

PEERREVIEW
11 – 12 DECEMBER 2025

BACHELOR IN IDEA & INNOVATION MANAGEMENT

erasmus
HOGESCHOOL BRUSSEL

Datum bezoek
11 – 12 december 2025

Panelleden

Joachim Van Kerrebroeck	**Alumnus Bachelor in de biomedische laboratoriumtechnologie 2025 en voormalig studentenvertegenwoordiger EhB, student**
Phil Daenen	**Head of CoEx Innovation, Colruyt Group, lid**
Fabienne Beernaert	**Lector, onderzoeker en coördinator Design for Impact, LUCA School of Arts, lid**
René van der Burgt	**Adjunct Directeur, AVANS Hogeschool, voorzitter**

Secretaris

Stefanie Van der Jeugt	**Beleidsadviseur kwaliteitszorg, VLUHR KZ**



BEOORDELING

Het peerreviewpanel beoordeelt de kwaliteit van de opleiding **Bachelor in Idea & Innovation Management** als **VOLDOENDE**.

De Bachelor in Idea & Innovation management (IIM) is een professionele bacheloropleiding van 180 studiepunten, die evenredig gespreid worden over drie opleidingsjaren. Studenten die reeds een bachelor- of masterdiploma behaalden, kunnen intekenen in een verkort traject met vrijstelling van het eerste opleidingsjaar.

Het panel heeft tijdens de peerreview kennisgemaakt met een bevlogen, gepassioneerd opleidingsteam dat zich tomeloos inzet voor de studenten. Bij de opstart van de opleiding in 2014 vervulde de opleiding een pioniersrol in de ontwikkeling van het vakgebied en de professionalisering van het werkveld. Het panel meent dat de opleiding hier met trots op kan terugblikken.

Ook heden blijft de opleiding aantoonbaar relevant, getuige de feedback van de stakeholders tijdens het bezoek aan de opleiding. Het panel heeft een goed zicht gekregen op de **sterktes** van de opleiding.

De opleiding IIM beschikt over een helder en generalistisch afstudeerprofiel dat uit drie afstudeerrollen bestaat en goed aansluit bij het niveau en de verwachtingen van een professionele bacheloropleiding. De duidelijke focus op maatschappelijke innovatie en de combinatie van creativiteit en business is onderscheidend voor deze opleiding. De leerresultaten zijn expliciet gekoppeld aan de drie rollen in het afstudeerprofiel en ze vormen het vertrekpunt voor het (huidige) curriculum. Het curriculum is gestructureerd vormgegeven, alsook zeer praktijkgericht. De opleiding voorziet een stapsgewijze opbouw van de praktijk en de samenwerking met het werkveld is in verschillende opleidingsonderdelen verankerd. Studenten waarderen de praktijkgerichtheid en de praktisch bruikbare tools die de opleiding hen aanleert. Daarnaast zijn de studenten vol lof over de expliciete aandacht die de opleiding heeft voor *people skills*: studenten ervaren de opleiding als transformatief voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het curriculum laat voorts ruimte voor keuzemogelijkheden die aansluiten bij de interesses van studenten. De opleiding moedigt studenten bovendien met succes aan om een langlopende internationale mobiliteit aan te gaan. Circa een derde van de studenten behaalt een mobiel diploma. De leeromgeving wordt gekenmerkt door sterke coaching en een uitgesproken community-gevoel, volgens de studenten allebei troeven van de opleiding. Studenten voelen zich ondersteund en gezien binnen de opleiding. De lectoren zijn expert in hun vak en een deel van hen staat bovendien met één voet in het werkveld. De evaluatie van de studenten verloopt transparant, valide en betrouwbaar. De opleiding steunt op een variatie aan evaluatievormen, zowel formatief als summatief, vertrekkend vanuit de leerresultaten en leerdoelen. Studenten voelen zich goed geïnformeerd, ontvangen zeer frequent feedback. De opleiding toont zich wendbaar door haar evaluatievormen aan te passen aan de uitdagingen die de opkomst van artificiële intelligentie met zich meebrengt. De eindtoetsen zijn welgekozen en laten de opleiding toe om na te gaan of de studenten de beoogde leerresultaten behalen. Het werkveld omschrijft alumni als leergierig en nieuwsgierig, proactief en hands-on, met een grote mate van zelfstandigheid, doorzettingsvermogen en maturiteit. Alumni geven zelf aan dat zij zich goed voorbereid voelen op het werkveld, vooral dankzij de vele praktische handvaten die de opleiding hen aanreikt.

Studenten en het werkveld krijgen via zowel formele als informele kanalen de mogelijkheid om feedback te geven aan de opleiding en de opleiding toont aan dat zij deze signalen effectief oppikt en ermee aan de slag gaat.

