


GRADUAAT IN HET INFORMATIEBEHEER

ARTEVELDEHOGESCHOOL

ACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE • BEOORDELINGSRAPPORT

6 JUNI 2024



YONEKO NURTANTIO (VOORZITTER) • FRANK HUYSMANS, STIEVE VAN DER BRUGGEN,
ANKE SMITS (COMMISSIELEDEN) • MARIANNE VAN DER WEIDEN (SECRETARIS) •
BERT VAN POECK (PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract.....	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken	6
2.2	Gesprekken met de opleiding.....	6
2.2.1	Gesprek met het kernteam	6
2.2.2	Onderwijsmarkt.....	9
2.2.3	Gesprek met docenten en ondersteuners	10
2.2.4	Gesprek met studenten.....	11
2.2.5	Gesprek met alumni en werkveldpartners.....	13
2.3	Commissiereflectie	14
2.4	Reflectie met de opleiding.....	14
2.4.1	Afsluitende dialoog met kernteam.....	14
2.4.2	Mondelinge terugkoppeling commissie	15
2.5	Nagekomen materiaal.....	16
3	Oordeel	18
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	19
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	20
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	21
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	22
	Bijlage 5: Verantwoording.....	23
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	24

1 Abstract

De commissie komt tot een positief oordeel over de graduaatsopleiding in het Informatiebeheer van Arteveldehogeschool.

Uit het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken tijdens het bezoek blijkt dat het gaat om een studentgerichte opleiding die studenten opleidt tot kundige informatiebeheerders die breed inzetbaar zijn in bibliotheken, archieven en de brede informatiesector. Het werkveld heeft daar grote behoefte aan. Studenten ontwikkelen de vakinhoudelijke, sociale en projectmanagementvaardigheden die ze in de beroepspraktijk nodig hebben, vooral in het werkplekleren. De docenten bieden intensieve ondersteuning en begeleiding. Veel docenten hebben een deeltijdaanstelling en werken in de sector. Zij kunnen daardoor steeds de nieuwste ontwikkelingen in hun lessen inbrengen. De werkdruk van docenten is wel een punt van aandacht. Een grotere zichtbaarheid van de opleiding zou het aantal instromende studenten kunnen vergroten. Dat is gunstig in het licht van de financiële situatie en komt ook tegemoet aan de grote behoefte aan informatiebeheerders in het werkveld.

De commissie concludeert dat de graduaatsopleiding in het informatiebeheer een kwaliteitsvolle opleiding is.

De commissie formuleert vier aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

1. Vergroot de zichtbaarheid van de opleiding;
2. Werk aan verdere verbreding van de opleiding om tegemoet te komen aan de noden van het werkveld;
3. Bewaak de werkdruk van de docenten, ook met het oog op een mogelijke derde afstudeerrichting;
4. Geef ook voldoende aandacht aan studenten met minder behoefte aan coaching en aan studenten die willen excelleren.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie heeft tijdens het online vooroverleg op 6 mei 2024 haar eerste indrukken van de graduaatsopleiding in het Informatiebeheer van Arteveldehogeschool besproken. Deze eerste indrukken zijn gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport (ZER) en de daarbij horende bijlagen. De commissie vindt dat het een duidelijk dossier is, dat de sterke kanten van de opleiding laat zien. De zelfevaluatie geeft blijk van een gestructureerde opleiding die goed is ingebed in de hogeschool als geheel en het expertisenetwerk mens en samenleving. Studenten worden breed opgeleid tot informatiebeheerders, met aandacht voor de daarvoor benodigde hard en soft skills. De relatie met het werkveld is hecht, zowel doordat veel docenten werkveldprofessionals zijn, als door de opdrachten die studenten in en voor het werkveld uitvoeren. De opleiding heeft vanaf september 2024 een vrijwel monopolistische positie in het Vlaamse onderwijs, wat een sterk punt kan zijn. Een kleine opleiding is echter financieel kwetsbaar. De commissie wil onderzoeken wat dit in de praktijk betekent. Ze vraagt zich af of de opleiding voldoende ruimte heeft voor vernieuwing en kan inspelen op bredere trends, terwijl de twee klassieke afstudeerrichtingen verzorgd moeten blijven worden. De bestaande is klein in aantal VTE en wordt ingevuld door een groot aantal medewerkers. De commissie is benieuwd naar de effecten daarvan in de praktijk, zoals het risico dat er minder tijd is voor afstemming en didactische professionalisering. Andere punten die de commissie in het bezoek wil nagaan zijn hoe de docenten inspelen op de diversiteit van de studentenpopulatie en hoe de punten uit het strategische beleidsplan worden gemonitord en opgevolgd. Tot slot wil de commissie toetsen of haar positieve indrukken op basis van de schriftelijke documentatie in de gesprekken bevestigd worden.

Ter voorbereiding op het bezoek vraagt de commissie cijfers op over de instroom van studenten en over internationaliseringsactiviteiten. Ook ontvangt ze graag informatie over het nieuwe concept van de mentorendag en voorbeelden van feedback naar aanleiding van de screening van examens en opdrachten door de Coördinator Onderwijsontwikkeling en Digitaal Leren. De opleiding stuurt deze informatie niet vooraf toe, maar zegt dat die beschikbaar zal zijn en toegelicht zal worden op de onderwijsmarkt tijdens het bezoek.

2.2 Gesprekken met de opleiding

Dit hoofdstuk is het reisverslag van de commissie, waarin ze chronologisch de dialogen weergeeft tussen de commissie en de opleiding. In een reflectiemoment na de onderwijsmarkt deelt de commissie in een synthesesetext haar waardering, inzichten en analyses van het eerste deel van het bezoek. Tussen de gesprekken die daarop volgden was weinig ruimte voor commissiereflectie. Die wordt daarom niet afzonderlijk weergegeven, maar wordt samengevat verwoord in de reflectiehoofdstukken (2.3 en 2.4).

2.2.1 Gesprek met het kernteam

De commissie complimenteert de opleiding met de kwaliteit van het dossier. In dit gesprek wil ze verschillende punten navragen om een nog duidelijker beeld te krijgen. Als openingsvraag nodigt ze de aanwezigen uit te benoemen waar ze het meest trots op zijn in de opleiding. Dat leidt tot een brede waaier aan antwoorden: de snelle ontwikkeling die de graduaatsopleiding heeft doorgemaakt sinds de inkanteling in 2019 waardoor ze nu goed ingebed is in de kaders en structuur van de hogeschool; de praktijkgerichtheid van de opleiding; de begeleiding van studenten in hun leerproces met een balans tussen nabijheid en groei naar autonomie; de resultaten die studenten weten te bereiken in het werkveldlab, met opdrachten voor het werkveld; de contacten met alle stakeholders (werkveld en studenten) en de passie en gedrevenheid van de opleiding.

De opleiding heeft een korte presentatie voorbereid, maar gezien de beperkte tijd voor alle vragen die de commissie wil stellen, wordt besloten deze niet te houden, maar toe te zenden. De meeste informatie uit de presentatie is ook opgenomen in het ZER. Nieuw is wel dat de opleiding in januari heeft besloten een derde afstudeerrichting te starten voor

erfgoedregistrator en heeft hiervoor reeds de aanvraag gestart. Hier is interesse voor bij werkveld (erfgoedinstellingen met databeheer) en studenten.

