

*Netherlands Quality Agency*



**NHL Hogeschool**

**Communication and Multimedia Design**

**Uitgebreide opleidingsbeoordeling**



## Inleiding

Dit visitatierapport bevat de beoordeling van de bestaande hbo-bacheloropleiding Communication and Multimedia Design van NHL Hogeschool. De beoordeling is uitgevoerd door een visitatiepanel dat door NQA in opdracht van NHL Hogeschool is samengesteld. Het panel is in overleg met de opleiding samengesteld en is voorafgaand aan de visitatie goedgekeurd door de NVAO.

Het rapport beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel. Het is opgesteld conform het *Beoordelingskader voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling* van de NVAO (22 november 2011) en het *NQA Protocol 2013 voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling*.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 11 en 12 juni 2013.

Het visitatiepanel bestond uit:

Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter, domeindeskundige)

De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (domeindeskundige)

Mevrouw drs. E. Randoe MCM (domeindeskundige)

De heer M.C. Koreman (studentlid).

Mevrouw C.M.F. Bomhof MOC, auditor van NQA, trad op als secretaris van het panel.

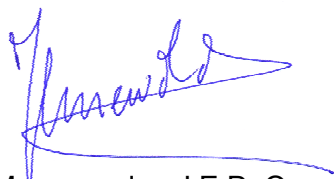
Bij de aanvraag werd door de instelling een kritische reflectie aangeboden die naar vorm en inhoud voldeed aan de eisen van het desbetreffende beoordelingskader van de NVAO en aan de eisen van het *NQA Protocol 2013*.

Het panel heeft de kritische reflectie bestudeerd en een bezoek aan de opleiding gebracht. De kritische reflectie en alle overige (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie hebben het visitatiepanel in staat gesteld om tot een weloverwogen oordeel te komen.

Het visitatiepanel verklaart dat de beoordeling van de opleiding in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.


Utrecht, 1 oktober 2013

Panelvoorzitter



Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold

Panelsecretaris



Mevrouw C.M.F. Bomhof MOC



## Samenvatting

Het visitatiepanel beoordeelt de hbo-bachelor opleiding Communication and Multimediadesign aan NHL Hogeschool als **voldoende**.

### *Beoogde eindkwalificaties*

De opleiding Communication and Multimediadesign (verder CMD) aan NHL Hogeschool heeft haar eindkwalificaties gebaseerd op het landelijk beroeps- en competentieprofiel zoals dat door het International Network CMD in 2011 is vastgelegd. In 2012 is het competentieprofiel van de opleiding geactualiseerd en besproken met de opleidingsadviesraad, waarin vertegenwoordigers van het werkveld participeren. De eindkwalificaties zijn beschreven in tien competenties, die ieder in drie niveaus zijn onderverdeeld: basisniveau, gevorderd niveau en expert niveau. Om te kunnen afstuderen moeten alle studenten de competenties op basis en gevorderd niveau aantonen. Daarnaast moeten de studenten de competenties Research & Innovation, Growth and Reflection en ten minste drie extra competenties op expertniveau aantonen. Het panel komt tot de conclusie dat de eindkwalificaties van de opleiding aansluiten bij het landelijk profiel en hetgeen het werkveld van afgestudeerden vereist. Daarnaast heeft het panel vastgesteld dat de eindkwalificaties van de opleiding CMD zich op het hbo-bachelorniveau bevinden, zich daarbij baserend op de Dublin descriptoren. Op basis van deze overwegingen beoordeelt het panel standaard 1 als **voldoende**.

### *Programma*

Het werkveld, waarin CMD'ers werken, ontwikkelt zich snel. De opleiding speelt in op deze dynamiek door te kiezen voor een praktijkgestuurd onderwijsprogramma aan de hand van concrete opdrachten. De opleiding kiest om dezelfde reden voor een dynamische Body of Knowledge and Skills (BoKS), die bestaat uit een wisselende samenstelling van literatuur- en bronverwijzingen. Het panel onderschrijft de keuze voor de praktijkgestuurde oriëntatie van het onderwijsprogramma, maar zou in de BoKS graag een basispakket aan literatuur en andere bronnen over de ontwikkelingen in de samenleving en cultuur terugzien. Dat basispakket zou studenten de mogelijkheid kunnen bieden om diepgaander kennis en daarmee visie te ontwikkelen in relatie tot de media en het vakgebied CMD. Daarnaast ziet het panel dat de opleiding zich oriënteert op het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden bij studenten onder meer door het werken aan onderzoekopdrachten verworven via het Lectoraat Serious Gaming en het Kenniscentrum dat aan de opleiding verbonden is. Het panel constateert dat de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden zich nu nog in een pril stadium bevindt. De opleiding oriënteert zich op bij het werkveld en het eigen onderwijsmodel passende onderzoeksmethodes als design research. Het panel ziet dat de onderzoekopdrachten van het Lectoraat en het kenniscentrum studenten een goede mogelijkheid bieden om deze methodes toe te passen en de vaardigheden van studenten te ontwikkelen. Op basis van deze overwegingen beoordeelt het panel standaard 2 als **voldoende**.

De opleiding CMD is opgebouwd uit leercycli, waarin studenten in iedere studieperiode in staat worden gesteld om te ontwikkelen competenties te koppelen aan projecten en onderzoeksopdrachten in minoren en stages. In samenspraak met de mentor stelt een student in een POP vast wat zijn leerdoelen zijn, aan welke competenties hij wil werken en hoe hij deze wil aantonen. Bij een integraal assessment aan het einde van de leerperiode toont de student zijn voortgang aan in de producten die hij ontwikkeld heeft. De uitkomsten van het assessment vormen de input voor de volgende leercyclus in de volgende studieperiode. De opdrachten waaraan studenten werken, worden geworven door het kenniscentrum en het Lectoraat.

Het panel constateert dat de opleiding CMD op deze wijze een doordachte samenhang in haar onderwijsprogramma heeft aangebracht. Studenten zijn in staat om op individuele basis hun competenties te ontwikkelen tot het niveau van de eindkwalificaties.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende** voor standaard 3.

De opleiding werkt vraaggestuurd en praktijkgestuurd aan de ontwikkeling van de competenties van studenten. De vraagsturing komt tot uitdrukking in de leercycli waarin studenten werken aan hun competenties. Deze werkwijze biedt studenten de kans om hun eigen CMD profiel te ontwikkelen al naar gelang hun belangstelling en talenten. De praktijksturing komt tot stand door het werken aan concrete opdrachten van bedrijfsleven of maatschappelijke instellingen. In de zogenaamde communities of practice werken studenten met elkaar en met docenten samen aan de verschillende opdrachten. Het panel ziet in het didactische concept van deze opleiding grote voordelen voor studenten die in staat zijn zich op individuele wijze te profileren en hun onderwijsprogramma vorm te geven. Tegelijkertijd ziet het panel ook enige uitdagingen voor het vraaggestuurde didactische concept van de opleiding. Het didactisch concept gaat uit van vraagsturing en blijft weg van gestandaardiseerd aanbod, ook waar dat het wellicht wel van belang zou kunnen zijn bijvoorbeeld in het bieden van een gestandaardiseerd basispakket aan kennis over bredere maatschappelijke, culturele, sociologische en technologische ontwikkelingen waartoe het CMD vak zich verhoudt.

Uit de voor het panel toegankelijke werkstukken heeft het panel moeten constateren dat niet alle studenten gebruik maken van de aangeboden BoKS om de noodzakelijke basistoerusting te verwerven die van belang is voor theoretische verdieping en methodisch gefundeerd onderzoek. Het panel heeft gezien dat de opleiding zoekt naar mogelijkheden om op een geëigende wijze om te gaan met de verhouding tussen vraagsturing en standaardisering om studenten te stimuleren de noodzakelijke kennis te verwerven.

Deze overwegingen in aanmerking nemend beoordeelt het panel standaard 4 als **voldoende**.

De instroom van het programma is adequaat georganiseerd. Het panel ziet dat de opleiding goed in staat is om studenten die afkomstig zijn uit het vo, het mbo en andere opleidingen met succes te laten instromen.

Een voorbeeld daarvan zijn de zogenaamde zwaluwstaarttrajecten, waarbij studenten uit het vierde jaar van het mbo al enige vakken op de hbo CMD opleiding volgen. Studenten geven aan dat de persoonlijke begeleiding van docenten hen helpt om zich het didactisch concept van de opleiding eigen te maken. Vanuit NHL Hogeschool is er een deficiëntiebeleid aanwezig waar CMD-studenten gebruik van kunnen maken. Het panel beoordeelt standaard 5 als **voldoende**.

De opleiding CMD kent een intensief studieprogramma. Het aantal contacturen is hoog (28), studenten geven aan gemiddeld 40 uur per week aan hun studie te besteden. De intensieve persoonlijke begeleiding van docenten en het vraaggestuurde karakter dragen volgens de studenten bij aan de studeerbaarheid van het programma. Het panel onderschrijft dit.

De persoonlijke benadering van studenten draagt daarnaast zichtbaar bij aan het beperken van studie uitval na de propedeutische fase, gezien het toenemende rendement van de opleiding. Het panel is hier positief over. Excellente studenten kunnen deelnemen aan NHL Hogeschool excellentieprogramma of er voor kiezen om een cum laude traject te volgen. Het cum laude traject heeft een afwijkende vorm van wat elders gebruikelijk is. Studenten verwerven een cum laude predicaat door meer competenties op expert niveau af te sluiten, niet op basis van het afsluiten van competenties op een excellent niveau. Het panel vindt dat jammer.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende** voor standaard .

De opleiding voldoet met de 240 EC aan de wettelijke eisen.  
Het panel beoordeelt standaard 7 als **voldaan**.

#### *Personeel*

De opleiding CMD heeft haar meerjarenpersoneelsplan gebaseerd op het Strategisch Plan van NHL Hogeschool. In het personeelsplan staan doelstellingen voor wat betreft de scholing en het aanstellingsbeleid, afgestemd op de ambities van de opleiding. Het panel constateert dat het management jaarlijks invulling geeft aan de plannings- voortgangs- en beoordelingscyclus door het voeren van gesprekken met docenten. Daarmee is de basis voor een adequaat personeelsbeleid gewaarborgd. De opleiding biedt docenten de mogelijkheid tot bijscholing en streeft naar het verhogen van het aantal mastergeschoolde docenten. Het panel acht het personeelsbeleid op orde, maar heeft wel twijfels over de haalbaarheid van het streven het aantal mastergeschoolde docenten substantieel te verhogen. Die twijfels vloeien voort uit de hoge werkdruk (zie ook standaard 10). Het panel beoordeelt standaard 8 op basis van deze overwegingen als **voldoende**.

Het docententeam beschikt over een brede vakinhoudelijke kennis van het CMD-vak, zo stelt het panel vast. De aanwezige vakkennis is toereikend om studenten tot professionals op te leiden. Op sommige punten acht het panel daarentegen meer diepgang gewenst en dan met name in de verbinding tussen vakinhoud en de trends die impact hebben op de economie, de samenleving en de ontwikkelingen in het media landschap.

Ook de onderzoeksvaardigheden van docenten kunnen verbeteren, bijvoorbeeld door het uitbreiden van het aantal master geschoolde docenten. Het aantal mastergeschoolde docenten is nog relatief beperkt. De opleiding is zich daarvan bewust en heeft haar aanstellings- en scholingsbeleid daarop ingericht. Het panel vindt het positief dat de opleiding specifiek aandacht besteedt aan de didactische vaardigheden van docenten. Docenten zijn verplicht om een cursus Pedagogisch Didactische Bekwaamheid te volgen. Het panel beoordeelt standaard 9 als **voldoende**.

Het panel constateert dat het aantal docenten bij de opleiding CMD voldoet aan de docent/studentratio norm van 1:30. In de praktijk van deze opleiding acht het panel deze norm minder passend. Het gekozen didactische concept doet een groot beroep op de tijd en de inzet van docenten. Zoals een docent verzuchtte: deze opleiding kent 900 individuele curricula. Met name de start en de afronding van onderwijsperiodes vergt veel aandacht van docenten, onder meer bij het houden van de assessments. Daarnaast draagt de snelle groei van de opleiding bij aan de werkdruk van docenten. De opleiding zoekt actief naar mogelijkheden om de piekbelasting te verminderen, zo stelt het panel vast. De hoge werkdruk brengt het risico met zich mee dat een aantal zaken minder aandacht krijgt dan wellicht nodig is. Het panel denkt daarbij aan scholing, de invulling van de kwaliteitszorg en het inwerken van nieuwe docenten. Docenten en management lijken zich daar evenwel goed van bewust en werken aan verbetering. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende** voor standaard 10.

#### *Voorzieningen*

De opleiding Communication and Multimedia Design is gevestigd in het in 2010 vernieuwde gebouw van NHL Hogeschool in Leeuwarden. Het panel heeft bij het visitatiebezoek vastgesteld dat de voorzieningen en de ruimtes waarover de opleiding beschikt, goed geoutilleerd zijn en passen bij het didactisch concept van waaruit de opleiding werkt. Daarnaast maakt CMD gebruik van de multimediasstudio Gameship, waarbij studenten gebruik kunnen maken van de meest eigentijdse voorzieningen op het gebied van audio, video en motion capture. Naast de opleiding CMD maken ook externe bedrijven gebruik van deze studio. Het panel was zeer onder de indruk van de voorzieningen die Gameship de studenten biedt. Ook de mogelijkheid om met externe partijen samen te werken aan innovatieve projecten vindt het panel positief. Het panel beoordeelt standaard 11 als **goed**.

De opleiding zet stevig in op studieloopbaanbegeleiding om het vraaggestuurde didactische concept tot zijn recht te laten komen. De begeleiding van docenten is intensief. Mentoren hebben een belangrijke rol in het vormgeven van de individuele leercycli van studenten. Docenten zijn zeer betrokken bij de uitvoering van de projecten. Uit gesprekken met studenten en docenten leidt het panel af dat dit systeem werkt. Studenten zijn zeer te spreken over de ondersteuning die zij ontvangen en dat komt ook naar voren uit de NSE resultaten.



Een aantal van hen geeft aan bewust te hebben gekozen voor deze opleiding vanwege het didactisch concept en de intensieve contacten met docenten.  
Het panel beoordeelt op basis van bovenstaande overwegingen standaard 12 als **goed**.

#### *Kwaliteitszorg*

Het panel constateert dat de opleiding sterk gericht is op het verbeteren van haar werkwijze. De opleiding besteedt veel tijd en aandacht aan het evalueren van de resultaten, zo blijkt uit de gesprekken en de documentatie. Dat wat de opleiding beoogt bij de studenten door het hanteren van een leercyclus op basis van de Deming (PDCA-cyclus) past zij ook toe op het verder ontwikkelen en verbeteren van haar onderwijsprogramma. Reflectie op de resultaten die de opleiding heeft behaald, is daarbij een belangrijk onderdeel. Het panel concludeert dat de opleiding de PDCA-cyclus op een adequate wijze heeft georganiseerd.  
Het panel beoordeelt standaard 13 daarmee als **voldoende**.

De opleiding is er de afgelopen periode in geslaagd om een aantal verbeteringen te realiseren in haar werkwijze zoals bijvoorbeeld de actualisering van het competentieprofiel en het zoeken naar mogelijkheden om de werkdruk te verminderen. Docenten zijn actief bezig om het programma voortdurend te verbeteren, zo constateert het panel. Het panel stelt daarbij vast dat de werkdruk en het vraaggestuurde didactische concept het daadwerkelijk implementeren van verbeteringen bemoeilijkt. Het vraaggestuurde concept bijvoorbeeld zorgt ervoor dat docenten terughoudend zijn in formuleren van een sturende visie op de vakinhoudelijke ontwikkeling van de opleiding. Uit de gesprekken met het management en de docenten blijkt de opleiding dit risico in beeld te hebben. De opleiding zoekt manieren om focus op didactische en vakinhoudelijke positionering meer in evenwicht te brengen.  
Het panel beoordeelt standaard 14 daarom als **voldoende**.

De opleiding betreft intensief diverse stakeholders bij de invulling en de verbetering van het onderwijsprogramma, zo stelt het panel vast. Er vindt regelmatig overleg plaats met studenten, docenten en met het werkveld bijvoorbeeld via de opleidingsadviesraad. Het alumni beleid daarentegen is nog niet uitgewerkt. Verder is het voor het panel niet altijd even duidelijk waar de stakeholders nu werkelijk invloed op hebben en wat daar het resultaat van is. Een voorbeeld daarvan is de Commissie Inhoud en Strategie, waarin docenten zitting hebben. Het werkveld voelt zich via de opleidingsadviesraad zeer betrokken bij de ontwikkeling van de opleiding, bijvoorbeeld door de inbreng in de invulling van de minoren. Het panel constateert dat de opleiding de input vanuit de opleidingsadviesraad op een adequate manier in haar onderwijsprogramma weet te vertalen.  
Het panel beoordeelt alles tegen elkaar afwegend standaard 15 als **voldoende**.

#### *Toetsing en beoogde eindkwalificaties*

De toetsing van de resultaten vindt voornamelijk plaats door individuele assessments. Het panel constateert dat de opleiding de laatste jaren meer aandacht heeft besteed aan de kwaliteit van toetsing en beoordeling.

De opleiding evalueert sinds 2012-2013 systematisch de uitkomsten van de assessments en legt de bevindingen daarvan vast. Het panel hecht daaraan een groot belang, gezien de prominente rol die individuele assessments innemen in het onderwijsprogramma. Het panel vindt de feedback die docenten aan studenten geven van een hoog niveau. De gegeven feedback ondersteunt studenten bij hun leerproces en hun persoonlijke ontwikkeling. Daarentegen vindt het panel de wijze waarop studenten *beoordeeld* worden minder transparant. De uitwerking van de verschillende competentieniveaus in indicatoren waar de opleiding zich nu op richt, is volgens het panel een verstandige keuze om deze onduidelijkheid te verminderen.

Tot slot vindt het panel het jammer dat excellente studenten voor hun prestaties niet zichtbaar met een cum laude beoordeling of anderszins worden beloond (zie ook standaard 6).

Het panel heeft vijftien eindwerkstukken bestudeerd. In alle vijftien gevallen kon het panel de voldoende beoordeling van de opleiding onderschrijven. De opleiding slaagt er in om studenten van voldoende niveau als CMD-professional op te leiden, zo stelt het panel vast. Het panel constateert dat de opleiding het afstudeertraject gedegen heeft georganiseerd. De eindwerkstukken die het panel heeft gezien zijn op bachelorniveau. De onderwerpen zijn actueel en goed gekozen; de methode van aanpak is over het algemeen redelijk maar in een aantal gevallen ook minder sterk onderbouwd. Daarnaast heeft het panel een aantal kritische kanttekeningen over het gebruik van (literatuur)bronnen en de *wijze* van beoordeling. Opvallend is dat de eindwerkstukken meer van feedback dan van een daadwerkelijke beoordeling zijn voorzien. De opleiding heeft recent een nieuw beoordelingsformulier ingevoerd voor de eindwerkstukken. Het panel ziet dit als een stap in het vergroten van de transparantie van beoordeling.

Op basis van de positieve beoordeling van het niveau van de eindwerkstukken beoordeelt het panel standaard 16 als **voldoende**.

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Basisgegevens van de opleiding</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>Beoordeling</b>	<b>15</b>
	<b>Beoogde eindkwalificaties</b>	<b>15</b>
	Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties	15
	<b>Programma</b>	<b>18</b>
	Standaard 2 Oriëntatie van het programma	18
	Standaard 3 Inhoud van het programma	23
	Standaard 4 Vormgeving van het programma	25
	Standaard 5 Instroom	27
	Standaard 6 Studeerbaarheid	29
	Standaard 7 Duur	32
	<b>Personeel</b>	<b>32</b>
	Standaard 8 Personeelsbeleid	32
	Standaard 9 Kwaliteit van het personeel	35
	Standaard 10 Kwantiteit van het personeel	37
	<b>Voorzieningen</b>	<b>39</b>
	Standaard 11 Materiële voorzieningen	39
	Standaard 12 Studiebegeleiding	41
	<b>Kwaliteitszorg</b>	<b>43</b>
	Standaard 13 Evaluatie resultaten	43
	Standaard 14 Verbetermaatregelen	45
	Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg	48
	<b>Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties</b>	<b>50</b>
	Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	50
<b>3</b>	<b>Eindoordeel over de opleiding</b>	<b>57</b>
<b>4</b>	<b>Aanbevelingen</b>	<b>59</b>
<b>5</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>61</b>
	Bijlage 1: Eindkwalificaties van de opleiding	63
	Bijlage 2: Overzicht opleidingsprogramma	65
	Bijlage 3: Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris	69
	Bijlage 4: Bezoekprogramma	75
	Bijlage 5: Bestudeerde documenten	73
	Bijlage 6: Overzicht bestudeerde afstudeerwerken	81
	Bijlage 7: Verklaring van volledigheid en correctheid	83



# 1 Basisgegevens van de opleiding

## Administratieve gegevens van de opleiding

1. Naam opleiding in CROHO	Communication and Multimedia Design
2. Registratienummer opleiding in CROHO	34092
3. Oriëntatie en niveau	Bachelor of Multimedia
4. Aantal studiepunten	240 EC
5. Afstudeerrichting(en)	Geen
6. Variant(en)	Voltijd
7. Locatie(s)	Leeuwarden
8. AD-programma*	Nvt
9. Registratienummer AD in CROHO	Nvt
10. Jaar vorige visitatie en datum besluit NVAO	Vorige visitatie: december 2007 Besluit NVAO: januari 2008
11. Code of conduct	Nvt

\*) Associate Degree, indien van toepassing

## Administratieve gegevens van de instelling

12. Naam instelling	NHL Hogeschool
13. Status instelling	Bekostigd
14. Resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	Nvt

## Kwantitatieve gegevens over de opleiding

Tabel 1: Uitval uit het eerste jaar

Het aandeel van het totaal aantal voltijd bachelor studenten (eerstejaars ho) dat na één jaar niet meer bij de opleiding staat ingeschreven, zo mogelijk voor de laatste zes cohorten.