De opleiding bevindt zich heden op een **belangrijk scharniermoment**, ingegeven door evoluties in de samenleving, het werkveld en het onderwijslandschap. In dat kader werd het traject IIM 2.0 opgestart, met het oog op een curriculumhervorming in 2027-2028. De opleiding heeft in functie daarvan reeds een brede groep stakeholders bevraagd (lectoren, werkveld, alumni en studenten), resulterend in heel wat waardevolle input en feedback. Het panel moedigt de opleiding aan om het traject IIM 2.0 volop verder te zetten door systematisch en zelfkritisch met de verzamelde input aan de slag te gaan.

Op basis van vaststellingen van het panel en/of stakeholderfeedback die het panel heeft verworven gedurende de gesprekken, raadt het panel de opleiding aan om bestaande sterkte te consolideren en daarop verder te bouwen. IIM 2.0 biedt volgens het panel tal van kansen die de opleiding kan benutten:

- om de positionering en profilering van de opleiding verder aan te scherpen;
- om een duidelijk kader vast te leggen voor het curriculum en de opleidingsonderdelen, waarbij versnippering en overlap wordt vermeden;
- om alle stappen van het innovatieproces meer gebalanceerd aan bod te laten komen;
- om meer aandacht te besteden aan systeeminnovatie;
- om de economische component van het curriculum te versterken;
- om professionele attitudes explicieter in kaart te brengen, te ontwikkelen bij de studenten en ze vervolgens objectief te evalueren;
- en om de toeleiding naar het werkveld beter te faciliteren, door bijvoorbeeld toch enige vorm van specialisatie aan te bieden.

Naast de bovenstaande kansen, die de opleiding kan meenemen in het traject IIM 2.0, stelde het panel ook enkele **andere verbeterpunten** vast, die ze expliciet wil belichten, aangezien deze tijdens de peerreview als een kwetsbaarheid naar voren kwamen. In de eerste plaats blijft een verdere investering in de didactische professionalisering van lectoren noodzakelijk. Studenten ervaren soms namelijk grote kwaliteitsverschillen op vlak van coaching en evaluatie. Ten tweede adviseert het panel om de collectiviteit binnen de opleiding te versterken. De opleiding dient een betere balans te zoeken tussen individuele noden van lectoren (die vanuit hun inhoudelijke expertise autonoom aan de slag gaan) en de collectieve noden van de opleiding (zoals afstemming, samenhang, eensgezindheid). Het panel adviseert de opleiding in dit verband om ‘onderwijstechnische’ verantwoordelijkheden te delen met het team, in plaats van hen goedbedoeld te ontzorgen (wat in combinatie met autonomie versnippering in de hand werkt).

Tot slot erkent het panel uitdrukkelijk de **moeilijke context** – dalende studentenaantallen, de beperkte middelen en de situering van de opleiding binnen de instelling – waarin de opleiding zich bevindt en moedigt het team aan om het ingeslagen pad verder te zetten en blijvend te investeren in de kwaliteit en de toekomst van de opleiding.

ACHTERGROND

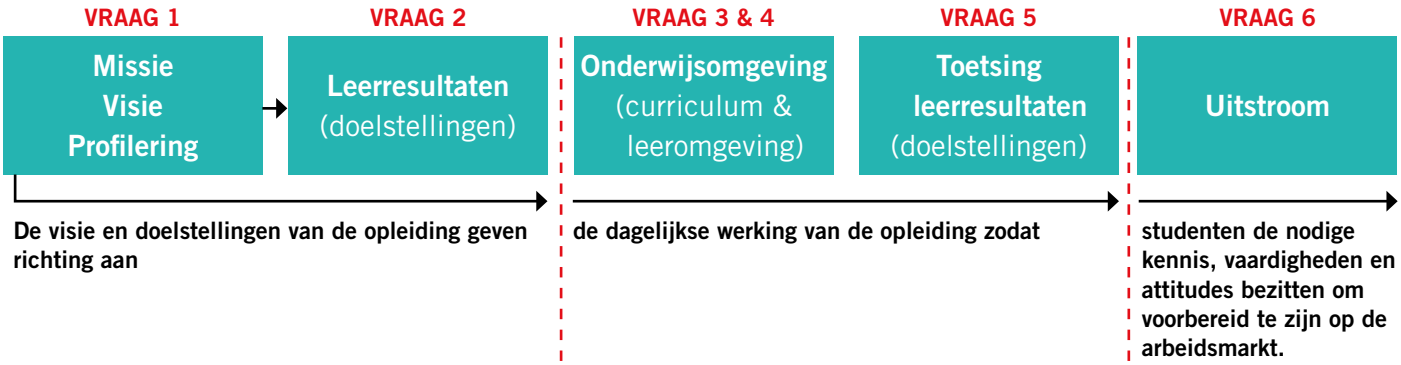
DOEL PEERREVIEW

De peerreview bestaat uit een bezoek van een onafhankelijk panel van externe experten aan een opleiding. Via een gesprek met de opleiding gaat het panel de kwaliteit van de opleiding na. Indien noodzakelijk kan het peerreviewpanel een signaal geven aan het bestuur dat de kwaliteit van de opleiding niet aan de maat is en een herstelplan moet opgemaakt worden.

