

BACHELOR

# IT Factory

Elektronica-ICT – Toegepaste Informatica –  
Applied Computer Science  
Campus Geel

## RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

September | 2021



THOMAS  
MORE

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

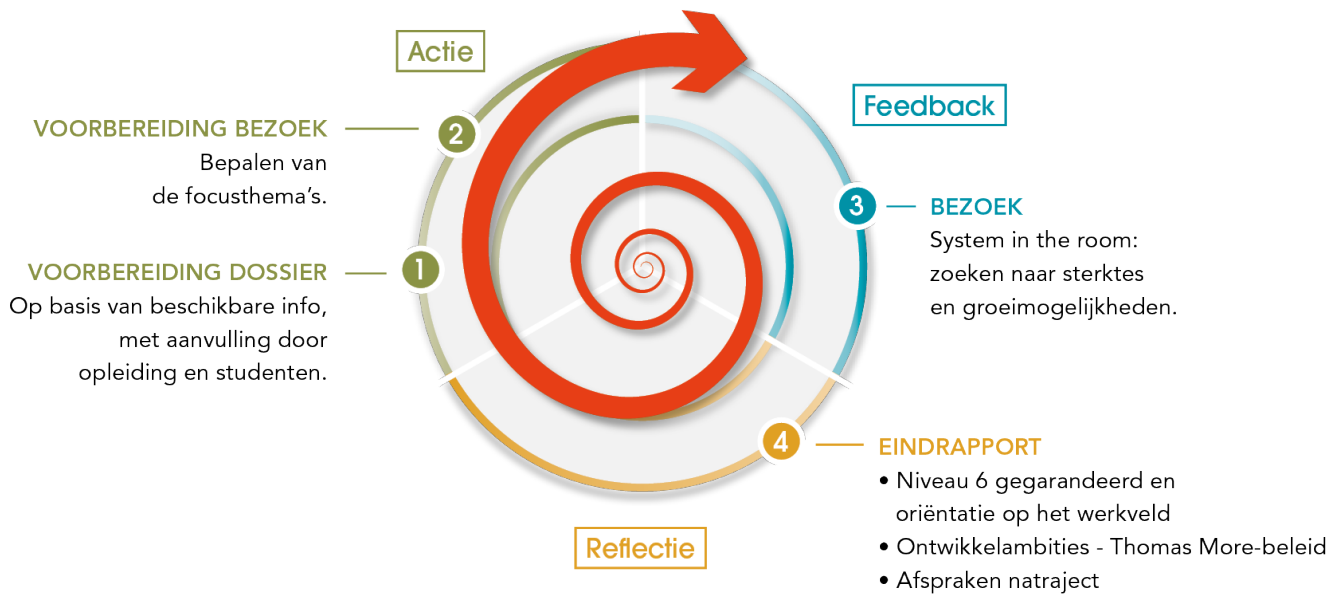
# 1. Opzet van de onderwijsspiegel

## Leeswijzer

Het verslag start, na een schematische weergave van het proces van de onderwijsspiegel (in punt 1), met de algemene conclusies van het panel (punt 2).

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

De bijlagen geven extra informatie over de samenstelling van het panel, het programma van het locatiebezoek en de manier waarop we het niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur hebben beoordeeld.



Actie	Feedback	Reflectie
<p><b>Voorbereiding dossier</b></p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- visie op de opleiding</li><li>- opleidingsplannen</li><li>- beroepsrollen in projecten</li><li>- Toelichting bachelorproef en stage + bijhorende info</li><li>- tevredenheidsmetingen</li><li>- SOAR opleiding</li><li>- dashboard Thomas More</li><li>- ECTS-fiches</li></ul> <p><b>Voorbereiding bezoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- thema's: Studenten en docenten Future proof maken; samenwerking werkveld; curriculum-hervorming</li><li>- niveau 6</li></ul>	<p><b>Bezoek</b></p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 27 september 2021</li></ul> <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mia Sas</li><li>- Eric Slaats</li><li>- Bart Embrechts</li><li>- Céline Hachez</li><li>- Isabel Deprez</li></ul>	<p><b>Eindrapport</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rapport: 1 oktober 2021</li><li>- Bespreking: 18 januari 2022</li></ul>

## 2. Algemene conclusies van het panel

De IT Factory is een verregaande samenwerking tussen de opleiding Toegepaste Informatica, Elektronica-ICT en Applied Computer Science. Studenten van beide opleidingen hebben een gemeenschappelijke eerste fase. De Domeinspecifieke Leerresultaten (DLR) van beide opleidingen zijn samengebracht in een gemeenschappelijke set Opleidingsspecifieke Leerresultaten(OLR).

