

Samenwerkingsverband
Thomas More Mechelen-Antwerpen /
CVO LBC-NVK Antwerpen
Graduaat in het winkelmanagement

(HBO5)

13 februari 2015

Inhoud

1	Samenvattend advies van de beoordelingscommissie	3
2	Beoordeling per generieke kwaliteitswaarborg	5
2.1	Onderwerp 1: Programma	5
2.2	Onderwerp 2: Inzet van personeel	11
2.3	Onderwerp 3: Voorzieningen	12
2.4	Onderwerp 4: Interne kwaliteitszorg	13
2.5	Onderwerp 5: Toetsing	14
2.6	Oordelen	15
3	Beoordelingsproces	17
4	Overzicht oordelen	18
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding	19
	Bijlage 2: Domeinspecifiek leerresultatenkader	20
	Bijlage 3: Samenstelling beoordelingscommissie	22
	Bijlage 4: Programma locatiebezoek	23
	Bijlage 5: Overzicht van gebruikte of geraadpleegde documenten	25
	Bijlage 6: Onafhankelijkheidsverklaringen commissieleden, secretaris en procescoördinator	28
	Bijlage 7: Lijst met afkortingen	35

1 Samenvattend advies van de beoordelingscommissie

De samenwerkingsverbanden Thomas More Mechelen-Antwerpen, Thomas More Kempen en VIVES hebben samen een programma voor de HBO5-opleiding Graduaat in het winkelmanagement uitgewerkt. Dat programma vertrekt vanuit de opgebouwde expertise in het pilootproject 'operationeel manager winkeldistributie' van VIVES.

De opleiding Graduaat in het winkelmanagement hoort tot het studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde. Ze is gebaseerd op de erkende onderwijskwalificatie 5 en samengesteld uit de erkende beroepskwalificaties 'winkelmanager klein of middelgroot verkooppunt' en 'departementsverantwoordelijke groot verkooppunt'.

De opleiding van het HBO5-samenwerkingsverband Thomas More Mechelen-Antwerpen en CVO LBC-NVK Antwerpen, hierna 'het samenwerkingsverband' genoemd, is gebaseerd op het opleidingsprofiel met de acht modules. Het didactisch concept is 'leren door doen': de beroepspraktijk staat centraal. Het programma is goed doordacht en opgebouwd in leerlijnen en thematische periodes. De opleidingscommissie borgt de beroepsgerichtheid van de opleiding, met betrokkenheid van de verschillende stakeholders. Onder meer het belang van social skills en actuele trends, zoals e-commerce, zijn overlegd met het werkveld. Het werkplekleren is sterk uitgewerkt. Tegelijk is er aandacht voor de nodige basiskennis en voor de integratie van theorie in praktijk.

De handboeken en de online leeromgeving zijn aangepast aan de opleiding. Het afstudeerproject en het persoonlijk ontwikkelingsplan zijn goed geconcipieerd en gericht op de praktijk. Potentiële cursisten worden goed geïnformeerd. De organisatie met dag- en avondonderwijs, verschillende instapmomenten en EVC-EVK-trajecten is duidelijk gericht is op de verschillende HBO5-doelgroepen.

De commissie vond de samenwerking en het enthousiasme in het docenten- en managementteam zeer sterk. Ze waardeert het bijzonder dat elke lector geregeld nascholing zal volgen, onder meer in de retail, omdat professionalisering behoort tot de prestatieregeling.

De leslocaties in Antwerpen en Mechelen zijn toereikend. HBO5-studenten kunnen er ook gebruik maken van bepaalde studentenvoorzieningen. De studenten krijgen de nodige informatie van het begin tot het einde van het leertraject en kunnen desgewenst een beroep doen op studietrajectbegeleiding.

De interne kwaliteitszorg wordt tussen de betrokken instellingen nog verder op elkaar afgestemd, maar kent reeds een duidelijk gemeenschappelijk raamwerk. Het ter beschikking gestelde kwaliteitshandboek waarborgt een systematisch en doordacht intern kwaliteitsbeleid. Medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld worden betrokken bij de interne kwaliteitszorg via de metingen van het kwaliteitszorgplan, de opleidingscommissie en bilaterale contacten. De overlegstructuren zullen nog verder vorm krijgen.

Het toetsbeleid is doordacht en gericht op het doelpubliek. Daarover is verder overleg met VIVES en de Nederlandse Stenden Hogeschool. Voor de evaluatie van het werkplekleren, het afstudeerproject en het portfolio zijn er duidelijke criteria. Het consequent opteren voor een evaluatie waarbij meerdere beoordelaars betrokken zijn, verhoogt de objectiviteit van het oordeel. De commissie beveelt aan om het zeer uitgebreide competentieraster dat wordt ingezet bij de begeleiding en evaluatie van het werkplekleren in te korten, met feedback van het werkveld.

Als de instroom groter is dan verwacht, stelt ze voor de grootte van de groepen te bewaken en indien nodig op te splitsen, rekening houdend met de aard van de instroom en de werkvormen in HBO5-opleidingen.

De beoordelingscommissie (hierna: commissie genoemd) die de aanvraag van Thomas More Mechelen -Antwerpen en CVO LBC-NVK Antwerpen voor Graduaat in het winkelmanagement (HBO5) heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier, het materiaal dat tijdens het locatiebezoek ter inzage lag en de gesprekken die tijdens het locatiebezoek zijn gevoerd.

Den Haag, 13 februari 2015

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor Graduaat in het Winkelmanagement (HBO5) van Thomas More Mechelen-Antwerpen en CVO LBC-NVK,

Peter Michielsens
(voorzitter)

Bea Bossaerts
(secretaris)

2 Beoordeling per generieke kwaliteitswaarborg

2.1 Onderwerp 1: Programma

2.1.1 Facet 1.1: Relatie tussen beoogde leerresultaten en programma

De beoogde leerresultaten van de onderwijskwalificatie zijn opgenomen in het gemeenschappelijk opleidingsprofiel. Het programma is inhoudelijk samenhangend. Het didactisch concept en de daarbij aansluitende werkvormen garanderen dat de cursisten de beoogde leerresultaten kunnen verwerven.

Bevindingen:

De opleiding van het samenwerkingsverband is gebaseerd op de goedgekeurde onderwijskwalificatie Graduaat in het winkelmanagement, en het daarop aansluitende opleidingsprofiel met domeinspecifieke leerresultaten (DLR's) en acht modules:

- Commercieel beheer& marketing
- Organisatie& ondernemen
- Logistiek beheer
- Financieel beheer
- Communicatie
- Leidinggeven en HR
- Integratie basis
- Integratie verdiepend

Een competentiematrix toont het verband tussen de domeinspecifieke leerresultaten met hun gedragsindicatoren en het programma.

Het programma is opgebouwd in thematische periodes: Me and my ... customer / products / shop / marketing / finance / law / team / company. Er geldt geen volgtijdelijkheid voor deze periodes, behalve voor de laatste die de afsluitende periode vormt.

Het didactisch concept is: 'leren door doen'. De beroepspraktijk en de beroepstaken staan centraal in vijf leerlijnen met aangepaste werkvormen:

- de theoretische leerlijn, gericht op thema-overschrijdende basiskennis, met hoorcolleges;
- de vaardigheidsleerlijn, met vaardigheidstraining in practica;
- de integrale theoretische leerlijn, gericht op het integreren van de theoretische lijn in praktische opdrachten, met hoorcolleges als basis voor praktijkgerichte casussen en projecten (rollenspelen, simulaties, desk research, extra-murosopdrachten ...);
- de integrale praktijkleerlijn, met werkplekleren in gesimuleerde of authentieke contexten (observatie, inoefenen van verworven competenties, verwerven van nieuwe competenties, uitvoeren van integratie- opdrachten) en een afstudeerproject waarin de student een complexe praktijkopdracht uitvoert en presenteert;
- de reflectieve leerlijn als deel van de integrale praktijklijn, gericht op het versterken van het zelfsturend vermogen: in zijn digitale persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) hanteert de student een aangereikte reflectiemethode om zijn vorderingen op te volgen.