INHOUD RAPPORT

Dit rapport is opgebouwd volgens de fasen in het onderwijsproces zoals het aan EhB is vormgegeven. Via zes brede vragen wordt de kwaliteit per fase nagegaan. Deze brede vragen zijn een specifieke vertaling van de kwaliteitskenmerken uit de Codex Hoger Onderwijs[1] en de European Standards and Guidelines[2] die focus hebben op onderwijs.

Figuur 1: Onderwijsproces EhB en brede vragen peerreview



Dit rapport is een weerslag van sterktes, verbeterpunten en aandachtspunten per brede vraag.

- **Sterktes** verwijzen naar goede praktijken en/of best practices in de opleiding.
- **Verbeterpunten** zijn aandachtspunten die prioritair bijgestuurd moeten worden om de nodige kwaliteit in de opleiding te bekomen of te verzekeren.
- **Aanbevelingen** zijn suggesties of ideeën van het panel om sterktes verder uit te werken of adviezen om bepaalde aspecten in de opleiding te versterken.

Er is geen doorlopende tekst. De sterktes, verbeterpunten en aandachtspunten worden weergegeven als opsommingen die elk voor zich spreken. De opleiding kan met de verbeterpunten en aanbevelingen meteen aan de slag en krijgt tegelijkertijd bevestiging van de goede praktijken.

1 Codex Hoger Onderwijs, Hoofdstuk 9/1, Afdeling 1, Art. II. 170/1

2 European Standards and Guideline for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG 2015)

BEOORDELING

Het panel geeft een eindoordeel over het geheel van de zes brede vragen en voor de gehele opleiding. Indien van toepassing, geeft het panel per afstudeerrichting of variant van de opleiding een eindbeoordeling.

De beoordeling van de peerreview gaat ervan uit dat kwaliteit van de opleiding voldoet. Het tegendeel moet omstandig onderbouwd worden.

Met een **voldoende** beoordeling bevestigt het panel dat de kwaliteit in de opleiding voldoet aan de gestelde maatschappelijke en internationale verwachtingen. De kwaliteit kan d.m.v. de toelichting bij de brede vragen worden aangetoond.

Met een **onvoldoende** beoordeling geeft het panel een signaal aan het hogeschoolbestuur dat dringende actie noodzakelijk is om de basiskwaliteit op één of meerdere vragen te garanderen.



ONDERBOUWING D.M.V. DE ZES BREDE VRAGEN

1. BESCHIKT DE OPLEIDING OVER EEN HELDERE, ACTUELE EN GEDRAGEN MISSIE, VISIE EN PROFILERING?

STERKTES

De opleiding heeft het **afstudeerprofiel** van de studenten helder omschreven. Ze leidt studenten op tot junior innovatieprofessionals die in het werkveld drie rollen opnemen: *screener*, *facilitator* en *bridger*. (1) Junior innovatieprofessionals screenen en gaan op zoek naar tendensen, opportuniteiten en behoeften, (2) ze faciliteren innovatie en (3) ze bouwen bruggen tussen actoren. Daarnaast kiest de opleiding bewust voor een generalistische insteek, opdat studenten in verschillende sectoren innovatie kunnen vormgeven. Het afstudeerprofiel is passend voor een professionele bacheloropleiding.

De missie en visie van de opleiding Idea & Innovation Management is **breed gedragen** en tot stand gekomen met input van stakeholders. Het opleidingsteam, de studenten en het werkveld ondersteunen de keuzes die de opleiding maakt aangaande het profiel waartoe de opleiding studenten opleidt.

Bij haar opstart in 2014 beantwoordde de opleiding IIM aan een bestaande behoefte in het werkveld. Als enige aanbieder in Vlaanderen vervulde ze een **uitgesproken pioniersrol** binnen een toen nog relatief nieuw vakgebied. Sinds 2024 is er een bijkomende aanbieder actief in Vlaanderen, wat de maatschappelijke relevantie van de opleiding IIM en de blijvende nood aan afgestudeerden in het domein onderstreept.

De opleiding beschikt over een **onderscheidend profiel**, dankzij een sterke focus op maatschappelijke innovatie (die verder reikt dan louter technologische vernieuwing) en door het evenwicht tussen creativiteit en business. Studenten kiezen voor de opleiding omwille van de breedte van de opleiding, de praktijkgerichtheid en de aanwezigheid van een creatieve component.

Met het **traject IIM 2.0** probeert de opleiding inzicht te krijgen in wat leeft in het werkveld, alsook welke gevolgen dat heeft voor het vakgebied, de opleiding en het curriculum. In het kader van IIM 2.0 nam de opleiding reeds bevragingen af in het ruime werkveld en voerde ze uitgebreide gesprekken met professionals uit het werkveld, de alumni en de docenten. Op basis van de verzamelde informatie beoogt de opleiding haar onderwijs verder uit te bouwen en haar positionering te versterken. Dit is een waardevolle denkoefening, een eerste stap in het vormgeven van de toekomst van de opleiding.

