

# Opvolgrapport

## BACHELOR ORGANISATIE EN MANAGEMENT

01/02/2024

### 1 Situering van de opvolgfase

De opvolgfase is een onderdeel van de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie, ook wel het **VARIOSO**-proces genoemd (**V**erkennen, **A**nalysen, **R**eflectie-intern, **O**ptimaliseren, **S**piegelen, **O**pvolgen). De stap van de opvolgfase is een rapportering van de opleiding over hoe zij de aandachtspunten van het reviewpanel in de vorige fase heeft opgevolgd.

Dit rapport is de basis voor het opvolggesprek tussen de opleiding (opleidingshoofd, clusterdirecteur, ankerpersoon) en de vertegenwoordigers beleid (directeur onderwijs en directeur Onderwijs (of collega-directielid), Directeur Onderwijs en Kwaliteit, procesbegeleider Dienst Onderwijs en Kwaliteit) en de voorzitter of afgevaardigde dagelijks bestuur ASR (Algemene StudentenRaad).

### Kwaliteitskenmerk 1: profiel, leerresultaten en curriculum

#### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

##### Vragen/bemerkingen:

Het panel onderschrijft de geformuleerde uitdagingen van de opleiding.

Het panel geeft aan om verder in te zetten op de **profilering en naamsbekendheid van de opleiding**. Onder meer door bijvoorbeeld de afstandstrajecten verder uit te bouwen en in de markt te zetten. Daarnaast kan de opleiding ook een troef zijn voor generatiestudenten die een brede opleiding wensen. Vanuit het perspectief van de instromende student kan dit nog sterker geprofileerd worden.

##### Tips voor de toekomst

- ✓ Het panel adviseert om na te gaan hoe de *instroom* verder kan uitgebreid worden voor deze opleiding. Er liggen volgens het panel opportuniteiten in het aanspreken van zij-instromers, instroom vanuit de graduaatsopleidingen, het uitbouwen van de afstudeerrichting Health Care Management in Brussel en het aanbod van microcredentials. De opleiding biedt reeds

afstandstrajecten aan vanuit campus Aalst. Dit verder uitbreiden in kader van flexibilisering en blended learning kan opportuun zijn om zo een bredere doelgroep aan te spreken.

- ✓ Verken de mogelijkheden om via een *marketingstrategie* de sterktes van de opleiding nog verder in de verf te zetten. Eventueel kan een samenwerking met een eigen marketingopleiding aan Odisee hier ook een meerwaarde betekenen.

### **Opvolging door de opleiding**

**Het opgestarte integratieproces voor de opleiding Organisatie en management voorziet een opleiding Organisatie en management met twee varianten; een reguliere variant voor dagstudenten op campus Brussel en een werktraject HAO dat campusonafhankelijk zal zijn. Deze opleiding zal aangestuurd worden door 1 opleidingshoofd en een gemeenschappelijk onderwijsteam.**

**Een projectgroep werd opgestart om het grondplan voor beide varianten verder vorm te geven afgestemd op de noden van beide doelgroepen: werkstudenten (erkend werktraject) en dagstudenten. In deze opleiding zullen we de microcredentials maar ook de verworven expertise op vlak van blended learning en afstandsonderwijs integreren.**

**Een communicatieplan en de profilering van de opleiding in de toekomst maken onderdeel uit van het integratieproces.**

## Kwaliteitskenmerk 2: onderwijsleeromgeving

### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

#### Vragen/bemerkingen

De *hoge drop-out cijfers* vragen verder onderzoek door de opleiding. Het panel raadt aan om dit te blijven monitoren.

De opleiding heeft reeds aandacht voor *eigenaarschap* bij studenten. Hoe kunnen de flexibele leerwegen dit eigenaarschap nog verder bevorderen? Door in te spelen op de leerstijlen en het doelgericht inzetten van diverse werkvormen kan dit nog verder uitgebreid worden. Er liggen nog mogelijkheden in het afstemmen van de leeromgeving op het eigenaarschap van de studenten.