Na het bezoek concludeert het panel dat de opleiding het niveau 6 realiseert met de vereiste professionele oriëntatie. De manier waarop de opleiding het eindniveau van de studenten aftoetst heeft een duurzaam karakter.

Het panel stimuleert de opleiding om de informatie rond de beheersing van de competenties op het eindniveau te bundelen. Het panel moedigt de opleiding ook aan te durven gemotiveerd afwijken van het oordeel van de stageplaats en de jury.

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

- sterke aandacht voor softskills;
- grote betrokkenheid van het werkveld;
- sterke projecten en samenwerking met het werkveld daarbij;
- een goede sfeer tussen studenten en docenten;
- het vernieuwende traject Digital Innovation;
- werkveld en alumni stellen vast dat studenten Corona goed hebben doorstaan en dat ze er sterker uitgekomen zijn op het vlak van zelfredzaamheid.

---

***"Een goede IT'er maakt het digitale analoog." (werkveld)***

---

De IT Factory wil haar studenten future proof opleiden. Het panel moedigt de opleiding aan om verder in te zetten op samen leren door studenten en docenten, iets wat studenten als zeer waardevol aanduiden. Daarnaast stimuleert het panel de opleiding om nog meer ruimte te maken voor zelfstudie en projecten en dat vanaf het eerste jaar.

Het gemeenschappelijke eerste jaar is belangrijk voor studenten om een gerichte keuze te maken later in de opleiding. Hierbij speelt trajectbegeleiding een belangrijke rol.

Het panel nodigt de opleiding uit om aspecten als ethiek en human interaction voldoende zichtbaar te integreren.

De IT Factory heeft een sterke samenwerking met het werkveld. Dit werkveld staat open voor nog meer intensieve samenwerking en kijkt daarvoor naar de opleiding. De opleiding kan die samenwerking ook verbreden richting kleine ondernemingen en start-ups.

Het panel moedigt de opleiding aan het bedrijfsleven nog sterker te integreren en dat al vanaf het eerste jaar. Het panel stimuleert de opleiding ook om verwachtingen naar de bedrijven toe expliciet te formuleren met het oog op een optimale leerervaring voor studenten. Studenten vinden namelijk de feedback van de bedrijven op het einde van een project belangrijk.

De opleiding bereidt zich voor op een grondige curriculumvernieuwing. Het panel stelt vast dat hiervoor al heel wat ervaring en goede praktijken binnen de opleiding bestaan. Ook studenten zijn er klaar voor. Het panel moedigt de opleiding aan om de geplande vernieuwing verder vorm te geven en ook daarbij het werkveld te betrekken.

## 3. Bespreking per thema

### 3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

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

- De soft skills vormen een extra sterkte van de opleiding. Het werkveld zegt dat ze zich hierin onderscheidt van andere IT-opleidingen.
- De alumni voelen zich instapklaar.
- Studenten zijn bij afstuderen proactief, communicatief en wendbaar en onmiddellijk inzetbaar.

“Onze troef is: wij zetten heel sterk in op soft skills en professional skills. Dat gaat van student als persoon, over student in team, naar student als professional.” (docent)

“Attitude en professioneel handelen zijn doorslaggevend. Ook in tussentijds evaluaties.” (werkveld)

“Na afstuderen en bij het zoeken naar job, heb ik nooit een juniorprofiel job gehad waarvoor ik me niet competent voelde.” (alumnus)

Het panel oordeelt dat de manier waarop de opleiding het eindniveau aftoetst een **duurzaam karakter** heeft.

