

Ontwikkelgesprek ORM

Datum: 15 april 2019

Onderdeel van een visitatie is het ontwikkelgesprek. De opleiding voert dit ontwikkelgesprek met het panel waarin mogelijke verbeteringen vanuit een ontwikkelperspectief aan de orde komen. Op maandag 15 april 2019 vond het ontwikkelgesprek plaats bij de opleiding Ondernemerschap & Retail Management.

Aandachtspunten vanuit het panel:

Voorzitter panel: Werkveld: daar valt heel veel uit te halen. In gesprek met werkveld: er zit veel talent en capaciteit op de operatie. Maar stapje hoger, betekenis geven aan de omgeving en doorontwikkeling is nog te dun. Betekenisgeven lukt nog niet. Nieuw afstuderen heel mooi. Beroepsproducten van studenten is compliment waard. Maak dat niet het best bewaarde geheim van Saxion.

Lid panel: Werkveldadviescommissie zien we maar kort. Andere samenstelling is beter. Paar ideeën bij. Samen kijken naar toetsing. Geen zwaar issue, misschien ook wel, het is wel blijven hangen. We kantelden op dit punt: is het nu wel of niet op orde? Jullie hebben daar zelf al veel vragen bij (kijk naar de ZER).

Thema toetsing:

Handelen t.a.v. toetsing inzichtelijker maken: Als panel paniek zaaien. Jullie hadden het digitaal best goed geborgd. Het is te zien. Wij hadden maar even de tijd voor steekproef. Blackboard omgeving is te complex voor buitenstaanders om te begrijpen. Waar vind je wat? Papier is makkelijk doorbladeren. De toetsen waren niet slecht, we konden de toetsen niet vinden. Infrastructuur liep mis. Borging wel tevreden, maar wij konden het niet vinden. Representatieve set neerleggen is voor een panel makkelijker. Geen kritiek op opleiding. Toetscommissie, toetsing is een goed proces. In zelfevaluatie geven jullie aan dat er issues zijn. Goed dat je daar zelf kritisch op bent. Vaak ter plaatse heb je de tijd om verslagen toetscommissie te lezen en dan ben je kritisch richting voorzitter TC. Wij leggen de vinger op de zere plek maar je weet het zelf al heel goed. Hoe kijken jullie zelf naar het samenspel toetscommissie en management? Vooruitgaan en verder komen. Dat spel goed spelen. Hoe werkt het vier ogen principe? Hoe dwing je dat af bij docenten?

Teamleider: We signaleren veel als opleiding maar hoe creëren we hier draagvlak voor? Het is mooi als het uit de club zelf komt. UFO en nieuw onderwijs. Stuk organisch en stuk herhaling.

Directeur: Wat gebeurt er als TC wat signaleert: Moeten we het allemaal constateren voordat we gaan doorpakken? Er moet een duidelijk doel zijn waar we naar toe werken. De belemmering om een brug te maken is o.a. eigenaarschap. Iedereen is betrouwbare teamleider maar wie is in the lead? Helder wie wat doet en op welke manier. Gevaar bestaat nu dat iedereen hard aan de slag gaat maar sub optimaal.

Voorzitter panel: Hete aardappel die niemand vast pakt.

Directeur: Ieder doet het op eigen manier en dat leidt tot sub optimaal resultaat.

Lid panel: Hoe wordt er naar toetsmatrijzen gekeken?

Directeur: Alles is er maar wordt er mee gewerkt? Check list etc. Dat wat gedaan wordt moet opleveren wat je wil. MT dient daar in mee te denken. Grote groep mensen die in een keer het goede doet.

Onderwijskundige: Toetsverantwoordelijken zijn er en zouden er wakker van moeten liggen.

Teamleider: Goede infrastructuur voor toetsverantwoordelijken. Wat verwacht je van deze persoon op welk moment? Ijkkunten rondom toetsing gedurende het schooljaar. Dat kan strakker.

Directeur: stuk communicatie over die verwachtingen.

Voorzitter panel: Andere opleidingen: plenaire toetsingsessies. Alle toetsen screenen. Ook voorbereiding op BKE traject. Van elkaar zien wat er voor soort toetsen spelen binnen de opleiding. Wellicht verhoogt dit aandacht voor screening.

Lid panel: Hele cyclus van toetsing. Inleveren toetsen, op tijd. Vier-ogen principe is er ook.

Directeur: Aan beleid geen gebrek. Communiceren van beleid is punt. Wat wordt er van je verwacht als toetsverantwoordelijke? Wat is de bedoeling van de uitvoering? En daar op monitoren.