Cohort	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Uitval	16,3%	30,1%	18,0%	21,3%	29,4%	28,2%	25,9%

Tabel 2: Uitval uit de bachelor

Het aandeel van de voltijd bachelor studenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat in de nominale studieduur zonder het diploma te hebben behaald alsnog uitvalt uit de opleiding, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

Cohort	2005	2006	2007
Uitval	28,2%	17,7%	15,2%

Tabel 3: Rendement

Het aandeel van de voltijd bachelor studenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat het bachelordiploma haalt in de nominale studieduur + één jaar, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

Cohort	2005	2006	2007
Rendement	53,4%	50,6%	64,8%

Tabel 4: Docentkwaliteit

Het aandeel docenten (OP) met een master en het aandeel docenten met een PhD in het totaal aantal docenten (OP). Bij docenten gaat het om personen (niet formatieplaatsen), ongeacht de aard van hun dienstverband (voltijd/deeltijd, tijdelijk/vast). Docenten zijn als docerend/onderwijzend personeel in de administratie opgenomen. Studentassistenten en tutoren worden bij deze indicator niet als docent meegeteld.

Graad	MA	PhD
Percentage	22 %	3 %

Tabel 5: Student-docentratio

De verhouding tussen het totaal aantal ingeschreven voltijd studenten en het totaal aantal fte's aan onderwijzend personeel van de opleiding in het meest recente studiejaar. Het betreft hier het aantal fte's aan onderwijzend personeel, dat is toe te schrijven aan de uitvoering van onderwijsactiviteiten. Bij freelance/ingehuurde docenten gaat het eveneens om het aantal uren voor onderwijsactiviteiten dat deze docenten zijn ingeschakeld voor de betreffende opleiding.

Ratio	1:29,2
-------	--------

Tabel 6: Contacturen

Het gemiddeld aantal klokuren per week aan geprogrammeerde contacturen, voor ieder jaar van de opleiding. Een contactuur is een onderwijsuur waarbij een docent fysiek aanwezig is. Een docent is een persoon die onderwijs verzorgt in dienst van de onderwijsinstelling (inclusief studentassistenten en tutoren). Onder contacttijd vallen onder meer hoor- en werkcolleges, studiebegeleiding, stagebegeleiding, tentamens en examens, en ook studieloopbaanbegeleiding, voor zover de instelling die voor alle studenten heeft geprogrammeerd. Bij de berekening van contacturen per week wordt het totaal aantal klokuren dat per jaar wordt geprogrammeerd door een opleiding gebruikt als grondslag, uitgaande van het aantal weken per jaar (bijvoorbeeld 42 weken) dat de opleiding besteedt aan onderwijsactiviteiten. Tijd voor zelfstudie, stages/werkplekleren en (onbegeleide) tijd voor afstudeeronderzoek en scriptie behoort niet tot de contacttijd.

Studiejaar	1	2	3	4
Contacturen	28	28	28	28

## 2 Beoordeling

Het visitatiepanel beschrijft hieronder per standaard van het NVAO beoordelingskader de bevindingen, overwegingen en conclusies. Het eindoordeel over de opleiding volgt in hoofdstuk 3.

### Beoogde eindkwalificaties

#### Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties

*De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.*

#### *Bevindingen*

##### **Competenties en beroepsrollen**

In haar Kritische Reflectie omschrijft de opleiding (Communication and Multimedia Design (verder CMD) haar primaire doelstellingen als volgt:

*De opleiding wil studenten opleiden tot innovatieve, gedreven multimediasdeskundigen, die een wezenlijke bijdrage leveren aan de vormgeving van multimediacommunicatieprocessen in de maatschappij.*

In 2011 heeft het International Network CMD (INCMD) een nieuw landelijk beroeps- en competentieprofiel vastgesteld ten behoeve van alle opleidingen CMD. In het INCMD werken de tien Nederlandse CMD-opleidingen met elkaar samen. Bij het vaststellen van het nieuwe beroepsprofiel heeft het INCMD zich laten inspireren door het in 2009 geformuleerde competentieprofiel van de opleiding CMD aan NHL Hogeschool, zo schrijft de opleiding in de Kritische Reflectie. De opleiding CMD-NHL heeft in 2012 haar competentieprofiel opnieuw geactualiseerd en afgestemd op het landelijk profiel. In het nieuwe profiel is de rol van onderzoek nog verder versterkt. Ook heeft de opleiding in het nieuwe profiel de eisen vastgelegd die zij aan de kennisbasis van studenten stelt. Het geactualiseerde competentieprofiel is tevens voorgelegd aan het werkveld, vertegenwoordigd in de opleidingsadviesraad. De opleidingsadviesraad adviseert over het competentieprofiel en de invulling van de minoren met als doel om de studenten goed voor te bereiden op de beroepspraktijk. Uit het gesprek met de opleidingsadviesraad heeft het panel geconcludeerd dat de raad zich goed kan vinden in het competentieprofiel zoals dat nu bestaat en tevreden is over de vaardigheden waartoe studenten worden opgeleid. De adviesraad is breed samengesteld uit bedrijfsvertegenwoordigers uit de regio en daarbuiten en overlegt zeer regelmatig met de opleiding over de meest recente ontwikkelingen in het werkveld.

Het in 2009 vastgestelde beroeps- en competentieprofiel van de opleiding bestaat uit de volgende tien competenties:

1. Research and Innovation;
2. Concepting;
3. Multimedia Design;
4. Multimedia Production;
5. Quality Monitoring & Implementation;
6. Multidisciplinary Teamwork;
7. Communication;
8. Project Management;
9. Sharing;
10. Growth & Reflection.

Het panel heeft de profielen bestudeerd en stelt vast dat het profiel van de opleiding het landelijke competentieprofiel afdekt.

De opleiding heeft elke competentie uitgewerkt in de termen *behaviour*, *results* en *mindset*.

- *Behaviour* is het te toetsen gedrag in de vorm van een aantal indicatoren;
- *Results*: voorbeelden van bewijzen waarin het gedrag naar voren komt;
- *Mindset*: achterliggende houdingsaspecten.

Tevens zijn per competentie zijn drie niveaus onderscheiden:

- Basisniveau (het uitvoeren van handelingen of acties in een voorgedefinieerd project dat beperkte vraagsturing toelaat);
- Gevorderd niveau (het toepassen van geleerde handelingen in een nieuwe onbekende situatie);
- Expert niveau (het zoeken naar nieuwe oplossingen op grond van het geleerde, in nieuwe, onbekende situaties).

Het panel vindt de omschrijving van de huidige niveaus nogal algemeen. De opleiding is inmiddels begonnen met het verder toespitsen van de niveaubeschrijvingen. Het panel vindt dat een verstandige keuze.

Mede op basis van het gesprek met vertegenwoordigers van de opleidingsadviesraad, constateert het panel dat de eindkwalificaties zoals vastgelegd in het beroeps- en competentieprofiel qua inhoud en oriëntatie goed aansluiten op het werkveld.

### **Te behalen eindkwalificaties**

Om te kunnen afstuderen als Bachelor of Multimedia dienen de studenten over het volgende eindniveau te beschikken:

- Alle studenten tonen alle competenties aan op basis en gevorderd niveau;
- Alle studenten tonen de competenties Research & Innovation, Growth & Reflection op expert niveau aan;
- Alle studenten tonen ten minste drie extra competenties op expertniveau aan.



Met de eerste eis borgt de opleiding dat alle studenten de breedte van het werkveld overzien. De verplichte competenties zijn onderdeel van de major. Het expertniveau biedt de mogelijkheden tot specialisatie. Deze komt tot stand in de minoren. Door de inzet van een wisselend programma aan minoren realiseert de opleiding de aansluiting van het onderwijsprogramma en de daarin te ontwikkelen competenties op het in hoog tempo veranderende werkveld (zie ook standaard 3). De opleiding vindt een onderzoekende houding van toekomstige CMD-professionals noodzakelijk gezien aard van het beroepsprofiel en de snelle ontwikkelingen in het werkveld. De opleiding heeft er daarom bewust voor gekozen om de competenties Research & Innovation en Growth & Reflection als verplichte competenties op expertniveau in de eindkwalificaties op te nemen. Het panel onderschrijft deze keuze van verplichte competenties op expertniveau.

### **Relaties met Dublin descriptoren**

Het panel heeft de relatie tussen de eindkwalificaties van de opleiding en de Dublin descriptoren nader onderzocht. De opleiding heeft deze relatie nader beschreven in de Kritische Reflectie. De descriptoren *Kennis en Inzicht*, het *Toepassen van Kennis en Inzichten* en *Communicatie* maken onderdeel uit van alle CMD competenties.

*Communication* is daarnaast nog een specifieke competentie, waarin het panel een duidelijke link ziet met de Dublin descriptor *Communicatie*. De descriptor *Leervaardigheden* is voor het panel vooral herkenbaar in de competentie *Growth and Reflection*. De Dublin descriptor *Oordeelsvorming* is geborgd in de competenties *Research and Innovation* en *Growth and Reflection*.

Het panel concludeert dat het competentieprofiel van de opleiding en de Dublin descriptoren op elkaar aansluiten. Daarmee stelt het panel vast dat de eindkwalificaties van de opleiding CMD zich op het hbo-bachelorniveau bevinden.

### **Internationale aansluiting**

CMD werkt samen met twaalf verschillende partnerscholen in tien landen. Streven is om 30 studenten per semester met de partnerscholen uit te wisselen. Daarnaast legt de opleiding contacten met niet-Europese partners in Zuid-Korea, Japan en Australië. Studenten blijken goed te kunnen aansluiten bij wat er internationaal van ze wordt verwacht, zo blijkt uit de gesprekken die het panel heeft gevoerd. Tot slot werkt de opleiding aan internationalisering door onder meer het bieden van een Engelstalige minor.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel constateert dat de eindkwalificaties die de opleiding hanteert aansluiten bij de beroepspraktijk waartoe studenten worden opgeleid. De eindkwalificaties zijn afgestemd op het landelijk vastgestelde beroeps- en competentieprofiel, zo constateert het panel. In contacten met de opleidingsadviesraad houdt de opleiding de vinger aan de pols om de aansluiting tussen eindkwalificaties en werkveld te behouden.

De opleiding heeft verder de relatie tussen de eindkwalificaties en de Dublin descriptoren op adequate wijze beschreven en vastgelegd. Het panel concludeert op basis van deze beschrijving dat de eindkwalificaties aansluiten het bachelorniveau.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

# Programma

## Standaard 2 Oriëntatie van het programma

*De oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en/of de beroepspraktijk.*

### *Bevindingen*

#### **Beroepsvaardigheden**

In haar Kritische Reflectie geeft de opleiding aan een actuele praktijkgerichte leeromgeving te willen bieden, waar hedendaagse vraagstukken de basis vormen en die studenten de mogelijkheid biedt zich te ontwikkelen tot een innovatieve professional.

Het toekomstig werkveld van de student ontwikkelt zich snel en is dynamisch van aard. De opleiding werkt daarom *praktijkgestuurd*, om daarmee te kunnen blijven aansluiten bij de laatste ontwikkelingen van het werkveld. Vanaf het eerste jaar werken studenten aan praktijkopdrachten en concrete projecten. Deze praktijkopdrachten nemen toe in complexiteit en doen een beroep op het ontwikkelen van de bij de eindkwalificaties behorende competenties, kennis, vaardigheden en de beroepshouding.

Het panel onderschrijft de praktijkgestuurde oriëntatie van de opleiding en heeft daarvan in de presentaties van studenten verscheidene voorbeelden gezien. Daarbij denkt het panel aan de presentaties over de ontwikkeling van serious games voor psychologische hulpverlening aan schizofrene jongeren, de ondersteuning van het multimedia-event Serious Request en diverse campagnes. De aansluiting van het onderwijsprogramma op de snelle ontwikkelingen in het werkveld is door het praktijkgestuurde oriëntatie op een adequate wijze geborgd, vindt het panel.

#### **Kennis en kunde**

In de Kritische Reflectie schrijft de opleiding te hebben gekozen voor een dynamische Body of Knowledge and Skills. Daarmee kan de opleiding in blijven spelen op de dynamiek van het werkveld. De BoKS bestaat uit een omgeving op de website van CMD, waarin meer dan 200 bronnen zijn verzameld. Docenten vullen de BoKS aan. Voorbeelden van kennis en kunde zijn web- en app designs, gamedesign, trendwatching, user experience design, research en 3D visualisatie. Het valt het panel op dat de BoKS weinig vakliteratuur bevat die studenten wijzen op maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op het vak CMD. Het panel zou graag meer theoretisch en visie georiënteerde literatuur en bronnen willen zien die studenten in aanraking laten komen met een meer beschouwende en contextualiserende manier van denken en werken. Hierbij gaat het dan vooral om literatuur en bronnen die inzicht geven in maatschappelijke, sociale, culturele en ethische ontwikkelingen in relatie tot media en die ontwikkelingen op het gebied van mediatechnologie in een bredere context plaatsen.

De vakliteratuur die thans in de BoKS staan opgenomen, bevatten vooral 'how-to' boeken, maar weinig boeken die studenten stimuleren tot het ontwikkelen van een visie. Het panel noemt daarbij bijvoorbeeld het gedachtegoed van hoogleraar Jan Rotmans die in zijn boek 'Het oog van de Orkaan', aangeeft in welke transitie de westerse samenleving zich bevindt. Andere relevante auteurs zijn Sherry Turkle, Neil Postman en Kevin Kelly, bijvoorbeeld het boek 'What technology wants'. In de minor 'Concepting' biedt de opleiding literatuur en colleges aan, die studenten stimuleren tot het ontwikkelen meer diepgang in de kennis over hun vak. In de gesprekken geven docenten aan dat in de handleidingen van de minoren diverse bronvermeldingen en literatuursuggesties staan vermeld, waarmee studenten een basiskennis kunnen ontwikkelen. Het panel heeft die verwijzingen beperkt in de handleidingen aangetroffen.

Daarnaast zijn het lezen van deze literatuur en colleges zijn niet verplicht, zodat niet iedere student daar kennis van neemt.

De reden waarom de huidige BoKS zo weinig vakliteratuur bevat, heeft volgens de docenten te maken met twee redenen. Enerzijds heeft het te maken met de snelle ontwikkeling van het vakgebied, waardoor vakliteratuur snel verouderd kan raken. Tweede reden is de vraaggestuurde oriëntatie van het onderwijsprogramma, waardoor studenten eerder worden aangemoedigd zelf op zoek te gaan naar passende literatuur. Dat past in de onderwijsvisie beter dan het voorschrijven van vakliteratuur (zie ook standaard 4). Het panel stelt daar een aantal andere overwegingen tegenover. Om studenten een onderzoekende en reflecterende houding te laten ontwikkelen is het belangrijk dat studenten in staat zijn om rond concrete opgaven te kunnen problematiseren (de juiste vragen te stellen) en te contextualiseren (verbanden te leggen). Kennis en theoretisch inzicht zijn daarbij onontbeerlijk. Het is van belang dat een student een zekere 'body of knowledge' opbouwt en een referentiekader ontwikkelt waar hij/zij uit kan putten. In de aan het panel voorgelegde werkstukken heeft het panel deze in zijn ogen noodzakelijke basistoerusting van theoretisch inzicht niet altijd kunnen terugvinden. Gezien het onderwijsmodel dat de opleiding hanteert is het complex te komen tot een standaard kennisbank die voor alle studenten van belang is (een canon). In de gesprekken die het panel met onder meer docenten heeft gevoerd, blijkt de opleiding ontvankelijk te zijn voor deze afwegingen. De opleiding zoekt naar vormen om op eigen wijze deze body of knowledge vorm te geven. Het panel vindt dat de opleiding hierop in zal moeten blijven zetten.

### **Onderzoeksvaardigheden**

Een *onderzoekende* houding is voor een toekomstig CMD'er van groot belang, aldus de opleiding. De toekomstige CMD'er zal regelmatig onder onbekende omstandigheden met nieuwe werkwijzen zijn of haar opdrachten moeten kunnen uitvoeren. Daarom worden in projecten en stages onderzoeksvaardigheden praktijkgericht ontwikkeld, dat wil zeggen toepassingsgericht en contextgebonden. Sinds het studiejaar 2011/2012 zet CMD vanaf de start van de eerste periode van de propedeuse sterker in op de onderzoeksvaardigheden van studenten. Ook in de minors wil de opleiding meer aandacht aan onderzoeksvaardigheden besteden.

In studiejaar 2012 -2013 is een wijziging aangebracht in de major: de competentie Research & Innovation dient minimaal een keer op expertniveau (niveau 3) te zijn vastgesteld, alvorens een student toestemming krijgt te starten met het afstudeertraject. Het panel ziet daarin een versteviging van de voorbereiding op het afstuderen.

Wat betreft de (toegepaste) onderzoeksvaardigheden constateert het panel dat de opleiding zich nader oriënteert op verschillende onderzoeksmethoden, passend bij het werkveld en het didactisch concept van de opleiding (zie ook standaard 3 en 4). Een promoverende docent houdt zich bezig met het onderzoeksmethoden in de vorm van design research. Voorbeelden daarvan zijn Rapid Prototyping en SCRUM; een 'hands on' vorm van onderzoek die bestaat uit het snel vervaardigen van prototypen op basis van een voorlopige opdrachtformulering om deze vervolgens verder uit te werken via verschillende fases naar een definitief ontwerp. Het gebruik van deze onderzoeksvaardigheden is nog in een pril stadium, zo constateert het panel op basis van de producten die het panel heeft gezien. De inzet van onderzoek is nu nog minimaal methodisch verankerd binnen projecten en varieert van 'uitzoekwerk' tot praktijkonderzoek. Het panel stelt tevens vast dat er voldoende mogelijkheden binnen de opleiding aanwezig zijn om de onderzoeksvaardigheden van studenten verder te ontwikkelen. Met name het Lectoraat vervult hierbij een belangrijke rol.

#### **Kenniscentrum, Lectoraat en Inspiratielab**

Aan de opleiding CMD zijn een kenniscentrum Multimedia, een lectoraat Serious Gaming en een multimediastudio 'Gameship' gelieerd. Deze laatste studio wordt verder beschreven in standaard 11 (voorzieningen).

Het kenniscentrum Multimedia onderhoudt contacten met het werkveld en werft commerciële opdrachten ten behoeve van het onderwijsprogramma. Daarnaast verwerft het kenniscentrum ook onderzoeksopdrachten voor studenten. Het kenniscentrum zorgt ervoor dat de opleiding CMD nauw verbonden blijft met de ontwikkelingen in het werkveld.

Het Lectoraat Serious Gaming is nauw verbonden aan de opleiding en betreft docenten en studenten bij onderzoek door:

- Minoropdrachten uit doorlopend onderzoek of vooronderzoek, die te integreren zijn in het onderwijsprogramma. Voorbeelden zijn 'Denk', een vooronderzoek van medialisering van een e-module voor de geestelijke gezondheidszorg;
- Uitvoering contractonderzoek en subsidie trajecten, zoals 'Play it safe', de ontwikkeling van situational games voor veilig werken;
- Context voor stage en afstudeerders in het netwerk van het lectoraat, zoals Repurposing van entertainment games in kinderrevalidatie;
- Samenwerking met partners binnen de Fryske Universiteit, waarbij onderzoek plaats vindt naar lokale maatschappelijke, sociale en technologische problematiek.

Het Lectoraat biedt verder studenten en docenten de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen in het vakgebied door colloquia cycli, congresbezoeken, workshops en het publiceren van onderzoeksresultaten.

Het Inspiratielab is een platform voor inspiratie en horizonverbreding. Het lab organiseert regelmatig bijeenkomsten voor en door studenten en docenten met uiteenlopende onderwerpen als beeldende kunst en (media) psychologie. Studenten kunnen gebruik maken van het lab om hun kennis (buitenland- ervaringen) en inspiratiebronnen te delen met anderen.

