

**Accreditatierapport en -besluit met een positieve beoordeling van de
accreditatieaanvraag voor de opleiding Bachelor in het intercultureel management
(bachelor na bachelor) van Thomas More Mechelen**

datum	1. Inleiding
16 januari 2013	Bij brief van 19 januari 2012 heeft het instellingsbestuur van het toenmalige Thomas More Mechelen te Mechelen een accreditatieaanvraag ingediend bij de Nederlands-Vlaamse
onderwerp	Accreditatieorganisatie (NVAO) voor de opleiding Bachelor in het intercultureel
Ontwerp van accreditatierapport en -besluit (000206)	management (bachelor na bachelor). Deze aanvraag is ontvangen op 19 januari 2012.
bijlage	De accreditatieaanvraag steunt op het visitatierapport van een externe beoordeling
2	uitgevoerd door een visitatiecommissie ingesteld door de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) en de brief van 24 oktober 2012 waarin de instelling, op vraag van de NVAO, bijkomende informatie heeft verschaft.

De visitatiecommissie kende de volgende samenstelling:

Voorzitter:

- Jan Pronk (domeindeskundige), voormalig Nederlands minister voor Ontwikkelingssamenwerking en Hoogleraar Internationale ontwikkeling aan het Institute of Social Studies in Den Haag en voormalig VN-gezant in Soedan.

Leden:

- Naima Charkaoui (domeindeskundige), directeur van het Vlaams Minderhedenforum een koepelvereniging van organisaties van etnisch-culturele minderheden;
- Arie De Ruijter (domeindeskundige), decaan Faculteit Geesteswetenschappen en hoogleraar sociale wetenschappen aan de Universiteit van Tilburg en heeft visitatie-ervaring in Nederland en Vlaanderen;
- Hilde Van Keer (onderwijsdeskundige), docent en lid vakgroep onderwijskunde aan de Universiteit Gent;
- Tess Uytterhoeven (student-lid), behaalde een Master of Cultures & Development Studies aan de K.U.Leuven en het diploma 'Licence en langues et littératures modernes' aan de Université Libre de Bruxelles.

Secretaris:

- Mieke Beckers, stafmedewerker kwaliteitszorg bij de VLHORA.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 27 en 28 april 2011. Het visitatierapport dateert van 8 december 2011.

De NVAO komt tot de volgende vaststellingen:

- De externe beoordeling is opgesteld en onderbouwd overeenkomstig het toepasselijke Accreditiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs Vlaanderen van de NVAO en volgens de daarbij behorende beslisregels;
- De visitatiecommissie heeft voor de externe beoordeling het door de Vluhr vastgestelde visitatieprotocol gevolgd;
- De externe beoordeling verschaft inzicht in de samenstelling van de visitatiecommissie;
- De externe beoordeling bevat een onderzoek ten gronde naar de aanwezigheid van voldoende generieke kwaliteitswaarborgen.

De NVAO is in het licht van het vorenstaande tot de slotsom gekomen dat de externe beoordeling over de voorliggende opleiding regelmatig en gedegen tot stand is gekomen.

3. Inhoudelijke overwegingen

De NVAO steunt haar inhoudelijke besluitvorming in hoofdzaak op de onderstaande elementen uit het visitatierapport en de aanvullende informatie die zij ontving van de opleiding.

Doelstellingen

Het zelfevaluatie-rapport stelt dat de opleiding de verworven competenties uit de initiële opleiding van de student wil verbreden en verdiepen door ze te richten op een interculturele context. De verbreding situeert zich hoofdzakelijk op het niveau van de inhoud. De verdieping situeert zich vooral op het niveau van de persoonlijke verwerking. De klemtoon ligt op de verbreding. De doelstellingen zijn zowel in het verleden als recent, intern en extern getoetst. Er zijn in totaal 11 doelstellingen. Deze kaderen in 4 professionele rollen. Afgestudeerden moeten deze rollen in verschillende situaties en contexten op een geïntegreerde wijze kunnen vervullen. De doelstellingen zijn volgens de commissie passend voor een bachelor-na-bacheloropleiding. Zij meent wel dat ze vrij abstract en 'academisch' zijn geformuleerd en beveelt aan om een scherpere keuze te maken voor de professionele gerichtheid. De opleiding startte recent een screening en herformulering van de doelstellingen op dit vlak.

