



PEERREVIEW
2-3 MEI 2024

**BACHELOR IN DE
TOEGEPASTE
INFORMATICA**


erasmus
HOGESCHOOL BRUSSEL

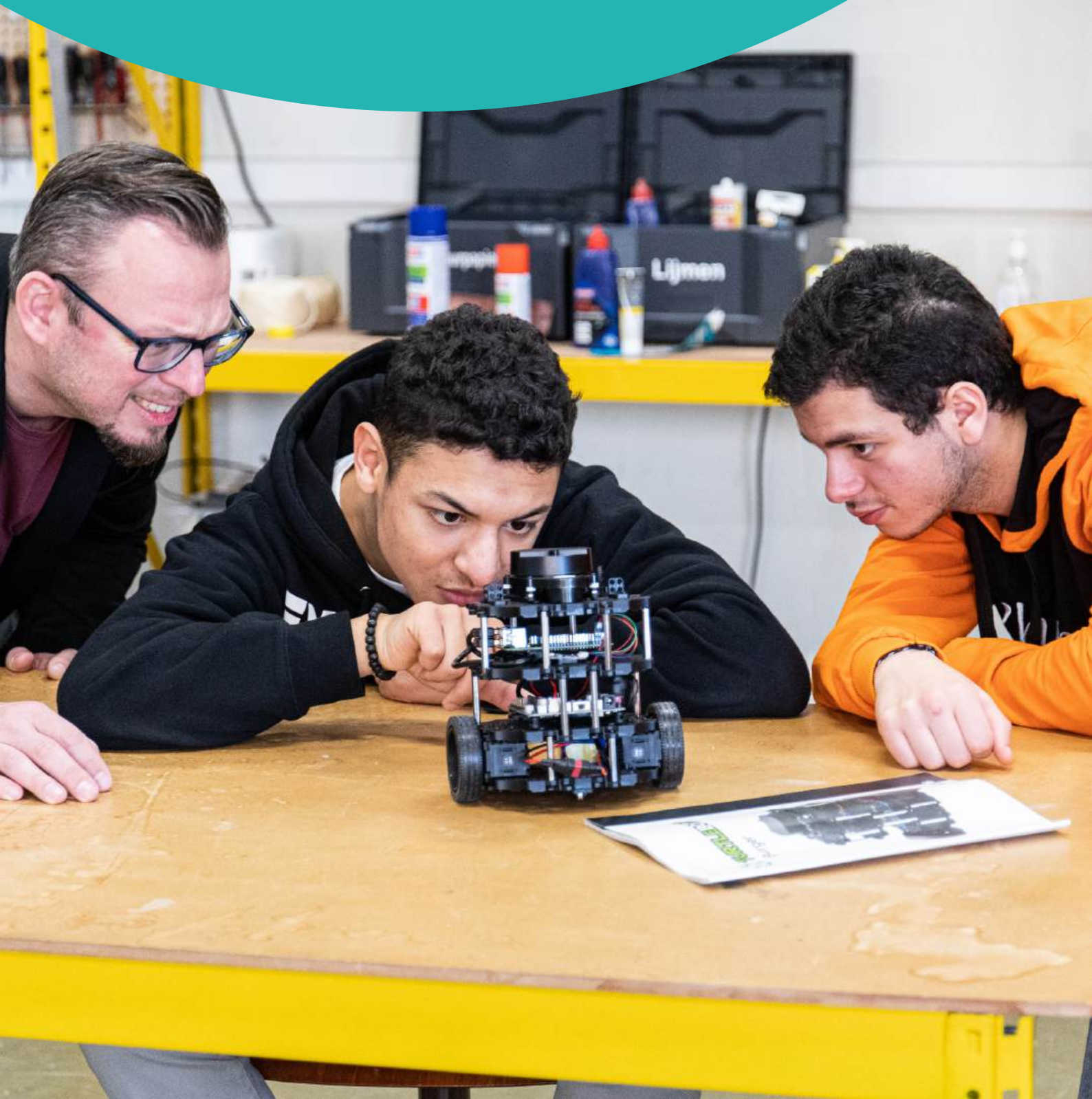
Datum bezoek
2-3 mei 2024

Commissieleden

Cahide Camur	(Bachelor in de pedagogie van het jonge kind, EhB), student
Winnie Valbracht	(Managing partner, The Compass), lid
Peter Verhasselt	(Business designer, Sirris), lid
Michael Franssen	(Manager development en docent, Fontys ICT), voorzitter

