

BACHELOR-NA-BACHELOR
MEUBELONTWERP

RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

MEI 2019



THOMAS
MORE

1.	Opzet van de onderwijsspiegel	2
2.	Algemene conclusies van het panel	3
3.	Bespreking per thema	4
3.1	Niveau 6 en professionele oriëntatie	4
3.2	Focusthema: instroom, bereikt de opleiding de juiste doelgroep	4
3.3	Focusthema: curriculum, dynamisch inspelen op kansen binnen duidelijk kader	5
3.4	Focusthema: curriculum, mogelijkheden tot verdieping	6
4.	Ambities van de opleiding	8
5.	Bijlagen	10
5.1	Samenstelling panel	10
5.2	Programma bezoek	10
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	11
5.4	Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	12

Foto cover: © Patrick Reuvis

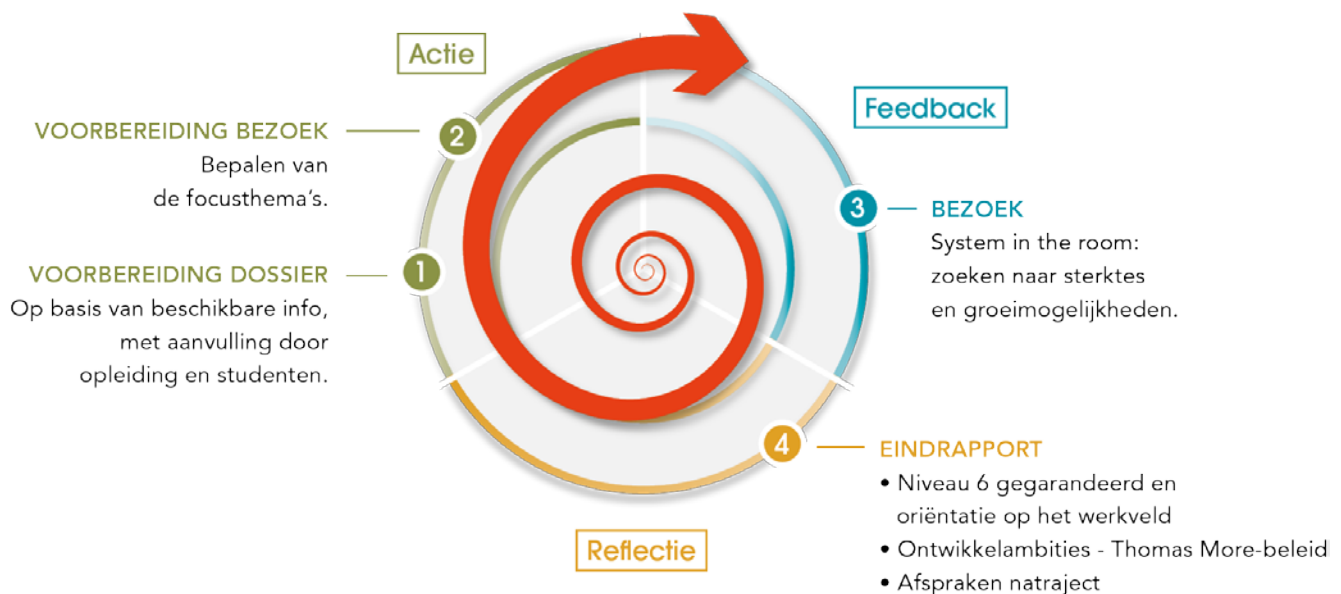
1. Opzet van de onderwijsspiegel

Leeswijzer

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

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

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



Actie	Feedback	Reflectie
<p>Voorbereiding dossier</p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - visie op de opleiding - opleidingsplannen - Toelichting bachelorproef en stage + bijhorende info - tevredenheidsmetingen - dashboard Thomas More - ECTS-fiches <p>Voorbereiding bezoek</p> <ul style="list-style-type: none"> - thema's: instroom, curriculum: inspelen op kansen, curriculum: verbreding - niveau 6 	<p>Bezoek</p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 mei 2019 <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elfriede Heinen - Wim Segers - Christian Oosterlinck - Jarne Van Overmeiren - Jan Bleyen 	<p>Eindrapport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport: 8 mei 2019 - Bespreking: 13 juni 2019

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

De opleiding Meubelontwerp is een bachelor-na-bachelor-opleiding. Ze is beter bekend als VOMO, wat staat voor Voortgezette Opleiding Meubelontwerp. Dit is ook de term die verder in dit rapport voorkomt. De opleiding selecteert de studenten na een selectieprocedure. Jaarlijks kunnen maximum 20 studenten starten aan de opleiding. De selectie en het beperkt aantal studenten is mee bepalend voor het onderwijsconcept van de opleiding.

