

## Raad van Bestuur

Vergadering van	16 oktober 2024
Agendapunt	Kwaliteit professionele bachelor Elektronica-ICT
Referentie	202400534

## Motivering

### Toelichting en motivering

In het kader van de kwaliteitsborging van opleidingen in eigen regie, startte in 2022-2023 de AP-methodiek regie 2.0 op (zie Raad van Bestuur van 26 april 2023). De had binnen deze methodiek het globaal reflectiegesprek met een externe, onafhankelijke commissie en de dienst Strategische Coördinatie en Kwaliteit (SCK) op 17 januari 2024. Op basis van het verslag bezorgde het departementshoofd een managementreactie.

Voor opleiding professionele bacheloropleiding Elektronica-ICT zijn volgende verslagen van kwaliteitsonderzoeken en -gesprekken beschikbaar:  
2023-2024: Thema constructive alignment en toetsing. Verslag + overzicht vastgestelde actiepunten.

De Raad van Bestuur besliste eerder op 18 januari 2024 (referentienummer 2022/00519 dat de kwaliteit van de opleiding is geborgd. De publieke rapportage hiervan is terug te vinden op de AP-website:

[https://www.ap.be/sites/default/files/Kwaliteit/rapporten/MDI\\_PBA%20in%20de%20Elektronica-ICT.pdf](https://www.ap.be/sites/default/files/Kwaliteit/rapporten/MDI_PBA%20in%20de%20Elektronica-ICT.pdf).

Het volgende globaal reflectiegesprek vindt, zoals voorzien in de kalender, plaats in het tweede semester van academiejaar 2029-2030.

### Consultatie en adviezen

- Verslag commissie globaal reflectiegesprek inclusief managementreactie (zie bijlage)
- Verslagen kwaliteitsonderzoeken en -gesprekken (zie bijlage)
- Positief advies van Overleg Algemeen Directeur van 10 september 2024
- Positief advies van Overleg Algemeen Directeur en Algemeen Beheerder van 23 september 2024

### Juridisch

Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, deel 2, titel 3, hoofdstuk 9

## Beslissing

De Raad van Bestuur stelt op basis van de documenten en besluiten vast dat de kwaliteit van professionele bacheloropleiding Elektronica-ICT is geborgd.

Pascale De Grootte  
algemeen directeur

Marleen Vanderpoorten  
voorzitter

## Eigen regie 2.0 - Globaal reflectiegesprek

### 1 Informatiefiche

<b>Opleiding</b>	PBA Elektronica – ICT / PBA Toegepaste informatica
<b>Indiendatum dossier</b> <b>Datum gesprek</b>	4 december 2023 17 januari 2024
<b>Samenstelling commissie</b>	Annick Verpoorten (kwaliteitsdirecteur, Korian) Janis Vanacker (beleidsmedewerker onderwijsondersteuning, UGent) Karel Verelst (kwaliteitscoördinator, Vrij CLB De Wissel Antwerpen) Evy De Bie, voorzitter (dienst SCK) Nicky Govers, secretaris (dienst SCK)
<b>Samenstelling gespreksgroep</b>	Leden opleidingsstaf: Yves Masset, opleidingshoofd EA-ICT Kelly Casal, opleidingshoofd TI Kristof Michiels Alexander Serneels Jeroen De Vos Karen Verlinden Waarnemer: Dominique Roymans, adviseur onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling
<b>Dossier van de opleiding</b>	PBA EA Basisfiche.pdf / PBA TI Basisfiche.pdf Globale reflectie PBA EA.pdf / Globale reflectie PBA TI.pdf

Het gesprek werd gezamenlijk gevoerd voor de opleidingen PBA Elektronica-ICT en PBA Toegepaste informatica.

## 2 Samenvatting

Het verslag is gebaseerd op het dossier en het verdiepend gesprek met de opleiding.

De opleiding bezorgde een voorbereidend dossier dat helder was opgebouwd. In het dossier kon de commissie een duidelijk organogram en een heldere overlegstructuur terugvinden. De commissie was in het gesprek vooral benieuwd naar hoe deze structuur, die op papier goed in elkaar zit, in de praktijk werkt en wordt ervaren binnen de opleiding.

Het gesprek met de opleidingsstaf verduidelijkte hoe de opleiding dagelijks aan de kwaliteit van de opleiding werkt, o.a. aan de hand van verschillende concrete voorbeelden.

De commissie sprak een gedreven team, met een sterke intrinsieke motivatie, dat kritisch naar de eigen werking kijkt. Het team heeft zicht op de werkpunten en geeft blijk van een verbetercultuur. Deze cultuur wordt versterkt door de autonomie die de teamleden krijgen binnen de opleiding.

De IT-opleidingen hebben op relatief korte termijn veel veranderingen ondergaan. De opleidingshoofden hebben volgens de commissie een sterke werking neergezet waarbij zij zich bewust zijn van kansen en uitdagingen binnen de opleiding. Hierbij wordt niet enkel aandacht besteed aan het welzijn van de studenten, maar is er ook een grote zorg voor het welzijn van de teamleden.

De commissie adviseert de opleiding om de huidige koers verder te zetten. Om de kwaliteitscyclus verder te versterken adviseert de commissie om in te zetten op het meer gestructureerd inplannen van bepaalde aspecten.