Het panel heeft een extra gesprek gehouden met vertegenwoordigers van het kenniscentrum en het Lectoraat. In dat gesprek is geconstateerd dat via de opdrachten van het Lectoraat en het kenniscentrum studenten in diverse stadia van hun opleiding in aanraking komen met toegepast onderzoek. De opleiding participeert in RAAK-projecten, bijvoorbeeld Healthy Ageing through Serious Gaming, waarin CMD studenten met studenten Zorg en Welzijn nieuwe producten ontwikkelen. Het kenniscentrum heeft het karakter van een acquisitiecentrum en zorgt ervoor dat het niveau van de opdrachten aansluit bij de gewenste competentieontwikkeling van studenten. Het panel heeft een positieve indruk gekregen van de opdrachten die via het Lectoraat en het kenniscentrum in de minoren bij de studenten terecht komen. De actualiteit en de inbedding van de opdrachten en het vernieuwende karakter ervan biedt studenten een goede basis om kennis en (onderzoeks)vaardigheden te ontwikkelen, zo stelt het panel vast.

### **Internationale oriëntatie**

De opleiding heeft een eigen medewerker Internationalisering, die contacten met hogescholen en bedrijven in het buitenland onderhoudt en verder buitenland-excursies en buitenlandse stages en minoren begeleidt. Uit de gesprekken met studenten blijkt er relatief veel gebruik gemaakt te worden van de mogelijkheid om in het buitenland stage te lopen. Het RAAK-project Healthy Ageing bijvoorbeeld heeft geleid tot samenwerking met Kyushu University Hospital, beide in Japan. Daarnaast werkt CMD aan de realisatie van verschillende internationale samenwerkingsverbanden onder andere in Zuid-Korea en Zuid-Afrika.

### **Studententevredenheid**

Studenten van CMD aan NHL Hogeschool hebben veel waardering voor de oriëntatie van het onderwijsprogramma. Dat blijkt onder meer uit de hoge scores voor praktijkgerichtheid van de opleiding (4,18 ten opzichte van landelijk 3,80), het functioneren in een professionele context (3,82 ten opzichte van landelijk 3,62) in de NSE. Ook in de gesprekken met studenten krijgt het panel de indruk dat studenten geïnspireerd zijn door de projecten waaraan zij werken.

Ook het opdoen van onderzoeksvaardigheden wordt zeer gewaardeerd zo blijkt uit de cijfers van de NSE (4,01). Studenten constateren tijdens het gesprek met het panel dat de opleiding de laatste jaren sterker de nadruk legt op onderzoeksvaardigheden dan voorheen. Onderbouwing van producten met onderzoeksmateriaal is volgens de studenten van doorslaggevend belang voor het behalen van competenties. De studenten kunnen zich daarin vinden en onderschrijven het belang van onderzoek, zo stelt het panel vast naar aanleiding van de gesprekken.

De waardering voor de inhoudelijke kwaliteit van het studiemateriaal is daarentegen lager dan het landelijke beeld (3,33 ten opzichte van 3,55 landelijk). De opleiding constateert dat er nog te weinig gebruik wordt gemaakt van de BoKS pagina op de CMD website en wil daar verbeteringen in aan brengen. In de gesprekken geven studenten aan dat zij geen gemis ervaren voor wat betreft de aangeboden kennis. Het panel zou echter graag een wat meer proactieve houding van de opleiding willen zien in het bieden van toonaangevende vakliteratuur.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel is positief over de kwaliteit van de projecten waaraan studenten werken gedurende hun curriculum. Het Lectoraat en het kenniscentrum vervullen een goede functie in het verwerven van projecten en onderzoeksopdrachten. De projecten vormen een stevige basis voor studenten om hun beroepsvaardigheden te ontwikkelen. De opdrachten sluiten aan op de actualiteit van de ontwikkelingen in het werkveld en bereiden studenten goed voor op hun toekomstige beroep.

Het panel constateert verder dat de opleiding zich bewust is van de noodzaak om onderzoeksvaardigheden bij studenten te versterken vanaf propedeuseniveau. Het panel stelt vast op basis van de gesprekken met docenten en studenten dat er meer aandacht komt voor onderzoeksmethoden die passen bij het vakgebied en het didactisch model zoals Rapid Prototyping en Scrum. Het gebruik van nieuwe toegepaste vormen van onderzoek staat in de ogen van het panel thans nog in de kinderschoenen. Onderzoek lijkt zich nog vaak te bewegen op het niveau van uitzoeken. De tijd voor verdieping is vaak niet aanwezig omdat professionals in het vakgebied interactieve media in hoog tempo geconfronteerd worden met nieuwe productie tools en nieuwe ontwikkelplatforms. Dankzij de inbreng van het Lectoraat en het kenniscentrum zijn er voldoende mogelijkheden aanwezig voor studenten om hun toegepaste onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen.

Daarnaast plaatst het panel kanttekeningen het niveau van de geboden vakliteratuur. In de BoKS en de al dan niet aanwezige literatuurlijst ontbreekt een basispakket aan literatuur over de ontwikkelingen in de samenleving en cultuur en daarmee samenhangende veranderingen in het medialandschap. Het panel vindt een dergelijke basiskennis van groot belang voor toekomstige CMD professionals en ziet nu dat deze gefragmenteerd in de opleiding aan bod komt. Het panel pleit dan ook voor een meer methodische verankering van theorievorming en onderzoek, maar wel op een zodanig wijze dat dit past binnen en bij de eigenheid van de opleiding.

Het panel komt ondanks deze kritische kanttekeningen tot het oordeel **voldoende**. Het niveau van de projecten waaraan studenten werken, de stevige oriëntatie op het werkveld en de zichtbare inzet van de opleiding om tot een concrete verankering van onderzoek te komen zijn doorslaggevend geweest voor het oordeel van het panel.

## Standaard 3      Inhoud van het programma

*De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde eindkwalificaties te bereiken.*

### *Bevindingen*

#### **Relatie tussen beoogde eindkwalificaties en de inhoud van het programma**

De opleiding geeft in de Kritische Reflectie aan te streven naar een consequente doorvoering van de competentiegerichtheid in onderwijs, de begeleiding en toetsing. De studenten verwerven competenties op basis-, gevorderd of expert niveau, door te werken aan projecten. De competenties zijn ieder uitgewerkt in een aantal indicatoren gericht op Behaviour, Results en Mindset (zie verder voor een beschrijving van de competenties standaard 1). Aan deze competenties zijn EC gebonden. Iedere competentie wordt meerdere malen getoetst op verschillende niveaus en in verschillende contexten.

#### **Leercyclus**

In iedere studieperiode koppelen studenten competenties aan projecten en stages in samenspraak met hun mentor en andere docenten die de rol van consultant vervullen. Daarbij staat de *leercyclus* van de student centraal.

Deze leercyclus is op te delen in *Plan Do Check en Act fases*.

- In de *Plan* fase legt de student in een POP vast wat zijn leerdoelen zijn, aan welke competenties en niveaus hij wil werken in het volgende tijdvak en hoe hij deze wil aantonen. In het POP staan de te behalen competenties met gedrags- en prestatie indicatoren vermeld, inclusief het te behalen niveau en de hoeveelheid EC;
- In de *Do* fase werkt de student aan het project om de competenties op het gewenste niveau te behalen. Tijdens het project werkt de student in community verband (zie ook standaard 4), met docenten en andere studenten;
- In de *Check* fase toont de student zijn competenties aan een integraal assessment. De bewijsvoering wordt gevormd door de beroepsproducten die hij heeft gecreëerd;
- In de *Act* fase reflecteert de student op basis van de verkregen feedback en feedforward in het assessment en stelt onder andere vast wat zijn aandachtspunten zijn voor de volgende leercyclus.

Het panel heeft kennis genomen van de leercyclus en de uitwerking daarvan in de praktijk. In gesprekken met studenten komt een beeld naar voren, waarin studenten goed uit de voeten kunnen met deze manier van leren en deze ook zeer op prijs stellen.

#### **Samenhang**

De opleiding bestaat uit een propedeuse die is opgebouwd in perioden en een postpropedeuse in semesters. Gemiddeld kan een student 15 EC in een periode halen en 30 EC in een semester. Vanaf het vierde semester mag een student op stage. De opleiding wordt altijd afgesloten met een afstudeeropdracht.

De student behaalt EC nadat hij competenties op een bepaald niveau heeft aangetoond. De competenties zijn voor een deel verplicht (major) en voor een deel naar keuze (minor). In een periode en semester kan de student grotendeels zelf bepalen welke competenties hij op een bepaald niveau wil aantonen. De opleiding werkt daarmee vraaggestuurd (zie ook standaard 4).

De gewenste te behalen competenties worden op een project afgestemd en vice versa door de door het kenniscentrum verworven projecten, die beantwoorden aan de leervragen van studenten.

In de propedeuse biedt de opleiding studenten de mogelijkheid om aan competenties op basisniveau te werken. In de minoren wordt gewerkt aan complexere opdrachten die studenten in staat stellen om competenties op gevorderd en/of expertniveau te behalen. Na het eerste jaar kunnen studenten kiezen uit een breed scala van minoren zoals:

- 3D;
- Art 'n Sound;
- Concepting;
- Crossmedia;
- Game Designa;
- Multimediaal Reclamebureau;
- Ondernemen;
- The Next Web.

De opdrachten voor de minoren wisselen per semester, afhankelijk van de ontwikkelingen in het werkveld en de vraag van de student. Het kenniscentrum Media voert overleg met de coördinatoren van de minoren om gericht opdrachten te verwerven die aansluiten bij de wensen van de minorcoördinatoren en die aansluiten bij de tien te ontwikkelen competenties op de verschillende niveaus van de opleiding CMD.

Het panel vindt mede naar aanleiding van de gesprekken met studenten en het kenniscentrum, dat de opleiding er goed in slaagt om opdrachten te verwerven die aansluiten op de leerdoelen van studenten. De minoren bieden een stevige basis waarin studenten hun competenties kunnen ontwikkelen en een eigen CMD-profiel kunnen creëren.

De samenhang in het onderwijsprogramma komt verder tot stand door het werken aan de hand van leercycli van studenten, zoals hierboven staat beschreven.

Met ingang van 2012 heeft de opleiding aanvullende niveaubeschrijvingen per competentie opgesteld, waardoor de samenhang nog sterker in beeld komt. In 2013 wordt hiermee een pilot gehouden. Het doel van de aanvullende competentiebeschrijvingen is om studenten te helpen om meer inzicht te krijgen in de samenhang van het programma en meer duidelijkheid te bieden in hun studietraject.

Daarnaast constateert de opleiding in de Kritische Reflectie dat zij aanvullend beleid op het aanbieden van de minoren wil ontwikkelen, om optimaal op de ontwikkeling van het werkveld te willen blijven aansluiten.



Studenten geven in de gesprekken met het panel aan dat het hen duidelijk is wat er van hen verwacht wordt bij het ontwikkelen van de competenties. De leercyclus is consequent doorgezet en biedt studenten een goed inzicht in de samenhang van hun onderwijsprogramma, zo stelt het panel vast. Studenten geven aan dat de competenties zichtbaar in complexiteit toenemen en bij de ontwikkeling daarvan op adequate wijze gecoacht te worden door hun docenten. Het panel vindt de samenhang van het onderwijsprogramma doordacht.

#### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding CMD heeft een doordachte samenhang in haar onderwijsprogramma aangebracht, waarbij studenten op individuele basis in staat zijn om hun competenties te ontwikkelen tot het niveau van de eindkwalificaties. De werkwijze die de opleiding daarbij hanteert via de leercyclus van studenten en de invulling van de minoren biedt studenten de mogelijkheid om zich op hun eigen wijze te ontwikkelen, zo concludeert het panel. Het kenniscentrum heeft een cruciale rol in het verwerven van projecten en opdrachten die aansluiten bij de invulling van de minoren en de leerdoelen van studenten. Het kenniscentrum weet die rol goed te vervullen zo heeft het panel vastgesteld.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 4      Vormgeving van het programma**

*De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde eindkwalificaties te bereiken.*

#### *Bevindingen*

#### **Didactische concept**

In de Kritische Reflectie geeft de opleiding CMD aan studenten een krachtige leeromgeving te willen bieden, gebaseerd op de pijlers en kernwaarden van de opleiding.

De opleiding onderscheidt daarbij de volgende vijf pijlers:

- *Competentiegericht*: competenties vormen bij CMD de basis voor de inrichting van het onderwijs en de beoordeling (zie ook standaard 1 en 3);
- *Vraaggestuurd*: CMD gaat uit van de leervraag en leerdoelen van studenten. “Passie, talent en ambities van de student zijn het startpunt om te komen tot het formuleren van leervragen” (Kritische Reflectie). De opleiding werkt niet met een vast curriculum, maar met een “organisch spel tussen vraag en aanbod” aan de hand van de individuele leercycli van studenten ( zie ook standaard 3);
- *Praktijkgestuurd*: hedendaagse en toekomstige vraagstukken uit de praktijk zijn de basis van het onderwijsprogramma. Studenten werken veelal aan opdrachten vanuit de markt, of op basis van nieuw gesignaleerde ontwikkelingen in het werkveld (zie verder standaard 2);

- *Communities of practice*: de opleiding heeft het leren georganiseerd in 'communities of practice'. Docenten en studenten zijn gezamenlijk eigenaar van een communityruimte, waar docenten ook hun werkplek hebben. In deze ruimte vindt een uitwisseling plaats van kennis tussen docenten, studenten, werkveld en maatschappij;
- *Talentontwikkeling*: de opleiding CMD focust op het ontdekken en versterken van de individuele talenten van studenten. Daarbij zoekt CMD actief naar mogelijkheden om die talenten verder te ontwikkelen. Docenten vervullen de rol van talentcoach en helpen studenten om hun individuele talenten verder te ontwikkelen.

Het panel constateert op basis van de gesprekken dat studenten de vormgeving van het programma zeer op prijs stellen. Voor een aantal van hen is met name het vraaggestuurde karakter de reden geweest om voor deze opleiding te kiezen. Studenten geven aan dat deze opleiding hen de mogelijkheden biedt hun specialisme te ontwikkelen. Voor sommigen is dit een zoektraject dat in de latere jaren zich uitkristalliseert tot een specialisme. Anderen hebben consequent vanaf de propedeutische fase aan een eigen profiel gewerkt, zoals het profiel van gamedesigner. Het panel erkent de waarde van deze wijze van onderwijs, maar ziet ook uitdagingen voor het vraaggestuurd onderwijs. Een van de uitdagingen is het als eerder in standaard 2 genoemde goed vormgeven aan de meer methodische aspecten van het vakgebied: een body of knowledge, theoretisch vorming en een eigen onderzoeksmethodiek als basistoerusting voor alle studenten.

### **Kernwaarden**

De opleiding werkt op basis van een aantal kernwaarden, die zij van toepassing acht op de multimediasdeskundigen van NHL Hogeschool.

De kernwaarden zijn:

- Samenwerking; een multimediasdeskundige werkt in een multidisciplinair team en is gericht op samenwerking;
- Innovatie: het terrein van multimedia is in beweging, een multimediasdeskundige treedt buiten gebaande paden en zoekt vernieuwing van producten;
- Verantwoordelijkheid: een multimediasdeskundige betreft sociale, maatschappelijke en ethische overwegingen bij de keuzes die hij maakt;
- Ondernemerschap: een multimediasdeskundige signaleert en creëert kansen.

Het panel constateert dat de kernwaarden zichtbaar zijn in de werkwijze in de minoren waar studenten op verschillende niveaus met elkaar in communities werken aan verschillende opdrachten. Het samenwerken levert soms problemen op in de vorm van meeliftgedrag. Sommige studenten maken daarbij gebruik van het initiatief van andere studenten, hetgeen kan leiden tot stroeve samenwerking en een minder optimaal eindresultaat van een project. Het panel stelt vast naar aanleiding van de gesprekken dat binnen de minoren er weliswaar mogelijkheden zijn voor studenten om stroeve teamsamenwerking aan de orde te stellen, maar dat deze vorm van samenwerking soms ook tot frustraties en suboptimale prestaties leidt.

## **Studententevredenheid**

Uit de NSE van 2012 komt een grote studententevredenheid op de inhoud en werkvormen van de CMD-opleiding naar voren, consequent hoger dan de waardering die landelijk voor de CMD-opleidingen worden gemeten.

De gehanteerde werkvormen waarderen studenten met een 3,72 (3,57 landelijk). Deze hoge waardering stemt overeen met wat het panel tijdens de gesprekken met studenten in verschillende fases van hun opleiding heeft vernomen.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel ziet in het vraaggestuurd competentiegerichte didactische concept grote voordelen voor studenten die in staat zijn zich op individuele wijze te profileren en hun onderwijsprogramma vorm te geven. Studiebegeleiding (standaard 12) en de inrichting van de leercyclus (standaard 3) zijn daarbij belangrijke ondersteunende elementen. Het panel constateert dat de opleiding er goed in slaagt om de door haar nagestreefde krachtige leeromgeving aan studenten te bieden. Het panel baseert deze constatering op gesprekken met studenten en de uitkomsten van de NSE. Tegelijkertijd constateert het panel ook enige uitdagingen voor het vraaggestuurde concept van de opleiding. Het didactisch concept gaat uit van vraagsturing en blijft weg van gestandaardiseerd aanbod, ook waar dat het wellicht wel van belang zou kunnen zijn bijvoorbeeld in het bieden van een gestandaardiseerd basispakket aan kennis over bredere maatschappelijke, culturele, sociologische en technologische ontwikkelingen waartoe het CMD vak zich verhoudt. Uit de voor het panel toegankelijke werkstukken heeft het panel moeten constateren dat niet alle studenten gebruik maken van de aangeboden BoKS om de noodzakelijke basistoerusting te verwerven die van belang is voor theoretische verdieping en methodisch gefundeerd onderzoek. Het panel heeft gezien dat de opleiding zoekt naar mogelijkheden om op een geëigende wijze om te gaan met de verhouding tussen vraagsturing en standaardisering om studenten te stimuleren de noodzakelijke kennis te verwerven.

Deze overwegingen in aanmerking nemend komt het panel tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 5      Instroom**

<i>Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.</i>
---

### *Bevindingen*

#### **Toelatingseisen**

Voor toelating tot de propedeutische fase is het bezit van en vwo, havo, mbo (niveau 4) of een gelijkwaardig diploma vereist. Studenten die ouder zijn dan 21 jaar en niet over een van deze diploma's beschikken, kunnen worden toegelaten op basis van de 21+ regeling. Deze studenten leggen een toelatingsonderzoek af in de vakken Nederlands, Engels en als extra onderdeel voor CMD een keuze tussen kunst algemeen en maatschappijleer.

Studenten in het bezit van een diploma van een buitenlandse instelling worden toegelaten tot de opleiding als de diplomawaardering dit rechtvaardigt. NHL Hogeschool heeft de Code of Conduct ondertekend.

### **Vrijstellingen**

Studenten die zijn afgestudeerd aan een multimedia-gerelateerde mbo-opleiding kunnen vrijstellingen krijgen. Voor een aantal specifieke mbo-opleidingen zijn vaste sets competenties vastgesteld, waarvoor vrijstelling wordt ontleend. Het gaat daarbij om de opleidingen Applicatie- en mediaontwikkeling, Mediavormgever AV-productie, Medewerker Marketing en Communicatie en Game Artist; allen op niveau 4.

De examencommissie kan individuele vrijstellingen verlenen aan studenten in het bezit van een ander hbo-diploma of aan studenten die aan een andere hbo onderwijs hebben gevolgd.

### **Aansluiting op de vooropleiding**

De opleiding geeft voorlichting aan middelbare scholieren op onder meer de wegwijdsdag voor havo 3 en vwo 3. Leerlingen die een vervolgopleiding CMD overwegen kunnen zich oriënteren op de opleiding via korte workshops 'Dig it' en een dag proefstuderen. Aspirant studenten draaien actief mee waardoor ze CMD in sfeer en werkwijze kunnen leren kennen. CMD studenten zijn actief in de voorlichting naar scholieren.

Wat betreft de instroom van mbo-studenten, houdt de opleiding actief contact met de ROC's in de regio. Er is bijvoorbeeld een zwaluwstaartraject ingevoerd, waarbij mbo'ers hun laatste jaar kunnen combineren met het eerste jaar aan de opleiding CMD. Voor de start van het eerste semester, is er een introductieweek bestaande uit een programma van vier dagen voor alle nieuwe studenten. Docenten en hogere jaars studenten verzorgen dit programma.

Het panel heeft tijdens de visitatiedagen diverse studenten gesproken met verschillende vooropleidingen. Alle studenten gaven aan tevreden te zijn over de wijze waarop zij in het programma konden instromen. Sommige studenten vertelden dat zij zich snel thuis voelden op deze opleiding, ondanks moeizame ervaring met onderwijs en scholen in het verleden. Dankzij de vraaggestuurd werkwijze zijn zij nu wel in staat om deze opleiding met succes te volgen, dankzij de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van studenten. Het panel vindt de wijze van instroom en de persoonlijke begeleiding van docenten daarbij een sterk punt van deze opleiding.

### **Deficiënties**

Wat betreft het omgaan met eventueel aanwezige deficiënties, volgt de opleiding het NHL-beleid. NHL Hogeschool biedt studenten mogelijkheden om aan hun deficiënties op het gebied van Nederlands en Engels te werken door scholing te volgen.