Secretaris

Stefanie Van der Jeugt (Beleidsadviseur kwaliteitszorg, VLUHR KZ)



BEOORDELING

Het peerreviewpanel beoordeelt de kwaliteit van de opleiding **Bachelor in de toegepaste informatica** als **VOLDOENDE**. Dit geldt zowel voor het dagtraject als het werktraject.¹

Het panel heeft verscheidene positieve vaststellingen gedaan. Zo beschikt de opleiding over een doordachte en gedragen **missie, visie en profilering**, gericht op het opleiden van veelzijdige IT-professionals die breed inzetbaar zijn en om kunnen gaan met snelle evoluties in het werkveld. De opleiding vertaalt dit profiel naar de leerresultaten en de vormgeving van het curriculum. De **leerresultaten** zijn duidelijk gestoeld op relevante theoretische kaders en passen bij het niveau en de oriëntatie van een professionele bacheloropleiding. De opleiding werkt volop aan de verwerving van de leerresultaten – inclusief uitgesplitste gedragsindicatoren en leerdoelen – in het **curriculum**, gespreid over drie jaar in het dagtraject en over vier en een half jaar voor de werkstudenten. In de eerste opleidingsjaren legt de opleiding een sterke basis, vanaf het tweede opleidingsjaar krijgen studenten meer keuze-opleidingsonderdelen aangeboden en in het laatste opleidingsjaar zet de opleiding bijkomend in op de integratie van de leerresultaten via de afsluitende toetsen Internship en Final Work. Middels het keuzeaanbod speelt de opleiding snel en flexibel in op de snelle evoluties in het werkveld en geeft ze aan studenten de kans om hun interesses te verkennen en/of voort te bouwen op hun talenten. Het praktijkgerichte karakter is gewaarborgd dankzij de structurele verankering van het werkveld in het curriculum. De opleiding stemt de **leeromgeving** af op de verschillende behoeften van de dagtraject- en werktrajectstudenten. Voor het dagtraject zet de opleiding in op onderwijs op de campus, in het werktraject verloopt het onderwijs hoofdzakelijk online en asynchroon. Voor beide trajecten getuigen studenten over de goede en laagdrempelige begeleiding, ondanks dat die voor de werktrajectstudenten vorm krijgt op afstand. De opleiding – inclusief de studenten – kan beroep doen op een goede infrastructuur en adequaat ingerichte labo's. Het studiemateriaal is in het algemeen goed uitgewerkt, doch valt het recent herwerkte opleidingsonderdeel Programming Essentials 1 op in positieve zin en kan dit opleidingsonderdeel als voorbeeld dienen voor andere opleidingsonderdelen. De **toetsing van studenten** verloopt transparant, valide en betrouwbaar. Er is een gedegen toetsbeleid aanwezig in de opleiding en de oprichting van de toetscommissie “KET” is een positieve evolutie die de toetsing binnen de opleiding verder kan versterken. Bij de **eindtoetsen** Internship en Final Work tonen de studenten dat ze de leerresultaten behalen. Studenten voelen zich na afstuderen klaar voor het werkveld en/of vervolgopleiding. Het werkveld prijst de alumni omwille van hun sterke en brede basis in de IT. Ook blinken de alumni volgens hen uit op vlak van zelfstandigheid, iets waar de opleiding bewust naartoe werkt doorheen het curriculum.

De bovengenoemde sterktes worden gerealiseerd door een competent en dynamisch **opleidingsteam** dat openstaat voor verandering en werkt vanuit een gedeelde mindset van continuous improvement met als doel het best mogelijke onderwijs voor studenten te creëren. Veranderingen in de opleiding komen veelal tot stand naar aanleiding van de input die stakeholders formeel – maar doch ook vaak informeel – geven. Ook is er veel uitwisseling tussen alle teamleden: tijdens team- en vakgroepoverleg, dankzij het systeem van co-teaching en co-grading, alsook door de frequente aanwezigheid van alle teamleden op de campus.