Social skills vormen een rode draad door het programma, zo blijkt uit de gesprekken. Ze komen al aan bod bij de start van het programma. Studenten bereiden thuis cases of rollenspelen voor,

presenteren die op school en krijgen er feedback over. Verder in de opleiding zitten social skills vooral verweven in het werkplekleren.

Voor sommige competenties vindt de opleiding het werkplekleren op beginnend niveau cruciaal, bv. het kassa- en registratiesysteem bedienen, de correctheid van inkomsten en uitgaven controleren. In een latere fase volgt de uitdieping, ondersteund door de nodige theoretische kaders. Voor andere competenties pakt de opleiding het omgekeerd aan: eerst aanleren en oefenen in andere opleidingsonderdelen en uitdiepen en evalueren in het werkplekleren.

Het programma loopt in dag- en avondonderwijs. In het dagonderwijs loopt het over twee fases met telkens vier periodes van zes lesweken, gevolgd door een examenweek. In het avondonderwijs loopt het traject over drie fases en zes semesters. Daar zal sterk worden ingezet op blended learning, waaronder afstandsonderwijs.

De opleiding geeft aan dat het basisprogramma voor het dagonderwijs uitgewerkt is. Wel wordt nog verder afgestemd tussen collega's, bv. om dezelfde cases vanuit verschillende hoeken aan bod te laten komen. Zo kan een oefening in marketing als basis dienen voor een oefening in 'inkoop en assortiment'.

Het valt de commissie op dat communicatie Frans in het dagonderwijs pas in fase 2 aan bod komt en in het avondonderwijs in fase 3, waardoor er een hiaat is tussen het Frans in het secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. De opleiding geeft aan dat ze het Frans eventueel wil omwisselen met het Engels dat al bij de start van de opleiding aan bod komt. Ze benadrukt ook dat studenten die bij de instroom blijf geven van onvoldoende kennis van het Frans, het advies krijgen om dat te laten remediëren in de opleiding Frans van het CVO op secundair niveau. Bovendien kan het Frans bij de start al geïntegreerd aan bod komen in andere opleidingsonderdelen, bv. in het rollenspel van social skills. In dat licht begrijpt de commissie de keuze van de opleiding. Het verdient aanbeveling om deze uitdaging rond communicatie Frans kritisch te blijven volgen.

Overwegingen:

De commissie stelt vast dat de relatie DLR, gedragsindicatoren en opleidingsonderdelen helder is. Ze waardeert het gekozen onderwijsconcept: de beroepspraktijk en de beroepstaken staan centraal. Uit de gesprekken blijkt ook dat de praktijk effectief leidend is in de opleiding, terwijl men ook oog heeft voor de nodige theoretische basis.

De commissie vindt het bijzonder positief dat social skills vanaf het begin van de opleiding aan bod komen, georiënteerd op praktijkvoorbeelden.

Ze stelt vast dat de opbouw van het programma goed doordacht is. De samenhang van het programma blijkt uit de opdeling in leerlijnen en thematische periodes. De vijf leerlijnen zijn relevant en gelinkt aan passende didactische werkvormen. De opdeling in thematische periodes vindt de commissie positief omdat ze vertrekken van het perspectief van de lerende.

Oordeel: voldoende

2.1.2 Facet 1.2: Professionele gerichtheid

In het programma wordt gebruik gemaakt van actuele vakliteratuur en aan de beroepspraktijk ontleend studiemateriaal. Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroepsvaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele en internationale beroepspraktijk en ontwikkelingen in het vakgebied.

Bevindingen:

De kwaliteit en de beroepsgerichtheid van de opleiding worden gestuurd vanuit de opleidingscommissie, waarin het werkveld uit de provincie ruim vertegenwoordigd is, naast experts en studenten.

Het werkveld geeft aan dat de opleiding rekening houdt met hun adviezen, bv. over opzet en spreiding van het werkplekieren (bv. soms ook op zaterdag) en over de selectie van de stageplaatsen via speed date. Actuele trends, zoals e-commerce, zijn overlegd met het werkveld en komen apart en geïntegreerd in verschillende opleidingsonderdelen en in het werkplekieren aan bod. Het studiemateriaal wordt continu afgestemd met het werkveld.

De (hand)boeken die tijdens het bezoek ter inzage liggen, vormen de basis voor het maken van powerpoints en cursussen en de literatuurlijst. Bepaalde boeken worden verplichte literatuur voor de student. Daarbij wordt bewust rekening gehouden met de kostprijs. Overigens is de vakliteratuur ook aanwezig in de bibliotheek die toegankelijk is voor alle studenten.

Studenten en lectoren kunnen voor opdrachten samenwerken op een wikiplatform dat voor iedereen toegankelijk is. De lectoren geven aan dat ze daarmee goede ervaringen hebben. Ze willen de studenten zo ook op een geïntegreerde manier vertrouwd maken met andere systemen die gebruikt worden in het werkveld, in plaats van enkel het interne onderwijsplatform Toledo.

Uit de gesprekken blijkt ook dat de opleiding inzet op internationalisering, bv. via gerichte daguitstappen naar Nederland. Studenten kunnen een Erasmusbeurs aanvragen en krijgen dan maximale 'exposure' in de opleiding om anderen te stimuleren. Er wordt een internationale coördinator aangesteld voor het samenwerkingsverband. Thomas More wil zich kandidaat stellen voor bidiplomering van de Nederlandse Stenden Hogeschool (AD opleiding Small Business and Retail Management). HBO5-studenten worden uitgenodigd op de internationale dagen van de hogeschool. Studenten winkelmanagement kunnen hun werkplekieren ook in Brussel en Wallonië doen, bv. in het hoofdkantoor van een retailbedrijf.

Overwegingen:

De commissie stelt vast dat de structuur van de opleidingscommissie de systematische bewaking waarborgt van de beroepsgerichtheid van de opleiding, met betrokkenheid van de verschillende stakeholders. Het werkveld benadrukt bijvoorbeeld het belang van social skills, wat zijn weerslag heeft gevonden in het programma. Hetzelfde geldt voor actuele trends, zoals e-commerce.

De handboeken die de basis zullen vormen van het studiemateriaal zijn praktijkgericht, actueel en aangepast aan de doelgroep. De commissie vindt het positief dat alle aanbevolen boeken ook beschikbaar zullen zijn in de bibliotheek.

De online leeromgeving wordt goed ingevuld en goed uitgelegd. Er is goed nagedacht over de keuze van de platformen.

De commissie waardeert dat er aandacht is voor internationalisering op aangepast niveau, onder meer met de plannen voor bidiplomering met de Nederlandse Stenden Hogeschool. Ze steunt ook de mogelijkheid om in Brussel en Wallonië aan werkplekieren te doen.

Oordeel: voldoende

2.1.3 Facet 1.3: Werkplekieren

Het programma bevat een (kwalitatief en kwantitatief) relevant aandeel werkplekieren, waarbij het geïntegreerd aanleren en toepassen van de beoogde leerresultaten in werksituaties op het passende kwalificatieniveau centraal staat.

Bevindingen:

Het expliciete werkplekieren neemt 35 studiepunten in beslag: 26 voor het verwerven van competenties op het werkveld en 9 voor het afstudeerproject.

Het werkplekieren is ingedeeld in vier periodes van 24 dagen, gespreid over twee jaar en over minstens twee sectoren. Elke periode is toegespitst op twee van de acht thema's die in het programma aan bod komen.

De bedrijven in de opleidingscommissie hebben zich geëngageerd om een pool van vaste werkplekplaatsen te vormen voor het werkplekieren.