## **Studententevredenheid**

Studenten waarderen in de NSE 2012 de voorlichting met een 3,42. De aansluiting bij de vooropleiding tot slot wordt gewaardeerd met en 3,29, iets hoger dan de landelijke waardering. De opleiding constateert in de Kritische Reflectie dat de vraaggestuurde en competentiegerichte wijze van leren en werken voor nieuwe studenten wennen is. De studenten die het panel gesproken heeft, geven aan dat de begeleiding vanuit docenten en mentoren hen heeft geholpen om zich dit systeem van werken eigen te maken.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel ziet dat de opleiding goed in staat is om studenten die afkomstig zijn uit het VO, het mbo en andere opleidingen met succes te laten instromen. Studenten geven aan dat de persoonlijke begeleiding van docenten hen helpt om zich het didactisch concept van de opleiding eigen te maken. Vanuit NHL Hogeschool is er een deficiëntiebeleid aanwezig, waar studenten gebruik van kunnen maken.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 6      Studeerbaarheid**

<i>Het programma is studeerbaar.</i>
--------------------------------------

### *Bevindingen*

#### **Bevorderen studievoortgang**

De opleiding constateert in de Kritische Reflectie dat het rendement van de opleiding vanaf cohort 2007 sterk is toegenomen en schrijft dat mede toe aan de structurele aandacht die de opleiding geeft aan de studeerbaarheid. Daarbij noemt de opleiding een aantal maatregelen, die in de afgelopen jaren zijn getroffen:

- Het invoeren van het nieuwe competentieprofiel t.b.v. de studeerbaarheid (2009);
- Registreren van feedback/feedforward en onderbouwing van beoordelingen op de interne CMD-site, waardoor het voor studenten inzichtelijker wordt wat ze moeten doen om studiepunten te behalen;
- Actieve benadering van vierdejaars studenten en langstudeerders, om te voorkomen dat de studie langer duurt dan nodig is;
- Aanscherpen afstudeertraject in de begeleiding, en met het in bouwen van go en no go momenten, waardoor de voortgang van het afstudeertraject beter is geborgd (zie ook standaard 16);
- Transparanter maken van de administratie van de *studentbody* via onder andere de semesterkeuze op de CMD website hetgeen bijdraagt tot een betere administratieve instroomprocedure;
- Professionaliseren mentoruitvoering (zie ook standaard 12).

Het panel heeft op basis van de gesprekken met studenten en docenten vastgesteld dat door de sterk persoonlijke benadering van de opleiding, studie-uitval na de propedeutische fase wordt beperkt. Mentoren benaderen actief langstudeerders om hun studie alsnog af te ronden, via een 'clean sweep' actie, zodat er geen studenten blijven 'hangen' aan het einde van hun studie, maar tot afronding van hun studie overgaan. Het panel vindt deze persoonlijke benadering een effectieve werkwijze van de opleiding.

### **Studielast**

Het aantal contacturen bedraagt 28 uur per week, gedurende de hele opleiding.

Studenten geven aan gemiddeld 40 uur per week met projecten aan de slag te zijn.

De propedeuse bestaat uit vier periodes van tien weken. Aan het einde van elke periode vindt er een assessment plaats, waar 15 EC zijn te behalen. Studenten dienen minimaal 45 EC te halen in het eerste jaar van inschrijving. Ook dienen studenten de propedeuse binnen twee jaar af te ronden.

In de postpropedeuse bestaat een studiejaar uit twee semesters van ieder twintig weken met elk twee assessments, waarin de student 30 EC kan behalen. Gedurende de periode werkt de student naar het assessment toe. De studielast valt tegen het einde van de onderwijsperiodes van tien weken hoger uit, omdat dan de projecten moeten worden opgeleverd en assessments voorbereid. De opleiding besteedt zorg aan een goede afronding van de onderwijsperiodes, vindt het panel. Studenten worden getraind op nieuwe toetsvormen, zo blijkt uit de gesprekken die het panel heeft gevoerd.

### **Bewaken studielast**

Studenten hebben in overleg met de opleiding zelf invloed op de studeerbaarheid en het tempo van hun opleiding door meer of minder competenties tegelijkertijd en dus ook meer of minder EC op te nemen in hun POP. De studeerbaarheid van CMD wordt daarnaast geborgd door de intensieve begeleiding van mentor/docenten (zie ook standaard 12).

Het panel heeft met studenten gesproken over de studielast. Hoewel studenten het panel vertelden de tijdsbesteding intensief te vinden, vinden ze de studielast ook goed te dragen. Zelf geven ze aan dat deze tijdsbesteding aan projecten in de minoren aansluit bij de werkweek in het gewone bedrijfsleven. De begeleiding van docenten ervaren de studenten als ondersteunend. De opdrachten waaraan ze werken, vinden ze uitdagend. De projecten dragen bij aan het bereiken van hun leerdoelen, zo geven de studenten aan. Daarbij vinden deze studenten het een pluspunt dat ze zelf richting kunnen geven aan de leerdoelen waaraan ze werken. Afgaand op deze gesprekken constateert het panel, dat de gedrevenheid van studenten voor hun opdrachten en de intensieve begeleiding van docenten de studielast acceptabel houdt.

### **Excellentieprogramma en cum laude traject**

CMD studenten nemen regelmatig deel aan NHL Hogeschool excellentieprogramma naast de eigen opleiding. Deelnemende studenten werken aan projecten, komen in aanraking met allerlei innovatieve en ondernemende mensen en doen mee met denktanks vanuit het lectoraat.

In de gesprekken met studenten blijken zij gestimuleerd te worden om het excellentieprogramma te volgen. Gezien de studiebelasting kiezen zij er nogal eens voor het excellentietraject niet voort te zetten. Vanaf 2011 is het mogelijk om cum laude af te studeren bij CMD. De cum laude kwalificatie wordt niet toegekend op basis van inhoudelijke uitzonderlijke prestaties, maar op basis van het verwerven van 30 extra EC, door extra competenties op expert niveau af te sluiten. Deze invulling van het cum laude traject is afwijkend van wat gebruikelijk is. Het panel vindt het jammer dat de opleiding geen mogelijkheid biedt voor studenten om excellente prestaties zichtbaar te maken in een daarbij behorend cum laude predicaat.

### **Begeleiding studenten met een functiebeperking**

Voor ondersteuning bij dyslexie en andere beperkingen die een succesvol verloop van de studie in de weg kunnen staan, kunnen studenten terecht bij de decaan. De opleiding CMD kent een relatief hoger aantal studenten met een functiebeperking dan andere opleidingen. Binnen de opleiding zijn externe voorlichtingsdagen georganiseerd over autisme. Ook is op initiatief van een CMD-docent een bondgenotengroep dyslexie gestart, waarin dyslectische studenten ervaringen en tips uitwisselen. Het panel vindt de huidige regeling voor beperkingen voldoende.

### *Overwegingen en conclusie*

De studielast is stevig, zo constateert het panel, afgaand op de gesprekken met studenten. Dat geldt zeker voor het einde van de onderwijsperiodes, wanneer studenten eindwerkstukken moeten afronden. Het enthousiasme en de inzet waarmee studenten werken aan de projecten onder meer in de minoren, maakt de opleiding studeerbaar. De intensieve persoonlijke begeleiding van docenten en het vraaggestuurde karakter dragen volgens de studenten eveneens bij aan de studeerbaarheid van het programma. Het panel onderschrijft dit. De persoonlijke benadering van studenten draagt daarnaast zichtbaar bij aan het beperken van studie uitval na de propedeutische fase. Het panel is hier positief over. Excellente studenten kunnen deelnemen aan NHL Hogeschool excellentieprogramma of er voor kiezen om een cum laude traject te volgen. Studenten krijgen het cum laude predicaat toegekend indien zij 30 EC extra verwerven op expert niveau. Dit is een afwijkende invulling van wat normaal gesproken onder cum laude wordt verstaan, namelijk het behalen van excellente prestaties die hoog gewaardeerd worden. Het beveelt dat de opleiding aan om excellentie voorbij het expertniveau zichtbaar te honoreren.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Standaard 7 Duur

*De opleiding voldoet aan wettelijke eisen met betrekking tot de omvang en de duur van het programma.*

### *Bevindingen*

In de Onderwijs- en Examenregeling, het studentenstatuut en in de Kritische reflectie is de verdeling van studiepunten beschreven. Deze laat zien dat de opleiding een curriculum een omvang heeft van 240 EC, waarvan elk studiejaar een omvang van 60 EC heeft.

De verdeling van de EC over de studie jaren ziet er als volgt uit:

Jaar 1	Periode 1 major: 15 EC	Periode 2 major: 15 EC	Periode 3 major 15 EC	Periode 4 Major 15 EC
Jaar 2	Minor 30 EC		Minor 30 EC	
Jaar 3	Stage of minor 30 EC		Stage of minor 30 EC	
Jaar 4	Stage of minor 30 EC		Afstuderen 30 EC	

Om een cum laude te kunnen behalen, dienen studenten 30 EC extra te verdienen (zie ook standaard 4).

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel constateert dat de opleiding voldoet aan de wettelijke eisen van een hbo-bachelor opleiding wat betreft omvang en duur en komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldaan**.

## Personeel

### Standaard 8 Personeelsbeleid

*De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid.*

### *Bevindingen*

#### **Meerjarenpersoneelsplan**

NHL Hogeschool heeft in haar Strategisch Plan 2012 -2015 een inspirerend werkklimaat als randvoorwaarde gesteld voor het realiseren van de ambities van NHL Hogeschool. Teamwork, samenwerking, eigenaarschap, open communicatie, strengts based approach en professionalisering zijn elementen die tot dat inspirerende werkklimaat moeten leiden. In het hiervan afgeleide HRM beleidsplan geeft de hogeschool aan te streven naar professionalisering en ontwikkeling, optimaliseren van management- en business ondersteuning en het bijdragen aan het vergroten van samenwerking door organisatie- en cultuurverandering.



Binnen de kaders van dit Strategische Plan heeft de opleiding CMD in 2012 een meerjaren personeelsplan opgesteld met doelen tot 2015. In het personeelsplan herkent het panel de aansluiting bij de ambitie om een bachelor en een master Serious Gaming in 2015 te realiseren.

De belangrijkste doelen uit het CMD personeelsplan zijn:

- Continue bijscholing in multimedia expertisegebieden, zodat innovatie in het werkveld wordt gestimuleerd;
- Jaarlijks vindt er een verdeling plaats waarin wordt vastgelegd wie welke taak op zich neemt. Deze taakverdeling vindt plaats op basis van onderzoeksvragen, contractactiviteiten, tevredenheidsscore, studentenaanbod en afdelingsactiviteiten;
- Verhoging van het aantal mastergeschoolde medewerkers van 22 procent in 2012 naar 60 procent in 2015, door werving, scholing en gebruik van de lerarenbeurs.

Het panel vindt de doelen die in het personeelsplan zijn omschreven passend bij de ontwikkeling van de opleiding.

### **Professionaliseringsbeleid**

NHL Hogeschool kent een Professionaliseringsacademie, waar NHL-medewerkers geschoold kunnen worden in pedagogische didactische bekwaamheid, Engels en projectmanagement bijvoorbeeld.

Scholing en verdere ontwikkeling van medewerkers is ook een speerpunt in het meerjarenbeleidsplan van CMD. Docenten worden actief gestimuleerd om een mastertitel te behalen en/of verder te werken aan hun professionele ontwikkeling. Op dit moment zijn zes medewerkers bezig met een masterstudie; een docent zit in een promotietraject.

NHL Hogeschool heeft budgetten beschikbaar voor master- en promotietrajecten. Daarnaast heeft CMD jaarlijks een budget in haar begroting beschikbaar voor overige scholing.

Het scholingsbeleid krijgt vooral vorm in de individuele plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken van docenten. De planningsgesprekken zijn sturend voor de inhoudelijke ontwikkeling van docenten.

Bij de planningsgesprekken leggen individuele docenten schriftelijk vast welke scholing zij gaan volgen ter bevordering van hun professionele ontwikkeling.

Naast scholing werken docenten aan kennisvermeerdering door het bijwonen van congressen, symposia en evenementen als Pic Nic en Noorderslag, waarin de ontwikkeling van multimedia centraal staan. Ook het volgen van gastcolleges draagt bij aan kennisvermeerdering.

Het panel ziet dat docenten zich actief met scholing bezig houden, maar heeft wel vraagtekens voor wat betreft het vergroten van het aantal mastergeschoolde docenten door bijscholing. De ambitie daarbij is hoog: een verhoging van 22 procent nu naar 60 procent in 2015. Het intensieve karakter van het vraaggestuurde onderwijsprogramma vergt veel qua werkdruk van docenten (zie ook standaard 10) en kan naar mening van het panel de noodzakelijke scholing van een aantal docenten op masterniveau frustreren.

### **Functionerings- en beoordelingsbeleid**

De opleiding CMD wil in aansluiting op de strength based approach van NHL Hogeschool de kwaliteiten van haar medewerkers optimaal benutten. Het management voert met iedere medewerker plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken. In de planningsgesprekken maakt de opleidingsmanager afspraken met docenten over scholing en de taakverdeling in het team.

In de beoordelingsgesprekken kijken management en docent terug op de ontwikkelingen en de mate waarin de afspraken in het planningsgesprek zijn geëffectueerd.

Het panel constateert dat met deze cyclus van gesprekken de basis voor een adequaat personeelsbeleid geborgd is.

### **Aanstellingsbeleid**

Bij aanneming van nieuw personeel gaat CMD uit van het aantrekken van mastergeschoolde medewerkers om het aandeel mastergeschoolde docenten te vergroten. Wanneer het masterdiploma ontbreekt, wordt een nieuwe docent contractueel verplicht om alsnog de mastertitel binnen afzienbare tijd te behalen. Daarnaast stelt de opleiding eisen aan kennis en ervaring in het werkveld.

Het panel onderschrijft het aanstellingsbeleid van de opleiding, gezien de ontwikkelingen in het werkveld en de ambities van de opleiding met name in het vergroten van de onderzoeksvaardigheden van studenten.

### **Medewerkerstevredenheid**

Iedere twee jaar vinden medewerkerstevredenheidsonderzoeken plaats. Het laatste onderzoek is gehouden in 2011. Uit dit onderzoek kwamen de volgende resultaten naar voren. Docenten van CMD waardeerden de inhoud van het werk en het perspectief met een 8,1. De werksfeer (7,3), de kwaliteit van het opleidingsprogramma (7,1) en de direct leidinggevende (7,1) werden eveneens goed gewaardeerd.

Minder waardering was er voor de werkdruk (5,4) (zie ook standaard 10). Gemiddeld scoorde de tevredenheid met het werk een 6,8.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel heeft kennisgenomen van het personeelsbeleid van de opleiding CMD en de wijze waarop daar invulling aan wordt gegeven. Het panel constateert dat de basis voor het voeren van een personeelsbeleid aanwezig is: er is een personeelsplan afgeleid van het Strategisch Plan van NHL Hogeschool. In het meerjarenpersoneelsplan zijn de ambities van de opleiding benoemd en doelstellingen voor wat betreft de scholing en het aanstellingsbeleid vastgesteld. Verder ziet het panel dat het management jaarlijks invulling geeft aan de plannings- voortgangs- en beoordelingscyclus door het voeren van gesprekken met docenten. In de gesprekken komt scholing aan de orde. De opleiding biedt mogelijkheden tot bijscholing. Het panel vindt dat beleidsmatig gezien het personeelsbeleid op orde is, maar heeft vraagtekens bij de haalbaarheid van de ambities, met name wat betreft het verhogen van het aantal mastergeschoolde docenten (zie ook standaard 10, onder werkdruk).

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Standaard 9      Kwaliteit van het personeel

*Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.*

### *Bevindingen*

#### **Kwaliteit van het docententeam**

Het CMD-team is een jong en enthousiast team, dat voortdurend bezig is met nieuwe ontwikkelingen. 71 Procent van de medewerkers is tussen de 25 en 45 jaar oud; 30 procent is jonger dan 35 jaar. Een aanzienlijk aantal docenten is ook nog zelfstandig ondernemer in de multimedia branche. Het panel is positief over de diversiteit in de opbouw van het docententeam.

De afdeling maakt onderscheid tussen de volgende onderwijsgevende functies:

- Student-assistant;
- Assistent-docent;
- Junior docent;
- Basis docent;
- Docent;
- Senior Docent.

Ruim 56 procent is docent, iets minder dan 25 procent is senior docent en de overige 25 procent is assistent docent, basisdocent of junior docent. Dit voldoet aan de normen van het personeelsbeleid van de CMD, zo stelt het panel vast.

Startende junior docenten krijgen maximaal drie jaar de tijd om door te groeien naar de functie van (basis) docent. Een kleine groep kan doorgroeien naar de functie van senior docent. Iedere docent is verplicht om de cursus Pedagogisch Didactische Bekwaamheid met goed gevolg af te ronden.. Het panel vindt deze eis een verstandige keuze omdat de opleiding daarmee de didactische kwaliteit van het team waarborgt.

#### **Aansluiting docententeam op de te doceren competenties**

De opleiding schrijft in de Kritische Reflectie dat de deskundigheid van het docententeam aansluit bij de tien CMD competenties. Er is expertise op het gebied van coaching, toegepast onderzoek, concepting, ontwerpen en vormgeven, produceren en maken van multimedia toepassingen, kwaliteit en testen, communicatie en projectmanagement. Het panel onderschrijft deze constatering en is van mening dat de vakinhoudelijke kennis binnen het team op orde is, passend bij het vraaggestuurde didactische concept van de opleiding. De vakinhoudelijke kennis van het docententeam beslaat de volle breedte van het werkveld. Daar waar nodig huurt de opleiding tijdelijk specialistische kennis over specifieke onderwerpen. Het panel vindt dat een verstandige keuze. Het panel stelt vast dat veel docenten uit de praktijk komen en praktijkgericht werken en doceren.

Daarnaast is een aantal docenten afkomstig van de opleiding zelf; als student hebben zij bij CMD hun hbo-opleiding voltooid.

Het panel vindt het echter ook belangrijk dat naast de praktijkoverstijgende meer reflectieve, theoretische en onderzoeksgerichte competenties in het docententeam geborgd zijn. Het panel ziet dat deze elementen in de overdracht van kennis aan studenten minder op de voorgrond treden.

### **Onderzoeksvaardigheden docententeam**

Elf van de 49 docenten hebben een mastergraad; zes docenten zijn bezig om een mastergraad te verwerven. Met ingang van het studiejaar 2013/2014 zijn dat tien docenten. Een docent is bezig met zijn promotie. Drie docenten zijn verbonden aan het Lectoraat Serious Gaming; ook de lector is gepromoveerd.

Docenten met een mastergraad en docenten met expertise op het gebied van (toegepast) onderzoek houden zich bezig met de begeleiding en ondersteuning van studenten die afstuderen en het ontwikkelen van de competentie Research & Innovation. Daarnaast ondersteunen deze docenten hun collega's bij het ontwikkelen van kennis en vaardigheden op het gebied van onderzoek.

Het panel vindt het aantal op masterniveau geschoolde docenten beperkt in verhouding tot de ambities en wat elders gebruikelijk is. Daarnaast constateert het panel dat de masteropleidingen die docenten volgen nogal eens onderwijskundig van aard zijn. Dat geldt ook voor het promotieonderzoek wat een van de docenten uitvoert. Het panel vraagt zich af in hoeverre er afstemming plaats vindt in de keuze voor de masteropleiding en of een meer vakinhoudelijk gerichte masteropleiding niet beter zou zijn. Het panel denkt daarbij aan bijvoorbeeld de master designcultures aan de VU of aan Human Centered Multimedia en New Media and Digital Cultures, beide te volgen aan de UvA.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel constateert dat de vakinhoudelijke kennis van het CMD vak in de breedte goed vertegenwoordigd is in dit docententeam. Daar waar specifieke kennis nodig is over een onderdeel binnen het vakgebied, huurt de opleiding deze kennis in. Het panel ziet in het team de praktijkoverstijgende meer reflectieve en theoretische competenties minder duidelijk terug en denkt daarbij met name aan kennis en visies over de verbinding tussen vakinhoud en de trends die impact hebben op de economie, de samenleving en de ontwikkelingen in het media landschap.

Ook de onderzoeksvaardigheden in het docententeam zijn minder sterk vertegenwoordigd, onder meer door het relatief beperkte aantal mastergeschoolde docenten. De opleiding is zich hiervan bewust en streeft in haar aanstellings- en scholingsbeleid zichtbaar naar uitbreiding van het aantal docenten op minimaal masterniveau. Daarnaast ziet het panel dat de opleiding de didactische kwaliteit van het docententeam borgt door iedere docent te verplichten tot het volgen van een cursus Pedagogische Didactische Bekwaamheid.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Standaard 10      Kwantiteit van het personeel

*De omvang van het personeel is toereikend voor de realisatie van het programma.*

### *Bevindingen*

#### **Omvang van het personeel**

Op dit moment studeren 962 studenten aan de CMD (peildatum februari 2013). De afdeling telde in december 2012 37,5 fte, bestaande uit 53 medewerkers, waarvan 88 procent in docentgerelateerde functies werkzaam is (circa 33 fte, 49 docenten).

De docent-studentratio is 1: 29,2, nog onder de norm van 1:30. Deze norm is gebaseerd op de meest gebruikelijk vorm van onderwijs, waarbij kennisoverdracht aan grotere groepen plaatsvindt. Het panel constateert dat het vraaggestuurde karakter van deze opleiding, met veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, veel vraagt aan tijd en inzet van docenten.

