

Reviewrapport

**BACHELOR
BEDRIJFSMANAGEMENT**

5 mei 2023

INHOUD

INHOUD	2
SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE	3
DOMEIN 1. VISIE EN BELEID VAN DE OPLEIDING	5
CONCLUSIE	5
DOMEIN 2. BEOOGDE LEERRESULTATEN EN OPLEIDINGSPROGRAMMA	6
CONCLUSIE	7
DOMEIN 3. ONDERWIJSAANPAK EN ONDERWIJSORGANISATIE	8
CONCLUSIE	8
DOMEIN 4. TOETSING	9
CONCLUSIE	9
DOMEIN 5. STUDIE- EN STUDENTENBEGELEIDING	10
CONCLUSIE	10
DOMEIN 6. MEDEWERKERS EN PROFESSIONALISERING	11
CONCLUSIE	11
BESLUIT	12
STERKE PUNTEN	12
GROEIKANSEN	13
AANBEVELINGEN	13
ADVIES AAN BESTUURSORGAAN	14
BIJLAGE	15

SITUERING EN REVIEWCOMMISSIE

Sinds 2015 zijn universiteiten en hogescholen zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun geaccrediteerde opleidingen. Net zoals de andere hogeronderwijsinstellingen heeft Arteveldehogeschool dan ook een 'regie', een systematiek uitgewerkt om de kwaliteit van haar opleidingen te bewaken. Om de zes jaar wordt de regie van elke hogeronderwijsinstelling beoordeeld in de instellingsreview.

Eén van de elementen van de 'regie' van Arteveldehogeschool is de opleidingsreview. Dit rapport is de output van de opleidingsreview van de opleiding Bedrijfsmanagement

De review vond plaats van 3 tot en met 5 mei 2023

De commissie, die hiertoe werd samengesteld, bestaat uit vijf externe leden:

1. Serge Huyghe, voorzitter
2. Tom Flerackers, onderwijsdeskundige
3. Marlou Kummu, onderwijsdeskundige
4. Claire Tillekaerts, vakdeskundige
5. Aaron Thierens, student

Een korte beschrijving van het CV van de commissieleden vind je in bijlage.

De reviewbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

· **Reviewvragenlijst**

Het is belangrijk dat de commissie inzicht krijgt in alle facetten van de opleiding vóór ze de opleiding bezoekt. Daarom vult de opleiding ter voorbereiding van het bezoek van de commissie de reviewvragenlijst in.

· **Kritische zelfevaluatie**

Ter voorbereiding van de opleidingsreview stelt de opleiding een kritische zelfevaluatie op. Deze zelfevaluatie wordt opgemaakt aan de hand van een sjabloon.

· **Kick-off presentatie**

Deze presentatie vormt het startpunt van het bezoek van de commissie. De opleiding geeft een overzicht van de visie van de opleiding, met aandacht voor de uitdagingen en toekomstperspectieven van de opleiding.

· **Onderwijsmarkt**

Via de onderwijsmarkt worden de opleiding en haar onderwijsaanpak voorgesteld aan de commissie. Docenten en medewerkers zijn aanwezig. Ze verduidelijken de structuur en samenhang van het opleidingsprogramma; de opleidingsonderdelen; stage, praktijk en

werkplekieren en onderwijswerkvormen. Ze tonen cursus- en studiemateriaal en voorbeelden van evaluaties en verdeelsleutels.

. Gesprekken

De manier waarop de gesprekken tussen de commissie en de gesprekspartners van de opleiding verlopen, evenals de samenstelling van de gespreksgroepen, zijn een vrije keuze van de opleiding. De opleiding vult dit in op een manier die het best past bij haar context. De regie van Arteveldehogeschool legt vast dat de commissie zeker met volgende gesprekspartners moet hebben gesproken: opleidingsverantwoordelijken, onderwijsondersteuners, docenten/medewerkers, studenten en alumni en werkveld.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 5 mei 2023 waarbij de opleiding een eerste feedback van de commissie ontving.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op in de online tool 'Opvolging reviews'.

Dit rapport wordt gepubliceerd op de webpagina 'Kwaliteitsvol leren' van de opleiding.