Een bedrijf wordt pas aanvaard als werkplek na een werkplekscan. Die stelt duidelijke criteria voorop, onder meer over het profiel van de bedrijfscoach. Het werkveld geeft aan dat in de werkplekscan ook rekening wordt gehouden met de nieuwe uitdagingen, bv. e-commerce. Elke bedrijfscoach krijgt een instructieboekje en verdere informatie en wordt begeleid door de werkplekbegeleider van de opleiding. De student wordt begeleid door hen beiden. Een competentieraster met de gedragscriteria per module en de relevante attitude-indicatoren, fungeert als leidraad voor studenten en coaches. De gesprekspartners uit het werkveld geven aan dat veel medewerkers in retailbedrijven al ervaring hebben in het samenwerken met onderwijs voor bacheloropleidingen.

Bij de start van het werkplekieren schat de student in een nulmeting de eigen beginsituatie in voor elke competentie. In samenspraak met de werkplekbegeleider kiest hij dan een competentie waarvoor hij een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) uitwerkt.

Een student die al werkt in de sector, kan op zijn werkplek een deel van het werkplekieren doen, in overleg met de werkplekbegeleider en de werkgever. Het werkveld geeft aan dat het die optie steunt.

In het afstudeerproject voert de student een complexe praktijkopdracht uit, met een theoretisch gemotiveerd projectvoorstel, een plan van aanpak, een evaluatieplan en een reflectieverslag.

Overwegingen:

De commissie stelt vast dat het werkplekieren goed is uitgewerkt. De vaste pool van werkplekplaatsen die voldoen aan de normen van de werkplekscan vindt de commissie positief. De bedrijfscoaches worden goed gevormd en begeleid vanuit de opleiding. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt ook dat er vanuit eerdere ervaringen in de professionele bacheloropleiding realistische verwachtingen zijn over de samenwerking met onderwijs.

Voor de studenten die een deel van het werkplekieren realiseren in het bedrijf waarin ze werken, moet verder worden nagedacht over de praktische organisatie in combinatie met een tweede werkplek.

De commissie merkt evenwel op dat het competentieraster bijzonder lang en detaillistisch is en dus weinig gebruiksvriendelijk voor de individuele docent. Ze beveelt de opleiding aan om dit formulier te screenen en hierover ook feedback te vragen aan het werkveld.

De commissie vindt dat het afstudeerproject goed is opgezet en gericht op de praktijk. Studenten hebben in de opleiding ruim de kans om de beoogde leerresultaten te verwerven en toe te passen in werksituaties.

Oordeel: voldoende

2.1.4 Facet 1.4: Instroom

De opleiding informeert potentiële cursisten over de vereiste instapcompetenties.

De organisatie van het programma sluit op flexibele wijze aan op het profiel van de instromende cursisten. De opleiding biedt adequate verkorte trajecten aan op basis van EVC en EVK.

Bevindingen:

De opleiding staat open voor generatiestudenten uit het bso, tso en se-n-se. Ze richt zich ook tot niet-generatiestudenten die afhaakten in professionele bacheloropleiding, werkenden in of buiten de sector, en werkzoekenden. Studenten die niet voldoen aan de instapvoorwaarden, kunnen een toelatingsproef afleggen.

Potentiële studenten worden geïnformeerd via de traditionele kanalen van de hogeschool en het CVO: website, folders, opendeurdag, studie-informatiebeurzen, infodagen. In de zomer wordt een HBO-opleidingskrant huis-aan-huis verspreid in de ruime regio. Er wordt ook informatie gegeven in secundaire scholen en aan geïnteresseerde werkzoekenden in het kader van een samenwerkingstraject met de VDAB. Bij de start van elk semester is er een infomoment voor alle kandidaat-studenten.

De organisatie van de opleiding sluit flexibel aan op het profiel van de instromers. Studenten kunnen instappen in september en februari en in de dagopleiding ook telkens er een nieuw thema opstart, dus in totaal vier keer per jaar. De opleiding biedt ook EVC- en EVK-trajecten aan. De EVC-trajecten voor de samenwerkingsverbanden van Thomas More en VIVES zijn niet alleen mogelijk op het niveau van modules, maar ook op het niveau van opleidingsonderdelen.

Elke student krijgt een individueel intakegesprek. De opleiding geeft aan dat ze daar heldere adviezen zal geven, onder meer over de volgtijdelijkheid. Als een student wil kiezen voor een niet-vanzelfsprekend traject, wordt hem er duidelijk op gewezen dat dit zijn slaagkansen vermindert.

Het modeltraject voor het avondonderwijs is gespreid over drie jaren en wordt gepland op twee wekdagen (namiddag- en avonduren). De opleiding verwacht dat de groepen voor het avondonderwijs zeer divers zullen zijn. Ze vertrouwt op de expertise van lectoren om om te gaan met die diversiteit, bv. door de kennis van sommige (werk)studenten te gebruiken in oefeningen en discussies.

De docenten geven aan dat ook in het dagonderwijs de instroom divers is. Het gaat niet alleen om generatiestudenten, maar eveneens om kinderen van zelfstandigen, geranten, studenten met ervaring in een studentenjob. Het werkveld geeft aan dat de opleiding ook interessant is voor toekomstige beginnende zelfstandigen, gezien de toenemende trend van franchising in de sector.

Men rekent op 25 inschrijvingen in het eerste jaar, oplopend naar 30 later. De opleiding geeft aan dat dit voor interactieve OLOD's ook het maximum aantal is. Als er meer studenten instromen, moet men groepen – eventueel gedifferentieerd – opsplitsen. Bij tegenvallende studentenaantallen in de opstartfase is het samenwerkingsverband toch bereid de opleiding aan te vatten. 7 à 8 studenten wordt gezien als het absolute minimum om te starten.

Tijdens de gesprekken geven de mensen uit het werkveld aan dat ze bereid zijn medewerkers met een diploma secundair onderwijs naar de opleiding te leiden.

Overwegingen:

De commissie vindt het positief dat de opleiding potentiële cursisten goed informeert. Ze waardeert het dat de organisatie met dag- en avondonderwijs duidelijk gericht is op verschillende doelgroepen, en die diversiteit als een positief instrument hanteert in de opleiding.

Ze vindt de flexibiliteit van het curriculum met een instapmogelijkheid bij ieder nieuw thema en EVC-EVK-trajecten zeer positief. Ze steunt de opleiding in haar voornemen om heldere adviezen te geven bij het verplichte intakegesprek, gericht op maximale slaagkansen. Ze vindt het ook positief dat het werkveld studenten naar deze opleiding zal leiden.

Als de instroom groter is dan verwacht, beveelt de commissie aan de grootte van de groepen te bewaken en indien nodig op te splitsen, rekening houdend met de aard van de instroom en de werkvormen in HBO5-opleidingen.

Oordeel: voldoende

2.1.5 *Facet 1.5: Studieomvang*

De omvang van het programma bedraagt 120 studiepunten. De studiebelasting sluit aan bij de normen vastgesteld in het decreet: één studiepunt bedraagt ten minste 25 en ten hoogste 30 uren studiebelasting (onderwijs-, leer- en toetsactiviteiten).

Bevindingen:

De omvang van het programma telt 120 studiepunten, zowel in het dag- als in het avondonderwijs.

Overwegingen:

De commissie stelt vast dat omvang van het programma overeenkomt met de studieomvang van 120 studiepunten, zoals vastgelegd in de onderwijskwalificatie.

Oordeel: voldoende

2.1.6 *Facet 1.6: Uitstroom naar andere opleidingen (indien van toepassing)*

De opleiding is afgestemd op aansluitende opleidingen van het hoger (beroeps)onderwijs via verkorte of aangepaste trajecten.

Bevindingen:

De afgestudeerden kunnen via een verkort programma in dag- en avondonderwijs een bachelordiploma Bedrijfsmanagement behalen voor de afstudeerrichting Retail in Thomas More Kempen en VIVES, en voor de afstudeerrichting Marketing in Thomas More Kempen en Thomas More Mechelen. Voor andere aanvullingstrajecten wordt elk dossier individueel bekeken.