De opleiding richt zich niet naar één specifieke beroepssector maar mikt op professionals die binnen hun organisatie bezig zijn met diversiteit en interculturaliteit. De heel eigen visie van het begrip 'management' (beheer van relaties en beheer van het leven) acht de commissie waardevol maar kan tot verwarring leiden bij buitenstaanders. De commissie meent dat de specifieke profilering van de opleiding een wezenlijke aanvulling vormt op de 'reguliere' managementopleidingen. Maar vraagt zich af of de individuele zingeving niet te sterk wordt beklemtoond. Zij beveelt aan om het beroepenveld systematischer te consulteren bij de doelstellingen.

De opleiding is een unieke opleiding maar er is een Vlaamse benchmark uitgevoerd met enkele verwante opleidingen. De commissie beveelt aan om zich ook te benchmarken met buitenlandse opleidingen.

De commissie constateerde dat de bekendheid van de doelstellingen kan worden verbeterd. De professionele rollen zijn bij alumni noch studenten bekend en de doelstellingen en competenties zijn niet integraal gedragen door het gehele korps. Er leven diverse visies maar onderliggend is er de impliciete doch gedragen doelstelling om bij te dragen tot een wereld waarin beter met het interculturele wordt omgegaan.

Pagina 3 van 12 Uit de extra aangeleverde informatie blijkt dat de opleiding gestart is met de organisatie van een projectweek die tot doel heeft naar buiten te treden. Via onder andere thematische lezingen en debatten brengt men studenten en het geïnteresseerde brede publiek samen. Samen met de permanente aandacht voor de uitbouw van het "open aanbod op maat" (bv. -train de trainer, interculturele communicatie in praktijk,...) wil men zich beter extern profileren en bekend maken.

Programma

De commissie meent dat de actuele ontwikkelingen voldoende aan bod komen maar studenten geven wel aan dat ze niet helemaal tevreden zijn met de balans theorie/praktijk. Dit heeft volgens de commissie te maken met de gewijzigde instroom (vroeger hoofdzakelijk academici). Ze beveelt daarom aan om de praktijkgerichtheid sterker uit te bouwen.

Het afstudeerproject is een inleefstage in binnen (22%)- of buitenland (68%) waarvan een verslag wordt gemaakt of een persoonlijk verdiepingstraject (10%) met eindrapport. Voor alle opties zijn verschillende eindcompetenties uitgewerkt maar steeds wordt verwacht dat men een verband kan leggen tussen het persoonlijke, de praktijk / het onderzoek en de theorie. De begeleiding verschilt naargelang het traject en is erg vrijblijvend maar de opleiding wil prioritair inzetten op een kwalitatieve trajectbegeleiding via o.a. een vademecum voor de eindproef en een mentorenpool (vrijwilligers). De commissie toont zich tevreden over deze plannen. Zij stelde immers vast dat de ingekeken stageverslagen en eindwerken het aspect zelfreflectie vaak niet overstegen en constateerde dat de vraag naar begeleiding en feedback bij het afstudeerproject erg groot is.

De studenten komen gedurende hun opleiding sporadisch in contact met toegepast onderzoek. Er wordt op dat vlak naar synergie gezocht, maar vooralsnog is hiervoor geen kader ontwikkeld. Gezien de opleiding sterk is ingebed in een expertisecentrum CIMIC en een vrij grote instroom van masters heeft, raadt de commissie aan om deze unieke gelegenheid beter te benutten.

Uit de aanvullende informatie blijkt dat volgende initiatieven voor een betere afstemming op het brede beroepenveld zijn genomen:

- Het invoeren van thema I leerlijnen die erop gericht zijn het programma zodanig te organiseren dat iedere leerlijn aansluiting vindt bij de noden van specifieke sectoren;
- Eindwerken meer laten aansluiten bij de noden en behoeften van de verschillende sectoren;
- Meer recruitering, bij de samenstelling van jury's en aanstelling van mentoren, van mensen actief in de diverse beroepssectoren ;
- Opname van de collega's dienstverlening-onderzoek als modulebegeleiders;
- Expliciete vraag aan de studenten om hun expertise vanuit de eigen werkomgeving mee in te zetten in de opleiding;
- Instalatie van een adviesraad tegen de zomer 2013;
- Invoering van drie praktijkweekends in het programma;
- Medewerking aan de ontwikkeling van een tool om werkplekleren te implementeren.

