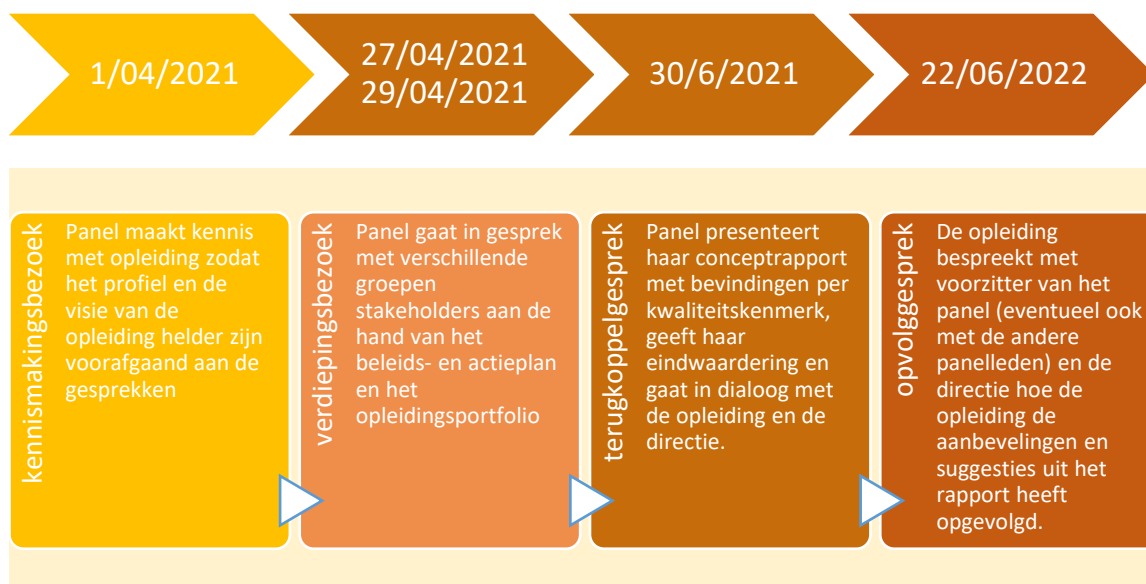


Opleiding	Academische bachelor en master Audiovisuele Kunsten campus C-Mine Genk
KOPERA in jaar	2021
Versie /datum	2 - 06/07/2022 (na opvolggesprek)

## KOPERA

Een panel van externe en 'kritische vrienden' bezocht de opleiding op verschillende momenten om in dialoog bij de 9 LUCA-kwaliteitskenmerken de good practices en verbetermogelijkheden te detecteren. Voor een beschrijving van de kwaliteitsmethode KOPERA van LUCA School of Arts: <https://www.luca-arts.be/nl/onderwijskwaliteit>

Verloop KOPERA-proces:



## Algemene waardering door het panel

De KOPERA Peer review heeft plaatsgevonden in een periode waarin de opleiding door de coronacrisis voor een belangrijk deel afstandsonderwijs diende te realiseren. De gesprekken hebben online plaatsgevonden. Dit betekent dat een aantal aspecten minder goed in de verf gezet konden worden. Het panel heeft niet kunnen rondlopen op de campus, heeft de sfeer van de opleiding niet kunnen opsnuiven en de gesprekken zijn noodgedwongen gestileerder en afstandelijker gevoerd dan in een f2f-setting.

Het panel heeft een opleiding aangetroffen met een gedreven opleidingshoofd waar de lijnen kort zijn en waar studenten aangeven dat docenten hun best doen met name in deze coronatijden en dat er naar hen geluisterd wordt bij praktische problemen. Er is veel goede wil maar het panel heeft de indruk dat de zaken vooral ad hoc en organisch geregeld worden en er weinig centrale sturing lijkt te zijn. Het panel ziet op dit moment drie afstudeerrichtingen die weinig samenwerken en waar weinig crossovers zijn terwijl de praktijk hier wel om vraagt. Het panel zou graag zien dat er structureel naar crossovers gekeken wordt volgens het principe 'samen doen wat samen kan en apart doen wat apart moet'.

De opleiding weet dat er werk aan de winkel is en is kritisch op zichzelf. Er zijn heel veel goede voornemens die opgesomd worden in het opleidingsbeleidsplan onder 'What's next?'. Op dit moment ontbreekt echter nog een concreet actieplan om alle goede voornemens ook in de praktijk om te zetten. In de gesprekken kwam ook naar voren dat er nog een weg is af te leggen.