DOMEIN 1. VISIE EN BELEID VAN DE OPLEIDING

De commissie heeft er alle vertrouwen in dat er binnen het team voldoende drive en expertise aanwezig is om een visie te vormen, die te vertalen en te zorgen dat ze gedragen worden door de stakeholders.

Er is een goed uitgewerkte en uitgeschreven visie. De opleiding maakt scherpe keuzes, die ook gedragen zijn. Bijvoorbeeld het eerste gemeenschappelijke jaar wordt nergens in vraag gesteld.

Het team is voldoende zelfkritisch en kan zichzelf goed inschatten. We verwijzen hierbij naar de “eerlijke” zelfreflectie in het document ‘kritische zelfevaluatie’.

De opleiding heeft zes USP's aangeduid. Deze USP's zorgen voor een duidelijke profilering en richting om nog beter te worden.

Op de Onderwijsmarkt zag de commissie dat de visie, de USP's en het beleid van de opleiding duidelijk gedragen worden. Wat het management zegt, wordt bevestigd door de andere stakeholders die de commissie zag.

De organisatiestructuur van het expertisenetwerk Business en Management oogt voor een externe heel uitgebreid. Maar de commissie merkt dat de informatiedoorstroming werkt en dat die ook op een authentieke manier wordt gedragen.

De commissie vindt dat de rol van de teamleider cruciaal en onmisbaar is om de organisatiestructuur te laten functioneren. Teamleiders vervullen de rol van SPOC. Ze zijn heel bereikbaar en beschikbaar.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 1. Visie en beleid van de opleiding' is voldoende aangetoond.

DOMEIN 2. BEOOGDE LEERRESULTATEN EN OPLEIDINGSPROGRAMMA

De opleiding heeft zonder twijfel een uitgebreid leerresultatenkader. De commissie is echter wel bezorgd over het grote aantal leerresultaten ten gevolge van het samenbrengen van de Arteveldehogeschool-brede, de domeinspecifieke, de opleidingspecifieke en de afstudeerspecifieke leerresultaten.

Het opleidingsprogramma is helder, gradueel opgebouwd en heeft samenhang, maar de commissie vraagt de opleiding om kritisch te kijken naar het moment waarop het eindniveau van studenten wordt beoordeeld.

Er zijn volgens de commissie te veel criteria waardoor het risico bestaat dat de aandacht verschuift naar het quoteren in plaats van naar feedback geven. Daarom vraagt de commissie om extra aandacht te besteden aan het helder uitschrijven van wanneer je iets bereikt/een score/een quotering geeft. En besteed ook extra aandacht aan het geven van feedback bij de score/quotering.

Het eerste gemeenschappelijke jaar is sterk. De visie die ontwikkeld wordt in BEM2024 versterkt nog eens het feit dat binnen het curriculum de juiste prioriteiten worden gesteld. Er wordt binnen BEM2024 vanuit de student gedacht, met grote inzet op skills. De opleiding zet duidelijk in op begeleiding en niet zozeer op pampieren.

Door een gezamenlijk eerste jaar heeft de opleiding de mogelijkheid om de afstudeerrichtingen leidend naar knelpuntberoepen, extra onder de aandacht te brengen. Het spel en de simulatieomgeving die zijn gecreëerd voor Supply Chain Management zijn interessante manieren om de aantrekkelijkheid te vergroten.

Er is nog veel werk op vlak van diversiteit. De inspanningen om een meer diverse studentenpopulatie te krijgen, moeten opgedreven worden. Er moet een hogeschoolbrede strategie rond diversiteit opgesteld en uitgevoerd worden. BEM kan hierin een voortrekkersrol spelen, aangezien er veel goede voorbeelden zijn.

Zet in op extra inspanningen wat betreft de instroom van specifieke doelgroepen (pioniersstudenten, studenten met een migratieachtergrond).

De opleiding realiseert de nexus onderwijs-onderzoek-levenslang leren. De aangebrachte attitude rond levenslang leren leeft duidelijk bij de alumni-studenten. Ook biedt en promoot de opleiding de mogelijkheid om een tweede bachelor in één jaar te halen. Deze route wordt door relatief veel studenten gevolgd, waardoor ze een grotere rugzak aan competenties hebben aan het begin van hun carrière.

