

BACHELOR
INFORMATIEMANAGEMENT EN MULTIMEDIA
Informatiemanagement & Security

RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

MEI 2018



THOMAS
MORE

1.	Opzet van de onderwijsspiegel	2
2.	Algemene conclusies van het panel	3
3.	Bespreking per thema	5
3.1	Niveau 6 en professionele oriëntatie	5
3.2	Focusthema: evaluatie	6
3.3	Focusthema: tevredenheid studenten	7
4.	Ambities van de opleiding	9
5.	Bijlagen	11
5.1	Samenstelling panel	11
5.2	Programma bezoek	11
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	12
5.4	Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	13

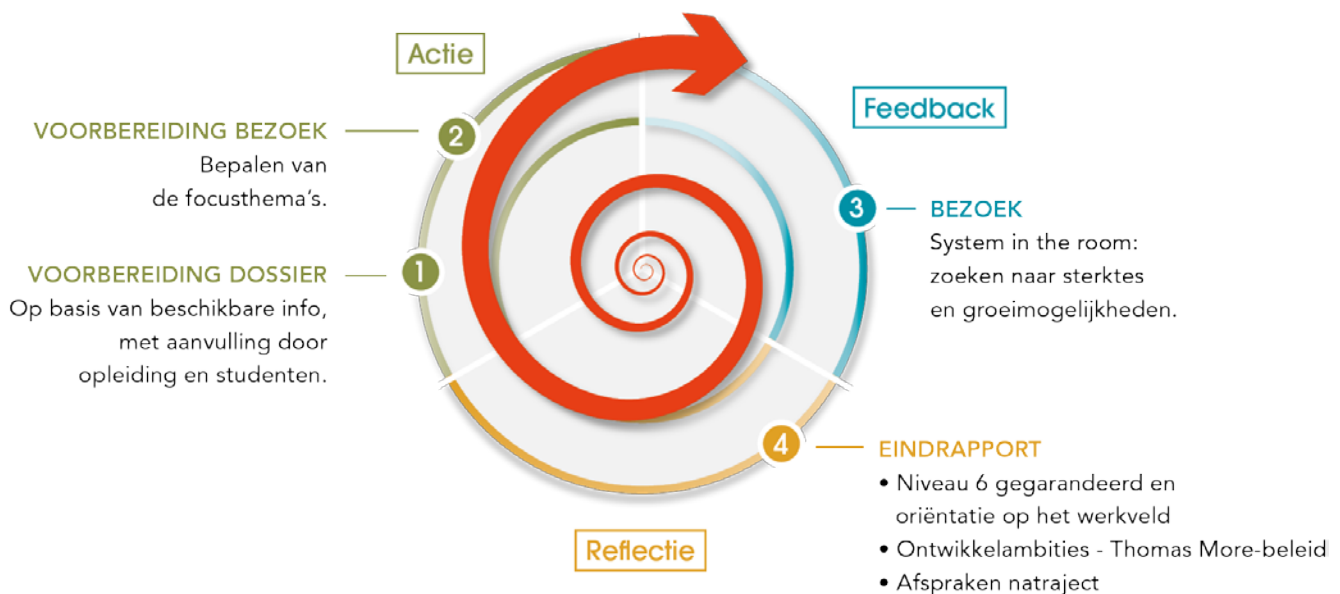
1. Opzet van de onderwijsspiegel

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 - documenten curriculum, incl. cocreatie - toetsplan - documenten stage en eindproject - tevredenheidsmetingen - SOAR opleiding - verslagen - dashboard Thomas More - ECTS-fiches <p>Voorbereiding bezoek</p> <ul style="list-style-type: none"> - thema's: evaluatie, tevredenheid studenten - niveau 6 	<p>Bezoek</p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 23 mei 2018 <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - David Wemel - Jacqueline Van Zoggel - Naomi Cristis - Anthony Coppens - Wimjan Nitelet - Kirsten Vandermeulen 	<p>Eindrapport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport: 15 juni 2018 - Bespreking: 26 juni 2018