## Belangrijkste realisaties van de opleiding

### **Kwaliteitskenmerk 1: Een geëxpliciteerd en duidelijk opleidingsprofiel**

- In het opleidingsbeleidsplan is het profiel goed geformuleerd met drie duidelijke kernwaarden: creatief gebruik van technologie dat de exploratie van het medium stimuleert, ondernemingszin en contextgericht creëren.

### **Kwaliteitskenmerk 2: Goed omschreven leerresultaten en vormingsdoelen**

- De leerresultaten zijn helder geformuleerd en duidelijk beschreven.

### **Kwaliteitskenmerk 3: Een samenhangend curriculum**

- De eerste twee jaar wordt het curriculum door studenten en alumni als generalistisch en evenwichtig ervaren.
- Het curriculum bevat geïntegreerde opleidingsonderdelen wat de samenwerking en coherentie bevordert.
- De algemene LUCA-brede curriculum-structuur geeft houvast en voedt de visie.
- De vrije vakken worden door de studenten als een winst beschouwd.
- De drie speerpunten uit het opleidingsprofiel zijn duidelijk terug te vinden in het curriculum.

### **Kwaliteitskenmerk 4: Krachtige onderwijs-leeromgeving**

- Er zijn voldoende mogelijkheden om samen te werken binnen de specifieke afstudeerrichtingen.
- De atelierdagen bij Game design zijn een goed voorbeeld hoe studenten en docenten in een open omgeving kunnen werken, samenwerken en feedback kunnen geven en ontvangen.
- De stages en ook de stagemarkt maken het voor studenten mogelijk om tijdens de opleiding al in contact te komen met het werkveld.
- De projecten voor derden geven studenten inzicht in de wensen van de markt en het werkveld.

### **Kwaliteitskenmerk 5: Grensverleggend en -doorbrekend onderwijs**

- De initiatieven met betrekking tot internationalisering zijn goede stappen die gezet worden om de opleiding AVK van LUCA C-mine Genk neer te zetten in een breder internationaal kader.
- De Game labs waarbij studenten ook samenwerken met studenten uit andere opleidingen bieden kansen voor nationale en internationale samenwerking.

### **Kwaliteitskenmerk 6: Een toets- en evaluatiebeleid afgestemd op het eigene van kunstonderwijs**

- Er is een duidelijke evaluatieaanpak bij game design en animatiefilm met voldoende tijd en ruimte.
- Bij game design en animatiefilm heeft men een goed beeld van het totale proces van de student - men kijkt naar het volledige traject. De evaluatiemomenten die elke 5 weken plaatsvinden bij animatiefilm zijn een goed voorbeeld hiervan.
- Er is aandacht voor peer-feedback.
- Over het algemeen is er een goede 'feedbackroutine' dus goede kennis van de eigen generalistische skills

### **Kwaliteitskenmerk 7: Adequate voorzieningen en intensieve begeleiding**

- Discord als platform lijkt een goede aanvulling op Toledo.
- De campus is modern ingericht en bevindt zich in een inspirerende omgeving.
- Er zijn voldoende materialen en voldoende uitleenmogelijkheden.

### **Kwaliteitskenmerk 8: Inspirerende docenten**

- De studenten voelen zich ondersteund door docenten tijdens deze moeilijke corona periode.
- De meeste docenten zijn goeie generalisten en vooral goeie 'coaches'.
- Nieuwe docenten worden gekoppeld aan ervaren docenten om zo ingewerkt te worden.
- Er wordt regelmatig binnen de afstudeerrichtingen gesproken wordt over (didactische) aanpakken.
- LUCA MEET [professionaliseringsdag en diverse initiatieven doorheen het jaar] is een goed initiatief.

### **Kwaliteitskenmerk 9: Sterke kwaliteitscultuur**

- Door de ongedwongen sfeer van de opleiding zijn de lijnen kort en met name bij de afstudeerrichtingen Animatiefilm en Game design geven studenten aan dat er goed naar hen geluisterd wordt als zij tegen problemen aanlopen.
- In het opleidingsbeleidsplan wordt elk hoofdstuk afgesloten met What's next? Dit geeft een goede kijk op de manier waarop de opleiding kritisch naar zichzelf kijkt en wat er nog moet gebeuren.

## Belangrijkste aandachts- en verbeterpunten van de opleiding

### **Kwaliteitskenmerk 1: Een geëxpliciteerd en duidelijk opleidingsprofiel**

- Ga in dialoog met de sector, alumni, studenten, (alle) docenten en doe dit structureel.
- Zorg voor scherpte o.a. door het houden van benchmarks.

