



**arteveldehogeschool**

LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

**Auditrapport**

**PROFESSIONELE  
BACHELOR IN HET  
BEDRIJFSMANAGEMENT**

**30 april 2017**

**Arteveldehogeschool**

Campus Kantienberg | Voetweg 66 | 9000 Gent

# Inhoud

<b>1</b>	<b>SITUERING EN AUDITCOMMISSIE</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>LEERRESULTATEN VAN DE OPLEIDING</b>	<b>4</b>
2.1	Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	4
2.2	Communicatie en afstemming met stakeholders	4
2.3	Aansluiting bij actuele eisen vanuit (internationaal) beroepenveld en vakgebied	4
<b>3</b>	<b>CURRICULUM, ONDERWIJSLEEROMGEVING EN BEOORDELING VAN STUDENTEN</b>	<b>5</b>
3.1	Inhoudelijke structuur en samenhang van het curriculum	5
3.2	Modeltraject(en)	5
3.3	Studeerbaarheid van het opleidingsprogramma	5
3.4	Varianten van het opleidingsprogramma	5
3.5	Onderwijsorganisatie	6
3.6	Opleidingsonderdelen	6
3.7	Studiemateriaal	6
3.8	Onderwijsomgeving	6
3.9	Toetsing	6
3.10	Internationalisering van het opleidingsprogramma	7
3.11	Studentenmobiliteit	7
3.12	Stage	7
3.13	Bachelorproef	7
3.14	Onderwijsvormen	7
3.15	Elektronische leeromgeving	8
3.16	Instroombeleid en onthaalbeleid studenten	8
3.17	Doorstroom studenten	8
3.18	Opleidingsvisie en strategische doelen	8
3.19	Kwaliteitszorgsysteem	8
3.20	Actieve betrokkenheid stakeholders in de interne kwaliteitszorg	8
3.21	Uitstroombeleid studenten	9
3.22	Inzetbaarheid afgestudeerden op de arbeidsmarkt en aansluiting naar vervolgopleidingen	9
3.23	Alumni en werkveld	9
3.24	Samenhang en innovatie leeromgeving	9
<b>4</b>	<b>PERSONEEL</b>	<b>10</b>
4.1	Personeelsbeleid	10
4.2	Expertise personeel	10
4.3	Docenten i.f.v. het leerproces	10
4.4	Personeelsmiddelen	10
4.5	Loopbaanontwikkeling	11
4.6	Professionaliseringsbeleid	11
4.7	Internationale stafmobiliteit	11
4.8	Voorzieningen	11
4.9	Studiebegeleiding	11
4.10	Studententevredenheid en welbevinden studenten	11
<b>5</b>	<b>INFORMATIE OVER STUDIELOOPBAAN</b>	<b>13</b>
5.1	Informatie beschikbaar voor studenten en medewerkers	13
5.2	Studentvolgysteem	13
5.3	Studie-informatiesysteem en ECTS-fiches	13
<b>6</b>	<b>PUBLIEKE TOEGANKELIJKHEID VAN INFORMATIE OVER KWALITEIT</b>	<b>14</b>
6.1	Toegankelijkheid kwaliteitsonderzoek	14
6.2	Resultaten opleidingsaudit	14
<b>7</b>	<b>BESLUIT</b>	<b>15</b>
7.1	Sterke punten	15
7.2	Groeikansen	15
<b>BIJLAGE</b>		<b>16</b>

# 1 SITUERING EN AUDITCOMMISSIE

In de periode 2015-2017 krijgen de instellingen hoger onderwijs zelf de kans om aan te tonen dat ze in staat om de volledige verantwoordelijkheid op te nemen voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van hun opleidingen. Deze aanpak/regie wordt in de instellingsreview beoordeeld tijdens de 'reviewtrail'.

De Arteveldehogeschool voorziet in haar regie ook het uitvoeren van **opleidingsaudits**. Dit rapport is de output van de eerste opleidingsaudit die aan de hogeschool werd uitgevoerd bij de opleiding PBA in het bedrijfsmanagement.