VERBETERPUNTEN

Ga zorgvuldig om met de term '**strategisch**' in communicatie met de studenten en het werkveld, zodat de verwachtingen ten aanzien van het junior afstudeerprofiel helder zijn voor alle stakeholders. Bewaak dat deze verwachtingen consequent aansluiten bij het instapniveau van de afgestudeerde bachelor IIM (en dat niveau niet te overstijgen door een senior- of meer beleidsmatige invulling te impliceren).

Behoud de **pioniersrol** door bewust en actief in te zetten op nieuwe ontwikkelingen. Grijp het traject IIM 2.0 aan als momentum om de positionering en profilering van de opleiding te versterken.

AANBEVELINGEN

Maak doortastende keuzes: Waarin wil de opleiding zich expliciet onderscheiden en/of in welke domeinen kan ze een voortrekkersrol opnemen? Onderstaande opportuniteiten en uitdagingen vormen daarbij een mogelijk aanknopingspunt:

- Onderzoek welke impact **artificiële intelligentie** heeft op de verschillende fasen van het innovatieproces en op de evoluerende rol van de innovatieprofessional in het werkveld.
- Veranker de opleiding IIM sterker in de **Brusselse, grootstedelijke context**. Versterk de connectie tussen de opleiding IIM en Brussel, waarbij de ligging van de opleiding een inhoudelijke meerwaarde of een verrijking biedt aan de studenten en zo dienst kan doen als strategische troef van de opleiding. Werkveld en alumni geven tijdens de peerreview aan hier nog kansen te zien.
- Zet verder in op actuele thema's zoals **diversiteit, inclusiviteit en duurzaamheid** door deze expliciet(er) op te nemen in de visie van de opleiding én de gekozen thema's transparant(er) door te vertalen naar alle aspecten van de opleiding. Deze thema's komen reeds in meer of mindere mate aan bod, maar eerder versnipperd.
- Bekijk in welke mate het onderzoek van het onderzoekscentrum rond **toekomstdenken** een rol kan spelen in de profilering van de opleiding.



2. BESCHIKT DE OPLEIDING OVER EEN SET VAN ADEQUATE OPLEIDINGSSPECIFIEKE LEERRESULTATEN EN INDICATOREN?

STERKTES

De opleiding vertrekt vanuit een gedragen, actueel en relevant **opleidingsspecifiek leerresultatenkader (OLR)**. De leerresultaten van de opleiding situeren zich op niveau 6 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur, ze zijn professioneel georiënteerd en ze beantwoorden aan de verwachtingen van het vakgebied en het werkveld.

In haar leerresultatenkader heeft de opleiding de domeinspecifieke leerresultaten integraal overgenomen en aangevuld met één extra leerresultaat rond **maatschappelijke innovatie**. Op die manier versterkt de opleiding haar unieke profilering ten opzichte van de andere opleiding Idea & Innovation Management.

De leerresultaten vertonen een sterke en transparante samenhang met de **missie en visie** van de opleiding. De opleiding heeft haar leerresultaten namelijk expliciet gekoppeld aan de rollen van *screener*, *facilitator* en *bridger*. Middels een krachtige, visuele weergave maakt de opleiding die relatie inzichtelijk.

De opleiding heeft de leerresultaten geconcretiseerd tot **leerdoelen** op het niveau van de opleidings-onderdelen. Het geheel van leerresultaten en leerdoelen is transparant voor de studenten. De opleiding communiceert hieromtrent in de lessen, via de ECTS-fiches, via evaluatieformulieren en het leerplatform Canvas en de lesgevers van de opleidingsonderdelen in kwestie.



3. STELLEN DE INHOUD EN DE STRUCTUUR VAN HET CURRICULUM DE STUDENTEN IN STAAT OM DE BEOOGDE LEERRESULTATEN TE BEHALEN?

STERKTES

De opleiding heeft het **curriculum gestructureerd** vormgegeven aan de hand van zes leerlijnen[3]. De leerlijnen liggen in lijn met de visie en de missie van de opleiding. In elke leerlijn voorziet de opleiding een stapsgewijze opbouw van een of meerdere leerresultaten.

Studenten zijn tevreden over de **praktijkgerichtheid** van de opleiding IIM. In het curriculum realiseert de opleiding een goede connectie met het werkveld via lectoren met ervaring in het werkveld, gastspreker, het gebruik van real life cases, praktijkopdrachten (met externe opdrachtgevers), de stage in het tweede jaar (zes weken), de eindstage in het derde jaar (elf weken) en de innovatiecase (externe opdrachtgever of eigen project). De samenwerking met het werkveld zit structureel verankerd in het curriculum.

Dankzij de doordachte integratie en **stapsgewijze opbouw van de praktijk** in de verschillende opleidingsjaren voelen de studenten zich goed voorbereid op hun stage in het laatste jaar van de opleiding.

