniteiten die meer intensieve vormen van werkplekleren (/dual leren) kunnen bieden om studenten meer intensief te confronteren met en bij te scholen in een professionele omgeving. Voor studenten kan dit heel wat mogelijkheden bieden om een professionele attitude gaandeweg op te pikken. Het werkveld acht dit haalbaar, maar zoekt hierin wel naar een win-win, waarbij het bedrijf nog meer in de begeleiding van de studenten investeert, maar ook duidelijke afspraken maakt over wat het hen kan opleveren. In een verwante opleiding bij Thomas More (bachelor in het informatiemanagement en de multimedia) zijn hier goede ervaringen mee, mits duidelijke investering van de betrokken bedrijven en sterke ondersteuning door VOKA. Dit is tot nu toe enkel haalbaar gebleken voor een kleine groep studenten die hier expliciet voor koos en wellicht extra gemotiveerd was.

“Duaal samenwerken is voor bedrijven zeker haalbaar, maar er moet wel een win-win blijven om dit van de grond te krijgen.” (werkveld)

Het spanningsveld tussen de veelal jonge ‘millennials’ die in de opleiding instromen enerzijds en de meer traditionele bedrijven waarin zij vaak aan de slag gaan na afstuderen stelt de opleiding voor een uitdaging. De opleiding ziet het als een taak voor zichzelf om hier realistisch over te communiceren en om studenten te helpen om zich op de professionele realiteit voor te bereiden. Dit gebeurt momenteel via seminaries e.d., maar dit kan verder worden uitgebouwd. Als studenten de verantwoordelijkheid krijgen om voor hun eigen stageplaats te solliciteren en/of een portfolio bij te houden, kan dit kansen bieden voor studenten om uit te leren en eventuele knelpunten verder bij te schaven.

“Het is belangrijk om de stage te zien als een sluitstuk van de opleiding, maar ook echt als de doorstroom naar het werkveld. De voorbereiding moeten we goed in handen nemen en dat kan al beginnen in het tweede jaar.” (docent)

3.4 Focusthema: afstemming werkveld

De opleiding probeert het curriculum systematisch aan te passen om tegemoet te komen aan (nieuwe) noden in het werkveld en business trends. Elk traject heeft een nauwe samenwerking met het eigen werkveld. De opleiding wil deze samenwerking met en afstemming op het werkveld verder versterken.

Het panel waardeert het **brede netwerk** dat de opleiding heeft voor elke afstudeerrichting en elk keuzetraject. Het werkveld neemt voor de opleiding zeer uiteenlopende rollen op, van het aanbieden van stageplaatsen en deelname aan stagebeurzen, over het verzorgen van lezingen voor More seminars, bedrijfsbezoeken tot echte cocreatie van cursussen en ‘courses@work’ (lessen verzorgd door en binnen het bedrijf). Uit de gesprekken blijkt dat voor de bedrijven het belangrijkste doel van de samenwerking zit bij rekrutering van studenten als toekomstige medewerkers. Het panel daagt de opleiding uit om met het werkveld te zoeken naar vormen van samenwerking die ook op andere vlakken een meerwaarde kunnen betekenen voor de bedrijven.

Binnen de docententeams spelen **gastdocenten** een belangrijke rol voor de afstemming van het programma op het werkveld en voor de uitbouw van een breed netwerk. Veel docenten staan zelf in het werkveld en houden zo de vinger aan de pols voor de inhoud van de programma’s. Het panel ziet dit als een absolute sterkte. Het panel ziet hier ook een uitdaging voor de opleiding om ook deze docenten mee te nemen in het didactisch verhaal. Het panel steunt het streven van de opleiding om de didactische competenties van de gastdocenten te versterken en hen hierin te ondersteunen. Het panel moedigt de opleiding aan dit concreet vorm te geven.

Het panel leert uit de gesprekken dat het brede netwerk van de opleiding vooral gebaseerd is op **individuele contacten**: opleidingsmanagers en gastdocenten hebben elk hun eigen netwerk dat ze inbrengen, de evaluatie van de stage geeft ook aanleiding tot evaluatie van de opleiding, studenten kunnen een eigen stageplaats zoeken, wat leidt tot een verbreding van het netwerk. Het panel stelt vast dat de opleiding een breed werkveld heeft met uiteenlopende contexten en verwachtingen. Net daarom

is het panel ervan overtuigd dat het voor de opleiding een meerwaarde zou betekenen indien ze initiatieven zou ontwikkelen waarbij ze – per afstudeerrichting of keuzetraject – meerdere actoren uit het werkveld structureel samenbrengt om tot een globaal en evenwichtig beeld te komen van de verwachtingen en de mogelijkheden zodat ze hierop kan inspelen.

Het panel waardeert de inspanningen van de opleiding om duurzame partnerschappen tot stand te brengen in de vorm van **Partners in Education**. Het panel ondersteunt de ambitie van een van de coördinatoren om al de partnerschappen kritisch te blijven evalueren met als doel sterke studenten af te leveren die niet alleen beroepsbekwaam zijn maar ook nodige skills verworven hebben.

Tijdens de gesprekken heeft het panel kunnen vaststellen dat er binnen opleiding heel wat **goede ideeën** leven om de afstemming op het werkveld te versterken. Ook vanuit het werkveld kreeg het panel concrete suggesties. Het panel stimuleert de opleiding om met deze ideeën en suggesties aan de slag te gaan. Enkele voorbeelden: de idee om de resultaten van evaluaties van de opleiding door de stageplaatsen te bundelen en de conclusies te bezorgen aan de docenten; een brochure voor het werkveld voorzien met een toelichting van de relevante structuur van de opleiding en de juiste contactpersonen; proactieve communicatie, bv. over het moment waarop het stageportaal wordt opengesteld voor studenten, zodat bedrijven weten vanaf wanneer studenten zich kunnen aanmelden.

3.4.1 Cluster A

Het panel stelt vast dat de opleiding voor de afstudeerrichtingen Financie- en Verzekeringswezen en Accountancy-Fiscaliteit en het keuzetraject Immobiliën en Verzekeringen het **curriculum** sterk afstemt op de verwachtingen van het werkveld. Ze doet dit ook vanuit de regelgeving van het beroep: voor beide afstudeerrichtingen geldt immers dat erkenning door de Financial Services and Markets Authority (FSMA), respectievelijk het Institute for Taks Advisors and Accountants (ITAA) belangrijke troeven inhoudt voor de afgestudeerden. Beide organisaties bewaken mee te inhoud van het programma.