De grote sterktes van de opleiding – zoals de openheid voor veranderingen, de flexibele wijze waarop het opleidingsteam de veranderingen implementeert, de korte communicatielijnen en de vlotte afstemming met het werkveld – creëren echter ook **valkuilen** waar de opleiding zich van bewust dient te zijn. Enerzijds volgen (onderwijs)vernieuwingen elkaar vrij snel op. Dit verhoogt de werkdruk bij de teamleden en zorgt soms voor

¹ De bevindingen, verbeterpunten en aanbevelingen van het panel hebben zowel betrekking op het dagtraject als het werktraject van de opleiding, tenzij specifiek anders vermeld.

verwarring bij de studenten. Anderzijds is de afstemming met de studenten, het werkveld en de alumni vrij informeel en afhankelijk van de contacten en het netwerk van de individuele teamleden. Hierdoor is ook de kwaliteit van de opleiding sterk verankerd in de personen en minder in de processen van de opleiding. Omwille van de bovengenoemde redenen vraagt het panel om kritische veranderingsprocessen in de opleiding iets meer te formaliseren. De structurele, formele verankering van de contacten met het werkveld (via een resonantiecommissie) en met de alumni (het Young Professional Network) vormen daarbij een eerste aanbeveling. Ten tweede dient de opleiding prioriteiten te stellen over welke vernieuwingen prioritair zijn. De opleiding kan beroep doen op de input die ze krijgt van de stakeholders om hierin keuzes te maken. Ten derde is het zinvol om de implementatie van veranderingen te faseren, gebruikmakend van een helder implementatieplan. Tot slot is het aanbevolen om naar studenten toe helder te communiceren over de vernieuwingen die op til zijn en meer oog te hebben voor de impact van vernieuwingen op studenten. Andere verbeterpunten en aanbevelingen zijn terug te vinden in het uitgebreidere rapport.

Het panel concludeert dat voor elk van de zes brede vragen uit het kwaliteitskader van EhB meerdere kwaliteitsgaranties aanwezig zijn in de opleiding. Het panel vertrouwt erop dat het opleidingsteam over de competenties en de drive beschikt om de sterke punten van de opleiding te borgen. Daarnaast moedigt het panel de opleiding aan om zorgvuldig om te gaan met gesignaleerde valkuilen en werk te maken van de verbeterpunten, zoals opgemerkt door het panel.



ACHTERGROND

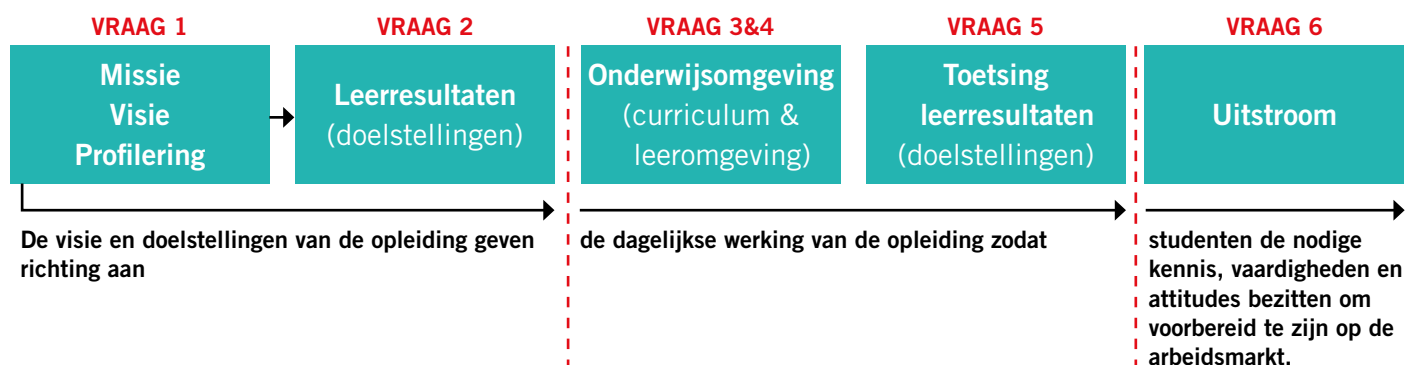
DOEL PEERREVIEW

De peerreview bestaat uit een bezoek van een onafhankelijk panel van externe experts 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 Onderwijs² en de European Standards and Guidelines³ 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.

