

BACHELOR IN DIGITAL DESIGN & DEVELOPMENT

HOGSCHOOL WEST-VLAANDEREN •

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

14 JUNI 2023



PROF. DR. BEN SCHOUTEN (VOORZITTER) • JASPER SCHELLING, THOMAS JOOS, TIMON HAST
(COMMISSIELEDEN) • KRISTL VAN DER HEYDEN (SECRETARIS) • LIEN BEYLS
(PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract.....	7
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	8
2.1	Vorbereidende vergaderingen van de commissie	8
2.2	Tweedaags locatiebezoek.....	8
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	17
	Bijlage 2: Opleidingspecifieke leerresultaten.....	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	20
	Bijlage 5: Verantwoording.....	21
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	22

1 Abstract

De door de NVAO aangestelde commissie beoordeelt op basis van het door haar gevoerde onderzoek de wetenschappelijke kwaliteit en de organisatie van de opleiding Digital Design & Development (DEVINE) van de Hogeschool West-Vlaanderen (Howest) als voldoende en brengt daarom een positief advies met betrekking tot accreditatie uit aan de NVAO.

De commissie waardeert de wijze waarop het zogenaamde *M-shaped* profiel zijn beslag krijgt in het curriculum: studenten krijgen in de eerste twee jaren een brede basis (*UX Research*, *Design* en *Development*) en focussen in het derde jaar op twee van deze drie pijlers; deze aanpak komt bovendien tegemoet aan de vragen vanuit het werkveld. De commissie merkte echter op dat het aantal studiepunten de gelijkwaardigheid van de drie pijlers niet volledig weerspiegelt. Ze raadt de opleiding dan ook aan deze gelijkwaardigheid beter in het curriculum te borgen.

Op het moment dat ze hun studiekeuze maken, is het voor studenten niet altijd duidelijk wat de drie pijlers precies inhouden. Gezien de vrij hoge uitval beveelt de commissie de opleiding aan om extra in te zetten op informatie hierover en op een helder beeld van de te verwachten werkbelasting.

Tijdens de opleiding worden studenten goed begeleid. Ook op het vlak van evaluatie zijn de visie en de aanpak van de opleiding grondig uitgewerkt.

De commissie waardeert de gedrevenheid van het opleidingsteam. Omdat de werklast vrij hoog is, raadt de commissie de opleiding aan de *workload* ook in de toekomst goed te bewaken. Verder meent ze dat een beslissingskader en een 'agenda voor de toekomst' ervoor kunnen zorgen dat de opleiding ook in de toekomst succesvol is.

De commissie formuleert daarom de volgende aanbevelingen:

- Ga op zoek naar een kader waaraan beslissingen over het curriculum kunnen afgetoetst worden. De commissie heeft de indruk dat een aantal impliciete regels gehanteerd worden, maar adviseert om deze meer expliciet te maken. Op die manier wordt ook in de toekomst, met een eventueel wijzigend personeelsbestand, de aansluiting bij de visie geborgd. Laat het opstellen van een dergelijk kader gepaard gaan met het formuleren van een 'agenda voor de toekomst'. Het zou de opleiding versterken als ze kan formuleren op welke manier ze ervoor wil zorgen dat ze binnen een vijftal jaren een even sterk profiel aflevert als de 'DEVINER' van vandaag.
- Zet extra in op informatie voor en communicatie met de studenten in de fase voorafgaand aan de inschrijvingen. Breng ook de *workload* voor de studenten zo helder mogelijk in beeld. De commissie meent immers dat er nog winsten te behalen zijn als de verwachtingen van opleiding en studenten beter op elkaar afgestemd zijn.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Voorbereidende vergaderingen van de commissie

Tijdens twee voorbereidende vergaderingen besprak de commissie de bevindingen die naar voren kwamen bij het doornemen van de Kritische reflectie (n.v.d.r.: het zelfevaluatierapport) van de opleiding Digital Design & Development (DEVINE) van de Hogeschool West-Vlaanderen (Howest). De commissie vond het een helder opgestelde KR, en samen met de documenten die ter beschikking werden gesteld op het platform van de hogeschool kreeg ze een goed beeld van de opleiding.

Ze was benieuwd om meer te weten te komen over de visie van de opleiding, en meer bepaald over de mate waarin deze visie toekomstbestendig is, gezien de snelle ontwikkelingen die zich in deze sector voordoen. In samenhang hiermee stelde ze zich ook de vraag welke strategie en concrete aanpak gehanteerd worden om vernieuwing binnen te brengen in de opleiding. Ze vond het alvast positief dat er in het zelfevaluatierapport sprake is van een vertrouwenssfeer die experimenteren, exploreren en innovatie aanmoedigt. Ook biedt de vlakke organisatiestructuur volgens haar ruimte voor groei en ontwikkeling. Verder wilde de commissie graag meer zicht krijgen op structuuraspecten: de rol van de twee betrokken hogescholen (Howest en KASK Conservatorium), de inbedding in de clusterstructuur (Design Technology and Arts) en het verschil tussen de Nederlandstalige en de Engelstalige variant van de opleiding.