Het panel vraagt zich dan ook af of de norm van 1:30 voor dit type onderwijs wel de juiste is en maatgevend mag zijn bij het beoordelen van de juiste kwantitatieve omvang van het personeel, mede doordat de opleiding onder druk staat van de snelle groei.

De afdeling CMD heeft een flexibele schil van 34,1 procent. Daardoor heeft de opleiding de mogelijkheid om snel nieuwe medewerkers en nieuwe kennis en ervaringen uit de beroepspraktijk binnen te halen, passend bij de dynamiek van de ontwikkelingen in het multimedia werkveld.

Uit de notulen van teamoverleggen, die het panel gelezen heeft, blijkt dat de flexibele schil en de wisselingen in het personeel ook nadelige gevolgen heeft. Niet iedereen voelt zich voldoende ingewerkt.

#### **Werkdruk**

Medewerkers vinden de werkdruk hoog, zo blijkt uit de lage waardering voor dit aspect in het laatste Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO). Daarbij behaalde het onderdeel werkdruk een 5,4.

De hoge werkdruk wijt de opleiding aan het intensieve onderwijsconcept van CMD, wat veel vraagt van docenten. Zoals een docent het uitdrukte: er is niet sprake van een onderwijscurriculum voor 900 studenten, maar van 900 individuele curricula. De zeer hoge betrokkenheid van docenten en het voortdurende streven tot verbeteren en innoveren van de opleiding leiden tot een hoge werkdruk. Er zijn piekmomenten in de opstartweken van de minoren als de POP's worden geformuleerd en in de assessmentweken. Deze piekmomenten doen zich vooral voor bij de wisseling van de onderwijsperiodes.

Het ziekteverzuimpercentage is laag: 2,9 procent bij CMD ten opzichte van de 4 procentnorm van NHL Hogeschool.

Het panel erkent de hoge werkdruk van docenten. Het vraaggestuurde en sterk individueel georiënteerde karakter van deze opleiding speelt daarbij een doorslaggevende rol.

Docenten geven aan ook op hun vrije dagen en in de avonduren nog bezig te zijn met hun werk, door het geven van feedback aan studenten. Het beantwoorden van vragen blijft dus niet beperkt tot de contacturen op NHL Hogeschool.

Het enthousiasme voor de opleiding, de betrokkenheid bij studenten en de projecten waaraan gewerkt wordt, verminderen het gevoel van belasting, zo blijkt uit de gesprekken die het panel met de docenten heeft gevoerd.

Getuige het lage ziekteverzuimpercentage lijkt er van overbelasting van het personeel geen sprake te zijn. Wel constateert het panel enige gevaren van een te lang voortschrijdende werkdruk. De focus op de vraagsturing van studenten en de tijd die dat met zich meeneemt, kunnen de mogelijkheden van docenten beperken om te werken aan hun eigen (master) scholing en aan reflectie en visie waar de opleiding zich naar toe zou moeten bewegen. Ook is de tijd om een aantal kwaliteitsinstrumenten te borgen beperkt.

De opleiding is zich hiervan bewust en probeert de werkdruk te verminderen door de piekbelasting af te vlakken door bijvoorbeeld de assessments beter te spreiden. Het invoeren van voortdurende formatieve en summatieve toetsmomenten tijdens de onderwijsperiodes kan daaraan bijdragen.

Bij de minor Cross media is een pilot gaande, waarbij studenten onder meer vaker tussendoor getoetst worden. De uitkomsten van de pilot zijn mogelijk input voor verdere aanpassing van het programma, waarmee de piekbelasting kan afnemen.

#### *Overwegingen en conclusie*

Gelet op de docent/studentratio norm van 1:30 voldoet de opleiding aan de norm. In de praktijk van deze opleiding lijkt deze norm echter minder passend, zo stelt panel vast. Het gekozen didactische concept doet een groot beroep op de tijd en de inzet van docenten, zeker in de piekbelasting tussen twee onderwijsperiodes, als de assessments plaats vinden en nieuwe POP's worden opgesteld. Het panel ziet dat de opleiding mogelijkheden onderzoekt om deze piekbelasting te verminderen door andere vormen van beoordeling te ontwikkelen. Het gevaar bestaat dat door de hoge werkdruk een aantal zaken minder aandacht krijgen dan wellicht nodig is. Het panel denkt daarbij aan scholing, de invulling van de kwaliteitszorg en het inwerken van nieuwe docenten. Uit de gesprekken met docenten en management constateert het panel dat de opleiding zich goed van bewust is en inspanningen verricht om dit risico het hoofd te bieden.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

# Voorzieningen

## Standaard 11 Materiële voorzieningen

*De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.*

### *Bevindingen*

#### **Voorzieningen NHL Hogeschool**

De opleiding is gevestigd op de Kenniscampus van NHL Hogeschool in een nieuw gebouw, ontwikkeld rond de oude vestiging van NHL Hogeschool. Het gebouw is in gebruik sinds januari 2010. In de vestiging zijn werk- en projectruimten te vinden, voorzien van diverse audiovisuele, ICT- en multimedia-apparatuur, onder meer gevestigd in het audio visueel centrum.

Studenten kunnen gebruik maken van werkplekken in de studielandschappen en break-out rooms. Het nieuwe gebouw bevat veertien studielandschappen met in totaal 1300 zitplaatsen. In ieder studielandschap bevinden zich servicecorners, waar studenten kunnen kopiëren, printen en scannen. De break-outrooms zijn bedoeld voor meer besloten werk en overleg. In iedere break-outroom kunnen ongeveer zes personen terecht. Het gebouw kent 75 van deze rooms.

Op de Kenniscampus bevinden zich verder een mediatheek, copyshop, internetcafé, boekhandel, uitzendbureau, huisartsenpraktijk en restaurant.

De mediatheek bevat een collectie van circa 130.000 publicaties en biedt studenten en docenten ondersteuning bij het vinden van informatie. Alle studenten en docenten hebben toegang tot de mediatheek. In de mediatheek zijn er ruim 100 werkplekken met draadloze internetverbinding.

In NHL Hogeschool zijn verder 420 laptopwerkplekken voor personeel, 227 personeel-pc plekken, 832 studenten- pc plekken, 846 algemene laptopaanlandplekken, 1100 studentenwerkplekken. Gemiddeld bezoekt per dag 40 procent van de studentenpopulatie NHL Hogeschool, waarvan de helft over een eigen laptop beschikt. Het panel constateert dat de inrichting van het gebouw aansluit bij de eisen die het hedendaagse onderwijs aan voorzieningen stelt.

#### **Voorzieningen CMD, Gameship**

Het leren en werken in communities is een van de pijlers van het onderwijsconcept (zie standaard 4). Iedere minor en de eerste jaarscommunity beschikt over een vaste locatie in het gebouw, die qua sfeer daar zoveel mogelijk op aansluit. Docenten werken voor een deel binnen deze minor- en communityruimtes.

De minoren verschillen van omvang voor wat betreft het aantal studenten. Sommige minoren tellen twintig studenten; andere minoren negentig studenten. Deze wisselende grootte stelt eisen aan de communityruimtes. Het panel heeft kunnen vaststellen dat de grootte van de communityruimtes verschillen per minor. Het panel constateert ook dat de communityruimtes tijdens 'piektijden' bijvoorbeeld tussen 10.00 uur en 15.00 uur zeer intensief gebruikt worden. Positief punt van de communityruimtes is dat de contacten tussen studenten onderling en docent en studenten goed gefaciliteerd is.

Een van de break out-rooms is ingericht als Heavy Mental-ruimte. CMD-studenten uit alle studiejaar kunnen hier zonder afspraak binnenlopen als zij een docent willen spreken over hun persoonlijke en professionele ontwikkeling (PPO). Evenals de meeste community-ruimtes beschikt de 'Heavy Mental' ruimte over een eigen boekenkast met vakspecifieke documentatie. Ook zijn er PPO-materialen aanwezig als het kwaliteitenspel en het teamvaardighedenspel.

Docenten beschikken over een afgebakende werkplek in de vorm van een flexplek werkplekken, zowel in de communityruimtes als daarbuiten. Het panel acht de werkplekken goed geoutilleerd.

De opleiding beschikt verder over ICT-ruimtes met Apple-computers. Studenten beschikken steeds meer over een eigen laptop. De opleiding werkt aan de browseronafhankelijkheid van NHL Hogeschool software, zodat studenten en docenten met Apple apparatuur daarvan optimaal gebruik kunnen maken.

Samen met de opleiding Docent Theater heeft CMD afspraken kunnen maken met het Audio Visueel Centrum, waardoor de openstelling en de uitleen van apparatuur meer tegemoet komt aan de wensen van beide opleidingen.

CMD maakt gebruik van de multimediasstudio *Gameship*, een high-end studio op het gebied van audio, video, motion capture enzovoorts. De studio bevindt zich in het centrum van Leeuwarden en biedt een bijzondere gelegenheid om een breed scala van multimediale producties te ontwikkelen.

Gameship is sinds begin dit jaar eigendom van NHL Hogeschool. Gameship biedt bedrijven en opleidingen zoals CMD en mbo-opleidingen op het gebied van multimedia de mogelijkheid om vernieuwende producten te ontwikkelen.

Het panel heeft het Gameship bezocht. Gameship omvat een volledig digitale beeld en geluidstudio alsmede een Computer Assisted Rehabilitation Environment (CAREN) systeem, waardoor studenten de beschikking hebben over professionele tools op dit gebied. Omdat ook bedrijven gebruikmaken van Gameship, kunnen studenten samen met externe partijen werken in professionele projecten. Het panel is onder de indruk van de faciliteiten die studenten kunnen gebruiken bij Gameship om zich tijdens hun opleiding in dit werkveld te ontwikkelen.



## **Studententevredenheid**

Studenten zijn wisselend tevreden over de voorzieningen bij de opleiding. Ze zijn niet tevreden over de beschikbaarheid van werkplekken buiten de communityruimtes. De opleiding zoekt naar mogelijkheden om aan dit bezwaar tegemoet te komen.

De mediatheek en de digitale leeromgeving worden hoger gewaardeerd (respectievelijk 3,52 en 3,30).

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel heeft de verschillende ruimtes en faciliteiten binnen en buiten het centrale gebouw van NHL Hogeschool bezocht. Daarbij heeft het panel vastgesteld dat de voorzieningen en de ruimtes waarover de opleiding beschikt, passend zijn bij het didactisch concept van waaruit de opleiding werkt. De ruimtes van de minoren zijn goed ingericht, passend bij de aard van de minoren. Wel kan het panel zich voorstellen dat de beschikbaarheid van de werkplekken buiten de communityruimtes voor studenten soms aan de krappe kant is.

Het panel was zeer onder de indruk van de voorzieningen die Gameship de studenten biedt. Naar mening van het panel hebben studenten de mogelijkheid om met de meest moderne apparatuur in aanraking komen en in staat zijn om innovatieve producten passend bij het werkveld te realiseren. Ook de mogelijkheid om met externe partijen samen te werken aan projecten vindt het panel positief.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

## **Standaard 12      Studiebegeleiding**

*De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.*

### *Bevindingen*

#### **Studieloopbaanbegeleiding**

In de Kritische Reflectie omschrijft de opleiding het mentoraat als haar 'backbone'. De begeleiding door docenten is zeer intensief, gegeven het vraaggestuurde en competentiegerichte karakter van de opleiding. De opleiding maakt onderscheid tussen mentoren, tutores, consultants en 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> lijnsbegeleiding.

*Mentoren* (studieloopbaanbegeleiders) vervullen een intensieve begeleidende rol bij de leerproces van studenten. Mentor en student bespreken de leerdoelen aan de start van een leerproces, bespreken het POP, de ervaringen en de voortgang van de studie. Daarnaast fungeert de mentor ook als poortwachter voor het integraal assessment aan het einde van een leerproces. Gemiddeld heeft een student drie individuele gesprekken met zijn mentor gedurende een onderwijsperiode, naast de vele individuele contacten die hij onderhoudt met vakdocenten.

De mentor heeft via het volgsysteem Educator toegang tot de resultaten van de studenten.

In het CMD feedbacksysteem kan de mentor de inhoudelijke beoordelingen en de feedback aan de studenten zien. De mentor kan tevens de student adviseren over studieadvies, vrijstellingen enzovoorts. De opleiding wijst in de propedeutische fase mentoren toe aan studenten. In de jaren daarna koppelt de opleiding bij iedere minor een mentor aan een student.

*Tutores* begeleiden projectgroepen en vergaderen wekelijks met een projectteam over de voortgang van het project, de regels, de planning en de taakverdeling. De tutor is onderdeel van de community of practice.

*Consultants* zijn vakdocenten, die op basis van inhoudelijke expertise studenten begeleiden en feedback geven. De student kan zelf een consult aanvragen bij een vakdocent. Consultants op het gebied van Persoonlijke en Professionele Ontwikkeling zijn dagelijks te vinden in de Heavy Mental ruimte.

*De 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> lijns begeleiding* wordt gevormd door de studieadviseur en de decaan van het instituut Techniek, waar CMD deel van uit maakt. De decaan kan indien nodig doorverwijzen naar externe instanties als de GGZ. Verder heeft NHL Hogeschool nog een vertrouwenspersoon aangesteld.

Studenten geven aan in de gesprekken een hechte band met mentoren en docenten op te bouwen, die van groot belang is voor de studievoortgang. De begeleiding is sterk gericht op de persoonlijke ontwikkeling van studenten, door een gedegen feedback op het leerproces dat studenten doormaken. Studenten zijn daar zeer tevreden over, zo stelt het panel vast. Het panel constateert dat het mentoraat een belangrijke functie vervult in de opleiding en deze functie goed weet in te vullen.

### **Informatievoorziening**

De opleiding informeert studenten bij voorkeur digitaal over studie, loopbaan en voortgang. Daarbij maakt de opleiding gebruik van de volgende werkwijze:

- Bij de start van het cursusjaar ontvangt iedere student informatie over het onderwijsconcept, de competenties, het minoraanbod en de rollen van de docent en werkwijze via een studiewijzer;
- Het intranet biedt informatie over NHL Hogeschool en de aanwezige NHL-regelingen
- De opleiding heeft een eigen internet omgeving, waar veel informatie over de opleiding te vinden is. Zo staan op de CMD website de docentenprofielen met de bijbehorende expertises, alle belangrijke documenten zoals de beroeps- en competentieprofielen, voorbeeld POP's, digitale inschrijvingen voor colleges enzovoorts. Ook het feedback systeem, de BoKS is hier ondergebracht;
- Educator bevat omschrijvingen van onderwijseenheden en toetseenheden en is in gebruik als studievolsysteem;

- Tot slot benut de opleiding actief social media. Iedere community en minor heeft een eigen Facebook-pagina, waarop aankondigingen worden gedaan gastcolleges, excursies enzovoorts.

Het panel constateert dat de informatievoorziening aan studenten over het algemeen op orde is. Uitzondering daarop is de inschrijving van studenten voor de minoren. Uit de studentevaluaties en uit de gesprekken met studenten leidt het panel af dat dit een lastig probleem is. De opleiding is bezig om hiervoor oplossingen te ontwikkelen.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel ziet dat de opleiding in de uitwerking van haar onderwijsprogramma een grote rol heeft toebedacht aan het systeem van studieloopbaanbegeleiding. Uit gesprekken met studenten en docenten blijkt dit systeem goed te werken. Studenten zijn zeer te spreken over de ondersteuning die zij ontvangen en dat komt ook naar voren uit de NSE resultaten. Een aantal van hen geeft bewust te hebben gekozen voor deze opleiding vanwege het didactisch concept en de intensieve contacten met docenten.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

## **Kwaliteitszorg**

### **Standaard 13      Evaluatie resultaten**

*De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.*

#### *Bevindingen*

#### **Kwaliteitszorgbeleid**

In het Handboek kwaliteitszorg Communication & Multimedia Design (versie 2012-2013) staat het kwaliteitsbeleid van de opleiding beschreven. Dit beleid krijgt vorm volgens de PDCA cyclus. Uitgangspunt is het meerjarenbeleidsplan van de afdeling. Deze is gestoeld op het Strategisch Plan van NHL Hogeschool en het beleidsplan van het Instituut Techniek waar de opleiding deel van uit maakt.

Tot de belangrijkste doelstellingen van de kwaliteitszorg CMD behoren :

- Een doorlopende inhoudelijke ontwikkeling van de opleiding, gegeven de dynamiek van het werkveld;
- De opleiding CMD wil een opleiding bieden die behoort tot de beste 25 procent van Nederland.

Het meerjarenbeleidsplan wordt vertaald in een jaarplan. In het jaarplan zijn de doelstellingen voor een kalenderjaar vastgesteld en zoveel mogelijk meetbaar gedefinieerd (*Plan fase*).

Ambities in het jaar 2012 zijn:

- Verhogen van het rendement (afstudeerrendement stijgt met 10 procent t.o.v. 2011);
- Strength based begeleiden (te meten aan afstudeerrendement);
- Sterke praktijkgerichtheid (alle docenten zijn actief in de praktijk);
- Verhogen gerealiseerd niveau (versterken onderzoeksvaardigheden, door extra colleges in propedeuse en specifieke colleges voorafgaand aan de afstudeerfase);
- Cross overs met andere instituten realiseren;
- Goede samenwerking met lectoraten (uitbreiding naar minimaal vier lectoraten);
- Vergroten internationale samenwerking;
- Behouden grote studententevredenheid (bovengemiddeld landelijk);
- Behouden grote medewerkerstevredenheid;
- Verhogen aantal masters (minimaal 21).

De voortgang (*do fase*) wordt bewaakt aan de hand van de zogenaamde P-rapportages, die geënt zijn op de doelstellingen uit het jaarplan. De P-rapportages komen maandelijks uit (*check fase*).

Op basis van de P-rapportages stelt de opleiding verbeteracties vast en treft zij maatregelen. Het jaarverslag (de laatste rapportage P12) dient als input voor het nieuwe jaarplan (*act*).

Het panel is van mening dat met deze organisatie van kwaliteitszorg een stevige basis is gelegd om tot voortdurende verbetering van de opleiding te komen. De doelen zijn helder benoemd en bieden de mogelijkheid om bij te sturen waar nodig, aldus het panel.

### **Overige meetinstrumenten**

De opleiding maakt verder gebruik van de volgende meetinstrumenten:

- Medewerkers Tevredenheidsonderzoek;
- NSE (minimaal 3,5 op een vijfpuntsschaal);
- Aansluitingsmonitor, waarin de aansluiting van de opleiding op de vooropleiding wordt gemeten;
- Studentevaluatie bijvoorbeeld minorevaluatie, projectevaluatie, evaluatie mentor, lunchbijeenkomsten met het management);
- Evaluaties bij het werkveld;
- HBO-monitor; ingezet om de tevredenheid van alumni te meten;
- Midterm audit;
- Visitatie;
- Managementrapportages gericht op instroom, doorstroom en uitstroom.

Daarnaast betreft de opleiding studenten, docenten, werkveld via overleggen bij het kwaliteitsbeleid (zie standaard 15).

Het panel constateert dat de opleiding veel tijd en aandacht besteedt aan het evalueren van de resultaten.

Daarbij maakt het docententeam gebruik van de meetinstrumenten maar ook van veel minder formele input zoals feedback van studenten, contacten tussen docenten onderling en contacten met het werkveld (zie ook standaard 15). Reflecteren op de behaalde resultaten is niet alleen een belangrijk onderdeel van het onderwijsprogramma van studenten, maar is ook verweven in het kwaliteitssysteem van de opleiding.

Ook daarmee zijn naar mening van het panel de basisvoorwaarden aanwezig, om tot een goed werkend kwaliteitssysteem te komen. Risico is dat het systeem te intern gericht op de opleiding raakt en zich minder oriënteert op externe maatschappelijke ontwikkeling. Dit komt mede door het vraaggestuurde onderwijsconcept, waarin met name de vraag van studenten centraal staat.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel constateert dat de opleiding sterk gericht is op het verbeteren van haar werkwijze. De opleiding besteedt veel tijd en aandacht aan het evalueren van de resultaten. Het panel trekt die conclusie op basis van de gesprekken met docenten, studenten en management. Die focus op het evalueren van resultaten komt ook naar voren in de documentatie die het panel gelezen heeft. Dat wat de opleiding beoogt bij de studenten door het hanteren van een leercyclus op basis van de Deming (PDCA-cyclus) past zij ook toe op het verder ontwikkelen en verbeteren van haar onderwijsprogramma. Reflectie op de resultaten die de opleiding heeft behaald is daarbij een belangrijk onderdeel. Het panel concludeert dat de opleiding deze PDCA-cyclus op een adequate wijze heeft georganiseerd.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 14      Verbetermaatregelen**

*De uitkomsten van deze evaluaties vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan realisatie van de streefdoelen.*

#### *Bevindingen*

#### **Verbetercyclus**

In de Kritische Reflectie geeft de opleiding aan te streven naar continue verbetering en actualisering van de opleiding op alle niveaus. De PDCA-cyclus is daarbij het uitgangspunt (zie ook standaard 13).