² Codex Hoger Onderwijs, Hoofdstuk 9/1, Afdeling 1, Art. II. 170/1

³ 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 ontwikkelde een **doordachte missie en visie**, gefocust op het opleiden van de breed inzetbare, veelzijdige IT-professionals, die goed omgaan met vernieuwing en meerwaarde creëren in de bedrijven waar ze tewerkgesteld worden. De missie kwam tot stand in academiejaar 2020-2021 in overleg met het team. De opleiding raadpleegde daarbij relevante bronnen en kaders, alsook realiseerde ze de nodige afstemming op de behoeften van het snel evoluerende werkveld en de studenten. Er is een grote gedragenheid van de missie en de visie in het team. De studenten en het werkveld tonen bovendien een grote waardering voor de breedte die de opleiding beoogt.

In de missie en visie spreekt de opleiding over **de lerende professional** in plaats van student, waarbij ze de studenten vanaf de eerste dag in de opleiding als 'young professional' benadert. Dit is een knap uitgangspunt dat wederzijds respect en partnerschap tussen studenten en lectoren bevordert. Bovendien geeft de opleiding aan dat deze aanpak leidt tot merkbare positieve veranderingen in de houding van de studenten, die een sterkere verantwoordelijkheid opnemen voor hun leerproces.

De opleiding toont een **grote openheid voor verandering**. Het opleidingsteam speelt stevast in op heersende en nieuwe tendensen in het werkveld en het vakgebied (zoals artificiële intelligentie, *virtual reality* en *autonomous vehicles*) en streeft er zo naar studenten op te leiden die voorbereid zijn op het toekomstige werkveld.

VERBETERPUNTEN

Maak voor **bepaalde aspecten uit de missie** een duidelijkere vertaalslag naar de opleiding en het onderwijs dat de opleiding biedt aan studenten en/of expliciteer hoe ze concreet in de opleiding verankerd zitten. Denk daarbij aan aspecten zoals de het creëren van een duurzame impact, de rol van de grootstedelijke context Brussel en de positionering in de internationale beroepscontext. Deze aspecten lijken namelijk minder aan bod te komen en/of zijn eerder impliciet aanwezig in het programma.

AANBEVELINGEN

Benchmark het beoogde afstudeerprofiel ten aanzien van andere opleidingen in binnen- en buitenland, teneinde een goed zicht te krijgen op wat de opleiding uniek en onderscheidend maakt ten aanzien van andere opleidingen.

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

STERKTES

De opleiding steunt sinds 2022 op vernieuwde en duidelijk geformuleerde **opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)**, die in samenspraak met alle leden van het opleidingsteam tot stand zijn gekomen. De OLR dekken de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) volledig af, alsook heeft de opleiding afstemming gezocht met andere kaders zoals het EC-F framework en het EntreComp model, wat positief is.

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. De opleiding heeft bij het opstellen van de leerresultaten eveneens gezorgd voor een goede afstemming met de graduaatsopleiding (niveau 5), alsook met de masteropleidingen in het domein (niveau 7).

De opleiding heeft de opleidingsspecifieke leerresultaten helder vertaald naar gedragsindicatoren. De OLR en de gedragsindicatoren reflecteren de **missie en visie** van de opleiding. Enerzijds legde de opleiding in het leerresultatenkader wat meer nadruk op digitalisering en internationalisering. Anderzijds toont de opleiding in de leerresultaten extra aandacht voor allerlei zaken die de brede inzetbaarheid van de alumni ondersteunen: de onderzoeksmentaliteit, problem solving skills, persoonlijke groei, professionele attitudes, entrepreneurial skills, ethiek en deontologie.

Op het niveau van de opleidingsonderdelen heeft de opleiding de leerresultaten en gedragsindicatoren verder doorvertaald naar **specifieke leerdoelen** die transparant gecommuniceerd worden naar studenten via de ECTS-fiches, het leerplatform Canvas en de lesgevers van de opleidingsonderdelen in kwestie.

VERBETERPUNTEN

/

AANBEVELINGEN

/

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

STERKTES

De opleiding startte met de uitrol van een **nieuw curriculum** in academiejaar 2022-2023. De vernieuwde missie en de nieuwe OLR geven richting aan het dit curriculum. Het opleidingsteam was nauw betrokken bij de curriculumwijziging. De opleiding heeft daarnaast ook input verzameld bij het werkveld, de studenten en de alumni.

Via de **leerresultatenmatrix** brengt de opleiding de koppeling tussen leerresultaten, gedragsindicatoren en opleidingsonderdelen helder in kaart. Ook concretiseert de leerresultatenmatrix het verwachte beheersingsniveau per gedragsindicator in elk opleidingsonderdeel, gaande van een basis leggen tot het behalen en zelfs overstijgen van de gedragsindicator in kwestie.