Wat betreft de internationale dimensie, merken we dat die duidelijk verankerd is in het curriculum. Er zijn veel inspanningen (international days, uitwisselingen...) en de manier waarbij men cultuursensitief probeert in contact te komen met anderen is goed. De lessenreeks Global Minds is optioneel en zou best verplicht mogen zijn. Het is het spijtig dat dit alles een praktisch resultaat mist.

Studenten Bedrijfsmanagement komen sowieso in een internationale context terecht. Daarom is er toch nood aan extra inspanning om de student weg te halen van onder de

kerktoren. Veel meer studenten moeten dan ook minstens kennismaken met een internationaal traject. Op het vlak van het stimuleren van een internationale blik bij studenten is er dus nog veel werk. Blijf inzetten op micro-credentials. Baken de doelgroep zorgvuldig af, maak keuzes.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 2. Beoogde leerresultaten en opleidingsprogramma' is voldoende aangetoond.

DOMEIN 3. ONDERWIJSAANPAK EN ONDERWIJSORGANISATIE

De opleiding beschikt zonder twijfel over een toekomstgerichte visie die focust op kwaliteitsvol blended onderwijs. Bewijs hiervan wordt geleverd door de ontwikkeling van 6 USP's, de speerpunten, het fab-lab, de extra inspanningen voor de stimulerende omgeving voor Supply Chain Management....

Het is goed vast te stellen dat gaandeweg zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid in het curriculum worden ingebouwd. Bovendien heeft de opleiding een duidelijk uitgewerkte visie op werkplekleren en blended leren.

De opleiding beschikt bovendien over gepast studiemateriaal en werkvormen. De online leeromgeving, Canvas, is heel helder en transparant opgebouwd. Doordat gekozen werd voor eenzelfde format voor alle opleidingsonderdelen, weten de studenten hun weg gemakkelijk te vinden. Je voelt een strakke lijn, helder naar studenten. Het is bijvoorbeeld ook sterk dat er soms lesopnames beschikbaar zijn.

De opleiding is zich ervan bewust dat er moet worden ingezet op werkplekleren/stage. Er is een duidelijke visie. En er is ook een duidelijke systematiek (vb. databank). Het werkplekleren zou zich echter niet hoeven te beperken tot de afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit. Ook voor de afstudeerrichting KMO-management is werkplekleren een meerwaarde.

Groepswerken zijn ongetwijfeld positief en er bestaat een duidelijke visie ter zake binnen de opleiding. De commissie vraagt wel aandacht voor het feit dat een aantal studenten ook individueel willen "schitteren". Daarom de vraag om ook hiervoor voldoende mogelijkheid te voorzien via individuele papers.

Bekijk ook kritisch het aantal groepswerken en het aantal studenten per groepswerk, vooral in de eindfase (BAP en BUP). We beseffen dat dit vanuit praktisch oogpunt een hele uitdaging kan zijn voor de opleiding, maar dat het kansen kan bieden voor de studenten.

Voor wat betreft de fysieke en virtuele onderwijsruimtes heeft de opleiding nu al een duidelijke visie ontwikkeld. Men is er nu al met de realisatie bezig en wil die verder optimaliseren.

Tot slot wenst de commissie betreffende dit domein te benadrukken dat de opleiding helder, transparant en eenduidig communiceert.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 3. Onderwijsaanpak en onderwijsorganisatie' is voldoende aangetoond.

DOMEIN 4. TOETSING

De commissie is onder de indruk van het uitgewerkte leerresultatenkader, maar ziet kansen in de vertaalslag naar de uitwerking in de opleidingsonderdelen.

De commissie vraagt zich af of het slim is om meerdere leerresultaten meermaals op eindniveau af te toetsen.

Er is momenteel bijvoorbeeld een bewuste keuze gemaakt om alle leerresultaten af te toetsen binnen het laatste semester (Stage, BAP en BUP). Hierdoor wordt de beoordeling onnodig complex.

De commissie adviseert om slimme keuzes te maken over wanneer welk leerresultaat wordt afgetoetst.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 4. Toetsing' is voldoende aangetoond.