Deze mededeling leidt direct tot de vraag hoe de opleiding omgaat met het spanningsveld tussen het uitbreiden van de opleiding en de financiële draagkracht. De opleidingsverantwoordelijken erkennen het dilemma en lichten toe dat de onderfinanciering een probleem is voor alle graduaatsopleidingen en eigenlijk ook voor bacheloropleidingen. Daarom is er nu een strategisch plan om voor alle opleidingen aan de hand van een dashboard te onderzoeken of ze qua kostprijs verantwoord zijn. Tegelijk is de hogeschool zich bewust van het belang van opleidingen voor het werkveld, vooral als het een niche betreft. De opleidingsverantwoordelijken proberen het onderwijs zo goedkoop en efficiënt mogelijk te organiseren, met behoud van kwaliteit. De nieuwe afstudeerrichting kan ingericht worden met een beperkt aantal nieuwe opleidingsonderdelen (2 onderdelen van elk 4 studiepunten en tweemaal 8 studiepunten praktijk, samen 24 van de 120 studiepunten), omdat ze zal voortbouwen op de gemeenschappelijke stam. Daarnaast genereert de nieuwe afstudeerrichting hopelijk een grotere instroom, wat weer zal bijdragen aan de slagkracht van de opleiding.

De commissie vraagt hoe de opleiding op de hoogte blijft van de ontwikkelingen en trends in het werkveld. Daarin blijken vooral de docenten een rol te spelen, die immers voor een groot deel in het werkveld staan en banden hebben met organisaties als de beroepsvereniging VVBAD (Vlaamse Vereniging voor Bibliotheek, Archief en Documentatie). Docenten worden ook gevraagd voor studiedagen van de sector en bij de begeleiding van het werkplekleren horen ze veel van wat er speelt. De behoefte aan verbreding van de opleiding is duidelijk herkenbaar. In de teamvergadering en in de opleidingsadviesraad wordt besproken wat een plaats moet krijgen in het curriculum.

De opleiding probeert op infodagen duidelijk te maken dat de opleiding informatie- en datageoriënteerd is en een combinatie beoogt van omgaan met data en omgaan met mensen. Studenten die eerder geïnteresseerd zijn in uitvoerende taken, worden doorverwezen naar de opleiding tot bibliotheekmedewerker op VKS (Vlaamse Kwalificatiestructuur)-niveau 4. In het opleidingsonderdeel (verder: olod) *Introductie werkveld* krijgen de studenten door werkbezoeken en gastlessen een breed beeld van de sector. Ongeveer de helft van de werkbezoeken vindt plaats in openbare bibliotheken en archieven, de andere helft in andere organisaties, zoals musea. Studenten leren om te gaan met AI (Artificial Intelligence), onder andere in een project in Brugge. Twee docenten van de opleiding zijn in Artificial Intelligence gespecialiseerd.

Ook docenten krijgen de kans meer te leren over Artificial Intelligence en andere nieuwe ontwikkelingen. De hogeschool besteedt hier veel aandacht aan. Het is een onderwerp van professionalisering in ontmoetings/studiedagen als het leerfestival en een onderdeel van de learning hub. In teamvergaderingen delen docenten hun expertise met elkaar, ook over bijvoorbeeld het gebruik van nieuwe onderwijsvormen. Docenten hebben in de digitale leeromgeving toegang tot elkaars cursussen. De geringe omvang van het team maakt uitwisseling gemakkelijk, hoewel de kleine omvang van sommige aanstellingen fysieke aanwezigheid soms lastig maakt. Door de vergaderingen deels online of hybride te organiseren en op een gunstig tijdstip als de (voor)avond probeert men hier een oplossing voor te vinden. Binnen het team van zestien docenten is er een kernteam van docenten met een grotere aanstelling die zorgt voor het overzicht. Daarnaast zijn er thematische werkgroepen, zoals rond de werkveldlabs. In dergelijke thematische werkgroepen komt vernieuwing tot stand.

De commissie las in het ZER dat de medewerkers streven naar ademruimte en vraagt of dat betekent dat de werkdruk te hoog is. Volgens de aanwezigen slaat die opmerking vooral op de financiële situatie, waardoor docenten kleine percentages krijgen om een vak te geven. Zij doen dat met passie en ontlenen er voldoening aan, maar besteden meer tijd dan waarvoor ze zijn aangesteld. Er zijn drie trajectcoaches met een extra percentage om studenten op te

volgen in hun voortgang. Toch doen veel studenten ook een beroep op andere docenten, en vervaagt de grens tussen onderwijs en het opvangen van persoonlijke problemen soms. Het opleidingshoofd ziet het als haar taak deze scheidslijn te bewaken, ter bescherming van de docenten, en houdt de vinger aan de pols in werkgesprekken. Bij de verdeling van financiële middelen voor volgend jaar komt een zwaarder accent te liggen op praktijkbegeleiding, omdat dat de grootste docentbelasting tot gevolg heeft. Hopelijk leidt dat tot meer zuurstof.

Een ander voornemen is dat volgend jaar de groepen bij de werkveldlabs kleiner worden om betere begeleiding mogelijk te maken. Dat vraagt om meer inzet, namelijk een geschatte 5,5 VTE in plaats van de beschikbare 3,7 VTE. Om dat mogelijk te maken is een andere balans tussen onderwijs en onderwijsondersteuning nodig. Voor groei van de opleiding is een betere omkadering nodig. Het blijft zoeken naar het juiste evenwicht. Docenten willen in ieder geval zorgen voor basiskwaliteit. Voor meer dan dat ontbreekt de tijd, waardoor het niet gebeurt of docenten het in eigen tijd doen.

De commissie vraagt of de diversiteit van de studentenpopulatie, met veel verschillende noden, een extra belasting betekent voor de docenten. Dat is volgens de aanwezigen niet het geval. Docenten ervaren het niet als lastig, maar als een gegeven. De diversiteit vraagt om differentiatie in onderwijs en om extra begeleiding, zowel door trajectcoaches als door andere medewerkers. Aan de andere kant is er een grote groep werkstudenten die meer matur is en juist minder begeleiding vraagt. Dat compenseert elkaar. In groepen vullen de studenten elkaar aan en trekken ze elkaar mee. Ze moeten ook leren met diversiteit om te gaan, omdat dat in het werkveld de realiteit is. Met middelen uit het Voorsprongfonds heeft de opleiding afstandslernen ontwikkeld, waardoor studenten kunnen kiezen voor een meer zelfstandige weg door de opleiding.

Docenten hebben zelf een ander opleidingsniveau dan waarvoor ze opleiden. De commissie vraagt hoe docenten het beoogde eindniveau dan weten te bewaken. De opleidingsverantwoordelijken leggen uit dat het werken met beroepskwalificaties, OLR (Opleidingsspecifieke leerresultaten) en leerdoelen, uitgewerkt in een leerresultatenkader, een goed handvat biedt. De praktijkgerichtheid van de opleiding maakt het te behalen niveau concreet. Het expertisenetwerk heeft over niveau 5 en de toetsing ervan een vormingsdag gehouden voor alle graduaatsopleidingen. Zo wordt het te behalen niveau 5 volgens hen goed bewaakt.

De opleiding is er gerust op dat het niveau niet te hoog ligt doordat uit de slaagcijfers blijkt dat er niet te veel studenten uitvallen. De commissie merkt op dat dit ook kan betekenen dat het niveau te laag ligt. Volgens de aanwezigen is dat niet het geval. De opleiding trekt veel studenten met een relatief hoge vooropleiding, mede doordat er geen inhoudelijk vergelijkbare bacheloropleiding is. Die groep studenten trekt de cijfers omhoog. Om het juiste niveau te bewaken zijn de leerdoelen uitgewerkt in criteria, met eisen aan inzicht en diepgang. Ook de betekenis van de cijfers is concreet uitgewerkt. Docenten zijn zelf verantwoordelijk voor (het maken van) hun ECTS-fiches. De Commissie Curriculum en Toetsing (verder: CCT) bewaakt het overzicht.

De graduaatsopleiding komt voort uit de bibliotheekschool, die nu nog andere opleidingen op niveau 4 aanbiedt. Na de inkanteling in de hogeschool is in een intensief proces samen met het werkveld het onderscheid tussen de niveaus 4 en 5 aangescherpt. De graduaatsopleiding is breder en moderner en komt niet meer overeen met het klassieke beeld van een bibliotheekopleiding. Ze heeft daarom ook de nieuwe naam van Informatiebeheer.