Het curriculum kent een **brede invulling**, weerspiegelt de ambitie van de opleiding om breed inzetbare professionals af te leveren en bevat de bouwstenen om deze ambitie te realiseren. In het eerste en tweede opleidingsjaar legt de opleiding een solide, sterke basis op vlak van IT, wat de studenten, de alumni en het werkveld ten zeerste waarderen. Inhoudelijk start de opleiding ook van nul, zodat studenten ongeacht hun vooropleiding en achtergrond vlot in de opleiding kunnen instromen. Vanaf het tweede opleidingsjaar voorziet de opleiding in het curriculum eveneens een breed scala aan keuzemogelijkheden voor studenten. Via de keuzecusters (2^{de} jaar) en de keuzeopleidingsonderdelen (3^{de} jaar) kunnen studenten zich verdiepen in specifieke onderwerpen, kunnen ze zich technisch verder versterken en/of kunnen ze hun talenten verder ontwikkelen.

De betrokkenheid van het **werkveld** zit structureel verankerd in het curriculum, onder andere via de onderwijsgevendenden die actief zijn of waren in het werkveld, gastdocenten, bedrijfsbezoeken, events (zoals hackatons), bedrijfscases (vb. in de Final Works) en de stage.

Aan het einde van de opleiding lopen studenten twaalf weken **stage** (20 studiepunten). Via de Career Launch (jobbeurs) krijgen studenten de kans om kennis te maken met verschillende stagebedrijven. De stagecommissie bewaakt de kwaliteit van de stageplaatsen. De stagebegeleider van de opleiding en de stagementor van het stagebedrijven zorgen voor de goede begeleiding van de stagestudenten.

De opleiding maakt in het curriculum frequent gebruik van **groepswork** tussen studenten, wat een pluspunt is. Via de groepswerken leren studenten met elkaar samenwerken in team, een belangrijke professionele vaardigheid in het werkveld. In het eerste opleidingsjaar stuurt de opleiding de samenwerking met een opgelegd afsprakenkader waarmee studenten zich akkoord verklaren. In latere opleidingsjaren empowert de opleiding de studenten door hen zelf de nodige afspraken te laten maken.

In het opleidingsonderdeel **Final Work** (12 studiepunten) werken studenten aan een project, hetzij in groep (*dagtraject*), hetzij individueel (*werktraject*). De opstart van de Final Works start in het opleidingsonderdeel iTalent in het tweede opleidingsjaar, waar studenten op zoek gaan naar een goed project. Studenten kunnen het project vrij kiezen op basis van eigen ambities en/of uit een lijst met werkveldcases die de opleiding heeft samengesteld.

In het **werktraject** hanteert de opleiding een aangepaste onderwijsaanpak, passend bij de noden en de mogelijkheden van de werktrajectstudenten, en spreidt ze de opleidingsonderdelen over 4,5 jaar. Het onderwijs in dit traject verloopt hoofdzakelijk asynchroon en online, zodat de studenten op hun eigen tempo de materie kunnen verwerven. De studenten van het werktraject zijn tevreden over deze aanpak.

Studenten kunnen formeel input geven over de opleiding via bevestigingen, focusgroepen en de opleidingscommissie. Daarnaast zijn er ook meer informele manieren, waarbij het opleidingshoofd en de lectoren zich toegankelijk opstellen. De opleiding gaat vervolgens verder aan de slag met de feedback van studenten.

VERBETERPUNTEN

Doorloop een gestandaardiseerd, meer **formeel proces** om (onderwijs)vernieuwingen door te voeren. Reflecteer samen met de stakeholders bewust over de noodzaak van eventuele veranderingen en hun impact om ervoor te zorgen dat het aantal veranderingen behapbaar blijft voor het opleidingsteam en de studenten. Zorg voor een duidelijk implementatieplan in geval van (curriculum)wijzigingen en faseer. Communiceer transparant naar studenten omtrent eventuele wijzigingen, zodat zij hier ook op kunnen anticiperen.

Streef naar meer **geformaliseerde contacten met het werkveld** om afstemming tussen de opleiding en het werkveld te realiseren. Richt hiertoe een overlegorgaan op. Uitwisseling met het werkveld gebeurt momenteel voornamelijk informeel (bv. in contact met de stageplaatsen of na een gastles) en hangt sterk af van het netwerk van individuele teamleden.