2. Algemene conclusies van het panel

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

“wat de opleiding biedt, is wat wij verwachten van een startende professional.” (werkveld)

Het panel waardeert de **sterke professionele oriëntatie** van de opleiding die werkt met een belangrijk aandeel gastdocenten. Deze professionele oriëntatie kan in de ogen van het panel (nog) verder versterkt worden, indien de opleiding haar inhoudelijke legitimatie mede baseert op wetenschappelijke inzichten (evidence based) en op trendontwikkelingen en deze in samenhang tot elkaar vertaalt naar een zich (opbouwende) visie op een snel evoluerend vakgebied.

Het panel waardeert de stappen die de opleiding gezet heeft om een **leerresultatenkader** uit te werken en te koppelen aan de ECTS-fiches en nodigt de opleiding uit hier de volgende stap te zetten zodat het een echt werkinstrument wordt. De leerlijn Personal Development, die de opleiding uitbreidde in het nieuwe curriculum en met name de integratie van soft skills in de onderscheiden OPO's verdient daarbij extra aandacht.

Het panel is gecharmeerd door de **bevlogenheid en de betrokkenheid van de docenten** waarmee ze gesproken heeft. Vanuit hun passie zoeken ze continu naar hoe ze maximale meerwaarde kunnen realiseren voor de studenten.

“meerwaarde moet door de docent aan de lessen gegeven worden” (docent)

Het panel is onder de indruk van de initiatieven die de opleidingsmanager genomen heeft om de **cohesie in de opleiding en het docententeam** te versterken en de ondersteuning daarbij van de gastdocenten te verzekeren. Het panel moedigt de opleiding aan om dit proces te continueren en tegelijk na te denken over hoe men ondersteuning optimaal kan inzetten, zodat het naar werkdruk behapbaar blijft. Het vinden van een balans tussen goede basisfaciliteiten en ondersteuning op maat is daarbij naar het oordeel van het panel cruciaal. Het verder uitbouwen van het in gang gezette toetsbeleid, zal eveneens bijdragen tot versterking van de kwaliteit van de opleiding.

Het panel heeft vastgesteld dat er binnen de opleiding een **grote openheid** tussen studenten, docenten en de opleidingsmanager bestaat. Docenten verzamelen op uiteenlopende manieren feedback en staan open voor verandering. Het panel adviseert de opleiding na te gaan hoe ze op een meer systematische wijze kan omgaan met feedback om zo nog meer een lerende organisatie te worden.

Bij het bezoek zijn enkele zaken het panel opgevallen **als sterk**:

- Het panel heeft gezien, gehoord en gevoeld dat er het afgelopen jaar enorm veel werk is verzet dat geleid heeft tot meer structuur in het programma, betere verhoudingen met het werkveld en meer studenten. De gezette stappen ondersteunen de richting waarin de opleiding aangeeft te willen evolueren.
- Het panel heeft gesproken met gedreven en betrokken docenten die kwaliteit willen leveren.
- Er heerst een open cultuur binnen de opleiding docenten en management staan open voor feedback.
- Gastdocenten zijn voor de opleiding ook een echte meerwaarde.
- Studenten voelen zich betrokken bij de opleiding.

Concluderend is het panel onder de indruk van de weg die de opleiding in het afgelopen jaar heeft afgelegd en de initiatieven die gezet zijn om de opleiding te versterken en die nu reeds hun vruchten afwerpen. Het panel acht het niet denkbeeldig dat de opleiding in de toekomst sterk zal groeien. Het is

belangrijk dat de opleiding hierop anticipeert. Een aantal van de aanbevelingen van het panel is ingegeven vanuit deze zorg. Het panel adviseert om de kring rond de opleidingsmanager te verbreden en meer mensen mee verantwoordelijkheid te laten dragen. Het werken met vakgroepen – zoals nu reeds gebeurt – is daartoe een mogelijkheid. Het panel adviseert de opleiding eveneens na te denken over hoe ze de mogelijkheden tot ondersteuning die de hogeschool biedt optimaal inzet.