## 3 Bevindingen

### 1. De opleiding formuleert weloverwogen ontwikkelpunten.

- Het opleidingshoofd is verantwoordelijk om het overzicht van ontwikkelpunten aan te vullen en op te volgen.
- Het wekelijks beleidsoverleg tussen de beide IT-opleidingshoofden zorgt ervoor dat er voortdurend een open uitwisseling van ideeën plaatsvindt.
- De kwaliteitsmedewerker heeft een actieve rol bij de formulering van ontwikkelpunten.
- Vanuit de lectoren kunnen ontwikkelpunten aangereikt worden. Hierbij zal het opleidingshoofd nagaan of dit ontwikkelpunt verder uitgewerkt kan worden. Bij twijfel wordt een lector gevraagd om te onderzoeken of het ontwikkelpunt voldoende relevant is om mee aan de slag te gaan.

### 2. De opleiding selecteert ambitieuze ontwikkelpunten.

- De opleiding zet continu in op innovatie. Binnen de IT-sector doen zich op regelmatige basis veranderingen voor. De opleiding weet hier snel op in te spelen door regelmatig te evalueren en bij te sturen waar nodig. Ook op didactisch vlak wil de opleiding de rol van innovator opnemen.

### **3. De opleiding stemt haar plannen en de uitvoering ervan af met verschillende relevante beleidsdomeinen.**

- Er wordt een duidelijke link gelegd naar de strategie op niveau van de hogeschool. De opleiding zorgt ervoor dat de eigen visie en actieplannen worden ingebed in het grotere geheel.
- De opleiding neemt zelf initiatief om samen te zitten met beleidsdomeinen wanneer dit noodzakelijk is. Op dit moment gebeurt dit niet op structurele basis, maar eerder vraaggestuurd. Indien dit in de toekomst nodig blijkt, zal de opleiding dit systematisch inbouwen.
- Doordat de opleiding zeer innovatief aan de slag wenst te gaan, hebben ze duidelijke ontwikkelpunten voor zichzelf. Wanneer er op niveau van de hogeschool ontwikkelpunten worden verwacht vanuit beleidskeuzes, is de opleiding soms genoodzaakt om bepaalde eigen ontwikkelpunten te schrappen of uit te stellen.

### **4. De opleiding is transparant over de geplande acties en vorderingen t.a.v. alle belanghebbenden.**

- Binnen de opleiding is er een sterke betrokkenheid tussen lectoren en naar het opleidingshoofd toe. Deze korte lijnen garanderen een vlotte samenwerking waarin iedereen zich betrokken voelt. Het opleidingshoofd zet hier ook bewust op in.
- De opleiding zet actief in op het informeren van lectoren. Hierbij wordt gezocht naar efficiënte manieren (bv. nieuwsbrief ter vervanging van afzonderlijke mails) om lectoren te bereiken. Meermaals per jaar wordt er een teamoverleg georganiseerd dat bewust aan een verplicht aanwezigheidsmoment gekoppeld wordt om alle lectoren te bereiken.
- Het jaaractieplan (JAP) is raadpleegbaar voor de leden van de opleidingsstaf.

### **5. De opleiding betreft haar belanghebbenden weloverwogen bij de uitvoering van acties.**

- Er is een sterke betrokkenheid van de lectoren binnen de opleiding. Dit wordt binnen het dossier en gesprek duidelijk op verschillende punten:
  - De opleidingshoofden van de beide IT-bachelors hebben ervoor gekozen om één lectorenteam samen te stellen voor de verschillende graduaats- en bacheloropleidingen samen. Zo kunnen lectoren ingezet worden in de OLODs en opleiding(en) waar ze het beste tot hun recht komen. Hiernaast zorgt deze werkwijze voor een organische kruisbestuiving van ideeën.
  - De denktanks zijn initiatieven die ingezet worden voor het behoud en de waardering van bottom-up-initiatieven en betrokkenheid van lectoren. De intrinsieke motivatie wordt hierdoor versterkt. Deze denktanks zijn volgens de commissie een good practice.
  - Lectoren krijgen een actieve rol binnen verschillende processen. Zo kreeg de vakgroepwerking sinds het huidige academiejaar een meer formeel karakter. De structuur met o.a. vakgroepen en trajectoverleg zorgt ervoor dat er enerzijds voor de opleidingshoofden meer gedeelde verantwoordelijkheid is met teamleden en anderzijds dat de teamleden een grotere -ook formele - betrokkenheid hebben op de opleiding. Dit helpt om de intrinsieke motivatie van het team te behouden en te versterken.
- Ook vanuit stakeholders wordt in het dossier een duidelijk sterke betrokkenheid gemerkt (werkveld, andere opleidingen, internationale partners,...). De opleiding heeft de betrokkenheid van het werkveld verbeterd door werkveldcommissies per traject in te richten i.p.v. één overkoepelend overleg.

- Er wordt duidelijk ingezet op de betrokkenheid van studenten via studentenbevestigingen en andere initiatieven zoals het overleg “Studentenbelangen”.
- Een duidelijke en sterke taakverdeling maakt het voor het opleidingshoofd mogelijk om de focus te leggen op beleid en personeel. Zo is er bv. een administratief medewerker waar lectoren terecht kunnen met praktische en administratieve vragen.

#### **6. De opleiding volgt op een efficiënte en systematische manier de stand van zaken van de ontwikkelpunten en acties op.**

- Er is op dit moment een duidelijke overlegstructuur waar het opvolgen van de ontwikkelpunten en acties een plaats krijgt.

