



**arteveldehogeschool**

LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

**Auditrapport**

# **PROFESSIONELE BACHELOR IN DE GRAFISCHE EN DIGITALE MEDIA**

**25 augustus 2016**

**Arteveldehogeschool**

Campus Mariakerke | Industrieweg 232 | 9030 Mariakerke-Gent

# Inhoud

<b>1</b>	<b>SITUERING EN AUDITCOMMISSIE</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>GLOBALE INDRUK</b>	<b>4</b>
	<b>DEEL 1: OVERZICHT VAN DE BEVINDINGEN VAN DE AUDITCOMMISSIE PER STRATEGISCH DOEL</b>	<b>5</b>
	1. Een opleidingsprogramma realiseren dat inspeelt op de evoluties en de markt	5
	Besluit:	7
	2. Versterken van bestaande netwerken, werkveld en internationaal	7
	3. Versterken van de onderzoekscapaciteit	8
	4. Inzetten op ontwikkelingspotentieel van de opleiding	9
	5. Betrokkenheid van en samenwerking tussen studenten en medewerkers	9
	<b>DEEL 2: OVERZICHT VAN DE BEVINDINGEN VAN DE AUDITCOMMISSIE VANUIT DE AUDITVRAGEN</b>	<b>12</b>
	1. Leerresultaten	12
	2. Curriculum	14
	3. onderwijsleeromgeving	15
	4. Evaluatie van studenten	16
	5. Docenten	18
	6. Studiebegeleiding	19
	7. Toegankelijkheid van de informatie	19
	<b>BIJLAGE</b>	<b>20</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 de grafische en digitale media.

De audit vond plaats op **26, 27 en 28 april 2016**.

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

- Ludo Heylen, voorzitter (extern commissielid)
- Kaat Delrue, onderwijsdeskundige (intern commissielid)
- Raf Jacobs, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Erik Stevens, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Peter Van Holm, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Silke Van Overloop (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 de Akwaris met doorverwijzing naar 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 28 april 2016 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 GLOBALE INDRUK

De campus Grafische & Digitale Media (GDM) aan de Arteveldehogeschool is een leuke plek om te studeren. Studenten worden ernstig genomen en kunnen hun leeromgeving mee vorm geven. Ze worden uitgedaagd op hun interesse en krijgen kansen tot excelleren.

Het docententeam is competent en gemotiveerd. Er wordt gewerkt vanuit een duidelijke missie (betekenisvol zijn in het werkveld van morgen, gedreven door passie) en visie (met zicht op het geheel). Docenten stimuleren mekaar om de opleiding steeds beter af te stemmen op de noden van het toekomstige beroep. Vooral de zin voor vernieuwing en de veranderingsbereidheid van het team zijn erg inspirerend. Het zit in het DNA van deze opleiding om mee te zijn met en waar mogelijk ook vooruit te lopen op de recentste evoluties in het werkveld.

Het programma is attractief met mogelijkheden om eigen accenten te leggen. De opleiding heeft volgens werkveld, alumni en derdejaarsstudenten de juiste keuze gemaakt door in het eerste jaar een brede basis mee te geven. Nadien kunnen studenten meer gaan focussen op hun specifieke interessevelden. Daardoor zijn studenten breder inzetbaar in het werkveld en beter gewapend voor hun job en het levenslang leren.

Onderzoek en internationalisering zijn steeds uitdrukkelijk aanwezig en krijgen steeds meer plaats in het curriculum.

De auditcommissie vond ook de manier waarop de opleiding zichzelf presenteerde erg sterk. Per strategisch doel toonden telkens andere teamleden goede praktijkvoorbeelden die in zijn geheel een duidelijk beeld schetsten van waar de opleiding voor staat.

GDM is een opleiding met ambitie. Ze willen koploper en innovator zijn in hun sector en slagen er ook in mede door samenwerkingsverbanden met het werkveld en internationale partners.

Het werkveld waardeert de professionele ingesteldheid van de afgestudeerden en is lovend over hun startcompetenties.

# DEEL 1: OVERZICHT VAN DE BEVINDINGEN VAN DE AUDITCOMMISSIE PER STRATEGISCH DOEL

In de opleiding GDM is er een duidelijke congruentie tussen de verschillende plannen. Het instellingsplan van de Arteveldehogeschool is duidelijk geconcretiseerd in het opleidingsplan en het kwaliteitsplan. De commissie vond het een subliem idee om de opleiding voor te stellen aan de hand van de strategische doelen van de opleiding.

Het opleidingsplan van GDM met de strategische doelen is transparant en bevattelijk. De ideeën zijn doordacht, creatief, haalbaar en helder. Het geheel biedt een mooi evenwicht tussen realiteit en ambitie. Het plan is ook heel waardeerend voor het team, de studenten en het werkveld.

De strategische doelen worden vertaald en opgevolgd en volgen een kwaliteitscyclus. Deze strategische doelen zijn uitgangspunten voor kwaliteitsbepaling, kwaliteitsborging, kwaliteitsverbetering en kwaliteitsverantwoording.

## 1. Een opleidingsprogramma realiseren dat inspeelt op de evoluties en de markt

### *Team met een missie*

Het team heeft een sterke drive tot verandering. Ze kunnen loslaten, zijn veranderingsbereid, flexibel en richten zich naar de nieuwe noden die het werkveld vraagt. Ze weten dat deskundigheid een beperkte houdbaarheidsdatum heeft en zijn bereid zich voortdurend bij te scholen. Deze ingesteldheid zit in het DNA van de opleiding, in het DNA van beleidsteam en wordt gedragen door het hele team.

Misschien lijkt dit allemaal evident maar de realiteit van vele andere opleidingen leert ons dat dit een uitzonderlijk kwaliteitskenmerk is. De Arteveldehogeschool kan dit ongetwijfeld gebruiken als inspiratiebron voor andere opleidingen mits de kritische succesfactoren goed in kaart te brengen.