- Uit de gesprekken blijkt dat er een consensus is over het niveau van de oordelen. Zowel het werkveld als de studenten getuigen dat dit in documenten geëxpliciteerd is met voorbeelden.
- Er zijn verschillende momenten in het jaar waarop de oordelen tussen docenten besproken worden. De opleiding neemt de kalibratie van de oordelen ter harte, ook tussen docenten en stageplaatsen, en bij de tussentijdse evaluatie.
- De beoordeling van de bachelorproeven en stagedocumenten die het panel kon inkijken is consistent.
- De bachelorproef geeft de student de kans zichzelf te tonen met zijn sterktes en vormt zo de kroon op het werk.

“We krijgen als studenten de beoordelingscriteria. De soft skills staan daar ook bij. Die voorbeelden staan daar voor ons ook bij.” (alumnus)

Het panel stelt vast dat de **informatie** rond de beheersing van de competenties op het eindniveau verspreid is over verschillende documenten en stimuleert de opleiding om dit te bundelen tot een overzichtelijk en inzichtelijk geheel, compact en holistisch.

Het panel verneemt dat het oordeel van de stageplaats en van de jury van de bachelorproef de basis is voor het **toekennen van de eindscore** en dat de opleiding zich een beperkte marge geeft voor eventuele bijsturing. Het panel moedigt de opleiding aan te durven gemotiveerd afwijken van dit oordeel. Het is de opleiding die het eindoordeel bepaalt.

Uit de gesprekken blijkt dat het **portfolio** ook door andere mensen dan de mentor en de begeleider gevalideerd wordt. Het panel ziet dat dit bijdraagt tot de waarde van het portfolio. Het panel waardeert dat het portfolio geëvolueerd is tot een betekenisvol instrument dat afgestudeerden en werkveld gebruiken bij sollicitaties.

“We gebruiken het portfolio als we solliciteren. Dat staat bij meesten publiek en het wordt door meeste werkgevers ook bekeken.” (alumnus)

“Dat portfolio wordt echt een visitekaartje.” (werkveld)

## 3.2 Focusthema: Studenten en docenten Future proof maken

---

De IT Factory wil haar studenten **future proof** opleiden. Het panel stelt vast dat alle actoren een gemeenschappelijk begrip hebben van wat future proof is: studenten zijn wendbaar, flexibel en leergierig. De opleiding kan daarop bouwen. Het panel ziet de aandacht voor soft skills als een sterkte van de opleiding.

“We zien verschillende manieren van werken. [...] Je moet flexibel zijn, met verschillende dingen leren werken” (student)

“Er is geen war for talent, maar war for attitude.” (werkveld)

Uit de gesprekken blijkt dat studenten liefst **samen leren** met de docenten. Ze halen weliswaar veel motivatie en energie uit het werken met de nieuwste technologie, maar verwachten niet dat docenten dit zelf al helemaal doorwrocht hebben. Ze willen het samen met de docenten en met elkaar ontdekken. Het panel ziet dit als een meerwaarde en benadrukt dat dit studenten ook voorbereidt op de realiteit in het werkveld, waar niet altijd de nieuwste technologieën gebruikt worden. Het panel moedigt de opleiding aan om verder in te zetten op dit samen leren.

“Ik probeer trends te volgen zonder met hypes mee te gaan. Ik maak geen monolithische cursus. Bij nieuwe dingen ga ik samen met studenten online bronnen doornemen en verwerken.” (docent)

Studenten geven aan dat ze het meeste leren uit de **projecten**. Daar leren ze logisch denken, keuzes maken, vooruitblikken. Dit zijn elementen van future proof opleiden. Studenten willen geprikkeld worden om met goesting de opleiding te voltooien en in projecten vinden ze die uitdaging. Het werken in projecten zet hen ook aan tot zelfstudie, om zelf op zoek te gaan naar informatie en oplossingen. Het werkveld bevestigt dat dit belangrijke skills zijn. Het panel stimuleert de opleiding om studenten nog meer ruimte te geven voor zelfstudie en hen al vanaf de eerste fase in projecten te laten werken.

