

Peer Review Rapport

Master of Science in het cultuurmanagement

25-26 mei 2023

Inhoud

Master of Science in het cultuurmanagement 25-26 mei 2023	1
1. Introductie	3
a. Opleidingsgegevens.....	3
b. Peer review.....	4
c. Samenstelling van het peerreviewteam	5
2. Resultaat van de beoordeling	6
a. Uitspraak	6
b. Bevindingen van het peerreviewteam	7
3. Sterktes	8
a. Opleiding met bewezen maatschappelijke meerwaarde: keurmerk voor brede culturele en creatieve sector.....	8
b. Docententeam.....	8
c. Curriculum.....	8
d. Sterke Vlaamse en internationale netwerking	9
e. Nauw contact studenten – docenten	9
f. Sterke alumniwerking.....	9
g. Opleiden tot kritische en ethische professionals	10
h. Goede begeleiding masterproef.....	10
4. Verbeterpunten	11
a. Opleiding voorbereiden voor de toekomst	11
De facto geen éénjarige master	11
Opleiding steunt op 2 vte	12
Proactieve houding over nieuwste maatschappelijke uitdagingen	12
5. Suggesties	14
a. Voorbereidingsprogramma en schakelprogramma kritisch herbekijken	14
Vorbereidingsprogramma: noodzaak of alternatieven onderzoeken	14
Schakelprogramma: beter laten aansluiten bij inhouden masteropleiding	14
b. Studentenvertegenwoordigers	14
c. Engelstalige opleidingsonderdelen.....	15
d. Audittoefening: verschillende sectoren aanbieden.....	15

1. Introductie

a. Opleidingsgegevens

Graad en kwalificatie	Master of Science in het cultuurmanagement
Academiejaar	2022-2023
Soort opleiding	Academische gerichte Master met schakelprogramma met voorbereidingsprogramma
Werkstudentenprogramma	Ja /nee
Studieomvang	Master: 60 studiepunten schakelprogramma: 48 studiepunten voorbereidingsprogramma: 18 studiepunten
Onderwijstaal	Nederlands
Studiegebied	Economische en toegepaste economische wetenschappen
Faculteit	Faculteit Bedrijfswetenschappen en Economie (FBE)
Locatie	Stadscampus
Website	Cultuurmanagement

b. Peer review

De peer review is onderdeel van de opleidingsbeoordeling van UAntwerpen, die uit een zesjarige cyclus bestaat. Meer informatie daarover is beschikbaar op de website.

In het kader van de peer review schreef de opleiding een zelfreflectie. Een peerreviewteam (PRT), dat bestond uit zowel interne als externe leden en een student, beoordeelde de opleiding op basis van documenten en gesprekken. Als documentatie kon het PRT naast de zelfreflectie gebruik maken van een basisfiche met kwalitatieve en kwantitatieve gegevens over de opleiding en van het materiaal uit het onderwijsportfolio van de opleiding en van de elektronische leeromgeving Blackboard. Ook kon het PRT masterscripties inkijken. Het bezoek van het peerreviewteam vond plaats op 25 en 26 mei 2023.

c. Samenstelling van het peerreviewteam

Voorzitter

- **Tanja Mortelmans**, hoogleraar Taalkunde en vicedecaan onderwijs faculteit Letteren en Wijsbegeerte, UAntwerpen

Externe leden

- **Johan Kolsteeg**, Assistant professor Kunstwetenschappen, Universiteit Groningen
- **Maarten Quaghebeur**, directeur Cultuurloket
- **Katia Segers**, hoofddocent Mediastudies, VUB, en Vlaams parlements lid

Intern lid

- **Marc Jacobs**, hoogleraar erfgoed, UAntwerpen

Studentlid

- **Seppe Van Bladel**, student wijsbegeerte, UAntwerpen

De samenstelling van het peerreviewteam werd op 27 oktober 2022 bekrachtigd door de Raad Opleidingsbeoordeling.

2. Resultaat van de beoordeling

a. Uitspraak

Tijdens het afsluitend intern beraad heeft het peerreviewteam beslist om op basis van de zelfreflectie van de opleiding, het ingekeken materiaal en de gesprekken tijdens het bezoek, het **vertrouwen in de opleiding cultuurmanagement** te bevestigen.

Het peerreviewteam stelt hiermee niet enkel vertrouwen in de huidige situatie van de opleiding, maar ook in de visie en ontwikkelingen die ze voor zichzelf stelt zoals uitgewerkt in de zelfreflectie. De uitspraak om al dan niet vertrouwen te geven aan de opleiding strookt aldus met de uitgangspunten van de opleidingsbeoordeling van UAntwerpen.