### *Gericht naar het werkveld*

Deze drive tot veranderen en verbeteren wordt ingegeven door de sterke gerichtheid op het werkveld, het werkveld is een geprivilegieerde partner die mee de richting bepaalt. Mooi is dat jullie deze mindset ook kunnen overbrengen op studenten. Alumni en werkveld getuigen immers dat ze als afgestudeerden gewapend waren met deze fundamentele basishouding van voortdurend willen bijleren.

### *Hoe komen keuzes tot stand?*

De opleiding speelt in op trends en is voortdurend bezig met trendwatching. Dit is en blijft belangrijk maar volgen van trends betekent ook keuzes maken. Kiezen voor het ene is soms verliezen op andere terreinen (Bijv. keuze voor php zonder de aandacht te verliezen voor andere applicaties zoals dotnet). Voor de auditcommissie is niet altijd duidelijk hoe deze keuzes worden bewaakt en hoe het overleg daarrond verloopt.

Worden de keuzes bepaald door de interesses van de individuele docent of is er een bepaald beslissingspatroon? Wie hakt daarin knopen door? Welke overwegingen spelen mee in de keuzes?

#### *De keuzes herhaaldelijk verantwoorden*

De opleiding heeft aandacht voor een sterke technische scholing maar ook voor een functionele creatieve insteek. Dat maakt deze opleiding uniek. Tegelijkertijd geeft ze studenten een brede basis mee met nadien specialisatiemogelijkheden. Toch ervaren studenten vrij laat in de opleiding de meerwaarde van deze keuze. Vooral derdejaarsstudenten (net zoals Alumni en werkveld) zijn tevreden met deze insteek maar eerste- en tweedejaarsstudenten ervaren de brede basisvorming niet altijd als motiverend. De auditcommissie vindt het daarom belangrijk de communicatie met studenten over het waarom van deze aanpak sneller in de opleiding op te starten. Het is voor studenten niet helder hoe brede vorming en specialisatie kunnen samengaan. Waarom komt een bepaald opleidingsonderdeel nu aanbod? Wat kan het je opleveren? Waarom is het belangrijk? Dit vaak aan bod laten komen met mogelijk getuigenissen van alumni of derdejaars zal studenten helpen om de keuzes van het opleidingsaanbod te begrijpen en te onderschrijven. Voor een aantal studenten en alumni mag de specialisatie nog verder gaan. Zij vroegen nog meer verdiepende kennis en inzichten.

#### *Stage*

De stage neemt een belangrijke plaats in in het derde jaar. Dat vinden alle stakeholders één van de belangrijkste leer- en groeimomenten in de opleiding. De stage is ook goed georganiseerd en begeleid.

Toch wil de auditcommissie de opleiding uitnodigen verder na te denken over mogelijke varianten van stages die al vroeger in de opleiding kunnen aan bod komen. In vergelijking met andere bachelor-opleidingen in Vlaanderen is 8 weken stage op 3 jaar niet echt veel.

#### *Wat betekent grafisch in GDM vandaag én morgen?*

De evoluties in het werkveld van de afgestudeerden en vooral de evoluties op het digitaal-technische gaan erg snel. De grafische media worden steeds meer gedomineerd door het digitale luik. Ook komt een deel van de afgestudeerden niet meer in de traditionele grafische sector terecht. Wat betekent de term “grafisch” in de opleiding bij het maken van keuzes? Zoals reeds gezegd is de opleiding sterk in de unieke combinatie tussen het technische en het functioneel-creatieve. Toch zagen we ook een aantal onderwerpen van bachelorproeven die net zo zeer in een opleiding toegepaste informatica aan bod komen (en op een gelijkaardige manier uitgewerkt met oog voor communicatie naar de klanten toe). Hoe wordt de speciek grafische eigenheid meegenomen? En wat betekent dat dan vandaag of in de nabije toekomst?

#### *Zorgen om GMB*

Van de drie afstudeerrichtingen is voor de auditcommissie de richting die GMB kiest niet helder. CMO en MMP profileren zich met toekomstgericht perspectief. GMB lijkt te blijven hangen op het kruispunt van verleden en toekomst. Wat is het profiel GMB? Waar sta je voor? Hoe kan je studenten blijven motiveren vanuit je keuzes? Waar wil je staan binnen drie jaren? Waar zit de verdieping? Waar zitten de specialisatiemogelijkheden? Het is ook niet duidelijk voor welk(e) beroepsprofiel(en) GMB studenten wenst voor te bereiden.

De indruk die we hebben gekregen is dat er vanaf orderbegeleider/ordermanager tot aan bedrijfsleider opgeleid wordt, hetgeen niet de bedoeling zal zijn van GMB.

CMO en NMP komen erg attractief en dynamisch over. Bij GMB heeft de auditcommissie eerder een wazig beeld. Verheldering en concretisering lijken ons daarom gewenst. Verder zou naast de puur technische insteek van deze opleiding een crossmediale aanpak wellicht een verbreding kunnen bieden.

### **Besluit:**

De auditcommissie heeft veel waardering voor het feit dat GDM in de sector koploper en innovator willen zijn. De opleiding GDM is een attractieve opleiding met een energieke uitstraling en een sterk imago.

Je voelt de dynamiek en de synergie van het team. Je voelt de warmte en de aandacht voor de ondernemingszin van de studenten. Studenten krijgen de ruimte om hun eigen talenten verder te verdiepen.

Het bezoek aan de opleiding gaf de commissieleden “goesting” om aan deze studierichting te beginnen.