#### Tips voor de toekomst

- ✓ Aandacht voor *meertaligheid* in de opleiding kent ook zijn uitdagingen. Remediëring en differentiatie i.f.v. de verschillende taalniveaus zal verder noodzakelijk blijven. Het panel raadt aan om verder na te denken over de plaats van de taalvakken in het curriculum. Het werkveld onderschrijft het belang van de taalvakken in de opleiding, voornamelijk i.f.v. schrijfvaardigheden en 'spreekdurf'. Hoe zal er verder worden omgegaan met de lage instroom in de keuzevakken Duits en Spaans? Het is wenselijk om hiervoor ook te kijken naar de ontwikkelingen vanuit de modernisering van het secundair onderwijs.

### Oprvolging door de opleiding

Studievoortgang en drop-out zijn een strategisch aandachtspunt waar onze hogeschool dit academiejaar op inzet. De persona oefening leidde intussen tot een inhoudelijke bevraging van onze eerstejaars waardoor we meer inzicht krijgen in hun beweegredenen en de drempels die zij ervaren. Daarnaast zullen de strategische gegevens uit de databank voor onze opleiding geanalyseerd worden met als oogpunt de studievoortgang en slaagkans te verhogen op basis van wetenschappelijke inzichten.

Dat onze eerstejaars initieel kiezen voor een allround opleiding en niet meteen voor een expertise/domein zoals bij bedrijfsmanagement, impliceert ook dat zij nog sterk zoekende zijn. Vanuit onze leerlijn [talent@work/healthcare@work](mailto:talent@work/healthcare@work) zetten we heel sterk in op motivatie en groei. We begeleiden studenten tijdens hun ontdekkingstocht naar welk domein en welk soort job hen het beste liggen. We merken ook dat naast de klassieke stages, praktijkgerichte werkvormen zoals de projectweken ook de keuzemodules tot (zelf)inzicht en een verhoogde motivatie leiden. De talentkaarten die we ontwikkelden ondersteunen dit zoekproces

Voor de dagstudenten zijn we dit academiejaar gestart met het invoeren van 'leergroepen' in fase 1 net om het thuisgevoel te versterken en het eigenaarschap gradueel uit te bouwen. Dat houdt in dat we in fase 1 werken met vaste teams voor groepswerking. We hopen dat onze nieuwe studenten samen met hun buddy uit het tweede of derde jaar en met hun medestudenten uit de leergroep zich thuis voelen en zo ook studiesucces ervaren.

Voor het talenonderwijs maken we ten volle gebruik van het assessmentcenter van onze cluster. Op basis van de niveautesten voor de talen bij start van het academiejaar en opnieuw in januari voor onze zij-instromers voeren we een actief vrijstellingenbeleid dat we ook evalueren op vlak van studie efficiëntie nadien. We moedigen studenten aan om met het advies dat uit de tests volgt ook aan de slag te gaan.

Voor de derde vreemde taal (Duits of Spaans) liep er dit academiejaar in fase 3 (afstudeerrichting Business & Languages) een pilootproject waarbij studenten van beide campussen samen ingeschreven werden in het HAO-programma voor het desbetreffende OPO met beperkte contactmomenten op beide campussen. Dit pilootproject wordt nu geëvalueerd.

Bij de uitwerking van een HAO+ versie zal eveneens rekening gehouden worden met de noden en wensen van de doelgroep werkstudenten.

## Kwaliteitskenmerk 3: begeleiding van studenten

### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

#### Vragen/bemerkingen

Het panel merkt op dat de studentenaantallen verschillend zijn in Campus Brussel en in Campus Aalst. De docententeams op beide campussen zijn echter gelijkaardig qua capaciteit. Rekening houdend met het feit dat de opleiding sterk inzet op (individuele) studentenbegeleiding, alsook de mogelijkheid dat de instroom in de toekomst verder zal uitbreiden, doet het panel de aanbeveling om de *werkdruk* goed te monitoren.

#### Tips voor de toekomst

- ✓ Enkele alumni geven de suggestie om kritisch te blijven kijken naar de *studietijd* voor bepaalde vakken; daar waar zeer veel deadlines gegeven worden. Daarnaast werd het schrijven van verslagen na een les met gastsprekers ook in vraag gesteld door deze stakeholders. Blijf de studietijd voor deze vakken goed monitoren.
- ✓ De opleiding heeft reeds acties ondernomen rond het formuleren van eigen *persona's*. Het panel raadt aan om dit werk verder te zetten. Het lijkt zinvol om de effecten goed in kaart te brengen en dit om te zetten naar actiepunten voor de profilering van de opleiding en de begeleiding van de studenten.