Doorheen het curriculum maken studenten kennis met **bruikbare, praktische tools** waar ze in het werkveld effectief mee aan de slag kunnen. De opleiding zet onder andere sterk in op facilitatietechnieken en -vaardigheden, waarmee ze studenten in staat stelt om groepsprocessen te ondersteunen en begeleiden. Ook wat coachen en netwerken betreft rust de opleiding studenten uit met relevante, praktische vaardigheden, wat studenten zeer waarderen.

Volgens studenten en alumni schuilt een andere belangrijke kracht van de opleiding in de structurele aandacht voor ***people skills***, terug te vinden in de gelijknamige leerlijn.

Via de opleidingsonderdelen ***persoonlijk leiderschap 1*** en ***2*** ondersteunt de opleiding studenten in het beter leren kennen van zichzelf en hun interesses, met een positief en transformatief effect op hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

De opleiding verankert de verwerving van **onderzoeksvaardigheden** in het curriculum aan de hand van een duidelijke en samenhangende leerlijn onderzoek. Het opleidingsonderdeel *research: basics* vormt voor studenten een algemene inleiding in onderzoek, waar mogelijk met het oog op innovaties (eerste opleidingsjaar). Het opleidingsonderdeel *design and innovation research* bouwt hierop voort en geeft een verdieping in verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden (tweede opleidingsjaar). *Research: strategic futures orientation* introduceert studenten tot slot in toekomstdenken en toekomstonderzoek (derde opleidingsjaar). De opleiding verwacht van studenten dat ze de aangeleerde onderzoeksvaardigheden aanwenden om hun innovatiecase, vergelijkbaar met een bachelorproef, uit werken en te onderbouwen.

De opleiding heeft een nauwe band met het **onderzoekscentrum Research Centre for Open Arts & Futures**. Twee lectoren IIM werken actief mee aan onderzoeksprojecten van het onderzoekscentrum en zorgen voor een goede doorstroom van de onderzoeksresultaten naar de opleiding en het curriculum. De opleiding creëert ook kansen voor studenten om deel te nemen aan lopend onderzoek.

3 Leerlijn creatief denken, leerlijn innovatie, leerlijn onderzoek, leerlijn ondernemerschap, leerlijn people skills en geïntegreerde leerlijn.

Het curriculum laat studenten toe om **keuzes** te maken die aansluiten bij hun persoonlijke interesses, bijvoorbeeld via keuze-opleidingsonderdelen, de internationaliseringsopties, alsook de keuzemogelijkheden voor stageplaatsen, projecten en de innovatiecase.

Studenten worden actief aangemoedigd om een **langlopende internationale mobiliteit** aan te gaan, in de vorm van studie-uitwisseling (derde opleidingsjaar, semester 1) en/of een buitenlandse stage (derde opleidingsjaar, semester 2). Studenten ervaren dat ze voldoende informatie ontvangen over de internationale mogelijkheden, alsook krijgen ze voldoende begeleiding en steun vanuit de opleiding wanneer ze het engagement aangaan. De opleiding boekt op dit vlak ook een succesvol resultaat: Uit de cijfergegevens blijkt namelijk dat jaarlijks iets minder dan de helft van de afgestudeerden een mobiel diploma behaalt (waarmee ze de vastgelegde streefcijfers ver overstijgt).

Via verschillende formele kanalen geven **studenten** structureel input en feedback aan de opleiding. De opleidingscommissie – waarin een student uit elk opleidingsjaar, enkele docenten en het opleidingshoofd zetelen – komt vier keer per jaar samen om vinger aan de pols te houden. Daarnaast organiseert de opleiding om de twee jaar een algemene bevraging van de studenten, alsook bevragingen op het niveau van de opleidingsonderdelen. Ook via meer informele initiatieven krijgt de opleiding zicht op wat leeft onder de studenten, bijvoorbeeld via lectoren die actief feedback vragen tijdens de les en via het jaarlijkse innovatiecafé waar de opleiding eerste-, tweede- en derdejaarsstudenten, lectoren en werkveld samenbrengt rond een specifiek thema. De studenten zijn in het algemeen tevreden over de opleiding en voelen zich gehoord. De opleiding staat open voor de feedback van de studenten, gaat op zoek naar mogelijke oplossingen en koppelt eventuele acties terug naar studenten (vb. aanpassingen in uurroosters en programmatie van opleidingsonderdelen).

De opleiding consulteert het **werkveld** formeel via de resonantiegroep, waar ook alumni in zetelen. In het kader van IIM 2.0 en de geplande curriculumhervorming in 2027-2028 werd het werkveld uitgebreid bevraagd (middels interviews), wat waardevolle informatie opleverde. Voorts gaf het werkveld tijdens de peerreview aan goede informele contacten te hebben met de opleiding (vb. tijdens de stages en het innovatiecafé).