## **2. Versterken van bestaande netwerken, werkveld en internationaal**

### *Sterke internationalisering*

De opleiding heeft de voorbije jaren belangrijke stappen gezet om internationalisering te integreren in de reguliere werking van verschillende aspecten van de opleiding en is daar ook erg goed in geslaagd. De internationale gerichtheid zorgt voor ambitie in eigen opleiding en duwt het niveau van opleiding naar omhoog. Het geeft studenten kansen tot verbreding en verdieping. Studenten kunnen via internationale cursussen excelleren; of hun studies een unieke upgrade geven.

De internationale benchmarking met masteropleidingen zorgt voor een kwaliteitsimpuls die ook nationaal gewaardeerd wordt en die de ambitie om koploper en innovator te zijn in de sector ten volle mogelijk maakt. De auditcommissie kijkt met veel waardering naar de manier waarop internationalisering structureel is ingebed.

Vanuit deze sterke internationale werking kan de ambitie mogelijk nog verhoogd worden. Er zitten kansen in om een internationaal expertisecentrum uit te bouwen waarbij Arteveldehogeschool nog meer dan nu aanbieder is en eigen specialisaties – die er onmiskenbaar zijn – ook internationaal aan te bieden.

### *Werkveld*

Er is een nauwe band met het werkveld tot stand gekomen. Het werkveld bepaalt mee het programma (op 6 jaar tijd duidelijk zichtbare veranderingen) en het werkveld stuwt de opleiding om steeds vernieuwend en innovierend bezig te blijven. Vertegenwoordigers van het werkveld zijn erg gemotiveerd en willen de opleiding graag adviseren en ondersteunen. Ze zijn ook erg lovend over de manier waarop deze opleiding werkt en haar visie en missie uitdraagt.

Docenten in de opleiding hebben op hun beurt een sterke voeling met het werkveld. Verschillende docenten zijn nog steeds actief in de sector, anderen hebben er banden mee; maar vooral alle docenten volgen de recente professionele ontwikkelingen van zeer nabij op. Ook dat wordt door het werkveld ervaren als een pluspunt.

### *Alumni*

Uit het gesprek met de alumni kwam duidelijk tot uiting dat er nog heel wat onbenutte kansen liggen om alumni nauwer te betrekken bij de opleiding. Alumni zijn erg gemotiveerd om hun kennis te delen met studenten maar ook om samen na te denken over de toekomst van de opleiding.

In het zelfevaluatierapport werd het ook al aangegeven maar er liggen opportuniteiten om meer contact te zoeken met alumni, om een ontmoetingsplek uit te bouwen, om gestructureerd samen te komen en ideeën uit te wisselen met alumni.

### *Regionaal*

De opleiding is erg goed bezig met een internationale werking en ook met een lokale verankering. Werkgevers van Vlaanderen die niet in de buurt van Gent wonen, missen een actievere aanwezigheid buiten de eigen regio. Met de kwaliteiten die aanwezig zijn, mag het de ambitie zijn om in heel België (Vlaanderen en Wallonië) netwerking op te zetten. Vermoedelijk zal dat de ambitie om koploper en innovator in de sector te zijn alleen maar versterken.

## **3. Versterken van de onderzoekscapaciteit**

### *Meer onderzoek binnenhalen in functie van een evidence based approach*

Tijdens de visitatie van 2010 was de aandacht voor projectmatig wetenschappelijk onderzoek al opgevallen. Toch heeft de opleiding de lat voor zichzelf nog veel hoger gelegd. Het management heeft duidelijk geïnvesteerd in deskundigheid en mankracht om meer wetenschappelijk onderzoek binnen te halen en dat lijkt te werken. Want als je van de 8 ingediende PWO-voorstellen er 7 verder mag uitwerken en effectief binnenhaalt dan ben je erg goed bezig en dan ziet de toekomst inzake onderzoeksprojecten er rooskleurig uit.

Het geeft aan dat de opleiding erg belangrijke stappen heeft gezet om in de nabije toekomst volop rendement te halen. Het valt ook op dat het voltallige team deze strategie onderschrijft en zich helemaal achter de gekozen richting schaaft.

### *Methodologische verantwoorde systematiek in het onderzoek van studenten*

Naast de aandacht voor het binnenhalen van wetenschappelijk onderzoek is er in de opleiding ook aandacht om een onderzoekende houding bij studenten aan te moedigen. De opleiding heeft de ambitie om studenten nog meer houvast te geven. Er is een focus om studenten meer aandacht bij te brengen voor het methodologische luik niet zozeer gericht op puur academisch wetenschappelijk onderzoek, maar wel met een systematisch onderzoekende houding en een evidence-based aanpak. Hier heeft de commissie alle waardering voor, en tegelijkertijd willen we benadrukken dat methodologische kwesties gestructureerde aandacht verdienen. Bij het begeleiden van het door studenten uitgevoerde onderzoek zal niet alleen inhoudelijke bijsturing noodzakelijk zijn, maar juist ook op methodologisch vlak de nodige ondersteuning geboden moeten worden.



## 4. Inzetten op ontwikkelingspotentieel van de opleiding

### *Co-creatie*

Co-creatie is een term die we vaak hebben gehoord (en gelezen in het zelfevaluatierapport) tijdens het bezoek. Het is een sterk concept maar staat nog in de kinderschoenen. Voor docenten is het al een gekende term met betekenis maar voor studenten is de term nog erg nieuw en vaak met een beperkte invulling. Ze kennen het woord nog niet echt. Ze ervaren nog onvoldoende de co-creatie.

Ook inspraak van studenten rond de inhoud van het opleidingsaanbod was vrij beperkt.

Toch zijn er ook mooie voorbeelden: studenten bereiden inhoudelijk en organisatorisch haast autonoom de opendeurdagen voor waarbij docenten worden ingezet op vraag van studenten.

### *Blended learning/online learning*

De opleiding heeft de ambitie om de mix tussen traditionele en innovatieve werkvormen in kaart brengen en meer vormen van blended learning een plaats te geven. Er liggen immers binnen deze opleiding unieke kansen om online leren te installeren.