Elk jaar is er een info-avond over vervolgstudies.

Overwegingen:

De commissie stelt vast de HBO5-opleiding voorbereidt op doorstroming naar bacheloropleidingen. De studenten worden hierover goed geïnformeerd.

Oordeel: voldoende

2.2 Onderwerp 2: Inzet van personeel

2.2.1 Facet 2.1: Kwaliteit personeel

Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma. De opleiding heeft hiertoe een doeltreffend personeelsbeleid dat voorziet in de realisatie van de benodigde kwalificaties, professionalisering en beoordeling van het personeel.

Bevindingen:

De opleiding streeft ernaar om zoveel mogelijk lectoren in te zetten die ervaring hebben met de praktijk. Huidige lectoren komen daarvoor in aanmerking en er worden ook nieuwe vacatures opengesteld, die in de opleidingscommissie bekend zullen worden gemaakt.

De opleiding geeft aan dat het huidige profiel van lectoren divers is: sommigen kennen HBO5 maar niet de retail, en omgekeerd. Er zijn evenwel voldoende middelen voor professionalisering, die deel uitmaakt van de prestatieregeling van lectoren. Ze hebben een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), dat hen aanzet om geregeld bijkomende expertise op te doen. Het POP komt altijd aan bod in de functioneringsgesprekken. Ook de studentenevaluaties kunnen docenten aanzetten om op bepaalde punten bij te scholen.

Het werkveld zegt dat het bereid is de opleiding van lectoren mee op te nemen en lectoren geven aan dat ze graag bereid zijn om die te volgen. Werkveld en lectoren volgen ook samen een masterclass rond werkplekieren.

Lectoren die niet recent in de praktijk stonden, kunnen in de vakantieperiodes een kijkstage doen in retailbedrijven. In het kader van de pilot van Vives zijn er ook plannen om gemeenschappelijke teamvergaderingen te houden over bepaalde thema's.

Voor het werkplekieren gebeurt de professionalisering van bedrijfscoaches en werkplekbegeleiders aan de hand van de werkplekleerbox, die concrete rollen en taken beschrijft.

Overwegingen:

De commissie heeft zeer professionele en enthousiaste docenten ontmoet, die goed samenwerken en positief ingesteld zijn om aan HBO5-studenten les te geven.

De commissie waardeert het bijzonder dat elke lector de nodige professionalisering zal volgen omdat professionalisering een onderdeel is van de prestatieregeling. Ze apprecieert de kwalitatieve begeleiding bij het werkplekieren van het personeel en van de werkplekcoaches via de werkplekleerbox.

Ook de samenwerking en de samenhang in het managementteam vond de commissie opmerkelijk sterk. Ze heeft er alle vertrouwen in dat het personeel op alle niveaus klaar is voor de nieuwe opleiding.

Oordeel: voldoende

2.2.2 Facet 2.2: Kwantiteit personeel

Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding op een kwaliteitsvolle manier te realiseren en de cursisten te begeleiden bij het verwerven van de leerresultaten.

Een belangrijk aandeel van de lesgevers is in staat om de link te leggen tussen het programma en de beroepspraktijk.

Bevindingen:

De opleiding heeft een raming gemaakt van de personeelsinzet, rekening houdend met 25 studenten in Antwerpen en 15 in Mechelen, met een evolutie naar respectievelijk 30 en 15. Voor het eerste jaar voorziet men in 2,6 VTE, oplopend naar 6,1 VTE vanaf het vijfde jaar.

Overwegingen:

De commissie stelt vast dat er voldoende personeel wordt ingezet om de opleiding op een kwaliteitsvolle manier te realiseren in al zijn facetten.

Oordeel: voldoende

2.3 Onderwerp 3: Voorzieningen

2.3.1 Facet 3.1: Materiële voorzieningen

De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

Bevindingen:

Voorlopig kiest het samenwerkingsverband ervoor om de lessen in Antwerpen te laten plaatsvinden in de campus Sudermanstraat van het CVO, zowel in dag- als avondonderwijs. De eerste fase van de dagopleiding wordt ook aangeboden in campus De Vest in Mechelen. Zo wil de opleiding de instapdrempel voor studenten uit de regio Mechelen verlagen en de decretaal beoogde fijnmazigheid in het aanbod realiseren.

De hogeschool en het CVO hebben een convenant gesloten over de studentenvoorzieningen, zo blijkt tijdens de gesprekken. De studentenvoorzieningen van de hogeschool op bepaalde campussen zijn ook toegankelijk voor HBO5-studenten. In afwachting van de financiering wordt voor hen een speciaal beleid uitgestippeld, bv. ze betalen in het studentenrestaurant de prijs van externen.

Overwegingen:

De commissie stelt vast dat op beide locaties de huisvesting en de voorzieningen toereikend zijn. Ze vindt het positief dat HBO5-studenten toegang krijgen tot bepaalde studentenvoorzieningen.

Oordeel: voldoende

2.3.2 Facet 3.2: Studiebegeleiding en informatievoorziening

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

Bevindingen:

Op de twee grote instapmomenten, september en februari, is er een kick-off om de studenten wegwijs te maken.

Studenten vinden de beschrijving van de opleidingsonderdelen in de ECTS-fiches, die ook op Toledo te raadplegen zijn. Op het leerplatform heeft elk opleidingsonderdeel een eigen webstek met een studiewijzer, het digitale cursusmateriaal, oefeningen, presentaties ...

Wie nood heeft aan studietrajectbegeleiding, kan een beroep doen op de trajectbegeleider (de adjunct-directeur) en op de lectoren, zo geeft de opleiding aan. Ze kunnen de student helpen in het ontwikkelen van zelfkennis om adequate beslissingen te nemen tijdens zijn studietraject, met het oog op zijn eigen welzijn.

Afstuderende studenten krijgen ondersteuning bij hun zoektocht naar werk, aansluitend bij de faciliteiten van de hogeschool: website, plaatsingsdienst en sollicitatietraining. Ook het CVO draagt hier een steentje bij, dankzij de contacten met de vakbond LBC, ondernemersorganisatie UNIZO en het netwerk van lectoren.

Overwegingen:

De commissie waardeert de informatievoorziening aan studenten van het begin tot het einde van het leertraject.

Ze vindt het positief dat er aandacht is voor studietrajectbegeleiding, vertrekkend vanuit het welzijn van de student. Ze beveelt aan de individuele studietrajectbegeleiding nog verder te verhelderen, rekening houdend met de complexiteit van het programma en de veelheid van betrokkenen (lectoren, werkveld).

Oordeel: voldoende

2.4 Onderwerp 4: Interne kwaliteitszorg

2.4.1 Facet 4.1: Kwaliteitszorgsysteem

De opleiding voorziet in een systeem van interne kwaliteitszorg waarbij mede aan de hand van toetsbare streefdoelen, periodieke evaluaties en monitoring verbetermaatregelen worden getroffen.

Bevindingen:

In het samenwerkingsverband werd onlangs een centrale werkgroep Kwaliteit opgericht om te komen tot een symbiose van de twee kwaliteitssystemen, zo wordt tijdens de gesprekken aangegeven. De directie van de hogeschool en van het CVO geloven daar sterk in omdat hun visie en missie matchen: mensen aantrekken die uit de boot dreigen te vallen. Alle werkgroepen kwaliteitszorg zijn gemengd (hogeschool en CVO). De bevragingssystemen zullen op elkaar worden afgestemd en er zal worden gewerkt met het EFQM-model.

De kwaliteitszorg wordt gericht op het implementeren van het kwaliteitsdenken, het systematisch werken volgens de PDCA-cyclus en het doorgedreven evalueren van het onderwijs en het opleidingsaanbod.