VERBETERPUNTEN

Zet het traject IIM 2.0 door en maak haalbare keuzes met betrekking tot **curriculumontwerp en -inhoud** om een antwoord te bieden op actuele uitdagingen in het onderwijs- en werkveld. Consolideer de sterktes van de opleiding en bouw daarop verder. Op volgende vlakken ziet het panel ruimte voor verbetering:

- Ga **systematisch en (zelf)kritisch** aan de slag met de reeds verzamelde input en betrek het volledige opleidingsteam bij de oefening in functie van gedragenheid. De verscheidenheid in het team is een kracht en verrijking voor de opleiding, maar de aanwezigheid van tegengestelde visies en meningen vraagt soms constructieve afstemming met als doel de eensgezindheid en collectiviteit in de opleiding te versterken. Moedig positieve feedback tussen collega's onderling ook aan.

- Durf ook een sturende rol aan te nemen om een **duidelijk kader te creëren**, teneinde versnippering te vermijden. Lectoren waarderen de hoge mate van autonomie die ze in de opleiding krijgen, maar het is belangrijk deze autonomie steeds te balanceren met aandacht voor collectieve doelen en de opleiding als geheel. Ondanks inspanningen van de opleiding ervaren de studenten heden nog regelmatig overlap tussen vakken. Eveneens opvallend is dat lectoren tijdens de peerreview geregeld spraken vanuit hun persoonlijke visie op onderwijs.
- Expliciteer hoe de **rollen en de leerlijnen** op elkaar inhaken en communiceer hier transparant over.
- Creëer meer eenvoud in het curriculum en maak keuzes. De opleiding biedt studenten een zeer breed **aanbod aan methodologieën en modellen**. Door het aanbod te beperken ontstaat er meer ruimte voor verdieping.
- Zorg ervoor dat studenten alle stappen van het **innovatieproces** ten volle kunnen ervaren in de opleiding. Verhoudingsgewijs legt de opleiding de grootste focus op de eerste stappen van het innovatieproces (*hunting* en *ideating*). Laat studenten daarnaast ook experimenteren met de daaropvolgende stappen (*developing*, inclusief *prototyping*, en *implementing*).
- Geef in het curriculum meer aandacht aan **systeeminnovatie**, het faciliteren van innovatie in complexe contexten om tegemoet te komen aan evoluties in het werkveld.
- Versterk de **economische component** van het curriculum. Studenten geven tijdens de peerreview aan dat deze momenteel aan bod komt in het curriculum, maar naar hun aanvoelen een minder sterke invulling krijgt in verhouding tot de creatieve component.
- Breng de **professionele attitudes** die belangrijk en typerend zijn voor het beroep in kaart en veranker ze transparant in het curriculum (zoals initiatief nemen, durf tonen en ondernemerschap). Werk systematisch en doelgericht aan de ontwikkeling van deze attitudes. De opleiding verwijst hierbij naar haar *hidden curriculum*, waarbij deze attitudes momenteel voornamelijk impliciet worden aangeleerd.

Bewaak de **studeerbaarheid** van het curriculum zowel voor de reguliere studenten als voor de studenten van het verkorte traject. Zeker voor de studenten van het verkorte traject – met geringe instroom – is dit een bezorgdheid, daar ze volledig vrijgesteld worden van het eerste opleidingsjaar en zelf verantwoordelijk zijn om niet-geziene leerstof van het eerste opleidingsjaar in te halen.

Onderzoek of het **huidige vrijstellingenbeleid** van het verkorte traject opportuun is voor de beoogde doelgroep. Studenten met een vooropleiding als bachelor of master worden automatisch vrijgesteld van het eerste opleidingsjaar, ongeacht het studiegebied waarin ze dat diploma behaalden. Overweeg om naargelang de vooropleiding te werken met vrijstellingspakketten. Hou steeds de studeerbaarheid van het programma voor ogen (zie hierboven), alsook de mogelijkheid voor de studenten van het verkorte traject om de leerresultaten op dezelfde kwalitatieve manier te verwerven in vergelijking met het reguliere traject. Met andere woorden, waar zit de garantie dat de studenten van het verkorte traject de aangeleerde kennis en vaardigheden uit het vrijgestelde eerste opleidingsjaar even doorleefd doorgronden, meedragen en integreren in vergelijking met de reguliere studenten?

AANBEVELINGEN

Voer een actief beleid omtrent hoe de opleiding haar ligging in **Brussel** kan benutten als leeromgeving en/of in het kader van internationalisering@home.

Besteed binnen het opleidingsonderdeel **netwerken**, waar mogelijk, ook aandacht aan empathie, actief luisteren en het aanvoelen van context en stakeholders. In het opleidingsonderdeel *networking* ligt de nadruk heden namelijk volledig op de persoonlijke profilering van studenten in het werkveld, terwijl interrelationele vaardigheden minstens even belangrijk zijn wanneer ze de rol van bruggenbouwer willen opnemen.



4. STELT DE LEEROMGEVING (STUDIEMATERIAAL, INFRASTRUCTUUR, LECTOREN, BEGELEIDING) DE STUDENTEN IN STAAT OM DE BEOOGDE LEERRESULTATEN TE BEHALEN?

STERKTES

De leeromgeving laat zich kenmerken door de sterke **coaching** van de studenten doorheen het curriculum, wat studenten als een sterkte van deze opleiding ervaren. De coaching is structureel gekoppeld aan verschillende opleidingsonderdelen en gebeurt individueel en in kleine groepjes.