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

- Het imago van de opleiding is een kwaliteitslabel: studenten komen niet voor het diploma maar voor de content en de aanpak;
- de diverse instroom, die mede een gevolg is van de selectie en die de opleiding aangrijpt voor kruisbestuiving wat leidt tot een sterk leermoment in het groepsproces;
- de projectmatige aanpak, de opleiding creëert een sense of urgency, met een goede balans tussen aansturen en zelfstandig werken;
- de geïntegreerde aanpak, waardoor er een coherent programma is
- de flexibiliteit die studenten krijgen in de opleiding en de kansen tot zelfontplooiing;
- de creatieve focus in combinatie met realiteitszin;
- de continue feedback, ook voor de mensen die niet door de intakeprocedure raken en die zo kunnen remediëren voor een tweede kans;
- de persoonlijke inzet van docenten die de passie van studenten stimuleren en hen toelaten bezig te zijn met het eigen project;
- de schaal van opleiding die een familiale sfeer toelaat;
- de constante openheid voor afgestudeerden.

*“Hier studeren is ook echt een beleving, een ervaring.”
(student)*

De opleiding heeft de luxe om jaarlijks uit de kandidaat-studenten een selectie te maken. Het panel ondersteunt de idee van de opleiding dat het belangrijk is een voldoende groot aantal kandidaten aan te trekken, om zo ook een hoge kwaliteit aan te trekken. Het panel ziet nog mogelijkheden om de opleiding breder bekend te maken en stimuleert het team in dit verband te zoeken naar creatieve mogelijkheden, bv. door projecten binnen scholen of door meer in te zetten op sociale media.

De cohesie in de opleiding en het communitygevoel zijn een sterkte. Het panel moedigt de opleiding aan om deze sterkte te behouden en tegelijk te zoeken naar mogelijkheden om open te breken: door samenwerking te zoeken met andere opleidingen en door het netwerk te verbreden in multi- en interdisciplinaire richting en gericht op zoek te gaan naar bestaande expertise bij organisaties. De groeiende aandacht voor onderzoek biedt in dit verband zeker kansen.

Het panel stelt vast dat de opleiding sterk leunt op de drie docenten die samen aan de wieg stonden van de opleiding. Het panel ziet hier een mogelijk risico als een van deze hoekstenen zou verdwijnen en nodigt de opleiding uit om haar toekomst voor te bereiden. Hiertoe is het belangrijk de continuïteit van het netwerk te verzekeren en daarnaast te werken aan een optimum aan formalisatie: de opleiding kan een stand van zaken opmaken, een kader ontwikkelen en haar toekomstideeën formuleren. Dit is in lijn met de plannen van de opleiding om haar domeinspecifieke leerresultaten te formuleren.

De opleiding heeft recent nieuwe docenten aangetrokken die complementair zijn aan het team en van daaruit de opleiding verrijken. Het panel waardeert dit en moedigt de opleiding aan de kansen aan te grijpen die dit biedt om de opleiding verder te versterken.

2. Bespreking per thema

2.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

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

- de beoordeling van zowel het proces als van het eindresultaat;
- de continue evaluatie op diverse momenten doorheen het jaar, met kwalitatieve feedback;
- de evaluatievormen zijn goed overwogen en overlegd;
- de veelheid aan evaluatoren, zowel intern als extern, garandeert de betrouwbaarheid van de evaluatie en geeft een verbrede kijk op de competenties van de studenten;
- de opleiding tracht de evaluatie te objectiveren aan de hand van criteria;
- de afgestudeerden maken hun weg in de samenleving als ontwerper, ondernemer, ambtenaar...
- De afgestudeerden komen ook als mens beter uit het jaar: ze hebben een andere manier van denken geleerd, met passie, een attitude van nieuwsgierigheid en constant willen bijleren; wie hier afstudeert is klaar om in het professionele leven te stappen;
- het imago van de opleiding: studenten die na een ontwerpopleiding naar hier komen omdat ze zien dat de afgestudeerden het maken in het werkveld.