Heel wat docenten zijn bezig om deze nieuwe leervormen van online leren en blended learning samen met studenten te realiseren. De commissie zag mooie voorbeelden tijdens de voorstellingsronde. Het is duidelijk geïntegreerd in hun manier van werken. Toch zien we dat het nog niet opleidingsbreed is uitgerold en dat er behoefte is om dit verder institutioneel uit te bouwen door de kwaliteitsborging van wat er gebeurt; door uitwisseling van de goede praktijkvoorbeelden en door professionalisering van docenten die nog niet ver genoeg staan.

Ook de communicatie met studenten rond deze werkvormen vraagt aandacht. Studenten ervaren vaak in de manier van werken dat ze het zelf maar moeten opzoeken en oplossen – los van de docenten.

## 5. Betrokkenheid van en samenwerking tussen studenten en medewerkers

### *Excelleren is mogelijk*

De opleiding spreekt studenten aan op hun talenten. De meeste studenten kiezen heel gericht een specifieke afstudeerrichting. Ze kunnen zich verdiepen binnen specifieke keuzetrajecten. Maar ook de groepsopdrachten laten veel ruimte voor eigen inkleuring. Studenten voelen zich goed, worden uitgedaagd en voelen dat ze groeien in hun professionele identiteit.

Excelleren is ook mogelijk binnen internationale trajecten.

Misschien kan de opleiding nog verkennen of ze studenten kunnen motiveren om er 'nog iets bij te nemen' via keuzevakken (electives) van de andere afstudeerrichtingen dan de major waarvoor ze hebben gekozen.

### *Waarderende houding*

De opleiding maakt werk van een waarderende benadering en studenten geven duidelijk aan dat ze dit als waardevol ervaren. De meeste studenten zijn erg te spreken over de verkregen feedback en de manier waarop die wordt gegeven.

Toch zijn niet alle studenten van één bepaalde afstudeerrichting even tevreden omwille van gebrek aan doeltreffende of duidelijke feedback. De 'kritiek' van de studenten leek zich te concentreren rond één docent.

### *Belang van zelfsturing en ondernemingszin*

De opleiding legt de klemtoon op zelfsturing en ondernemingszin en dat uit zich op verschillende manieren: in de keuze van de inhoud, in de manier van werken, in projecten, in manieren van studenten uit te nodigen om probleemoplossend te denken, in het uitdagen van studenten om hun grenzen steeds verder te verleggen. De deelname van groepen studenten aan externe projecten (zoals Hacketon) is hiervan een duidelijk voorbeeld.

Ook het idee van "Artepreneur" wordt gewaardeerd. Studenten die dat willen kunnen al een eigen bedrijfje opstarten tijdens hun studie en krijgen hierbij ondersteuning en een eigen statuut.

### *Doorstroom blijft aandachtspunt*

De doorstroom blijft in vergelijking met andere opleidingen een aandachtspunt. Mogelijk heeft het al met de instroom te maken. Opendeurdagen werken goed als motivator, ze zijn erg wervend maar misschien kan er nog meer helderheid gegeven worden over het te behalen niveau (theoretisch luik/ generalistisch luik). Maar vooral de andere info-kanalen (in tegenstelling tot de opendeurdagen) falen een beetje in het verduidelijken van wat erbij instroom verwacht wordt.

In functie van een betere doorstroom kan ook gedacht worden aan alternatieven zoals voortrajecten, sollicitatie- of motivatiebrieven bij inschrijving, één op één begeleiding van risicostudenten door gepensioneerde personeelsleden samen met de studentenbegeleiding en anderen.

## **6. versterken van samenwerkingsverbanden met derden (HBO5)**

### *Samenwerking met HBO5*

De opleiding van de Arteveldehogeschool ligt aanpalend aan het gebouw van VISO. Met VISO wordt er nauw samengewerkt en worden lokalen en materialen gedeeld. Daardoor zijn grafische machines zichtbaar en beschikbaar die anders omwille van budgettaire redenen nooit konden aangekocht worden. Dit is een onmiskenbare troef.

De nabijheid van een andere speler zorgt voor een sterkere en bewuster keuze voor een eigen profiel.

### *Samenwerking internationaal met HBO7*

Internationaal werkt de opleiding vooral samen met gelijkaardige masteropleidingen. Honours class is een initiatief waarbij de Arteveldehogeschool samen met andere HBO7 partners een intensive seminar opzet rond een actuele topic.

### *Samenwerking content creatie*

In de communicatie-industrie is een vervaging merkbaar van de grenzen tussen content creatie (zowel in woord als beeld) en content productie (de webmaster fungeert tevens als eindredacteur, de journalist giet zijn bijdragen in lay-out formats die hij/zij verder kan verfijnen, de vlogger (video-blogger) creëert en realiseert producties voor distributie via internet, enzoverder). Het is voor de Arteveldehogeschool een uitdaging te bezien hoe zij deze integratie kan adresseren en het lijkt de commissie daarom van belang de dialoog aan te gaan met aanpalende opleidingen op het gebied van content creatie, bijvoorbeeld opleidingen op het gebied van journalistiek.

## DEEL 2: OVERZICHT VAN DE BEVINDINGEN VAN DE AUDITCOMMISSIE VANUIT DE AUDITVRAGEN

In dit overzicht zit mogelijk een stukje overlap met vorig overzicht vanuit de strategische doelen van het opleidingsplan. We vonden het toch waardevol beide perspectieven mee te geven.