De commissie stelt dat het programma de studenten in staat stelt om de doelstellingen te bereiken maar op onderwijskundig vlak zijn nog een aantal verbeteringen mogelijk. Het is wenselijk een competentiematrix uit te werken en de professionele rollen en competenties te koppelen aan de module-inhoud en dit op de ECTS-fiches te vermelden. Het onderscheid tussen eindcompetenties en leerresultaten dient verder te worden uitgeklaard. De opleiding heeft hier aandacht voor in haar verbeteringsactieplannen. De opleiding is volgens de commissie 'encyclopedisch' opgevat (veel verschillende thema's, disciplines, perspectieven en docenten). De studenten ervaren dit als een rijkdom maar de commissie

Pagina 4 van 12 stelt zich de vraag of dit geen risico op oppervlakkigheid inhoudt. Het was voor haar niet duidelijk of en hoe de integratie daadwerkelijk wordt opgenomen. De commissie acht het gehanteerde sociaal-constructivistisch referentiekader bruikbaar, maar stelde vast dat dit nog geen gedeelde visie is van het gehele korps. De commissie meent ook dat de selectie van de aangeboden keuzemodules op een meer doordachte wijze kan gebeuren. Ze beveelt aan om meer oog te hebben voorom het evenwicht tussen de Noord-Zuidproblematiek en de maatschappelijke multiculturele thematiek.

Het ZER stelt dat de samenhang van het programma gewaarborgd wordt door de gefaseerde opbouw met volgende fasen: interdisciplinaire fase, persoonlijke verwerkingsfase, verdiepingsfase, integratiefase, toepassingsfase en praktijkfase. De commissie vindt dit een coherente opbouw. Daartegenover staat dat geen enkele volgtijdelijkheid is ingebouwd, niettegenstaande bepaalde vooropgestelde doelstellingen dit vereisen. De commissie beveelt aan om na te denken over cruciale volgtijdelijkheden en deze formeel in te bouwen. De commissie merkt op dat er weinig overleg is tussen de modulebegeleiders. Zij raadt aan meermaals per academiejaar een overleg te voorzien. Binnen dit modulaire programma bestaan geen formele leerlijnen maar door het feit dat men de regionale modules afstemt op het land waar men een inleefstage loopt, ontstaan wel een soort van informele leerlijnen. De commissie is positief over de flexibele wijze waarop studenten hun pakket kunnen samenstellen. Studenten kunnen zelfs opleidingsonderdelen (maximaal 2) opnemen uit het programma van de Master in Cultures and Development Studies (CADES) aan de K.U.Leuven.

Gemiddeld besteden studenten 72 uur per maand aan de opleiding (verwerkingsuren, werkplekleren en tijd afstudeerproject niet inclus). Momenteel is er weinig zicht op de tijdsbesteding voor het afstudeerproject en de persoonlijke en professionele verwerking. Om hiervan een meer accuraat beeld te krijgen plant men de ontwikkeling van een objectiveerbare norm voor de tijdsbesteding. De commissie ondersteunt dit voornemen en beveelt aan de werkelijke studietijd ook systematischer te meten voor de gehele opleiding. Omdat vooral werkenden de opleiding volgen, besteedt men veel aandacht aan informatieverstrekking over de intensiteit van de opleiding en neemt men maatregelen om zich aan te passen aan de specifieke noden van werkstudenten.

De opleiding hanteert de decretale toelatingsvoorwaarden en voert een intakegesprek met alle kandidaten. Na dit gesprek start ongeveer de helft van de kandidaten. De commissie suggereert om te onderzoeken welke de afhaakredenen zijn. De instroom is bijzonder breed. De instroom is de voorbije jaren sterk gewijzigd. Bij de opstart trok men vooral mensen aan met een academische vooropleiding momenteel heeft 30% van de studenten een universitair diploma. De commissie merkt op dat de instroom weinig divers is op vlak van nationaliteit. Zij moedigt aan om gerichte acties te ondernemen om ook op dat vlak een meer divers studentenpubliek aan te trekken. Vrijstellingen worden doorgaans niet verleend maar bachelors Communicatiemanagement of Journalistiek worden vrijgesteld van het voorbereidingsweekend (3 ECTS). Het is de commissie niet duidelijk waarom studenten met precies deze vooropleidingen worden vrijgesteld.

De opleiding bestaat uit twee studie jaren van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 120 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen.