Binnen de communities en minoren zijn de coördinatoren verantwoordelijk voor het uitvoeren van de evaluaties en het op basis daarvan vormgeven van de innovaties en verbeteringen. Jaarlijks bezoekt het management de minoren (minortour). Studenten vullen minor- en projectevaluaties in na afloop van ieder minor en ieder project.

In het stage- en afstudeertraject onderhouden stage- en afstudeercoördinatoren en het kenniscentrum nauwe contacten met het werkveld. Ook daaruit kunnen verbetermaatregelen voortvloeien.

Daarnaast bieden de visitatie en de midterm audit handvatten tot verbetering van de opleiding.

Uit de verschillende rapportages komen gegevens naar voren die kunnen leiden tot verbetermaatregelen. Deze verbetermaatregelen worden vastgelegd in een verbeterplan en opgepakt in een jaarplan.

Het panel heeft de verschillende jaarplannen gelezen en gezien dat de verbeteringen op basis van evaluaties inderdaad een plaats krijgen in de diverse jaarplannen.

### **Voorbeelden van uitgevoerde verbetermaatregelen**

In de afgelopen jaren heeft de opleiding op basis van onder meer de studentevaluaties de volgende verbeteringen doorgevoerd:

- Bij de minor Multimediaal Reclamebureau gaven studenten bij de evaluaties aan meer behoefte te hebben aan meerdere kleinere projecten. Dit is ingevoerd.
- De minor Game Design betreft naar aanleiding van de evaluaties meer externen bij de vorming van het onderwijs.
- De minor Ondernemen heeft methodische intervisie ingevoerd, zodat studenten tot een intensievere deling van kennis en ervaring komen.
- De minor Cross Media is een pilot gestart met individuele toetsing op het portfolio van de student en het invoeren van het criterium gericht interview bij het assessment. Daarmee wil de opleiding meer recht doen aan de individuele ontwikkeling van de student.

### **Verbeteringen naar aanleiding van de visitatie en de midtermaudit**

In de visitatie van 2007 heeft het toenmalige panel positief geoordeeld over de kwaliteit van de opleiding. Er zijn 21 aspecten beoordeeld, waarvan zestien met het oordeel goed en één met het oordeel excellent. Dit laatste oordeel betrof de afstemming tussen de vormgeving en de inhoud van het programma.

Sinds de visitatie en de midterm audit heeft de opleiding een aantal verbeterpunten opgepakt. Het betreffen:

- De actualisering van het competentieprofiel;
- De ontwikkeling van de Body of Knowledge and Skills;
- Ontwikkeling digitaal feedbacksysteem;
- Onderzoek naar assessment for learning;
- Training assessoren;
- Versterken onderzoek;
- Verhogen rendementen.

Het panel ziet dat docenten zich actief bezig houden met voortdurend verbeteren van het onderwijsprogramma. Het daadwerkelijk in de volle breedte implementeren van die verbeteringen lijkt door de hoge werkdruk van docenten minder aandacht te krijgen dan wenselijk is, vindt het panel.

Het panel ziet bijvoorbeeld dat afspraken om literatuurlijsten aan de minorhandleidingen toe te voegen, deels uitgevoerd worden. De inschrijving van de minoren verloopt mede vanwege het inschrijfsysteem volgens studenten moeizaam, maar komt uiteindelijk wel tot verbetering. Ook het versterken van het onderzoek kan beter tot zijn recht komen, dan nu het geval is. Andere zaken worden wel beter opgepakt, zoals de actualisering van het competentieprofiel en het scherper formuleren van de competentieniveaus. Het panel constateert op basis van de gesprekken met het opleidingsmanagement en de documentatie dat de opleiding in beeld heeft wat er moet gebeuren en bezig is de implementatie ter hand te nemen.

Het panel onderschrijft de noodzaak om consequent met de implementatie van verbetermaatregelen aan de slag te blijven.

Daarnaast lijkt het vraaggestuurde didactische concept van de opleiding het consequent implementeren van verbeteringen te bemoeilijken aldus het panel. Met deze opmerking wil het panel overigens geen afbreuk doen aan de kwaliteiten van het gekozen concept. De wens om studenten de regie te geven over hun eigen ontwikkeling als CMD-specialist brengt echter ook uitdagingen met zich mee, zo stelt het panel vast. Het maakt docenten en management terughoudend in het ontwikkelen van een inhoudelijk sturende visie die leidraad is voor alle vakinhoudelijke ontwikkeling binnen het curriculum. Daarbij doelt het panel op de ontwikkeling van een theoretisch canon dat de visie van de opleiding reflecteert waar het gaat om de relatie tussen media, technologie en sociaalmaatschappelijke ontwikkelingen, ethische dilemma's en dergelijke.

### **Studententevredenheid**

Studenten geven in de NSE aan tevreden te zijn over de onderwijsevaluaties (3,26) en wijze waarop de opleiding gebruik maakt van de uitkomsten van de onderwijsevaluaties (3,10). De manier waarop de opleiding op klachten reageert wordt net volgens de norm beoordeeld, met een 3,03.

Op basis hiervan wil de opleiding een aantal maatregelen treffen. Nu verschillen de evaluaties per minor. De opleiding wil daarin meer uniformiteit brengen, door standaard vragen op te nemen naast minorenpecifieke vragen.

Verder wil de opleiding de terugkoppeling van evaluaties naar de opleidingscommissie, studenten en docenten verbeteren.

### *Overwegingen en conclusie*

Het panel stelt vast dat de wil tot het treffen van verbeteringen binnen de opleiding en het docententeam sterk verankerd is. De opleiding slaagt er ook in om een aantal verbeteringen te realiseren, zoals het digitale feedbacksysteem en de actualisering en nadere specificering van het competentieprofiel. Tegelijkertijd ziet het panel ook een aantal elementen die het doorvoeren van doelmatige verbeteringen kunnen beperken. Het eerste element betreft de werkdruk van docenten. Deze werkdruk brengt met zich mee dat het daadwerkelijk implementeren van verbeteringen minder prioriteit krijgt dan het eigenlijk zou behoeven.

Het tweede element betreft nadruk op het gekozen didactische model. Deze nadruk brengt risico's met zich mee, omdat hierdoor de ontwikkeling van een vakinhoudelijke positionering van de opleiding wordt bemoeilijkt.

Het panel is door gesprekken met het management en de docenten ervan overtuigd dat dit risico wel gezien wordt en dat er gezocht wordt naar manieren om focus op didactische en vakinhoudelijke positionering meer in evenwicht te brengen.

Op basis van bovenstaande overwegingen komt het panel tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 15      Betrokkenheid bij kwaliteitszorg**

*Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.*

### *Bevindingen*

#### **Betrokkenheid stakeholders**

De opleiding betreft de volgende stakeholders bij de opleiding en de kwaliteitszorg:

- Medewerkers zijn op diverse manieren betrokken, door verschillende vormen van overleg, zoals afdelingsoverleg, opleidingsoverleg, minor, propedeuse en mentoraat);
- De examencommissie ziet toe op de kwaliteit van de toetsing;
- Studenten participeren in allerlei overlegorganen zoals de opleidingscommissie, het community-overleg, bij studiedagen en bij studentenlunches met het management en de coördinator mentoraat/tutoraat bijvoorbeeld;
- Het werkveld is betrokken als opdrachtgever. De opleiding kent verder een actieve opleidingsadviesraad met ten minste tien werkveldvertegenwoordigers. De raad wordt intensief betrokken bij de inhoud van het onderwijsprogramma, de invulling van de minoren en het competentieprofiel van de studenten;
- De opleiding betreft alumni als gastdocent en spreker bij minorconferenties, als externe assessor, als opdrachtgever of bedrijfsbegeleider. Er is in ieder geval een alumnus in de opleidingsadviesraad;
- Het management kent diverse vormen van overleg op afdelingsniveau en instituut niveau.

De opleiding vindt zelf dat het alumnibeleid nog in de kinderschoenen staat en verder ontwikkeld kan worden. Ook wil de opleiding alle stakeholders beter informeren over haar invulling van kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.

Het panel constateert op basis van de gesprekken met verschillende stakeholders dat zij zich betrokken voelen bij de ontwikkeling van de opleiding en het onderwijsprogramma. Het werkveld wordt via de opleidingsadviesraad sterk betrokken.



In de opleidingsadviesraad zijn niet alleen werkgevers vanuit de regio Friesland betrokken, maar hebben ook toonaangevende bureaus uit de rest van Nederland zitting. Docenten zijn verder sterk betrokken bij de opleiding via heidagen. Ook hebben docenten zitting in de Commissie Inhoud en Strategie: een commissie die zich bezig houdt met de inhoudelijke ontwikkeling van de opleiding. Het panel heeft kennis genomen van de notulen van deze commissie. De commissie wisselt kennis en inzichten uit, maar komt daarbij naar het oordeel van het panel niet tot een duidelijke daadwerkelijke richtinggevend advies voor de ontwikkeling van de opleiding.

De opleidingscommissie brengt zaken vanuit studenten bij het management onder de aandacht, zoals bijvoorbeeld de inschrijfprocedure voor de minoren. Verder reageert de commissie op voorstellen die betrekking hebben op de onderwijs- en examenregeling. Het panel ziet dat de opleiding open staat voor de input van diverse stakeholders en probeert om deze input te vertalen in verbetermaatregelen (zie ook standaard 14).

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel is van mening dat de opleiding een gedegen stakeholdersbeleid hanteert. Diverse stakeholders worden intensief betrokken bij de invulling en de verbetering van het onderwijsprogramma. Dat geldt voor de docenten, studenten en het werkveld via de opleidingsadviesraad. Het alumni-beleid kan nog verder worden verbeterd. Het panel mist in de diverse documentatie de concrete resultaten van de stakeholdersbetrokkenheid. Het is het panel niet altijd even duidelijk waar de stakeholders nu werkelijk invloed op hebben en wat daar het resultaat van is. Het uitblijven van daadwerkelijke resultaten bijvoorbeeld in de vorm van een richtinggevend advies en een reactie van de opleiding daarop, is het meest zichtbaar voor het panel in de notulen van de Commissie Inhoud en Strategie, waarin docenten zitting hebben. De beoordeling van de opleidingsadviesraad is daarentegen positief. Deze raad voelt zich zeer betrokken bij de invulling van de minoren bijvoorbeeld. Het panel constateert dat de opleiding de input vanuit de opleidingsadviesraad in haar onderwijsprogramma weet te vertalen.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

### Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

*De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.*

#### *Bevindingen*

#### **Systeem van toetsing**

Het systeem van toetsing bij CMD sluit aan op de vijf pijlers van het onderwijsconcept. De aansluiting krijgt als volgt vorm:

1. Competentiegerichte pijler: alle summatieve toetsen zijn gericht op het vaststellen van de mate waarin studenten een competente op een bepaald niveau heeft behaald. De opleiding maakt daarbij gebruik van integrale assessments, waarbij de competentie en de daarvoor relevante kennis, vaardigheden en attitude in samenhang worden getoetst;
2. Vraaggestuurde pijler: Hierbij zijn het POP en later het stage- en afstudeerplan het vertrekpunt van de leercyclus van studenten (zie standaard 3) . De basis voor toetsing wordt in de Plan fase gelegd in bij voorbeeld het POP. De mentor toetst tijdens de Do fase of het POP volstaat dan wel bijsturing heeft.  
Het definitieve POP wordt geparafeerd, waarmee is vastgesteld dat het POP is afgestemd op inhoud, omvang en niveau van de te behalen competenties.  
Op basis van deze POP vindt het integrale assessment plaats (Check fase).  
Vervolgens reflecteert de student op de te behaalde resultaten en stelt nieuwe leerdoelen vast (Act). Het POP en de uitkomsten van het assessment maken deel uit van het beoordelingsdossier;
3. Praktijkgestuurde pijler. De student kan zijn competenties ontwikkelen en aantonen door de uitvoering van relevante beroepstaken en de resultaten daarvan. De student moet daarvoor bewijzen van competent gedrag overleggen. Feedback van de opdrachtgever kan als bewijsstuk worden betrokken;
4. Communities of practice pijler. Bij de verdeling van de projecttaken in de communities of practice wordt rekening gehouden met de individuele leerdoelen van studenten. Deze worden vastgelegd in het POP en betrokken bij het integrale assessment;
5. Talentontwikkeling pijler: studenten hebben de ruimte om hun eigen unieke profiel te ontwikkelen aan de hand van praktijkopdrachten, minoren, de aan te tonen competenties enzovoorts. De inhoudelijke inkleuring van de assessments verschilt per student.

## Kwaliteit toetsen

De opleiding hecht aan goede formatieve (feedback) en summatieve toetsing.

Voor wat betreft de summatieve toetsing maakt de opleiding gebruik van:

- Integrale assessments, waarbij een of meerdere studenten individueel wordt getoetst;
- Bewijsdossiers/portfolio's met daarin een POP, een stage en/of afstudeerplan, bewijsstukken van competenties, feedback en reflectieverslagen;
- Presentaties, pitches, sharing-sessies enzovoorts.

Het panel heeft kennis genomen van het toetsplan en ziet daar een brede variatie van toetsvormen in terug. In de praktijk echter zijn de integrale assessments en de portfolio's de meest gebruikte vorm van toetsing.

Bij het integrale assessment worden na iedere minor een aantal competenties in samenhang bekeken, afgenomen door minimaal twee examinatoren. Deze examinatoren nemen voorafgaande aan het assessment de bewijsstukken door en bespreken die met de student. De examinatoren gaan in aansluiting op het assessment in overleg over de beoordeling en de feedback. Vervolgens brengen de examinatoren de student hun bevindingen over, direct na het vaststellen van de beoordeling.

Integrale assessments in de minoren worden uitgevoerd door examinatoren die als docent bij de minor zijn betrokken en waarvan één mentor of tutor is van de betreffende student. Daarbij zet de opleiding ook regelmatig docenten van buiten de minor in als examiner. De examinatoren stemmen onderling het beoordelingskader af op basis van het POP van studenten. Voorafgaand is in het POP-traject immers bepaald welke competenties in de vorm van leerdoelen en resultaten behaald moeten worden, zodat de beoordeling transparant is voor alle betrokkenen.

Het panel ziet dat de opleiding de betrouwbaarheid van de toetsing bevordert door met meerdere examinatoren te werken aan de hand van een gemeenschappelijk beoordelingskader.

De examencommissie CMD is samengesteld en voert taken uit conform de NHL-regeling examencommissie. De examencommissie heeft onlangs een toetscommissie ingesteld.

Examencommissie en toetscommissie houden zich bezig met:

- Het aanscherpen van de procedure van de benoeming van examinatoren;
- Onderzoeken evaluaties minoren op het aspect toetsing en hen daarop adviseren;
- Bijwonen assessments (steekproefsgewijs) en van advies voorzien;
- Steekproef eindwerken en van advies voorzien.

Het panel heeft kennis genomen van de notulen van de examencommissie en heeft daaruit afgeleid dat de opleiding in 2012-2013 zichtbaar veel inspanningen heeft geleverd om het niveau en de kwaliteit van de toetsing te verbeteren, onder meer door evaluaties van de assessments. Het panel vindt dat een positieve ontwikkeling.

## **Kwaliteit beoordelingen**

Het panel heeft inzicht gehad in de beoordelingen van studenten bij de verschillende assessments. Daaruit maakt het panel op dat de opleiding goed in staat is om feedback te geven op de competentieontwikkeling van studenten. De feedback betreft in sterke mate de persoonlijke ontwikkeling van studenten. Studenten geven aan dat zij de feedback goed kunnen hanteren en daaruit bruikbare aanknopingspunten kunnen destilleren voor hun verdere ontwikkeling. Het panel vindt de wijze waarop deze opleiding invulling geeft aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten door middel van assessments en feedback. (Bildung) een sterk onderscheidend punt.

Het panel mist daarentegen in de terugkoppeling aan studenten een zichtbare beoordeling op basis van vakinhoudelijke elementen, gerelateerd aan de te ontwikkelen competenties van studenten en de 'results' die zij moeten opleveren om aan te tonen dat zij een competentie op een bepaald niveau beheersen. Het panel vindt deze beoordeling explicieter in de terugkoppeling aan studenten geformuleerd kan worden. Uit de diverse gesprekken met studenten die het panel gevoerd heeft, blijken studenten de uitkomsten van de beoordelingen wisselend te waarderen. Voor sommige studenten was de terugkoppeling en de beoordeling helder. Voor anderen is de beoordeling niet altijd inzichtelijk.

Docenten geven aan te werken aan de kwaliteit van de assessments en daarbij te streven naar een objectivering van de beoordelingen. Het panel vindt dat een verstandige werkwijze.

## **Recente verbetermaatregelen**

De kwaliteit van de assessments speelt een cruciale rol bij CMD voor de borging van het eindniveau. De opleiding is zich daar zeer van bewust, zo stelt ze in de Kritische Reflectie.

De volgende aanpassingen hebben de afgelopen jaren plaatsgevonden:

- Het proces rond het POP is aangescherpt: goedkeuring van het POP is nu voorwaarde om een assessment te kunnen doen;
- De opleiding heeft in uitbreiding op de drie generieke competentieniveau beschrijvingen, aanvullend per competentie drie niveaubeschrijvingen ontwikkeld;
- Deze worden in een pilot beoordeeld op hun bruikbaarheid;
- Het beoordelingsformulier afstuderen is uitgebreid, waardoor per criterium de beoordeling en verantwoording scherper kunnen worden vastgelegd.

Daarnaast onderzoekt de opleiding nieuwe vormen van toetsen, die recentelijk bij de minor Crossmedia als pilot zijn ingevoerd (zie ook standaard 14). Ook analyseert de opleiding de uitkomsten van het onderzoek 'assessment for learning' om op basis daarvan de toetssystematiek aan te passen.

Het panel constateert dat met ingang van het studiejaar 2012 de minoren en de daarbij behorende assessments consequent worden geëvalueerd door de toetscommissie. De opleiding is zichtbaar bezig met het kalibreren van de beoordelingen, naar mening van het panel.

Het panel constateert tevens dat recent met NHL-brede trainingen voor leden van de examencommissie is gestart. Ook is de opleiding zich nog aan het oriënteren op het werken met externe examinatoren.

Het panel vindt dat de wijze van beoordeling nog verbetering behoeft. Het panel doelt daarmee de transparantie van de beoordelingen aan de hand van de te behalen competenties. De eerste aanzetten zijn er, maar dienen nog wel verder te worden uitgewerkt en geborgd in het systeem van toetsing. De examencommissie heeft in het gesprek met het panel aangegeven het beoordelingssysteem van de eindwerkstukken verder te zullen verbeteren. Als eerste stap daarin heeft de commissie een nieuw beoordelingsformulier voor de eindwerkstukken ontwikkeld (zie volgende paragraaf).

### **Realisatie van de beoogde eindkwalificaties**

Het afstuderen vormt de proeve van bekwaamheid. Hiermee moet een student kunnen aantonen dat hij als multimediaspecialist zelfstandig taken kan uitvoeren in een complexe situatie en op expert-niveau.

Tijdens het afstuderen toont de student tenminste de competenties Research & Innovation en Growth & Reflection op niveau expert aan. Daarnaast toont de student nog drie andere competenties op niveau expert aan.

Een student mag beginnen met afstuderen als hij 150 EC in de postpropedeutische fase heeft verworven. Hij maakt een afstudeerplan waarin hij zijn leerdoelen, opdracht en probleemstelling vastlegt. Hij vraagt daarbij advies aan zijn begeleider en een onderzoeksdocent. Zij geven een go/no go voor het onderzoek.

De student houdt tijdens het afstuderen contact met de afstudeermentor en de vakinhoudelijke afstudeerdocent. De onderzoeksdocent blijft betrokken als consultant. Er zijn een aantal go/no go momenten ingebouwd.

Tenminste twee examinatoren (docenten van de opleiding) beoordelen de student aan het einde van het traject. Recent is gestart met het trainen van de examinatoren, zo blijkt uit de notulen van de examencommissie.

De opleiding geeft bij de terugkoppeling bij de beoordeling van de eindwerkstukken feedback over het leerproces en het afstudeerproces. Het panel is van mening dat de opleiding de terugkoppeling scherper en explicieter kan formuleren. De beoordeling aan de hand van competenties en de daarbij behorende niveaus is nog onvoldoende expliciet in de beoordeling van de werkstukken, die het panel heeft gezien. Recent is een meer uitgewerkt beoordelingsformulier voor de afstudeerwerken ingevoerd. De producten (results) die opgeleverd dienen te worden en de criteria waaraan zij moeten voldoen staan op dit formulier vermeld. De ontwikkeling van dit formulier kan volgens het panel een belangrijke bijdrage leveren aan de transparantie van de beoordeling.

Daarbij zullen docenten niet alleen feedback moeten geven maar ook een explicieter oordeel moeten vellen over de kwaliteit van het betreffende werkstuk (results) en een systematische onderbouwing moeten geven of deze aan de vereiste competentieniveaus voldoet. De basis daarvoor is nu gelegd.