### Opvolging door de opleiding

**Net omwille van de studentenaantallen werd de hogergenoemde integratie tussen beide campussen voor de opleiding Organisatie en management aangevat. Dit proces zal zeker leiden tot een billijke taakverdeling voor docenten. Door grotere vakgroepen komt er meer ademruimte bij het ontwikkelen van leer materiaal en motiverende werkvormen.**

**Samen met de opleidingsraad onderzoeken we manieren om de studietijd behapbaar te houden.**

- **We ervaren dat veel van onze studenten moeilijkheden ondervinden om een studentenjob te combineren met hun studies. We zetten in op timemanagement, maar ook op bewustwording van het belang van zelfstandig verwerken van de leerstof buiten de contacturen.**

- We sturen ook bij waar nodig: zo hebben we in fase 2 dit academiejaar de studenten laten kiezen voor de organisatie van 1 internationaal project in plaats van 2. In fase 3 hebben we ervoor gekozen om alle ‘talige’ opdrachten te integreren en af te stemmen op het virtueel bedrijf in het OPO Business Applications. Ook hier werken met vaste projectteams wat de workload voor studenten gevoelig verbetert.

Reflectieverslagen blijven in onze opleiding wel belangrijk met als doel het stimuleren van zelfinzicht en een growth mindset. Het belang van reflecteren op basis van praktijkervaringen (hetzij via gastsprekers, hetzij via bedrijfsbezoeken of stages) is daarbij essentieel. Om de werkdruk bij studenten en docenten te verlichten en ook te vermijden dat de reflectieverslagen via AI geproduceerd worden, voerden we sinds vorig academiejaar de ‘skills’ optie in van cum laude met een efficiëntere manier van reflecteren tot gevolg.

Zoals hoger toegelicht blijven we aan de slag gaan met de persona’s die we nog verder finetunen. Het is alleszins de bedoeling om ook bij het hogergenoemde integratieproces van de opleiding deze inzichten mee te nemen bij het verder uitwerken van het grondplan met als einddoel een opleiding die studenten naar succes leidt. Daarmee komen we dan meteen tegemoet aan een dwingende vraag vanuit het werkveld. (Knelpuntberoepen)

## Kwaliteitskenmerk 4: betrokkenheid van stakeholders

### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

#### Tips voor de toekomst

- ✓ Het panel raadt aan om de betrokkenheid van de *alumni* bij de opleiding te verhogen en systematisch te benutten, bijvoorbeeld bij het werven van studenten. Ervaringen van de alumni kunnen benut worden om het profiel van de opleiding nog meer zichtbaar te maken.
- ✓ Het panel raadt aan om in gesprek te gaan met *secundaire scholen* rondom de campussen. Bouw hier een strategie rond uit, benut alumnistudenten en bewaak door deze contacten ook de effecten van de modernisering van het secundair onderwijs.

### Oprvolging door de opleiding

Door de verdubbeling van onze eerstejaars op campus Brussel hebben we vooral gefocust op het bijsturen op vlak van de andere kwaliteitskenmerken om de instroom kwalitatief te kunnen begeleiden.

We werken de leerlijn *talent@work/healthcare@work* (start onthaaltraject) verder uit i.s.m. onze alumni met als bedoeling hen alle facetten van het werkveld te leren kennen.. In het kader van hun eindproject hebben 2 studententeams uit fase 3 onder meer een aantal alumni geïnterviewd om materiaal te ontwikkelen waarmee we onze instromende studenten nog beter kunnen informeren over de vele toekomstmogelijkheden die er zijn. Het is de bedoeling om de beroepsrollen en programmaleerlijnen te documenteren met getuigenissen uit het werkveld.

Tijdens het tweede semester van dit academiejaar doen we een beroep op alumni om onze projectweek 2 te ondersteunen. Daarnaast maakt een groot aantal alumni deel uit van onze resonantieraad.

De opleiding nam deel aan het campusbrede alumni-event.

Er was reeds een uitgebreide infosessie over de ingevoerde wijzigingen in het S.O. Onze opleiding is nog niet verder in gesprek gegaan met secundaire scholen. We herbekijken het aanbod educatieve workshops om het meer af te stemmen op onze partners uit het S.O. Vanuit de cluster blijven we vinger aan de pols houden bij de modernisering van het secundair onderwijs.