De audit vond plaats op **28 februari, 1 en 2 maart 2017**.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld bestaat uit **6 leden** en een notulant:

- Luc Van de Poele, voorzitter (extern commissielid)
- Mark Pâquet, onderwijsdeskundige (intern commissielid)
- Gilbert Verhaegen, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Johan Browaets, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Eefje van Herwijnen, onderwijsdeskundige (extern commissielid)
- Jana De Tandt (student commissielid)

Voor een korte beschrijving van hun CV, zie bijlage.

De auditbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- een ingevulde vragenlijst die digitaal te consulteren is op Akwaris met doorverwijzing naar de intranetsite van de opleiding;
- een zelfevaluatie ten opzichte van het Onderwijsraamwerk, wat de kwaliteitseisen van de hogeschool inventariseert;
- en een presentatie van de opleiding die als startschot geldt van de diverse gesprekken met de stakeholders: medewerkers, studenten, werkveld en alumni.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 2 maart 2017 waarbij de opleiding een eerste feedback van de commissie ontving.

De resultaten van de opleidingsaudit worden ook publiek gemaakt.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op via Akwaris.

## 2 LEERRESULTATEN VAN DE OPLEIDING

### 2.1 Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

De **opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)** zijn professioneel gericht en geformuleerd op niveau 6 van het Vlaamse kwalificatieraamwerk en, indien beschikbaar, in lijn met het gevalideerde domeinspecifieke leerresultatenkader.

De opleiding staat voor de opdracht om het proces van de ontwikkeling van domeinspecifieke leerresultaten mee vorm te geven op Vlaams niveau en er zich zelf in te positioneren. Het is een momentum waar de opleiding echt gebruik van kan maken om te definiëren welke competenties de studenten die afstuderen echt minimaal moeten hebben om het diploma te verdienen en op welke criteria niet kan worden afgedongen.

Door het OLR onderscheidt de opleiding zich van andere gelijk(aardig)e opleidingen en **profileert** zich in het beroepenveld/vakgebied.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

### 2.2 Communicatie en afstemming met stakeholders

De opleiding **communiceert** en **stemt** haar OLR **af** met haar stakeholders.

De commissie steunt het opleidingsmanagement bij het belang dat ze heeft getoond te hechten aan opleidingsadviesraden die belangrijk zijn voor de inhoud van de opleiding.

### 2.3 Aansluiting bij actuele eisen vanuit (internationaal) beroepenveld en vakgebied

De opleidingsspecifieke leerresultaten sluiten aan bij de **actuele eisen** die **in internationaal perspectief** vanuit het **beroepenveld en het vakgebied** worden gesteld.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

## 3 CURRICULUM, ONDERWIJSLEEROMGEVING EN BEOORDELING VAN STUDENTEN

### 3.1 Inhoudelijke structuur en samenhang van het curriculum

Het curriculum is **inhoudelijk gestructureerd** en vertoont **samenhang**. De congruentie met het OLR is duidelijk geëxpliciteerd.

Er wordt vaak verwezen naar de leerlijnen die de samenhang van de opleiding bevorderen, maar ze kunnen meer worden geëxpliciteerd en gevisualiseerd. Leerlijnen zijn vooral belangrijk om de communicatie tussen alle betrokkenen (inclusief studenten) te stimuleren over de manier waarop de verschillende onderdelen en actoren in een opleiding samenhangend over de verschillende jaren bijdragen tot clusters van competenties, ook als die niet expliciet zichtbaar zijn in de opbouw van opleidingsonderdelen in een programma.

De missie van Arteveldehogeschool is goed vertaald naar T&MD door de combinatie van talent en management. Het is duidelijk meer dan een opleidingsonderdeel en werkt verbindend en is breed gedragen.

### 3.2 Modeltraject(en)

De **modeltraject(en)** zijn duidelijk en worden gecommuniceerd aan studenten. Trajecten op maat zijn mogelijk en haalbaar voor studenten.