#### **7. De opleiding blikt terug op het verloop van haar kwaliteitsproces en benut deze reflecties bij toekomstige situaties.**

- Binnen de opleiding worden bewust processen gelopen ter evaluatie, met het oog op bijstellingen of borging. Hierbij wordt iemand aangewezen die het proces bewaakt (bv. opleidingshoofd, lector).
- De eigenaar van het proces zorgt ervoor dat het neergeschreven wordt. De vakgroepwerking krijgt hierbij vanaf academiejaar 2023-2024 een formeler karakter met meer eigenaarschap voor de betreffende lectoren.
- De opleiding is erin geslaagd om doorheen veranderingen op verschillende niveaus (opleiding, departement en AP) een duidelijke overlegstructuur te installeren. Binnen deze structuur leeft een positief kritische houding naar zowel de opleiding op zich als naar de hogeschool als geheel. De opleiding wil ook expliciet bijdragen aan de verdere organisatieontwikkeling van de hogeschool.

## **4 Adviezen**

### **1. De opleiding formuleert weloverwogen ontwikkelpunten.**

- Zorg ervoor dat de opleidingsstaf een actievere rol krijgt in het formuleren en selecteren van de ontwikkelpunten. Op die manier is er een meer gedeelde verantwoordelijkheid tussen de opleidingsstaf en het opleidingshoofd.
- Op dit moment is het toevoegen van ontwikkelpunten iets dat eerder ad hoc gebeurt. Het kan goed zijn om hier gestructureerd te werken met vaste momenten voor het toevoegen, opvolgen en evalueren van ontwikkelpunten. Op die manier kan het overzicht gemakkelijker behouden worden.

### **2. De opleiding selecteert ambitieuze ontwikkelpunten.**

- Het is duidelijk dat de opleiding innoverend wil werken en veel wil verwezenlijken. Een valkuil hierbij is dat het overzicht verloren gaat. Het overzicht bewaren kan gemakkelijker zijn door gestructureerd te werken zoals hierboven beschreven.

### **3. De opleiding stemt haar plannen en de uitvoering ervan af met verschillende relevante beleidsdomeinen.**

- Binnen de hogeschool is er op dit moment geen formeel platform voor opleidingen om ideeën te pitchen die hogeschoolbreed zouden kunnen opgenomen worden. De opleiding is hier sterk vragende partij voor. Het huidige opleidingshoofd heeft binnen

de hogeschool voldoende contacten om ideeën op de juiste plek te krijgen. Dit is echter niet voor alle personeelsleden het geval. Door een denktank te voorzien, krijgen alle opleidingen de mogelijkheid om ideeën te bespreken op hogeschoolniveau. De commissie ziet de meerwaarde van een dergelijke denktank en adviseert de bevoegde directies van de hogeschool om te onderzoeken hoe zo een platform kan opgezet worden.

#### **4. De opleiding is transparant over de geplande acties en vorderingen t.a.v. alle belanghebbenden.**

- De commissie adviseert om de opleidingsraad minimum 2 keer per jaar te organiseren. Op die manier wordt het engagement van alle leden, inclusief de studenten, vergroot. Alle leden van de raad zijn dan minstens betrokken bij zowel de vooruitblik als de terugblik.
- Studenten worden regelmatig gevraagd naar feedback via bevragingen, SWOT-analyse, overleg Studentenbelangen... De opleiding kan nog verder inzetten op het structureel terugkoppelen over de lopende projecten naar studenten.

#### **5. De opleiding betreft haar belanghebbenden weloverwogen bij de uitvoering van acties.**

- Volgens de commissie is de opleiding klaar om meer verantwoordelijkheden over te dragen aan teamleden zoals trajectcoördinatoren, vakgroepen en stafleden, en om hen meer eigenaarschap te geven. De opleidingshoofden hebben dankzij hun personeelsbeleid voldoende inzicht in de talenten binnen het team, waardoor zij dit met vertrouwen kunnen doen. Zo is bv. het werken met KPI's in het jaaractieplan iets dat vooral bij het opleidingshoofd zit. De opleiding kan verder inzetten op het vergroten van de kennis rond KPI's binnen de staf zodat zij hierin een actievere rol kunnen opnemen.
- De opleiding dient alert te blijven voor het tempo van de lectoren. Dit om ervoor te zorgen dat de informatie over de ontwikkelpunten voldoende doorsijpelt naar het gehele lectorenteam, de lectoren aldus mee blijven in de veelheid en snelheid van ontwikkelpunten, en er voldoende draagvlak is voor de inhoud en uitvoering van de ontwikkelpunten.

#### **6. De opleiding volgt op een efficiënte en systematische manier de stand van zaken van de ontwikkelpunten en acties op.**

- Ontwikkelpunten worden gedurende het volledige academiejaar toegevoegd waardoor een gestructureerde manier van werken op dit moment ontbreekt. De opleiding kan hierop inzetten om op die manier ook de evaluatie van het jaaractieplan meer gesystematiseerd te laten verlopen. Door het structureel inplannen van evaluatiemomenten voor dit jaaractieplan, kan de opleiding bewuster reflecteren op haar voortgang en kunnen de prioriteiten beter worden bepaald of bijgesteld.

#### **7. De opleiding blikt terug op het verloop van haar kwaliteitsproces en benut deze reflecties bij toekomstige situaties.**

- De opleiding is momenteel bezig met het identificeren van expertises binnen het team, waarbij ze zich richt op het aantrekken van docenten met overlappende kennisgebieden. Binnen de kwaliteitscyclus erkent de opleiding nog enkel kritische punten met betrekking tot kennisafhankelijkheid in geval van personeelsverloop. De

voortgang van de processen wordt duidelijk gemonitord en neergeschreven waardoor dit kan overgenomen worden indien nodig. Hoewel hier nog verdere verbeteringen mogelijk zijn, is de opleiding zich al bewust van deze uitdaging.