Het peerreviewteam koppelde na het bezoek aan de opleiding haar conclusies terug, enerzijds met aandacht voor de **sterktes**¹ van de opleiding en anderzijds met enkele **verbeterpunten**² en **suggesties**³. Dat gebeurde aan de hand van een powerpointpresentatie (voor de inhoud: zie volgende pagina), die met de opleiding besproken werd. De opleiding kon zich vinden in de conclusies van het peerreviewteam.

In dit rapport zijn de bevindingen van het peerreviewteam verder uitgewerkt. Tenzij nadrukkelijk vermeld, gelden alle bevindingen van het peerreviewteam in dit rapport voor alle opleidingen en varianten.

¹ **Sterktes** zijn aspecten van de opleiding die het peerreviewteam heeft opgemerkt en waardeert. Ze benoemt deze aspecten als waardevol, positief voor de onderwijskwaliteit van de opleiding en/of eigen aan de opleiding.

² **Verbeterpunten** zijn punten waarvan het peerreviewteam oordeelt dat ze snel opgevolgd moeten worden om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. Deze verbeterpunten worden prioritair aangepakt in het ontwikkelingsplan en de opleiding moet de opvolging ervan garanderen.

³ **Suggesties** zijn voorstellen die het peerreviewteam aan de opleiding voorlegt omdat ze volgens het peerreviewteam de onderwijskwaliteit ten goede komen. De suggesties worden door een opleiding ook altijd beschouwd in het ontwikkelingsplan, doch het is mogelijk dat de opleiding de effectieve realisatie ervan niet noodzakelijk vindt om de kwaliteit van de opleiding te garanderen of verbeteren. In dat geval motiveert de opleiding dit in haar ontwikkelingsplan.

b. Bevindingen van het peerreviewteam

Sterktes <ul style="list-style-type: none">- Opleiding met bewezen maatschappelijke meerwaarde: keurmerk voor brede culturele en creatieve sector- Docententeam- Curriculum- Sterke Vlaamse en internationale netwerking- Nauw contact studenten – docenten- Sterke alumniwerking- Opleiden tot kritische en ethische professionals- Goede begeleiding masterproef	Verbeterpunten <ul style="list-style-type: none">- Opleiding voorbereiden voor de toekomst<ul style="list-style-type: none">o De facto geen éénjarige mastero Opleiding steunt op 2 voltijdse equivalenten (vte)o Proactieve houding over nieuwste maatschappelijke uitdagingen
	Suggesties <ul style="list-style-type: none">- VP en SP kritisch bekijken<ul style="list-style-type: none">o Voorbereidingsprogramma: noodzaak of alternatieven onderzoekeno Schakelprogramma: beter laten aansluiten bij inhoud en masteropleiding- Studentenvertegenwoordigers- Engelstalige opleidingsonderdelen- Auditoefening: verschillende sectoren aanbieden

3. Sterktes

a. Opleiding met bewezen maatschappelijke meerwaarde: keurmerk voor brede culturele en creatieve sector

Sinds haar oprichting heeft de opleiding haar maatschappelijke meerwaarde bewezen voor de brede culturele en creatieve sector. Ze draagt bij tot professionalisering van het culturele werkveld en levert uitstekende professionals af die er snel hun weg vinden. Het diploma staat garant voor kwaliteit en is zo een keurmerk voor de sector geworden.

b. Docententeam

De docenten met wie het reviewteam sprak, zijn erg gepassioneerd, reflectief en zelfkritisch. De collegialiteit en verbondenheid onder de docenten is groot en er is regelmatig overleg. Er zijn sterke communicatielijnen, zowel tussen de docenten onderling als tussen de docenten en de studenten. Wanneer er zich op inhoudelijk of organisatorisch vlak problemen voordoen, wordt er snel en samen naar oplossingen gezocht en bijgestuurd.⁴

De docenten zijn allen doordrongen van de doelstellingen zoals deze geformuleerd zijn in de kerncompetenties. Ze zijn bereid om innovatieve projecten uit te werken en daarbij contacten te leggen met andere opleidingen en faculteiten, dit alles met het oog op het versterken van de kwaliteit van de opleiding.

c. Curriculum

De opleiding kenmerkt zich door een goed samenhangend curriculum. Het programma is heel gevuld maar het is bijna onmogelijk om opleidingsonderdelen te laten wegvallen. De kern van het programma draagt bij tot een snelle integratie in het werkveld, in het bijzonder in Vlaanderen.