De commissie merkt op dat de specificiteit van het doelpubliek het moeilijker maakt om de studentenparticipatie waar te maken. Ze vraagt welke strategie de opleiding hanteert om deze participatie toch tot leven te brengen. De commissie hoort dat er formele activiteiten zijn: studenten zijn vertegenwoordigd in de opleidingsraad, olods worden na afloop schriftelijk geëvalueerd en jaarlijks vindt een studenttevredenheidsmeting plaats. De respons hierop is niet altijd even hoog, en de opleidingsverantwoordelijken vinden dat de opleiding op

het vlak van studentenvertegenwoordiging nog kan groeien. De specifieke samenstelling van de doelgroep, met relatief weinig generatiestudenten en veel werkende studenten, maakt dit niet zo gemakkelijk. Belangrijker vinden de opleidingsverantwoordelijken echter dat docenten en studenten dicht bij elkaar staan, waardoor er veel spontane afstemming is. Zo nodig organiseert het opleidingshoofd een extra dialoog met de studentenvertegenwoordigers om dieper op zaken in te gaan. Dat gebeurde vorig jaar toen de respons op de hogeschoolbrede studenttevredenheidsmeting te laag was om er conclusies uit te kunnen trekken. In een gesprek later op de dag hoort de commissie van de studenten ook over het focusgesprek dat vorig jaar is georganiseerd. Als laatste element noemen de aanwezigen het exitgesprek dat trajectcoaches voeren met studenten die zich willen uitschrijven. Door dat gesprek wil de opleiding weten wat er aan de hand is en of een student toch voor de opleiding behouden kan blijven. In vrijwel alle gevallen gaat het echter om persoonlijke problemen, niet om tekortkomingen van de studie. De verwachtingen van de student komen niet altijd overeen met het profiel van de opleiding. Dat blijft een punt van aandacht voor de infodagen.

De commissie vraagt naar het jaaractieplan en hoe de opleiding dat gebruikt. Het opleidingshoofd beschrijft het als een richtinggevend kompas om de focus te bepalen voor de inzet van middelen en de formulering van opdrachten. Het plan is afgestemd op het hogeschoolbeleid, het portfolio van het expertisenetwerk en de financiële context. In het jaaractieplan zijn verantwoordelijkheden toebedeeld aan opdrachthouders. In de loop van het jaar staat het een aantal malen op de agenda van het managementteam om aan de hand van data te bespreken of de uitvoering volgens plan verloopt. Tweemaal per jaar wordt het ook besproken met de coördinator kwaliteitszorg. Eind juni moet het nieuwe jaaractieplan voor het komende jaar er liggen.

Tot slot vraagt de commissie naar de stand van zaken op het vlak van internationalisering. Dit was na de inkanteling niet de eerste prioriteit van de opleiding en voor een kleine opleiding is het niet eenvoudig internationale activiteiten te organiseren. De opleiding maakt dankbaar gebruik van de inbedding in de hogeschool en de dienst Internationalisering. Studenten vragen soms om werkpleklers in het buitenland en casusgericht wordt dat steeds mogelijk gemaakt. De praktijkdocent begeleidt de student dan online. De opleiding streeft ernaar deze mogelijkheid uit te breiden en zoekt daarom meer samenwerking in het buitenland. Docenten hebben regelmatig contact met internationale collega's op congressen en in hun netwerken. De hogeschool zet middelen in voor internationaal congresbezoek van docenten. De commissie sluit onder dankzegging aan de aanwezigen het gesprek af.

2.2.2 Onderwijsmarkt

Aansluitend bezoekt de commissie de onderwijsmarkt, waar ze bij zeven stands een presentatie krijgt over achtereenvolgens het curriculum, werkpleklers, begeleiding en studentenvoorzieningen, internationalisering, onderzoek en dienstverlening, HR en kwaliteitszorg. Bij elke stand liggen ook verschillende materialen ter inzage voor de commissie.

Uit de presentaties blijkt duidelijk het enthousiasme over elk onderwerp. Ook de inbedding in het beleid en de ondersteuning van de hogeschool komen sterk naar voren. De commissie mist daardoor bij enkele thema's wel de toespitsing op de opleiding zelf en er blijft weinig tijd over voor een dialoog aan de hand van vragen van de commissie.

In de nabespreking van het eerste gesprek en de onderwijsmarkt noteert de commissie een aantal zaken die haar zijn opgevallen. De commissie ziet een grote inzet en enthousiasme bij de docenten voor het vak en de opleiding. Bij de docenten wil ze zeker nog navragen of de werkbelasting niet te hoog is, maar de goede ondersteuning door het opleidingshoofd en de loopbaanbegeleiding vanuit de hogeschool dragen bij aan de haalbaarheid, is de indruk. Een sterk punt vindt de commissie de parallele aanpak in begeleiding van zowel studenten als docenten: beide groepen krijgen begeleiding en ondersteuning op maat, inclusief exitbegeleiding. Wel vindt de commissie het percentage studenten met specifieke leernoden (39 procent) erg hoog. Ze vraagt zich af wat dit betekent voor de begeleiding die van

docenten gevraagd wordt in hun rol als coach. Ook is de commissie benieuwd wat het werkveld hiervan vindt.

Eveneens positief is de zichtbare inzet vanuit de hogeschool om de opleiding te behouden en zelfs met een afstudeerrichting uit te breiden, ondanks het lage financieringsniveau. De inbedding van de graduaatsopleiding in de hogeschoolstructuur helpt de opleiding bij de uitvoering van beleid op bijvoorbeeld de terreinen internationalisering, kwaliteitszorg, personeelsbeleid en studentenvoorzieningen.

De commissie stelt vast dat de opleiding een duidelijke toekomstvisie heeft. Realisatie daarvan wordt ondersteund door een rijk potentieel aan ideeën, erkende expertise van docenten, veel data en rapportages, en inbedding in de structuren van de hogeschool. De vraag voor de commissie is hoe deze toekomstvisie concreet gaat worden uitgevoerd in het licht van de beperkte menselijke en financiële middelen: wat zijn de prioriteiten, wat is het groeipad met de derde afstudeerrichting, hoe kan de opleiding voldoende studenten aantrekken?

Tot slot stelt de commissie vast dat de uitleg over de borging van niveau 5 helder was, maar dat ze behoefte heeft aan bewijs om dit te bekrachtigen, bijvoorbeeld in de vorm van eindproducten van studenten, inclusief beoordeling. Dit zal ze nog opvragen.

2.2.3 Gesprek met docenten en ondersteuners

Als introductie stellen de aanwezigen zich voor en lichten ze toe wat hun rol is in de opleiding en meer specifiek bij het jaaractieplan. Uit de ronde blijkt de verscheidenheid aan achtergronden. Docenten met een kleine aanstelling zijn niet bij het jaaractieplan betrokken, maar dit geldt wel voor de aanwezigen met een meer algemene, olod-overstijgende taak of opdracht.

De commissie merkt op dat de bewuste keuze voor docenten met werkveldervaring zorgt voor een curriculum met een sterk gefundeerde praktijkgerichte basis en een hechte relatie met het werkveld. Ze vraagt de aanwezigen hoe de opleiding waarborgt dat docenten met werkveldervaring ook beschikken over didactische vaardigheden om hun praktijkgerichte kennis over te brengen op de studenten. De aanwezigen lichten toe dat die behoefte aan professionalisering aan de orde komt in teamoverleg en de CCT. De hogeschool biedt cursussen aan als onderdeel van LLL (Levenslang leren) en organiseert het leerfestival.