## Eigen regie 2.0 - Globaal reflectiegesprek – managementreactie van de opleiding

PBA Toegepaste Informatica + PBA Elektronica-ICT

### 1 Algemene reactie

Met het globaal reflectiegesprek en het bijhorende verslag heeft de commissie de opleiding waardevolle inzichten gegeven over de huidige stand van zaken binnen onze opleiding. Zowel de sterke punten als de aandachtspunten werden helder onder de aandacht gebracht, als ook de stappen die we in de toekomst verder kunnen zetten.

Het verslag erkent de duidelijke structuur en overlegsysteem binnen onze opleiding, die bijdragen aan een stabiele basis voor kwaliteitszorg. De commissie waardeert onze dagelijkse inzet voor kwaliteitsverbetering en de motivatie binnen ons team. Belangrijke positieve punten zijn de autonomie van teamleden, de focus op innovatie en de sterke betrokkenheid van zowel staf als studenten.

Op basis van de aanbevelingen zal ons actieplan zich richten op:

- Het invoeren van een gestructureerde aanpak voor het toevoegen en evalueren van ontwikkelpunten om alzo het overzicht te bewaren en onze innovatiedoelen te blijven nastreven. We erkennen hierbij het belang van een actievore rol van de opleidingsstaf bij zowel het formuleren als selecteren van ontwikkelpunten.
- Het verhogen van de frequentie van de opleidingsraad naar tweemaal per jaar en het versterken van de communicatie naar studenten om hen beter te informeren over lopende projecten en de voortgang hiervan.
- Het delegeren van meer verantwoordelijkheden aan teamleden zoals trajectcoördinatoren en stafleden op een tempo dat voor deze groep haalbaar is, opdat er voldoende tijd en draagvlak is voor de realisatie ervan.

We zijn tevreden met de constructieve feedback van de commissie en we zien in de aanbevelingen een kans om onze opleiding verder te verbeteren. Door hiermee aan de slag te gaan, kunnen we onze kwaliteitszorg naar een hoger niveau tillen en blijven bijdragen aan de ontwikkeling van zowel onze studenten als ons team.



## 2 Actieplan

### 1. De opleiding formuleert weloverwogen ontwikkelpunten.

- Zorg ervoor dat de opleidingsstaf een actievere rol krijgt in het formuleren en selecteren van de ontwikkelpunten. Op die manier is er een meer gedeelde verantwoordelijkheid tussen de opleidingsstaf en het opleidingshoofd.
- Op dit moment is het toevoegen van ontwikkelpunten iets dat eerder ad hoc gebeurt. Het kan goed zijn om hier gestructureerd te werken met vaste momenten voor het toevoegen, opvolgen en evalueren van ontwikkelpunten. Op die manier kan het overzicht gemakkelijker behouden worden.

### 2. De opleiding selecteert ambitieuze ontwikkelpunten.

- Het is duidelijk dat de opleiding innoverend wil werken en veel wil verwezenlijken. Een valkuil hierbij is dat het overzicht verloren gaat. Het overzicht bewaren kan gemakkelijker zijn door gestructureerd te werken zoals hierboven beschreven.

1+2+6 De opleiding organiseert drie keer per jaar (in oktober, januari en mei) een opleidingsstaf tijdens dewelke ontwikkelpunten geformuleerd, geselecteerd en besproken kunnen worden. Het opleidingshoofd en de kwaliteitsmedewerker zien erop toe dat dit plaatsvindt en de verantwoordelijkheid hiertoe opgenomen wordt door de stafleden: er wordt voor elke bijeenkomst een agenda opgesteld met ruimte voor input van alle stafleden. De bijeenkomsten worden gebruikt om nieuwe ideeën te bespreken en te beslissen welke operationele ontwikkelpunten prioriteit krijgen en welke timing hieraan verbonden zal worden. Verslagen van deze bijeenkomsten worden gedeeld via de nieuwsbrief aan alle lectoren, zodat deze hierbij ook betrokken worden en de communicatie over het beleid transparant gebeurt.

Ook in de opleidingsraad zal via een vast agendapunt toevoeging, opvolging, evaluatie en timing van ontwikkelpunten plaatsvinden. In de opleidingsraad ligt hierbij de focus op de strategische ontwikkelpunten. Ad-hoc-ideeën kunnen doorgegeven worden aan de kwaliteitsondersteuner, die deze mee op de agenda zet. Tijdens de laatste opleidingsraad wordt het jaaractieplan structureel overlopen. In de opleidingsraad van november wordt extra aandacht besteed aan de vernieuwing van het opleidingsaanbod.

Ook de uitvoering en effectiviteit van de acties van het jaaractieplan wordt in de opleidingsraad gemonitord. Bevindingen die hieruit voortkomen worden gedocumenteerd.