“De professionele attitude om op een positieve manier een uitdaging aan te gaan. Jonge mensen hebben vaak een voorgevormd beeld en de realiteit is vaak rommeliger. Ze moet het vermogen hebben om daarmee om te gaan en daar op een positieve manier aan bij te dragen. De Goesting-factor is daarbij een belangrijke.” (werkveld)

Het panel stelt vast dat het gemeenschappelijke eerste jaar ervoor zorgt dat studenten een gerichte keuze kunnen maken: studenten hebben het gevoel op de juiste plaats te zitten. Het panel ziet dit als een sterkte. Bij dit alles is goede **trajectbegeleiding** belangrijk.

“Het eerste jaar is gelijklopend. Dus voor alle trajecten heb je een beetje basis gekregen. [...] Zo heb je uiteindelijk een mooi geheel, met een focus op jouw traject.” (student)

Zeker met de opkomst van Artificial Intelligence worden **ethiek en human interaction** steeds belangrijker. Het panel stimuleert de opleiding om deze kant van IT voldoende zichtbaar te integreren. Potentieel leidt dit ook tot meer diversiteit en meer vrouwen in de opleiding.

“Zeker bij Artificial Intelligence (AI) is er ruimte om het niet technisch te benaderen. [...] Hoe neemt AI ons denken over? Er is een kant aan AI die vrouwen meer aantrekt. [...] De human vertaalslag die in AI heel actueel is, hoe breng je dat in de opleiding?” (werkveld)

## 3.3 Focusthema: Samenwerking met het werkveld

---

Het panel stelt vast dat de opleiding een zeer **sterke samenwerking** heeft met het werkveld, zeker bij de projecten in het derde jaar. Daarnaast is er ook samenwerking op andere vlakken zoals materiaal, infrastructuur en gastdocenten. Het panel waardeert dit en ziet het als een sterkte van de opleiding.

Studenten geven aan tijdens hun opleiding veel in **contact** te komen met bedrijven. Ze halen het meest uit authentieke opdrachten die ze voor een bedrijf kunnen uitwerken.

“Echt een reële opdracht van een bedrijf mee uitwerken. Je wordt echt betrokken in wat het bedrijf doet. En dat wil je: proeven van hoe het er in een bedrijf aan toe gaat.” (student)

Studenten vinden het belangrijk dat projecten **betekenisvol** zijn en geven aan dat feedback van en erkenning door het werkveld hierbij een grote rol spelen. Het panel moedigt de opleiding aan om hierover duidelijke verwachtingen te formuleren tegenover de bedrijven en hen te stimuleren een kwaliteitsvolle leerervaring voor de studenten in de projecten te verzekeren.

“Heb het gehad in het eerste jaar. Daar heb ik contact gelegd met een bedrijf. Toen werd me gezegd: “je bent goed bezig, kom binnen twee jaar nog eens langs”. Dat geeft een confidence boost.” (student)

Vanuit het belang dat studenten hechten aan reële opdrachten met een bedrijf en in lijn met de idee van de opleidingsmanager ‘een bedrijf in elk vak’, nodigt het panel de opleiding uit om het **bedrijfsleven nog sterker te integreren** in de opleiding, over vakken heen en al vanaf het eerste jaar.

Het panel maakte kennis met een werkveld dat **zeer betrokken** is. Ook dit is een sterkte van de opleiding. Het werkveld staat open voor een nog meer intensieve samenwerking met de opleiding en kijkt naar de opleiding om dit inhoud en sturing te geven.

“Die samenwerking [voor materiaal] kan nog beter en de hogeschool mag nog brutaler zijn daarin. Ter beschikking stellen van middelen waarop studenten kunnen trainen.” (werkveld)

Om de samenwerking nog sterker te maken en om ook **kleine ondernemingen en start-ups** te betrekken, stimuleert het panel de opleiding om de loketfunctie zichtbaarder te maken en proactief naar de bedrijven te trekken.