“Bij ons is het [...] geen verplichting, maar het is wel aangewezen als je in onze sector wil doorgroeien. Ze zijn jong en hebben nog een carrière voor de boeg. Het is een must als ze daar [accountancy] willen werken.” (werkveld)

Beide afstudeerrichtingen werken samen met al de **grote spelers** in het werkveld. Daarnaast is er ook samenwerking met enkele kleinere kantoren. In de eerste plaats bestaat de samenwerking uit het aanbieden van stageplaatsen. Daarnaast reiken bedrijven ook bv. cases aan en actuele thema's voor de More seminars.

De afstudeerrichting Financie- en Verzekeringswezen voorziet in fase twee een opleidingsonderdeel **Practicum** waarin de studenten kennismaken met de sector en reeds een klein netwerk van beroepsbeoefenaars uitbouwen. Op die manier ondersteunt de opleiding de studenten bij de keuze van de stage. Het panel beschouwt dit als een goede praktijk.

“Je wordt er goed op voorbereid om zicht te krijgen om werkveld.” (student)

Omwille van de sterke impact van de Belgische wetgeving op de inhoud en het curriculum van de afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit is er weinig interesse bij de studenten om een **internationale stage** te doen.

“De interesse van studenten in deze sector om naar buitenland te gaan is veel minder omwille van de Belgische wetgeving. Als je naar het buitenland gaat, moet je eigenlijk van nul beginnen.” (student)

Ook binnen de afstudeerrichting Financie- en Verzekeringswezen en het keuzetraject Immobiliën en Verzekeringen is de internationale mobiliteit eerder beperkt. Tijdens de lessen is er wel aandacht voor het internationale perspectief, er zijn buitenlandse studiebezoeken en studenten die bij de grote spelers in de sector stage lopen, kunnen in contact komen met de buitenlandse afdelingen van deze bedrijven.

3.4.2 Cluster B

Het **werkveld is tevreden** over de contacten met de opleiding en de manier waarop de opleiding met feedback vanuit het werkveld omgaat.

“We hebben inderdaad het gevoel dat we een vrij goede communicatie hebben via de stage, via vakoverleg en via de coördinator. Er wordt ad hoc heel kort op de bal gespeeld door opleiding.” (werkveld)

Vooral met de bedrijven die Partner in Education zijn, is er **structureel overleg**. Het gaat daarbij om overleg tussen een bedrijf en het beleidsteam van de opleiding en van de unit. Het keuzetraject Automotive management organiseert jaarlijks een vakoverleg met partnerbedrijven, waarbij ook de vakdocenten betrokken zijn en waarbij de opleiding met het werkveld ondermeer kijkt naar de trends in het domein.

“Ik denk dat de samenwerking met Automotive Management goed verloopt, er is voldoende overleg. Het is fijn om minstens een keer per jaar eens samen te zitten om te kijken welke veranderingen er zijn in de sector en hoe we daarmee moeten omgaan.” (werkveld)

Het panel stelt vast dat er binnen de opleiding een sterke bereidheid is om meer structureel met meerdere bedrijven overleg te organiseren, bv. om af te toetsen of het curriculum nog up-to-date is. Het panel moedigt de opleiding aan om initiatieven te nemen in die zin.

“We vragen altijd of bedrijven willen mee nadenken. [...] Om structureel overleg te voorzien is nog een werkpunt. Maar het biedt mogelijk wel meerwaarde want er zijn bedrijven die aangeven dit te willen doen.” (docent)

Het stageportaal speelt een belangrijke rol voor het contact en de communicatie met stagebedrijven. Het ontbreken van een **Engelstalige** versie van het portaal maakt het voor studenten een stuk moeilijker om kwaliteitsvolle stageplaatsen in het buitenland te vinden. Het panel nodigt de opleiding uit om – vertrekkend van het stageportaal – snel werk te maken van een gelijkwaardige tool voor internationale stages. Ook andere ideeën kunnen bijdragen aan een sterker internationaal netwerk.

“Graag dialoog met grote bedrijven waardoor zij ons toegang geven tot hun buitenlandse filialen. Die bedrijven kennen de structuur van binnenuit en dat faciliteert het dan voor ons.” (docent)

Het panel heeft gesproken met zeer dynamische docenten met een sterke ambitie om voortdurend te verbeteren en innoveren. Het panel heeft enkele mooie ideeën gehoord om die ambitie in de praktijk te brengen.

“Wat ik graag zou doen als docent, is een expliciet contact hebben met een bedrijf, binnen het bedrijf om hen mee te delen welke lessen we geven en hoe. En daar feedback op te krijgen. Ik geef international business en zou daar veel aan hebben. Dat zou ook het contact versterken voor lezingen en bedrijfsbezoeken.” (docent)

“Als ik echt mag dromen, moet je als onderwijs altijd drie stappen voor zijn op werkveld. Op vlak van technische ontwikkelingen en trends.” (docent)

3.4.3 Cluster C

De afstudeerrichtingen Marketing en Logistiek Management hebben beide een **sterke samenwerking** met het werkveld. Voor de afstudeerrichting Logistiek gaat het om echte cocreatie waarbij bedrijven samen met de opleiding cursusmateriaal ontwikkelen en binnen het bedrijf lessen verzorgen: courses@work. Bij beide afstudeerrichtingen speelt het werkveld een grote rol binnen Practice Enterprise-lab, als aangever van een concrete opdracht. Daarnaast bestaat een groot deel van het team uit docenten die nog in het werkveld staan. Alle gesprekspartners zien dit als een belangrijke meerwaarde. Studenten en alumni getuigen dat ze tijdens de opleiding al de kans krijgen om reeds een eerste netwerk uit te bouwen.