### **Kwaliteitskenmerk 2: Goed omschreven leerresultaten en vormingsdoelen**

- Zorg ervoor dat de leerlijnen en daaraan gekoppelde opleidingsspecifieke leerresultaten duidelijker terug te vinden zijn in het curriculum.

### **Kwaliteitskenmerk 3: Een samenhangend curriculum**

- Zorg voor meer samenwerking "Doe samen wat samen kan en apart wat apart moet."
- Overweeg specialisaties in 3de Bachelorfase en Master.
- Breng meer focus in het programma van TV-Film.
- Geef meer aandacht aan artistiek onderzoek en dan speciaal aan het bepalen van de juiste onderzoeksvraag en aan het fundament waarop het onderzoek gebouwd wordt. Blijf investeren in het toelichten van het waarom en hoe van de visie op en de plaats van onderzoek in de opleiding.

### **Kwaliteitskenmerk 4: Krachtige onderwijs-leeromgeving**

- Werk als docententeam beter samen (TV-Film).
- Zorg voor een veilige leeromgeving waar studenten fouten mogen maken. Werk aan een kwalitatieve feedbackcultuur (TV-Film).
- Zorg voor een diverse en inclusieve leeromgeving en formuleer expliciet beleid hierover.

### **Kwaliteitskenmerk 5: Grensverleggend en -doorbrekend onderwijs**

- Creëer een breed draagvlak voor internationalisering bij docenten en studenten.
- Integreer de lopende projecten in de reguliere trajecten. Zorg voor structurele inbedding.

### **Kwaliteitskenmerk 6: Een toets- en evaluatiebeleid afgestemd op het eigene van kunstonderwijs**

- Maak ruimte voor persoonlijke visies en positionering van studenten.
- Vertaal het evaluatie- en toetsbeleid van LUCA beter naar een gezamenlijke aanpak in de verschillende afstudeerrichtingen zodat alle docenten bekend zijn met de aanpak.

### **Kwaliteitskenmerk 7: Adequate voorzieningen en intensieve begeleiding**

- De Interne communicatie is een aandachtspunt.
- Kijk goed naar de ombudsfunctie.
- Studenten en docenten van Game Design en in mindere mate Animatie maken melding van beperkte ruimtecapaciteit.

### **Kwaliteitskenmerk 8: Inspirerende docenten**

- Zorg ervoor dat de docenten goed op de hoogte zijn van het aanbod van LUCA-MEET en stimuleer dat docenten hieraan deelnemen. Maak docentenprofessionalisering minder vrijblijvend.
- Zorg voor betrokken docenten. De tijdelijke statuten en de hoge werkdruk lijken tot een afnemende betrokkenheid bij de docenten te leiden.

### **Kwaliteitskenmerk 9: Sterke kwaliteitscultuur**

- Zorg ervoor dat de kwaliteitscyclus een formeel karakter krijgt en objectiveer de kwaliteitszorg zodat signalen eerder naar buiten komen en de PDCA-cyclus expliciet gemaakt worden in checks en verbeteracties.
- Maak een concreet meerjaren-actieplan met realistische doelen en deadlines voor de verbeteringen die moeten worden gerealiseerd en die nu in de paragraaf What's next in elk hoofdstuk van het opleidingsbeleidsplan worden opgesomd.

## Hoe volgt de opleiding op?

In het opvolgesprek op 22/06/22 waarin de opleiding toont wat er na de oplevering van het KOPERApport is gebeurd, kwam volgende aan bod:

Aangezien er parallellen waren tussen de KOPERApporten van de twee opleidingen audiovisuele kunsten van LUCA is een gezamenlijke denktank opgestart als antwoord op grotendeels gemeenschappelijke aandachts- en verbeterpunten.

Het lange termijnperspectief van de opleidingen, inhoudelijk teamwerking, profilering en verankering van onderzoek in onderwijs waren onderwerp van overleg. Specifieke punten voor AVK-C-mine waren:

- Meerjarenactieplan

De eerste maanden van het academiejaar is een meerjarenactieplan uitgewerkt voor de KOPERA aandachts- en verbeterpunten en de eigen aandachtspunten (What's next in het opleidingsbeleidsplan).

- Jaaractieplan

Voor academiejaar 21-22 is een jaaractieplan opgesteld met de koppeling aan de kwaliteitskenmerken en de link naar het LUCA-beleidsplan. In het plan worden de realisaties in de vorm van de concrete deelacties bijgehouden. We zijn blij om vast te stellen dat de ambities gehaald zijn dit jaar. Het actieplan staat regelmatig op de agenda van het POC-Buro (POC: permanente onderwijscommissie).