Geïnteresseerd was de commissie ook in het zogenaamde *M-shaped* profiel, waarbij de student in de eerste twee jaren een brede basis krijgt (*UX Research, Design en Development*) en zich in het laatste jaar focust op twee van deze drie pijlers. Ze wou graag meer inzicht krijgen in de inhoudelijke afbakening en de diepgang van de drie pijlers, alsook in de manier waarop studenten begeleid worden in het zich oriënteren op deze pijlers. Het opleidingsprogramma is volgens de commissie opgebouwd volgens een logische, modulaire structuur. Over de plaats van filosofische en ethische aspecten binnen het curriculum wilde ze tijdens het locatiebezoek graag meer te weten komen.

De opleiding kwam de commissie voor als een levendige leeromgeving binnen een creatieve werkplek, waarover studenten enthousiast zijn. De commissie wilde graag nagaan hoe de studenten begeleid worden en op welke manier de studentenparticipatie vorm krijgt. Wat evaluatie betreft, wilde de commissie graag in gesprek gaan met de opleiding over de rol van groeps- versus individueel werk en over de manier waarop gestuurd wordt op competenties.

2.2 Tweedaags locatiebezoek

De commissie kreeg tijdens het tweedaagse locatiebezoek ruimschoots de kans om de vragen die ze had te bespreken; ze heeft de dialoog als open en verrijkend ervaren. De ongedwongen sfeer die op de campus heerst, viel haar van bij het begin op. De studenten bevestigden tijdens de dialoog dat zij zich thuis voelen en dat ze het een voordeel vinden dat de opleiding als enige in het gebouw aanwezig is. De commissie waardeerde de flexibiliteit van de opleiding toen ze vroeg om studenten van de Nederlands- en de Engelstalige opleiding samen te voegen: ondanks het feit dat de vraag pas laat gesteld werd, zorgde de opleiding ervoor dat de commissie in gesprek kon gaan met een gemengde groep van studenten.

De commissie ging in dialoog met opleidingsverantwoordelijken en docenten over de visie van de opleiding en de mate waarin deze toekomstbestendig is. De opleiding benadrukte dat binnen de krijtlijnen van haar visie heel wat verandering mogelijk is en ook plaatsvindt, zonder dat daarom de visietekst moet aangepast worden.

Dat de opleiding voortdurend onderzoekt welke veranderingen nodig zijn, illustreerde ze aan de hand van het toegenomen belang van *User Experience* (UX). Zowel de opleiding zelf als het werkveld waren vragende partij om meer belang te hechten aan UX, wat enkele jaren geleden

resulteerde in *UX Research* als derde pijler (met een steeds verder toegenomen aantal studiepunten). Op de vraag van de commissie of een verzelfstandiging tot een aparte opleiding UX opportuun zou zijn, gaf de opleiding aan continu af te wegen in hoeverre een (verdere) specialisatie nodig is. De opleidingsverantwoordelijken verwezen daarbij naar de rol die de clusterorganisatie speelt in dit proces. DEVINE behoort - samen met Industrieel Product Ontwerp (IPO) en Built Environment (BE) - tot de cluster Design Technology and Arts (DTA). Deze (interne) organisatiestructuur, die onder meer gepaard gaat met een tweewekelijkse stuurgroep, biedt volgens de opleidingsverantwoordelijken de kans om voortdurend af te toetsen en te zoeken naar kruisbestuivingen over de opleidingen heen. Ook moet deze structuur leiden tot het stimuleren van innovatie en onderzoek.

De commissie wilde graag weten hoe de opleiding concreet tot keuzes komt binnen de vele nieuwe ontwikkelingen die zich voordoen. Zowel opleidingsverantwoordelijken als docenten benadrukten dat zij voortdurend de vinger aan de pols houden: ze volgen opleidingen, lezen en delen nieuwe ontwikkelingen (via het platform Slack), vernemen van het werkveld waaraan nood is, enzomeer.

De commissieleden hebben er vertrouwen in dat het team, dat ze als bijzonder enthousiast ervaren hebben, inderdaad goed op de hoogte is van recente ontwikkelingen en ook over de bijbehorende expertise beschikt. De commissie vindt de drive die bij het team aanwezig is om continu te exploreren bijzonder waardevol. Op basis van de dialoog heeft ze bovendien de indruk dat beslissingen over wat men al dan niet in het curriculum incorporeert, genomen worden in goed overleg. Niettemin wil ze de opleiding aanbevelen op zoek te gaan naar een kader waarbinnen dergelijke beslissingen plaats kunnen vinden in de toekomst; ze heeft immers de indruk dat een aantal impliciete regels gehanteerd worden, maar adviseert om deze meer expliciet te maken. Op die manier wordt ook in de toekomst, met een eventueel wijzigend personeelsbestand, de aansluiting bij de visie geborgd. De commissie is van oordeel dat het opstellen van een dergelijk kader gepaard zou moeten gaan met het formuleren van een 'agenda voor de toekomst'. Het zou volgens de commissie de opleiding versterken als ze kan formuleren op welke manier ze ervoor wil zorgen dat ze binnen een vijftal jaren een even sterk profiel aflevert als de 'DEVINER' van vandaag.

Dat de 'DEVINER' vandaag een bijzonder gegeerd profiel is op de arbeidsmarkt blijkt uit de uitstroomcijfers: bijna alle afgestudeerden gaan onmiddellijk aan de slag in de sector. Uit het gesprek met de werkveldvertegenwoordigers bleek bovendien dat de '*war for talent*' volop speelt, en dat begint al bij het kunnen beschikken over voldoende stagiairs. De commissie wil de opleiding aanraden om erop toe te zien dat kleinere bedrijven niet uit de boot vallen, want daarover stelde ze een zeker ongenoegen vast bij het werkveld.