Voorzitter panel: Hoeveel toetsen gaat het om?

Onderwijskundige: Eerste jaar 18 en tweede jaar 23, jaar 3 en 4 zijn er minder.

Lid panel: Hoe is het curriculum nu verdeelt? Veel 3 EC vakken?

Onderwijskundige: Ja.

Lid panel: Herkenbaar. Mijn school is over aan het stappen naar 5 EC voor alles. Gebeurt meer. CvB van Hanze wil dit over de hele hogeschool gaan introduceren. Werkdruk van docenten verminderd. Je dwingt samenwerking af, anderen kijken mee in het vak van de docent. Je halveert het aantal toetsen. Rendement studenten gaat omhoog. Grotere toetseenheden.

Teamleider en Directeur: Daar gaan we naar toe.

Directeur: Is de lijn van heel Saxion. Wij hebben bij Saxion nog geen deadline.

Teamleider: Feedback over toegekend resultaat. Dagelijks verhaal. Veel discrepanties.

Lid panel: Gaat het over algemeen of over afstuderen?

Secretaris panel: Algemeen.

Voorzitter panel: Alles lijkt door middel van Rubrics gescoord te worden. Ben ik geen voorstander van. Je hebt een doel en je wilt iets leren. Kunstacademie heeft weinig rubrics. Beoordelen van een kunstwerk: twee examinatoren voeren transparant gesprek over werk en dat vormt het oordeel. Je hebt een transparant model. Feedback geven en een oordeel geven zijn twee aparte dingen. Feedback geven via rubrics, is dat de beste manier?

Lid panel: Rubrics lijken te objectiveren. Met zijn allen zoek je naar wat goed is. Als je rubrics gebruikt goed aanvullen met feedback die in lijn is met de rubric.

Voorzitter panel: Tip van Daan Andriessen: Als je meer holistisch wilt beoordelen kun je beoordelingsdimensies toepassen. Onderling gesprek over voeren is dan beter. Naar welke elementen kijk je met elkaar. Bioritme van holistisch naar analytisch naar weer holistisch beoordelen. In kalibreersessies staat docent meer centraal: wat bedoelen we eigenlijk met dit criterium om uit die twee uitersten te blijven. Beoordelen blijft wel mensenwerk.

Docent: Je wilt eigenlijk de dialoog voeren met elkaar.

Voorzitter panel: Alles wordt dubbel beoordeeld met een holistisch oordeel. Student krijgt beide formulieren te zien en ziet ook de discrepanties. De student leert dat er verschillen in inzicht mag zijn. Vinken ipv vonken als je rubrics gebruikt. We gebruiken een derde beoodelaar als er teveel verschil is (meer dan 1 punt verschil).

Docent: Hoe breng je dit aan de student over? 6 en 8 als cijfer.

Voorzitter panel: Mooi voorbeeld. Ik heb mijn cijfers vorige week gedeeld met de studenten en met studenten gebeld over hoe ik en die ander tot het oordeel zijn gekomen. Het cijfer wordt gemiddeld. De student vindt het fijn dat er twee mensen naar hebben gekeken.

Docent: Wat is de waarde van het student voor die twee tusseoordelen?

Voorzitter panel: Verschil tussen feedback en oordelen. Oordeel is af en niet onhandelbaar. Feedback is hoe je het volgende keer anders kunt doen. Hoeft ook geen consensus te zijn tot op de komma.

Directeur: Dat kunnen wij beter inrichten. Feedback geven bij het oordeel, is dat nog zinvol. Moet je feedback geven voordat je oordeel geeft. De student heeft het meestal al afgesloten.

Voorzitter panel: Een andere opleiding heeft geen toetsing meer. Je hebt een portfolio en moet groei laten zien. Hoe toon je dan groei aan? Codan in Amsterdam (programmeer school zonder docenten) laat studenten elkaar beoordelen op voortgang. Studenten blijken zwaardere feedback te geven dan professionals. VAL, action learning, docent beoordeelt niet meer het werk maar de feedback van studenten op het werk. DIPAC, docent kijkt welk verslag hij het beste vindt van twee stukken, meerdere keren.

Lid panel: OC studenten: liever meer inhoud krijgen. Weten jullie dan wat ze bedoelen?

Teamleider: Ik heb er wel een beeld bij. Er is discrepantie tussen mate van feedback.