“Het was vooral interessant dat je les kreeg van mensen die in het vak staan, om eens met hen te bespreken: hoe zit het nu echt in de sector. Dit is een heel belangrijke meerwaarde: je kan vooraf met

mensen in de sector spreken voor je stappen zet om een stageplaats te kiezen. De opleiding geeft voldoende perspectief om je de juiste richting te laten uitgaan.” (alumnus)

Het panel waardeert de inspanningen die de opleiding doet om goede contacten met het werkveld te onderhouden. Dit berust voor een belangrijk stuk op persoonlijke initiatieven van bepaalde docenten of de afstudeerrichtingscoördinatoren. Het panel verneemt ook dat er vanuit het werkveld veel vragen komen naar de opleiding, meer dan de opleiding aankant. Het panel nodigt de opleiding uit om de contacten met het werkveld meer **structureel** vorm te geven en zo de duurzaamheid van het netwerk te borgen. Daarbij kan de opleiding ook nadenken over relevante criteria om zinvolle partners te selecteren.

De opleiding evalueert ook de **didactische kwaliteiten** van de gastdocenten, via formele bevestigingen en via gesprekken met de klasverantwoordelijken. Het panel is het eens met de opleiding die wijst op het belang van de didactische ondersteuning.

“Voor Marketing evalueerden we regelmatig ook nieuwe gastdocenten. Het opleidingshoofd vroeg ons: ‘hoe is het gegaan want het is iemand nieuw’. [...] De opleiding heeft heel goed onze mening meegenomen in de beoordeling. Dat was heel transparant altijd.” (alumnus)

Het panel verneemt en waardeert dat het **internationale perspectief** in de opleiding de laatste jaren sterker geworden is. Ook voor het werkveld vormt dit een belangrijke meerwaarde.

“We hebben zelf ook veel internationale klanten en dan is het een absolute meerwaarde dat je daar al voeling mee hebt. [...] Sowieso moet het een goede combinatie zijn van ervaring en beleving, aangevuld met enkele belangrijke principes.” (werkveld)

3.5 Focusthema: afstemming bachelorproef en stage

Tijdens de gesprekken heeft het panel enkele **sterke punten** opgemerkt die gelden voor de opleiding als geheel:

- ieder traject zoekt sterke aansluiting bij de eigen sector;
- het panel heeft vertrouwen in de goede begeleiding van studenten in de keuze en uitvoering van hun stage en (voor zo ver van toepassing) bachelorproef;
- de opleiding organiseert de kwaliteitsbewaking van de stageplaatsen in het algemeen goed. Dit is een sterk punt waarop de opleiding zeker moet blijven inzetten.

Het panel ziet ook enkele **ontwikkelkansen** voor de opleiding als geheel en stimuleert de opleiding deze kansen aan te grijpen om verder te versterken.

- Het panel stelt vast dat de verschillende trajecten tot nu toe een erg verschillende koers hebben kunnen varen, die niet altijd duidelijk is voor alle docenten en sterk afhankelijk lijkt van persoonlijke keuzes van de betrokken coördinatoren. Het panel merkt op dat bepaalde afstudeerrichtingen erg ver staan in de uitwerking en gedragenheid van de concepten van bachelorproef/“bachelorproof” en stage, terwijl dit voor andere afstudeerrichtingen nog erg onduidelijk is. Het ontbreekt nog aan een **gemeenschappelijke visie** op de afstudeervakken in de opleiding en de leerresultaten die er cruciaal zijn. Het panel benadrukt het belang van dergelijke gemeenschappelijke visie, enerzijds omwille van de transparantie – in de eerste plaats naar studenten, maar evenzeer naar stagegevers en toekomstige werkgevers – en anderzijds om een coherent kwaliteitsbeleid te kunnen voeren binnen de opleiding. Dit hoeft geen afbreuk te doen aan aanvullende keuzes in elk traject, die dan weer tegemoet kunnen komen aan de eigenheid van elke sector. De opleiding werkt momenteel aan afstemming over de trajecten heen, en het panel moedigt het team aan om hier zeker verder op in te zetten.
- Het panel moedigt de opleiding aan om bij de afstemming over een gemeenschappelijke visie, opbouw van competenties en concepten van stage en bachelorproef zeker **ook de internationaal gerichte trajecten en buitenlandse stages** te betrekken. De vertaling van instrumenten zoals het stageportaal kan daarbij helpen, maar is zeker niet het enige element dat hiertoe kan bijdragen.

- Het aftoetsen van de vereiste competenties op het eindniveau lijkt nu in verschillende trajecten grotendeels beperkt tot de eindstage. Door **leerlijnen bewuster op te bouwen** in het volledige curriculum en **aftoetsing op verschillende niveaus** te voorzien, kan de opleiding de druk op de stage enigszins verminderen en de coherentie van het curriculum vergroten. Dit geldt bij uitstek voor het aanbrengen van de zogenaamde "soft skills". Hoewel het werkveld beaamt dat de stage veel kansen biedt om deze in de realiteit in te oefenen, moeten studenten hier voorafgaand in de opleiding wel degelijk op worden voorbereid (zie ook focusthema professionele attitude). Aangezien deze soft skills voor alle trajecten van belang zijn, gelooft het panel dat afstemming over een gemeenschappelijke aanpak een grote meerwaarde zou betekenen.
- De **transparantie** over de evaluatie en de evaluatiecriteria van de eindtoetsing in stage en bachelorproef kan vergroot worden voor alle betrokkenen (studenten, docenten en stagegevers). De verdere uitbouw van het stageportaal kan hiervoor een goed instrument zijn.
- Het panel hoort **positieve ervaringen met practice enterprise**. Deze kunnen zeker worden doorgetrokken in andere opleidingsonderdelen. De kansen voor studenten om met praktische uitdagingen aan de slag te gaan en in nauw contact met het werkveld te werken moeten zeker behouden blijven.