Alumni getuigen hoe de opleiding hen vooral een manier van denken heeft bijgebracht en van belang geweest is voor hun zelfontplooiing. Het werkveld wijst op de passie, de maturiteit en de motivatie van de studenten.

“Dit jaar heeft me in staat gesteld om te ‘leren denken als ontwerper’.” (alumnus)

“Iemand van VOMO is zelfstandig, gaat vanuit zelfkritiek na hoe hij iets kan aanpakken: hoe los ik iets op?.” (werkveld)

De opleiding **beoordeelt** studenten op verschillende momenten tijdens het jaar en geeft daarbij kwalitatieve feedback. Ze beoordeelt niet alleen het product, maar ook het proces en de evolutie die de student heeft doorgemaakt. Voor de eindbeoordeling werkt de opleiding met meerdere evaluatoren (tot 20), zowel internen als externen. Ook tijdens de eindbeoordeling zijn er nog meerdere evaluatiemomenten, waarbij de student zijn verhaal herneemt voor verschillende jury's, telkens met een andere insteek. Hij kan daarbij de feedback meenemen om zijn presentatie te verbeteren. Het panel ziet in deze manier van werken een garantie op een betrouwbare beoordeling. Het panel waardeert het concept waarbij ook de presentatie van het eindproduct nog een bijkomend leermoment is.

Het panel heeft tijdens de dag en bij het vooronderzoek gezocht naar **gerichtheid op criteria** voor de beoordeling. Dit is flou gebleven, terwijl het belangrijk is met het oog op transparantie naar studenten toe, en naar voortbestaan van de opleiding de volgende tien jaar.

Het panel waardeert hoe de opleiding een hechte community vormt, niet alleen met de studenten, maar ook met de oud-studenten. Zij zijn fier op de opleiding en komen graag terug, bv. voor tentoonstellingen. Docenten blijven ook na de opleiding bereikbaar en de opleiding houdt actief contact met zijn afgestudeerden.

“De opleiding stopt niet bij de schoolmuren.” (docent)

2.2 Focusthema: instroom, bereikt de opleiding de juiste doelgroep

De opleiding hanteert een **selectieprocedure** bij de instroom en beperkt het aantal studenten tot 20 per jaar. Het panel stelt vast dat zowel studenten als alumni en docenten tevreden zijn over de selectieprocedure. Alle stakeholders zijn ervan overtuigd dat de opleiding de juiste doelgroep bereikt.

Met de studenten en de alumni waardeert het panel de zeer diverse instroom. De opleiding zet deze diversiteit ook bewust in om het leereffect bij de studenten optimaal te maken.

“Het is de diversiteit die van belang is: mensen die uit een verschillend kader komen en bij wijze van spreken elkaar onderwijzen.” (docent)

Het panel waardeert het dat de opleiding ook feedback geeft aan kandidaat-studenten die niet geselecteerd zijn.

Het panel ondersteunt de keuze van de opleiding om het aantal studenten te beperken tot 20 en bij de selectie niet op zoek te gaan naar de sterkste (internationale) designers, maar wel naar mensen met een goede motivatie, die bereid zijn tot samenwerken. Deze keuze is een cruciale succesfactor voor het concept van de opleiding. De opleiding zet de **diversiteit in de instroom** om in een sterkte: de begeleiding vertrekt vanuit de verwachtingen en vooropleiding van de student; bij het groepswerk werken studenten met uiteenlopende vooropleidingen samen, waardoor ze leren van elkaar.