Doorzaagtafel vierde jaar: intensieve sessies. Daar laadt je veel, meer dan paar woorden op A4. Als je kijkt naar gewone ouderwetse rubrics: wat heb ik aan een vinkje? Wat moet ik nu echt verbeteren? Mogen we middelen in de rubrics? Constant gesprek.

Lid panel: Als je het wilt veranderen dan moet je dit proces met zijn allen aangaan. Bewust als MT inzetten samen met de TC. Wel bewust doen.

Voorzitter panel: Jullie bepalen kwaliteit van toets en welke leerdoelen daar belangrijk zijn. Wij toetsen of jullie dat systematisch doen.

Teamleider: Je kunt dus ook bewust kiezen voor een ander methode?

Onderwijskundige: Het is een houvast, maar natuurlijk kun je daar van af stappen. We maken ze af en toe te heilig.

Voorzitter panel: Als je weet hoe het werkt kan je altijd een voldoende halen.

Teamleider: Toetscommissie verdient versterking. Behoeft aan advies over hoe wij deze vorm kunnen geven.

Onderwijskundige: We hebben nu TC met voorzitter en EC. Kwaliteit van toetsing gemandateerd naar TC. We willen TC als kamer opnemen in EC. Een aantal leden van de EC hebben de portefeuille toetsing. Geen voorzitter TC meer. Kamer richt zich op borging toetsing.

Lid panel: Heb ik geen oordeel over. Wat maar werkt. Als je verschillende opleidingen hebt moeten die goed vertegenwoordigd zijn in de EC en TC. Dat je al die varianten kunt bedienen. Kwestie van vertegenwoordiging en expertise.

Directeur: Deeltijd is eruit. Alleen nog uitfaserend deeltijd. Accent ligt op voltijd. Splitsing heeft voor ons minder zin.

Voorzitter panel: Bij Avans is het formeel ingeregeld. EC, TC als werkgroep die zorgt voor kwaliteit van toetsing. Daartussen borgingsfunctionaris. Die stelt samen met MT en TC vast op welke drie dingen verbeterd zal worden dat jaar. TC kan zich echt richten op toetskwaliteit. Borgingsfunctionaris opereert tussen de EC, TC en MT. En doet ook de steekproef. Het werkt wel.

Onderwijskundige: Zo doen ze het ook bij deeltijdschool Saxion. Zorging en borging voor toetsing gescheiden.

Voorzitter panel: Je moet tijd en ruimte hebben om je taak uit te kunnen voeren.

Lid panel: Afmaken van de cyclus is de echte klus.

Directeur: Aan beleid geen gebrek maar we moeten die heel cirkel doorlopen.

Voorzitter panel: Bij Avans is dat TC hier verantwoordelijk voor. Die zorgen dat screenings en intervisies plaatsvinden. Najagen voor borging. Als er dan wat niet op orde is dan is die borgingsfunctionaris aan zet. Focus per jaar verschilt.

Directeur: TOS faciliteert dit hele proces. Maar nu ook echt gaan doen.

Teamleider: Best practices t.a.v. toetsing.

Lid panel: Belangrijkste blijft een toetscyclus afmaken. Hoe ingewikkeld dit ook is. Naar rendementen kijkend, wat zijn de struikelvakken.

Teamleider: Transfer UFO naar huidig onderwijs. Waar kunnen wij als opleiding van leren als het gaat om het UFO?

Lid panel: Dedicated team. Dat belang kun je niet onderschatten. Het team weet wat ze moet doen. Gevoel vasthouden. Is heel belangrijk. Daarmee zet je kwaliteit neer. Hoe zij praten over de studenten, het gaat ze echt ter harte.

Docent: 230 studenten. Eerste ronde met studenten met twee rode kaarten. MT heeft met de studenten gesproken. Goede gesprekken. Student steekt hand in eigen boezem. En er studeren nog steeds mensen af.

Directeur: Waar zit dan in dat jullie zo dedicated zijn?

Docent: We hebben een vast team die daar primair op zitten. We kennen alle studenten een voor een.

Directeur: We bespreken alles. We zien elkaar regelmatig. We hebben een duidelijk noorden. Iedereen weet wat de opdracht is. Dat maakt de samenwerking makkelijk. Ik zit nog niet zo lang in het team maar het was voor mij gelijk duidelijk.

Voorzitter panel: Kwaliteit van de opleiding. Team neemt taak serieus. Strikt en stevig. Alternatieve ondersteuning om studenten te helpen. Lukt dit niet, dan wordt het om ook niet. Gesteund door MT. Krachtig team. Je hebt je kwaliteit op orde. Als dit zo werkt op het oude curriculum dat er daar op hetzelfde manier naar wordt gekeken. UFO team heeft positief noot gehad door daadkracht. Daadkracht ontbreekt nog in nieuw onderwijs.