### 1. Leerresultaten

#### *De opleiding stemt af met alle stakeholders*

De leerresultaten worden bepaald op basis van wat zich in de grafische wereld vandaag afspeelt met oog voor de belangrijke balans tussen vraag werkveld en ambities studenten. De nieuwe communicatie-industrie heeft gevolgen voor de opleiding. ICT speelt een heel prominente rol maar toch met een nuance: het is geen middel, wel een doel op zich. Ontwerp was vroeger statisch, nu dynamisch met gevolgen naar front-end developing, databasebeheer, programmeertalen en anderen. De grafische wereld van grote machines evolueert nog steeds naar alleen maar beeldschermen. Wat zal de toekomst brengen? GDM is klaar voor de toekomst en bereidt zich voor op wat komt. Samen met het werkveld via hearings, OAR, stagebedrijven, internationalisering, benchmarking.

#### *De opleiding sluit aan bij de actuele eisen die in een internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld*

Opleiden voor een sector die pas binnen 3 jaar gemeen goed zal zijn met functieprofielen die nog niet bestaan, is een bijzonder grote uitdaging. Maar ook internationale afstemming is moeilijk: heel veel van de buitenlandse opleidingen zijn klassiek georiënteerde universiteiten die helemaal niet bezig zijn met competenties en nieuwe profielen. Meer en meer richt de opleiding zich daarom naar Noord-Amerika en Australië omdat men daar meer bezig is met die nieuwe competenties dan in Europa. Binnen deze context kiest de opleiding voor kwaliteit en legt de lat hoog. De internationale samenwerkingsverbanden en contacten inspireren de opleiding om actief en proactief de recente evoluties in de sector op te volgen en in een aantal niches mee koploper te zijn.

#### *De opleiding profileert zich*

De opleiding zet in op algemene of generieke competenties die in 15 concrete leerresultaten zijn gedefinieerd. Een brede basiskennis (generalistisch profiel) moet blijven. Bedrijven pleiten hiervoor. Ook al hebben studenten zelf vaak een eerder specialistisch profiel voor ogen. De opleiding zoekt naar een haalbaar evenwicht tussen deze twee. Ook vindt de opleiding het een uitdaging om de impact van e-design met de creatieve insteek van de mensen te laten rijmen. Het is in die zin heel goed voor GDM dat het creatieve aanwezig blijft ondanks het feit dat het functionele meer en meer aan belang wint.

Voorbij de decennia evolueerde de sector van een grafische naar communicatie- en creatieve industrie. Zowat alles heeft een andere invulling gekregen. Van media sector gaat het nu over een crossmedia sector met 3 pijlers: het creatieve, het technologische, en het bedrijfseconomische aspect. Daaruit zijn 6 keuzetrajecten ontstaan:

Crossmedia-ontwerp: graphic design, photo design

Grafimediabeleid: crossmedia, printmedia

Multimediaproductie: proDev, ProDuce.

Studenten kunnen kiezen voor één van deze –erg verschillende – afstudeerrichtingen.

De opleiding kan met haar jarenlange expertise op het vlak van print (drukvoorbereiding, druk en afwerking) uitpakken met een Unique Selling Point in Vlaanderen. Met deze expertise is ze tevens uitzonderlijk goed geplaatst om binnen de opleiding het domein van de crossmediacommunicatie, -technologie en -management een sterke invulling te geven.

De opleiding heeft haar eigen onderwijsvisie geëxpliciteerd in 6 actuele strategische projecten die naadloos aansluiten bij de strategische programma's van de hogeschool. Daarenboven worden die strategische keuzes ook onderschreven door haar belangrijkste stakeholders en dit zowel binnen de nationale als internationale context. Deze stakeholders zijn: de eigen medewerkers, de algemene directie AHS, de Opleidingsstudentenraad, de Opleidingsadviesraad, de internationale benchmarkpartners. (Zie ook deel 2 van deze terugmelding).

De opleiding weet zich meer en meer te profileren in voor de sector belangrijke internationale fora (the International Circle, Edulearn en EGIN, of met internationale federaties en belangenorganisaties zoals Intergraf). Binnen the Creative Industries Global Network (CIGN) buigt de opleiding zich samen met 4 partnerinstellingen over de toekomstige competentienoden binnen de creatieve industrie, o.a. met als doel gemeenschappelijke blended learning modules te ontwikkelen. Via deze online modules zal opnieuw een schat aan content en expertise voor studenten worden ontsloten. Dit internationaal samenwerkingsverband verrijkt uiteraard ook de reflectie op het eigen opleidingsprogramma en faciliteert het delen van 'good practices'

De quasi unieke positie die de opleiding inneemt in Vlaanderen, noopt haar om over de landsgrenzen heen te kijken. De opleiding werkt nauw samen met een aantal buitenlandse onderwijspartners en kan hiervoor terugvallen op 28 bilaterale akkoorden.

#### *De leerresultaten zijn professioneel gericht*

Naast startvaardigheden en gespecialiseerde inhouden krijgen studenten volgens alumni een "mindset" mee die hen wapent om vernieuwend bezig te blijven! De leerresultaten zijn bijgevolg goed geconcretiseerd in (eind)competenties.

## 2. Curriculum

### *Goed gestructureerd*

Het curriculum is helder met duidelijke en logische niveauverschillen tussen eerste, tweede en derde schijf. Men doet zichtbare pogingen om aan te sluiten bij maatschappelijke vraagstukken en persoonlijke interesse van studenten. Het programma is evenwichtig en voldoende breed uitgebouwd in functie van brede inzet in de sector en een professionele samenwerking met spelers in de sector.

Er is een goed evenwicht tussen technisch en functioneel-creatief met een duidelijke “hands-on” aanpak. Het kwaliteitsvolgsysteem is goed geïmplementeerd en operationeel gemaakt.

### *Onderzoek*

Onderzoek neemt een steeds prominentere plaats in de manier waarop de opleiding vorm geeft aan zijn curriculum. Dat is een aangename vaststelling. De opleiding heeft belangrijke stappen gezet om PWO onderzoek binnen te halen en te integreren in de reguliere werking. Ook studenten worden betrokken en met name het aanleren van een onderzoekende houding is een pluspunt.