Het gemeenschappelijk eerste jaar met de mogelijkheid om het eerste jaar ook te starten in het tweede semester wordt zeer gewaardeerd. Het is een concept dat een aantal problemen inzake beschikbaarheid van personeel oplost maar ook aanspreekt en de opleiding een unieke positie geeft in de markt en inspeelt op de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen. Het zorgt wel in bepaalde afstudeerrichtingen voor een grote werkdruk in de tweede schijf omdat in de eerste schijf het tweede semester de complexiteit niet echt kan opbouwen bovenop het eerste semester.

### 3.3 Studeerbaarheid van het opleidingsprogramma

De inhoud van het opleidingsprogramma is studeerbaar en wordt bewaakt.

De moeilijkheidsgraad verschilt nogal sterk tussen de verschillende afstudeerrichtingen, en het gemeenschappelijk jaar vergroot die verschillen nog voor het tweede en derde jaar. Zowel de werkdruk als de mate waarin de vooropgestelde competenties worden gerealiseerd moeten worden opgevolgd.

### 3.4 Varianten van het opleidingsprogramma

Mogelijke **varianten** van het opleidingsprogramma (voor werkstudenten, Engelstalige studenten,..) zijn evenwaardig en aangepast aan de doelgroep(en).

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

### 3.5 Onderwijsorganisatie

De **onderwijsorganisatie** verloopt vlot.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

### 3.6 Opleidingsonderdelen

De **opleidingsonderdelen** zijn onderwijskundig goed uitgebouwd zowel wat de onderwijs- als toetsingsactiviteiten betreft.

Let op het uitstroomniveau van de beheersing van het Frans en dan vooral het aspect mondelinge communicatie. Er werd al goed werk geleverd om de diversiteit van de instroom aan te pakken.

### 3.7 Studiemateriaal

Het studiemateriaal is actueel en wetenschappelijk onderbouwd.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

### 3.8 Onderwijsomgeving

De onderwijsvormgeving is aangepast aan de leerdoelen die vooropgesteld zijn.

De opleiding volgt ook wat de opbouw van de opleiding en de werkvormen betreft wat er aan onderwijsinnovatie gebeurt in het hoger onderwijs. Ze is echter geen voorloper maar een kwaliteitsvolle opleiding die innoveert om de kwaliteit in stand te houden en tekorten aan te pakken. Er is misschien nog enige ruimte voor meer innovatie, maar terecht verliest de opleiding zich niet in constructivistische experimenten en daarin krijgt ze de volle steun van de auditcommissie. De opleiding onderscheidt zich niet als de meest innovatieve opleiding in het studiegebied, maar er is ook geen reden om dat te ambiëren.

### 3.9 Toetsing

Bij de toetsing van de studenten worden de validiteit, de betrouwbaarheid en de transparantie bewaakt. De toetsing is in lijn met de leerdoelen.

Het managementteam beschikt over een grote expertise over toetsing en die expertise wordt nu nog versterkt om die ook op lange termijn te garanderen. De controle op de toetsing gebeurt vrij systematisch zowel door advies te vragen aan de ondersteuners als door in teams de toetsvormen en de examens uit te wisselen, te bespreken of samen te ontwikkelen. Hoewel de toetscommissies niet echt functioneren zoals in andere instellingen in Vlaanderen en Nederland is men zeer goed op weg om hetzelfde resultaat te bereiken. Er wordt wat toetsbeleid betreft meer bereikt dan wat blijkt uit de verslagen van de toetscommissies.

Het geïntegreerd toetsen mag dan wel worden beschouwd als de ideale weg voor sommige opleidingsonderdelen, in de praktijk blijkt dat nog niet altijd op een haalbare manier gerealiseerd te zijn. In het algemeen wordt wel veel gewerkt met cases en de alumni ervaren dit als haalbaar en zeer positief en het zijn die momenten waarop ze zich zelf aangesproken voelden om deel te nemen aan de interactie.