3. Bespreking per thema

3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

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

- studenten bereiken op hun stage het vereiste niveau en ook de reflectie van de student op zijn stage is sterk;
- eindwerken zijn zowel technology driven als business georiënteerd en vormen daarmee een goede afspiegeling van de opleiding;
- zowel alumni als werkveld geven aan dat de afgestudeerden van de opleiding klaar zijn om in het werkveld als startende professional aan de slag te gaan;
- docenten hebben een duidelijk beeld van wat het niveau 6 precies betekent;
- de nauwe samenwerking met het werkveld, o.m. via gastdocenten, zorgt voor een sterke professionele oriëntering van de opleiding;
- studenten en alumni geven aan dat ze tijdens de opleiding veel zelfstandig mogen uitwerken;
- alumni zijn zich bewust van de noodzaak tot levenslang leren in een snel evoluerende sector.

“De meeste studenten van de opleiding zijn communicatief heel goed... De combinatie van analytische vaardigheden en nauw contact met de klant biedt voor ons een duidelijke meerwaarde.” (werkveld)

Het panel waardeert de **professionele oriëntering** van de opleiding en ziet daarin een sterkte. De opleiding overlegt met het werkveld over de behoeften, zoekt actief feedback vanuit het werkveld, o.m. op basis van stage-evaluaties en trekt informatie en expertise vanuit het werkveld binnen o.a. door het inzetten van gastdocenten en actieve contacten met stagebegeleiders. De opleiding zet ook op andere vlakken in op samenwerking met het werkveld.

Het panel stelt vast dat de opleiding de trends in het vakgebied sterk opvolgt en daagt de opleiding uit zich daarnaast sterker te baseren op **wetenschappelijke** en vanuit onderzoek beproefde inzichten. Het panel acht het belangrijk dat studenten ook leren vanuit een visie op het vakgebied de – o.m. ethische – dilemma's die zich aandienen tegemoet te treden.

Het panel beveelt aan om extra aandacht te besteden aan de integratie in het programma van de aangeboden en te verwerven skills en met name de soft skills. Het panel nodigt de opleiding uit om studenten nog sterker voor te bereiden op de realiteit in het werkveld, zodat ze o.a. de vereiste presentatie- en planningsvaardigheden beheersen en de (groeierende) complexiteit van de vraagstukken uit de praktijk het hoofd kunnen bieden. Ook loopbaanoriëntatie zou onderdeel uit kunnen maken van deze skills. Een mogelijkheid daartoe biedt het werken in groepen, hetgeen nu al op onderdelen gebeurt. Een voorbeeld is de Hackaton die de opleiding in april organiseerde voor al haar studenten met tastbare en inspirerende resultaten. Het panel ondersteunt dit en stimuleert de opleiding het werken **in groepen** bewust op te bouwen vanaf fase 1 met het oog op het verwerven van de soft skills. Door daarbij de gepaste werk- en evaluatievormen in te zetten kan de opleiding ook daar een groeilijn uitzetten. Door studenten uit hun comfortzone te halen, en te laten werken in divers samengestelde groepen, wordt de student optimaal voorbereid op de beroepspraktijk. Een andere mogelijkheid tot het uitbouwen van soft skills biedt de leerlijn Personal development die de opleiding heeft geïntroduceerd in het nieuwe curriculum.

Het panel nam kennis van de ideeën van de opleiding om het concept van de **bachelorproef** (het eindproject) te vernieuwen. Het panel wil de opleiding stimuleren om – gebaseerd op deze idee – na te denken over de mogelijkheden om studenten voor hun eindproject te laten samenwerken aan een project onder begeleiding van een team van docenten vanuit uiteenlopende disciplines. Dit zou kunnen voortbouwen op het design lab in de tweede fase. Op die manier zou de opleiding een dubbel doel realiseren: docenten met verschillende achtergronden samen brengen en studenten confronteren met de complexiteit in de realiteit van het werkveld.