### *Internationalisering*

Ook internationalisering is niet langer een buitenbeentje voor de happy few. Internationalisering is geïntegreerd in het reguliere verhaal en iedere student komt er voor in aanmerking.

### *Talen*

De commissie heeft grote waardering voor de aandacht voor vreemde talen en de manier waarop dat gebeurt. Het is goed dat er aandacht is voor het functioneel taalgebruik in de sector zowel Nederlands, Engels als Frans en eventueel Duits. Het accent ligt terecht op een actief taalgebruik, eerder dan op grammatica. Toch moet meegenomen worden dat sommige studenten wat op hun honger blijven zitten wat betreft niveau voor Engels en Frans. Ze hebben het gevoel onvoldoende bij te leren vooral de eerste 2 jaren.

### *GMB*

CMO en MMP hebben een duidelijk profiel en een bruisend dynamiek maar de afstudeerrichting GMB vraagt nog aandacht en lijkt de minst attractieve afstudeerrichting. De richting die men kiest, is niet altijd helder: welk niveau of beroep wordt er vooropgesteld (zaakvoerder, orderbegeleider, ...)? Welke inhoudelijke aanpak wordt er gevolgd (procesautomatisering, optimaliseren van kosten,...)?

### *Aandachtspunt*

Het is niet zo duidelijk hoe er gewaakt wordt over het klassiek beroep in de grafische vormgeving met oog voor typografie en grafische vormgeving?

### 3. onderwijsleeromgeving

#### *Coherent*

De onderwijsorganisatie is coherent en zorgt voor authentieke, relevante leersituaties. De didactische aanpak in de verschillende opleidingsonderdelen en doorheen het gehele curriculum past bij de beoogde leerresultaten. Er wordt sterk praktijkgericht gewerkt.

De commissie waardeert dat er veel wordt gewerkt met coöperatieve werkvormen en dat studenten leren in team te werken. De groepswerking wordt digitaal opgevolgd.

De opleiding stimuleert de studenten te participeren en heeft de intentie co-creatie steeds verder uit te bouwen.

#### *Blended learning/online learning*

De kerncompetenties van het GDM-korps sluiten aan bij de eisen van het onderwijs 2020. Zo werden competentiegericht onderwijs en blended learning al geruime tijd toegepast. Docenten gaan actief op zoek naar innovatieve digitale tools, testen ze uit en delen hun bevindingen met elkaar.

#### *Integratie*

Specialisaties die vroeger ver van elkaar stonden of een aparte specialisatie vergden (talen, 3D animatie, web scripting, etc. ...) groeien in de praktijk sterk naar elkaar toe. Om deze context al tijdens de opleiding te simuleren, worden voorheen gescheiden leerinhouden nu vaker geïntegreerd aangeboden. Deze manier van werken zorgt bovendien voor een kruisbestuiving op het vlak van expertise bij docenten en bevordert de co-creatie.

#### *Stage*

Er dient wel nagedacht te worden over de plaats en de hoeveelheid praktijk of stage in de opleiding. Stage heeft nu terecht een belangrijke plaats in het derde jaar van de opleiding en wordt als een absolute meerwaarde gezien door alumni en studenten. Juist daarom is het de moeite om te verkennen of stage niet al vroeger in de opleiding kan starten. Dat kan dan verschillende vormen aannemen, van interviews en kijkstages over participerende observatie naar een autonome stage-opdracht.

Als alternatief voor stages in het 2de jaar praktisch is het uitnodigen van alumni of mensen uit het werkveld op de school voor ontmoetingsdagen i.v.m. specifieke onderwerpen. Ook is het de moeite om te denken om stages mogelijk te laten voorafgaan door vakantiewerk (betalend) in dezelfde werkomgeving. Het zal de integratie en aanvaarding van de stagiairs tijdens de daaropvolgende stage vergemakkelijken.

#### *Communicatie*

Een goede communicatie met de studenten én het werkveld over de opbouw en de onderliggende beweegredenen en /of keuzes in dit curriculum is hierbij wel aanbevolen. Leg uit waarom je bepaalde didactische keuzes maakt. Waarom is het aanvankelijk breed, waarom komt het ene OLOD voor het andere enz.?

Dat je weerbare en wendbare bachelors wil afleveren werd ons heel duidelijk, maar de 1ste jaarsstudenten hebben dit nog niet begrepen. Het leerrendement heeft meer kans op verhoging als de studenten heel goed begrijpen waarom zij bepaalde doelstellingen of competenties op een bepaald moment moeten behalen.

### *Leerlijnen*

De opleiding stimuleert studenten om een actieve rol te spelen in het leerproces door de goed gekozen groepsopdrachten, deelname aan wedstrijden enz. Het zou nog sterker zijn, als de opleiding deze onderzoekende houding en het duurzaam leren als leerlijnen doorheen het curriculum zou laten lopen. Nu lijkt het alsof de docenten dit voor hun eigen opleidingsonderdeel uitwerken, terwijl dit voor andere opleidingsonderdelen ook in een steeds hoger niveau zou kunnen worden opgebouwd. Door leerlijnen in te bouwen, stuur je aan op een logisch vervolg van opleidingsonderdelen waar dezelfde of gelijkaardige 'overall' competenties nodig zijn.

### *Studievoortgang*

De studievoortgang loopt vrij vlot na de tweede en naar derde schijf. De opleiding geeft aan werk te zullen maken van de doorstroom van de eerste naar de tweede schijf. Die is het laagst in vergelijking met de andere opleidingen van de Arteveldehogeschool. De auditcommissie geeft aan dat een betere screening van de instroom een betere doorstroom in de hand kan werken. Van bij de infodagen is het van belang de student te informeren over de moeilijkheden en de mogelijke struikelblokken in de opleiding. De opleiding kan verschillende mogelijkheden verder verkennen hoe de kandidaat-studenten meer en accurater zicht krijgen op de opleiding.