De docenten proberen didactische professionalisering alert en gestructureerd aan te pakken, bijvoorbeeld door in vakwerkgroepen van docenten met eenzelfde taak (praktijkvakken, werkplekleren, supervisie, coaching) relevante thema's te bespreken, zoals de inzet van didactische werkvormen. Andere thema's die in groepen zijn aangepakt zijn de werkveldlabs en hun onderlinge afstemming en de meerwaarde van blended learning. Een vakoverschrijdend thema was afgelopen jaar de kwaliteit van evaluatie: een screening van evaluatiemethoden en de mate waarin ze aansluiten op de leerdoelen, de toepassing van correctiesleutels en het belang van tussentijdse feedback aan studenten. De ECTS-fiches van dit jaar laten volgens de aanwezigen zien dat dit heeft geleid tot een verbeterde aanpak, zoals meer variatie in evaluatievormen en meer tussentijdse evaluatie. Aanvullend bewaakt de CCT op structurele basis de afstemming van lesinhouden tussen olods en monitort ze de slaagcijfers.

De commissie vraagt of het lastig is professionaliseringscursussen te volgen voor docenten met een kleine aanstelling. Dat beamen de aanwezigen die het betreft, maar ze voegen eraan toe dat daar goed op wordt ingespeeld. Dat kan doordat er vaak digitale momenten voor zijn voorzien, waarvoor relatief gemakkelijk tijd voor kan worden vrijgemaakt. Eventueel kan er bij de roostering rekening mee worden gehouden.

Voor eventueel noodzakelijke vakinhoudelijke aanpassingen benutten de docenten hun relaties met de beroepspraktijk. Daarnaast geven vacatures een goede indicatie van wat

nodig is in het werkveld. Sinds de inkanteling is de grootste inhoudelijke verandering de sterkere praktijkgerichtheid. Studenten krijgen taken om hun competenties aan te tonen en het werkplekleren neemt een grote plaats in. Ook is de insteek nu breder, meer generiek, en is de benodigde set aan vaardigheden veranderd doordat de opleiding voorbereidt op nieuwe functies en rollen.

De commissie vraagt hoe de docenten bewaken dat ze opleiden tot niveau 5. Ze antwoorden dat ze studenten toekomstbestendig willen opleiden. Dat betekent dat het onderwijs niet gericht is op de klassieke vaardigheden van tien jaar geleden, maar op de nieuwe beroepskwalificaties. Die zijn omgezet in OLR en vertaald in competenties en een leerresultatenkader. Docenten gebruiken dit kader als kapstok voor hun olod. Programmalijnen zorgen voor harmonie in de opleiding door het evenwicht tussen alle competenties te bewaken. De CCT monitort of bijsturing nodig is. De groep studenten is divers, ook in het niveau dat ze aankunnen. De docenten bieden mogelijkheden om te diversifiëren, zodat sterke studenten kunnen excelleren, maar er is altijd een vaste minimumlat op niveau 5 waar iedereen aan moet voldoen. Bij het werkplekleren wordt in een intakegesprek met het werkveld op het leerresultatenkader gewezen, om eventueel te hoge verwachtingen te temperen.

De commissie is benieuwd hoe docenten hun dubbelrol als docent en coach ervaren. Dat is volgens de docenten geen probleem. Ze zien hun rol niet (uitsluitend) als overdrager van kennis, maar evenzeer als begeleider van persoonlijke groei in competenties en weerbaarheid. Vanuit hun eigen werkveld kunnen zij goed inschatten aan welke vereisten studenten uiteindelijk als afgestudeerden zullen moeten voldoen. Een inzet op slaagcijfers zou volgens de aanwezigen niet gewenst zijn. Het is hun overtuiging dat een inzet op zowel onderwijs als welzijn juist bijdraagt aan hogere slaagkansen. Daarnaast vinden de docenten dat hun rol als coach niet aanvoelt als een individuele zorg, doordat er goede ondersteunende collega's zijn met wie over een student gesproken kan worden. De positie van Stuvo is in dit opzicht anders. Het is nuttig dat Stuvo fysiek op de campus aanwezig is, wat de drempel voor studenten laag houdt. Gesprekken van Stuvo-medewerkers met studenten zijn echter vertrouwelijk en worden niet inhoudelijk teruggekoppeld naar de opleiding.

Tot slot vraagt de commissie wat de aanwezigen zouden wensen voor de opleiding. Uit de antwoorden komen drie punten naar voren: in de eerste plaats meer tijd van docenten voor hun olod en de studenten. In de tweede plaats zou de opleiding op de eigen campus graag een eigen vakbibliotheek en praktijkruimte hebben, waar studenten in de praktijk kunnen oefenen. Nu wordt dat georganiseerd door uitstappen naar bibliotheken e.d., maar dit vereist veel planning. Als derde punt wordt gevraagd om een meer gezellige campus die zou bijdragen aan meer onderlinge interactie. Kennelijk is een plan daarvoor recent goedgekeurd. De commissie bedankt de aanwezigen voor hun inbreng en rondt het gesprek af.

2.2.4 Gesprek met studenten

In dit gesprek ontmoet de commissie studenten uit verschillende trajecten en schijven, met uiteenlopende vooropleidingen en deels ook met een rol als studentenvertegenwoordiger. Zij zijn op verschillende manieren in aanraking gekomen met de opleiding, sommige toevallig via werkcontacten, andere na een bewust zoekproces. Degenen die vooraf op de infodag zijn geweest, zijn daar enthousiast over. Alle aanwezige studenten vinden dat de naam van de opleiding de inhoud goed weergeeft, met name het verschil met de bibliotheekschool.

De commissie vraagt de studenten wat ze sterke punten van de opleiding vinden. Dat blijken vooral de combinatie van theorie en praktijk en de directe toepasbaarheid van de opleiding te zijn. De toepasbaarheid van wat ze leren geldt niet alleen voor de kennis van bibliotheken en archieven, maar ook voor bijvoorbeeld projectmanagement. De studenten waarderen dat ze aan het begin van de opleiding een breed overzicht van het werkveld krijgen en op basis daarvan een afstudeerrichting kiezen. Niet iedereen vindt het even gemakkelijk een keuze te maken, maar ze vertrouwen op de begeleiding die ze daarbij van docenten krijgen.

Studenten maken kennis met het werk in een bibliotheek, archief en de erfgoedsector door een groot aantal studiebezoeken, niet alleen naar openbare bibliotheken, maar ook naar documentatiecentra, museumbibliotheken, gespecialiseerde en wetenschappelijke bibliotheken. Daar krijgen ze een blik achter de schermen en kunnen ze al hun vragen stellen. De studenten zeggen dat ze alle olods nuttig vinden, al vindt niet iedereen de volgorde optimaal. Dat heeft te maken met de twee instroommogelijkheden, in september en februari. De studenten vinden het een pluspunt dat het mogelijk is ook in februari te starten, maar vanwege de beschikbaarheid van docenten worden sommige olods maar eenmaal per jaar gegeven. De studenten die in februari instappen ervaren de opbouw van het curriculum niet altijd als logisch.

De studenten vormen een diverse groep, met verschillen in leeftijd, kleur, sekse, vooropleiding en levens- en werkervaring. Toch zeggen ze zich één groep te voelen. Doordat de onderwijsgroepen klein zijn, leren ze elkaar goed kennen. In de opleiding werken de studenten vaak samen in groepen. Dan helpen ze elkaar: jongere studenten zijn soms beter in digitale en technische vaardigheden, andere studenten kunnen hun levens- en werkervaring inbrengen.

De commissie vraagt wat studenten doen als iets in de opleiding minder goed loopt. Een mogelijkheid is rechtstreeks de docent te benaderen en feedback te geven. Ook kunnen ze olods aan het eind in een enquête evalueren en is er vorig jaar een focusgroep georganiseerd. In het algemeen neemt de opleiding de kritische bedenkingen ter harte en zien studenten dat zaken in een volgend jaar aangepast worden.