### 3. De opleiding stemt haar plannen en de uitvoering ervan af met verschillende relevante beleidsdomeinen.

- Binnen de hogeschool is er op dit moment geen formeel platform voor opleidingen om ideeën te pitchen die hogeschoolbreed zouden kunnen opgenomen worden. De opleiding is hier sterk vragende partij voor. Het huidige opleidingshoofd heeft binnen de hogeschool voldoende contacten om ideeën op de juiste plek te krijgen. Dit is echter niet voor alle personeelsleden het geval. Door een denktank te voorzien, krijgen alle opleidingen de mogelijkheid om ideeën te bespreken op hogeschoolniveau. De commissie ziet de meerwaarde van een dergelijke denktank

en adviseert de bevoegde directies van de hogeschool om te onderzoeken hoe zo een platform kan opgezet worden.

#### **4. De opleiding is transparant over de geplande acties en vorderingen t.a.v. alle belanghebbenden.**

- De commissie adviseert om de opleidingsraad minimum 2 keer per jaar te organiseren. Op die manier wordt het engagement van alle leden, inclusief de studenten, vergroot. Alle leden van de raad zijn dan minstens betrokken bij zowel de vooruitblik als de terugblik.
- Studenten worden regelmatig gevraagd naar feedback via bevragingen, SWOT-analyse, overleg Studentenbelangen... De opleiding kan nog verder inzetten op het structureel terugkoppelen over de lopende projecten naar studenten.

4 De opleiding zal voortaan tweemaal per jaar een opleidingsraad organiseren om het engagement van alle leden, inclusief studenten, te vergroten en de transparantie van de opleiding ten aanzien van de studenten te verbeteren. Ze wordt georganiseerd in november en mei, op deze manier is zowel een vooruitblik als terugblik mogelijk. Zowel het opleidingshoofd als de kwaliteitsmedewerker zal hierop toezien. De uitnodigingen en agenda's worden ruim van tevoren doorgegeven, geroosterd en hybride vergadermogelijkheden worden voorzien om maximale opkomst te garanderen.

Het zijn studenten die al actief zijn in de studentenbelangen, klasvertegenwoordigers en afgevaardigden uit de departementale studentenraad die uitgenodigd worden om deel uit te maken van de studentenraad.

Terugkoppeling aan de studenten over bevragingen, SWOT-analyses, studentenbelangen en de lopende projecten zal in de opleidingsraad aan bod komen. Met de bedoeling dat deze informatie zou doorstromen naar alle studenten, wordt deze ook kort meegedeeld in de studentenbelangen die drie keer per jaar doorgaan. De studentenvertegenwoordiger van de studentenbelangen neemt de verantwoordelijkheid op zich om deze informatie verder te verspreiden onder de studenten.

#### **5. De opleiding betreft haar belanghebbenden weloverwogen bij de uitvoering van acties.**

- Volgens de commissie is de opleiding klaar om meer verantwoordelijkheden over te dragen aan teamleden zoals trajectcoördinatoren, vakgroepen en stafleden, en om hen meer eigenaarschap te geven. De opleidingshoofden hebben dankzij hun personeelsbeleid voldoende inzicht in de talenten binnen het team, waardoor zij dit met vertrouwen kunnen doen. Zo is bv. het werken met KPI's in het jaaractieplan iets dat vooral bij het opleidingshoofd zit. De opleiding kan verder inzetten op het vergroten van de kennis rond KPI's binnen de staf zodat zij hierin een actievere rol kunnen opnemen.
- De opleiding dient alert te blijven voor het tempo van de lectoren. Dit om ervoor te zorgen dat de informatie over de ontwikkelpunten voldoende doorsijpelt naar het gehele lectorenteam, de lectoren aldus mee blijven in de veelheid en snelheid van ontwikkelpunten, en er voldoende draagvlak is voor de inhoud en uitvoering van de ontwikkelpunten.

5 De opleiding zal inzetten op trainingssessies voor coördinatoren over projectopvolging en het definiëren en opvolgen van KPI's in het academiejaar 2024-2025. De trajectcoördinatoren beschikken

reeds over een duidelijke taakomschrijving, met verantwoordelijkheden binnen het jaaractieplan. Met behulp van de trainingssessies kunnen de coördinatoren ook ownership nemen over de gedefinieerde KPI's. Aan coördinatoren kunnen dan ook strategische ontwikkelpunten worden toegekend; ruimte en tijd wordt hiervoor vrijgemaakt. Het opleidingshoofd monitort de voortgang en biedt ondersteuning waar nodig.

Een gestructureerde communicatie aan de lectoren wordt beoogd door het informeren via de trajectcoördinatoren, de nieuwsbrief en het IT-teamoverleg dat tweemaal per jaar (januari en juni) doorgaat. Deze laatste omvat naast feedbacksessies ook workshops gegeven door het lectorenteam om elkaar te ondersteunen en het team betrokken te houden.

Het opleidingshoofd staat in voor de identificatie van teamleden voor het toekennen van extra verantwoordelijkheden, het opnemen van projecten (begeleid door een projectbrief met duidelijke doelstellingen), het opnemen van strategische en operationele ontwikkelpunten, het organiseren van trainingssessies en het monitoren van de voortgang en de betrokken KPI's. De communicatieverantwoordelijke staat in voor de nieuwsbrieven en zorgt voor een gestructureerde informatievoorziening. De trajectcoördinatoren zorgen dat informatie over ontwikkelpunten goed wordt gecommuniceerd aan de lectoren.

#### **6. De opleiding volgt op een efficiënte en systematische manier de stand van zaken van de ontwikkelpunten en acties op.**

- Ontwikkelpunten worden gedurende het volledige academiejaar toegevoegd waardoor een gestructureerde manier van werken op dit moment ontbreekt. De opleiding kan hierop inzetten om op die manier ook de evaluatie van het jaaractieplan meer gesystematiseerd te laten verlopen. Door het structureel inplannen van evaluatiemomenten voor dit jaaractieplan, kan de opleiding bewuster reflecteren op haar voortgang en kunnen de prioriteiten beter worden bepaald of bijgesteld.