3.5.1 Cluster A

In het gesprek over cluster A (afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit, afstudeerrichting Financie- en Verzekeringswezen, keuzetraject Immobiliën en Verzekeringen) stelt het panel vast dat de opleiding een **duidelijke visie** heeft op het concept "bachelorproof" en hier ook naar handelt. De opleiding koos ervoor om niet meer te werken met een aparte bachelorproef, omdat het bachelorniveau in andere opleidingsonderdelen wordt aangetoond. Ook is de gemeenschappelijke stam van de opleiding – over de verschillende trajecten heen – uitgebreid, met meer aandacht voor ondernemerschap, soft skills en internationale context. In de afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit voeren alle studenten een volledig project uit in het opleidingsonderdeel e-accounting. In de afstudeerrichting Financie- en Verzekeringswezen is de practice enterprise dan weer een verplicht opleidingsonderdeel geworden. In deze opleidingsonderdelen toetst de opleiding heel wat competenties in een reële situatie op het bachelorniveau. Studenten worden beoordeeld op het product én op het proces. Ze krijgen een generieke score, die voor de beroepsspecifieke competenties gebaseerd is op een onderliggende matrix. Een student geeft in het gesprek aan dat de practice enterprise mooie kansen biedt om praktische ervaring op te bouwen, die hij anders wat miste in zijn opleiding. Ook het feit dat hij moest solliciteren voor de rol die hij binnen de practice enterprise zou opnemen, vond hij zeer leerzaam.

"Practice enterprise biedt de kans om eens iets te proberen. Het heeft mij leren werken aan people skills die me later van pas kunnen komen en was zo een unieke ervaring." (student)

Een andere student vindt het dan weer fijn om te kunnen kiezen voor meer theoretische vakken.

De stage biedt alle studenten de gelegenheid om hun **theoretische kennis om te zetten in de praktijk**. De gesprekspartners uit het werkveld geven aan dat de basiskennis van de studenten zeker voldoende is. Tijdens de stage laten ze studenten bijkomend ook werken aan soft skills, ze leren hen samenwerken met collega's, ze laten hen kennis maken met een breed arsenaal aan producten en tools en ze confronteren hen met ondernemerschap en het nemen van beslissingen in concrete situaties. Studenten worden hierbij uit hun comfortzone gehaald. Met name inzake het commerciële contact en de omgang met klanten geven gesprekspartners uit het werkveld en studenten/alumni aan dat studenten tijdens de stage nog sterk kunnen en moeten groeien.

"Ik denk dat we aan een generatie gekomen zijn die meer behoefte heeft aan contact met andere mensen in de praktijk, dat ze daar meer voldoening uit halen en dat de uitdagingen die ze daar krijgen hen doen groeien." (werkveld)

De opleiding stelt duidelijke verwachtingen aan de **stageplaats** en de competenties die tijdens de stage aan bod moeten kunnen komen. Ze informeert de studenten daar al over in het jaar dat aan de stage voorafgaat, zodat zij hiermee rekening kunnen houden bij het zoeken naar een geschikte plaats.

“De competenties die studenten moeten bereiken, worden omgezet in taken die tijdens de stage aan bod moeten komen. De student gaat altijd op een eerste gesprek en neemt dan de takenlijst mee om met het bedrijf te bekijken welke opdrachten hij daar kan uitvoeren.” (docent)

Het panel stelt vast dat de **concepten, begeleiding en kwaliteitsbewaking van stage en bachelorproef** in de trajecten van deze cluster goed doordacht zijn en door studenten en werkveld worden gewaardeerd.

Uit de gesprekken blijkt het belang van **soft skills**. Het werkveld beaamt dat hier tijdens de stage aan kan worden gewerkt. Dat neemt niet weg dat de opleiding studenten hier gericht op kan voorbereiden in de rest van het curriculum. Het panel denkt dat de verdere uitbouw van de gemeenschappelijke stam van de opleiding hier kansen voor biedt.

3.5.2 Cluster B

Noot: het panel signaleert dat het door de samenstelling van de groep gesprekspartners erg moeilijk was het thema te bespreken: studenten hadden enkel ervaring met stage en bachelorproef in de Coronaperiode en er waren geen alumni of werkveldvertegenwoordigers aanwezig.

In het gesprek over cluster B (afstudeerrichting Internationaal Ondernemen, keuzetraject Business & Management, keuzetraject Automotive Management) blijkt dat er een **grote diversiteit aan praktijken** bestaat. De opleiding is bezig met afstemming; het panel dringt er sterk op aan om dit verder te zetten, met inbegrip van de internationale stages.

De opleiding licht toe dat tot vorig jaar iedere student een stage deed, aangevuld met ofwel een **bachelorproef** ofwel **practice enterprise**. Vanaf dit jaar doen alle studenten een stage én een bachelorproef. Practice enterprise blijft mogelijk als aanvullend keuzevak. Naar aanleiding van de Corona-maatregelen heeft de opleiding momenteel alternatieve opdrachten voorzien, die ook inspiratie bieden voor de toekomst. Studenten zouden daarbij kunnen kiezen tussen een bachelorproef waar ze alleen aan werken of een gezamenlijk business-project. De aanwezige studenten geven aan dat ze het fijn vinden om hun bachelorproef aan de stage te koppelen, omdat dat zorgt voor extra motivatie en extra begeleiding door de stagementor. Docenten geven aan dat ze de bachelorproeven ook graag laten inspireren door het werkveld omdat deze dan een heel concreet nut hebben voor dat werkveld. Het team is momenteel nog zoekende hoe de bachelorproef invulling moet krijgen in de toekomst en welke randvoorwaarden daarvoor vervuld moeten zijn.

“Als de bachelorproef eerder wordt vormgegeven als een soort ‘in company consultancy project’ moet dit ook begeleid worden door docenten met het juiste profiel: studenten leren om gedachten te structureren, coachen in samenwerking met het werkveld. Het vraagt ook dat de hogeschool een pool aanlegt met bedrijven die dit soort projecten aanbieden; anders is het onmogelijk voor studenten om een geschikt project te vinden, zeker als ze daarnaast ook een lange internationale stage moeten doen.” (docent)

Het panel peilt naar de **complementariteit** van de bachelorproef ten opzichte van de stage. De meerwaarde van twee aparte opleidingsonderdelen veronderstelt immers dat deze verschillende leerdoelen beogen. De bachelorproef is traditioneel eerder gericht op het onderzoeken en analyseren van een onderwerp en eventueel het uitwerken van een concrete oplossing of voorstellen van oplossingen, waar de stage zich meer toespitst op de kennismaking met de dagelijkse praktijk, klanten en collega's. Het panel begrijpt dat de opleiding veel keuzevrijheid wil laten aan de student, maar uit toch de bezorgdheid dat de opleiding zelf een **duidelijke visie moet hebben op welke competenties** van belang zijn en wat de opleidingsonderdelen in functie daarvan beogen. Dit is momenteel in ieder geval voor de afstudeerrichting internationaal ondernemen niet duidelijk. Voor het traject automotive management bewaakt het docententeam aan de hand van de evaluaties in het stageportaal enerzijds en de richtlijnen voor de bachelorproef en anderzijds dat alle leerresultaten op het eindniveau worden beoordeeld. Bij practice enterprise worden ook alle leerresultaten opgevolgd.