Het bootcamp op het einde van de opleiding wordt wel ervaren als een natuurlijk moment van integrerend evalueren. Het is een mooi concept dat goed is uitgevoerd. Het geeft de studenten ook een “boost” waarbij ze de missie van de opleiding en waar het allemaal heeft toe geleid duidelijk zien. Deze vorm van geïntegreerd leren ligt te laat in de opleiding om er voor de studenten nog een echt leermoment van te maken, maar het geeft wel een goed afsluitend beeld aan de studenten van wat ze hebben geleerd en misschien ook van waar hun persoonlijke talenten nu echt liggen.

### 3.10 Internationalisering van het opleidingsprogramma

De internationale component van het opleidingsprogramma is goed uitgewerkt.

Het aspect internationalisering kwam tijdens de gesprekken met de commissie vanzelf ter sprake zonder dat de commissie er moest naar vragen. Het is een indicatie dat internationalisering als een natuurlijk onderdeel van de organisatie van de opleiding wordt ervaren. Het is een goed plan om de kwaliteit van de internationalisering te bevorderen door de kwaliteit van de partnerinstellingen in kaart te brengen.

### 3.11 Studentenmobiliteit

De **studentenmobiliteit** is hoog en goed georganiseerd.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

### 3.12 Stage

De stage is in lijn met een goed uitgewerkte visie en laat toe om leerresultaten in een realistische, authentieke context te oefenen en te beoordelen.

De stage wordt beschouwd als een essentieel en waardevol onderdeel van de opleiding. De stage-ervaring wordt bevorderd als de stagebegeleider uit dezelfde studierichting komt als de student wat vaak niet het geval is.

### 3.13 Bachelorproef

De bachelorproef of een andere afsluitende praktijkopdracht is in lijn met een goed uitgewerkte visie en biedt studenten mogelijkheden om zich te bekwamen in een **onderzoekende houding** in hun vakdomein. De output van de bachelorproef laat toe om excellente kwaliteit te valoriseren.

De auditcommissie was onder de indruk van de organisatie van de bachelorproef zoals die werd gepresenteerd tijdens de ‘markt’.

### 3.14 Onderwijsvormen

De **onderwijsvormen** zijn **hedendaags**: zelfsturing, integratie en samenwerken staan voorop.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

### 3.15 Elektronische leeromgeving

De elektronische leeromgeving is goed uitgewerkt en biedt studenten een solide ondersteuning in hun leerproces.

Omdat Arteveldehogeschool momenteel in het proces van het kiezen van een nieuw platform zit werd er door de auditcommissie niet specifiek naar gevraagd.

### 3.16 Instroombeleid en onthaalbeleid studenten

De opleiding heeft een goed uitgewerkt instroombeleid en onthaalbeleid voor instromende studenten.

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

### 3.17 Doorstroom studenten

De doorstroom wordt gemonitord en de opleiding heeft een goed zicht op haar studiebelemmerende en studiebevorderende factoren.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

### 3.18 Opleidingsvisie en strategische doelen

Er is een duidelijke opleidingsvisie en er wordt gewerkt aan strategische doelen, eigen aan de instelling en de opleiding.

De opleiding mag in overweging nemen om het kwaliteitsplan meer te focussen op een beperkter aantal punten die een echte toevoeging zijn aan de kwaliteit en om die meetbaar of toch op operationeel te formuleren. Dat mag via het SMART-principe zijn maar daar moet men zich niet strikt aan houden. Formuleer de doelstellingen op een manier dat ze herkenbaar en functioneel zijn voor de medewerkers en echte verbeteractie kunnen sturen.

### 3.19 Kwaliteitszorgsysteem

Er is een degelijk kwaliteitszorgsysteem in de opleiding uitgewerkt. De PDCA-cirkel wordt waargemaakt en geeft aanleiding tot bijsturing van de kwaliteit van het curriculum, van de onderwijsprocessen, van onderwijsorganisatieprocessen en van de toetsing.

Blijf investeren in het meten van de tevredenheid over de opleiding bij alumni en studenten. Met een betere communicatie over de impact die de eerdere bevestigingen hebben gehad kan de motivatie van de studenten om deel te nemen worden verhoogd. Focusgesprekken kunnen een alternatief of aanvulling zijn op de kwantitatieve bevestigingen. De commissie herhaalt het belang dat ze hecht aan afstemming met alumni, studenten en het werkveld.