“Voor kleine bedrijven is de investering gewoon te groot. Maar het is wel interessant want daar zit de innovatie. Het is goed om daar een mogelijkheid te vinden.” (werkveld)

Ook de droom van de opleiding om een bakermat te zijn voor innovaties sluit hierbij aan en kan de samenwerking met start-ups een boost geven.

“De mogelijkheid om een bakermat te zijn voor innovaties en start-ups. (docent, over de droom)

### 3.4 Focusthema: Curriculumhervorming

---

Het panel merkt dat de opleiding zich voorbereidt op een **grondige curriculumvernieuwing**. Dit blijkt uit het projectmatig werken in het traject Digital Innovation, de geclusterde opleidingsonderdelen in het werktraject en het willen afstappen van de kleine opleidingsonderdelen.

“Ik wil Digital Innovation nog zien groeien. Nu zijn er nog redelijk veel studiepunten in het regulier curriculum, dat mag minder zijn.” (docent)

“Ik zou meer clusteren en naar een kwartaalsysteem werken, waarbij je meer aan hetzelfde werkt en op kortere termijn. We doen dit nu bij het werktraject en dat werkt.” (docent)

Ook de **studenten** zijn hier klaar voor: ze halen energie en motivatie uit de projecten en ze willen leren met en van elkaar en docenten.

“Ik houd niet van opdrachtjes die je samen moet afwerken. [...] Het is veel leuker om te zien hoe iemand anders het opgelost heeft en daarover in discussie te gaan.” (student)

Om dit alles echt te realiseren ziet het panel een **uitdaging** voor de opleiding die meer en bredere projecten moet aantrekken. Ook hier vraagt het werkveld betrokken te worden en is bereid bij te dragen.

“Onze vraag is eerder: hoe kunnen wij als bedrijf bijdragen, als coaching etc.” (werkveld)

Het panel is ervan overtuigd dat de geplande curriculumhervorming de opleiding zal versterken en haar ondersteunt in haar ambities om future proof studenten af te leveren. Bovendien creëert deze hervorming ruimte voor studenten om samen te leren en om nog meer met het werkveld in contact te treden via projecten. Het panel onderschrijft de plannen van de opleiding en moedigt de opleiding aan de **geplande vernieuwing** verder vorm te geven en om het werkveld hierbij als actieve partner te betrekken.



## 4. Ambities van de opleiding

---

### Curriculumvernieuwing

Ambitie: de opleiding werkt aan een grondige curriculumvernieuwing waarin de adviezen van het panel maximaal worden meegenomen. Een nieuw curriculum met grotere opleidingsonderdelen wat leidt tot meer focus voor studenten en een verhoging van het studierendement. Dit wordt aangevuld met de ambitie om future proof studenten (wendbaar, flexibel en leergierig) op te leiden. Het werkveld en studenten worden hier actief bij betrokken.

---

### Community

Ambitie: naast de sterke online Discord-community zetten we de komende jaren sterk in op het on campus community-gevoel door de uitbouw van een hart voor de opleiding in de D-blok. Een hart waar elke student zich op elk moment thuis voelt zodat de student tijdens en na de studies ambassadeur van de opleiding is en blijft.

---

### War for talent verlichten

Ambitie: zo veel mogelijk IT'ers optimaal klaarstomen voor de arbeidsmarkt. Deze ambitie realiseren we door samen met het werkveld te blijven focussen op kwaliteit, niveaubewaking en een innovatief curriculum. Daarnaast willen we de Engelstalige opleiding en de werktrajecten maximaal uitbouwen en promoten om via deze extra doelgroepen nog meer IT'ers op te leiden.

---

### Studenten en docenten future proof maken

Ambitie: de focus op soft skills (o.a. wendbaarheid, flexibiliteit en leergierigheid) behouden en nog verder versterken waar mogelijk, aangevuld met bijkomende verankering van de projectmatige aanpak van Digital Innovation. De kennis, ervaring en best practices uit Digital Innovation verder laten indalen in het volledige curriculum.

---

### Samenwerking met het werkveld

Ambitie: de samenwerking met het werkveld verder uitbreiden naar een bredere waaier aan partners (startups en kleinere ondernemingen) en deze samenwerking vervroegen vanaf fase 1.