DOMEIN 5. STUDIE- EN STUDENTENBEGELEIDING

Er is een goed doordachte en uitgebreide begeleiding en coaching (op vlak van studiekeuze, korte trajecten, ondernemen, ...), op alle niveaus en op maat van de student. Begeleiding in deze opleiding is zeker niet “pamperen”, want na het eerste jaar wordt de begeleiding geleidelijk afgebouwd. Studenten ervaren de opleiding hierdoor als kleinschalig en persoonlijk, ondanks dat de opleiding veel studenten, richtingen en trajecten kent.

De omkadering die de opleiding biedt, is indrukwekkend. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de mogelijkheden voor student-ondernemers.

Het grote aanbod aan faciliteiten is eveneens indrukwekkend. Diversiteitscoaches verrichten goed werk.

De commissie waardeert de inspanningen die geleverd worden om de matige talenkennis van de instromende studenten op te vangen.

Het werkveld vraagt echter ook om professionals die Duits, Spaans, Italiaans, ... spreken. Daarom adviseert de commissie om een aanmoedigingsstelsel te ontwikkelen waardoor studenten bijkomende talen studeren.

De excellentietrajecten zijn een heel sterk punt.

Wat levenslang leren betreft adviseert de commissie om partners te zoeken (bijvoorbeeld binnen sectororganisaties) om dit aanbod te realiseren. Want het externe aanbod voor bedrijven en hun medewerkers is heel groot. Bovendien zoeken die medewerkers naar heel gespecialiseerde opleidingen en zijn ze niet zozeer op zoek naar “meer algemene opleidingen”. Bovendien kijkt men hiervoor steeds minder naar de klassieke opleidingsvormen, maar naar video's, podcasts...

Zet ook in op een doelgerichte alumniwerking met focus op netwerking en interessante sprekers. Zorg voor een goed contactbeheer bij studenten die afstuderen, want we merken daar geen eenduidig beleid.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 5. Studie- en studentenbegeleiding' is voldoende aangetoond.

DOMEIN 6. MEDEWERKERS EN PROFESSIONALISERING

Het enthousiasme en groepsgevoel bij docenten, maar ook bij studenten en management is onvoorstelbaar. Je voelt een heel positieve vibe en energie.

Zoals al eerder gezegd, is er nog veel werk op het vlak van diversiteit. De inspanningen om tot een meer divers docentenkorps te komen, moeten wat opgedreven worden.

Er is uiteraard werkdruk maar docenten getuigen dat de werkdruk haalbaar blijft dankzij de autonomie en flexibiliteit die men krijgt. Ze getuigen dat iedereen eigenaar van zijn eigen loopbaan is. Een aantal docenten combineert het lesgeven met een eigen onderneming en is tevreden over de facilitering hiervoor (bv inspraak op eigen lesrooster).

De docenten benadrukken ook dat ze door de teamleiders en het opleidingshoofd om input gevraagd worden en dat er ook mee aan de slag wordt gegaan.

Wat betreft professionalisering beaamt men het feit dat er een voldoende breed aanbod is. Maar de professionalisering komt wel bovenop de uren.

CONCLUSIE

De kwaliteitsverwachting van 'Domein 6. Medewerkers en professionalisering' is voldoende aangetoond.

BESLUIT

STERKE PUNTEN

- Er is een goed uitgewerkte en uitgeschreven visie. De opleiding maakt scherpe keuzes, die ook gedragen zijn. Bijvoorbeeld het eerste gemeenschappelijke jaar wordt nergens in vraag gesteld.
- Wat het management zegt, wordt bevestigd door de andere groepen waarmee de commissie sprak.
- Het team is voldoende zelfkritisch en kan zichzelf goed inschatten.
- Het enthousiasme en groepsgevoel bij studenten, docenten en management is onvoorstelbaar groot.
- De organisatiestructuur oogt voor externen complex, maar de informatiedoorstroming werkt en wordt ook op een authentiek manier gedragen. Je voelt een positieve vibe en energie. Het zit in het DNA van de opleiding. De commissie vindt dat de rol van de teamleider cruciaal en onmisbaar is om de organisatiestructuur te laten functioneren. Teamleiders vervullen namelijk de rol van SPOC, zijn heel bereikbaar en beschikbaar.
- Het eerste gemeenschappelijke jaar is sterk. De visie die ontwikkeld wordt in BEM2024 versterkt nog eens het feit dat binnen het curriculum de juiste prioriteiten worden gesteld.
- Er is een goede en uitgebreide begeleiding en coaching (op vlak van studiekeuze, korte trajecten, ondernemen...), op alle niveaus en op maat van de student.
- De omkadering die de opleiding biedt, is indrukwekkend. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de mogelijkheden voor student-ondernemers.
- Het grote aanbod aan faciliteiten is indrukwekkend. Diversiteitscoaches verrichten goed werk.
- De commissie waardeert de inspanningen die geleverd worden om de matige talenkennis van de instromende studenten op te vangen.
- De excellentietrajecten zijn een heel sterk punt.