Pagina 5 van 12 De opleiding beschrijft een indrukwekkend arsenaal aan werkvormen maar de commissie constateert dat deze niet worden herkend door de modulebegeleiders. Het beschreven didactisch concept is volgens haar bovendien nauwelijks realiseerbaar omdat de randvoorwaarden niet voorhanden zijn. Zij beschrijft de dominante werkvorm als interactieve hoorcolleges in combinatie met intervisie en groepswork, excursies en praktijkbezoeken. Dit sluit volgens de commissie goed aan bij wat men beoogt en op de gevarieerde studenteninstroom. Studenten hebben een erg grote vrijheid omtrent de wijze waarop ze opdrachten aanpakken. De commissie beveelt aan, met behoud van ruimte voor creativiteit, hierin meer structuur aan te brengen. De verwerkingsverslagen zijn het middel waarmee de student integratie tot uiting moet brengen maar de commissie komt tot de vaststelling dat deze vooral bestaan uit persoonlijke reflecties die beperkt blijven tot beleving en beschrijving. Zij hoopt dat het recent ingevoerde PFO (persoonlijk portfolio) zal aangegrepen worden om de volledige reflectiecyclus en de integratie te ondersteunen. Het studiemateriaal bevat volgens de commissie relevante literatuur maar is van een relatief hoog academisch gehalte.

Omwille van de aard en de doelstellingen (sterk procesgericht) en de instroom (werkstudenten) kiest de opleiding voor een bijzonder systeem van beoordeling en toetsing. Daarbij wordt vertrokken van een onderscheid tussen inhoudelijke en procesmatige verwerking. De inhoudelijke verwerking vindt plaats in 'verwerkingsgroepen'. De schriftelijke neerslag hiervan dient als basis voor de 'verwerkingsavond' (equivalent traditionele examen). Zowel de inhoudelijke kwaliteit als het groepsproces worden daar beoordeeld aan de hand van een pass/fail score. De procesmatige verwerking gebeurt aan de hand van het persoonlijk portfolio en jaarlijkse verwerkingsessays. Tijdens een 'slotverwerkingsweekend' moet de student via het portfolio aantonen dat de eindcompetenties zijn bereikt. De commissie meent dat deze wijze van beoordeling en toetsing niet toelaat om na te gaan of de leerdoelen zijn bereikt. Zij ziet hiervoor 4 belangrijke, aan elkaar gerelateerde redenen.

- De beoordeling is te sterk gericht op het groepswork en te weinig op de individuele prestaties en er is onvoldoende duidelijkheid in welke mate er sprake is van samenwerkend leren en correcte groepsevaluatie waardoor deze werkwijze te vrijblijvend is;
- Het pass or failsysteem laat te weinig differentiatie toe. (op korte termijn is overstap naar een vierpuntschaal voorzien);
- De integratie van de 4 vooropgestelde professionele rollen wordt onvoldoende getoetst;
- De begeleiding en feedback krijgt te weinig aandacht.

De commissie is tevreden om vast te stellen dat het beleidsplan evaluatie en feedback als prioriteit omschrijft en dat men vanuit de hogeschooldiensten ondersteuning biedt bij de verbetering van het evaluatiesysteem.

Uit de aanvullende informatie blijkt hoe men thans reeds gebruik maakt van verschillende verwerkings- en evaluatievormen om de diepgaande verwerking, toetsing van de competenties en het bewustmakingsproces te realiseren. Een verhelderend overzicht van al deze werkvormen werd toegevoegd.

Sinds de visitatie zijn daarnaast volgende concrete verbeteringen reeds doorgevoerd:

- Invoering peer review;
- Invoering schriftelijke feedback (naast een mondelinge feedback) op beoordelingsavond door modulebegeleider;
- Invoering beoordeling op de schaal van 20 ;
- Afstemming van de evaluatievormen en beoordeling tussen de verschillende modulebegeleiders;

In een overzichtstabel wordt verduidelijkt hoe er in de komende academiejaren nog verder wordt gesleuteld aan de evaluatie van de verschillende modules .