Wat betreft de dubbelrol van docenten als lesgever en als coach zien de studenten bij sommige docenten nog groeikansen, vooral bij lange opdrachten. De aanwezige studenten vinden dat vaste momenten voor feedback heel goed werken en dat je het verschil merkt als een docent dat niet doet. Daarin zien ze verschil in engagement tussen de docenten. Sommige docenten geven wel feedback als studenten erom vragen, maar doen dat niet op eigen initiatief. Dat zou volgens de studenten wel moeten. Verder waarderen zij de open relatie tussen studenten en docenten, de goede sfeer en de over het algemeen zelfkritische houding van de docenten, die open staan voor kritiek.

De commissie vraagt of op voorhand voldoende duidelijk is waarop studenten getoetst gaan worden en of de uitslagen van een examen wel eens een verrassing zijn. Dat laatste blijkt niet het geval te zijn, want de beoordelingscriteria voor opdrachten en examens zijn vooraf duidelijk. Wel zouden er nog iets vaker tussentijdse feedbackmomenten ingebouwd kunnen worden. In de les wordt goed uitgelegd wat een student moet studeren en welke vorm de toets heeft: schriftelijk, mondeling, een taak of een combinatie daarvan. Als voorbeeld geven de studenten dat ze een website moeten maken en hun keuzes mondeling toelichten. Het gewicht van de verschillende onderdelen is vooraf bekend, evenals de minimumcriteria om te slagen. De quoterings is duidelijk te vinden in de ECTS-fiches in de digitale leeromgeving. In het werkplekleren formuleren studenten persoonlijke leerdoelen en werken daar stapsgewijs naar toe. De aanwezige studenten vinden dat dat proces goed opgevolgd wordt en waarderen dat de doelstellingen van het werkplekleren zijn afgestemd op wat een student nog moet leren.

Desgevraagd zeggen de studenten dat de opleiding genoeg inzet op nieuwe trends, zoals de inzet van AI. Niet alle aanwezige studenten zijn enthousiast over AI, maar door het toe te passen leren ze er wel de meerwaarde van, niet als zoekmachine, maar bijvoorbeeld wel als meeschrijver of brainstormer. Soms is er bij een olod geen cursusbeschrijving vooraf omdat de sector sterk in beweging is. In dat geval komt de content na de les online. In werkveldlabs komen de studenten in aanraking met nieuwe problemen in de sector. Tot slot noemen ze de mogelijkheid dat ze om gastcolleges kunnen vragen.

Tot slot vraagt de commissie wat de studenten zouden doen als ze morgen opleidingshoofd zouden zijn. Sommigen zouden ideeën vragen aan docenten en aan studenten om te checken

of het goed zit in de opleiding. Ze zouden het belang en de waarde van de opleiding nog beter aan de buitenwereld willen presenteren. Wat betreft de docenten zouden ze behouden dat die veel in het werkveld staan, maar iets aan de werkdruk willen doen, door meer docenten aan te trekken. De commissie bedankt de studenten voor hun inbreng en wenst hun succes met de opleiding.

2.2.5 Gesprek met alumni en werkveldpartners

De commissie spreekt vervolgens met een groep alumni en werkveldvertegenwoordigers die in verschillende rollen bij de opleiding betrokken zijn: door in hun organisatie studenten te begeleiden bij het werkplekleren, door probleemstellingen voor het werkveldlab aan te dragen en werkbezoeken te organiseren, als jurylid en mystery guest bij het afstuderen en als potentieel werkgever voor afgestudeerden. Door deze activiteiten is er nauw contact met de docenten en kan gemakkelijk feedback gegeven worden op de opleiding. Docenten vragen daar ook om. Een van de aanwezigen heeft feedback gegeven op de leeragenda die te uitgebreid was. Dat is nu aangepast tot een beknopter document, waarin nog steeds alle benodigde informatie staat.

De commissie is benieuwd hoe het werkveld aankijkt tegen het uitstroomniveau. Ze hoort dat er in de sector grote behoefte is aan een graduaatsopleiding in het informatiebeheer. Sollicitanten met deze opleiding hebben een goed beeld van de job, mede door het werkplekleren, en zijn goed onderlegd in digitale en sociale vaardigheden. In het werkplekleren maken studenten een grote groei door. Afgestudeerden zijn goed op de hoogte van verschillen tussen archieven en bibliotheken, in wetgeving, terminologie en inhoud. Zij brengen kennis, expertise en inzicht mee specifiek voor deze sector die bij afgestudeerden van andere opleidingen ontbreekt; laatstgenoemden hebben nogal eens een verkeerd (verouderd) beeld van bijvoorbeeld wat een bibliotheek heden ten dage is en doet.

De alumni bevestigen dit beeld: ze hebben geleerd over verschillende bedrijfsstructuren, kunnen werken met diverse informatiesystemen en omgaan met mensen. Ze hebben geleerd verschillende perspectieven te bekijken en alternatieven te zoeken. Het diverse scala aan vaardigheden maakt de opleiding boeiend: leren samenwerken, flexibiliteit, programmeren en werken aan projecten. Dit alles heeft hun een brede basis gegeven.

De commissie vraagt of de aanwezigen nog groeikansen zien voor de opleiding. Zij hebben al een paar verbeteringen gezien de afgelopen jaren. Een aantal jaren geleden lag de aandacht vooral op bibliotheken, maar de balans in aandacht voor bibliotheek en archief is verbeterd en is nu ongeveer gelijk. Vorig jaar is de opleiding begonnen met het onderdeel werkveldlabs. De voorgelegde vraagstukken waren soms te complex voor beginnende (in februari instromende) studenten. Dat gaat nu beter. Wat betreft de financiële kwetsbaarheid en het gebrek aan middelen doet een van de aanwezigen de suggestie een aantal theoretische olods minder gespecialiseerd te maken en voor beide afstudeerrichtingen te combineren. De olods waarop de spreker doelt, worden nu al door dezelfde docent gegeven. Samenvoeging zou een pluspunt zijn vanwege de samenhang tussen de afstudeerrichtingen die er immers in het werkveld is.

Het curriculum vinden de aanwezigen voldoende kwaliteitsvol. Studenten werken aan mooie projecten en leveren daarin goede kwaliteit. De opleiding organiseert vier à vijf studiebezoeken aan bibliotheken. Dat draagt bij aan het opbouwen van een netwerk voor de studenten, maar verbreding van het aanbod zou nuttig zijn, bijvoorbeeld door ook naar een bedrijf te gaan. In het algemeen vinden de aanwezigen dat de opleiding openstaat voor feedback en goed inspeelt op veranderingen in het werkveld en de voorkeuren van studenten. Door het werkplekleren worden studenten, en daardoor ook de docenten, automatisch geconfronteerd met nieuwe ontwikkelingen in de sector. Docenten zijn voor een groot deel in het veld werkzaam. Nadeel daarvan is dat er minder sprake is van samenhang en een overkoepelende visie, terwijl het samenvoegen van vakken en uitbreiding naar informatiebeheerders uit andere sectoren een belangrijke trend is.

Afgestudeerden blijven in contact met de opleiding. Ze maken graag gebruik van de uitnodiging om aanwezig te zijn op de afstudeerbeurs en daar met studenten en collega's te spreken. Om bij te blijven zouden ze graag meedoen aan vorming en cursussen en een alumni-netwerk. Net-afgestudeerden houden contact met elkaar en zouden dat wel willen uitbreiden naar andere opleidingen in het expertisecentrum Mens & Samenleving. Dat kan immers leiden tot nieuwe ideeën en initiatieven. Zo heeft een afgestudeerde, die als eerste in het buitenland stage heeft gelopen, de ervaringen van studenten uit andere opleidingen benut. Een ander goed idee zou kunnen zijn de afstudeerprojecten van verschillende opleidingen met elkaar in contact te brengen.

De aanwezigen zijn van mening dat het diploma vele deuren opent. Informatiebeheerders zijn in meer domeinen inzetbaar dan de klassieke sectoren. Voor openbare bibliotheken zijn educatieve profielen steeds belangrijker. In sommige delen van het werkveld, zoals wetenschappelijke bibliotheken, blijft er behoefte aan afgestudeerden met een hoger opleidingsniveau, zoals van de voormalige manama (master na master) Informatie- en bibliotheekwetenschap aan de Universiteit Antwerpen. Er is in de sector echter grote behoefte aan informatiebeheerders op uitvoerend niveau.