### 3.20 Actieve betrokkenheid stakeholders in de interne kwaliteitszorg

Medewerkers, studenten, alumni en het afnemend (beroepen)veld van de opleiding zijn actief betrokken in de interne kwaliteitszorg.



Er wordt gewerkt aan een beter gestructureerd en geadmistreerd bestand en netwerk van alumni. Een aantal docenten heeft een eigen netwerk van alumni wat ook normaal is. De opleiding moet zich afvragen of het opportuun en functioneel is om die persoonlijke netwerken mee te verwerken in het algemeen alumnibeleid, en kan zich ook afvragen wat AHS-BEM kan aanbieden aan alumni om hen te stimuleren zich blijvend aan te sluiten bij het alumni-netwerk van de opleiding.

### 3.21 Uitstroombeleid studenten

Het uitstroombeleid van de opleiding richt zich op de vlotte overgang van de hogeschool naar het werkveld voor de afstuderende studenten.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

### 3.22 Inzetbaarheid afgestudeerden op de arbeidsmarkt en aansluiting naar vervolgoopleidingen

De afgestudeerden hebben de beoogde leerresultaten bereikt en zijn inzetbaar op de arbeidsmarkt. Er is aansluiting naar vervolgoopleidingen.

De alumni zijn fier op de opleiding die ze hebben gevolgd en uit contacten met alumni van vergelijkbare opleidingen van andere instellingen vinden ze hun eigen opleiding degelijker en ze kunnen daarvan concrete voorbeelden geven. Ze noemen de afgestudeerden van AHS-BEM als zelfredzamer, oplossingsgericht, oplossingsdenkend, meer gedreven.

De basiskennis wiskunde vervaagt in de loop van de opleiding waardoor studenten op dat punt niet goed zijn voorbereid op een schakelprogramma voor een masteropleiding.

### 3.23 Alumni en werkveld

De opleiding onderneemt initiatieven voor en met alumni en het werkveld.

De auditcommissie heeft de ervaringen van de alumni gevraagd over de validiteit van de manier waarop ze tijdens hun opleiding zijn getoetst, en de alumni toonden daarover hun tevredenheid.

### 3.24 Samenhang en innovatie leeromgeving

Programma, personeel en voorzieningen vormen een voor studenten samenhangende innovatieve leeromgeving.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

## 4 PERSONEEL

### 4.1 Personeelsbeleid

Er is een **goed uitgewerkt personeelsbeleid** met een duidelijke visie op professionalisering en functioneren.

De brede waaier van expertise en ervaring binnen de leiding en het docententeam straalt de drive uit van een jong team, met goed will en expertise. Mede daardoor is er een sterk contact met het werkveld en slaagt men er in om *up to date* te blijven. Om haar rol te kunnen spelen moet de opleiding een geloofwaardige partner zijn in een netwerk van organisaties en bedrijven. De commissie heeft kunnen vaststellen dat de opleiding die ambitie waarmaakt. De combinatie van teamleden met ervaring in de praktijk is een troef van de opleiding. Om dit te blijven borgen naar de toekomst toe zal, bijvoorbeeld voor de digitale ontwikkelingen, het delen van expertise tussen de leden van het docententeam een must blijven.

Goed georganiseerde inbreng van gastsprekers (en die capteren voor hergebruik in volgende jaren) kan de link met de praktijk bevorderen. Maar ook stages van voltijdse docenten in het werkveld zullen op een bepaald moment nodig zijn en deelname aan professionalisering mag expliciet worden geformuleerd als een opdracht van het personeel met de nodige incentives.

Het zal voor de toekomst belangrijk blijven om de medewerkers in te zetten op de domeinen en soorten activiteiten waar ze het sterkst in zijn en de grootste bijdrage kunnen leveren aan de opleiding.

### 4.2 Expertise personeel

De **expertise** van het personeel is divers en actueel.