De visitatiecommissie is van mening dat er voor het onderwerp 'Programma' voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn. Zij maakt een positieve afweging en stelt dat: "de opleiding voldoende potentieel heeft om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. Op basis van de ter beschikking gestelde documenten en de gesprekken tijdens het visitatiebezoek heeft de commissie kunnen vaststellen dat beoordeling en toetsing speerpunten zijn in het actieplan van de opleiding, wat aanduidt dat dit als een probleempunt is gedetecteerd. Op basis van de gesprekken heeft de commissie kunnen vaststellen dat toetsbeleid vanuit de hogeschool als een prioriteit wordt beschouwd. De opleiding zal vanuit de hogeschooldiensten ondersteuning krijgen bij de verbetering van het evaluatiesysteem. De commissie waardeert ook de duidelijke intentie van de opleiding om het pass/failsysteem te vervangen door een generiek beoordelingskader. De commissie verleent op basis van deze elementen haar vertrouwen aan de opleiding om de vastgestelde tekortkomingen op korte tot middellange termijn te kunnen aanpakken."

Inzet van personeel

Het onderwijs wordt bijna uitsluitend door externe gastsprekers verzorgd. Dit biedt volgens de opleiding het voordeel dat specifieke expertise kan worden gezocht. Een belangrijk aandeel van gastdocenten is stabiel over de jaren heen. 55% van de lesgevers komt uit het beroepenveld 'interculturaliteit', 33,5% uit de academische wereld en 11,5% zijn ervaringsdeskundigen. De studenten waarderen deze diversiteit. Ook de commissie meent dat men een kwalitatieve groep van gastdocenten heeft. Zij stelt dit als een kernkwaliteit van de opleiding. Gastdocenten worden ook internationaal gerekruteerd en de internationale dimensie krijgt ook vorm via docentenuitwisseling en participatie aan Europese projecten en internationale conferenties. Sommige begeleiders zijn actief in onderzoek en/of dienstverlening van het expertisecentrum CIMIC. Er is aanmoediging om vaktechnische bijscholing te volgen.

De opleiding beschikt over: 0,15 VTE voor algemene coördinatie, 0,6 VTE voor ondersteuning, 0,62 VTE voor modulebegeleiding en 1,58 VTE aan gastdocenten. Dit resulteert in een student / stafratio van 22,73 en een student / docentratio van 31,82. Deze omkadering is volgens de commissie te beperkt om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen. Vanaf 2011 is er een gefaseerde bijkomende personeelsinzet voorzien, maar deze is volgens haar nog te beperkt. De commissie beveelt aan de kernstaf uit te breiden. De actuele verhouding kernstaf / gastdocenten houdt volgens haar risico's in voor continuïteit en consistentie van de opleiding.

Uit de bijkomende informatie blijkt dat sinds de visitatie werk gemaakt is van de toen geformuleerde bedenkingen/suggesties over de kwantiteit van het personeel. Zowel binnen het expertisecentrum (CIMIC) als binnen de hogeschool werden een aantal maatregelen getroffen ten gunste van de sterkte en grootte van de personeelsbezetting. Daarnaast werd er een opleidingsvergadering geïnstalleerd. Deze bestaat uit alle modulebegeleiders en de coördinator van het expertisecentrum. De modulebegeleiders spelen een cruciale rol omdat ze de inhoudelijke coherentie, kwaliteit en vernieuwing van hun module bewaken. Zij doen dit in overleg met de talrijk betrokken gastdocenten.

Pagina 7 van 12 De hogeschool bepaalt het beleidskader op vlak van aanstellingen, benoemingen, evaluatieprocedures en overleg met advies- en overlegorganen. De concrete personeelsomkadering wordt bepaald door het expertisecentrum CIMIC. Alle begeleiders dienen naast hun specifieke expertise te beschikken over deskundigheid inzake begeleiding. Er wordt een grote inzet verwacht. Studenten waarderen dit en de commissie sluit zich hierbij aan. Zij stelt wel dat de gevraagde inspanningen de opdrachtomschrijving (interne medewerkers) of de toegekende vergoedingen (externe medewerkers) overschrijden. Dit zou nadelige gevolgen voor de ontwikkeling van een professionalisering, de didactische bijscholing en de kwaliteitsbewaking kunnen hebben. De commissie meent dat het voeren van een degelijk personeelsbeleid wordt belemmerd door de beperkte financiële onderbouw. Zij meent dat meer aandacht voor functionerings- en evaluatiegesprekken aangewezen is.