Zoek een goede balans tussen het dynamische en wendbare karakter van de opleiding enerzijds en het creëren van voldoende **houvast en consistentie** in het curriculum en de leeromgeving anderzijds. Zorg voor een zekere mate van schaalbaarheid, zodat de opleiding ook in geval van verdere stijging van de studentenaantallen de huidige kwaliteit kan blijven bieden.

Creëer voor studenten van het *dagtraject* een soepelere **overgang van het tweede opleidingsjaar naar het derde opleidingsjaar**. Intensiveer de contacten tussen de opleiding en de studenten onderling in het derde opleidingsjaar, bijvoorbeeld door een bijkomend gemeenschappelijk stamvak in het derde jaar te introduceren of door meerdere tussentijdse terugkommomenten in te lassen voor de hele klasgroep. De studenten geven namelijk aan zich in de eerste twee opleidingsjaren sterk verbonden te voelen met hun medestudenten en de opleiding. In het derde opleidingsjaar valt het vertrouwde klasgevoel in de beleving van studenten echter plots weg, vermoedelijk omdat het derde jaar voornamelijk keuzeopleidingsonderdelen omvat, naast het opleidingsonderdeel The Game, de stage en de Final Work.

Expliciteer de **leerlijn onderzoek** in het curriculum, als onderdeel van de leerlijn professional skills. De opleiding leert studenten de nodige onderzoeksvaardigheden aan, maar dit gebeurt eerder versnipperd over verschillende opleidingsonderdelen, waardoor het geheel weinig transparant blijkt voor studenten.

Moedig studenten volop aan om **internationale en interculturele ervaringen** op te doen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de aanwezige mogelijkheid op vlak van studie-uitwisseling en stage. Maak ook @home meer gebruik van de diversiteit van het huidige studentenpubliek om de internationale en interculturele competenties van de studenten verder tot ontwikkeling te brengen.

AANBEVELINGEN

Nodig de *werktrajectstudenten* vrijblijvend uit voor de **gastlessen (en andere speciale activiteiten)** die de opleiding organiseert in de context van het dagtraject.

Expliciteer de onderstaande inhouden – die verspreid over het programma wel aan bod komen en belangrijk zijn in het kader van de beroepsuitoefening – maar voor studenten weinig herkenbaar lijken op dit ogenblik. Het gaat om inhouden aangaande **onderzoek, discovery, trust, ethiek, privacy en duurzaamheid**. Studenten zijn eerder onbewust bekwaam wat de genoemde zaken betreft.



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

STERKTES

De opleiding kan voor de lessen gebruik maken van een goede infrastructuur. Er zijn **adequate labo's** (fablab, medialab, IT lab, AI lab, netwerklab, robotlab), die uitgerust zijn met de nodige voorzieningen en die laagdrempelig toegankelijk zijn voor studenten. Studenten geven aan actief gebruik te maken van de labo's en hun mogelijkheden.

De studenten van het dagtraject en het werktraject zijn in het algemeen tevreden over het **studiemateriaal** op Canvas. Het studiemateriaal is gevarieerd, actueel en voldoende uitgewerkt. Het studiemateriaal biedt aan de studenten houvast tijdens hun leerproces.

De recente heruitwerking van het opleidingsonderdeel ***Programming Essentials 1*** kan gelden als good practice binnen de opleiding. Studenten lijken enthousiast over het blended karakter van het opleidingsonderdeel, waarbij ze via leerpaden de leerstof op eigen tempo doornemen. De opleiding voorziet daarnaast fysieke lessen, waarbij studenten na een plenair deel ingedeeld worden in drie groepen naargelang hoe ver studenten staan met de verwerking en beheersing van de leerstof zodat elke groep op haar eigen niveau kan verder evolueren. Middels een groot aantal zelftesten kunnen studenten nagaan in welke mate ze de leerstof beheersen. De opbouw van het opleidingsonderdeel maakt het mogelijk om te differentiëren tussen studenten met en zonder voorkennis. Een bijkomend gunstig effect is dat de slaagpercentages voor het opleidingsonderdeel zijn gestegen sinds de nieuwe aanpak. Middels deelname aan een vervroegd examen kunnen de studenten het opleidingsonderdeel ook sneller afronden.