Overwegingen:

De commissie stelt vast dat de IKZ nog volop in ontwikkeling is. Ze heeft er alle vertrouwen in dat dit verder degelijk en gestructureerd wordt uitgewerkt vanuit een professionele aanpak. De commissie ondersteunt de partners in de verdere stappen naar afstemming van hun kwaliteitssystemen.

Oordeel: voldoende

2.4.2 Facet 4.2: Betrekken van medewerkers, cursisten, alumni en beroepenveld

Medewerkers, cursisten, alumni en beroepenveld worden actief betrokken bij de interne kwaliteitszorg. De opleiding houdt middels haar kwaliteitszorgsysteem zicht op de verdere beroeps- en studietrajecten van de afgestudeerden en gebruikt die bij de monitoring van de opleiding en navorming.

Bevindingen:

Medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld worden betrokken bij de interne kwaliteitszorg via de metingen van het kwaliteitszorgplan en via de samenkomsten van de opleidingscommissie en de resonantiegroep. Ze zijn niet betrokken in de specifieke werkgroepen rond kwaliteitszorg, maar krijgen daarover wel terugkoppeling. De opleiding benadrukt ook het belang van bilaterale contacten met de stakeholders.

Ze geeft verder aan dat de docenten sinds kort een echte kwaliteitscultuur ontwikkeld hebben. Ze kijken expliciet uit naar feedback via de studentenbevragingen en de evaluatiegesprekken.

De opleiding maakt ook duidelijk dat de overlegstructuren nog geen definitieve vorm hebben. Men zal de structuur baseren op de beproefde werkwijze van de bestaande opleidingen.

Overwegingen:

De commissie vindt het positief dat de stakeholders via de opleidingscommissie, de kwaliteitsmetingen en bilaterale contacten worden betrokken bij de kwaliteit van de opleiding. Ze heeft er vertrouwen dat de overlegstructuren verder goed en transparant zullen worden uitgebouwd.

Oordeel: voldoende

2.5 Onderwerp 5: Toetsing

2.5.1 Facet 5.1: Toetsbeleid

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing dat is uitgewerkt in een toetsbeleid. De toetsen en de beoordeling zijn valide, betrouwbaar en voor cursisten inzichtelijk.

Bevindingen:

Ook het toetsbeleid is nog volop in ontwikkeling. Het samenwerkingsverband vertrekt van het reglement van het CVO en werkt aan een onderwijs- en examenreglement dat specifiek is afgestemd op HBO5-opleidingen. De kwaliteit van de toetsen per opleidingsonderdeel zal worden opgevolgd door de stuurgroep.

Na elke thematische periode is er een toetsperiode, dus vier keer per opleidingsjaar. Er worden verschillende toetsvormen gehanteerd om alle aspecten van de beoogde competenties te beoordelen, zoals kennistoetsen, voortgangstoets, toets met gesloten of open vragen, presentatie, opdrachten, cases, vaardigheidstoets enz. Voor kennistoetsen wil men beoordelings sleutels ter beschikking te stellen, die volgens het vierogenprincipe zijn opgesteld. Bij werkplekleren, casussen en projecten wordt er gewerkt met een combinatie van evaluatievormen, waarbij zowel proces als product belangrijk zijn.

Een toetsmatrix wordt gebruikt om elk leerresultaat op een aangepaste manier te toetsen, rekening houdend met de gehanteerde werkvormen. De toetsvormen van de eerste fase zijn ook beschreven in de ECTS-fiches, in afstemming met VIVES.

Voor de theoretische leerlijn krijgt de student twee keer per fase feedback via een digitale voortgangstoets, die de noodzakelijke basiskennis meet (reproducen van kennis). Daarvoor doet de opleiding een beroep op de expertise van Stenden Hogeschool en VIVES.

De opleiding besteedt niet alleen aandacht aan formatieve evaluatie, maar ook aan summatieve evaluatie. Studenten krijgen geregeld feedback tijdens de practica, de module social skills en

vooral bij het werkplekleren. Dat gebeurt via coachinggesprekken met de mentor en werkplekbegeleider en via feedbackverslagen van de werkplekbegeleider. Ze krijgen ook feedback op hun persoonlijk ontwikkelingsplan na elk opleidingsonderdeel werkplekleren.

Overwegingen:

De grote lijnen van het toetsbeleid zijn helder uitgewerkt, zo stelt de commissie vast. De opleiding heeft goed nagedacht en overlegt over toetsen voor een HBO5-publiek. Ze heeft er vertrouwen in dat de stuurgroep dit verder uitwerkt voor de avondopleiding.

Ze vindt het positief dat de opleiding voor de uitbouw van de voortgangstoets een beroep op de expertise van VIVES en Stenden Hogeschool.

Voor de studenten die een deel van het werkplekleren realiseren in het bedrijf waarin ze werken, moet de onafhankelijkheid bij de beoordeling extra worden bewaakt.

Oordeel: voldoende

2.5.2 *Facet 5.2: Afsluitende toetsing*

De afsluitende vormen van toetsing gaan na of alle competenties van de onderwijskwalificatie zijn bereikt.

Bevindingen:

In het afsluitende opleidingsonderdeel werkplekleren toont de student dat hij minstens voldoende kan scoren op de gedragsindicatoren die het niveau van een startende winkelmanager beschrijven. De bedrijfscoach en de student zijn betrokken bij de tussentijdse beoordelingen met het competentieraster. De docent en de bedrijfscoach gebruiken die bij om bij de afsluiting punten te geven. De docent is de eindverantwoordelijke voor het definitief toekennen van de studiepunten.

Het competentieportfolio maakt deel uit van de afsluitende toetsing. De student stelt het als een sollicitatieportfolio voor aan een jury met vertegenwoordiging van het werkveld.

Hij stelt ook zijn afstudeerproject voor aan een jury bestaande uit lectoren en de bedrijfscoach. Zij beoordelen het nut en de adequaatheid van het project voor de onderneming.

Overwegingen:

De commissie vindt dat het concept en de evaluatie van het werkplekleren, het afstudeerproject en het portfolio zeer duidelijk uitgewerkt zijn, met duidelijke criteria en meerdere beoordelaars.

Oordeel: voldoende

2.6 Oordelen

2.6.1 *Eindoordeel*

De commissie is van oordeel dat de kwaliteit van de opleiding “voldoende” is. Het opleidingsprofiel is vertaald in een competentiematrix en een samenhangend programma. De opleiding werkt aan een goed kwaliteitszorgsysteem. Ze heeft een doeltreffend personeels- en professionaliseringsbeleid en deskundige docenten. De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren. De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing dat is uitgewerkt in een toetsbeleid. De fundamenten van de opleiding zijn daarmee in orde.

De commissie beveelt aan om het zeer uitgebreide competentieraster dat wordt ingezet bij het werkplekieren in te korten, met feedback van het werkveld. Ze stelt voor de grootte van de groepen te bewaken, rekening houdend met de aard van de instroom en de werkvormen in HBO5-opleidingen

3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het 'Toetsingskader Nieuwe om te vormen en nieuwe HBO5-opleidingen (20 september 2013).

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid.

Tijdens een voorbereidende vergadering op 19 en 26 januari 2015 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens alle gesprekken van het locatiebezoek voorbereid.

Het locatiebezoek vond plaats op 27 januari 2015. Tijdens dit bezoek zijn de vraagpunten van de commissie aan de orde gesteld in de verschillende gesprekken. Het programma van het locatiebezoek is toegevoegd in bijlage 4. De commissie heeft alle informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vijf onderwerpen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het definitieve adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 13 februari 2015.