De visitatiecommissie is van mening dat er voor het onderwerp 'Inzet van het personeel' voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn. Zij maakt een positieve afweging en stelt dat: "de opleiding voldoende potentieel heeft om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. De commissie heeft tijdens het bezoek een erg sterk gemotiveerd korps ontmoet, dat ondanks de beperkte ruimte voor haar onderwijstaken, een groot engagement toont ten aanzien van de opleiding en haar studenten. De beperkte mankracht waarover de opleiding beschikt, doet haar inboeten aan ruimte voor onderlinge afstemming en het uitwerken van een gedragen visie. Met het huidig beschikbare personeelsbestand kan er echter nipt kwalitatief onderwijs worden afgeleverd, maar eerder dankzij de inzet en begeestering van de gehele groep van interne en externe modulebegeleiders en CIMIC-medewerkers dan omwille van het aantal kernstafleden."

Voorzieningen

De campus is goed bereikbaar en voorzien van het nodige didactische materiaal maar de CIMIC -medewerkers zijn krap en slecht behuisd. De hogeschool zal in de toekomst investeren in de infrastructuur van het CIMIC. Studenten kunnen gebruik maken van de hogeschoolbibliotheek, maar doen dit weinig. De openingsuren zijn niet erg ruim voor werkstudenten. Volgens de commissie is het belangrijk om studenten beter te informeren over de bibliotheekfaciliteiten. De opleiding formuleert dit ook zelf als een actiepoint.

De commissie meent dat de studiebegeleiding aangepast is aan het studentenprofiel maar constateert dat dit vooral informeel verloopt. Aan de studiebegeleiding ligt een interactieve 'learning community'-gedachte ten grondslag. Werkvormen en begeleiding zijn zodanig opgezet dat studenten van elkaar kunnen leren. Hoewel de commissie dit waardeert, wijst zij er op dat de randvoorwaarden hiervoor beperkt zijn. De inhoudelijke studiebegeleiding is de verantwoordelijkheid van de modulebegeleiders. Informatie wordt verspreid via de studiegids en het elektronische leerplatform. Er zijn 9 momenten voor trajectbegeleiding voorzien waarbij het portfolio de leidraad is. Met problemen kunnen studenten terecht bij de stafmedewerkers van de opleiding. De commissie meent dat de ombudsfunctie niet door een onafhankelijk persoon wordt waargenomen en raadt aan na te gaan of een betere oplossing is.

Interne kwaliteitszorg

Het kwaliteitszorgbeleid van de opleiding wordt bepaald door: het opleidingsplan met prioritaire werkpunten, de evaluatieresultaten van de opleidingsonderdelen, de alumnibevraging, de jaarlijkse SWOT-analyse in samenwerking met de bijna-afgestudeerden en de relevante informatie uit de verwerkingsverslagen van studenten. De

Pagina 8 van 12 commissie waardeert dat men diverse informatiebronnen hanteert en stelt vast dat de evaluatie van de kwaliteit ook voor een belangrijk deel informeel plaatsvindt. De opleiding maakt volgens haar goed gebruik van haar kleinschaligheid om feedback te verzamelen. Zij beveelt aan het kwaliteitszorgsysteem verder te formaliseren en te structureren.

De commissie meent dat men voldoende inspanning levert om verbeteringen aan te brengen en waardeert de duidelijke bezorgdheid om kwaliteitsverbetering. Op een tijdslijn zijn er, naast een aantal verbeteringsacties, 3 belangrijke grote actiepunten geplaatst namelijk: de implementatie van een verbeterd evaluatie- en feedbacksysteem, de opwaardering van de banaba-proef en de implementatie en verdere uitwerking van het portfolio. De toevoeging van een extra staf lid om werk te maken van deze actiepunten acht de commissie nuttig en nodig. Tijdens de visitatie was reeds merkbaar dat de extra mankracht tot verhoogde inspanning heeft geleid. Desondanks meent de commissie dat formeler overleg en betere communicatie tussen de betrokkenen noodzakelijk is om tot een gedeelde visie over verbeterpunten te komen. Zij meent dat men er nog te veel van uitgaat dat verandering noodzakelijkerwijze een traag proces is.