### *Consolidatie*

Er zijn ook vernieuwingen gebeurd in de opbouw van het curriculum, die men nu graag wil consolideren.

We hebben vastgesteld dat deze vernieuwing een goed antwoord zal bieden op de ongerustheid die er nu nog bij sommige studenten leeft over de verhouding brede competenties en specialisatie. 1ste jaars willen meteen naar hun gekozen specialisatie, terwijl derdejaars aangeven dat het breed starten net van groot belang is.

## **4. Evaluatie van studenten**

### *Goede praktijk*

Verschillende docenten toonden ons voorbeelden van hoe de evaluatie bij grote groepen haalbaar blijft en kwaliteit nastreeft. Ook van de opvolging van studenten zijn er mooie voorbeelden beschikbaar.



### *Variatie in toetsvormen*

Er is een grote heterogeniteit aan toetsvormen aanwezig in een opleiding (portfolio's, projecten, simulaties, opdrachten, schriftelijke examens met open vragen, observaties, meerkeuzetoetsen, ...) om de verschillende aspecten van de competenties in kaart te kunnen brengen.

Doorheen de drie schijven komen proces- en productevaluatie enerzijds en formatieve en summatieve evaluatie anderzijds aan bod. Bij de meeste opleidingsonderdelen bestaat het oordeel uit een deel formatieve en een deel summatieve evaluatie. Het begeleidende karakter van een formatieve evaluatie en de feedforward die hierdoor kan gegeven worden, levert een sterke meerwaarde op in het onderwijsleerproces van de studenten.

### *Vooruitgeschoven examens*

De opleiding stimuleert en faciliteert de inrichting van vooruitgeschoven examens in het eerste semester. Deze examens zetten studenten aan om theorievakken tijdig te beginnen studeren en ze vormen een eerste - quasi, maar geenszins gratuite - kennismaking met examens in het hoger onderwijs. De examenresultaten en bijhorende tussentijdse feedback bieden de student de kans om tijdig bij te sturen waar nodig.

### *Feedback*

Doorheen de opleiding krijgt de student van verschillende actoren feedback: de docent, de professional uit het werkveld, de collega-student (peerfeedback) en zichzelf via zelfkritische reflectierapportage. Naarmate de opleiding voor de student vordert, krijgt deze verhoudingsgewijs meer feedback van professionals uit het werkveld, wat de beroepsgerichtheid ten goede komt.

### *Nog te weinig een evaluatiebeleid*

Er zijn zichtbaar sterke initiatieven rond evalueren genomen maar toch is er nog werk aan een helder evaluatiebeleid.

Aandachtpunten:

- *De beoordelingscriteria* in de ECTS zijn vaak herhaling van doelstellingen en bieden daardoor nog te weinig houvast voor de studenten.
- Ook is er geen helderheid over de *gehanteerde cesuur*: wat is een 10, 14? Zijn er afspraken over cesuur voor de opleiding?
- Consequent gebruiken van *inschalingslijsten* om de niveaus te bepalen, kan hierbij de objectiviteit en transparantie verhogen.
- Er is ook nog werk aan de *verantwoording van niveau 6*: hoe zie je dat aan de criteria? Waar zien we dit terug in de evaluaties?

## 5. Docenten

### *Innoveren zit in DNA van het team*

Er is een duidelijke en snelle omslag bij docenten die professioneel wordt aangepakt dankzij hoge betrokkenheid, interesse en beroepsfierheid. Het gaat vooral om de omscholing van docenten met een grafische kennis naar een ICT-gebaseerde expertise. Het is merkwaardig dat dit aardig lukt. Docenten hebben een intrinsieke leerbehoefte.

### *Complementair*

De opleiding heeft oog en zorg voor complementariteit en diversiteit aan expertise bij haar medewerkers. De opleiding kiest bewust voor medewerkers die ervaring hebben in het werkveld. Zo is er een continue voeling met de actuele praktijk, wat verrijkend is voor studenten en collega's.

### *Sterk dynamisch team*

Alumni, werkveld en studenten omschrijven het team als sterk en gemotiveerd. De docenten hebben binding met het werkveld en worden gewaardeerd omwille van hun expertise, openheid en leerbereidheid. Het docententeam scoort gemiddeld hoog op het vlak van relationele sensitiviteit. Dat houdt in dat studenten vinden dat docenten toegankelijk en attent zijn bij hulpvragen, geïnteresseerd in studenten en respectvol t.a.v. studenten.

### *Voor, samen met en vanuit het werkveld*

Er wordt sterk gewerkt voor, met en vanuit het werkveld. De praktijk staat centraal. Gebruik van gastcolleges zorgen ervoor dat nieuwe invalshoeken in de opleiding worden binnengebracht.

### *Professionalisering*

De opleiding investeert in doelmatige professionalisering van haar medewerkers. Op opleidingsniveau is er daarom een professionaliseringsplan (voor de komende vijf jaar) uitgestippeld dat anticipeert op de "2020-onderwijsnoden". Medewerkers krijgen uiteraard ook de kans om hun individuele professionaliseringsbehoeften kenbaar te maken. De opleiding stelt alles in het werk om ook die professionalisering in te richten of mogelijk te maken.

Docenten hebben op dit moment nood aan professionalisering met betrekking tot het leren werken met grote groepen, ze zijn concreet op zoek gegaan naar nieuwe didactische mogelijkheden met grote groepen. In het kader van een sterker uitgewerkt evaluatiebeleid zou ook daar een professionaliseringsplan nog meer ondersteuning kunnen bieden.