2.3 Commissiereflectie

De commissie bespreekt wat ze in de verschillende gesprekken heeft gehoord en welke sterke punten en groeikansen daaruit naar voren komen. Het overzicht daarvan zal ze delen met het kernteam en aansluitend met een grotere groep vertegenwoordigers van de opleiding. De commissie formuleert de aanbevelingen die ze in het rapport wil opnemen.

De commissie stelt vast dat de gesprekken haar in het algemeen een goed beeld hebben gegeven om tot een onderbouwd oordeel te komen. Alleen wat betreft de borging van het eindniveau heeft de commissie behoefte aan aanvullende informatie. Tijdens dit interne overleg heeft ze op haar verzoek inzage gekregen in een aantal toetsen, maar de tijd is te kort om die in detail te kunnen bestuderen en bovendien wil de commissie graag de eindproducten van een aantal studenten zien.

2.4 Reflectie met de opleiding

2.4.1 Afsluitende dialoog met kernteam

De commissie bedankt de opleidingsverantwoordelijken voor de voorbereiding en organisatie van het visitatiebezoek. Ze heeft gedurende een intensieve dag mooie gesprekken gevoerd met gedreven mensen en is benieuwd naar wat de opleiding meeneemt uit de gedachtewisselingen met de commissie. De kernteamleden zijn de commissie erkentelijk voor de open dialoog en de pertinente vragen die in de verschillende gesprekken zijn gesteld. Ze menen dat de hele opleiding en alle elementen ervan naar voren zijn gekomen, al is het werkplekleren minder aan bod geweest. Ze kan zich voorstellen dat de onderwijsmarkt voor de commissie wat overweldigend is geweest. De commissie vond de onderwijsmarkt wel interessant, maar vindt een onderwijsmarkt meer geschikt voor langere visitaties, van minstens twee dagen. Er was naar haar mening te weinig gelegenheid voor uitwisseling. Het was beter geweest als in de presentaties nieuwe elementen benadrukt waren. Nu hoorde de commissie vooral wat al in het ZER en de bijlagen stond. In deze vorm was dit onderdeel te lang voor een bezoek van één dag. Als de hogeschool eraan hecht bij visitaties een onderwijsmarkt te organiseren, beveelt de commissie aan een commissie meer tijd te bieden voor vragen en dialoog.

De commissie voegt toe dat ze haar best gedaan heeft om de extra aangeleverde toetsinformatie te bestuderen, maar dat daar onvoldoende tijd voor was. Aanvullend wil de commissie graag nog een selectie van drie eindwerken van verschillende niveaus (hoge, gemiddelde en lagere beoordeling) en een aantal digitale toetsen ontvangen. De opleiding zegt toe daarvoor te zorgen. De inhoudelijke terugkoppeling geeft de commissie vervolgens aan de grotere groep opleidingsvertegenwoordigers.

2.4.2 Mondelinge terugkoppeling commissie

Om te beginnen bedankt de commissie iedereen met wie ze gesproken heeft voor hun inbreng. In deze mondelinge terugkoppeling deelt de commissie haar eerste gedachten.

De inkanteling van de graduaatsopleiding in de structuren en kaders van Arteveldehogeschool in 2019 heeft kansen gegeven om het niveau 5 te verzekeren en zicht op nieuwe mogelijkheden geboden.

De commissie is van oordeel dat de opleiding een sterke visie heeft. Ze weet op basis van veel data waar ze staat en wie haar studenten zijn. Ze houdt de vinger aan de pols, luistert naar signalen en kan snel aanpassingen invoeren als dat nodig is. Ze weet ook waar haar potentieel ligt, namelijk in de monopolistische positie in het onderwijsveld, haar brede netwerk, erkende expertise en de mogelijkheden die de kaders en de ondersteuning van de hogeschool bieden om op deelterreinen verder te groeien, bijvoorbeeld op het vlak van internationalisering. Inhoudelijk heeft de opleiding haar toekomstgerichte visie uitgewerkt in een jaaractieplan dat niet afhankelijk is van één persoon, maar ook door een reeks docenten wordt ondersteund.

Het is de commissie duidelijk dat de graduaatsopleiding in het informatiebeheer nodig is. De opleiding speelt goed in op de noden die in de sector leven voor niveau 5. Wat betreft het eindniveau heeft de commissie tijdens deze visitatiedag niet volledig kunnen beoordelen of afgestudeerden niveau 5 behaald hebben. Daarvoor zal ze nog aanvullende documenten bestuderen. Wel lijkt het werkveld tevreden te zijn met het niveau van de uitstromers. Gezien de behoefte aan de opleiding in het werkveld beveelt de commissie aan meer aandacht te besteden aan de zichtbaarheid van de opleiding, met een accuraat beeld van de breedte ervan, en in te zetten op vergroting van het aantal instromende studenten. In het licht van de financiële situatie is het van belang dat de opleiding groeit.

Het financieringskader maakt de opleiding kwetsbaar, maar dankzij de inbedding in Arteveldehogeschool blijft de situatie werkbaar. De inzet van het zeer gedreven onderwijsteam dat bereid is extra stappen te zetten, draagt daar ook aan bij. Daar mag de opleiding blij mee zijn, maar de commissie beveelt aan wel oog te houden voor de werkdruk van docenten, zeker met het oog op de start van een derde afstudeerrichting. Een snelle inschatting geeft de commissie het idee dat docenten zelfs zonder deze nieuwe afstudeerrichting een inzet plegen van 5,5 VTE, 50% meer dan de beschikbare 3,7 VTE.

Een sterk punt is de samenwerking in het onderwijsteam. Docenten delen hun best practices met elkaar, ook al hebben ze weinig tijd. Ze houden goed de vinger aan de pols. Docenten staan open voor feedback van studenten en passen hun onderwijs op basis daarvan snel aan. Op dagdagelijks niveau is de kwaliteitszorg vooral een informeel proces. Dat lijkt te werken en past bij de kleinschaligheid van de opleiding. De commissie waardeert dat dit nu versterkt wordt door de organisatie van focusgroepen met studenten. Op een hoger niveau wordt dit gecomplementeerd door een formeel kwaliteitsborgingssysteem. Dit systeem werkt op basis van een jaaractieplan met een analyse van statistieken en regelmatige monitoring door de coördinator kwaliteitszorg.

De hogeschool steunt de docenten. Ze staat achter wat de docenten doen. De medewerkersbegeleiding vertoont een parallelle aanpak met de sterke studentenbegeleiding die de docenten als coach op zich nemen. Een bijzonder aspect daarbij is de uitloopbegeleiding van beide groepen: studenten en docenten verlaten de opleiding pas na een exitgesprek. Er is in de opleiding veel oog voor de sociale dimensie, met speciale aandacht voor de diversiteit van de instroom. De persoonlijke aandacht leeft sterk. De commissie vindt het wel een aandachtspunt om de intensiteit van de persoonlijke begeleiding te bewaken, zowel om overbelasting van de docenten te voorkomen als om ervoor te waken dat dit ten koste gaat van de sterkere studenten.

De aandacht voor de beroepspraktijk in de opleiding is een sterk punt, zoals tot uiting komt in de werkbezoeken, de projecten in werkveldlabs en het werkplekleren. Wat betreft de

werkbezoeken beveelt de commissie aan de balans tussen de richtingen te bewaken door evenveel archieven als bibliotheken te bezoeken, en meer diversiteit aan te brengen door ook bedrijven en andere private en openbare organisaties in het bezoekschema op te nemen. Een andere mogelijkheid tot vergroting van diversiteit ligt in de verbinding met andere opleidingen in het expertisenetwerk. Op dit moment hebben studenten weinig contact met andere studenten in het expertisenetwerk.