Over de kwaliteit van de 'DEVINERS' waren de werkveldvertegenwoordigers het volmondig eens. Ze aanzien hen in het algemeen als 'markt klaar', als harde werkers met een digitale *mindset* die veelal communicatief sterk zijn. De werkveldvertegenwoordigers die de commissie kon spreken, bleken door de band geen nood te hebben aan Engelstalige profielen; de klanten waarmee zij in contact komen, zijn immers Nederlandstalig. In een bedrijf dat zich meer internationaal aan het oriënteren is, kan zich een andere situatie voordoen.

In de gesprekken met opleidingsverantwoordelijken en docenten ging de commissie verder in op het *M-shaped* profiel en de invulling van het curriculum, in lijn met dat profiel. Ze kwam te weten dat de studenten worden opgeleid in het ontwerpen van digitale ervaringen. Digitale ervaringen worden daarbij breed gedefinieerd: het kan gaan om een product, een website, een ervaring in het straatbeeld ... In het ontwerpen van die ervaring komen de drie pijlers samen (UX, Research, Design en Development).

De docenten gaven aan dat het voor studenten niet eenvoudig is om opgeleid te worden in deze drie pijlers: de inhouden en te ontwikkelen competenties zijn divers, en in de periode waarin studenten een opleiding kiezen, lijken ze volgens de docenten de pijler 'development'

wel eens uit het oog te verliezen. Ook de studenten lieten tijdens de dialoog verstaan dat ze niet altijd goed inschatten wat de opleiding inhoudt. Ze zijn soms weinig bekend met het vakjargon en schatten ook de *workload* niet altijd correct in.

Gezien de vrij hoge uitval wil de commissie de opleiding aanbevelen om extra in te zetten op informatie voor en communicatie met de studenten in de fase voorafgaand aan de inschrijvingen. De commissie denkt dat er nog winsten te behalen zijn als de verwachtingen van opleiding en studenten beter op elkaar afgestemd zijn. Mogelijk kan het helpen als de betekenis van het *M-shaped* profiel ook voor de studenten meer verduidelijkt wordt; de opleidingsverantwoordelijken gaven aan dat deze term momenteel niet doelbewust gebruikt wordt in de communicatie met de studenten.

De commissie was geïnteresseerd om ook van het werkveld te vernemen in hoeverre de breedte van de scholing van de 'DEVINER' strookt met de wensen van de markt. Zij gaven aan dat de vertrouwdheid met de drie pijlers en de verdere specialisatie in twee van deze pijlers dé meerwaarde uitmaakt van de 'DEVINER'. In een kleiner bedrijf of team is de multi-inzetbaarheid een voordeel voor de organisatie (en vaak ook in lijn met de wens van de 'DEVINER' zelf). In grotere organisaties kan een afgestudeerde ofwel zijn 'hybride' profiel behouden ofwel zich specialiseren – wat wel verdere opleiding vergt.

Wat bijscholingen of trainingen betreft, geven de werkveldpartners aan dat 'DEVINERS' een attitude hebben die gericht is op levenslang leren. Het werkveld waardeert ook het feit dat de studenten veeleer worden opgeleid in bepaalde methodes, en niet zozeer in bepaalde *skills*, die wellicht op korte termijn achterhaald zouden zijn.

De commissie zou het sterk vinden als de opleiding een rol zou kunnen spelen in het faciliteren van levenslang leren (bijvoorbeeld via terugkomenten, een Summer Academy of een postgraduaat). Het 'Bump-festival' dat de opleiding organiseert, en waarover alle gesprekspartners bijzonder enthousiast zijn, is alvast een mooi initiatief en een leermoment dat opleiding, studenten, alumni en het werkveld met elkaar verbindt.

Een aspect van het curriculum waarover de commissie graag verder in gesprek wou gaan, betreft de vraag in hoeverre de opleiding voorbereidt op de ethische en filosofische discussie rond technologie en haar impact op het individu, de maatschappij en de economie. Het curriculum voorziet op dit moment niet in een apart vak, maar de opleiding gaf aan dat ethische aspecten verweven zitten doorheen de opleiding; ze maakt zich sterk dat ze de studenten de nodige waarden en normen meegeeft die leiden tot het ontwikkelen van maatschappelijk aanvaardbare producten. Zo zorgt het model van de 'Double Diamond' er volgens haar voor dat de student de juiste vragen zal stellen op het juiste moment. Ook worden ethische en filosofische aspecten verankerd in de leerdoelen.

De commissie waardeert het belang dat de opleiding hieraan hecht. Ze vraagt om erop toe te zien – ook gezien de snelle technologische ontwikkelingen met een grote maatschappelijke impact, waardoor de complexiteit van de contexten waarvoor ontworpen wordt toeneemt – dat hiervoor blijvend aandacht is en dat de benodigde expertise in huis aanwezig is.