De lectoren zijn zeer bevlogen en stellen zich **toegankelijk** op ten aanzien van studenten. Ze staan steeds open voor vragen van studenten.

De opleiding bouwt actief aan een **community** tussen studenten onderling, alsook tussen studenten en lectoren. Studenten waarderen de betrokkenheid van de lectoren en voelen een hoge mate van verbondenheid. Initiatieven zoals het bootcamp (eerste week van het opleidingsjaar), de Meet & Greet in het RITCS-café (waar studenten uit alle opleidingsjaren elkaar kunnen treffen), de jaarlijkse deelname aan de *Dutch Design Week* te Eindhoven (met studenten van het eerste en tweede opleidingsjaar), de vele coachingssessies en het innovatiecafé dragen bij tot het communitygevoel.

De **leermaterialen** zijn divers, actueel en sluiten goed aan bij het niveau en de doelstellingen van een professionele bacheloropleiding. Studenten kunnen het leermateriaal terugvinden op de Canvaspagina van elk opleidingsonderdeel.

Studenten vinden vlot de weg naar de **studie- en trajectbegeleider**, waar ze terecht kunnen met individuele vragen en een traject op maat kunnen samenstellen. De studie- en trajectbegeleider verwijst door waar nodig, bijvoorbeeld naar de eerstelijnspsychologen op de campus of naar STUVO.

Het **lectorenteam** is complementair samengesteld en beschikt over een sterke inhoudelijke expertise. Verschillende lectoren uit het team zijn naast hun lesopdracht actief in het werkveld, waardoor de (actuele) praktijk ook via deze weg de opleiding binnen sijpelt. De lectoren professionaliseren zich daarnaast ook om mee te blijven met ontwikkelingen in het vakgebied.

VERBETERPUNTEN

Maak afspraken omtrent hoe leermaterialen en opdrachten op **Canvas** aangeboden en gestructureerd worden, aangezien de verscheiden aanpak van lectoren verwarring teweeg lijkt te brengen onder studenten.

Kies voor één **communicatiekanaal** om de communicatie van lectoren naar studenten toe te stroomlijnen.

Verstevig de wetenschappelijke onderbouwing van het **leermateriaal** van sommige opleidingsonderdelen (vb. *personal leadership*). Convergeer naar een focus op *people skills* in professionele context.

Blijf investeren in de **didactische professionalisering** van het lectorenteam. Naargelang de lector ervaren studenten soms grote verschillen wat didactische vaardigheden, coaching en toetsing betreft. Neem alle lectoren eveneens actief mee in onderwijskundige aspecten van de opleiding (vb. leerresultaten, leerdoelen, leermateriaal, toetsen, coachen, feedback…), zodat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan gedeeld en gedragen wordt door zowel opleidingsverantwoordelijken als lectoren. Vanuit goede intenties proberen de opleidingsverantwoordelijken de collega's met kleinere aanstellingspercentages namelijk te ontzorgen op dit vlak, wat een risico inhoudt op een variabele uitvoering van wat de opleiding beoogt en een verminderde samenhang van het geheel. Doe beroep op de ondersteunende diensten van de instelling om de opleiding hierin te begeleiden.

AANBEVELINGEN

Differentieer tussen sterke en mindere sterke studenten. Bied sterke studenten een extra uitdaging, bijvoorbeeld door opdrachten in complexere contexten op te zoeken). Hou in de economische opleidingsonderdelen ook rekening met studenten zonder voorkennis, daar deze studenten aangeven dat het tempo hier hoog ligt.

Onderzoek hoe de (huidige) **klaslokalen** flexibel kunnen worden ingericht als inspirerende leeromgeving die interactie en samenwerking tussen de studenten en de lector bevordert.



5. GARANDEERT HET GEHEEL VAN EVALUATIES BINNEN DE OPLEIDING DAT STUDENTEN DE BEOOGDE LEERRESULTATEN HEBBEN BEHAALD?

STERKTES

De evaluatie van studenten steunt op een **toetsbeleid** dat de visie van de opleiding expliciteert en waarin de krijtlijnen zijn opgenomen voor een transparante, valide en betrouwbare evaluatie. Studenten zijn in het algemeen goed op de hoogte van hoe de opleiding hen zal evalueren en ervaren de evaluatie als eerlijk.

De opleiding gebruikt een **variatie aan evaluatievormen**. Lectoren evalueren studenten zowel formatief als summatief, met aandacht voor proces en product.

Bij de evaluatie van studenten zijn veelal **meerdere beoordelaars** betrokken: lectoren, werkveld (in geval van stage, de innovatiecase en projecten met externe opdrachtgever), medestudenten (in geval van groepswerk) en de student zelf. De studenten waarderen dat de lectoren van aansluitende opleidingsonderdelen ingezet worden als mede-begeleider en/of -evaluator van grotere projecten en opdrachten (vb. de innovatiecase).