Momenteel lijkt de afstudeerrichting **internationaal ondernemen** op veel vlakken een buitenbeentje. Het docententeam is sterk vragende partij om de concepten van stage en bachelorproef over de trajecten heen af te stemmen, met name procesmatig. Inhoudelijk kan elk traject hier een eigen invulling aan geven.

In de afstudeerrichting internationaal ondernemen is een **internationale stage** voor alle studenten verplicht. De opleiding beschouwt dit als een belangrijke ervaring voor de studenten. Om studenten de kans te geven zich goed in het bedrijf, maar ook in het land, te integreren, gaat het in dit traject ook om een lange stage van 16 aaneensluitende weken. In andere trajecten is dit vaak korter of opgesplitst in meerdere kortere periodes.

“Het is absoluut noodzakelijk dat de stages lang genoeg zijn, omwille van het feit dat er nu eenmaal een inlooperperiode is die in het buitenland een langere tijd in beslag neemt: een andere taal, een andere omgeving [...] Het duurt even om een normaal ritme te vinden. Bedrijven willen bovendien pas echt investeren in een [buitenlandse] student als die daar lang genoeg is.” (docent)

“Het traject business & management heeft kortere stages, maar een langere periode zou wel goed zijn om je competenties beter te ontwikkelen en nieuwe competenties eraan toe te voegen. Dit zorgt dat de kwaliteit van de stage echt op het eindniveau kan komen en dat je veel meer aspecten van het bedrijf kan zien” (student)

De **kwaliteitsmonitoring** van de **buitenlandse stageplaatsen** is voor de opleiding een grote uitdaging. Studenten zoeken veelal een eigen stageplaats, maar de opleiding geeft zelf aan dat het een grote meerwaarde zou zijn om als hogeschool te beschikken over een databank met kwalitatieve plaatsen om in te springen waar nodig en aan alle studenten een kwalitatieve, mooi omkaderde stage te bieden. Als belangrijkste drempel hiervoor noemen de docenten het gebrek aan een Engelse vertaling van het stageportaal. Het panel moedigt de opleiding aan om in afwachting van een Engelstalig stageportaal toch de inhoud van dergelijk portaal via alternatieve, eenvoudige databanken of documenten beschikbaar te stellen.

Het panel concludeert dat er heel wat vrijheid wordt gelaten in de **invulling de stage en bachelorproef** en dat hierover ook weinig transparantie bestaat binnen het team en voor de studenten. Het panel adviseert de opleiding om gericht aan de verschillende leerresultaten te werken doorheen het curriculum. Een praktijkgerichte bachelorproef – zoals het team vooropstelt – biedt zeker kansen, op voorwaarde dat het concept en beoogde leerdoelen helder blijven ten opzichte van de stage. Ook practice enterprise kan hiertoe bijdragen. Het panel moedigt de opleiding sterk aan om duidelijke keuzes te maken inzake de competenties waaraan de opleidingsonderdelen werken en hierover transparant te communiceren.

3.5.3 Cluster C

Noot: het panel signaleert dat het niet mogelijk was zich een beeld te vormen over dit thema voor de afstudeerrichting Logistiek Management (inclusief het keuzetraject Supply Chain Management) aangezien er vanuit deze afstudeerrichting geen studenten, alumni of werkveldvertegenwoordigers bij het gesprek aanwezig waren. Het panel benadrukt dat de suggesties die gelden voor de andere afstudeerrichtingen van de opleiding Bedrijfsmanagement ook van belang zijn voor de afstudeerrichting Logistiek Management.

In het gesprek over de afstudeerrichting Marketing licht de opleiding toe dat momenteel iedere student een stage doet, aangevuld met ofwel een bachelorproef ofwel practice enterprise. Vanaf volgend jaar verandert dit en doen alle studenten een stage én een bachelorproef. Practice enterprise blijft mogelijk als aanvullend keuzevak.

De student kiest een **stageplaats** uit de lijst van de hogeschool die beschikbaar is via het stageportaal, of zoekt een eigen contact. In het laatste geval vindt een korte screening plaats door de opleiding. Criteria die daarbij belangrijk zijn, zijn de taken die de student op de stageplaats kan uitvoeren en de algemene professionaliteit van het bedrijf. Er is geen vaste minimum-omvang voor de bedrijven (i.t.t. in de afstudeerrichting internationaal ondernemen), maar de opleiding maakt hiervan een inschatting. Vervolgens vindt een sollicitatie plaats, waarbij de wederzijdse verwachtingen worden besproken.

“Dat gesprek is heel belangrijk, omdat je dan de verwachtingen langs de twee kanten heel juist in kaart kan brengen. Daar worden eigenlijk de zaadjes gelegd van het lukken of niet lukken van de stage-opdracht.” (werkveld)

De student krijgt de kans om mee te draaien in het bedrijf en te ervaren hoe in een professionele omgeving gewerkt wordt. Voor de stage hanteert de opleiding een gezamenlijk **evaluatie**document waarin zowel de student als de stagementor inhoudelijke feedback geven (omschrijving, geen punten), waarover ze vervolgens in gesprek kunnen gaan.

“Het is fijn dat de stagementor en ikzelf hetzelfde te zien krijgen. Dan kun je ook gesprek voeren over hoe dat overeenkomt of niet.” (student)

De **bachelorproef** is voor de meeste studenten van de afstudeerrichting Marketing gekoppeld aan de stage, al geeft de opleiding studenten bewust ook de keuze om zelf initiatief te nemen en een apart onderwerp te kiezen. De opleiding beoordeelt het project bij de start aan de hand van een conceptvoorstel van de student. Het is daarbij van belang dat de student aan de juiste competenties kan werken én ervoor gemotiveerd is. In de afstudeerrichting Logistiek Management is de bachelorproef verplicht gekoppeld aan de stage en wordt het project afgesproken tussen de student en het stagebedrijf.