Artificiële intelligentie (AI) en de manier om ermee om te gaan was een voor de hand liggend onderwerp tijdens de dialoog, vermits generatieve AI een sterke vlucht heeft genomen de voorbije maanden. De commissie stelde vast dat de opleiding hiermee op een pragmatische manier omgaat. Er wordt geen apart vak aan besteed, maar AI komt wel aan bod tijdens de lessen, en studenten mogen er gebruik van maken volgens welbepaalde afspraken. De opleidingsverantwoordelijken gaven aan de verdere ontwikkelingen van AI nauw op te volgen, omdat ze mogelijk zullen leiden tot minder aandacht voor vormgeving. De commissie vond dat een mooi voorbeeld van de manier waarop de opleiding voortdurend de vinger aan de pols moet houden. Zoals hierboven vermeld, zou ze het waardevol vinden als dergelijke overwegingen en beslissingen plaats zouden vinden binnen de contouren van een 'agenda voor de toekomst'. Ook andere technologieën en competenties waarvan de opleiding

vermelde dat ze er expliciet *niet* voor gekozen heeft (bijvoorbeeld *Print, Security of VR*), kunnen aan een dergelijk toekomstkader afgetoetst worden.

De commissie wilde tijdens de dialoog graag weten op welke manier onderzoek een plaats krijgt in de opleiding.

De docenten gaven aan dat onderzoek geïntegreerd wordt binnen de drie pijlers; studenten zoeken bijvoorbeeld referenties en bronnen op, moeten ze beoordelen en bespreken ze tijdens de consultaties met hun docenten. Ook de studenten meldden dat ze tijdens de lessen veel verschillende onderzoeksmethodes behandelden.

Sommige vragen van het werkveld leiden eveneens tot onderzoeksprojecten, zoals *No Code / Low Code*. De gesprekspartners vermeldden verder de keuzeminor 'Embassy of The More Than Human'. Deze minor is voortgekomen uit een onderzoeksproject dat samen met het KASK Conservatorium uitgevoerd werd; studenten die op zoek zijn naar een meer abstracte of artistieke invulling kunnen op deze minor intekenen.

Vanuit onderzoeksprojecten binnen de opleiding worden verder *hackathons* opgezet in samenwerking met de opleiding Industrieel Productontwerpen, Landschaps- en Tuinarchitectuur (KASK). In het zelfevaluatie-rapport worden ook de onderzoeksgroep en het onderzoekscentrum 'Futures through Design' (FTD) genoemd als voorbeelden van een geslaagde samenwerking met het KASK.

In het algemeen gaf de opleiding overigens aan de samenwerking met het KASK als positief te ervaren: beide opleidingen/instellingen trekken initieel andere profielen aan, maar studenten krijgen de kans om andere interesses of *skills* te exploreren (artistieke, technische, mensgerichte).

Sinds academiejaar 2021-2022 wordt de opleiding DEVINE ook in het Engels aangeboden. Beide opleidingen zijn volledig identiek (programma, leeromgeving, onderwijsteam). Enkel de onderwijstaal is voor het merendeel van de opleidingsonderdelen verschillend.

De commissie voerde een gemeenschappelijk gesprek met studenten van beide varianten; waar nodig verliep het gesprek in het Engels. De commissie merkte op dat naast internationale studenten ook heel wat Nederlandstalige studenten kiezen voor de Engelstalige variant. De studenten volgen gescheiden les, maar komen met elkaar in contact tijdens projectweken, als gastsprekers uitgenodigd worden en tijdens de integratietrajecten in het derde jaar.

De opleiding gaf aan dat het bieden van de nodige omkadering voor de internationale studenten (huisvesting, verzekeringen, evenementen organiseren, ...) de nodige tijd vraagt en een constante afweging van voor- en nadelen behoeft. Toch ziet zij vooral de positieve effecten: hun aanwezigheid vormt een verrijking voor de andere studenten, en uiteraard doet de Engelstalige opleiding het aantal afgestudeerden toenemen.

Het personeel waarmee de commissie in gesprek kon gaan, maakte een bijzonder gedreven indruk op de commissie. Docenten en opleidingsverantwoordelijken kwamen over als een hecht team dat werkt binnen een positieve cultuur.

De commissie was benieuwd om te vernemen hoe het team de verdeling van de organisatorische taken ervaart; ze vernam uit het zelfevaluatie-rapport immers dat de opleiding streeft naar een systeem van job- en vakrotatie, waarbij docenten gestimuleerd worden om naast hun onderwijsopdracht ook een taak binnen de onderwijsorganisatie en/of onderzoek op te nemen.

De commissie begreep uit de dialoog dat de clusterwerking ervoor zorgt dat een gedeelte van de *workload* verdeeld wordt over de opleidingen binnen de cluster heen; anderszids wordt

het team meer betrokken bij taken die de opleiding overstijgen (bijvoorbeeld internationalisering en onderzoek). De gesprekspartners gaven aan in het algemeen tevreden te zijn met de manier van werken, hoewel het werktempo hoog ligt. De eigenheid van de opleiding, met een hoge nood aan permanente bijscholing, speelt hierin natuurlijk ook een rol. Bovendien zijn de ambities van de opleiding gegroeid ten opzichte van het moment van opstarten: de Engelstalige opleiding werd ingericht, de aandacht voor levenslang leren vraagt tijd en de flexibilisering is complexer geworden.

De commissie vindt het positief dat – onder meer op basis van de Toets Nieuwe Opleiding – heel wat aspecten van het personeelsbeleid ondertussen geformaliseerd werden: er is sprake van een uitgeschreven feedbackbeleid, de functies werden omschreven ... Ze raadt de opleiding aan goed de vinger aan de pols te houden wat *workload* en professionalisering betreft; het zijn immers kritische succesfactoren om de kwaliteit en het succes van de opleiding ook in de toekomst hoog te houden.