4 Overzicht oordelen

De onderstaande tabel geeft per oordeel en facet het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

Onderwerp-facet	Oordeel
1 Programma	Voldoende
1.1 Relatie tussen beoogde leerresultaten en programma	Voldoende
1.2 Professionele gerichtheid	Voldoende
1.3 Werkplekleren	Voldoende
1.4 Instroom	Voldoende
1.5 Studieomvang	Voldoende
1.6 Uitstroom naar andere opleidingen (indien van toepassing)	Voldoende
2 Inzet van personeel	Voldoende
2.1 Kwaliteit personeel	Voldoende
2.2 Kwantiteit personeel	Voldoende
3 Voorzieningen	Voldoende
3.1 Materiële voorzieningen	Voldoende
3.2 Studiebegeleiding en informatievoorziening	Voldoende
4 Interne kwaliteitszorg	Voldoende
4.1 Kwaliteitszorgsysteem	Voldoende
4.2 Betrekken van medewerkers, cursisten, alumni en beroepenveld	Voldoende
5 Toetsing	Voldoende
5.1 Toetsbeleid	Voldoende
5.2 Afsluitende toetsing	Voldoende
6 Eindoordeel	Voldoende

Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Thomas More Mechelen-Antwerpen vzw
Naam, adres, telefoon, e-mailadres, website instelling	Zandpoortvest 13, 2800 Mechelen + 32 (0) 15 36 91 02 machteld.verbruggen@thomasmore.be www.thomasmore.be
Partner samenwerkingsverband	Centrum voor Volwassenenonderwijs LBC-NVK Antwerpen
Naam, adres, telefoon, e-mailadres, website instelling	Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen + 32 (0) 3 220 89 00 antwerpen@lbconderwijs.be www.lbconderwijs.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Karel Van Roy Groepsvoorzitter Mens en Maatschappij + 32 (0) 15 36 91 28 karel.vanroy@thomasmore.be
Naam opleiding (graad, kwalificatie, specificatie)	Graduaat in het winkelmanagement
Niveau en oriëntatie	HBO5
Bijkomende titel	-
(Delen van) studiegebied(en)	-
Opleidingsvarianten: – vestigingen – doelgroepen (vb dag-,avond-)	- dag- en avondopleiding: Campus Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen - instaptraject dagopleiding: Campus De Vest Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen
Onderwijstaal	Nederlands
Vestiging(en) opleiding	Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	PBA Bedrijfsmanagement: - aanvullingstraject voor afstudeerrichting Retail – Thomas More Kempen en VIVES - aanvullingstraject voor afstudeerrichting Marketing Thomas More Kempen en Thomas More Mechelen

Bijlage 2: Domeinspecifiek leerresultatenkader

1. De gegradueerde in het winkelmanagement adviseert en informeert klanten over producten en verkoopt ze.
2. De gegradueerde in het winkelmanagement bepaalt verkoopdoelstellingen en een commerciële en marketingstrategie rekening houdend met de klantendoelgroep en het imago van de winkel, en stelt deze bij wanneer nodig.
3. De gegradueerde in het winkelmanagement behandelt klachtendossiers en stelt oplossingen voor.
4. De gegradueerde in het winkelmanagement organiseert promotie-acties voor de klanten.
5. De gegradueerde in het winkelmanagement organiseert zelfstandig een verkopeenheid en deelt deze in, rekening houdend met toegankelijkheid, voorraad en producteigenschappen. Hij respecteert de openingstijden en stelt een realistische planning en uurroosters op, conform de handelswetgeving en overige vigerende regelgeving.
6. De gegradueerde in het winkelmanagement neemt de verantwoordelijkheid op voor het beheer van de afdelingen en voor de ordelijkheid en netheid van de winkel, zonder daarbij hinder te veroorzaken voor klanten.
7. De gegradueerde in het winkelmanagement controleert en registreert leveringen. Hij ontvangt producten en slaat deze op of plaatst ze in afdelingen.
8. De gegradueerde in het winkelmanagement volgt de voorraad op, stelt tekorten vast en maakt de nodige bestellingen.
9. De gegradueerde in het winkelmanagement bedient het kassa- en registratiesysteem, controleert de correctheid van inkomsten en uitgaven en maakt waar nodig BTW-bonnen en facturen volgens de wettelijke normen.
10. De gegradueerde in het winkelmanagement realiseert de administratieve en boekhoudkundige opvolging, analyseert de omzet, de marge, de aankopen, de lasten, de winst en het assortiment van het verkooppunt. Hij gebruikt daartoe de nodige software. Hij neemt initiatieven om knelpunten op te lossen.
11. De gegradueerde in het winkelmanagement communiceert met klanten, leveranciers, personeel en andere stakeholders in het Nederlands, en mondeling in het Frans en het Engels.
12. De gegradueerde in het winkelmanagement selecteert leveranciers, dienstverleners of aannemers, onderhoudt contacten, onderhandelt over contractvoorwaarden en controleert producten en diensten.
13. De gegradueerde in het winkelmanagement coördineert en superviseert de activiteiten van een team, bepaalt prioriteiten, biedt hulp en grijpt in wanneer nodig, onder andere op vlak van verkoop, personeel, hygiëne, (voedsel)veiligheid en milieu.

14. De gegradueerde in het winkelmanagement beheert personeelszaken, inclusief aanwervingen, vervangingen, coaching, feedback en vorming van werknemers en stagiairs, conform de sociale wetgeving en overige vigerende regelgeving.

Bijlage 3: Samenstelling beoordelingscommissie

- Peter Michielsens, voorzitter

Peter Michielsens was tot eind 2010 inspecteur-generaal voor onderwijs voor de Vlaamse Gemeenschap. Nu is hij met pensioen. Hij heeft nog een aantal engagementen, onder meer lidmaatschap van de cel HBO5 van de commissie Hoger Onderwijs, die de Vlaamse Regering adviseert over een aantal aspecten van het hoger onderwijs in Vlaanderen.

- Chantal Stegink, lid, vak- en onderwijsdeskundige

Chantal Stegink werkt sinds 2008 als coach in de Retail Business School van de Stenden Hogeschool. Haar studenten volgen een duaal traject en zijn werkzaam in de retail als manager of assistent manager.

- Ilse De Vriendt, lid, werkvelddeskundige

Ilse De Vriendt is werkzaam bij Schoenen Torfs. Ze begon er als winkelmanager en is er sinds 2007 salescoach.

- Tessa van Snick, lid, werkvelddeskundige

Tessa van Snick is werkzaam bij Schoenen Torfs. Ze begon er als winkelmanager en is er sinds 2012 salescoach.

- Mieke Pollers, cursist-lid

Mieke Pollers is licentiaat TEW en werkt als zelfstandige in Pollers Management Services bvba. Ze volgt momenteel een specifieke lerarenopleiding aan CVO Crescendo.

De commissie werd bijgestaan door:

- Lieve Desplenter, beleidsmedewerker NVAO, procescoördinator;
- Bea Bossaerts, freelancedirecteur, secretaris.

Alle commissieleden, de procescoördinator en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de NVAO gedragscode.

Bijlage 4: Programma locatiebezoek

Datum locatiebezoek: 27 januari 2015
 Locatie: Campus Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

09:45	10:00	Aankomst en ontvangst commissie	Lies Dalemans	Directeur onderwijs- en studentenbeleid Thomas More
			Reinhilde Henckens	Projectleider Winkelmanagement Track 5
			Johan Nicasie	Directeur CVO LBC
10:00	11:00	Gesprek met docenten	Ria Beliën	Docent Bedrijfsmanagement & Retailmanagement Thomas More
			Rita Vos	Lector HBO5 marketing CVO HIK
			Kim Maes	Lector HBO5 CVO LBC
			Caroline Van Looy	Docent Bedrijfsmanagement & Retailmanagement Thomas More
11:00	11:30	Gesprek met vertegenwoordigers werkveld	Koen Vancorenland	HR manager Makro Deurne
			Ibe De Greef	HR Business partner Euro Shoe
			Kristof Thijssens	Directeur Unizo Kempen
			Inge Roelants	Selectieverantwoordelijke Colruytgroup
11:30	12:30	Intern overleg		
12:30	13:30	Lunch		