De gesprekken met het opleidingsmanagementteam en de docenten hebben de leden van de auditcommissie ervan kunnen overtuigen dat de managementconcepten, o.a. brandhouse, voldoende worden gedragen door de opleiding, worden aanvaard en functioneel zijn binnen de specifieke cultuur van de opleiding. Ze zijn bevorderend voor het wij-gevoel.

### 4.3 Docenten i.f.v. het leerproces

Docenten faciliteren het leerproces van studenten.

De curriculumcoaches zijn een belangrijke schakel tussen het opleidingsmanagementteam en het docententeam, vooral door hun mix van expertise over zowel de opbouw van het opleidingsprogramma als de specifieke problematiek van de individuele trajecten van de studenten. Zij zijn ook diegene die zich het meest hebben geïdentificeerd met de waarden van de opleiding en die de ruimte moeten krijgen om die nog meer door te vertalen naar de breedte van het docententeam.

### 4.4 Personeelsmiddelen

De middelen inzake personeel worden **doordacht** ingezet.

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

#### 4.5 **Loopbaanontwikkeling**

**Loopbaanontwikkeling** is gericht op competentie- en talentontwikkeling.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

#### 4.6 **Professionaliseringsbeleid**

Er is een goed uitgewerkt professionaliseringsbeleid waarbij zowel teamgerichte als individuele professionaliseringsinitiatieven aan bod komen.

[Zie andere onderdelen van dit auditrapport]

#### 4.7 **Internationale stafmobiliteit**

De internationale stafmobiliteit, zowel inkomende als uitgaande, is goed uitgebouwd.

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

#### 4.8 **Voorzieningen**

De opleidingsspecifieke voorzieningen bieden een adequate en ondersteunende leeromgeving.

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

#### 4.9 **Studiebegeleiding**

De studiebegeleiding is gericht op een betere doorstroom en werkt drempelverlagend.

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

#### 4.10 **Studententevredenheid en welbevinden studenten**

De studententevredenheid en het welbevinden van de studenten is hoog.

De communicatie met de studenten is een pijnpunt. De beoogde managementcompetenties van de opleiding verantwoordt de verwachting dat studenten actieve zelfsturende informatievaardigheden en –gewoontes verwerven. Agendabeheer is daarbij belangrijk maar studenten hebben deze vaardigheden toch nog niet genoeg onder de knie zoals het filteren en kanaliseren van informatie. Maar op een aantal punten geven de studenten terecht aan dat informatie over wijzigingen op het laatste moment in de planning van het onderwijs best wel wordt gepusht naar de studenten. Een zekere klachtgerichtheid naar studenten mag hier wel worden verwacht.

Het gaat om op het eerste gezicht kleine gebreken die met quick wins kunnen worden rechtgezet, maar deze gebreken mogen niet gebagatelliseerd worden want ze hebben een onverwacht grote negatieve impact op de beeldvorming over de opleiding van zowel de studenten als de alumni.

## 5 INFORMATIE OVER STUDIELOOPBAAN

### 5.1 Informatie beschikbaar voor studenten en medewerkers

De opleiding heeft een **goed uitgewerkt intranet** dat voor studenten en medewerkers beschikbaar is.

Feedbackmomenten over examens zijn wel geregeld maar de communicatie erover en over de mogelijkheid om inzage te krijgen in de examens is niet transparant genoeg. De kennis over en zichtbaarheid van de ombudswerking bij zowel studenten als personeel is beperkt. Er wordt ingezet op bemiddeling bij klachten en dat is goed. Er moet echter ook blijvende aandacht zijn voor de rechten van de student, niet alleen formeel maar ook in de praktijk. Een bemiddeling kan ook intimiderend werken als de student er niet van overtuigd is dat de ombudspersoon voldoende gezag heeft om de ernst van de klacht te beklemtonen als de lesgever daar niet van overtuigd is.

### 5.2 Studentvolgsysteem

De opleiding werkt met een **studentvolgsysteem** dat zowel aan de studenten als aan relevante medewerkers duidelijke informatie geeft.