De opleiding creëert een **veilige leeromgeving, inclusief goede studiebegeleiding**. Studenten percipiëren de opleiding als een warme omgeving en waarderen de persoonlijke aanpak. Studenten kunnen onder andere terecht bij de lectoren voor vakinhoudelijke begeleiding, het opleidingshoofd, een studiecoach voor bijkomende begeleiding in het eerste opleidingsjaar en een trajectbegeleider. Specifiek voor het *werktraject* – waar de begeleiding meer op afstand verloopt – organiseert de opleiding ook op regelmatige basis (vrijblijvende) contactmomenten waar studenten terecht kunnen met eventuele vragen. Specifiek voor het *dagtraject* organiseert de opleiding voor de eerstejaarsstudenten een bootcampweek, een initiatief dat studenten waarderen omdat ze zo de kans krijgen om hun medestudenten en de opleiding beter te leren kennen.

De opleiding bouwt doorheen het curriculum bewust op richting meer **zelfsturing, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid**. Zo houdt de opleiding in het eerste jaar een eerder strakke regie en geeft ze haar studenten in de daaropvolgende jaren meer en meer vrijheid. Studenten herkennen en waarderen de vrijheid die ze krijgen. Daarnaast moedigt de opleiding de studenten aan om te experimenteren met nieuwe technologie en te leren van hun ervaringen. De lectoren positioneren zich als coach van de studenten, die ze als jonge professional beschouwen.

De opleiding wordt vormgegeven door een hecht en complementair team, bestaande uit **competente en gemotiveerde lectoren** die veelal zelf actief waren of zijn in het werkveld. De lectoren gaan veelvuldig met elkaar in overleg, zowel binnen het team als binnen de vakgroepen per leerlijn. Voor enkele opleidingsonderdelen installeerde de opleiding een systeem van co-teaching, wat eveneens voor uitwisseling zorgt en een verrijking betekent voor de lectoren. De sterke onderwijsondersteuning die ter beschikking staat van het team is tevens positief, daar de ondersteuning een belangrijke rol speelt in het bewaken van de didactische kwaliteit van de leeromgeving die de lectoren creëren en samenhang van het curriculum.

Lectoren **professionaliseren** zich op regelmatige basis, zowel vakinhoudelijk als didactisch. Dankzij vakinhoudelijke professionalisering blijven de lectoren mee met de snelle evoluties in het werkveld. Ook hebben verschillende lectoren een (kleine) professionele nevenactiviteit naast hun aanstelling in de opleiding, waarmee ze hun kennis actueel houden. Op vlak van didactische professionalisering kan het opleidingsteam steunen op het navormingsaanbod binnen de hogeschool en de begeleiding door de onderwijsondersteuner.

VERBETERPUNTEN

Stimuleer het opdoen van **internationale ervaringen** bij de lectoren, ter verrijking en teneinde de internationale en interculturele competenties van het team te versterken.

AANBEVELINGEN

Formuleer richtlijnen in functie van (iets) meer **eenvormigheid op Canvas**, zodat er een grotere herkenbaarheid ontstaat voor studenten over opleidingsonderdelen en leerlijnen heen.



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

STERKTES

De opleiding steunt op een gedegen **toetsbeleid**, waarmee ze invulling geeft aan de toetsing enerzijds en de kwaliteit van de toetsing bewaakt anderzijds. De oprichting van de toetscommissie (Kwaliteitsvol Evaluatie Team, afgekort KET) vormt een positieve evolutie. Het KET – bestaande uit het opleidingshoofd, de onderwijsondersteuner en drie lectoren – volgt de evaluatie in de opleiding op, geeft advies waar wenselijk en schrijft richtlijnen uit waar nodig.

Zowel in het *dagtraject* als in het *werktraject* verloopt de **toetsing transparant, valide en betrouwbaar**. De lectoren informeren de studenten omtrent de evaluatie via de ECTS-fiches, Canvas en tijdens de eerste les. De studenten krijgen toelichting bij de gehanteerde beoordelingscriteria en stellen dat de verwachtingen op vlak van evaluatie duidelijk zijn en/of ze kunnen zich voorbereiden op het evaluatiemoment aan de hand van voorbeeldexamens en zelftesten. Voorts is er een grote variatie aan toetsvormen. De toetsvormen zijn telkens geënt op de leerdoelen en worden gekozen conform het didactisch concept van EhB. De betrouwbaarheid wordt onder meer gegarandeerd middels het meer-paar-ogenprincipe (co-grading) en het gebruik van rubrics. In verschillende opleidingsonderdelen (projecten, internship, Final Work) krijgt het werkveld daarnaast een expliciete rol bij de evaluatie van de studenten.