Tot slot stelt de commissie vast dat de opleiding deuren opent: ze opent haar deur voor een diverse groep van studenten en geeft hun de mogelijkheid zich te ontwikkelen. Daarnaast houdt ze voor zichzelf de deur open voor aanpassingen en een nieuwe aanpak. Met deze positieve karakterisering besluit de commissie haar eerste bevindingen.

Namens de opleiding bedankt het opleidingshoofd de commissie voor haar engagement, constructieve blik en waarderende aanpak. Ze memoreert dat het proces van zelfevaluatie en de gesprekken van deze dag al bijgedragen hebben aan het leerproces van de opleiding. Het rapport zal nog meer leerpunten bieden. De opleiding zegt toe de adviezen ter harte te zullen nemen en te verwerken in het jaaractieplan. Het opleidingsteam, de werkveldpartners en de studenten en alumni worden eveneens bedankt voor hun inzet en steeds waardevolle bijdragen. Onder wederzijdse dankzegging wordt het bezoek afgesloten.

2.5 Nagekomen materiaal

Op verzoek ontving de commissie na het bezoek voorbeelden van digitale evaluaties van zes olods en drie voorbeelden van praktijkevaluaties (eindwerken). De commissie heeft deze voorbeelden bestudeerd.

De evaluaties van olods laten een verscheidenheid van vormen zien. Studenten moeten verschillende typen evaluaties en/of opdrachten indienen, zowel op papier als online. Dit past bij de verschillen in olods en hun doelstellingen. De verschillende evaluaties zijn van goede kwaliteit: de vragen zijn evenwichtig en relevant. Ze passen bij de inhoud, leerdoelen en toetsdoelen van de olods (validiteit) en zijn specifiek voor de opleiding. Ze gaan in op inhoud en leerstof, maar ook breder over praktijkwerking. Opdrachten zijn helder geformuleerd, waardoor studenten weten wat er van hen wordt verwacht, evaluatievragen zijn passend, met een duidelijke vraagstelling in open, gesloten en halfopen vragen, de vormgeving en layout zijn in orde (transparantie). Het gebruik van evaluatiedocumenten en verbeter sleutels verzekeren de objectiviteit en duidelijkheid naar studenten toe (betrouwbaarheid). Docenten corrigeren de toetsen nauwkeurig en bieden duidelijke ondersteuning aan studenten. Er is variatie te zien in de aanpak van studenten en dit wordt in de beoordeling meegenomen. Taalgebruik wordt correct gecorrigeerd door docenten.

De commissie heeft de indruk dat de evaluaties qua tijd en moeilijkheidsgraad voor de studenten haalbaar zijn. Aan de hand van de uitslagen op de toetsen en evaluaties kunnen studenten op valide wijze met elkaar vergeleken worden.

Aan de hand van de voorbeelden van praktijkevaluaties (eindwerken) stelt de commissie vast dat de doelstellingen duidelijk en passend zijn en dat de vereisten expliciet worden aangegeven in de evaluatiedoelstellingen. De evaluatieformulieren zijn helder geformuleerd, zodat studenten begrijpen wat er wordt verwacht. Er is veel inspanning gestoken in het evaluatie- en beoordelingsproces waarbij alle partijen verslagen moeten indienen, inclusief de stagebegeleider van de student.

De olod-evaluaties en de praktijkevaluaties laten zien dat studenten, passend bij niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur, vaardig worden in het toepassen van kennis - en deze zo nodig kunnen aanvullen door zelfstandig informatie te zoeken - in verschillende (ook nieuwe) contexten. Ze hebben geleerd daarbij autonoom en met initiatief te opereren en verantwoordelijkheid te nemen voor het resultaat. De toetsing sluit daarop aan door de verscheidenheid in toetsvormen. Studenten moeten aantonen dat ze hun kennis kunnen toepassen in verschillende praktijksituaties (zowel hypothetische als daadwerkelijke). Verslaglegging van deze toepassing wordt verwacht in verzorgde schriftelijke werkstukken.

Tot slot wordt in de toetsing gevraagd naar reflectie op het professionele handelen van zichzelf en anderen. Het niveau van zelfstandigheid dat in het eindwerk van studenten wordt verwacht, lijkt niveau 5 enigszins te overstijgen, maar het onderscheidt zich voldoende van wat op niveau 6 wordt verwacht (het doen van zelfstandig onderzoek rond nieuwe vraagstellingen door middel van zelfstandige dataverzameling).

Concluderend stelt de commissie vast dat studenten die voldoende scores op de praktijkevaluaties niveau 5 hebben behaald. De evaluaties van de verschillende olods bereiden de studenten voor op dat eindniveau.

3 Oordeel

De commissie is van oordeel dat de graduaatsopleiding in het Informatiebeheer sterke punten heeft, die deels al uit het zelfevaluatierapport naar voren komen en die in de gesprekken met management, docenten, studenten, alumni en werkveld zijn bevestigd. De commissie vindt dat de opleidingsverantwoordelijken en het gedreven en hechte docententeam een onderwijsprogramma ontwikkeld hebben dat goed aansluit op de behoeften van het werkveld. De zeer diverse groep studenten wordt breed opgeleid tot informatiebeheerders voor archieven, bibliotheken en sommige lagen van het bredere veld van informatiebeheer. Zij hebben geleerd om te gaan met zowel informatie als met mensen en hebben zich professioneel ontwikkeld. Vanaf het begin maken studenten kennis met de beroepspraktijk, eerst in werkbezoeken, later in het werkplekleren en in werkveldlabs waarin ze in groepen aan relevante praktijkproblemen werken. Studenten worden intensief begeleid en kunnen met vragen en problemen gemakkelijk terecht bij de docenten. De feedback van studenten wordt benut om het opleidingsprogramma te verbeteren. De opleiding maakt alle betrokkenen goed duidelijk wat van hen verwacht wordt. Studenten kunnen de informatie over opleidingsonderdelen, opdrachten en examens gemakkelijk vinden in de digitale leeromgeving. De opleiding stelt voorwaarden aan de bedrijven en mentoren zodat studenten in het werkplekleren de vereiste kennis en vaardigheden kunnen opdoen.

De opleiding weet goed wat er speelt in het werkveld, doordat veel docenten naast hun hogeschoolaanstelling in de sector werken en doordat studenten in het werkplekleren met de nieuwste ontwikkelingen in aanraking komen. Ze vertaalt die kennis adequaat in het curriculum. Traditioneel ligt het accent op het werk in openbare bibliotheken. De opleiding heeft dit terecht aangepast naar informatiebeheer in brede zin voor zowel bibliotheken als archieven. De commissie adviseert een nog verdere verbreding. De beoogde start van de afstudeerrichting erfgoedregistrator past daar goed bij. De commissie beveelt daarnaast aan meer aandacht te besteden aan informatiebeheer in de private sector.

De kleinschaligheid en de financiële kaders maken de opleiding kwetsbaar. Docenten besteden vaak meer tijd aan de opleiding dan waarvoor ze zijn aangesteld, vooral door de intensieve begeleiding die ze studenten bieden. De werkdruk is daardoor een punt van aandacht. De commissie waardeert de grote aandacht voor studenten, maar adviseert daarbij wel de balans te bewaken, zodat ook sterkere studenten voldoende aandacht krijgen. Een grotere zichtbaarheid van de opleiding zou het aantal instromende studenten kunnen vergroten. Dat is gunstig in het licht van de financiële situatie en komt ook tegemoet aan de grote behoefte aan informatiebeheerders in het werkveld.

De commissie doet daarom vier aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

1. Vergroot de zichtbaarheid van de opleiding;
2. Werk aan verdere verbreding van de opleiding om tegemoet te komen aan de noden van het werkveld;
3. Bewaak de werkdruk van de docenten, ook met het oog op een mogelijke derde afstudeerrichting;
4. Geef ook voldoende aandacht aan studenten met minder behoefte aan coaching en aan studenten die willen excelleren.