De commissie was geïnteresseerd om meer te vernemen over de praktijkervaring van de docenten. Ze vernam dat er sprake is van een mix: docenten die voor 100 procent in dienst zijn van Howest en docenten die in bijberoep werken (in de meest diverse sectoren) vullen mekaar aan. Door een dergelijke intense samenwerking met het werkveld wil men de opleiding “doen bruisen”, wat de commissie alleen maar kan toejuichen.

De dialoog met de studenten liet de commissie toe om ook de werklast aan hun kant te bevragen. Ze gaven aan dat DEVINE een opleiding is waar hard moet gewerkt worden, wat ze niet altijd zo ingeschat hadden bij de start. De commissie wil de opleiding aanraden om te onderzoeken wat de redenen zijn voor de hoge uitval van studenten. Mogelijk is er een relatie met het verwachtingspatroon, wat kan bijgestuurd worden door vooraf duidelijke informatie te verschaffen, maar ook andere oorzaken kunnen aan de basis liggen van de hoge uitval.

De initiatieven die de opleiding bij de start van het academiejaar onderneemt om studenten in te lichten en voor te bereiden op hun studietraject lijken de commissie alvast waardevol. Het pleit ook voor de opleiding dat ze werk maakt van een zogenaamde ‘rode draad’ die studenten helpt bij de (studie)planning doorheen het academiejaar.

De studenten zijn bovendien erg tevreden over de begeleiding die ze krijgen: ze vinden hun docenten aanspreekbaar en ze appreciëren het systeem van de ‘consults’. Ook vinden ze het belangrijk dat de docenten hen aansporen om hun eigen ‘stijl’ te ontwikkelen.

Positief vindt de commissie ook dat de eerste integratiemodule al ingericht wordt na enkele lesweken, waardoor de docenten er vrij snel zicht op krijgen of een student voldoende aansluiting vindt bij de drie pijlers van de opleiding.

De commissie kreeg de kans om uitgebreid in dialoog te gaan over evaluatiebeleid en -praktijk. Ze was daarbij vooral op zoek naar de manier waarop het evaluatiebeleid geoperationaliseerd wordt: hoe zit het vevat in de opdrachten die studenten krijgen en hoe volgt men op hoe de student zich hierop ontwikkelt?

De opleiding lichtte toe dat ze beschikt over een competentiematrix die de leerdoelen (gebaseerd op de DLR en de OLR) en vakken omvat. De 120 à 130 leerdoelen werden ‘vertaald’ naar *rubrics* waaraan een bepaald gewicht wordt toegekend (dat kan verschillen naargelang de opdracht). Die vertaling maakt het leerdoel voor de student verstaanbaar, specifiek en concreet. Studenten krijgen vervolgens persoonlijke feedback via deze *rubrics* (naast de bespreking van veel voorkomende fouten in de les).

De docenten gaven aan veel feedback te verstrekken terwijl studenten nog met een opdracht bezig zijn; docenten zien ook elkaars feedback. Het feedbackbeleid werd overigens neergeschreven in een visietekst die het beleid ook theoretisch kadert (‘motiverend coachingmodel – GROW’). Wat de commissie minder goed begrijpt, is waarom de student

geen toegang krijgt tot de feedback vastgelegd door docenten in het StudentenOpvolgSysteem. De docenten gaven tijdens de dialoog aan dat men wil vermijden dat studenten de feedback zouden aanzien als een checklist.

De studenten zelf doen geregeld aan zelfevaluatie. Ook *peer-to-peer* evaluatie speelt een belangrijke rol. De commissie vindt het sterk hoe bijvoorbeeld derdejaarsstudenten worden begeleid in het geven van gerichte en opbouwende feedback aan de eerstejaarsstudenten waaraan zij 'gelinkt' worden. De studenten die de commissie kon spreken, voegden toe dat de opleiding zorgt voor een veilig feedbackkader, door er bijvoorbeeld voor te zorgen dat zij de medestudenten die hen feedback zullen geven op voorhand al kennen.

De commissie had verder aandacht voor de manier waarop de talrijke groepsopdrachten geëvalueerd worden. In principe wordt één gemeenschappelijk cijfer gegeven voor alle groepsleden. De docenten vragen studenten om het tijdig aan te geven als bepaalde groepsleden niet voldoende meewerken; bovendien pikken ze zelf signalen op, bijvoorbeeld als een student telkens alleen aanwezig is op het consult.

Bachelorproeven kunnen individueel, in duo of in trio uitgevoerd worden. De commissie kreeg enkele mooie voorbeelden te zien tijdens het locatiebezoek. De opleiding benadrukte dat ze er nauw op toeziet dat de vraagstelling door de opdrachtgevers niet oplossingsgericht geformuleerd wordt: studenten mogen niet louter uitvoerder zijn, een vraagstelling moet kunnen leiden tot meerdere oplossingen. Volgens de opleiding zou het werkveld trouwens uitkijken naar de visie of de blik van de 'DEVINER', omdat dat juist de sterkte is van het profiel. De evaluatie gebeurt in samenspraak met de klant aan de hand van *pitch*- en testmomenten en een eindpresentatie. De docenten beoordelen vooral het proces, terwijl de opdrachtgever vooral het eindresultaat en de presentatie voor de (open) jury beoordeelt.