## 6. Studiebegeleiding

### *Verschillende coaches*

Er zijn opleidingsspecifieke voorzieningen die een adequate en ondersteunende omgeving bieden voor alle studenten. Er zijn verschillende coaches voor de studenten: trajectcoach, diversiteitscoach, leercoach, taalcoach etc. Deze collega's hebben duidelijk oog voor de noden van de studenten. De GDM-studenten kunnen bijgevolg rekenen op een sterke begeleiding. Alle collega's zijn daarvan ook goed op de hoogte. Er is overzicht en transparantie van acties tussen de verschillende coaches.

## 7. Toegankelijkheid van de informatie

### *Opendeurdagen en andere*

De uitstekend opgevatte opendeurdagen geven studenten veel zin om aan de opleiding te beginnen. Ze worden ook optimaal geïnformeerd over de zwaarte van de opleiding en de vormgeving.

Toch is dezelfde informatie overdragen via de website moeilijk. Er blijven studenten instromen die onvoldoende weten wat hen te wachten staat in het bijzonder over de brede basisvorming in het eerste semester. Dat zorgt voor wat wrevel. En dus raden we aan om herhaaldelijk en helder te blijven communiceren over deze –helemaal terechte– opleidingskeuze.

### *Beroepsprofielen?*

Studenten weten wat er verwacht wordt maar de commissie had nood aan duidelijke beroepsprofielen waaraan de competenties en leerresultaten kunnen gekoppeld worden.

Het lijkt niet zo moeilijk om een niet exhaustieve opsomming van beroepsprofielen per afstudeerrichting op te stellen.

### *ECTS*

Inzake toegankelijkheid van informatie verdienen de ECTS-fiches meer aandacht. Zoals al aangeven zijn ze niet helder in zake beoordelingscriteria; maar er zijn nog rubrieken die meer dienen uitgewerkt te worden op deze fiches.

## BIJLAGE

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden:

**Ludo Heylen** is licentiaat pedagogische wetenschappen, afdeling onderwijskunde. Tussen 1981 en 1999 was hij werkzaam in de lerarenopleiding waar hij verschillende les- en begeleidingsopdrachten opnam en veel ervaring opdeed omtrent activerende werkvormen, competentiegericht evalueren en internationalisering. Sinds 1999 is hij als wetenschappelijk medewerker betrokken bij diverse projecten van KU Leuven en is hij verbonden aan het Centrum voor Ervaringsgericht Onderwijs. Reeds een aantal jaar is hij daar directeur van Cego vorming en Consult en stuurt hij het vormingscentrum aan. Verder is hij ook Lop-voorzitter basisonderwijs Aarschot.

**Kaat Delrue** is opleidingsdirecteur aan de Arteveldehogeschool voor de opleidingen Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs, Bachelor na bachelor: buitengewoon onderwijs, Bachelor na bachelor: zorgverbreding en remediërend leren en bachelor na bachelor: schoolontwikkeling. Zij is pedagoog van opleiding en werkte voorheen aan Universiteit Gent als onderzoeker op de thema's onderwijs en diversiteit, gelijke onderwijskansen en meertaligheid tussen 1994 en 2004). Vanaf 2004 als docent in de opleiding Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs was zij verantwoordelijk voor pedagogische en didactische opleidingsonderdelen. Toen zij opleidingscoördinator werd (van 2009 t/m 2013) in de opleiding bachelor in het onderwijs: lager onderwijs was zij verantwoordelijk voor het curriculum van de opleiding.

**Raf Jacobs** behaalde in 1967 zijn graduaat Boekhouden Distributie. Van 1969 tot 2010 was hij werkzaam bij Proost nv International Bookproduction, in eerste instantie als medewerker verkoop. Nadien werd hij verantwoordelijk voor personeelsadministratie en vanaf 1993 was hij verantwoordelijk voor de gehele personeelsdienst. Als vertegenwoordiger van Proost nv en van VoKa was hij actief bij verschillende werkgroepen en adviesraden. Sinds zijn pensioen in 2010 blijft hij actief bij onder andere de opleidingsadviesraad Arteveldehogeschool.

**Erik Stevens** behaalde in 1978 zijn kandidaatsdiploma psychologie aan de Universiteit van Amsterdam. Van 1978 tot 1983 was hij kandidaat-assistent bij het Baschwitz Instituut voor Massapsychologie en Openbare Mening, Universiteit van Amsterdam. Aan ditzelfde instituut werkte hij van 1983 tot 1984 als wetenschappelijk medewerker. Vanaf 1984 tot 1989 was hij adviseur/trainer, eerst bij Cobra communicatie- en organisatieadviezen, daarna bij KSG Opleidingen en Organiseatieadviezen. Hier deed hij veel ervaring op in verband met managementtrainingen en organisatieonderzoek. Hierna was hij werkzaam bij GEA adviesgroep als senior-organisatieadviseur/algemeen statutair directeur. Zijn huidige functie is partner bij het organisatieadviesbureau Phaff & Partners bv, waar hij organisaties begeleid bij onder andere strategische veranderingen en businessplanning.

**Peter Van Holm** is een communicatiespecialist en taalprofessional. Hij richtte in 1989 Van Holm Communicatie bvba op waar hij nog steeds zaakvoerder van is. Dit bedrijf levert een full service communicatie print- en online media voor privéondernemingen en overheidsbedrijven. Verder is hij mede-oprichter (2001) en zaakvoerder van The Instance Interactive media bvba. Dit bedrijf is gespecialiseerd in webdesign, e-mailmarketing en online media.

**Silke Van Overloop (22 jaar)** woont in Gent en studeert Sociaal Werk aan de Arteveldehogeschool. Als vrijwilliger werkte zij 4 maand in Ghana in een kinderopvang en deed ze een stage op de sociale dienst van De Refuge in Gent. In de studentenraad van de Arteveldehogeschool heeft ze een mandaat als secretaris en communicatieverantwoordelijke. Ook nam ze deel aan de Auditcommissie van de opleiding Sociaal Werk.