- Samenwerking: Doe samen wat samen kan, apart wat apart moet
  - o Onderwijsaanbod
    - meer (delen van) opleidingsonderdelen worden gezamenlijk (al dan niet in keuzeaanbod) aangeboden, bijv. Filmanalyse
    - afstemmen van principes van volgtijdelijk, tolerantie, herkansbaarheid,... over de afstudeerrichtingen heen
    - ontwikkeling van een gezamenlijk stageplatform [stage.luca-arts.be](http://stage.luca-arts.be); functioneert ook als portfolio, window waar studenten zich kunnen voorstellen
  - o Investeringsplan
    - Het investeringsplan (intern) werd gezamenlijk opgemaakt
    - externe financieringsaanvraag (i.s.m. onderzoekers en Beeldende kunsten C-mine)
  - o Beleid
    - POC-werking: POC waarop 60 mensen werden uitgenodigd, werkte niet; er is gebruik gemaakt van de nieuwe toevoeging in het huishoudelijk reglement, namelijk 'delegatie van bevoegdheden'. Voor elke afstudeerrichting, Re-anima en de Educatieve Master is er een sub-POC. Het Buro vergadert maandelijks met vertegenwoordiging van de afstudeerrichtingen en studenten. De coördinatoren en het opleidingshoofd hebben daarnaast nog een apart overleg maandelijks.
    - Beleidsdag AVK: Voor het volledige personeel zijn er twee beleidsdagen per jaar en de startdag op de campus.
- Feedbackcultuur: Feedback wordt feed forward
- Feedback aan studenten
  - o herkenbaar in alle (domein-) OPO's
  - o Game: 3 pijlers zichtbaar
  - o Gezamenlijk vormingsaanbod voor docenten in voorbereiding (uitrol in aj 22-23)
- Feedback aan collega's
  - o Functioneringsgesprekken met coördinatoren en opleidingshoofd
  - o Teamgesprekken 360° feedback

In de dialoog tussen de panelleden en de opleiding en de LUCA-directie laat de voorzitter van het panel en een ander panellid weten onder de indruk te zijn van de wat er is gebeurd in een moeilijk (Corona-)jaar. Volgende onderwerpen worden besproken:

#### Wat is er gezamenlijk gebeurd?

- alles rond profilering wordt afgestemd
- inspiratie in Genk over organisatorische hervorming
- FilmEU: pilootproject in onderwijs (2BA) werd gerealiseerd op C-mine, pilootprojecten onderzoek waar docenten van beide campi betrokken zijn
- FilmEU: disseminatie en communicatie van FilmEU waar gewerkt wordt met studenten-ambassadeurs die zorgen voor dynamiek over de campussen heen
- Samen nadenken hoe we zaken kunnen oplossen; goede praktijken uitwisselen; interne werking teams "(tv-) film" is op beide campi moeizaam, maar dit krijgt de volle aandacht, onder meer via coaching en ondersteuning van de vicedecaan onderwijs
- meest vruchtbare samenwerking is overleg en uitwisselen goede praktijken

#### Hoe verhouden organisatie en samenwerking zich tot elkaar?

Een grote groep van 66 personeelsleden kan nooit een intensieve discussie voeren; het buro is het hart van de opleiding; de gezamenlijke dialoog wordt daar intensiever gevoerd; coördinatoren en twee mensen van het docententeam zijn de 'ambassadeurs' van het buro in de Sub-POC's; er is een beter contact tussen de coördinatoren;

De opleiding heeft een externe coach in de arm genomen (tv-film) om binnen het team zaken beter bespreekbaar te maken (dit loopt verder);

De opleiding laat de roddelcultuur achter zich door een nieuwe feedback-cultuur te installeren vanuit het idee; je helpt iemand door feedback te geven, je ontvangt feedback als een geschenk; alleen al het besef om dat naar elkaar uit te spreken is een grote stap vooruit;

Inhoudelijk vindt de opleiding een groot gebied van samenwerking in “virtual productions”, hybridisering is momenteel een piste; de opleiding voelt zich gezegend dat ze de drie afstudeerrichtingen onder één dak hebben.

#### Verankering onderzoek en mensen die dit kunnen begeleiden

Er was een vacature docent-onderzoeker dit voorjaar; er werden 7 dossiers ingediend waarvan 6 internationaal; uiteindelijk is de vacature nog niet ingevuld, omdat de kandidaten niet binnen het profiel pasten (formeel en/of inhoudelijk te weinig aansluiting hadden).