Locatie: Campus De Vest Zandpoortvest 60, 2800 Mechelen

15:00	15:15	Gesprek met vertegenwoordigers van het opleidingsmanagement	Karel Van Roy	Groepsvoorzitter Mens & Maatschappij Thomas More
			Johan Nicasie	Directeur CVO LBC
			Lies Dalemans	Directeur onderwijs- en studentenbeleid Thomas More
15:15	16:00	Gesprek met opleidingscommissie (ontwikkelteam)	Reinhilde Henckens	Projectleider Winkelmanagement Thomas More
			Tessa Vervecken	Opleidingscoördinator Winkelmanagement Thomas More Kempen
			Annick De Jonghe	Adjunct-directeur CVO LBC Opleidingscoördinator Winkelmanagement Thomas More Mechelen Antwerpen

16:00	17:00	Intern overleg		
-------	-------	----------------	--	--

Bijlage 5: Overzicht van gebruikte of geraadpleegde documenten

Informatiedossier opleiding

- Aanvraagdossier TNO Thomas More Mechelen-Antwerpen en CVO LBC-NVK Antwerpen voor Graduaat in het winkelmanagement
- Verplichte bijlagen bij het aanvraagdossier:
 - Goedgekeurde onderwijskwalificatie
 - Samenwerkingsovereenkomst
 - Aanvullingstrajecten
 - Programma
 - ECTS eerste 60 studiepunten
 - 'Body of Knowledge and Skills' en literatuurlijst
 - Onderwijs- en examenregeling
 - Overzicht in te zetten personeel
 - Kwaliteitszorgplan
- Niet-verplichte bijlagen bij het aanvraagdossier
 - Instroom
 - Opleidingscommissie
 - Competentiematrix
 - Personeelsinzet kwantitatief
 - Internationalisering
 - Competentieraster
 - Toetsmatrix Winkelmanagement
 - STIP
 - Simulatie jaarkalender
 - Werkvormenmatrix
 - Voorbeelden werkplekleeropdrachten
 - Beschrijving van de belangrijkste campussen in Antwerpen

Documenten beschikbaar gesteld tijdens locatiebezoek

- Studiewijzers, lesvoorbeelden, cursusvoorbeeld, competentiebeoordeling werkpleklers, voortgangstoets
- Brochure voor studenten
- Kernteam: documenten en verslagen
- Algemeen beleid HBO5: documenten en verslagen
- Kwaliteitszorg: documenten en verslagen
- Optieraad: documenten en verslagen
- Opleidingscommissie: documenten en verslagen
- Literatuur:
 - Karine Smets, Gids voor professionele communicatie, De Boeck
 - L. Huysmans en W. Spruyt (2014). Operationele verkoop. De Boeck
 - P. De Smet (2012). Verkopen is een werkwoord. Die Keure
 - P. Van Thiel en W. Michels. Designmanagement in essentie. Noordhoff
 - P. Kotler en G. Armstrong (2013). Marketing, de essentie. Pearson Education
 - P. Kotler en G. Armstrong. Principes van marketing, 6e editie. Pearson Education
 - F. Quix en R. Van Der Kind (2014). Retailmarketing. Noordhoff Uitgevers B.V
 - G. Van Ossel (2014). Omnichannel in retail. Lannoo Meulenhoff-Belgium.

- R. Koornstra (2011). Marketing voor retailers. Pearson Education
- K. Van Heuverswijn, Microsoft Office Word 2013
- K. Van Heuverswijn, Microsoft Office Powerpoint 2013
- R. Frans, Powerpoint 2013
- R. Frans, Word 2013 1/3
- R. Frans, Word 2013 2/3
- Van Goor, Ploos van Amstel & Ploos van Amstel, Fysieke Distributie – Werken aan toegevoegde waarde. Noordhoff Uitgevers
- Wout Verwoerd, Inleiding logistiek. Boom Lemma uitgevers
- Jan Engelbregt, Johan Kalhoven, Niels Kruijer, Voorraadbeheer en materialsmanagement. Uitgeverij Boom onderwijs
- Van Goor, Ploos van Amstel, Distributielogistiek – Werken vanuit ketenperspectief. Noordhoff Uitgevers
- Roel Grit, Jan de Geus, Management en logistiek. Noordhoff uitgevers
- Prof. Dr. M. Lambrecht, Productie- en voorraadbeheer. Wolters uitgeverij
- A.J. van Wiele, Grondslagen van inkoopmanagement. Uitgeverij Wolters-Kluwer
- Faber-de Lange, Pieters en Weijers, Inkoop-Werken vanuit een ketenbenadering. Noordhoff uitgevers
- Gelderman en Albronda, Professioneel inkopen. Uitgeverij Stenfert-Kroese
- A.J. van Weele, Inkoop in strategisch perspectief. Uitgeverij Wolters-Kluwer
- J. Hughes and J. Naunton (2012). Business result: intermediate: student's book. Oxford University Press.
- K. L. Keller, R. Heijenga & E. Schoppen (2010). Strategisch merkenmanagement. Pearson Education.
- D. Heylen en I. Verreyt (2014). Arbeidsrecht toegepast. Intersentia
- Cijferwijzer 3de kwartaal 2012. Acerta
- D. Chaffey (2011). E-business en e-commerce: een managementperspectief. Pearson Education
- G. Ghysels & J. Roodhooft (2014). Praktisch handels-en economisch recht. De Boeck
- R. Bilsen, W. van Waterschoot, L. Lagasse: Marketingbeleid. Uitgeverij Standaard-MIM
- T. Heremans (2014). 100 marketingvragen juridisch beantwoord. Intersentia
- De koopknop, de Munnik, Martin, Academic Service, 2012
- De essentie van dienstenmarketingmanagement, De Vries, W. en van Helsdingen P., Noordhoff Uitgevers, 2011
- Strategie voor dienstverleners, De Vries, J., Noordhoff Uitgevers, 2011
- Prikkel de koopknop, Caroline van Beekhoff, Frijters C. & van Beekhoff C., CF Retail Advies, 2013
- Smart retail, Hammond R., FT Press, 2012
- Consumer behaviour and managerial decision making, Kardes, Pearson Education Ltd, 2003
- Innovatieve retail, Mampaey K., VOKA, 2013
- Visual merchandising - windows and instore displays for retail, Morgan T., Laurence King Publishing, 2011
- Shopper-in-zicht, Nauta B., Savantis, 2012
- Sociale beïnvloeding, Nuttin J.M. en Hoorens V., Universitaire Pers Leuven, 2011
- Visual merchandising en display, Pegler M.M., Bloomsbury Publishing PLC, 2011
- Consumer behaviour, Schiffman, Kanuk en Hansen, Pearson Education Ltd, 2011
- Consumentengedrag, Margaret K. Hogg, Soren Askegaard & Michael R. Solomon, Pearson Benelux, 2013
- Inside the mind of the shopper, Pearson Education US, 2009

Bijlage 6: Onafhankelijkheidsverklaringen commissieleden, secretaris en procescoördinator

**ONAFHANKELIJKHEIDS- EN GEHEIMHOUDINGSVERKLARING
INSTEMMING MET NVAO-GEDRAGSCODE**

Commissielid, secretaris, procescoördinator

Ondergetekende, (naam en privé adres)

Peter Michielsens, Rubenslaan 28, 2520 Broekden

als deskundige / secretaris / procescoördinator gevraagd voor de beoordeling van de opleiding(en)¹:

1) Thomas More - LBC / 2) TM - MIK / 3) HITEK - Vives / 4) MO (privé - Paula Rhee)
aangevraagd door de instelling: 5) HBO5 - AP - HZS

Verklaart hierbij:

- geen familiale relaties of professionele banden te onderhouden met boven genoemde instelling die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding positief of negatief zouden kunnen beïnvloeden;
- geen dergelijke relaties of banden met de instelling de laatste vijf jaar gehad te hebben;
- strikte geheimhouding met betrekking tot alles wat in verband met de beoordeling van deze opleiding aan mij bekend is geworden en wordt;
- in te stemmen met de NVAO gedragscode.