“Je mag zijn wie je bent, dat is eigenlijk het belangrijkste. Wij zijn maar coaches.” (docent)

Het panel stelt vast dat de opleiding zich via de klassieke kanalen **bekend maakt** bij kandidaat-studenten. Gerichtte acties naar specifieke doelgroepen toe gebeuren binnen het netwerk dat de opleiding uitbouwde. Vaak gaat het om inspelen op mogelijkheden die zich aandienen, eerder dan structurele initiatieven. De opleiding onderneemt geen actie richting secundair onderwijs omdat deze leerlingen nog niet tot het doelpubliek behoren. Het panel verneemt dat de naambekendheid van de opleiding ‘VOMO’ binnen de sector goed is. Studenten en alumni zijn ervan overtuigd dat wie geïnteresseerd is in de opleiding, ook wel zijn weg ernaartoe vindt.

“Als je de passie hebt zoek je ook naar beste plek waar je terecht kunt.” (student)

Het panel is het eens met de idee van de opleiding dat een voldoende groot aantal kandidaat-studenten belangrijk is om de kwaliteit van de instroom voldoende hoog te houden.

“We moeten er sowieso altijd naar streven zoveel mogelijk iedere geïnteresseerde te vinden. Je wil kwaliteit, maar je wil ook kwaliteit vanuit alle segmenten.” (docent)

Het panel moedigt daarom het team aan om te zoeken naar creatieve mogelijkheden om de opleiding breder bekend te maken. Tijdens de gesprekken kwamen al enkele mooie ideeën naar boven en zag het panel goede voorbeelden die navolging verdienen: de ‘Olifant’, een project in samenwerking met het Stedelijk Conservatorium te Mechelen; verder inzetten op sociale media; de organisatie van workshops voor leerlingen van secundaire scholen...

2.3 Focusthema: curriculum, dynamisch inspelen op kansen binnen duidelijk kader

De opleiding vertrekt sterk vanuit de verwachtingen van de studenten en **speelt in op kansen** die zich aandienen. Dat kan gaan over bedrijfsbezoeken en deelname aan beurzen, maar ook over projecten in samenwerking met bedrijven uit de sector.

Studenten en alumni zijn erg positief over het **aanbod en de mogelijkheden** die ze krijgen om op eigen initiatief specifieke kennis of vaardigheden te versterken. Ook het aanbod van Faydherbe-academie, met o.m. lezingen van mensen uit het werkveld weten ze te smaken.

“Bij VOMO kan je zelf een stuk bepalen hoeveel je wil bijleren. Ze bieden heel veel aan, maar je kan zelf bepalen waar je op wil inpikken. Je moet zelf initiatief nemen.” (student)

Alumni en studenten geven aan dat het best een pittige opleiding is, maar dat ze dat ook belangrijk vinden. Het mag misschien zelfs nog een beetje meer zijn. Vooral alumni voelen vanuit hun professionele activiteiten de nood aan extra aanbod, bv. over recht of marketing.

“Ik vond juist de balans heel goed. Je hebt een aantal verplichte vakken, een stuk individuele begeleiding en wat je er zelf in steekt.” (alumnus)

De opleiding trekt regelmatig nieuwe docenten aan waardoor het **team evolueert en verjongt**. Het panel sprak bv. met de nieuwe docent methodologie en met de coördinator onderzoek die de unit aanduidde en die ook betrokken is bij de opleiding. Deze nieuwe mensen zijn complementair aan het bestaande team en houden een mooie verrijking van de opleiding in. Docenten merken reeds de eerste resultaten in het werk van de studenten.

“Enkele jaren geleden hebben we gezegd dat we meer moeten inzetten op structuur [...] Nu is er iemand die studenten aanleert hoe je een dossier opbouwt en zorgt dat dat wetenschappelijk onderbouwd is.” (docent)

“Als je lijntjes hebt, kan je erover gaan. Structuur helpt u om nee te zeggen tegen structuur. Als je geen structuur hebt, krijg je chaos.” (docent)

Het panel stimuleert de opleiding om de kansen die deze verjonging van en evolutie in het team biedt ten volle te benutten om het programma te versterken.

2.4 Focusthema: curriculum, mogelijkheden tot verdieping

Het grote communitygevoel dat het panel voelde in de opleiding is een sterkte. Het panel moedigt de opleiding aan om deze sterkte te behouden en tegelijk te zoeken naar mogelijkheden om **open te breken**. Het panel ziet hier twee richtingen: een verbreding van het netwerk in multi- en interdisciplinaire richting en uitbreiding van de samenwerking met andere opleidingen.