De opleiding past haar evaluatiemethoden aan om tegemoet te komen aan de uitdagingen die de opkomst van **artificiële intelligentie** met zich heeft meegebracht (vb. door in de scoring meer gewicht te geven aan (mondelinge) presentaties en minder aan het (geschreven) verslag). De opleiding leert studenten ook hoe ze op verantwoorde wijze AI kunnen inzetten.

In de opleiding heerst een goede **feedbackcultuur**: studenten ontvangen bruikbare feedback op basis waarvan ze hun leerproces (tijdig) kunnen bijsturen. De opleiding voorziet hoofdzakelijk mondelinge feedback, gespreid over verschillende tijdstippen.

De opleiding ontwikkelde de oefening "**Mijn examen**" om lectoren te laten reflecteren op de plaats van hun opleidingsonderdeel in het curriculum, de leerdoelen en hun evaluatie van studenten.

De opleiding toetst de leerresultaten geïntegreerd af via de **eindtoetsen** in het laatste opleidingsjaar: de innovatiecase (ontwikkeling van een beroepsproduct in groepjes van drie studenten) en de stage (individueel in het werkveld). De eindtoetsen zijn passend om de leerresultaten op het niveau van een professionele bachelor te evalueren. Studenten en werkveld voelen zich goed geïnformeerd omtrent hoe de evaluatie verloopt en wat de rol is van de verschillende beoordelaars.

De opleiding draagt de **eindverantwoordelijkheid** voor de eindscores van de eindtoetsen. Ze kan de eindscores kalibreren dankzij de vaste juryvoorzitter bij de innovatiecase, de afspraak dat elke stagebegeleider minimaal zeven stagestudenten begeleidt en de rol die de stagecoördinator speelt in het bewaken van het geheel. De opleiding maakt de beoordeling navolgbaar middels uitgebreide, geschreven feedback.

VERBETERPUNTEN

Zoek naar manieren om de ontwikkeling van **professionele attitudes** objectief te evalueren doorheen de opleiding.

6. BEANTWOORDEN DE UITSTROMENDE STUDENTEN AAN DE MAATSCHAPPELIJKE VERWACHTINGEN OP PROFESSIONEEL VLAK?

STERKTES

De ingekeken innovatiecases zijn van een **goed niveau** en het werkveld spreekt met tevredenheid over de prestaties van de laatstejaarsstudenten tijdens de stage en bruikbaarheid van de innovatiecase in het werkveld.

Het werkveld omschrijft de **alumni** als leer- en nieuwsgierig, proactief en hands-on. Ze tonen zelfstandigheid, doorzettingsvermogen en maturiteit. Alumni voelen zich goed voorbereid op het werkveld dankzij de vele praktische handvaten die de opleiding hen meegeeft.

Werkveld en alumni ervaren de meerwaarde van het **generalistische afstudeerprofiel**, de specialist in innovatie die inzetbaar is in verschillende sectoren en bruggen kan bouwen tussen inhoudelijke specialisten in een bedrijf of organisatie.

De opleiding moedigt studenten aan tot **levenslang leren**. Uit de alumnibevraging blijkt dat een groot deel van de alumni een vervolgopleiding aanvat om meer diepgaande kennis te verwerven in een specifiek domein.

Alumni geven aan dat de opleiding hen niet alleen professioneel, maar ook **persoonlijk** heeft gevormd. De opleiding biedt studenten een nieuwe kijk op zichzelf en de wereld.

De opleiding onderhoudt een **actieve band met haar alumni**: via de IIM LinkedIn, de resonantiegroep, uitnodigingen voor gastlessen en de recente aanwerving van twee alumni in het opleidingsteam.

VERBETERPUNTEN

Geef studenten de tools om de **wetenschappelijke onderbouwing van hun eindwerken** te versterken. Blijf zoeken naar manieren om studenten toe te leiden naar wetenschappelijke literatuur en databanken, al dan niet betalend.

Schep **heldere verwachtingen** naar studenten omtrent waar alumni aan de slag kunnen en welke posities ze innemen in het werkveld. Alumni voelen zich klaar om innovaties en veranderingen te begeleiden, maar krijgen van het werkveld niet altijd de *license to operate* als junior professional.

AANBEVELINGEN

Bekijk of er binnen het concept van de innovatiecase ruimte is of gemaakt kan worden voor de **operationalisering van het beroepsproduct**. Werkveld en alumni zien namelijk ook de meerwaarde van deze stap in het innovatie-proces, zodat de voorgestelde innovatie niet enkele conceptueel en/of abstract blijft maar ook tastbaar wordt.

Overweeg om studenten binnen de contouren van het nieuwe IIM 2.0 curriculum een **specialisatie** aan te bieden, waarmee alumni zich kunnen profileren in de arbeidsmarkt. Studenten vinden het soms moeilijk om werk te vinden en een specialisatie kan mogelijks enkele deuren openen. Ook de aanleg van een portfolio doorheen de opleiding kan een middel zijn waarmee alumni zich kunnen presenteren naar het werkveld.