“het opleidingsonderdeel design lab in fase twee zijn er drie docenten die samen begeleiden. Dit lijkt mij de juiste spiegel van de beroepsrealiteit te zijn. Mocht dit nog complexer worden in een derde jaar bij het eindproject... Die spiegel van de beroepsrealiteit simuleren is zo belangrijk. En dan kan je bijna niet anders dan samenwerken met verschillende docenten.” (docent)

Het panel waardeert de manier waarop de opleiding de **domeinspecifieke leerresultaten** heeft uitgeschreven in drie niveaus. De opleiding hanteert deze niveaus ook bij de omschrijving van de ECTS-fiches. De opleiding heeft hier belangrijke stappen gezet en het panel stimuleert de opleiding in een volgende stap een echt werkinstrument te maken van dit leerresultatenkader: d.w.z. het kader te vertalen in gedragsindicatoren die zich ook weerspiegelen in stage-evaluatieformulieren en andere beoordelingsinstrumenten.

3.2 Focusthema: evaluatie

De opleiding werkt met een substantieel aantal **gastdocenten** (60%). Dit is een duidelijke meerwaarde, die ook studenten erkennen.

“Gastdocenten bieden meerwaarde voor de opleiding omdat ze met hun voeten in het werkveld staan.” (student)

Het werken met een groot aandeel gastdocenten stelt de opleiding ook voor uitdagingen: hoe bewaak je de cohesie binnen het programma en voorkom je overlap, hoe bewaak je de didactische kwaliteit van gastdocenten en op welke wijze kan je deze docenten wiens hoofdactiviteit in het werkveld ligt, adequate ondersteuning bieden bij hun lesopdracht. Het panel waardeert in dit verband de initiatieven van de opleiding die gericht zijn op **opvang en begeleiding** van nieuwe (gast-)docenten: er is een vorm van informeel mentorschap, de opleidingsmanager volgt lessen van nieuwe docenten en er zijn de één-op-één-gesprekken. Nieuwe docenten krijgen op die manier de informatie op het moment dat ze die nodig hebben. Het panel nodigt de opleiding uit om – naast deze eerder informele manier van werken – ook meer structurele vormen van ondersteuning uit te werken en aan te bieden. Op deze wijze kan de opleiding zoeken naar een balans tussen standaard aanbieden van de basisinformatie en meer intensieve vormen van begeleiding op maat.

Dankzij het informele mentorschap krijgen nieuwe docenten en gastdocenten ook ondersteuning op het vlak van **toetsen**. De docenten die het panel gesproken heeft, zijn bewust bezig met de keuze van de toetsvorm en de communicatie over de toetsvorm.

“Studenten krijgen praktijkcase en moeten mondeling toelichten waarom ze bepaalde keuzes gemaakt hebben. Ik vind het belangrijk dat ze dat tijdig weten omdat voorbereid moeten zijn op die manier van werken.” (gastdocent)

Het panel ziet dat hier belangrijke eerste stappen gezet zijn en vraagt de opleiding dit verder te versterken. Een volgende stap kan bestaan in de uitbouw van een toetsbeleid met aandacht voor formatieve evaluatie.

Ook de cohesie binnen het docententeam en de onderlinge afstemming tussen docenten en (gast)docenten vormt een belangrijke uitdaging voor opleiding. Gastdocenten hebben immers maar een beperkte opdracht binnen de opleiding. De opleidingsmanager heeft een aantal initiatieven ondernomen om de **cohesie** van het docententeam te versterken: regelmatige teammeetings waarbij o.m. onderwijskundige onderwerpen op de agenda staan en waarbij docenten idee-en uitwisselen. Het panel heeft veel lof hiervoor. In de gesprekken heeft het panel vastgesteld dat deze initiatieven effect ressorderen en dat docenten hier veel aan hebben. Het panel nodigt de opleiding uit deze initiatieven te continueren.