Bij **practice enterprise** werken studenten samen in projectteams over de verschillende trajecten heen en nemen ze verschillende rollen op.

“Elke student neemt eens de rol op van teamleader en eens die van teamlid. Het team beslist wie welke rol op zich neemt. Zo ontdekken studenten soms ook een nieuwe interesse.” (docent)

De aanwezige studenten geven aan dat ze veel hebben geleerd van de praktijkvakken in de opleiding en dat dat hen ook in staat stelde om van veel te proeven en om tijdens de stage goed te functioneren. Ze zijn ook erg positief over de **begeleiding**, waarbij alles bespreekbaar is. Ze vinden wel dat de opleiding strikter mag omgaan met studenten als het gaat om het respecteren van afspraken en deadlines.

Het panel stelt vast dat de **concepten, begeleiding en kwaliteitsbewaking van stage en bachelorproef** in de afstudeerrichting Marketing goed doordacht zijn en door studenten en werkveld worden gewaardeerd. De afstemming met de andere trajecten is bezig en kan zeker nog worden versterkt.

4. Ambities van de opleiding

2 GOESTING



We versterken de professionalisering van de docenten via drie grote initiatieven:

- we stimuleren docenten om in te stappen in het professionaliseringstraject;
- in 2020-2021 professionaliseren we alle docenten in het domein van de elektronische leeromgeving in al zijn aspecten, in nauwe samenwerking met de dienst onderwijs;
- we voorzien binnen de Business unit vanaf academiejaar 2021-2022 extra ondersteuning van docenten op het vlak van didactiek.

De vakwerkgroepwerking wordt versterkt: afstemmen van leerdoelen, waar komt wat aan bod (inventarisatie werkvormen), hoe leren studenten. Deze vakwerkgroepen zullen studenten een overzicht bezorgen van de opdrachten met bijhorende deadlines, zodat er een heldere kalender is en studenten beter kunnen plannen.

3 COMMUNITY



Er is voor alle studenten van de unit een Discord-server opgezet, om het community-gevoel van de studenten onderling te versterken.

Om studenten in de specifieke context van de lockdown te ondersteunen is het contact met de klasafgevaardigden geïntensifieerd: wekelijks is er contact om problemen tijdig te detecteren en ondervangen.

Docenten krijgen ondersteuning en tips om studenten meer te betrekken, te zorgen voor *a sense of community* en *a sense of belonging* te creëren.

4 EIGEN KEUZE



De code of conduct is geschreven, vertaald, gecommuniceerd en gepubliceerd voor alle studenten, aangevuld met een online luik naar aanleiding van de Corona-lockdown. Een volgende stap is verzekeren dat deze code of conduct ook effectief leeft bij de studenten en zij ernaar handelen.

In de stage-evaluatie worden de evaluatiedocumenten verder uitgewerkt in lijn met de verwachtingen op het vlak van professionele attitude en van communicatie. Dit gebeurt aan de hand van de domeinspecifieke leerresultaten.

We willen alle studenten die naad hebben aan studiebegeleiding bereiken en hen de nodige tools aanreiken zodat ze zelf hun studieproces op een efficiënte en effectieve manier kunnen aanpakken. Naast individuele studiebegeleiding op basis van aanvraag (mail) zullen we ook enkele workshops aanbieden. Verder zullen we onderzoeken hoe we studiebegeleiding kunnen koppelen aan een opleidingsonderdeel en dit concreet vorm geven. Enkel als er een transfer is naar een opleidingsonderdeel, heeft studiebegeleiding een groot effect.



5 DESIGN FOR ALL

Over de verschillende trajecten en afstudeerrichtingen heen is er een coördinator voor bachelorproef. De coördinator zorgt voor heldere uitwerking van het concept en implementatie in de opleiding als geheel.

Voor de stage rolt de opleiding het bestaande concept uit ook voor de internationale stage. De teamleader van de afstudeerrichting Internationaal ondernemen heeft als extra opdracht de integratie van het concept in die afstudeerrichting. Zij krijgt hiervoor extra ruimte in de opdracht onder de noemer kwaliteitslabel stage.

5.1 Samenstelling panel

Voor de onderwijsspiegel werkt Thomas More met een panel bestaande uit een voorzitter, vertrouwd met het hoger onderwijs en het brede domein waarbinnen de opleiding zich beweegt, een domeindeskundige, actief (geweest) in eenzelfde of een verwante opleiding, een werkveldvertegenwoordiger, een student en een interne onderwijsdeskundige.

De leden van het panel zijn in elk geval onafhankelijk aan de opleiding. Zij zijn noch als begeleider/coach, noch als docent of evaluator, noch als student betrokken bij de opleiding. Samenstelling van het panel voor de opleiding Bedrijfsmanagement:

- David Wemel, voorzitter. David Wemel werkt als onderwijskundige op de dienst onderwijsontwikkeling en professionalisering van VIVES. Hij begeleidde er onder meer de curriculumvernieuwing in de opleidingen verpleegkunde en vroedkunde. David heeft een professionele achtergrond in het (internationale) jeugdwerk en jeugdbeleid en in de sociale economie. Tijdens zijn loopbaan begeleidde hij verschillende verander- en verbetertrajecten.
- Frans-Jan Kox, domeindeskundige (cluster A). Frans-Jan Kox is sinds 2011 werkzaam bij de Fontys Hogeschool Economie en Communicatie in Eindhoven als docent bedrijfseconomische vakken voor de opleiding Finance, Tax & Advice. Andere taakgebieden zijn onder andere; lid van de curriculumcommissie Finance, Tax & Advice, Coördinator meewerkstages, Coördinator internationalisering, Afstudeerbegeleider, etc. Voordien heeft Frans-Jan 13 jaar gewerkt in het bankwezen, als Financieel Planner en Financieringsspecialist.
- Delphine Van Iseghem, domeindeskundige (cluster B). Delphine Van Iseghem is adjunct onderwijsorganisatie van het studiegebied handelswetenschappen en bedrijfskunde van Hogeschool VIVES. Daarnaast is zij lector Spaans in de opleiding bedrijfsmanagement en geeft ze organisatieleer en management skills in de bachelor-na-bachelor international management. Tot 2017 was Delphine binnen het studiegebied coördinator van de dienst studie- en trajectbegeleiding. Voordien werkte ze bij Vlerick Business School als programma manager voor de opleidingen in algemeen management.
- Pieter Walbers, domeindeskundige (cluster C). Pieter Walbers werkt als opleidingshoofd binnen de Hogeschool PXL voor de cluster Logistiek & verkeerskunde. Binnen de Hogeschool PXL werkte hij gedurende 2018-2019 intensief mee aan de voorbereiding en uitvoering van de eigen 'onderwijsspiegel', wat hem een goed referentiekader biedt.
- Johan Bogaerts, werkveldvertegenwoordiger (cluster B). Johan Bogaerts heeft na zijn TEW-studie en verdere bedrijfsmanagement specialisatie, vooral gewerkt in Strategy, Sales en Marketing. De laatste 8 jaar is hij hiervoor verantwoordelijk voor Panasonic Energy in Europa. Hij stuurt een internationaal team aan waardoor hij vele Belgische en Europese bedrijfsmanagement profielen heeft aangeworven, opgeleid en aangestuurd. Zijn motto is "grow people, grow business in a respectful and sustainable way". Daarom vindt hij het belangrijk dat iedereen levenslange ontwikkelingskansen krijgt en heeft hij hiervoor verschillende workshops omtrent "integrale ontwikkeling" gevolgd en gefaciliteerd.
- Olivier Schoenmaeckers, werkveldvertegenwoordiger (cluster C). Olivier Schoenmaeckers werkt reeds 20 jaar voor de Antwerpse en Belgische organisatie van expediteurs, logistieke dienstverleners en douanevertegenwoordigers. Vroeger onder de benaming VEA en CEB, nu omgevormd tot FORWARD Belgium. Hij bekleedt er de functie van directeur. Forward Belgium verdedigt de belangen van de sector op nationaal en internationaal niveau. De organisatie is sterk betrokken bij alles wat te maken heeft met de promotie van de sector, vorming en opleiding. Daarbij onderhoud Forward Belgium sterke contacten met verschillende opleidingsinstituten, hogescholen, universiteiten,... en tracht op die manier te zorgen voor een nauwe aansluiting tussen opleiding en bedrijfsleven.
- Kaat Pelkmans, student. Kaat Pelkmans is student bij de opleiding Communicatiemanagement, fase twee. Zij is ook lid van de studentenraad van de Mediaschool.

- Jan De Bent, student. Jan De Bent is student International Journalism, fase 3 aan de Thomas More hogeschool Campus De Ham.
- Jan Bleyen, intern onderwijsdeskundige en voorzitter voor de parallelle gespreksgroepen (dag 1). Jan Bleyen is licentiaat Germaanse Talen en master Literatuurwetenschappen. Hij volgde ook de specifieke lerarenopleiding. Hij gaf 12 jaar les in het secundair onderwijs en nam naast zijn lesopdracht ook taken op als coördinator en teambegeleider. Jan Bleyen werkt sinds augustus 2018 voor Thomas More als onderwijsondersteuner voor onderwijsinnovatie en blended leren. Hij is binnen de algemene diensten ook verantwoordelijk voor het taalbeleid van Thomas More.
- Marc Verdyck, intern onderwijsdeskundige en voorzitter voor de parallelle gespreksgroepen (dag 2). Marc Verdyck werkt sedert 1986 in het hoger onderwijs. Een groot deel van zijn loopbaan was hij docent in de opleidingen verpleegkunde en vroedkunde, waar hij naast zijn lesopdracht verantwoordelijk was voor studie- en studieloopbaanbegeleiding. Nadien coördineerde hij het diversiteitsbeleid van de hogeschool, deed onderzoek naar de studievoortgang en was later binnen de dienst onderwijs- en studenten verantwoordelijk voor het studentenbeleid. Op dit moment is hij directeur studentenbeleid van Thomas More.
- Ann-Sofie Vanoverstijns, intern onderwijsdeskundige. Ann-Sofie Vanoverstijns is master in Educatiewetenschappen en volgde de specifieke lerarenopleiding. Sinds 2014 werkt ze bij Thomas More hogeschool, bij de opleiding Orthopedie en – sinds 2015 – binnen de dienst Onderwijs. Ze ondersteunt opleidingen op het vlak van algemene en digitale didactiek en blended leren.
- Kirsten Vandermeulen, intern onderwijsdeskundige. Kirsten Vandermeulen heeft een master in de Opleidings- en Onderwijswetenschappen. Zij werkt sinds 1995 in de hogeschool, eerst als docent in de opleiding orthopedie. Later als adjunct-departementshoofd en opleidingshoofd ergotherapie en orthopedie. Sinds 2016 combineert ze een beperkte lesopdracht bij orthopedie met een job als onderwijsondersteuner in de dienst onderwijs.
- Liesbeth Huybens, onderwijsdeskundige. Liesbeth Huybens is intern pedagoog van de dienst studentenbeleid. Ze is master in de pedagogische wetenschappen en werkt sinds 2014 bij Thomas More binnen de opleiding Toegepaste psychologie in de afstudeerrichting school- en pedagogische psychologie; Sinds 2015 werkt ze voor de dienst studentenbeleid met als voornaamste thema's inclusie, studie(traject)begeleiding, studievoortgang en toelatingsvoorwaarden.

5.2 Programma bezoek

Omwille van het groot aantal keuzetrajecten van de opleiding neemt het bezoek twee dagen in beslag. De keuzetrajecten zijn opgesplitst in drie clusters. Elk thema wordt afzonderlijk besproken per cluster. Het panel splitst zich op voor een bespreking van de focusthema's.