#### **7. De opleiding blikt terug op het verloop van haar kwaliteitsproces en benut deze reflecties bij toekomstige situaties.**

De opleiding is momenteel bezig met het identificeren van expertises binnen het team, waarbij ze zich richt op het aantrekken van docenten met overlappende kennisgebieden. Binnen de kwaliteitscyclus erkent de opleiding nog enkel kritische punten met betrekking tot kennisafhankelijkheid in geval van personeelsverloop. De voortgang van de processen wordt duidelijk gemonitord en neergeschreven waardoor dit kan overgenomen worden indien nodig. Hoewel hier nog verdere verbeteringen mogelijk zijn, is de opleiding zich al bewust van deze uitdaging.

7. In het 4-jarig beleidsplan, dat kadert in het IT-ontwikkelingsbeleid, worden IT-beleidsprojecten geformuleerd die in die periode uitgewerkt worden. Eén van deze projecten 'Professionalisering voor lectoren' zal worden vormgegeven in '24-'25. Specifieke expertises van lectoren kunnen hierbij ingezet worden om een aanbod van levenslang leren samen te stellen.

Met dit project wil de opleiding verder inzetten op de implementatie van een programma voor kennisoverdracht en mentorship binnen het team, zoals het aanmoedigen van themameetings tussen collega's, welke nu ook al onderdeel vormen van de teamdagen. Het opleidingshoofd en de trajectcoördinatoren identificeren cruciale kennisgebieden die extra aandacht behoeven. Ze stelt

hierbij voorop dat het initiatief van lectoren zelf komt, maar informeert hen wel over welke lector aan welk thema verbonden is, en dit over alle opleidingen heen, zowel de bachelor- als de graduaatopleidingen. Door dit via roostering te faciliteren, kunnen collega's bij elkaar gaan leren in de les.

## Eigen regie 2.0

### Kwaliteitsonderzoek en kwaliteitsgesprek

#### 1 Informatiefiche

<b>Academiejaar</b>	2023-2024
<b>Opleiding</b>	<b>PBA Elektronica - ICT</b> <b>PBA Toegepaste informatica</b>
<b>Departement</b>	Media, Design & IT
<b>Thema kwaliteitsonderzoek</b>	Constructive alignment Toetsing
<b>Periode kwaliteitsonderzoek</b>	17.11.2023 – 05.04.2024
<b>Verzenddatum verslag kwaliteitsonderzoek</b>	
<b>Datum kwaliteitsgesprek</b>	
<b>Aanwezig kwaliteitsgesprek</b>	
<b>Datum vaststelling eindverslag</b>	

#### 2 Overzicht knipperlichten

Hieronder worden de knipperlichten van de opleiding vermeld. Dit zijn de elementen waar de opleiding extra aandacht aan dient te besteden. Gedurende het proces van de kwaliteitsonderzoeken binnen de Eigen Regie werden een aantal wijzigingen aangebracht aan de oorspronkelijke knipperlichten. We vermelden kort de aangepaste knipperlichten (het originele knipperlicht staat in de voetnoten):

- In de competentiematrix wordt nagegaan of de opleiding een kritieke waarde heeft voor bepaalde OLODs wat betreft inconsistentie. We maken vermelding van het knipperlicht wanneer de opleiding minimaal één OLOD heeft met een dergelijke kritieke waarde. <sup>1</sup>
- Het studierendement van generatiestudenten, is gemiddeld over drie academiejaren, lager dan 60%. <sup>2</sup>
- Rond de studieduur kan in academiejaar 2023-2024 de waarde niet bepaald worden. Vanaf academiejaar 2024-2025 zal dit verder uitgewerkt worden. Dit knipperlicht valt dan ook weg op dit moment. <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Meer dan 10% van het totaal aantal studiepunten wordt inconsistent aangeboden in de werkvorm en getoetst in de toetsvorm.

<sup>2</sup> Het studierendement van generatiestudenten en trajectstarters is, gemiddeld over drie academiejaren, lager dan 62%.

<sup>3</sup> Meer dan 30% van het totaal ingeschreven studenten behaalt binnen de vooropgestelde studieduur het diploma.

## Knipperlichten van de opleiding

### Elektronica - ICT

Toetsing
Het studierendement van generatiestudenten is, gemiddeld over drie academiejaren, lager dan 60%.

### Toegepaste informatica

Toetsing
Het studierendement van generatiestudenten is, gemiddeld over drie academiejaren, lager dan 60%.
OLOD: In een opleidingsonderdeel kan je op verschillende manieren feedback krijgen. Zo weet je voor, tijdens en/of na een les of een opdracht hoe ver je staat.

## 3 Bevindingen: inhoud

### Constructive alignment

Er zijn duidelijke elementen terug te vinden betreffende de systematiek rond de borging van constructive alignment. De opleiding heeft een duidelijke kwaliteitssystematiek, hierin komen afspraken rond planning, taakverdeling, en gedeelde verantwoordelijkheid helder naar voor.

De reflectie is sterk opgebouwd met duidelijke analyses rond verschillende criteria. Er moet wel verder ingezet worden door de acties op te nemen in de reflectie of door duidelijk te verwijzen naar de betreffende actieplannen.