---

## 5. Bijlagen

### 5.1 Samenstelling panel

---

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

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

Samenstelling van het panel voor de opleiding IT Factory:

- Mia Sas, voorzitter. Mia Sas startte haar loopbaan in 1976 als docente aan het Instituut voor Lichamelijke Opvoeding en Kinesithérapie Parnas in Dilbeek. Vanaf 1987, het moment waarop ze algemeen directeur van Parnas werd, tot 2017, het moment waarop ze als algemeen directeur van Odisee met pensioen ging, heeft ze actief gewerkt aan de uitbouw van het opleidingsaanbod en gaf ze mee vorm aan vijf fusies van hogeronderwijsinstellingen. Mia is bestuurder van een aantal organisaties in het onderwijs en in de gezondheidszorg en betrokken bij de NVAO waar ze meewerkt aan instellingstoetsen en toetsen nieuwe opleidingen.
- Eric Slaats, domeindeskundige. Eric Slaats werkt als associate lector Fontys hogeschool ICT en heeft een achtergrond in technische informatica. Hij heeft o.a. de didactische visie van open onderwijs binnen ICT ontworpen en geïmplementeerd in de major en diverse specialisaties. Op dit moment is hij verantwoordelijk voor de Open ICT-opleiding, het Delta excellence programma, de Ed-Tech minor en is hij de trekker van het innovatieteam van de hogeschool. Eric verzorgt elk jaar een kleine 100 keynotes/workshops betreffende het open onderwijs, wat hem in 2020 de Surf onderwijs award heeft opgeleverd.
- Bart Embrechts, werkveldvertegenwoordiger. Bart Embrechts is ondernemer en econoom. Hij richtte in 2002 E-Chain Management op, een SAP-consultancybedrijf. Bij de overname door Ordina in 2008 telde dat bedrijf 120 mensen in BE, LU, FR en CH. 4 jaar lang was Bart directeur en board member bij Ordina Belgium. In 2012 richtte hij Gumption op. Deze businessincubator helpt jonge tech- en consultancybedrijven om op lange termijn succesvol te zijn. Vandaag telt Gumption 18 brands met een complementair aanbod en +550 medewerkers in 4 landen. Bart besteedt zijn tijd graag aan investeringen & divesteringen, strategisch advies en coaching van ondernemers.
- Céline Hachez, student. Céline is student Agro- en Biotechnologie, Dierenzorg, fase 2. Zij is lid van de studentenraad van de opleiding en was in 2020-2021 ook lid van de algemene studentenraad van Thomas More Kempen  
noot: o.w.v. persoonlijke redenen kon Céline niet deelnemen aan het eigenlijke bezoek. Ze heeft wel vooraf haar vragen aan het panel bezorgd. Het panel heeft deze vragen betrokken bij de gesprekken.
- Isabel Deprez, intern onderwijsdeskundige. Isabel Deprez is master Pedagogische Wetenschappen. Sinds 2014 is ze coördinator onderwijsontwikkeling van Thomas More hogeschool. Sinds 2016 is ze directeur Onderwijs en internationalisering.

### 5.2 Programma bezoek

---

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 09.15 uur | Toelichting door de opleiding
- 09.15 - 10.30 uur | Studenten en docenten Future proof maken  
kern: IT is een snel wijzigende sector. De opleiding wil studenten future proof opleiden. Wanneer is de opleiding future proof en welke is de verhouding daarbij tussen basiskennis en hypes? Wat betekent dit voor de competenties die studenten moeten verwerven, afgestemd op de noden van het

werkveld? Wat betekent dit alles voor de docenten? Welke rol speelt levenslang leren en welke rol kan de opleiding daarbij spelen?