Dag 1

- 08.45 - 09.30 uur | Voorbereiding panel en toelichting door de opleiding
- 09.30 – 10.30 uur | Cluster A: instroom en doorstroom
Cluster B: professionele attitude
- 11.00 - 12.00 uur | Cluster B: instroom en doorstroom
Cluster C: professionele attitude
- 12.00 - 13.30 uur | Lunch en intern overleg
- 13.30 - 14.30 uur | Cluster C: instroom en doorstroom
Cluster A: professionele attitude
- 15.00 – 15.50 uur | Eindniveau cluster A
- 16.20 - 17.10 uur | Eindniveau cluster B

- 17.40 - 18.30 uur | Eindniveau cluster C

Dag 2

- 09.30 - 10.00 uur | Wrap-up dag 1
- 10.00 - 11.00 uur | Cluster A: afstemming werkveld
Cluster B: afstemming bachelorproef en stage
- 11.30 - 12.30 uur | Cluster B: afstemming werkveld
Cluster C: afstemming bachelorproef en stage
- 12.30 - 14.00 uur | Lunch en intern overleg
- 14.00 - 15.00 uur | Cluster C: afstemming werkveld
Cluster A: afstemming bachelorproef en stage
- 15.00 - 16.30 uur | Intern overleg
- 16.30 - 17.30 uur | Terugkoppeling

Omschrijving thema's:

- Instroom en doorstroom
kern: bij de instroom van studenten vindt geen selectie plaats, met een heel diverse studentengroep tot gevolg. Hoe organiseren we de begeleiding van studenten om drop-out te verminderen, zonder daarbij aan kwaliteit in te boeten? Hoe kunnen we dit structureel maken? Hoe kunnen we gebruik maken van betere oriëntering/heroriëntering naar de graduaatsopleidingen? Hoe kunnen we studenten hierin ook laten groeien naar meer zelfstandigheid? Hoe kunnen we gericht werkvormen inzetten om het leerproces te faciliteren?
- Professionele attitude
kern: de mentaliteit van studenten is een aandachtspunt dat zowel door docenten als door het werkveld wordt opgemerkt. Hoe kunnen we in de opleiding zaken inbouwen om hieraan te werken? Hoe kan de opleiding omgaan met de toenemende juridisering? Hoe kan de opleiding bepaalde soft skills, 21^{ste}-eeuwse competenties, ondernemerschap, beroepsethiek, sociaal engagement enz. nog beter stimuleren?
- Afstemming werkveld
kern: De opleiding probeert het curriculum systematisch aan te passen om tegemoet te komen aan (nieuwe) noden in het werkveld en business trends. Elk traject heeft een nauwe samenwerking met het eigen werkveld. Hoe kan de opleiding de balans bewaken tussen een nauwe samenwerking en voldoende onafhankelijkheid t.a.v. individuele bedrijven? Hoe zorg je voor voldoende diversiteit en vernieuwing in het netwerk en overstijg je de louter persoonlijke contacten? Hoe creëer je betrokkenheid van gastdocenten bij de opleiding als geheel? Hoe leg je de link met het internationale werkveld en bewaak je daar ook de kwaliteit?
- Afstemming bachelorproef en stage
kern: hoe kan de opleiding zorgen voor een goede afstemming van de concepten en beoordeling van bachelorproef en stage over de verschillende trajecten heen? In welke mate toetsen bachelorproef en stage dezelfde competenties af die elders in het curriculum ook aan bod komen? Hoe verhouden bachelorproef en stage zich tegenover elkaar? Waar ligt al dan niet de link met practice enterprise? Hoe zorg je structureel voor een goede kwaliteitscontrole inzake stageplaatsen, met name in het buitenland?
- Eindniveau
kern: kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional? Leveren we af wat we beloven in relatie tot onze visie en niveau 6?
- Voorbereid als startende professional?
- Voldoende sterke basis op vlak van vakkennis en vaardigheden?

- Mee met evoluties in het veld?

5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering

Thomas More bewaakt het eindniveau van de opleidingen via verschillende invalshoeken en betreft op die manier alle relevante stakeholders bij deze beoordeling:

Bevraging van werkveld

Dit geeft een indicatie van de tevredenheid van het werkveld over de afgestudeerden als startende professional en hun kennis en vaardigheden in het domein.

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

Bij alle afstudeerrichtingen van de opleiding Bedrijfsmanagement vormt de stage een belangrijk deel van de eindtoetsing. Bij de afstudeerrichtingen Internationaal Ondernemen, Marketing en Logistiek Management en bij de keuzetrajecten Business en Management en Automotive Management wordt dit aangevuld met hetzij een bachelorproef, hetzij een practice enterprise. Studenten kiezen een van de deze opleidingsonderdelen.

Binnen de afstudeerrichtingen Accountancy-Fiscaliteit en Marketing biedt de opleiding ook een traject voor avondonderwijs aan. Voor deze gebeurt de eindtoetsing binnen de stage of het werkplekleren. Het panel heeft de eindtoetsing van deze trajecten niet beoordeeld: de opleiding werkt aan een volledige vernieuwing van deze trajecten; de trajecten zoals ze nu bestaan zijn uitdovend.

Aftoetsen van de toetsing door een medewerker van het team onderwijs

Belangrijkste overwegingen die hierbij meegenomen zijn:

- Er is een leerresultatenmatrix waaruit blijkt dat alle domeinspecifieke leerresultaten op niveau 3 worden afgetoetst; deze lopen als een rode draad doorheen de opleiding;
- Voor elke afstudeerrichting zijn er beroepsgerichte domeinspecifieke leerresultaten;
- De opleiding ontwikkelde een stageportaal en werkt aan gestandaardiseerde formulieren en aanpak;
- De opleiding hanteert een instrument voor beoordeling van de stage door stagementoren (vanuit het bedrijf) dat een objectieve beoordeling faciliteert
- Voor het merendeel van de afstudeerrichtingen zijn er takenlijsten en stagerichtlijnen.

De mate waarin de instrumenten en kaders uitgerold zijn binnen de opleiding is verschillend afhankelijk van de afstudeerrichting.

Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek

Het panel ging het gesprek met

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

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

Voor de afstudeerrichtingen Internationaal Ondernemen en Logistiek Management waren er door de omstandigheden (Coronacrisis) geen vertegenwoordigers van het werkveld of alumni aanwezig bij het gesprek over het eindniveau.

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

Hilde Revyn
Opleidingsmanager
+ 32 (0) 15 36 92 07
Hilde.revyn@thomasmore.be

VOLG ONS

fb.com/Bedrijfsmanagement.ThomasMoreBE
Twitter @ThomasMoreBE
instagram.com/thomasmore.be

www.thomasmore.be