Plaats: Brussel

Datum: 19/01/2015

Handtekening: 

Gelieve deze verklaring af te geven aan de procescoördinator van de NVAO of op te sturen naar:
NVAO, Postbus 85498, 2508 CD Den Haag, Nederland

¹ Schrappen wat niet past.

**ONAFHANKELIJKHEIDS- EN GEHEIMHOUDINGSVERKLARING
INSTEMMING MET NVAO-GEDRAGSCODE**

Commissielid, secretaris, procescoördinator

Ondergetekende, (naam en privé adres)

Chantal Angélique Stegink, Zuideinde 67, 7941
GE, Meppel

als deskundige / ~~secretaris~~ / ~~procescoördinator~~ gevraagd voor de beoordeling van de
opleiding(en)¹:

Graduaat in Winkelmanagement

aangevraagd door de instelling:

Thomas More Mechelen - Antwerpen en CVO LBC-NVK Antwerpen

Verklaart hierbij:

- geen familiale relaties of professionele banden te onderhouden met boven genoemde instelling die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding positief of negatief zouden kunnen beïnvloeden;
- geen dergelijke relaties of banden met de instelling de laatste vijf jaar gehad te hebben;
- strikte geheimhouding met betrekking tot alles wat in verband met de beoordeling van deze opleiding aan mij bekend is geworden en wordt;
- in te stemmen met de NVAO gedragscode.

Plaats: Meppel Datum: 14-1-2015

Handtekening: 

Gelieve deze verklaring af te geven aan de procescoördinator van de NVAO of op te sturen naar:
NVAO, Postbus 85498, 2508 CD Den Haag, Nederland

¹ Schrappen wat niet past.

**ONAFHANKELIJKHEIDS- EN GEHEIMHOUDINGSVERKLARING
INSTEMMING MET NVAO-GEDRAGSCODE**

Commissielid, secretaris, procescoördinator

Ondergetekende, (naam en privé adres)

De Vriendr Jbc
Lange Zoutstraat 40 9300 Aalst

als deskundige / ~~secretaris / procescoördinator~~ gevraagd voor de beoordeling van de opleiding(en)¹:

HBO5
aangevraagd door de instelling: VWES // Thomas More Turnhout
Thomas More Antwerpen Mechelen
AP-H2S

Verklaart hierbij:

- geen familiale relaties of professionele banden te onderhouden met boven genoemde instelling die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding positief of negatief zouden kunnen beïnvloeden;
- geen dergelijke relaties of banden met de instelling de laatste vijf jaar gehad te hebben;
- strikte geheimhouding met betrekking tot alles wat in verband met de beoordeling van deze opleiding aan mij bekend is geworden en wordt;
- in te stemmen met de NVAO gedragscode.

Plaats: Antwerpen Datum: 27/02/2015

Handtekening: 

Gelieve deze verklaring af te geven aan de procescoördinator van de NVAO of op te sturen naar:
NVAO, Postbus 85498, 2508 CD Den Haag, Nederland

¹ Schrappen wat niet past.

**ONAFHANKELIJKHEIDS- EN GEHEIMHOUDINGSVERKLARING
INSTEMMING MET NVAO-GEDRAGSCODE**

Commissielid, secretaris, procescoördinator

Ondergetekende, (naam en privé adres)

Van Sich Tessa

Weggevoerdenstraat 45 9400 Ninove

als deskundige / secretaris / procescoördinator gevraagd voor de beoordeling van de opleiding(en)¹:

HBO 5

aangevraagd door de instelling: UC Leuven // Erasmus // Hoger
Thomas More Antwerpen - Mechelen.

Verklaart hierbij:

- geen familiale relaties of professionele banden te onderhouden met boven genoemde instelling die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding positief of negatief zouden kunnen beïnvloeden;
- geen dergelijke relaties of banden met de instelling de laatste vijf jaar gehad te hebben;
- strikte geheimhouding met betrekking tot alles wat in verband met de beoordeling van deze opleiding aan mij bekend is geworden en wordt;
- in te stemmen met de NVAO gedragscode.

Plaats: Antwerpen

Datum: 23/11/15

Handtekening: 

Gelieve deze verklaring af te geven aan de procescoördinator van de NVAO of op te sturen naar:
NVAO, Postbus 85498, 2508 CD Den Haag, Nederland

¹ Schrappen wat niet past.

**ONAFHANKELIJKHEIDS- EN GEHEIMHOUDINGSVERKLARING
INSTEMMING MET NVAO- GEDRAGSCODE**

Commissielid, secretaris, procescoördinator

Ondergetekende, (naam en privé adres)

Cherke POLLERS
Terwijnsesteunweg 555 1982 Oewijt

als deskundige / secretaris / procescoördinator¹ gevraagd voor de beoordeling van de nieuwe HBO5 opleiding

WINKELMANAGEMENT

aangevraagd door het samenwerkingsverband (Hogeschool-CVO):

Thomas More (Mechelen - A'pen) ~ Thomas More
Verklaart hierbij: *(Turnhout) ~ AP ~ UC Leuven ~ Erasmus*

- geen familiale relaties of professionele banden te onderhouden met boven genoemde opleiding die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit ervan positief of negatief zouden kunnen beïnvloeden;
- geen dergelijke relaties of banden met de opleiding de laatste vijf jaar gehad te hebben;
- strikte geheimhouding met betrekking tot alles wat in verband met de beoordeling van deze opleiding aan mij bekend is geworden en wordt;
- in te stemmen met de NVAO gedragscode.

Plaats:

Oewijt

Datum:

19/01/2015

Handtekening:

[Handwritten signature]

Gelieve deze verklaring af te geven aan de procescoördinator van de NVAO of op te sturen naar:
NVAO, Postbus 85498, 2508 CD Den Haag, Nederland

¹ Schrappen wat niet past

**ONAFHANKELIJKHEIDS- EN GEHEIMHOUDINGSVERKLARING
INSTEMMING MET NVAO-GEDRAGSCODE**

Commissielid, secretaris, procescoördinator

Ondergetekende, (naam en privé adres)

BEA BOSSAERTS SINGEL 17 8200 BRUGGE

als ~~deskundige~~ / secretaris / ~~procescoördinator~~ gevraagd voor de beoordeling van de opleiding(en)¹:

SECRETARIS

aangevraagd door de instelling:

THOMAS MORE ANTWERPEN-MECHELEN

Verklaart hierbij:

- geen familiale relaties of professionele banden te onderhouden met boven genoemde instelling die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding positief of negatief zouden kunnen beïnvloeden;
- geen dergelijke relaties of banden met de instelling de laatste vijf jaar gehad te hebben;
- strikte geheimhouding met betrekking tot alles wat in verband met de beoordeling van deze opleiding aan mij bekend is geworden en wordt;
- in te stemmen met de NVAO gedragscode.

Plaats: *BRUGGE*

Datum: *17 01 2015*

Handtekening: _____



*Gelieve deze verklaring af te geven aan de procescoördinator van de NVAO of op te sturen naar:
NVAO, Postbus 85498, 2508 CD Den Haag, Nederland*

¹ Schrappen wat niet past.

Bijlage 7: Lijst met afkortingen

DLR	domeinspecifiek leerresultaat
ECTS	European Credit Transfer System
EVC	Erkenning van verworven competenties
EVK	Erkenning van verworven kwalificaties
HBO5	Hoger Beroepsonderwijs niveau 5
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
SP	studiepunt

Het adviesrapport is tot stand gekomen in opdracht van de NVAO met het oog op toetsing van de nieuwe opleiding Graduaat in het winkelmanagement (HBO5) van Thomas More Mechelen-Antwerpen en CVO LBC-NVK Antwerpen.

Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO)

Parkstraat 28

Postbus 85498 | 2508 CD DEN HAAG

T 31 70 312 23 30

F 31 70 312 23 01

E info@nvaio.net

W www.nvaio.net

Aanvraagnummer 3486