De commissie vond het evaluatiebeleid in het algemeen goed uitgewerkt. Waarvan ze moeilijker een beeld kreeg, is de mate waarin de opleiding competenties op langere termijn monitort en erop bijstuurt. De competentiematrix en het bijbehorend systeem van *rubrics* is gericht op de leerdoelen van één jaar. De opleiding gaf aan dat studenten in de expertmodule van het derde jaar een '*process report*' ontvangen; doordat de docenten een veeleer coachende rol hebben in dat derde jaar krijgen ze de kans hierover met de student in gesprek te gaan.

De commissie heeft begrepen dat dit systeem Howest-breed geïmplementeerd werd. Niettemin lijkt het de commissie de moeite waard om te bekijken of binnen de opleiding een set van competenties gehanteerd kan worden die de ontwikkeling van een student monitort over het geheel van zijn studies; een student die zijn competentieprofiel kent, kan immers actieve keuzes maken (kiezen voor bepaalde vakken, inzetten op het verwerven van extra kennis). Bovendien kan een dergelijke set van competenties fungeren als een permanente toetssteen voor het curriculum en voor het afstemmen van de competenties van de docenten.

De commissie raadt de opleiding daarom aan te onderzoeken hoe de OLR's nog meer 'het kompas' van de opleiding kunnen worden als het gaat over het opvolgen van de persoonlijke en professionele groei van de student en van het personeelsbeleid.

Wat kwaliteitszorg betreft, volgt de opleiding in haar interne kwaliteitssysteem de zesjarige cyclus zoals voorgeschreven door Howest. Ze maakt daarbij gebruik van de acht kwaliteitscriteria, die zowel de Europese standaarden voor kwalitatief hoger onderwijs als de elementen die belangrijk zijn voor het realiseren van de visie van Howest bevatten. De commissie had op basis van de dialoog de indruk dat de opleiding doordrongen is van het belang van kwaliteit, en dat ze ook oog heeft voor de zogenaamde kleine kwaliteit.

De opleiding verkrijgt input van zowel de interne als van de externe stakeholders. Het werkveld betreft ze nauw bij de opleiding, onder meer via bevestigingen, formele en informele overlegmomenten en het 'Bump-festival'.

3 Oordeel

De commissie die zich boog over de opleiding Digital Design & Development (DEVINE) van de Hogeschool West-Vlaanderen (Howest) heeft op basis van het zelfevaluatie rapport en de open dialoog die ze met de instelling kon voeren een goed beeld gekregen van de opleiding.

De commissie ging in gesprek met een gedreven en hecht team van opleidingsverantwoordelijken en docenten. Omdat de werklast vrij hoog is, raadt de commissie de opleiding aan ook in de toekomst de *workload* van het team goed te bewaken. Het systeem van job- en vakrotatie in combinatie met de clusterorganisatie lijkt goed te werken, maar de uitdagingen zijn groot: docenten moeten de snelle ontwikkelingen in de sector voortdurend opvolgen en zo nodig aanpassingen aan het curriculum doorvoeren, de opleiding wordt zowel in het Nederlands als in het Engels ingericht, de aandacht voor levenslang leren vraagt tijd en de flexibilisering is complexer geworden.

Het afwegen of bepaalde ontwikkelingen al dan niet een plaats moeten krijgen in het curriculum vindt plaats binnen het kader van de visietekst die de opleiding heeft uitgeschreven. De commissie ging uitgebreid in dialoog over de mate waarin deze visie toekomstbestendig is. Ze begrijpt dat heel wat verandering mogelijk is binnen de kruitlijnen van de huidige visie. Niettemin wil ze de opleiding aanbevelen op zoek te gaan naar een kader waarbinnen dergelijke beslissingen plaats kunnen vinden in de toekomst; ze heeft immers de indruk dat een aantal impliciete regels gehanteerd worden, maar adviseert om deze meer expliciet te maken. Op die manier wordt ook in de toekomst, met een eventueel wijzigend personeelsbestand, de aansluiting bij de visie geborgd. De commissie is van oordeel dat het opstellen van een dergelijk kader gepaard zou moeten gaan met het formuleren van een 'agenda voor de toekomst'. Het zou volgens de commissie de opleiding versterken als ze kan formuleren op welke manier ze ervoor wil zorgen dat ze binnen een vijftal jaren een even sterk profiel aflevert als de 'DEVINER' van vandaag.

De commissie waardeert het belang dat de opleiding hecht aan de ethische en filosofische aspecten van technologie. Ze vraagt om erop toe te zien – ook gezien de snelle technologische ontwikkelingen met een grote maatschappelijke impact – dat hiervoor blijvend aandacht is en dat het team kan beschikken over de benodigde expertise.

De dialoog gaf de commissie de kans meer inzicht te krijgen in het *M-shaped* profiel, waarbij de student in de eerste twee jaren een brede basis krijgt (*UX Research, Design en Development*) en zich in het laatste jaar focust op twee van deze drie pijlers. De commissie waardeert de wijze waarop deze drie pijlers vorm krijgen in het curriculum. Het is duidelijk dat deze aanpak ook tegemoet komt aan de vragen vanuit het werkveld.