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

### 5.3 Studie-informatiesysteem en ECTS-fiches

Het studie-informatiesysteem is up-to-date en de ECTS-fiches worden jaarlijks geüpdatet.

De bijkomende kosten voor quasi verplichte studiereizen zijn soms zeer groot en zijn niet altijd op voorhand gekend bij studenten die zich inschrijven voor een afstudeerrichting. De hoge prijs vergt een bijzondere aandacht voor de verhouding tussen prijs en kwaliteit en de toegevoegde waarde van de reis. Er zijn voorbeelden waar die toegevoegde waarde er niet voldoende was.

## 6 PUBLIEKE TOEGANKELIJKHEID VAN INFORMATIE OVER KWALITEIT

### 6.1 Toegankelijkheid kwaliteitsonderzoek

De resultaten van het kwaliteitsonderzoek zijn toegankelijk voor stakeholders (m.u.v. docentenevaluaties die op geaggregeerd niveau worden gepubliceerd).

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

### 6.2 Resultaten opleidingsaudit

Er is een tijdspad voor het publiek publiceren van de resultaten van de opleidingsaudit.

[De auditcommissie heeft hierover geen specifieke vaststellingen gedaan.]

## 7 **BESLUIT**

### 7.1 **Sterke punten**

De commissie heeft de positieve houding tegenover de audit van de leiding van de opleiding, het personeel, de studenten en de alumni ten zeerste gewaardeerd. Het toont de open geest die de opleiding heeft tegenover permanente kwaliteitszorg, de interesse voor feedback van buitenaf en de bereidheid om er mee aan de slag te gaan.

Expertise van het opleidingsmanagement en het middenkader.

Het gerealiseerde eindniveau van de studenten zoals ervaren door de studenten zelf en het afnemend veld.

De vertrouwdheid van de docententeam met het werkveld en hun onderwijscultuur die goed past bij het studiegebied.

### 7.2 **Groeikansen**

Uitbouwen van een personeelsbeleid om de link met de actualiteit in het werkveld ook in de toekomst te blijven garanderen.

Communicatie met de studenten, ad hoc over organisatorische aspecten, over de studiekosten, en over de bijsturing op basis van de bevragingen van studenten.

De goede praktijken inzake toezicht op de validiteit en betrouwbaarheid van de toetsen systematiseren, documenteren en delen.

Functionele leerresultaten uitschrijven die goed aangeven wat de cruciale competenties zijn.

## BIJLAGE

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden

**Luc Van de Poele** is sinds 2003 afdelingshoofd onderwijskwaliteitszorg van de Universiteit Gent. Voordien was hij senior wetenschappelijk medewerker aan de vakgroep onderwijskunde van de UGent waar hij nationaal coördinator was voor internationale onderzoeken naar leerprestaties zoals het PISA-onderzoek bij 15-jarigen en de IALS- en PIAAC-onderzoeken naar geletterdheid bij volwassenen. Met zijn afdeling is hij verantwoordelijk voor de onderwijsprofessionalisering van professoren en assistenten, en voor het concept en de uitvoering van het nieuw intern kwaliteitszorgsysteem voor de opleidingen van de UGent. Hij is tevens institutioneel ombudspersoon van de UGent voor klachten en interne beroepen van studenten.

**Mark Pâquet** is momenteel opleidingsdirecteur 'Bachelor in het sociaal werk' van de Arteveldehogeschool. Hij diplomeerde eerst als Bachelor in het sociaal werk (1980) en later als Master in de sociologie (1990) en begon zijn loopbaan in de sector samenlevingsopbouw. Van 1985 tot 1999 was hij docent aan de toenmalige Sociale Hogeschool KVMW te Gent. Samenlevingsopbouw, opbouwwerk, groepswork, armoede en armoedebestrijding waren de centrale thema's binnen zijn onderwijsopdrachten. Gaandeweg nam hij managementverantwoordelijkheden op en werd in eind '99 door KLBOGent (in 2000 fusiepartner in de Arteveldehogeschool) aangeworven als opleidingsdirecteur voor de 'Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs'. Zijn opdrachtenpakket werd stap voor stap uitgebreid met de verantwoordelijkheid voor de drie bachelor-na-bacheloropleidingen in het onderwijs van de ondertussen opgerichte Arteveldehogeschool. Hij inspireerde de curriculumvernieuwing van deze opleidingen en nam zelf dienstverleningsopdrachten op in Ecuador. Sinds 2014 leidt Mark het 'team sociaal werk' van de Arteveldehogeschool.