De opleiding evalueert **zowel formatief als summatief**, ter bevordering van de persoonlijke en professionele groei. De evaluatie van de projecten (in groep) focust aan het begin van de opleiding meer op het proces en naarmate studenten vorderen in hun traject ligt de nadruk steeds meer op het resultaat.

Om het groepsproces en individuele bijdragen van studenten te beoordelen in groepswork steunt de opleiding mede op **Buddycheck (peerevaluatie en -feedback)**. In sommige opleidingsonderdelen werd een *three strike policy* ingevoerd, waarbij de lectoren problemen en wrijving met afwezige groepsleden effectief kunnen aanpakken.

VERBETERPUNTEN

Zorg voor een **consistente variatie in toetsvormen over de opleidingsjaren heen**, met een duidelijke opbouw en afbouw van specifieke toetsvormen. Hierdoor weten studenten wat ze kunnen verwachten en wordt het eenvoudiger om hun verwachtingen te managen. Heroverweeg het aandeel schriftelijke examens in het eerste opleidingsjaar ten voordele van andere toetsvormen zoals portfolio en projecten. Zet nog sterker in op het gebruik van het portfolio als evaluatievorm doorheen de opleiding en breid waar mogelijk uit. Gebruik het portfolio om studenten individueel te evalueren, de opvolging van studenten over de opleidingsjaren heen te verbeteren en op basis daarvan gerichtere feedback te geven.

Reflecteer ook op de **verhouding tussen individuele toetsing en toetsing in groep** doorheen het volledige curriculum. Bewaak dat studenten individueel aantonen dat ze bepaalde doelen hebben bereikt.

Expliciteer waar en hoe de opleiding de gedragsindicator aangaande **ethisch en deontologisch handelen** aftoetst.

AANBEVELINGEN

Zorg voor een snellere **detectie van eventuele problemen in de groepswerken** en pak deze problemen sneller aan. Evalueer het gebruik van de 'three strike policy' in sommige opleidingsonderdelen en trek deze aanpak door naar andere opleidingsonderdelen indien dat wenselijk blijkt.



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

STERKTES

De opleiding toetst de leerresultaten geïntegreerd en finaal af in de opleidingsonderdelen Internship (individuele stage) en Final Work (bachelorproef in groep). Studenten tonen via beide toetsen aan dat ze het gewenste **eindniveau** behalen. Op Canvas vinden de studenten voor elk van beide afsluitende toetsen duidelijke richtlijnen en evaluatieformulieren met rubrics. Het resultaat op beide toetsen komt tot stand op basis van tussentijdse evaluatiemomenten en een eindevaluatie waarbij het werkveld betrokken is. Ook verwacht de opleiding van studenten dat ze zichzelf op vastgelegde momenten in het proces evalueren.

De studenten stellen hun Final Work voor aan een breed publiek tijdens een **afsluitende beurs**, in de opleiding Next Generation Showdown genoemd. De uitgenodigde, aanwezige alumni, werkveldvertegenwoordigers en lectoren krijgen de kans om het eindresultaat te beoordelen. Deze praktijk kan gelden als best practice.

Het werkveld is tevreden over de **brede inzetbaarheid** van de alumni in het werkveld. De studenten hebben een gedegen basis, een attitude van levenslang leren, nemen een onderzoekende houding aan en blinken uit in zelfstandigheid. Hun kennis van SAP is eveneens een pluspunt.

De alumni stromen na afstuderen vlot door naar **de arbeidsmarkt en/of vervolgopleidingen**. Ze voelen zich voldoende uitgerust en voorbereid om deze vervolgstappen te zetten. Ook waarderen de studenten dat de Final Work is afgerond voordat de stage start, wat de overgang naar het werkveld verder vereenvoudigt. De meeste alumni vinden zeer snel een job, waarvan sommige op de stageplek.

VERBETERPUNTEN

Bouw het **Young Professional Network** verder uit om contacten met de alumni structureel en formeel te onderhouden en alumni zo blijvend te kunnen betrekken bij de opleiding.

AANBEVELINGEN

Zet in de Final Works nog meer in op **authentieke, actuele probleemstellingen** uit het werkveld, een manier om het werkveld nog sterker te betrekken.