Voor de studenten is het niet altijd duidelijk wat de drie pijlers precies inhouden op het moment dat ze hun studiekeuze maken. Gezien de vrij hoge uitval beveelt de commissie de opleiding aan om extra in te zetten op informatie voor en communicatie met de studenten in de fase voorafgaand aan de inschrijvingen. Ook beveelt ze aan de *workload* voor de studenten zo helder mogelijk in beeld te brengen. De commissie meent dat er nog winsten te behalen zijn als de verwachtingen van opleiding en studenten beter op elkaar afgestemd zijn.

De studenten die de commissie kon spreken, gaven aan goed begeleid te worden door de docenten: ze vinden hun docenten aanspreekbaar, ze appreciëren het systeem van de 'consults' en het feit dat de docenten hen aansporen om hun eigen 'stijl' te ontwikkelen.

De commissie vindt de initiatieven die de opleiding bij de start van het academiejaar onderneemt om studenten in te lichten en voor te bereiden op hun studietraject sterk. Ze waardeert ook de 'rode draad' die studenten helpt bij de (studie)planning doorheen het academiejaar.

De commissie vindt het evaluatiebeleid goed uitgewerkt en waardeert dat een bijbehorend theoretisch kader over feedbackbeleid werd uitgeschreven. Ze vindt het ook sterk dat de leerdoelen (gebaseerd op de OLR) vertaald worden in *rubrics* die voor de student de doelen specifiek en concreet maken. De commissie waardeert het feit dat docenten voortdurend feedback geven aan de studenten (en dat docenten elkaars feedback kunnen inkijken). Ook het belang dat de opleiding hecht aan de zelfevaluatie door de student en de manier waarop ze studenten voorbereidt op *peer-to-peer* evaluatie vindt ze sterk.

Een aspect dat de commissie miste, is het monitoren van de competenties van studenten over de jaren heen. Ze begreep dat hiervoor geen systeem aanwezig is binnen Howest.

Niettemin lijkt het de commissie de moeite waard om te bekijken of binnen de opleiding een set van competenties gehanteerd kan worden die de ontwikkeling van een student monitort over het geheel van zijn studies; een student die zijn competentieprofiel kent, kan immers actieve keuzes maken (kiezen voor bepaalde vakken, inzetten op het verwerven van extra kennis). Bovendien kan een dergelijke set van competenties fungeren als een permanente toetssteen voor het curriculum en voor het afstemmen van de competenties van de docenten.

De commissie raadt de opleiding daarom aan te onderzoeken hoe de OLR's nog meer 'het kompas' van de opleiding kunnen worden als het gaat over het opvolgen van de persoonlijke en professionele groei van de student en van het personeelsbeleid.

Op basis van het gevoerde onderzoek beoordeelt de commissie de wetenschappelijke kwaliteit en de organisatie van de opleiding Digital Design & Development (DEVINE) zonder enige aarzeling als voldoende en brengt daarom een positief advies met betrekking tot accreditatie uit aan de NVAO.

De commissie formuleert op basis van het gevoerde onderzoek de onderstaande aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geenszins afbreuk aan de positieve punten die ze identificeerde noch aan het positief advies:

- Ga op zoek naar een kader waaraan beslissingen over het curriculum kunnen afgetoetst worden. De commissie heeft de indruk dat een aantal impliciete regels gehanteerd worden, maar adviseert deze meer expliciet te maken. Op die manier wordt ook in de toekomst, met een eventueel wijzigend personeelsbestand, de aansluiting bij de visie geborgd. Laat het opstellen van een dergelijk kader gepaard gaan met het formuleren van een 'agenda voor de toekomst'. Het zou de opleiding versterken als ze kan formuleren op welke manier ze ervoor wil zorgen dat ze binnen een vijftal jaren een even sterk profiel aflevert als de 'DEVINER' van vandaag.
- Zet extra in op informatie voor en communicatie met de studenten in de fase voorafgaand aan de inschrijvingen. Breng ook de *workload* voor de studenten zo helder mogelijk in beeld. De commissie meent immers dat er nog winsten te behalen zijn als de verwachtingen van opleiding en studenten beter op elkaar afgestemd zijn. Mogelijk kan het helpen als de betekenis van het *M-shaped* profiel ook voor de studenten meer verduidelijkt wordt.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool West-Vlaanderen (Howest)
Naam opleiding	Bachelor of Digital Design & Development (DEVINE)
Niveau en oriëntatie	Professioneel gerichte bachelor
(Bijkomende) titel	Bachelor in Digital Design & Development (Devine)
(Delen van) studiegebied(en)	Audiovisuele en Beeldende kunst / Industriële wetenschappen en technologie
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Keuzetrajecten: <ul style="list-style-type: none">• Expert Creative Technology• Expert Digital Design• Expert UX Research
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Kortrijk
Onderwijstaal	Engels
Studieomvang (in studiepunten)	180

Bijlage 2: Opleidingspecifieke leerresultaten

Binnen de opleiding DEVINE zijn het opleidingspecifieke leerresultaten kader (OLR) en het DLR gelijk aan elkaar.