## Kwaliteitskenmerk 5: internationalisering en onderzoek

### Vragen/bemerkingen van het reviewpanel

#### Vragen/bemerkingen

Het panel sluit zich aan bij de uitdagingen die de opleiding formuleert m.b.t. de *bachelorproef*. Het feit dat een groot aandeel studenten net voor het afstuderen de opleiding niet afwerken, vormt een belangrijk aandachtspunt. De opleiding heeft reeds initiatief genomen om de procesbegeleiding van de bachelorproeven bij te sturen. Het panel geeft aan dat het daarnaast van belang is om hierover kritisch met het werkveld in gesprek te gaan. Het panel ziet kansen in het benutten van talenten van de studenten tijdens de bachelorproeven, als sluitstuk van de opleiding. Zet maximaal in op de meerwaarde voor studenten en bedrijven. Naast het bijsturen van het proces van de bachelorproeven is het ook wenselijk om voldoende kritisch naar de inhoud te kijken. Ten slotte kan het goed zijn om ook de mogelijkheden van grotere projecten te verkennen, waarbij meerdere studenten gaan samenwerken.

#### Tips voor de toekomst

- ✓ Het panel raadt aan om de mogelijkheden m.b.t. *internationalisering* in de opleiding nog meer in de verf te zetten bij de profilering van de opleiding.

### Opvolging door de opleiding

**We optimaliseerden dit jaar het bachelorproefproces volgens de uitgetekende krijtlijnen waarbij we ook meteen rekening hielden met de uitdagingen van CHATGPT en andere AI toepassingen.**

**Het is nog te snel om effecten op te tekenen maar volgende aanpassingen lijken alvast naar succes te leiden:**

- **Volgtijdelijkheid:** het belang van het OPO onderzoeksvaardigheden in fase 2 als voorbereiding op de bachelorproef (vanuit trajectbegeleiding actief opgevolgd)
- **Haalbaarheid:**
  - o Studenten worden aangemoedigd een thema te kiezen dat aansluit bij hun stageervaring en daardoor ook relevant is voor het werkveld.
  - o Een aantal studenten dat stage loopt in semester 7 zal vanaf semester 6 worden begeleid bij de voorbereiding van het onderzoeksthema zodat afstuderen in januari ook haalbaarder wordt.



- **Projectmanagement:** een haalbaar stappenplan (gevisualiseerd en toegelicht in Toledo) motiveert de studenten
- **Beoordeling:** Naast een cijfer voor de output (schriftelijk rapport en mondelinge verdediging) krijgen studenten ook een cijfer voor procesmanagement. Dat werkt motiverend.
- **Coaching:**
  - o Coaching start centraal/plenair, eens het onderzoeksthema vast ligt wordt een interne begeleider toegekend
  - o De interne begeleiders worden toegekend op basis van hun expertise
  - o Tijdens gemeenschappelijke schrijfdagen afwisselend op campus Brussel en Aalst worden plenaire sessies aangeboden die op dat ogenblik relevant zijn in het proces. Daarnaast is een op een begeleiding voorzien.
  - o Door intervisiegesprekken worden studenten aangemoedigd elkaar als klankbord te gebruiken.

**Een internationaal project onder de vleugels van Interreg Euregio Scheldemond onderzocht de gelijkenissen en de verschillen tussen het profiel Health Care Management in Vlaanderen met de administratieve functies in de zorg en de doktersassistent in Nederland. De verschenen rapporten zullen inspireren voor de toekomst.**

**Bij het herprofilering van de geïntegreerde opleiding Organisatie en management willen we de good practices op vlak van internationalisering van beide campussen zoals de samenwerkingsverbanden, de buitenlandse stages en de bidiplomering zeker meer in de verf zetten. Door de grote groei wordt het aanbod internationale projecten verder uitgebreid om alle studenten de mogelijkheid te bieden van een internationale ervaring.**

*Het opvolggesprek met de directie vond plaats op 1 februari 2024.*

*Aanwezigen:*

- *Ann Verreth, algemeen directeur*
- *Ann Martin, directeur onderwijs*
- *Aaron Soens, diensthoofd onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg*
- *Inne Van den Abbeele, opleidingshoofd organisatie en management campus Aalst*
- *Veronique Graind'Orge, opleidingshoofd organisatie en management campus Brussel*