“Ik hoop dat [de opleidingsmanager] ons blijft samen brengen en dat we dat kunnen blijven volhouden” (docent)

Het panel heeft bij het team een **sterke bevlogenheid** gezien en vastgesteld dat docenten vanuit een intrinsieke professionaliteit de dingen aanpakken. Docenten zijn sterk betrokken op hun opdracht.

Initiatieven waarbij docenten elkaar ontmoeten, van elkaar leren en op elkaar afstemmen kunnen hun betrokkenheid op de opleiding verder versterken. Het is belangrijk dat de opleiding daarbij rekening houdt met het spanningsveld tussen de werkcontext en de realiteit van het werkveld enerzijds en de realiteit, organisatie en structuur van de hogeschool anderzijds.

“Ik amuseer mij altijd heel erg goed met de studenten; we hebben met de beide partijen altijd een leuke tijd.” (docent).

3.3 Focusthema: tevredenheid studenten

Binnen de opleiding hanteren docenten diverse manieren om feedback te krijgen van studenten, gaande van formeel tot informeel. Enkele voorbeelden zijn: bij het einde van de les aan studenten vragen om belangrijkste plus- en minpunten te noteren en dat in groep bespreken; na het examen met studenten in gesprek gaan over hoe het gelopen is en waar dat mee te maken heeft; expliciet aangeven dat je openstaat voor feedback.

“Ik vind het heel fijn om feedback te krijgen en ik sta daar ook wel voor open; ik heb liever dat ze opmerkingen rechtstreeks aan mij geven.” (docent)

Studenten schromen niet ideeën ter verbetering aan te dragen. De docenten waarmee het panel in gesprek ging, geven ook blijk van een grote openheid voor feedback. Deze feedback zoeken ze overigens niet alleen van studenten, maar ook van andere docenten. Ze zijn ook vragende partij voor meer mogelijkheden de feedback onderling te delen.

“Als wij geen input zouden krijgen van studenten zouden wij voor altijd ons toneeltje blijven spelen. Dit komt alleen maar de student ten goede als we van hen feedback krijgen. Het helpt ook om beter te worden als docent.” (docent)

Het panel verneemt van studenten dat dit weliswaar niet voor alle (gast-)docenten geldt maar wel voor een groot deel van het team, voor de opleidingsmanager en de trajectbegeleider.

“Er zijn docenten die er heel erg voor open staan dat wij feedback geven, maar er zijn er ook die daar veel minder voor open staan omdat wij maar studenten zijn. Er zijn er die na de lessen met studenten gaan samen zitten om te kijken wat beter kan en het heeft veel te maken met de manier waarop ze je benaderen.” (student)

Het panel stelt vast dat docenten de voorkeur geven aan de meer persoonlijke manieren om feedback te krijgen, boven de standaard surveys die de dienst Business Intelligence uitstuurt. Met name voor de evaluatie van de opleidingsonderdelen ligt de respons van studenten hierbij laag. Docenten en studenten verwijzen hier naar het tijdstip van evalueren (na afronding van de module) en naar de onpersoonlijke wijze (per mail) waarop deze surveys naar studenten gestuurd worden.

“Actie moet uitgelokt worden door een persoon, niet door een mail.” (docent)

De opleiding heeft twee studentenvertegenwoordigers binnen de algemene studentenraad van Thomas More. Het panel sprak met beide vertegenwoordigers. Zij spelen een belangrijke rol in de doorstroming van informatie vanuit de studentengroep naar de opleiding. Het panel stelt vast dat er een grote openheid is in de communicatie tussen studenten en docenten. De studentenvertegenwoordigers hebben ook een goed contact met de opleidingsmanager: ze spelen informatie door aan haar, bespreken mogelijke acties en koppelen hierover ook terug. Soms vraagt de opleidingsmanager ook expliciet aan de studenten om feedback te verzamelen bij initiatieven van de opleiding.

“[De opleidingsmanager] had die vraag ook aan ons gesteld; op basis daarvan heb ik overzicht gegeven van wat goed was en beter kon. [De opleidingsmanager] heeft dat meegenomen.” (student)

Het panel waardeert de grote openheid van de opleiding en docenten voor feedback en verandering, zowel ten aanzien van studenten als ten aanzien van elkaar. Het panel daagt de opleiding uit om te zoeken naar alternatieve manieren om feedback effectiever tot verandering te laten leiden.