De commissie meent dat men meer inspanningen zou moeten leveren om een brede betrokkenheid bij de interne kwaliteitszorg tot stand te brengen. Zij beveelt aan werk te maken van een herziening en heropstart van de opleidingsraad. Zij stelt vast dat studenten, alumni en beroepenveld erg gemotiveerd zijn om een rol te spelen en beveelt aan deze opportuniteit te grijpen. Wat de medewerkers betreft vindt overleg vooral informeel plaats. Wat het beroepenveld betreft vraagt de commissie formalisering en aandacht voor een voldoende brede consultatie (binnen- én buitenland en verschillende sectoren). De studenten zijn niet vertegenwoordigd in de opleidingsraad. De commissie betreurt dit. De opleiding heeft als doelstelling aangegeven studenten in de toekomst meer formeel te betrekken. De alumni zijn op verschillende wijzen betrokken en de opleiding heeft een aantal concrete plannen weer om deze betrokkenheid nog te vergroten.

De visitatiecommissie is van mening dat er voor het onderwerp 'Interne kwaliteitszorg' voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn. Zij maakt een positieve afweging en stelt dat: "remediëring op vlak van de opleidingsraad op relatief korte termijn kan worden aangepakt. De sterkere betrokkenheid van het beroepenveld is reeds opgenomen in het actieplan van de opleiding. De commissie verleent haar vertrouwen op basis van deze bereidheid om dit knelpunt aan te pakken, de aanwezigheid van een kwaliteitszorgsysteem en de inspanningen die de opleiding levert om waar nodig verbeteringsmaatregelen uit te werken."

In opvolging van het opleidingsplan 2007-2011 werd een nieuw opleidingsplan 2012-2016 uitgewerkt waarin reeds in grote mate rekening werd gehouden met de bemerkingen van de visitatiecommissie. Krachtlijnen van dit opleidingsplan zijn:

- Positionering van de opleiding ten aanzien van de werkvloer en de samenleving.
- Ontwikkelen van een vernieuwd curriculum in twee fases.
- Op punt stellen van een toetsing- en beoordelingsbeleid dat afgestemd is op een geëxpliciteerd competentiekader.
- Consolideren van een door alle opleidingsbetrokkenen gedragen en gefundeerde inhoudelijke, maatschappij betrokken en didactische visie op de opleiding Intercultureel Management

De commissie stelt een hoge tevredenheid van studenten en alumni vast. 81,3% van de bevroegde alumni vindt de opleiding een meerwaarde voor de huidige baan. Het beroepenveld beklemtoont de maatschappelijke meerwaarde van de opleiding sterk. De commissie meent dat sterker toespitsen op praktische handvaten om in verschillende sectoren en beroepen om te gaan met interculturaliteit, de opleiding kan versterken. Dit pleidooi hoorde ze ook bij het werkveld, de studenten en de alumni. Volgens de commissie verdient de kwaliteit van de eindwerken en stageverslagen bijzondere aandacht. De opdracht duwt volgens haar de studenten nog te sterk in de richting van persoonlijke reflectie. Bovendien heeft zij opgemerkt dat er weinig tot geen eenvormigheid qua stijl is. Zij toont zich daarnaast ook kritisch over beoordeling en toetsing in de opleiding. Voor de nabije toekomst zijn concrete verbeteringsacties op deze terreinen gepland. De commissie moedigt de opleiding aan om haar verbeterplannen met betrekking tot het afstudeerproject op korte termijn uit te voeren.

Uit de aanvullende informatie blijkt dat bij het begin van het academiejaar 2012-2013 volgende concrete acties zijn geïmplementeerd om het niveau en de maatschappelijke gerichtheid van de eindwerken te verbeteren:

- Het aantal studiepunten verbonden aan het eindwerk is opgetrokken van 10 naar 20 studiepunten;
- De doelstellingen van het eindwerk zijn gewijzigd naar meer maatschappelijke oriëntatie en minder zelfreflectie;
- Er is een nieuwe syllabus uitgewerkt voor de bachelorproef;
- Via het project "Werkplekieren" zoekt men naar nieuwe inzichten en mogelijkheden voor de eindwerken;
- Er is een database in ontwikkeling waarin de onderzoeksonderwerpen vanuit het werkveld worden geïnventariseerd.

In een tweede fase van curriculumvernieuwing (2013 – 2014)) moet het actieplan m.b.t. de verbetering van de kwaliteit van de eindwerken volledig functioneren en dient de bachelorproef aan te sluiten bij de gevolgde leerlijn van de student.