“De kunstwereld is een gigantische inspiratiebron voor de meubelontwerper.” (docent)

De opleiding heeft nu al een **sterk netwerk** en introduceert innovaties o.m. via bedrijfsbezoeken. Het panel ziet mogelijkheden om dat nog krachtiger te maken: bv. voor introductie van nieuwe materialen, nieuwe productietechnieken, nieuwe productiemodellen, artistieke evoluties... Het panel nodigt de opleiding uit om nog meer de voelsprietten uit te steken bij organisaties en gericht op zoek te gaan naar bestaande expertise op het vlak van materiaal en technieken. De uitbreiding van het team met een onderzoeker biedt hier ook kansen. Het panel stimuleert de opleiding om – wat betreft het onderzoek – aandacht te hebben voor uitwisseling in twee richtingen: van onderzoek naar onderwijs, maar zeker ook van onderwijs naar onderzoek.

“...samenwerking met andere ateliers, fablabs, Technopolis, daar zitten zeker ook mogelijkheden tot samenwerkingen.” (alumnus)

Een tweede mogelijkheid om de opleiding open te breken ziet het panel in een uitbreiding van de **samenwerking met andere opleidingen**. Ook op dit vlak heeft de opleiding al voorzichtige stappen gezet. Het panel moedigt de opleiding aan om hier verder op in te zetten. Uit de gesprekken met de alumni blijkt immers dat zij een breder aanbod in de richting van marketing of recht wel zouden waarderen. De Faydherbe-academie kan daarbij een rol spelen. Ook andere vormen van samenwerking, bv. met de opleidingen op campus De Nayer kunnen voor de opleiding een meerwaarde bieden.

“...samenwerking tussen een marketingopleiding en VOMO. Marketing is nog iets heel anders; het is interessant om de twee samen te zetten en te kijken hoe je een product op de markt kan brengen.” (werkveld)

Het panel stelt vast dat de drie docenten die aan de wieg stonden van de opleiding, nog steeds de hoekstenen ervan vormen. Zij dragen de opleiding, ze zijn de bezielers van het concept van de opleiding en de basis voor het sterke netwerk. Het panel ziet hierin een sterkte en een risico. Op het moment van het bezoek staat er een sterke opleiding die goed functioneert, zonder dat er veel expliciet geformuleerd is. Het panel vraagt de opleiding om nu de **toekomst voor te bereiden**. Het panel ziet hier een mooie gelegenheid nu de opleiding werkt aan nieuwe domeinspecifieke leerresultaten. Dit is een gelegenheid

om na te denken over het DNA van de opleiding, een helder kader te ontwikkelen en een toekomstvisie te formuleren. Het panel heeft hiervoor alle ingrediënten gezien en nodigt de opleiding uit hiermee aan de slag te gaan om tot een optimum aan formalisatie te komen. Dit kan de opleiding ook helpen bij de communicatie naar het werkveld, naar (toekomstige) studenten en naar nieuwe docenten toe. Daarnaast stimuleert het panel de opleiding om te waken over de continuïteit van het netwerk.

Tijdens de gesprekken ging het panel met de betrokkenen alvast op zoek naar het **DNA van de opleiding**. Enkele kernwoorden kwamen hierbij naar boven:

- diverse instroom waardoor studenten leren van elkaar;
- zelfontplooiing: de opleiding vertrekt vanuit de (behoeften van de) student en geeft hem een grote vrijheid, maar ook de verantwoordelijkheid om zelf initiatief te nemen;
- projectmatige aanpak met een programma dat een coherent geheel vormt;
- de coachende rol van de docenten;
- realiteitszin en maakbaarheid van de producten;
- duurzaamheid en maatschappelijke relevantie.