GROEIKANSEN

- De afstudeerrichting Supply Chain Management leidt op naar een knelpuntberoep. We steunen de opleiding om meer studenten te oriënteren naar deze afstudeerrichting.
- Er is nog veel werk op het vlak van diversiteit. De inspanningen om een meer diverse studentenpopulatie en docentenkorps te verkrijgen moeten opgedreven worden.
- Studenten Bedrijfsmanagement komen sowieso in een internationale context terecht. Veel meer studenten moeten dan ook minstens kennismaken met een internationaal traject. Op het vlak van het stimuleren van een internationale blik bij studenten is er nog veel werk.
- Het werkplekleren zou zich niet hoeven te beperken tot de afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit. Ook voor de afstudeerrichting KMO-management is werkplekleren een meerwaarde.

AANBEVELINGEN

- Besef dat de positie van teamleaders heel belangrijk is en raak daar ook niet aan.
- Is het slim om meerdere leerresultaten meermaals op eindniveau af te toetsen? Er is momenteel een bewuste keuze gemaakt om alle leerresultaten af te toetsen binnen het laatste semester (Stage, BAP en BUP). Hierdoor wordt de beoordeling onnodig complex. Maak slimme keuzes over wanneer je welk leerresultaat aftoetst.
- Er zijn te veel criteria waardoor de aandacht verschuift naar het quoteren in plaats van naar feedback geven. Besteed extra aandacht aan het helder uitschrijven wanneer je iets bereikt/een score/een quoteringscijfer geeft. En besteed ook extra aandacht aan het geven van feedback bij de score/quoteringscijfer.
- Bekijk kritisch het aantal groepswerken en het aantal studenten per groepswerk, vooral in de eindfase (BAP en BUP). We beseffen dat dit vanuit praktisch oogpunt een hele uitdaging kan zijn voor de opleiding, maar kansen kan bieden voor de studenten.
- Het werkveld vraagt om professionals die Duits, Spaans, Italiaans, ... spreken. Ontwikkel een aanmoedigingsstelsel waardoor studenten bijkomende talen studeren.
- Er moet een hogeschoolbrede strategie rond diversiteit opgesteld worden. BEM kan hierin een voortrekkersrol spelen.
- In een bedrijfsomgeving (waarin studenten sowieso in een internationale context terecht komen) moeten veel meer studenten minstens kennismaken met een internationaal traject.
- Wat betreft levenslang leren, zoek partners.
- Blijf inzetten op micro-credentials. Bak de doelgroep zorgvuldig af, maak keuzes.

- Zet in op doelgerichte alumniwerking met focus op netwerking en geef toegang aan alumni wanneer interessante sprekers een presentatie komen geven. Zorg voor een goed contactbeheer bij studenten die afstuderen.

ADVIES AAN BESTUURSORGAAN

De commissie adviseert het Bestuursorgaan om volgend borgingsbesluit te nemen:

Positief borgingsbesluit

BIJLAGE: CV COMMISSIELEDEN

CURRICULUM VITAE SERGE HUYGHE

Diploma('s):

Licentiaat in de geschiedenis (Rijksuniversiteit Gent)

Licentiaat in de communicatiewetenschappen (Universiteit Gent)

Serge Huyghe is vanaf 2000 werkzaam bij **ETION** waar hij achtereenvolgens de functies Secretaris-projectcoördinator regio West-Vlaanderen (2000-2002), Provinciaal secretaris West-Vlaanderen (2002-2005), Regio-directeur West-Vlaanderen a.i. (2006-2007), Communicatie & marketing manager (2007-2012), Regio-directeur West-Vlaanderen (2010-2012), Directeur Communicatie (2012-2016) uitoefende en momenteel de rol van operationeel directeur (2016-...) op zich neemt. Serge is er bovendien sinds 2004 expert onderwijs.