De opleiding heeft als streefdoel dat alle studenten binnen een termijn van vier jaar, rekening houdend met het profiel en de noden van iedere student, het diploma kunnen behalen. Heel wat kandidaten haken af na het intakegesprek, maar de eens men de opleiding start is de uitval minimaal. Deze geringe uitval is volgens de commissie te verklaren door de hoge motivatie, maar ook wellicht door de geringe individuele toetsing. De gemiddelde studieduur bedraagt 2,8 jaar.

Conclusie

De NVAO is in het licht van het vorenstaande tot de slotsom gekomen dat het eindoordeel van de commissie deugdelijk is gemotiveerd. De NVAO kan zich dan ook aansluiten bij de bevindingen en overwegingen voor alle facetten en onderwerpen, zoals verwoord in het visitatierapport. De aanvullende informatie die opgevraagd is bij de opleiding, onderbouwd en bevestigt de eindoordeel van de visitatiecommissie duidelijk. De eindconclusie uit het visitatierapport wordt dan ook gevolgd.

Pagina 10 van 12 **4. Oordelen visitatiecommissie**

De tabel geeft per onderwerp en per facet het oordeel van de visitatiecommissie weer.

ONDERWERP	ORDEEL	FACET	ORDEEL
1 Doelstellingen opleiding	V	1.1 niveau en oriëntatie	V
		1.2 domeinspecifieke eisen	V
2 Programma	V	2.1 eisen gerichtheid	V
		2.2 relatie doelstellingen - programma	V
		2.3 samenhang programma	V
		2.4 studielast	V
		2.5 toelatingsvoorwaarden	V
		2.6 studieomvang	OK
		2.7 afstemming vormgeving - inhoud	V
		2.8 beoordeling en toetsing	O
		2.9 masterproef	NVT
3 Inzet van personeel	V	3.1 eisen gerichtheid	G
		3.2 kwantiteit	O
		3.3 kwaliteit	V
4 Voorzieningen	V	4.1 materiële voorzieningen	V
		4.2 studiebegeleiding	V
5 Interne kwaliteitszorg	V	5.1 evaluatie resultaten	V
		5.2 maatregelen tot verbetering	V
		5.3 betrokkenheid	O
6 Resultaten	V	6.1 gerealiseerd niveau	V
		6.2 onderwijsrendement	V

E=excellent; G=goed; V=voldoende; O=onvoldoende.

Eindoordeel: positief

De onderstaande tabel geeft per onderwerp het globaal oordeel van de NVAO weer.

ONDERWERP	OORDEEL
1 Doelstellingen	V
2 Programma	V
3 Inzet personeel	V
4 Voorzieningen	V
5 Interne kwaliteitszorg	V
6 Resultaten	V

Eindoordeel: positief

6. Besluit¹


betreffende de accreditatie van de Bachelor in het intercultureel management (bachelor na bachelor) van Thomas More Mechelen

De NVAO,
Na beraadslaging,
Besluit :

Met toepassing van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, wordt het accreditatierapport en –besluit met positief eindoordeel voor de opleiding Bachelor in het intercultureel management (bachelor na bachelor) van Thomas More Mechelen goedgekeurd en wordt de opleiding geaccrediteerd. Het betreft een opleiding zonder afstudeerrichtingen die te Mechelen wordt georganiseerd.

De in het eerste lid bedoelde accreditatie geldt vanaf de aanvang van het academiejaar 2013-2014 tot en met het einde van het academiejaar 2020-2021.

Den Haag, 16 januari 2013
Voor de NVAO,


Lucien Bollaert
(bestuurder NVAO)

¹ Het ontwerp van accreditatierapport en –besluit werd aan de instelling bezorgd voor eventuele opmerkingen en bezwaren. De instelling heeft geen opmerkingen en/of bezwaren geformuleerd op het ontwerp van accreditatierapport –en besluit

Pagina 12 van 12 **Bijlage 1 – Gegevens opleiding**

– naam instelling	Thomas More Mechelen
– adres instelling:	Zandpoortvest 13 B-2800 Mechelen BELGIË
– aard instelling	ambtshalve geregistreerd
– graad, kwalificatie	Bachelor in het intercultureel management
– specificatie	geen
– niveau en oriëntatie	bachelor na bachelor
– studieomvang	120 studiepunten
– opleidingsvariant	
– studietraject voor werkstudenten:	ja
– vestiging opleiding	Mechelen
– onderwijstaal	Nederlands
– studiegebied	Handelswetenschappen en bedrijfskunde