3. Ambities van de opleiding

1 TRENDSETTER



Om de continuïteit van de opleiding te waarborgen werkt de opleiding aan drie pijlers:

- Concept en kader van de opleiding:
 - De opleidingsvisie en het pedagogisch concept zijn neergeschreven;
 - Actualisering van de inhoud en verfijning/bijsturing van het kader;
 - Uitwerking van domeinspecifieke leerresultaten.
- Inhoud van de opleiding:
 - programma, opdrachten, kalender & evaluatieschema van alle academiejaren zijn ter beschikking;
 - jaarlijks worden nieuwe documenten opgesteld op basis van de evaluatie van voorgaand academiejaar en aan de hand van het aanbod voor het komende academiejaar; dit kadert in de nagestreefde PDCA-cirkel.
- Realisatie van de opleiding:
 - bezieling, engagement en enthousiasme zijn niet formaliseerbaar;
 - het evenwicht tussen de dynamische werking en de formalisering en administratie wordt opgenomen door de opleidingscoördinator;
 - binnen de opleiding wordt nagedacht over en gewerkt aan de opvolging en doorstroming van collega's.

2 GOESTING



Goesting is een sleutelwoord voor de docenten in de opleiding: "zolang wij goesting blijven hebben in wat wij met de banaba meubelontwerp doen en uitdragen, zit er alleen maar (kwalitatieve) groei in".

Stress vanwege taken/opportunities die niet verwerkt geraken, formalisatie en administratie mogen deze goesting niet doen afnemen.

De opleiding sleutelt aan een methode en werkwijze om de workload draaglijk te houden door studenten en community zelf in te zetten:

- portfolio-opbouw door studenten (cf. sleutelcompetenties);
- inhoud (cf. eigen keuze);
- portfoliosite (cf. community).

3 COMMUNITY



De portfoliosite moet verder uitgroeien tot een portaalsite: studenten realiseren jaarlijks hun portfoliosite; websites van alumni worden gekoppeld waardoor permanent actuele informatie ter beschikking is. Dit bevordert de community-vorming, een essentieel aspect van de opleiding waarbij de studenten en alumni centraal staan.

4 EIGEN KEUZE



Inhoud: we zetten studenten in om interactief en PEERsgewijs hun leerproces te bevorderen.



De portfolio-opbouw door studenten, zelfsturend en zelfmonitorend, bevordert de sleutelcompetentie van de opleiding: de attitude van de 'lerende' die de verantwoordelijkheid opneemt voor zijn eigen leren en professioneel handelen, ter bevordering van zelfkennis, (ontwerp)methodiek en toekomstvisie (ondernemerschap).

4. Bijlagen

4.1 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 Interieurvormgeving:

- Elfriede Heinen, voorzitter. Elfriede was tot mei 2018 onderwijskundig consultant bij de federatie van het katholiek hoger onderwijs in de Franstalige gemeenschap en is (gewezen) vice-president en lid van AEQES secretariaat en steering committee.
- Wim Segers, werkveldvertegenwoordiger. Wim Segers is productdesigner en zaakvoerder van Studio Segers bvba. Studio Segers is een ontwerpbureau voor product design, grafische vormgeving en architectuur en werkt met 7 vaste medewerkers. Studio Segers werkt gedurende vele jaren voor gevestigde nationale en internationale merken. Het uitgebreide pallet gerenommeerde awards bevestigen de expertise op gebied van product design: Henry Van de Velde Award, Henry Van De Velde Eco Design Award, Reddot Design Award, German Design Award, European Aluminium Award, Design Plus Award, IF Award, Good Design Award...
- Christian Oosterlinck, werkveldvertegenwoordiger. Christian Oosterlinck is Project Manager Promotie & Design bij FlandersDC, en dit specifiek voor design. Hij werkt sinds 1992 bij Design Vlaanderen, nu opgenomen onder FlandersDC, en de voorgangers ervan. Zijn voornaamste taak momenteel is het coördineren van de beursdeelnames, zoals bv. Maison & Objet in Parijs en de Milan Design Week, waarbij vooral jonge designers internationaal op de kaart gezet worden. Vanuit de kennis van het domein en de vele nationale en internationale contacten geeft hij ook advies aan starters. Christian publiceerde talrijke artikels in Kwintessens, het tijdschrift van Design Vlaanderen. Hij werkte ook mee aan talrijke boeken en catalogi. Regelmatig schrijft hij artikels voor de online magazine van FlandersDC.
- Jarne Van Overmeiren, student. Jarne Van Overmeiren is de Coördinator van de Lokale Studentenraden van de Algemene Studentenraad Thomas More Mechelen-Antwerpen. Hij studeert Toerisme en Recreatiemanagement, fase 1.
- Jan Bleyen, intern onderwijsdeskundige. 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..