#### Stand van zaken rond inclusiviteit

De nieuwe Braziliaanse collega heeft op heel wat onderwerpen en in besprekingen een frisse blik op de gang van zaken en wordt als een grote meerwaarde ervaren. Er is aandacht voor diversiteit bij vacatures door o.a. te letten op inclusiever taalgebruik, wat resulteert in een meer diverse respons zowel naar gender als etniciteit. Ook studenten hebben gendergerelateerde agendapunten aangekaart. Inclusiviteit staat dus duidelijk op de agenda. Opvallend is dat het op de verschillende campi anders wordt beleefd; Brussel is gericht op etnische diversiteit; in Genk is het eerder op gender. Ook inclusie van mensen met functiebeperkingen blijft belangrijk: het ter harte nemen van faciliteiten voor studenten met een functiebeperking door alle docenten. We mogen stellen dat er op verschillende vlakken werk is verzet op dit gebied, wetende dat er nog stappen te zetten zijn.

#### Panelleden

rol	naam	CV
Voorzitter/  Onderwijskundige	Kathleen Schlusmans	Kathleen Schlusmans studeerde Pedagogische Wetenschappen aan de UGent en behaalde er haar doctoraat. Sinds 1983 werkt Kathleen voor de Open Universiteit Nederland als onderwijskundige met expertise in hoger afstandsonderwijs. Ze was ondermeer programmamanger van het Instellingsbreed programma (IPO) onderwijs waarin alle faculteitsoverstijgende onderwijsprojecten in ondergebracht zijn.. Daarnaast gaf ze sinds 1 januari 2011 ook leiding aan het programma 'De student meer centraal'. In beide programma's gaat het om het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Bij IPO ligt daarnaast ook nog een accent op onderwijsinnovatie en het implementeren van ICT-toepassingen in het onderwijs. Sinds 2011 was Kathleen coördinator kwaliteitszorg. Sedert 2020 is Kathleen gepensioneerd.
werkveld	Stef Wouters	Stef Wouters studeerde aan het RITCS en volgde ook diverse specialisatieopleidingen. In 1989 kwam hij in dienst bij de toenmalige BRT. Hij was studiemeester, location manager, opnameleider, regisseur, producer en productieleider van heel diverse programma's als Het huis van wantrouwen, Morgen Maandag, Zeker weten. Maar zijn grote liefde was de fictie. Zo werkte hij onder meer mee aan Witse, Stille Waters, Flikken, Windkracht 10, RIP en Lava. In 2001 werd Wouters Hoofd Productiemiddelen van de VRT-tv en in 2004 Senior Producer voor één. In die hoedanigheid ontwikkelde en produceerde hij Kinderen van Dewindt, waarbij hij ook verantwoordelijk was voor het interactieve webplatform. In 2006 werd hij programmamanager fictie bij één. Sinds 2011 is hij eigenaar en directeur van Haptic (Media Producties), een audiovisueel productiebedrijf & animatiestudio, actief in productie van diverse media projecten en storytelling.
Vakdeskundige	Reinhilde Weyns	Reinhilde Weyns is opleidingshoofd van de Bachelor en Master in de Audiovisuele Kunsten aan het RITCS. Ze was ruim tien jaar werkzaam bij de VRT, o.a. als netmanager van Canvas. Ze behaalde een master in de communicatiewetenschappen aan de KU Leuven.
Studentlid	Tobias de Win	Tobias de Win is alumnus 2019 van de opleiding Audiovisuele Kunsten, Animatiefilm aan Sint Lucas Brussel. Hij werkt als freelance illustrator.
Secretaris	Patricia Poelmans	Stafmedewerker dienst Onderwijs & kwaliteit

## Meer info?

Voor meer info over de inhoud van de opleiding:

<https://www.luca-arts.be/nl/animatiefilm-campus-genk-c-mine>

<https://www.luca-arts.be/nl/game-design-campus-genk-c-mine>

<https://www.luca-arts.be/nl/televisie-film-campus-genk-c-mine>

Voor het volledige rapport van het panel:

Contacteer [hellen.vanberlo@luca-arts.be](mailto:hellen.vanberlo@luca-arts.be)

Voor gedetailleerde info over alle opleidingsonderdelen:

[http://onderwijsaanbod.luca-arts.be/opleidingen/n/CQ\\_53200090.htm](http://onderwijsaanbod.luca-arts.be/opleidingen/n/CQ_53200090.htm)

[http://onderwijsaanbod.luca-arts.be/opleidingen/n/CQ\\_53200097.htm](http://onderwijsaanbod.luca-arts.be/opleidingen/n/CQ_53200097.htm)

Voor cijfers over studierendement, hoe lang studenten erover doen om hun diploma te behalen:

<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/opleiding-in-cijfers/>