Lid panel: Aandacht voor de studenten. Je geeft de studenten aandacht. Het loopt lekker. Je bent goed zwart/wit, die helderheid geeft je als team ook richting. Je helpt mensen hoe dan ook verder. Dat gevoel moet je vasthouden in de rest van de opleiding. Softe factoren soms belangrijkste. We proeven veel sfeer op zo'n dag en dit haalden we er uit.

Docent: Nu we het toch over UFO hebben. We hebben vraag omtrent eindniveau. We proberen dat omhoog te halen. Als examinatoren in ontwikkeld. We hebben soms het gevoel dat we de lat misschien te hoog hebben gelegd. We hebben nog 200 studenten die moeten afstuderen.

Voorzitter panel: Jullie hadden zelf je eindwerken nog een keer bekeken. En jullie zijn bijzonder kritisch op een aantal punten. Het is wegen. Jullie leiden niet op tot scriptie schrijvers. Dat zit nog wel in het oude curriculum. We kijken er dan ook zo naar, vanuit de oude bril. We hadden zonder het nieuwe onderwijs er anders naar gekeken. Jullie UFO zit er tussen in.

Lid panel: Toen ik jullie ZER las, die was heel kritisch. Ik werd er wat nerveus van. Achteraf is dat heel goed, want je haalt de onderste steen boven en maakt het voor ons makkelijk. Toen we de scripties zagen hadden we wel zoiets van 'dat zit wel goed daar'. De strengheid tov

jullie zelf heeft jullie wel gered. Jullie hebben er geen studenten door laten glippen die dat niet hadden gemogen.

Voorzitter panel: Ik vond het een verademing dat jullie zo kritisch waren. Dit was een echte zelfreflectie.

Lid panel: Standaard 4 is zo goed op de rit in heel Nederland. Daar hoeft je niet meer nog meer aandacht aan te geven. Via de sectorraad persoon om met Daan Andriessen over volgende stap. Voortbordurend op beoordelen is mensenwerk. Tip om case aan te leveren. Onderzoek van een jaar of drie. Voordeel mee doen. Scriptie kleiner laten zijn. Andere invulling van afstuderen. Wat zijn die beroepsproducten?

Directeur: Gaan we zeker over nadenken. Tav doorzaagtafels en borging daarvan. Ik zie dat eindniveau echt goed is. Niet hakken over de sloot.

Teamleider: Studenten die nu nog afstuderen worden steeds zwakker. Dit is een echt spanningsveld. Hoe we daar nu mee om moeten gaan. Kunnen we wat holistischer gaan kijken. We leiden idd geen scriptie schrijvers op maar moeten het ook borgen.

Lid panel: Ongeacht omvang is marktvraag van belang. Zinnige hoofdvraag en deelvragen. Je kijkt vooral naar of de marktvraag beantwoord. Heeft de ondernemer er wat aan? We slaan wat door in het afleveren van halve onderzoekers.

Voorzitter panel: Als opleiding keuzes maken wat past t.a.v. landelijk beroepsprofiel. Waaraan voldoen onze studenten? Eigen kwaliteitstempel formuleren. Dat communiceer je naar een panel.

Lid panel: Die ondernemer moet met aanbevelingen komen die hout snijden.

Directeur: Op welke punten zijn we heel kritisch?

Secretaris panel: Ik heb dat wel opgeschreven. Staat in mijn aantekeningen. Ik ga kijken of ik dat kan terugvinden.

Docent: Mijn belangrijkste vraag ging over het eindniveau.

Lid panel: Is gewoon goed.

Teamleider: Kalibratie toetsen ruimte voor verbetering. Wat zijn voorgestelde verbeteringen?

Voorzitter panel: Het gaat om de onderlinge discussie van de docenten over wat je verstaat onder de beoordeling. Logboek bijhouden over hoe je naar dit criterium kijkt. Objectief blijven beoordelen.

Teamleider: continue teruggrijpen op de kaders.

Voorzitter panel: Zijn wel beklemmend. Erg veel vinken.

Directeur: Bij Avans een onderwijsconcept dat hier goed bij zou passen?