4.2 Programma bezoek

- 08.30 - 09.00 | Voorbereiding panel
- 09.00 - 10.00 | Instream: bereikt de opleiding de juiste doelgroep?
kern: Bereikt de opleiding de mensen met potentieel en interesse voor de opleiding, ongeacht hun achtergrond of context? Welke rol speelt communicatie hierin? Welke rol speelt de intakeprocedure?
- 10.30 – 11.30 | Hoe kan de opleiding dynamisch inspelen op kansen en ontwikkelingen binnen een duidelijk kader?

Kern: hoe werkt de opleiding richting het einddoel? Is dit wat belanghebbenden verwachten? De opleiding speelt in op kansen en mogelijkheden, is de manier waarop ze dit doet de juiste manier? Moet de opleiding keuzemogelijkheden bieden (bv. bedrijfsbeheer)? Kan dit binnen het curriculum of moet het extra?

- 12.00 – 12.30 | Rondleiding
- 12.30 - 13.15 | Lunch
- 13.15 - 14.40 | Mogelijkheden tot verdieping van het curriculum
kern: Zijn structurele samenwerkingen met bedrijven of opleidingen een mogelijkheid om het curriculum te verrijken. Zou meer interdisciplinair werken een meerwaarde kunnen bieden? De opleiding werkt aan DLR's: welke aspecten zijn hierbij cruciaal? Op welke manier kan de opleiding tot sterke toekomstgerichte DLR's komen??
- 15.00 - 16.00 uur | Eindniveau
kern: Kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional?
- 16.00 - 17.00 uur | Intern overleg
- 17.00 - 18.00 uur | Terugkoppeling

4.3 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

De opleiding Meubelontwerp beoordeelt het eindniveau van de studenten via de stage en via de bachelorproef in de vorm van een meubelontwerp met bijhorend ontwerpdossier. De opleiding vermeldt in de ECTS-fiches en in de betrokken cursussen de doelstellingen die ze evalueert en de wijze waarop dit gebeurt.

Aftoetsen van de toetsing door een medewerker van het team onderwijs

Belangrijkste overwegingen die hierbij meegenomen zijn:

- Er zijn nog geen door NVAO gevalideerde domeinsspecifieke leerresultaten (DLR's). Bijgevolg kan de opleiding nog niet werken met opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR's) die daarop zouden afgestemd zijn. De opleiding heeft wel men een reeks beoogde leerresultaten geformuleerd waarin plaats is voor het conceptuele, het constructief-technische, het financieel-economische en communicatieve aspect van een meubelontwerp.
- Het eindoordeel over het afstudeerproject van studenten ontstaat uit overleg tussen docenten en werkveldvertegenwoordiging en heeft een hoge betrouwbaarheid door het hoge aantal beoordelaars die samen een consensus zoeken.
- Het eindresultaat van een student is samengesteld uit verschillende deelresultaten waarbij diverse evaluatiemethodes gebruikt worden zoals peerevaluatie, procesevaluatie en productevaluatie. Ook dit verhoogt de betrouwbaarheid van het eindoordeel.
- De feedbackcultuur in de opleiding zorgt voor eindproducten waarvan de validiteit en kwaliteit ook door het werkveld bekrachtigd wordt.
- De opdrachten die behoren bij stage en het afstudeerproject bevatten voldoende elementen die aansluiten bij de descriptoren voor niveau 6.

Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek

Het panel ging het gesprek met

- pas afgestudeerden 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 ...

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

4.4 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

Hans Le Compte
Opleidingscoördinator
+ 32 (0) +32 15 36 92 40
hans.lecompte@thomasmore.be

VOLG ONS

👍 fb.com/vomo.BE
🐦 [@ThomasMoreBE](https://twitter.com/ThomasMoreBE)
📷 instagram.com/ThomasMore.BE
#wearemore
www.vomo.be

www.thomasmore.be