- 11.00 - 12.00 uur | Samenwerking met het werkveld  
kern: De opleiding werkt sterk samen met een breed netwerk. Het werkveld signaleert dat het nog sterker betrokken kan worden. Waaruit zou die samenwerking kunnen bestaan? Wat zou daarvan het resultaat kunnen zijn voor de verschillende stakeholders? De opleiding zoekt duurzame partnerschappen. Wat maakt een partnerschap duurzaam en wat is het belang van regelmatige vernieuwing van het netwerk?
- 12.00 - 13.30 uur | Lunch en bezoek aan de labo's
- 13.30 - 14.30 uur | Curriculumhervorming  
kern: De opleiding overweegt een curriculumhervorming met grotere opleidingsonderdelen. Welke kansen biedt dat en wat is er nodig om die te benutten? Welke valkuilen zijn er? Moet de opleiding breed opleiden of eerder werken aan specialisatie? Welke kansen zijn er voor verbreding van het onderwijskundig concept van Digital Innovation naar de andere keuzetrajecten?
- 15.00 - 16.00 uur | Werken met leerresultaten  
kern: Kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional?
- 16.00 - 17.30 uur | Intern overleg
- 17.30 - 18.00 uur | Terugkoppeling

### 5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering

---

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

#### **Bevraging van werkveld**

Dit geeft een indicatie van de tevredenheid van het werkveld over de afgestudeerden/studenten vlak voor het afstuderen. De bevraging peilt naar algemene tevredenheid over de afgestudeerden als startende professional; de vakkennis en vaardigheden; het probleemoplossend vermogen; de professionele houding en attitude, en de mate waarin de afgestudeerden mee zijn met de evoluties in het domein.

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

De opleiding Toegepaste Informatica en Elektronica-ICT, gebundeld in de IT Factory beoordelen het eindniveau van de studenten via de opleidingsonderdelen Stage, Bachelorproef en Professional skills.

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

De onderwijsdeskundige in het panel onderzoekt ter voorbereiding van het bezoek de beschikbare documenten in verband met de beoordeling van het eindniveau: o.m. de ECTS-fiches, handleiding, evaluatieformulieren, producten van eindtoetsing. De belangrijkste vaststellingen vanuit dit vooronderzoek zijn:

- er is een duidelijk match tussen DLR en OLR;
- er is een leerresultatenmatrix met duidelijk onderscheid tussen evalueren en ondersteunen aan OLR;
- er is geen toetsmatrix, de wijze van toetsing is gecheckt aan de hand van de ECTS-fiches
- de OLR worden volledig afgedekt bij de eindtoetsing;
- er is aandacht voor professioneel handelen;
- doorheen de beoordeling is er een consistentie vast te stellen tussen excellent, goed en voldoende, over de keuzetrajecten heen.

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

Tijdens het gesprek kwamen volgende aspecten aan bod: ervaringen als startende professional, bewaking van de kwaliteit van stageopdrachten, het vastleggen van de eindscore, het portfolio...

Het panel heeft vooraf ook de producten van eindtoetsing van een aantal pas afgestudeerden onderzocht.

## 5.4 Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6

---

### **Kennis en vaardigheden**

- kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch evalueren en combineren
- complexe gespecialiseerde vaardigheden toepassen, gelieerd aan onderzoeksuitkomsten
- relevante gegevens verzamelen en interpreteren, en geselecteerde methodes en hulpmiddelen innovatief aanwenden om niet-vertrouwde complexe problemen op te lossen

### **Context, autonomie en verantwoordelijkheid**

- handelen in complexe en gespecialiseerde contexten
- functioneren met volledige autonomie en een ruime mate van initiatief
- medeverantwoordelijkheid opnemen voor het bepalen van collectieve resultaten

THOMAS  
MORE

**CONTACT**

Ward Kerkhofs  
Opleidingsmanager  
+ 32 (0) 14 74 07 46  
Ward.Kerkhofs@thomasmore.be

**VOLG ONS**

[fb.com/ToegepasteInformatica.ThomasMoreBE](https://fb.com/ToegepasteInformatica.ThomasMoreBE)  
[fb.com/ElektronicalCT.ThomasMoreBE](https://fb.com/ElektronicalCT.ThomasMoreBE)  
Twitter @ThomasMoreBE  
[instagram.com/ThomasMore.BE](https://instagram.com/ThomasMore.BE)  
#wearemore

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