Voorzitter panel: Als jullie langskomen kan ik dat laten zien. DIPAC laten zien. Eindniveau: beroepsproduct loskoppelen van de verantwoording. Bedrijfsleven vindt dit minder van belang. Dus dat gaan we lostrekken. Dat doen jullie in nieuw onderwijs al aardig. Bij verpleegkunde zie je dat ook. Wat moet een professional kunnen en waar ga je dan op letten.

Teamleider: Werkveld. Op heel veel plekken vertegenwoordigd. Niet overal even strak georganiseerd. Tips en tricks?

Lid panel: Bij Windesheim ORM. Werkveldadviescommissie volledig aangehaakt. Best kritisch maar nooit zonder opbouwende kritiek. Critical friends. Alumni van de opleiding van rond de 30 (handige leeftijd), eerst kilometers maken. Het strategisch niveau ontbrak bij jullie.

Overijsselse ontwikkelings maatschappij (OOST NL) is wel handig om erbij te hebben.

Directeur: Net als MKB Twente en Stedendriehoek.

Lid panel: Moeten wel mensen zijn die het onderwijs snappen. Niet als soort van raad van toezicht fungeren. Ik was geneigd om man of vier te vragen. Maar soms zijn er meer MT leden dan werkveldleden. Wellicht 8 man.

Directeur: Of wisselende samenstelling. Afhankelijk van thema.

Teamleider: wellicht wel veertig man met open uitnodiging. Variatie aanbrengen qua senioriteit, kennis en ervaring. Dit is klassiek beeld. En wat dan met leerwerkgemeenschappen? Hoe doen we wat we in jaar 4 doen ook in eerdere jaren?

Voorzitter panel: je moet doen wat past bij je opleiding en werkveld. Je hebt meestal vaste partners en wisselende contacten om het fris te houden. Frisheid is belangrijk. Prima op opleidingsniveau maar over koers van de opleiding niet. Waar gaan we met deze regio naar toe daar had men geen antwoord op. Lectoraat aansluiting is lastig. Lector gaat vaak eigen pad. Zoek werkveld die iets met de regio willen en van toegevoegde waarde willen zijn. Actueel en relevant blijven is van belang. Misschien zijn jullie wel actueler en relevanter dan menig ander orm opleiding maar weet je werkveld dit niet. Nodig studenten uit bij deze bijeenkomsten.

Lid panel: Wat missen jullie nu?

Teamleider: Er is veel geweest.

Docent: nieuwe minor retail excellence met drie andere hogescholen met werkveldcommissie met veel retailers die voor Nederland wisten wat er speelden. Ook regio en aankomende retailers. Veel input voor ontwikkeling onderwijs. Behoeftte vanuit werkveld. Langzaam ter ziele gegaan.

Lid panel: In de retail gebeurd idd veel. E-commerce willen studenten meer aandacht voor. Wat is jullie ervaring hierin? Docent is best goed, maar haalt mensen naar binnen die up to date zijn. Sub commissie voor online nodig vanwege de snelheid van de ontwikkelingen.

Docent: KEGA uit Sassenheim. Online ontwikkelingen blijven volgen en ons helpen met ons onderwijs. Zij verzorgen delen van ons onderwijs. Je moet actualiteit van buiten naar binnen halen. Studenten vinden dit fantastisch.

Lid panel: Studenten die voor zichzelf beginnen. Zijn allemaal dot-commertjes. Zijn die goed vertegenwoordigd in de werkveldadviescommissie? Die start-ups zijn die goed vertegenwoordigd?

Teamleider: Docent, bij jou in jaar 1 en 2?

Docent: Ze hebben e-business in het curriculum zitten. Beter integreren bij Multus kan wel.

Lid panel: Heb je dan ook mensen uit bedrijven die kijken naar dat programma?

Docent: We hebben een collega vanuit het bedrijfsleven gekregen die kritisch kijkt naar ons programma. We hebben dit nog niet heel lang in het programma dus ouderejaars kunnen dit missen.

Docent: Hoe breng je dat dan terug? In jaar 2 zitten ook ondernemenlijn en daar zou student zelf op zoek moeten gaan naar wat hij nog meer nodig heeft op dit vakgebied. Het initiatief ligt dan bij de student.

Lid panel: We hadden bij het instituut marketing management deze vraag. Achterkant websites is taai stuk maar is wel waar ze de business mee creeren. Je werkveldadviescommissie moet dit wel borgen.

Teamleider: Google analytics noemt de pas afgestudeerde wel. Opbouw vanuit ZelCom-model. Niet een eilandje dat een keer wordt aangeboden.