Het panel constateert dat de opleiding het afstudeertraject op een adequate wijze heeft georganiseerd. Geheel in lijn met de rest van de opleiding is er veel ruimte voor eigen regie van de student, voor wat betreft de ondersteuning die hij wenst en het onderwerp waarop hij afstudeert. Docenten geven aan in het afstudeerwerk vooral te focussen op het traject wat een student doorloopt om een specifiek product of concept te ontwikkelen. De onderbouwing van hoe een student tot een specifiek product te komen weegt zwaarder dan het product zelf. Het panel is van mening dat deze keuze te verdedigen valt. Het panel vindt dat dan wel dat het onderzoeksproces dat studenten doorlopen helder verwoord dient te zijn in de eindwerkstukken. Het panel vindt een helder onderzoeksplan voorzien van gedegen onderbouwingen en argumentatie niet bij alle werkstukken zichtbaar terug.

### **Cum laude traject**

Vanaf het studiejaar 2011-2012 is het mogelijk om cum laude af te studeren bij CMD. In het studentenstatuut van de opleiding heeft de examencommissie het cum laude traject omschreven. Omdat de opleiding niet werkt met differentiaties binnen de waardering van de te behalen competenties, kent de examencommissie het predicaat 'cum laude' toe als studenten naast de verplichte 30 EC op expertniveau nog eens extra 30 EC op expertniveau heeft behaald, dus in totaal 60 EC.

Het panel vindt de toekenning van cum laude predicaten op basis van deze criteria niet in lijn met wat elders in het land en daarbuiten onder cum laude wordt verstaan. Cum laude wordt immers over het algemeen toegekend aan studenten die kwalitatief hoge prestaties behalen en daarmee excelleren. CMD-studenten kunnen alleen excelleren door méér te doen en niet door betere resultaten te leveren, zo concludeert het panel.

Het panel mist in het systeem van toetsing de mogelijkheid voor studenten om excellente prestaties zichtbaar te maken in een daarbij behorende waardering.

Daarmee is talentontwikkeling voor wat betreft excellentie voor de buitenwereld nauwelijks zichtbaar. Het panel vindt dat een gemiste kans.

### **Beoordeling panel**

Het panel heeft in totaal vijftien eindwerkstukken beoordeeld. Daarvan zijn er vier geselecteerd door de opleiding en elf door het panel. Het panel heeft in al deze gevallen de voldoende beoordeling van de opleiding kunnen onderschrijven.

Over het algemeen vindt het panel de onderwerpen van de afstudeerwerken goed gekozen en aansluiten bij de actuele ontwikkelingen in het werkveld en de maatschappij. Een voorbeeld is een onderzoek naar het gebruik van een Ipad in de verloskunde waarmee het Elektronisch Patiëntendossier op locatie is in te zien en bij te werken. Ander onderwerp is het gebruik van games in de revalidatie van kinderen met een stoornis in hun motorische ontwikkeling. Over het algemeen is de methode van aanpak in de eindwerkstukken adequaat, al heeft het panel bij een aantal werkstukken kanttekeningen bij het gebruik van theoretische bronnen en de methodische uitvoering van het onderzoeksdeel van het afstudeerproject. Het onderzoek varieert nu nog vaak van uitzoekwerk tot praktijkonderzoek. Er ontbreekt soms een overzichtelijke literatuurlijst. De wijze waarop de vakliteratuur wordt vermeld verschilt.

Ook ontbreekt het nogal eens aan een beschrijving van de brede maatschappelijke context waarbinnen een afstudeeropdracht zich afspeelt. Het resultaat van het afstudeeronderzoek is over het algemeen wel goed en navolgbaar weergegeven. Het panel vindt de wijze van beoordeling te weinig expliciet en scherp over het bereikte niveau van de competenties (zie hierboven). Ondanks deze kanttekening kan het panel de uitkomsten ervan onderschrijven. De werkstukken voldoen aan het Bachelor afstudeerniveau volgens de Dublin Descriptoren, al vindt het panel de descriptor 'oordeelsvorming' in een aantal gevallen zwak uitgewerkt.

#### *Overwegingen en conclusie*

Het panel constateert dat het systeem van toetsing de laatste jaren een verbetering heeft ondergaan. Er is meer aandacht gekomen voor de kwaliteit van toetsing en beoordeling. De opleiding is zichtbaar bezig om de beoordelingen op een zelfde niveau te krijgen, door systematisch de uitkomsten van de assessments te evalueren. Het panel hecht daaraan een groot belang, gezien de prominente rol die individuele assessments in nemen in het onderwijsprogramma.

Het panel vindt de feedback die docenten aan studenten geven van een hoog niveau. De gegeven feedback ondersteunt studenten bij hun leerproces en hun persoonlijke ontwikkeling. Daarentegen vindt het panel de wijze waarop studenten *beoordeeld* worden minder transparant. De uitwerking van de verschillende competentieniveaus in indicatoren waar de opleiding zich nu op richt, is volgens het panel een verstandige keuze om deze onduidelijkheid te verminderen.

Tot slot vindt het panel het jammer dat excellente studenten voor hun prestaties niet zichtbaar met een cum laude beoordeling of anderszins worden beloond.

Gekeken naar de realisatie van de eindkwalificaties in de eindwerkstukken komt het panel tot een positief oordeel. Het afstudeertraject is gedegen georganiseerd. De eindwerkstukken die het panel heeft gezien, zijn op Bachelorniveau. De onderwerpen zijn actueel en goed gekozen; de methode van aanpak is over het algemeen behoorlijk maar soms ook minder sterk onderbouwd. Hetzelfde geldt voor de literatuurverwijzingen; de bronvermelding kan in een aantal gevallen aan kwaliteit winnen. Het panel zet tot slot kanttekeningen bij de wijze van beoordeling. Docenten/examinatoren geven studenten feedback op basis van een recent ingevoerd beoordelingsformulier. Een transparant *oordeel* of waardering voor de behaalde resultaten, ziet het panel niet terug. Het beoordelingsformulier biedt daar wel een goede basis voor. Ondanks deze kanttekeningen kan het panel de voldoende beoordeling van de opleiding in alle gevallen onderschrijven. Het panel constateert dat de opleiding er in slaagt om studenten van voldoende niveau als CMD-professional op bachelor niveau op te leiden.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.





### 3 Eindoordeel over de opleiding

#### Oordelen op de standaarden

Het visitatiepanel komt tot de volgende oordelen op de standaarden:

Standaard	Oordeel
<i>Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties</i>	Voldoende
<i>Standaard 2 Oriëntatie van het programma</i>	Voldoende
<i>Standaard 3 Inhoud van het programma</i>	Voldoende
<i>Standaard 4 Vormgeving van het programma</i>	Voldoende
<i>Standaard 5 Instroom</i>	Voldoende
<i>Standaard 6 Studeerbaarheid</i>	Voldoende
<i>Standaard 7 Duur</i>	Voldaan
<i>Standaard 8 Personeelsbeleid</i>	Voldoende
<i>Standaard 9 Kwaliteit van het personeel</i>	Voldoende
<i>Standaard 10 Kwantiteit van het personeel</i>	Voldoende
<i>Standaard 11 Materiële voorzieningen</i>	Goed
<i>Standaard 12 Studiebegeleiding</i>	Goed
<i>Standaard 13 Evaluatie resultaten</i>	Voldoende
<i>Standaard 14 Verbetermaatregelen</i>	Voldoende
<i>Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg</i>	Voldoende
<i>Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties</i>	Voldoende

#### Overwegingen en conclusie

Weging van de oordelen op de zestien standaarden op basis van de motivering bij de standaarden en volgens de beslisregels van NVAO:

- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien standaard 1 of 16 als onvoldoende beoordeeld wordt. Een 'onvoldoende' bij standaard 1 kan niet leiden tot het toekennen van een herstelperiode door de NVAO.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'goed' zijn indien tenminste de standaarden 1, 3, 6, 9, 13, 14, 15 en 16 als goed worden beoordeeld.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien de standaarden 1, 3, 6, 9, 13, 14, 15 en 16 als excellent worden beoordeeld.

Het visitatiepanel beoordeelt de kwaliteit van de bestaande hbo-bachelor opleiding Communication and Multimediadesign van NHL Hogeschool als **voldoende**.



## 4 Aanbevelingen

Standaard 1:

Blijf oog houden voor het ontwikkelen van een eigen visie op het vak, een vakinhoudelijke positionering naast een didactische positionering van de opleiding.

Standaard 2:

Bouw een stevige kennisbasis als bodem voor het vraaggestuurd onderwijs. Het panel is van mening dat de opleiding zich sterk op een how to / uitvoeringsniveau richt, waardoor men het risico loopt op termijn niet meer te voldoen aan de Dublin Descriptoren. Werk daarom aan een methodische verankering van de theorievorming.

Zorg voor een methodische verankering van onderzoeksvaardigheden, passend binnen de eigenheid van de opleiding en het werkveld.

Standaard 9:

Houd de samenstelling van het personeelsbestand goed in het oog. Het is verleidelijk om oud studenten aan te nemen, maar als deze zelf via het mbo zijn ingestroomd, is het moeilijk om het hbo niveau te bewaken. Zorg ervoor dat de docenten die masteropleiding gaan volgen, een vakinhoudelijke master gaan volgen op het gebied van bv HCI of Media cultuur en niet met name op het gebied van de didactiek.

Standaard 10:

Blijf aandacht houden voor de werkdruk van docenten, zorg voor goed ingewerkte nieuwe docenten bij wisseling en houd ruimte binnen het takenpakket om tijd te besteden aan visievorming op de positionering van het vakgebied, de opleiding, scholing en borging van kwaliteit.

Standaard 16:

Zorg voor een aansprekend excellentiebeleid waarmee studenten zich echt kunnen onderscheiden. In het verlengde hiervan: zorg ervoor dat studenten goed begrijpen wat er met de competenties wordt bedoeld.

Onderzoek in hoeverre de huidige cum laude toekenning aansluit bij internationale standaards.

Werk verder aan een transparante beoordelingssystematiek. Zorg dat met name de eindwerkstukken inzichtelijk op te behalen indicatoren worden beoordeeld en niet alleen van feedback worden voorzien. Deze aanbeveling betreft met name de wijze van beoordelen en de neerslag van de beoordeling.

Zorg ervoor dat in de eindwerkstukken het onderzoeksproces helder is omschreven en zorg ervoor dat de eindwerkstukken van een deugdelijke literatuurlijst zijn voorzien volgens de APA norm.



## **5 Bijlagen**



## Bijlage 1: Eindkwalificaties van de opleiding

Het werkveld van de multimediadeskundige kenmerkt zich door veel ontwikkeling en dynamiek. In het werkveld is behoefte aan zowel generalisten als specialisten. Vanuit de opleidingsadviesraad CMD Leeuwarden is aangegeven dat het werkveld meer behoefte heeft aan specialisten dan aan generalisten, al is er zeker ook ruimte voor generalisten, met name in de wat kleinere bedrijven waar meer generieke competenties gewenst zijn.

De opleiding CMD Leeuwarden wil tegemoet komen aan behoeften van het werkveld en de wensen van studenten. De opleiding hecht er grote waarde aan dat studenten een goed beeld hebben van hun eigen mogelijkheden, leerdoelen en loopbaan en dat er ruimte is voor de student om zijn eigen talenten te ontplooien. De opleiding beseft goed dat zij een verantwoordelijkheid heeft voor het borgen van het hbo-niveau. Dit heeft geleid tot onderstaande niveau-eisen:

1. Alle studenten tonen alle competenties op basis en gevorderd niveau aan;
2. Alle studenten tonen de competenties Research & Innovation en Growth & Reflection op expert niveau aan;
3. Alle studenten tonen ten minste drie extra competenties op expert niveau aan.

Competentie CMD-NHL Hogeschool	Voorbeelden van kennisgebieden
1. Research & Innovation	Onderzoekstheorieën en -methoden, analyse, trendwatching, innovatie en valorisatie
2. Concepting	Creativiteit, creatieve technieken als brainstormen, trendwatching, ideeën genereren, conceptvisualisatie, psychologie, storytelling
3. Multimedia Design	Game design, web- en appdesign, audio en video design, grafisch, functioneel en technisch ontwerpen, user experience design, usability, interaction design, persuasive design, componeren
4. Multimedia Production	prototypen, audio- en videoproducties, programmeren, 3D-visualisatie en animatie, fotografie en beeldbewerking
5. Quality Monitoring & Implementation	kwaliteitszorg en borging, testen, implementatietrajecten, risicoanalyse
6. Multidisciplinary Teamwork	teamrollen, samenwerken, voorzitten en notuleren, plannen en begroten, communiceren, feedback geven en ontvangen
7. Communication	Nederlands, Engels, alle communicatieve vaardigheden, schrijven voor diverse media, journalistiek, presenteren,
8. Project Management	teamrollen, belbinrollen, management en organisatie, plannen en begroten, beïnvloedingsvaardigheden, communicatie, bemiddelen, besluitvorming
9. Sharing	portfolio, community's, communiceren, leren, presenteren, demonstreren, netwerken, internationalisering, social media, bloggen, online community's en fora

10. Growth & Reflection	leerstijlen, reflecteren en evalueren, persoonlijke ontwikkeling, leren leren, talenten, plannen, doelen stellen, feedback geven en ontvangen, portfolio-ontwikkeling, personal branding
-------------------------	--

### Dublin Descriptoren

De Dublin Descriptoren geven een uitwerking van het bachelorniveau. In onderstaande tabel wordt een relatie gelegd tussen de competenties CMD en de Dublin Descriptoren. Per descriptor wordt aangegeven op welke wijze het eindniveau wordt geborgd.

Dublin Descriptor	Beknopte verantwoording
Kennis en inzicht	Binnen het werkveld van de CMD'er zijn kennis en inzichten erg onderhevig aan ontwikkeling. Gegeven deze context actualiseert de opleiding CMD Leeuwarden haar kennisbasis voortdurend en biedt een dynamische Body of Knowledge & Skills aan zodat studenten altijd kunnen beschikken over actuele bronnen. De aandacht voor kennis en inzicht is geïntegreerd in alle CMD-competenties. Binnen de opleiding vindt op verschillende manieren kennisuitwisseling plaats: via community-activiteiten, consulten met experts, colleges, gastcolleges, sharing, etc.
Toepassen kennis en inzicht	Toepassing van kennis en inzicht vindt plaats via de uitvoering van beroepstaken en het realiseren van beroepsproducten. Het toepassen van kennis en inzicht is verbonden met de competentieontwikkeling van de student. De opleiding kent praktijkopdrachten en stages waarmee de toepassing in een realistische context plaatsvindt.
Oordeelsvorming	Binnen alle competenties is op enigerlei wijze sprake van oordeelsvorming. Daarnaast maakt oordeelsvorming onmiskenbaar onderdeel uit van de competenties Research & Innovation en Growth & Reflection. Oordeelvorming is inherent aan het uitvoeren van de beroepstaken van een CMD'er. De praktijkopdrachten en stages bieden een inspirerende leeromgeving.
Communicatie	Communicatieve vaardigheden zijn een voorwaarde voor het aantonen van alle CMD-competenties. Vanuit de beroepscontext gaat de competentie Communication specifiek in op de behaviour, results en mindset.
Leervaardigheden	De opleiding CMD beschouwt leervaardigheden als de basis voor een innovatieve professional. De competentie Growth & Reflection maakt duidelijk wat de opleiding CMD daaronder verstaat. Aandacht voor leren en reflecteren behoort tot het DNA van de opleiding CMD Leeuwarden.



## Bijlage 2: Overzicht opleidingsprogramma

### Opbouw van de opleiding

De opleiding bestaat uit een propedeuse die is opgebouwd in perioden en een postpropedeuse in semesters. Gemiddeld kan een student 15 EC in een periode halen en 30 EC in een semester. Vanaf het vierde semester mag een student op stage. De opleiding wordt altijd afgesloten met een afstudeeropdracht.

De student behaalt EC nadat hij competenties op een bepaald niveau heeft aangetoond. De competenties zijn voor een deel verplicht (major) en voor een deel naar keuze (minor).

In een periode en semester kan de student grotendeels zelf bepalen welke competenties hij op een bepaald niveau wil aantonen.

<b>Jaar 1</b>	Periode 1 – 15 EC	Periode 2 – 15 EC	Periode 3 – 15 EC	Periode 4 – 15 EC
<b>Jaar 2</b>	Semester 3 Minor – 30 EC		Semester 4 Minor – 30 EC	
<b>Jaar 3</b>	Semester 5 Stage of Minor – 30 EC		Semester 6 Stage of Minor – 30 EC	
<b>Jaar 4</b>	Semester 7 Stage of Minor – 30 EC		Semester 8 Afstuderen – 30 EC	

In de propedeuse worden alle competenties verplicht op basisniveau bereikt en in de postpropedeuse op gevorderd niveau. Voorafgaand aan het afstuderen wordt al beperkt aan expertniveau gewerkt in Research & Innovation en een competentie naar keuze. Tijdens het afstuderen bereikt de student de kwalificaties van een beginnend beroepsbeoefenaar.

*Propedeuse - verplicht*

		basis	gevorderd	expert
1	Research & Innovation	9	-	-
2	Concepting	9	-	-
3	Multimedia Design	9	-	-
4	Multimedia Production	12	-	-
5	Quality Monitoring & Implementation	3	-	-
6	Multidisciplinary Teamwork	3	-	-
7	Communication	3	-	-
8	Project Management	3	-	-
9	Sharing	3	-	-
10	Growth & Reflection	6	-	-

*Postpropedeuse - verplicht*

		basis	gevorderd	expert
1	Research & Innovation	-	3	3
2	Concepting	-	3	-
3	Multimedia Design	-	3	-
4	Multimedia Production	-	3	-
5	Quality Monitoring & Implementation	-	3	-
6	Multidisciplinary Teamwork	-	3	-
7	Communication	-	3	-
8	Project Management	-	3	-
9	Sharing	-	3	-
10	Growth & Reflection	-	3	-
	Een keuze uit bovenstaande			3

*Stage - verplicht*

		basis	gevorderd	expert
1	Research & Innovation	-	-	-
2	Concepting	-	-	-
3	Multimedia Design	-	-	-
4	Multimedia Production	-	-	-
5	Quality Monitoring & Implementation	-	-	-
6	Multidisciplinary Teamwork	-	6	-
7	Communication	-	3	-
8	Project Management	-	-	-
9	Sharing	-	-	-
10	Growth & Reflection	-	3	-

*Afstuderen - verplicht*

		basis	gevorderd	expert
1	Research & Innovation	-	-	6
2	Concepting	-	-	-
3	Multimedia Design	-	-	-
4	Multimedia Production	-	-	-
5	Quality Monitoring & Implementation	-	-	-
6	Multidisciplinary Teamwork	-	-	-
7	Communication	-	-	-
8	Project Management	-	-	-
9	Sharing	-	-	-
10	Growth & Reflection	-	-	6



### **Bijlage 3: Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris**

#### Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold, voorzitter

Mevrouw Ossewold is ingezet als panellid vanwege haar grote expertise in de wereld van communicatie, media en design. Zij is eigenaar en directeur van The Creative Media Consultancy, adviesbureau voor de creatieve en de kennisintensieve industrie en het creatief onderwijs. The CMC levert producten en consultancy op het snijvlak van design, media, technologie en communicatie aan opdrachtgevers uit de profit en non profit sector (onder andere ABC filmdistribution, NRC Handelsblad, Van Gogh Museum, de Hogeschool voor de Kunsten Amsterdam, Universiteit Leiden, PCM Uitgevers, ABN/AMRO, Oxfam Novib, Telfort en Hogeschool Windesheim), waarbij strategische positionering en productinnovatie centraal staan. Creatieve conceptontwikkeling en (interactieve) storytelling spelen daarbij een grote rol. Op grond van haar expertise wordt zij regelmatig gevraagd voor lezingen en om plaats te nemen in een forum of een jury (b.v. Dutch Design Awards). Daarnaast neemt zij deel aan (internationale) congressen en seminars. Sinds 1991 is mevrouw Ossewold tevens parttime werkzaam in het hoger onderwijs als docent, onderwijsontwikkelaar, manager en lector. Voor deze visitatie heeft mevrouw Ossewold onze handleiding voor panelleden ontvangen en in een voorbereidende vergadering is zij aanvullend geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

#### *Opleiding:*

1994	<i>Didactiek voor het Kunstvakonderwijs, Hogeschool van Amsterdam</i>
1985 – 1988	Doctoraal Filosofie, Radboud Universiteit Nijmegen
1983 – 1988	Doctoraal Nederlandse taal- en letterkunde, Radboud Universiteit Nijmegen
1982 – 1983	Propedeuse Klassieke Taal- en Letterkunde
1976 – 1982	Gymnasium

#### *Werkervaring:*

2002 – heden	eigenaar en directeur van The Creative Media Consultancy, adviesbureau voor de creatieve en de kennisintensieve industrie en het creatief onderwijs
2001 – 2002	Senior consultant 'Communication & Design', Eden Design & Communication, een groot, multidisciplinair ontwerpbureau in Amsterdam
1997 – 2001	Creatief directeur, chair en partner van TBWA/e-Company, een internationaal bureau op het gebied van digitale communicatie en realisatie van e-producten, e-productinnovatie en e-business strategie
1994 – 1997	Consultant digitale media en productontwikkeling voor omroepen, culturele en onderwijsorganisaties (o.a. het Internationale Filmfestival Rotterdam, NCRV, Media Academy, Universiteit Utrecht
1990 – 1997	Directeur van Ossewold Productions; productiemaatschappij voor documentaires, experimentele films en interactieve producties
1988 – 1990	Curator en onderzoeker, Amsterdams Historisch Museum

#### *Werkervaring in onderwijsfuncties:*

2009 – 2013	Lector Media/interactie & narratie, Fontys Hogescholen (een interdisciplinair lectoraat van Journalistiek, ICT, Kunsten, Communicatie). Hoofd FutureMediaLab.
2009 – 2010	Associate Professor 'Media, Communication & Visual Culture', Artez Hogeschool voor de Kunsten, Instituut voor Media & Graphic Design

- 2006 – 2009 Lector 'Tomorrow Matters' (design, technologie en productinnovatie), Design Academy Eindhoven
- 2005 – 2009 Ontwikkelaar en Hoofd van de onderwijsafdeling 'Lab' (design, technologie en innovatie), Design Academy Eindhoven
- 2005 Externe Examinator van de Master of Arts in Interactive Multimedia, Michaelis School of Art & Design, Universiteit van Kaapstad, Zuid Afrika
- 2003 – 2005 Externe Examinator van de Master of Arts in Interactive Multimedia, Dublin Institute of Technology
- 2001 – 2005 Ontwikkelaar en Hoofd 'Communication & Multimedia Design', Academie voor ICT en Media (AIM) en Academie voor Kunst en Vormgeving AKV St. Joost, Avans Hogeschool Breda
- 2000 Gastdocent Interactief Ontwerpen, Academie voor Kunst en Vormgeving AKV/St. Joost, Breda
- 1998 – 1999 Docent Media ontwerp aan de Gerrit Rietveld Academie
- 1997 – 2000 Gastdocent Digitale Cultuur, Universiteit van Amsterdam
- 1995 – 2001 Docent (onderwijs, onderwijsontwikkeling en promotieonderzoek) Nieuwe Media en Interactieve Narratie, Universiteit Utrecht
- 1994 – 1997 Hoofd afdeling Interaction Design, Hogeschool voor de Kunsten, Utrecht, Faculteit Kunst, Media en Technologie
- 1993 – 1997 Hoofd masteropleiding European Master of Arts - Interactieve Multimedia, Hogeschool voor de Kunsten, Utrecht
- 1991 – 1994 Docent lineair en nonlineair scriptschrijven, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht

*Publicaties o.a.:*

- 2011 The New Mass, over massa, identiteit en sociale media
- 2010 Lost in data, het belang van storytelling in een mediacultuur
- 2009 Getto Media; media als drager en vorm van culturele identiteit
- 2006 "Living media"; keynote lecture and publication, international symposium 'Design and semantics of form and movement', Technical University Eindhoven.