Curriculum vitae Tom Fleerackers

Degree(s):

Master of science in business administration - Lessius university of applied science (present: KU Leuven Campus Antwerp - Belgium), graduated with distinction

Advanced Master in Communication Sciences - Universiteit Antwerpen (Antwerpen), graduated with distinction

Teacher training - Lessius university of applied science (present: KU Leuven Campus Antwerp - Belgium), graduated with distinction

Tom works at **Karel de Grote University College (KdG)** (Antwerpen - Belgium) where he started as program manager SME Management & International entrepreneurship (2009 - 2020), worked as lecturer digital culture, digital transformation (2011 - 2020), project manager division of labour (2018 - 2020) and project manager transformation, digitally driven (2019-2020). Currently, he is dean at the college of Science & Technology (2020 - 2023).

Tom is also the owner of and digital value creator at Flat World Business Ltd. In addition, he has worked as panel member and/or chair for **NVAO** (Accreditation Organization of the Netherlands and Flanders), **Aequi** and **Hobéon** on various panels on the assessment of new courses and course evaluations for business or technology Associate degree and Bachelor programs in the Netherlands. He has also been a (keynote) **speaker** or inspirator on various (international) conferences and board meetings on various digital topics (artificial intelligence, digital marketing, blended learning,...) e.g. SETT (Gent, Belgium), Startup Stube (Dornbirn, Austria), Stefanini Digital Transformation (Munich, Germany), Flam (Amsterdam, Netherlands), ...

Curriculum vitae Claire Tillekaerts

Degree(s):

Master's degree in Law

Postgraduate degree in Management Studies

Claire Tillekaerts has 20 years of legal practice as an independent barrister at the Bar of Ghent, along with six years of academic teaching at Ghent University.

In 2001, she was entrusted with establishing the law department at Hogeschool Gent, in a bid to bring about the merger with other centers of higher education. Advising on the creation of the Ghent University Association and establishing international research funding channels were among the tasks associated with this assignment.

From October 2006 to April 2012, Claire Tillekaerts held the position of general manager of Flanders Investment & Trade, the government agency supporting Flanders-based companies in their effort to deploy their business internationally, while at the same time assisting foreign companies seeking to set up business or expand operations in Flanders, the northernmost region of Belgium. From May 2012 to June 2022, she stood at the helm of the Agency as its CEO.

Currently, Claire Tillekaerts is President of the Belgian National Bank Council of Regency, Member of the Belgian National Bank Remuneration and Appointments Committee, President of the Board of Directors of the Flanders International Film Festival (Ghent), Member of the Ghent University Board of Directors, Member of the Board of Directors of the Belgian National Orchestra, Member of the Board of Directors of Orsi Academy non-profit organization and Member of the Board of Directors of Proximus.

Curriculum vitae Marlou Kummu

Degree(s):

Master of Education - Hogeschool Inholland Amsterdam; programma Leren en Innoveren

Master of Arts - Erasmus Universiteit Rotterdam; programma: Sociologie van Kunst en Cultuur
Visiting Research Scholar UC Berkeley - specialisatie: Education and Globalization

Schakelprogramma **Master of Arts** - Erasmus Universiteit Rotterdam; programma: Sociologie van Kunst en Cultuur

Bachelor of Business Administration - Hogeschool Rotterdam; specialisatie:
Vrijtijdsmanagement Kunst en Cultuur

Marlou is werkzaam in Odisee als projectmedewerker Voorsprongfondsprojecten. Voordien was ze er lid van de kerngroep curriculumvernieuwing voor de bachelor beeldende kunsten, te-learning coach voor uiteenlopende opleidingen, zoals voor de kunsten, autotechnologie,

bedrijfseconomie en multimedia technologie, lid van de werkgroep TE-learning, onderzoeker in het onderzoeksproject 'effectiviteit beginassessments' en adviseur kwaliteitszorg.

Curriculum vitae Aaron Thierens

Aaron is a student-entrepreneur and the founder of the startup Resound. He has a bachelor's degree in Communication (2021-2024; Artevelde University of applied sciences) and a bachelor's degree in Industrial Product Design (2018-2021; University of applied sciences Howest).