1. Gebruikt verschillende methodes om een briefing te ontleden en tot een digitaal interactief concept te komen.
1. Uses several methods to analyse a briefing and to come to a digital interactive concept.
2. Past een passende werk- of onderzoeksmethodologie toe in de verschillende fases van een project om van creatief concept tot werkend eindresultaat te komen.
2. Applies an appropriate work or research methodology in the different phases of a project to evolve from a creative concept to an operational final result.
3. Beschikt over de nodige artistieke ontwerpvaardigheden én kennis van het medium om een persoonlijk en creatief project te realiseren binnen het brede spectrum van digitale interactie.
3. Has the necessary artistic design skills and the knowledge of the medium to realize a personal and creative project within the broad spectrum of digital interaction.
4. Ontwikkelt digitale interactie met kennis en inzicht in de huidige technologische mogelijkheden en experimenteert met toekomstige mogelijkheden.
4. Develops digital interaction with knowledge and insight in the present technological possibilities and experiments with future possibilities.
5. Vertrekt bij het ontwikkelen van een digitaal interactief project met een onderzoekende en empathische houding die zowel de eigenheid als de stakeholders in rekening brengt.
5. Starts with the development of a digital interactive project with an inquiring and empathic attitude, reckoning with both the uniqueness and the stakeholders.
6. Is communicatief en sociaal vaardig om in elke fase van een project te communiceren met specialisten en/of leken binnen een (inter)nationaal bedrijfsspecifiek kader.
6. Is communicative and socially skilled to communicate in every phase of a project with specialists and/or laymen within a(n) (inter)national company-specific framework.
7. Volgt en evalueert kritisch domeinspecifieke internationale trends en evoluties én neemt deze op in een persoonlijk professioneel ontwikkelingsplan.
7. Critically follows and assesses domain-specific international trends and evolutions and integrates these in a personal, professional development plan.
8. Is zich bewust van de internationale digitale, creatieve industrie en de culturele en maatschappelijke impact van digitale interactie hierop.
8. Is aware of the international digital, creative industry and the cultural and societal impact of digital interaction on this industry.
9. Is sociaal vaardig om in een (interdisciplinair) project in samenspraak met anderen problemen op te lossen.
9. Is socially skilled to solve problems in consultation with others in a(n) (interdisciplinary) project.
10. Heeft een kritische en onderzoekende houding t.o.v. eigen creaties
10. Has a critical and investigative attitude with regard to his own creations.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld en getraind door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Prof. dr. Ben Schouten (*voorzitter*), Full professor in Playful Interactions in Intelligent Systems, TU/e Eindhoven University of Technology;

Jasper Schelling (*commissielid*), Senior docent/onderzoeker Hogeschool Rotterdam en Head of Technologies stichting ACED;

Thomas Joos (*commissielid*), Founder & CEO Hypernova, oprichter van little miss robot;

Timon Hast (*student-commissielid*), Student master Politieke Communicatie aan de Universiteit Antwerpen, alumnus bachelor Journalistiek aan Arteveldehogeschool, voormalig ondervoorzitter en bestuurder Communicatie bij de Vlaamse Vereniging van Studenten.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Lien Beyls** (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO;
- **Kristl Van der Heyden** (extern secretaris), eigenaar MOORLANDcommunicatie.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

start	einde	duur	dag 1 – 2 mei
13:30	15:00	1:30	Gesprek met de opleidingsverantwoordelijken
15:00	15:30	0:30	Showcasemoment
15:30	16:00	0:30	Intern beraad
16:00	16:30	0:30	Gesprek met studenten Nederlandse variant
16:30	17:00	0:30	Gesprek met studenten Engelstalige variant
17:00	17:30	0:30	Intern beraad
start	einde	duur	dag 2 – 3 mei
9:00	9:30	0:30	Intern beraad
9:30	11:00	1:30	Gesprek met lectoren
11:00	11:30	0:30	Intern beraad
11:30	12:30	1:00	Gesprek met werkveldvertegenwoordigers en recente alumni
12:30	13:30	1:00	Intern beraad en lunch
13:30	14:30	1:00	Inloopspreekuur/ co-creatief gesprek
14:30	15:00	0:30	Eindberaad
15:00	15:15	0:15	Afsluitende reflectie

Op vraag van de commissie werd één gemeenschappelijk gesprek gevoerd met de studenten van de Nederlandstalige en Engelstalige variant.

De opleiding vroeg de commissie om een waarnemer vanuit de opleiding te laten aansluiten bij de gesprekken. De commissie ging in op deze vraag, behalve voor de gesprekken met de studenten en het werkveld.

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie”* van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan een voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Kritische reflectie Digital Design & Development (n.v.d.r.: het zelfevaluatierapport)

Bijlagen bij de Kritische reflectie

- Visie op de opleiding
- Beleidsplan opleiding/cluster
- Competentieprofiel (OLR en/of DLR)
- Competentiematrix
- Opleidingsprogramma
- Visuele voorstelling van het opleidingsprogramma
- Link naar ECTS fiches
- Leerplatform
- Feedbackbeleid
- Handleidingen afsluitende toetsen
- Evaluatieformulieren afsluitende toetsen
- Competentiemapping team
- Rapport TNO
- Jaarrapport KZ
- Verslagen van opleidingsraden
- Werkveldcommissies
- Verslagen van teamoverleg
- Onderwijs en examenreglement (OER)
- Education and Examination Regulations (EER)

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- alle showreels van 2011 tot 2022: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLtrwcYhadQHKDXRoIM9uQ9-lyMcolF2XC>
- alle Devine video's: <https://www.youtube.com/devinekask>