Voorzitter panel: HBO nederland is nogal aanbod gericht. We pushen onze vakken naar onze studenten. In het afstuderen, hoe geef je richting middels Moonshot. Kan ook in jaar 1 en 2. Welke basis kennis en vaardigheden heb je nodig in de praktijk, dat zou de kern moeten zijn van je curriculum.

Docent: Studenten uit jaar 3 willen scale up doen ipv start up. Zij willen echte ondernemers spreken om mee te sparren als dingen fout gaan. Die willen weten hoe het echt is in de praktijk.

Voorzitter panel: Ariensplein daar moet de swung komen. Vol op inzetten.

Lid panel: Leuk uitje.

Directeur: Onze minor ondernemen zitten al veel afgestudeerden die met studenten samenwerken. Goede voorbeelden.

Voorzitter panel: Community based learning effect.

Docent: We willen gecoached worden door iemand vanuit het veld. Dat kunnen we beter inbedden in ons onderwijs. Hoe gaan we dat doen? Met name die studenten die al een fase verder zetten.

Lid panel: Vergt organisatie talent om ze binnen te halen en te houden. Hoe organiseer je dat? Wat is de agenda van zo'n werkveldadviescommissie?

Teamleider: SCE, CE en ORM, bouwen samen aan een studievereniging waar we een business club aan willen verbinden. Op bezoek gaan, workshops houden. Business club als learning community.

Voorzitter panel: Universiteit Tilburg, Avans hebben eigen business club genaamd "Eigenaardig".

Docent: Mag ik nog wat vragen over Smart Solutions? Wat vinden jullie daarvan?

Lid panel: Ik herken vanuit de studenten opmerkingen als 'als ik techniek had willen studeren had ik wel techniek' gekozen. Is uitdaging om het aantrekkelijk te maken voor de student.

Hoe kun je dat voor studenten leuker maken?

Docent: Studenten die jullie hebben gesproken hadden puur technologische onderwerpen. Het wordt nu al leuker.

Voorzitter panel: Studentbeleving is ene kant. Je geeft wel een half jaar van je curriculum uit handen. Hoe past dat in je leerdoelen? Ik hou van vernieuwing en experiment. Maar je wilt wel regie houden op wat je aflevert. Dat is nog niet helemaal helder. Hoe vlecht je dat goed in? Jullie lijken je eigen plekje nog niet te hebben gevonden. Als jullie twijfelen, twijfelen wij daar ook over.

Docent: Ik heb dit ook gemeld bij de groep die hier over gaat.

Voorzitter panel: Jullie programma wijkt echt af op dat punt. Multidisciplinair is goed maar hoe blijft het ook van jullie.

Directeur: We zijn als eerste toegetreden tot dit initiatief vanuit het techniek domein. Het is ingewikkeld. Nu komen er meer en betere opdrachten met een economische insteek. Het is een zoektocht voor de student waar ze veel van leren.

Docent: Hoe borg je dat in stage?

Voorzitter panel: Dan toets je leerdoelen. Dat kan scherper in 3S.

Directeur: Vanuit EC herken ik deze worsteling. In EC overleg 3S breed. Past het voor jou en voor mij?

Voorzitter panel: Laat het accreditatierapport jullie hebben in deze discussie.

Lid panel: 3S is ondanks dat het verplicht is wel goed voor de studenten. Maar onderbelicht niet de economische kant.

Directeur: Expertise van iedere opleiding wordt dan helder. Geeft boost aan student van wat hij kan.

Teamleider: Bij bepaalde projecten zie je dat ontstaan.

Docent: Onze student opdrachtgevers zijn heel enthousiast.

Directeur: Dedicated opdrachtgevers.

Lid panel: Hoe is de sfeer in het team?

Teamleider: Accreditatie als gemeenschappelijk doel. We hebben gekozen voor het eerlijke verhaal. We hoefden er niet meer over na te denken wat we gingen zeggen. De ontlasting heeft wel even na-gesudderd. Daarna vakantie, afkicken. En nu? We hebben veel goede ideeën, maar het moet gekanaliseerd worden. Zodat je van elkaar weet wat je aan het doen bent. Commissies goed bemensd. Jaar 4 met doorzaagtafels. UFO team over studenten die wel/niet kunnen afstuderen. De goede dingen met elkaar doen.

Docent: Het was een voldoende, voelde als een goed. Maar niemand denkt nu zijn we klaar.

Lid panel: ZER is authentiek en eerlijk. Rapport is goed. Mogen jullie trots op zijn.

Voorzitter panel: Leuk om jullie te mogen bekijken. Verfrissend.

Lid panel: Goede ervaring.