De commissie concludeert dat de opleiding een groot aantal sterke punten heeft en dat de vier geformuleerde aanbevelingen een positief oordeel van de commissie niet in de weg staan. De commissie heeft vertrouwen in de kwaliteit van de graduaatsopleiding in het Informatiebeheer.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Arteveldehogeschool
Naam opleiding	Graduaat in het Informatiebeheer
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Bijkomende) titel	<ul style="list-style-type: none"> • Gegradueerde in het informatiebeheer: bibliotheek; • Gegradueerde in het informatiebeheer: archief
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none"> • Bibliotheek; • Archief
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none"> • Tweejarig traject (voltijds dagonderwijs); • Vierjarig traject (deeltijds dagonderwijs); • Tweejarig traject met start in februari (voltijds dagonderwijs)
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Gent
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	<p>Elk jaar zijn er studenten die zich - na afstuderen - opnieuw inschrijven in de andere afstudeerrichting van de opleiding. Anderen studeren verder in opleidingen als Graduaat Programmeren, Graduaat Maatschappelijk Werk, Bachelor Sociaal Werk en Bachelor Communicatie.</p> <p>De opleiding onderzoekt momenteel een mogelijke samenwerking met Bachelor Grafische en Digitale media, afstudeerrichting Datavisualisatie in functie van een verkort traject.</p>

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

1. De gegradueerde optimaliseert de toegankelijkheid van het informatieaanbod in functie van de noden van de klant en de doelstellingen van de organisatie.
2. De gegradueerde attendeert de klant op de juiste informatie, bevordert hun informatievaardigheid en instrueert hen in het gebruik van diverse informatiesystemen en het informatieaanbod.
3. De gegradueerde netwerkt en stuurt in overleg met de leidinggevende operationeel een projectteam binnen de informatievoorziening aan.
4. De gegradueerde draagt bij aan de interne kwaliteitszorg door de werking van de informatievoorziening en de dienstverlening voor de (potentiële) klant te evalueren, verbetervoorstellen te formuleren en mee te werken aan de implementatie ervan.
5. De gegradueerde handelt volgens de relevante wetgeving, de beroepscode van de sector en andere interne gedragscodes.
6. De gegradueerde bouwt zijn deskundigheid op vanuit (zelf)reflectie en door (digitale) ontwikkelingen op te volgen ifv de sector.
7. De gegradueerde beheert, structureert en ontsluit informatie in informatiesystemen.

AFSTUDEERRICHTING BIBLIOTHEEK:

8. De gegradueerde bouwt en onderhoudt een informatieaanbod uit volgens de vraag en de noden van de doelgroep, rekening houdende met de beschikbare middelen.
9. De gegradueerde verstrekt gespecialiseerde informatie o.a. via de beschikbare (digitale) kanalen aan de klanten van het bibliotheek- en informatieaanbod.
10. De gegradueerde beheert het informatieaanbod met het oog op co-creatie, kennisontwikkeling en kennisdeling.

AFSTUDEERRICHTING ARCHIEF:

8. De gegradueerde faciliteert het informatiebeheer van de organisatie. Hij adviseert over de verwerving, selectie en overdracht van archieven en hij begeleidt en controleert het vernietigings- en overdrachtsproces.
9. De gegradueerde implementeert het inhoudelijke en intellectuele beheer van het archief volgens het vastgelegde archiefbeleid en beheert en adviseert het documentbeheer in de organisatie.
10. De gegradueerde beheert en bewaart duurzaam de fysieke en de digitale informatie in het archief.

De opleidingsspecifieke leerresultaten zijn gebaseerd op de domeinspecifieke leerresultaten.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Yoneko Nurtantio (*voorzitter*), Coördinator EU-betrekkingen, consultant KZ Hoger Onderwijs, sociaal ondernemer, spreker over duurzaamheid en opleider in werkefficiëntie.

Frank Huysmans (*commissielid*), Bijzonder hoogleraar Informatiesamenleving Universiteit van Amsterdam / Research & Strategy Consultant@WareKennis.

Stieve Van der Bruggen (*commissielid*), Bibliothecaris Thomas More / Lector graduaat informatiebeheer Erasmushogeschool.

Anke Smits (*student-commissielid*), Student informatiebeheer Erasmushogeschool Brussel.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Bert Van Poeck** (procescoördinator) beleidsmedewerker NVAO.
- **Marianne van der Weiden** (extern secretaris).

Alle commissieleden en de secretaris hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Datum: 15 mei 2024

Locatie: Campus Zwijnaardsesteenweg, Zwijnaardsesteenweg 312-316, Gent

8.30-9.00	Ontvangst commissie
9.00-10.15	Introductie en gesprek met kernteam
10.15-11.45	Onderwijsmarkt
11.45-12.15	Intern overleg commissie
12.15-13.00	Lunch
13.00-13.45	Gesprek met docenten en ondersteuners
13.45-14.30	Gesprek met studenten
14.30-14.45	Pauze/Intern overleg
14.45-15.30	Gesprek met alumni en werkveldpartners
15.30-16.30	Vrij inloophmoment en intern overleg commissie
16.30-16.45	Afsluitende dialoog met kernteam
16.45-17.15	Mondelinge terugkoppeling commissie

Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier opleiding

Bijlagen bij het informatiedossier

- Vierlagenmodel Arteveldehogeschool, met profilering van de graduaatsopleidingen
- Profilering van het Graduaat Informatiebeheer in het Expertisenetwerk Mens en Samenleving
- Administratieve gegevens van de instelling en opleiding
- Organogram Expertisenetwerk Mens en Samenleving
- Organogram Graduaat Informatiebeheer
- Jaaractieplan Graduaat Informatiebeheer 2023-2024
- Beleidsplan Graduaat Expertisenetwerk Mens en Samenleving 2020-2025
- Beleidsplan Expertisenetwerk Mens en Samenleving 2020-2025
- Opvolging aanbevelingen Toets Nieuwe Opleiding
- Opleidingsspecifieke Leerresultaten met link naar de Domeinspecifieke Leerresultaten
- Concordantietabel Domein- en opleidingsspecifieke leerresultaten
- Arteveldebrede leerresultaten op niveau 5
- Integratie van de Arteveldebrede leerresultaten in de opleidingsspecifieke leerresultaten
- Beschrijving van de niveaus in de EVA-structuur
- Explicitering van leerresultaten via leerdoelen in de EVA-structuur
- Leerresultatenkader
- Opleidingsprogramma's modeltrajecten
- Rolomschrijving van praktijkmentor en praktijkdocent
- Lijst met praktijkplaatsen
- Criteria voor kwaliteitsvolle werkplekken
- Leerresultatenmatrix
- Toetsmatrix
- Mailflow onboarding
- Instapcursus 'Vliegende start Graduaat'
- Beschrijving van het docententeam

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Brochure graduaat informatiebeheer: bibliotheek en archief, 2024-2025
- Kwaliteitskader onderwijs: kwaliteitseisen graduaatsopleidingen Arteveldehogeschool
- Voorbeelden van schriftelijke evaluaties met antwoordsleutel

Documenten beschikbaar gesteld na de dialoog

- Inleidende presentatie met een voorstelling van de opleiding
- Presentaties en posters van de onderwijsmarkt (Curriculum/ Werkplekieren/ Begeleiden / Internationalisering/ Onderzoek en Dienstverlening/ HR/ Kwaliteitszorg).
- Voorbeelden van digitale evaluaties van zes opleidingsonderdelen (Archiefvorming, selectie en opname / Cultureel erfgoedwerk / Duurzaam bewaren en digitaliseren / Informatiecoaching/ Inleiding projectmanagement/ Juridische aspecten van informatie)
- Voorbeelden van drie praktijkevaluaties (eindwerken)