Voor de verschillende criteria zijn er elementen terug te vinden in de systematiek en/of reflectie. De opleiding toont ook aan dat een aantal criteria regelmatig geëvalueerd worden. De opleiding toont hiermee aan dat ze bewust bezig is met de opvolging van de verschillende criteria. Wanneer niet voldaan is aan een criterium, wordt het meegenomen in de verdere opvolging (bv. 11% van de OLODs met 3 ECTS credits heeft minder dan 6 leerdoelen). Het is hierbij wel belangrijk dat duidelijk is vanuit welke gegevens een conclusie getrokken wordt (bv. Elk OLOD wordt met een toereikend aantal leerdoelen getoetst).

Het is aangewezen dat de opleiding de werkbaarheid van de documenten blijft monitoren. De haalbaarheid van de systematiek en reflectie dienen regelmatig geëvalueerd te worden. In het didactisch concept worden een aantal elementen (bv. Programma elementen, OLODs bij naam genoemd,...) opgenomen, waardoor de noodzaak ontstaat om het didactisch concept aan te passen bij wijzigingen in functie van bv. een curriculumwijziging.

De opleiding heeft een duidelijke systematiek en reflectie die mogelijkheden bieden om de opgestelde criteria m.b.t. constructive alignment op te volgen. De opleiding kan hiermee voor de meeste criteria aantonen dat ze geborgd zijn.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **Toetsing**

De opleiding heeft een duidelijke systematiek om de verschillende onderdelen van het afsprakenkader toetsing te borgen. Er is een heldere beschrijving van wie betrokken wordt, welke gegevens geanalyseerd worden en met welke frequentie dit telkens gebeurt. Ook voor dit thema is het belangrijk dat de opleiding de werkbaarheid van documenten (Reflectie en systematiek) goed opvolgt.

Ook hier maakt de opleiding op verschillende plaatsen melding van de regelmatige evaluaties die gepland staan. Er is soms nog overlap te merken tussen de systematiek en het afsprakenkader toetsing. Hierdoor kan belangrijke informatie voor lectoren betreffende afspraken verloren gaan als ze niet worden opgenomen in het afsprakenkader toetsing (bv. visie rond opbouw in complexiteit).

### **Validiteit, betrouwbaarheid en transparantie**

Binnen het afsprakenkader toetsing komen de verschillende elementen aan bod. Zo worden er voor de betrouwbaarheid meerdere principes opgenomen (bv. vier-ogenprincipe, verbeter sleutels/criteriumlijsten/rubrieken, itemstatistieken,...). Het is positief dat er regelmatig overleg tussen lectoren georganiseerd wordt waar een uniforme toepassing van peerevaluaties besproken wordt. Ook betreffende de transparantie neemt de opleiding afspraken op (bv. toetsmatrijs, duidelijke beoordelingsinstrumenten, informatiesessies, kenbaar maken van beoordelingsprincipes,...).

Het is belangrijk dat de opleiding bij lectoren evalueert of het afsprakenkader toetsing voor hen voldoende helder is opgebouwd.

Op dit moment is er geen overzicht van de toetsmomenten raadpleegbaar. De opleiding neemt wel duidelijke afspraken op in het afsprakenkader toetsing om de spreiding van de toetsmomenten te monitoren in functie van de werkdruk bij studenten.

Er wordt kort vermelding gemaakt van een afspraak rond de bewaring van verbeter sleutels.

Vermoedelijk gaat het hier over finale toetsing, examens en opdrachten/taken.

### **Finale toetsing**

De finale toetsing bestaat uit het OLOD: "Stage en bachelorproef". Vanaf het huidige academiejaar, 2023-2024, is dit één opleidingsonderdeel, voorheen waren het twee afzonderlijke OLODs.

De opleiding zet in op een kruistabel met de OLR en opleidingsonderdelen om na te gaan of alle OLR worden afgedekt. In de beoordelingsformulieren van finale toetsing is er geen duidelijke verwijzing naar de OLR terug te vinden.

Studenten krijgen een studiewijzer betreffende de stage en bachelorproef waarin een duidelijke puntenverdeling wordt opgenomen. De beoordeling voor de stage en bachelorproef gebeurt door de mentor vanuit het werkveld en meerdere lectoren vanuit de AP Hogeschool. Om de kwaliteit van de toetsing te borgen, betreft de opleiding bij de beoordeling van de bachelorproef ook best een externe beoordelaar die onafhankelijker is (i.e. die niet de begeleider is).

In de beoordelingsformulieren wordt gewerkt met een vijf-puntenschaal, van niet aanwezig tot zeer goed. Voor de presentatie wordt gewerkt met een vier-puntenschaal. Het is momenteel niet geborgd

dat het beoordelingsformulier voldoende betrouwbaar is. Voor een beoordelaar is het immers onvoldoende duidelijk wat de verschillen zijn in de beoordelingsmogelijkheden (bv. voldoende vs. goed).

De opleiding heeft een duidelijke systematiek en reflectie die mogelijkheden bieden om de opgestelde criteria m.b.t. toetsing op te volgen. De opleiding kan hiermee voor de meeste criteria aantonen dat ze geborgd zijn

De betrouwbaarheid van de beoordelingsformulieren van de finale toetsing is momenteel niet geborgd.