**Gilbert Verhaegen** heeft een lange professionele ervaring voornamelijk in het bankwezen. Hij heeft zeer verscheiden directieverantwoordelijkheden ingevuld zoals :

- commercieel, marketing, krediettechnisch en turn-around management inzake Bedrijven : zowel publieke als privé-sector, Internationale en grote nationale bedrijven al dan niet beursgenoteerd, Midcorps en KMO's .
- algemeen management
- HR management, vnl. organisatie, veranderingsprocessen, herstructurering en competentiebeheer.

Sinds het stopzetten van zijn actieve professionele loopbaan enkele jaren terug, behoort hij tot het team van [www.seniorconsultantsvlaanderen.be](http://www.seniorconsultantsvlaanderen.be). Binnen de afdeling Oost-Vlaanderen begeleidt en adviseert hij KMOs en eenmanszaken rond hun bedrijfsuitdagingen in een context aansluitend bij zijn competentiedomeinen.

**Johan Browaeys**, °15/06/1963 te Oudenaarde, werkt sinds 11/2002 bij Voka - Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen. Hij is lid van het directieteam en verantwoordelijk voor het team arbeidsmarkt-onderwijs, back office en internationale formaliteiten van Voka OV. Bovendien is hij Regiodirecteur voor de Vlaamse Ardennen. Hij heeft veel contacten met KMO bedrijfsleiders in Oost-Vlaanderen. HR is zijn specialiteit. Voordien was hij meerdere jaren districtverantwoordelijke bij T-groep (T-Interim & Ascento). Veel bedrijfscontacten staan centraal in zijn loopbaan. Hij was jaren rechter aan de arbeidsrechtbank te Gent, afdeling Oudenaarde en sinds begin dit jaar is hij raadsheer aan het arbeidshof te Gent.

**Eefje van Herwijnen** is sinds september 1997 werkzaam als hogeschooldocente recht bij het Instituut voor Commercieel Management aan de Hogeschool Rotterdam (HR) in Nederland. Sinds 2008 bekleedt zij bij dit instituut de functie van voorzitter van de examencommissie en sinds 2012 is zij docentlid van het College van Beroep voor de Examens bij de HR . Zij studeerde in 1980 af in Nederlands Recht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR), waarna zij verschillende juridische functies heeft uitgeoefend.



Vanuit haar functie als voorzitter examencommissie heeft zij o.m. verantwoordelijkheid voor de borging van de kwaliteit van de examens en tentamens en is zij diverse malen betrokken geweest bij NVAO-accreditaties van de opleidingen binnen het bovengenoemde instituut.

**Jana De Tandt** is een 23-jarige studente Handelswetenschappen (personeel -en organisatiemanagement), die reeds een bachelor in het Office Management behaalde in 2016. Tijdens deze opleiding deed zij niet alleen binnenlandse praktijkervaring op dankzij de kijk -en participatiestage, maar ook buitenlandse ervaring door een 5-maand durende stage bij Volkswagen Navarra op de HR-dienst (Spanje). Verder deed zij niet enkel kennis op in de Arteveldehogeschool, maar verbreedde zij haar inzicht, visie en kijk op de wereld d.m.v. een 4-maand durende Erasmuservaring in Spanje. Hierdoor heeft zij een zeer goede kennis van zowel het Nederlands, Engels, Frans als het Spaans. Werkervaring werd reeds opgedaan tijdens vakantie -en weekendwerk, bij HSP Vlaanderen. Verder is zij een zeer communicatieve persoon, door de vele buitenschoolse activiteiten en de verschillende verenigingen waarin ze actief deelneemt.