*Overig:*

- Lid van de Raad van Toezicht, de Waag/Society for old and new media, Amsterdam.
- Lid van de Programma Adviesraad van de educatieve omroep RVU.
- BNO, mede-oprichter en voorzitter platform interactieve media.
- Lid Gender & Technology Network.
- Lid IPAN, Interactive Professionals Association Netherlands.
- Adviescommissie kunstenplan/media, Gemeente Amsterdam.
- Lid adviescommissie van de projectorganisatie kunstvakonderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Voorzitter bestuur Stichting TUMC, ter bevordering van binnen- en buitenschools creatief techniekonderwijs op alle niveaus.
- Jurylid Nieuwe Media, Art Directors Club Nederland.
- Jurylid Dutch Design Awards.
- Jurylid Drenthse Kunst & Cultuurprijzen.
- Lid Commissie Dunnewijk.

*De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA*

De heer Van Nispen is ingezet vanwege zijn deskundigheid op het gebied van communicatie en multimediadesign. De heer Van Nispen is CFO/financieel directeur bij ANP (Algemeen Nederlands

Persbureau), met tevens verantwoordelijkheid voor ANPinBusiness, ICT en business development. Daarnaast is hij fundmanager bij Dutch Creative Industry Fund, een investerings- en stimuleringsfonds voor de Nederlandse digitale creatieve sector. Tot 2012 was hij voorzitter van IPAN, een netwerk van ondernemers werkzaam in de digitale media). Voor deze visitatie heeft de heer Van Nispen onze handleiding voor panelleden ontvangen en in een voorbereidende vergadering is hij aanvullend geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

*Opleiding:*

1996 MBA - Ashridge Business School United Kingdom  
1983 – 1989 Nederlandse taal- en letterkunde - Universiteit Leiden

*Werkervaring:*

2012 – heden CFO - Algemeen Nederlands Persbureau  
2005 – heden Fundmanager - Dutch Creative Industry Fund  
2007 – 2012 Managing Director - V-Ventures  
2002 – 2007 Managing Partner - InterimIC  
2000 – 2002 Managing Partner - 34Networks (Zweden)  
1996 – 2000 Project Director - BT (Nederland en Duitsland)

*Overig:*

2008 – 2012 voorzitter – IPAN (Interactieve Professionals Associatie Nederland)  
– Bestuurslid - MINDS (internationale samenwerking tussen persbureaus)  
– Lid - Sociëteit de Witte  
– Lid - Othello gezelschap Stadschouwburg Amsterdam  
– Aandeelhouder - Foam Fund (fotografie museum Amsterdam)

*Mevrouw drs. E. Randoe MCM*

Mevrouw Randoe is ingezet vanwege haar expertise op het gebied van communicatie en multimedia en haar brede deskundigheid op het gebied van vormgeving en multimediaal leren. Zij heeft onderwijskundige expertise door haar werkervaring als programmamanager Creative Learning en als Directeur van het instituut voor Interactieve Media. Mevrouw Randoe heeft door haar opleiding en werkervaring kennis van de accreditatiesystematiek, aanvullend is zij voor deze visitatie individueel geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

*Opleiding:*

2007 – 2009 SIOO Utrecht – masteropleiding Executive Change Management  
2006 – 2007 SIOO Utrecht – leergang Sturen van Veranderingen  
2006 Training beoordelingsgesprekken, Schouten en Nelissen (1-daagse training)  
2004 Training POP en Team POP, driedaagse training in coachen van medewerkers bij het maken van Persoonlijke Ontwikkelplannen en Team Ontwikkelplannen  
1999 “Make a mess and make believe”, zomercursus Reggio Emilia methode  
1983 – 1988 Politicologie, Universiteit van Amsterdam  
1982 – 1983 Seminarium Klassieke Talen, Universiteit van Amsterdam  
1975 – 1982 Gymnasium  $\alpha$ , Barlaeus Gymnasium Amsterdam  
1967 – 1974 Cornelis Vrijsschool Amsterdam

### *Werkervaring*

- 2009 – heden Veranderlab / directeur eigenaar  
2001 – 2009 Directeur Instituut voor Interactieve Media, Hogeschool van Amsterdam  
1998 – 2001 Waag Society Amsterdam, programmamanager afdeling Creative Learning en lid MT  
1995 – 2001 Waag Society Amsterdam, Projectleider, acquisitie  
1991 – 1995 NieuwsTribune, vakblad voor adverteerders – Redacteur (mediaportefeuille), Eindverantwoordelijke Speciale Uitgaven, Programmering en productie Huiskamercongressen  
1987 – 1991 Freelance journalist en producent, onder andere voor De Balie en NieuwsTribune  
1988 – 1991 Van School naar Beroep, Ontwikkelaar van educatief materiaal

### *Bestuursfuncties*

- 2013 – heden Lid van de Raad van Toezicht van Stichting Next Nature  
2011 – heden Voorzitter Stichting The Mobile City  
2009 – heden Voorzitter Stichting Ruigoord  
2007- 2011 Lid Bestuur en Programmaraad Salto, de publieke omroep van Amsterdam  
2006 – 2013 Lid en sinds 2009 voorzitter van de Raad van Toezicht Virtueel Platform  
2006 – 2012 Raad van Toezicht Virtueel Platform  
2006 – 2011 Lid van de Raad van IIP Create  
2006 – 2008 Lid Programmacommissie Innovatum (programmaonderdeel van de Digitale Universiteit dat verzelfstandigd is na fusie met SURF)  
2002 – 12/05 Bestuurslid en voorzitter Vista Far Reaching Visuals  
2001 – heden Raad van Advies Expertisecentrum CKV WaagSociety  
2001 – 2005 Lid Stuurgroep Frontlinie, Nederlandse Film en Televisie Academie. Ontwikkeling van een multimediale digitale leeromgeving.

### De heer M.C. Koreman

De heer Koreman is ingezet als studentlid. Hij is eind 2012 afgestudeerd aan de opleiding Communicatie & Multimedia Design bij Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, waar hij onder andere deel uitmaakte van de Instituutsraad en actief deelnaam aan de organisatie van de introductie. De heer Koreman is representatief voor de primaire doelgroep van de opleiding en beschikt over studentgebonden deskundigheden met betrekking tot de studielast, de onderwijsaanpak, de voorzieningen en de kwaliteitszorg bij opleidingen in het domein. Voor deze visitatie is de heer Koreman aanvullend individueel geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

### *Opleiding:*

- 2007 – 2012 Communicatie & Multimedia Design, HAN Arnhem, behaald  
*Minor "Theater en Muziek Management HAN" Nijmegen*  
2006 Cursus 'Basis Goederenrecht Kadaster', behaald  
2003 – 2006 Lerarenopleiding geschiedenis, Hogeschool Utrecht, prop. behaald  
2002 – 2003 PABO, HAN Arnhem, niet afgerond  
1997 – 2002 HAVO, Olympus College Arnhem, behaald

### *Werkervaring:*

- 2012 Studentlid visitatiecommissie CMD Zuyd Hogeschool, Netherlands Quality Agency  
2012 Afstudeeronderzoek in opdracht van de afdeling Media Communicatie Voorlichting, Hogeschool Arnhem en Nijmegen, Arnhem



- 2010 Studentlid visitatiecommissie Grafimediotechnologie Hogeschool Rotterdam, Netherlands Quality Agency
- 2007 – heden Sessie drummer / huismuzikant, Cafe de Barron, Arnhem
- 2006 – 2007 Juridisch registratief medewerker, ORK team, Kadaster Arnhem
- 2005 Call center medewerker, outbound, Direct Dial, Utrecht
- 2005 Leraar GS / AK, onderbouw BKT, Meerstroom College Utrecht

*Overig:*

- 2009 – 2012 Lid organisatie introductie ICA, HAN Arnhem
- 2008 – 2010 Lid Instituutsraad ICA, HAN Arnhem
- 2003 – 2007 Lid coördinatorenraad slagwerkensemble S.M.H.
- 2004 – 2006 Lid organisatie introductie lerarenopleiding GS, HU Utrecht
- 2001 – 2002 Lid organisatie Kinder Vakantie Spelen

*Mevrouw C.M.F. Bomhof MOC*

Mevrouw Carry Bomhof is ingezet als NQA auditor. Mevrouw Bomhof beschikt over ruime ervaring met visitaties in de sector volkshuisvesting, waar zij als secretaris en visitator het visitatieproces bij woningcorporaties veelvuldig heeft meegemaakt. Mevrouw Bomhof heeft in 2013 deelgenomen aan de NVAO-training en zij is gecertificeerd secretaris.

*Opleiding:*

- 2009 – 2011 Masteropleiding Organisatiecoaching, Haagse Hogeschool
- 2007 – 2008 Post-HBO leergang coaching. Pro-Education Amsterdam, opgeleid tot erkend coach!
- 2002 – 2003 Post-HBO opleiding VO management, Pro-Education Amsterdam
- 1976 – 1984 Franse Taal en Letterkunde (Kandidaats behaald aan de VU), gevolgd door Algemene Taalwetenschap aan de UVA
- 1970 – 1976 VWO Snellius Lyceum, Amstelveen

*Werkervaring:*

- 2013 – heden Netherlands Quality Agency, auditor
- 2010 – heden Visitator Raeflex
- 2003 – heden Secretaris Raeflex
- 1995 – heden Zelfstandig adviseur gericht op de ondersteuning en begeleiding van veranderingsprocessen bij maatschappelijke ondernemingen in het algemeen en woningcorporaties in het bijzonder
- 1985 – 1995 Stafmedewerker woningbouwvereniging Goede Stede te Almere, bewonersparticipatie, beleidsontwikkeling en communicatie
- 1982 – 1985 Secretaris Bewonersvereniging Uilenstede
- 1980 – 1984 Algemeen Bestuurslid SSH-VU



## Bijlage 4: Bezoekprogramma

**11 juni 2013**

Tijdstip	Programmaonderdeel	Deelnemers (maximaal 6 à 8)
09.30 – 10.15 uur	Ontvangst en rondleiding	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC (secretaris/coördinator)  Gert Flikkema (afdelingshoofd CMD) Hans Drijfhout (directeur Instituut Techniek)
10.15 – 15.30 uur	Vorbereiding en materiaalbestudering: - Studiemateriaal - Studentmateriaal - Alle door NQA en de opleiding geselecteerde afstudeerproducten  Spreekuur en rondleiding (½ uur, tijd in overleg)  12.30 uur lunch	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC (secretaris/coördinator)
15.30 – 16.15 uur	Blok Inhoud I: afstuderen	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof(secretaris/coördinator)  Derek Kuipers (docent, promovendus) Sjef Smeets (docent) Sake Jan Velthuis (docent) Lolkje van der Kooi (docent) Patrick van Aalst (docent) Martien Bekema (extern begeleider, Topicus)
16.30 – 17.15 uur	Blok Inhoud II: afstudeerfase	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof (secretaris/coördinator)

		Robert de Kruijf (alumnus) Michel van der Velde (alumnus) Jelle Hamming (alumnus) Lars Alserda (alumnus) Wendy-Joyce Verkerk (alumnus) Annemarie Kooiker (afstudeerstudent) Giordano Nunes (afstudeerstudent)
17.15 – 18.30 uur	Voorbereiding en materiaalbestudering	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC(secretaris/coördinator)

### 12 juni 2013

Tijdstip	Programmaonderdeel	Deelnemers (maximaal 6 à 8)
08.30 – 09.45 uur	Materiaalbestudering en voorbereiden gesprekken	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC(secretaris/coördinator)
09.45 – 10.45 uur	Gesprek studenten propedeuse en hoofdfase (inhoud en randvoorwaarden)	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC (secretaris/coördinator)  Sybolt Bakker (propedeusestudent) Melanie Booij (propedeusestudent) Anne-Marie Meeter (hoofdfasestudent) Janneke Stelpstra (afstudeerstudent) Peter Zonnenberg (hoofdfasestudent) Daan Volker (hoofdfasestudent)
11.00 – 12.00 uur	Gesprek met docenten (inhoud en randvoorwaarden)	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC (secretaris/coördinator)  Guido Swildens (docent, coördinator propedeuse) Hendrik Tillema (docent, coördinator afstuderen) Remko de Ligt (docent, coördinator stage) Dr. Hylke van Dijk (lector Serious Gaming) Lolkje van der Kooi (docent) Robert Keun (docent, coördinator minor) Jacco de Weerd (docent) Chris Mostert (docent)

12.00 – 13.00 uur	Lunchpauze + overleg / extra bestuderen materiaal	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC (secretaris/coördinator)
13.00 – 13.45 uur	1 <sup>e</sup> gesprek met opleidingsmanagement	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC (secretaris/coördinator)  Gert Flikkema (afdelingshoofd CMD) Hans Drijfhout (directeur Instituut Techniek)
14.00 – 14.45 uur	Blok Borging	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC (secretaris/coördinator)  Remko de Ligt (docent, voorzitter examencie) Pauline Stoel (docent, secretaris examencie) Alice ter Veld (docent, lid toetscie) René Heite (docent, lid opleidingscie) Charley Hekkers (student, lid opleidingscie) !)
14.45 – 15.15 uur	Werkveld	Thijs Helfrich (OAR-lid, Wild Sea) Dick Buschman (OAR-lid, Achtung)
15.15 – 15.45 uur	Kenniscentrum	Jan Ferwerda (kenniscentrum) Isaak Kraft van Ermel (afstudeerstudent, transmedia) Sinne de Rooij (afstudeerstudent) Drs. Derek Kuipers (docent promovendus) Dr. Hylke van Dijk (lector serious gaming) Raymond van Dongelen (coördineert minor next web, en lectoraat social media)
15.30 – 17.00 uur	Beoordelingsoverleg Panel	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid) Mevrouw C. Bomhof MOC (secretaris/coördinator)
17.00 – 17.30 uur	2 <sup>e</sup> gesprek opleidingsmanagement, inclusief afronding	Mevrouw drs. J.E.D. Ossewold (voorzitter) De heer drs. E.M.J.M. van Nispen MBA (lid) Mevrouw drs. E. Randoe MCM (lid) De heer M.C. Koreman (studentlid)

		Mevrouw C. Bomhof MOC(secretaris/coördinator) Gert Flikkema (afdelingshoofd CMD) Hans Drijfhout (directeur Instituut Techniek)
--	--	--

## **Bijlage 5: Bestudeerde documenten**

### Algemeen

- Strategisch Plan NHL Hogeschool 2012-2015
- Beleidsplan Instituut Techniek 2012-2015, Kwaliteit als leidraad
- Jaarplan Instituut Techniek 2012

### Beoogde Eindkwalificaties

- Communication & Multimedia Design, Beroeps- en competentieprofiel (landelijk), INCMD
- Beroeps- en competentieprofiel Communication & Multimedia Design, CMD Leeuwarden
- Body of Knowledge and Skills (digitaal)

### Programma

- Visiedocument Communication & Multimedia Design
- Studentenstatuut opleiding Communication & Multimedia Design, opleidingsspecifieke deel 2012-2013
- Overzicht personeel Communication & Multimedia Design
- Competentieprofiel Communication & Multimedia Design voor studenten
- NHL Hogeschool, Onderwijsconcept & onderwijsstandaards, Ruimte binnen kaders
- Uitvoeringsdocument Communication & Multimedia Design
- Studeren bij Communication & Multimedia Design, informatie voor studenten

### Van de community's en minors

- Digitale studieomgeving (website CMD)
- Lesmateriaal
- Minorwijzers
- Studiewijzers

### Personeel

- Overzicht personeel Communication & Multimedia Design
- Meerjaren Personeelsplan Communication & Multimedia Design

### Voorzieningen

- Mentorwijzer Communication & Multimedia Design

## Kwaliteitszorg

- Handboek kwaliteitszorg Communication & Multimedia Design
- Evaluaties Communication & Multimedia Design
  - Alumni
  - Personeel
  - Studenten
  - Werkveld
- Jaarverslag Instituut Techniek 2012
- Jaarverslag Examencommissie Communication & Multimedia Design 2011-2012
- Overlegorganen, samenstelling, agenda's, notulen
  - Briefing Coördinatoren
  - Community Vertegenwoordiging
  - Examencommissie
  - International Network Communication & Multimedia Design
  - Mentorenoverleg hoofdfase
  - Minorenoverleg
  - Opleidingsadviesraad
  - Opleidingscommissie
  - PR Commissie
  - Propedeuse commissie
  - Studiedagen
  - Teamvergaderingen

## Toetsing

- Afstudeerwijzer Communication & Multimedia Design 2012-2013
- Navigeren op de werkvloer, stagehandleiding opleiding Communication & Multimedia Design
- Afgestudeerden CMD 2011-2012 & 2012-2013
- Toetsplan Communication & Multimedia Design
- Selectie afstudeerwerken (4)
  - Jelle Hamming
  - Wendy Joyce Verkerk & Lars Alserda
  - Robert de Kruijf
  - Michel van der Velde
- Representatieve set studentenwerken (inclusief beoordelingen) per minor en voor jaar 1
- Overzicht aangewezen examinatoren Communication & Multimedia Design
- NHL-regelingen Examencommissies
- NHL Toetsbeleid 2012-2015
- Examencommissieboek Communication & Multimedia Design



## **Bijlage 6: Overzicht bestudeerde afstudeerwerken**

Hieronder een overzicht van de studenten van wie het panel de afstudeerwerken heeft bestudeerd. Conform de regels van de NVAO zijn alleen de studentnummers opgenomen.

109878  
110388  
123900  
95523  
116920  
82669  
93273  
92307  
96471  
136875  
96206  
100625  
87766  
91738  
87910



## Bijlage 7: Verklaring van volledigheid en correctheid

Netherlands Quality Agency



### Verklaring van volledigheid en correctheid van de informatie

Betreffende de visitatie van de opleiding:

Communication and Multimedia Design

Instelling: NHL Hogeschool

Visitatiedatum: 11 en 12 juni 2013

Ondergetekende: *Gert Flikkema*

vertegenwoordigend het management van de genoemde opleiding,

in de functie van: *Afdelingshoofd CMD*

verklaart hierbij dat alle informatie ten behoeve van de visitatie van de genoemde opleiding in volledigheid en correctheid ter beschikking wordt gesteld, *waaronder informatie over alternatieve afstudeerroutes die momenteel en/of gedurende de afgelopen 6 jaar (hebben) bestaan*, zodat het visitatiepanel tot een op juiste feiten gebaseerde oordeelsvorming kan komen.

Handtekening:

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Gert Flikkema', written over a horizontal line.

Datum: *27 mei 2013*