#### 4 Voorgestelde actiepunten na het kwaliteitsonderzoek

1. De opleiding maakt aantoonbaar dat **onafhankelijke experts** in de reflectie rond toetsing worden betrokken.
2. De opleiding zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid van de beoordelingsformulieren voor de finale toetsing geborgd is. De opleiding laat dit nakijken door de dienst onderwijsontwikkeling. Hiervoor wordt de deadline van 01.11.2024 afgesproken.
3. De opleiding onderneemt acties om de respons op de hogeschoolbrede **studentenbevragingen** te verhogen.

#### 5 Vastgestelde actiepunten na het kwaliteitsgesprek

1. **De opleiding maakt aantoonbaar dat onafhankelijke experts in de reflectie rond toetsing worden betrokken.**

*Per academiejaar lijst de kwaliteitsondersteuner op welke onafhankelijke experts aanwezig waren in de werkveldcommissie en rond welke items van finale toetsing ze input gegeven hebben.*

2. **De opleiding zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid van de beoordelingsformulieren voor de finale toetsing geborgd is. De opleiding laat dit nakijken door de dienst onderwijsontwikkeling. Hiervoor wordt de deadline van 01.11.2024 afgesproken.**

*De kwaliteitsondersteuner en de coördinator bachelorproef&stage zijn hierover in gesprek gegaan met de dienst OO (Ann De Roover) op 13/06/24. De coördinator brengt de nodig aanpassingen aan voor het academiejaar 24-25.*

3. **De opleiding onderneemt acties om de respons op de hogeschoolbrede studentenbevragingen te verhogen.**

*De acties die de opleiding hiertoe al ondernomen heeft in het academiejaar 23-24 sinds het kwaliteitsgesprek:*

- *Persoonlijke mail van kwaliteitsondersteuner aan betrokken lectoren opdat zij studenten kunnen stimuleren. De bevragingen werden bovendien als reminder in de agenda van de betrokken lectoren geplaatst.*
- *Belang van bevragingen was onderdeel van de opleidingsstaf.*



- *De programmabevragingen werden geïntegreerd in intervisiemomenten, zodat de studenten onder begeleiding deze bevragingen zouden invullen.*

*Acties die de opleiding in de toekomst nog wil ondernemen:*

- *Hiervoor contact opnemen met de DSR, zodat dit van hen uit gestimuleerd kan worden.*
- *Op de agenda van de studentenbelangen van de opleiding zetten.*
- *Vergadering vastleggen met SCK om best-practices van andere opleidingen te weten te komen en te bespreken of een verplichtend karakter mogelijk is.*

**4. Knipperlicht PBA EA+TI: studierendement generatiestudenten over drie jaar gemiddeld minder dan 60%**

*Acties die de opleiding hiertoe onderneemt:*

- *Vorig academiejaar werd er een semester-1-coördinator aangeduid die een specifieke begeleiding van de eerstejaarsstudenten voorziet. Na evaluatie nemen we dit op in onze recurrente organisatiestructuur en zal dit ook de komende jaren worden voorzien.*
  - *Het eerstejaars-OLOD Discover IT wordt in 24-25 hervormd om studenten beter te ondersteunen bij hun start in het hoger onderwijs.*
  - *De opleiding zet middels ondersteuning (interne nascholingen, door coördinatoren mee gedragen onderwijsbeleid) van haar lectoren voortdurend in op een goede onderwijskwaliteit.*
- 5. Knipperlicht PBA TI “In een opleidingsonderdeel kan je op verschillende manieren feedback krijgen. Zo weet je voor, tijdens en/of na een les of een opdracht hoe ver je staat.”**

*Tijdens de teamdag op 25/06/24 hebben de onderwijsondersteuners een vorming gegeven over formatief handelen en het gebruik van feedback.*

**6. Toetsing: “Er is soms nog overlap te merken tussen de systematiek en het afsprakenkader toetsing. Hierdoor kan belangrijke informatie voor lectoren betreffende afspraken verloren gaan als ze niet worden opgenomen in het afsprakenkader toetsing (bv. visie rond opbouw in complexiteit).”**

*De opleiding herwerkt het afsprakenkader toetsing en de beschrijving van de systematiek conform deze opmerking.*

**7. Afsprakenkader toetsing: “Het is belangrijk dat de opleiding bij lectoren evalueert of het afsprakenkader toetsing voor hen voldoende helder is opgebouwd.”**

*Acties:*

- *De opleiding werkt het afsprakenkader toetsing jaarlijks bij als onderdeel van haar recurrente kwaliteitswerking.*
- *In een nascholing voor al haar lectoren werd extra duiding gegeven bij het afsprakenkader, onder andere door een concrete vertaling naar de onderwijspraktijk.*

## **BIJLAGE – Adviezen m.b.t. vormelijke aspecten**

Vanuit de ervaring bij de verschillende kwaliteitsonderzoeken geven we hier enkele adviezen mee m.b.t. de vorm en opmaak van de onderzochte bestanden. Waar relevant zal SCK de algemene richtlijnen aanpassen aan deze adviezen.

- Het didactisch concept bevat figuren die deel uitmaken van de reflectie. Het is belangrijk om erover te waken dat het didactisch concept enkel een omschrijving omvat van de visie die de opleiding nastreeft. De figuren hebben wel een plaats binnen de reflectie om aan te tonen dat deze visie effectief uitgevoerd wordt zoals gepland.
- Zorg voor een duidelijk onderscheid tussen het afsprakenkader toetsing en de systematiek.
- De opleiding heeft verschillende documenten op het Portaal voor de eigen regie die ontbreken of onvolledig zijn. Het is aangewezen dat de opleiding hierrond een actie opneemt in de reflectie.