Een punt dat geregeld ter tafel ligt bij de bespreking van de tevredenheid van studenten maar evenzeer bij reflecties van docenten betreft de communicatie. Daar heeft de opleiding nog ontwikkelkansen. Docenten zouden gebaat zijn bij meer onderlinge contactmomenten. Voor studenten was het thema reeds onderwerp van bespreking tussen studentenvertegenwoordigers en de opleidingsmanager. Het panel adviseert de opleiding om – in samenspraak met de studenten en docenten– een plan op te stellen om de communicatie en informatievoorziening te versterken en daar jaarlijks enkele speerpunten uit op te pakken.

4. Ambities van de opleiding

1 TRENDSETTER



Streven naar excellentie

- Project- en planmatig verder uitbouwen van de opleiding
- Processen verder uitbouwen; evaluatie, curriculum opbouw, communicatie

Branding

- Duidelijke profilering verder uitwerken en naambekendheid verhogen
- Uitmuntende Reputatie

3 COMMUNITY



Communicatie: effectieve en efficiënte communicatie naar docenten en studenten

- Transparant
- Positief
- Beslissingen via communicatie
- Platformen & vakgroepen: interactie/betrokkenheid vergroten, sneller inspelen op bekommernissen
- Blijvend aandacht bieden aan de studenten & docenten

6 SLEUTEL-COMPETENTIES



Studenten: er voor zorgen dat de afstudeerders de noodzakelijke skills hebben en voldoende maturiteit bezitten om te werken als junior professional

- Mentaliteit van levenslang leren, volhardend, creatief, verantwoordelijk, technologische skills, soft skills, communicatief, kritisch, work ethic
- Studenten meer betrekken bij de opleiding: sneller inspelen op bekommernissen

4 EIGEN KEUZE



Studenten meer betrekken bij de opleiding

- Er wordt ruimte voorzien in meerdere vakken om entrepreneurial skills verder te ontwikkelen binnen hun gekozen traject; "going for the extra mile"
- Student kan via keuze zich verder specialiseren

3 COMMUNITY



Collaboratieve cultuur & Commitment docentenkorps

- Alle neuzen in dezelfde richting, iedereen werkt naar hetzelfde doel
- Docententeam met hogere betrokkenheid bij de opleiding creëren: wisselwerking tussen docenten (intern & extern) onderling; uitwisseling expertise met elkaar; werken aan het team zelf; docenten die elkaar beter leren kennen
- Beslissingen worden genomen via overleg

1 TRENDSETTER



Onderwijsaanbod

- Hoge kwaliteit
- Transparant en duidelijk
- Gevalideerd door sector
- Uitbreiding met mogelijkheden behalen certificaten integreren in opleiding
- Uitwisseling met internationale partners opstarten
- Waar mogelijk op resultaten van een opleidingsonderdeel verder bouwen in ander opleidingsonderdeel

-
- Innovatief, trendsetter
-



Onderwijsaanbod

- Andere werkvormen om afstandsonderwijs en combinatie werk/studeren mogelijk te maken.
 - Inzetten van technologie en blended leren voor gepersonaliseerd leren mogelijk te maken
-

2 GOESTING



Partnership & samenwerking

- Vinger aan de pols houden met de sector
 - Opgezette partnerrelaties (PIE) verder duurzaam uitbouwen
 - Stage & bachelorproef werking optimaliseren in samenwerking met bedrijven
 - Uitbreiding faciliteiten die bedrijven kunnen mogelijk maken voor studenten, docenten (stages docenten, summer courses docenten, Hackaton in samenwerking met bedrijven...)
-

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, werkveldvertegenwoordigers, 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 Informatiemanagement en multimedia, Informatiemanagement en security:

- 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.
- Jacqueline Van Zoggel, domeindeskundige. Jacqueline van Zoggel is zelfstandig adviseur hoger onderwijs en interim-directeur van de Cyber Security Academy (CSA) in Den Haag. De CSA is een samenwerkingsverband voor post-initieel onderwijs op het terrein van digitale veiligheid van Universiteit Leiden, TU Delft en de Haagse Hogeschool.
- Naomi Cristis, werkveldvertegenwoordiger. Naomi Christis is Security Product Specialist bij IBM en heeft zelf ook ervaring als lesgever opgedaan bij de Universiteit van Antwerpen.
- Anthony Coppens, werkveldvertegenwoordiger. Anthony Coppens is resource manager BI & Analytics bij Ordina Belgium. Hij rekruteert nieuwe medewerkers en ondersteunt de consultants in hun ontwikkeling als professional.
- Wimjan Nitelet, student. Wimjan is student van de opleiding Interieurvormgeving en design. Hij is ook voorzitter van de algemene studentenraad van Thomas More Mechelen-Antwerpen.
- Kirsten Vandermeulen, intern onderwijsdeskundige. Kirsten Vandermeulen is intern onderwijsdeskundige. Zij heeft een master in 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.

5.2 Programma bezoek

- 09.00 - 09.30 uur | Voorbereiding panel
- 09.30 – 10.00 uur | Toelichting door de opleiding
- 10.00 – 11.15 uur | Evaluatie
kern: hoe kan de opleiding verzekeren dat ook de toetsing (examens etc.) door gastdocenten beantwoordt aan de onderwijskundige vereisten? Hoe kan de opleiding de gastdocenten/beginnende docenten hierin goed ondersteunen?
- 11.15 - 13.00 uur | Lunch en overleg

- 13.00 - 14.15 uur | Niveau 6 en professionele oriëntering
- kern: bereikt de opleiding bij haar afgestudeerden het niveau 6 met de juiste professionele oriëntering?
-
- 14.15 – 14.45 uur | Intern overleg
-
- 14.45 - 16.00 uur | Tevredenheid
kern: hoe kan de opleiding werken aan tevredenheid van studenten met behoud van de kwaliteit van de opleiding en met respect voor de criteria en verwachtingen t.a.v. de opleiding?
- 16.00 - 17.00 uur | Intern overleg
- 17.00 - 18.00 uur | Terugkoppeling

5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering

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

Bevraging van werkveld en pas afgestudeerden

Dit geeft een indicatie van de tevredenheid van het werkveld en van de pas afgestudeerden 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 Informatiemanagement en multimedia, Informatiemanagement en security beoordeelt het eindniveau van de studenten via de stage en via het eindproject. De opleiding vermeldt in de ECTS-fiches de doelen van de betrokken opleidingsonderdelen. In het evaluatieformulier van de stage vraagt de opleiding een beoordeling voor de algemene en algemeen beroepsgerichte competenties enerzijds en voor de beroepsspecifieke competenties anderzijds. Deze laatste stemmen deels overeen met de leerresultaten van de opleiding.

In de ECTS-fiches vermeldt de opleiding bij het merendeel van de opleidingsonderdelen expliciet de DLR's 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:

- in de evaluaties van stage wordt expliciet gepeild naar de mate van zelfstandigheid en het autonoom werken van de student en het opnemen van leidinggevende taken in het kader van projectmanagement;
- hoewel de DLR's niet expliciet vermeld staan op de ECTS-fiches blijkt uit het nieuwe leerresultatenkader dat er voldoende aandacht is aan het (samen) werken aan complexe projecten;
- de opdrachten die behoren bij het eindproject bevatten voldoende elementen die aansluiten bij de descriptorren voor niveau 6.

Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek

Het panel ging het gesprek met twee recent afgestudeerden over hun eindbeoordeling. 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. Er was een spreiding in de eindscore (net voldoende, goed, uitzonderlijk).

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/
Informatiemanagement.ThomasMoreBE
🐦 @ThomasMoreBE
📷 instagram.com/ThomasMore.BE
#wearemore

www.thomasmore.be