De opleiding staat dan ook heel dicht bij het werkveld. Binnen de beperkte tijd van het programma wordt in verschillende opleidingsonderdelen en in de opdrachten die eraan vasthangen, de brug gelegd naar de praktijk. Zo worden er geregeld gastdocenten, gerekruteerd uit het brede netwerk van de opleiding, uitgenodigd tijdens de lessen, bijvoorbeeld voor het opleidingsonderdeel 'Forum cultuurmanagement'. De auditioefening voor de vier managementvakken en de praktijkgerichte opdracht in het kader van het opleidingsonderdeel 'Cultureel ondernemerschap en innovatiemanagement' zijn eveneens duidelijke voorbeelden van hoe de focus op de praktijk uitdrukkelijk verweven zit in het curriculum.

⁴ Zie ook 3. Sterktes > Nauw contact studenten - docenten

d. Sterke Vlaamse en internationale netwerking

De opleiding is er reeds in geslaagd om verschillende belangrijke conferenties uit de sector in Antwerpen te (laten) organiseren, zoals AIMAC (International Conference on Arts and Cultural Management) in 2011, de Responsible fashion series in 2021 en de ICCPR (International Conference on Cultural Policy Research) in 2022. Dit bevestigt dat de opleiding een zeer sterk netwerk heeft, zowel regionaal in Vlaanderen als internationaal.

Het reviewteam merkt wel op dat, ondanks de sterke internationale netwerken, de (inter)nationale context inhoudelijk minder aanwezig is in het programma. Studenten en alumni geven in het gesprek aan dat ze de Waalse en Brusselse context missen. Studenten die vanuit Nederland instromen, vinden dat er ook meer over het muurtje naar de Nederlandse context gekeken mag worden.

e. Nauw contact studenten – docenten

Het reviewteam waardeert het nauwe contact tussen studenten en docenten. De opleidingsverantwoordelijken vormen een laagdrempelig eerste aanspreekpunt, maar zowel in de gesprekken met het reviewteam als in de programma-evaluatie (2022) geven studenten aan dat ze ook bij andere docenten steeds terecht kunnen.

Docenten maken echt tijd voor de individuele begeleiding van studenten. In het bijzonder in het kader van de opstart van de stage en bij de evaluatie van de masterproef⁵ zorgt dit voor 1-op-1-begeleidingstrajecten. Deze gedrevenheid en manier van werken vraagt veel van docenten, maar wordt door de studenten zeer positief onthaald.

f. Sterke alumniwerking

De betrokkenheid van de docenten naar hun studenten toe trekt zich ook door na het afstuderen. Er is een sterke alumniwerking. Zo worden er regelmatig events met sprekers en netwerkrecepties georganiseerd. Studenten die uitstromen worden verder opgevolgd maar keren ook op eigen initiatief graag en regelmatig terug naar de opleiding. De komende jaren wil de opleiding de alumniwerking nog verder uitbouwen, een project dat het reviewteam waardeert en aanmoedigt.

Uit de gesprekken met alumni en docenten lijkt er enorme appreciatie en respect te zijn vanuit het werkveld en de alumni naar de opleiding en vice versa. Alumni beschouwen zichzelf echt als vertegenwoordigers van de opleiding.

⁵ Zie ook 3. Sterktes > h. Goede begeleiding masterproef

g. Opleiden tot kritische en ethische professionals

De opleiding engageert zich om kritische en ethisch bewuste ondernemers en managers te laten afstuderen. Het reviewteam bevestigt dat de opleiding hier in slaagt. Er is veel ruimte voor ethische dilemma's en discussies, bijvoorbeeld in de opleidingsonderdelen 'Kritische reflectie kunst en cultuur' en 'Cultureel ondernemerschap en innovatiemanagement'. Belangrijk is hierbij dat studenten niet alleen tot reflectie aangezet worden maar ook een diplomatische attitude leren aannemen in het verdedigen van hun mening.

h. Goede begeleiding masterproef

Docenten steken veel tijd en energie in de begeleiding van de masterproef. Tijdens het academiejaar worden er twee infosessies gegeven waarbij de masterproef en de bijhorende praktijkcomponent (stage) worden toegelicht. Er is een handleiding, maar die is geen *one size fits all* vermits stageplekken en onderzoeksvragen onderling vaak niet te vergelijken zijn en een heel individueel traject vragen. Voor iedere masterproef met bijhorende stage wordt er vanuit de opleiding samen gezeten met de organisatie waar de student deze zal uitvoeren om zo in overleg en op maat het onderwerp van de masterproef en de taken in het kader van de stage af te bakenen.

Ook later in het proces wordt er veel aandacht besteed aan het geven van feedback op de masterproef. Waar mogelijk worden thesiscirkels georganiseerd voor kleine groepen studenten. Daarnaast is er ook 1-op-1-begeleiding met verschillende contactmomenten tussen studenten en hun promotor. Na het indienen van de masterproef en het toekennen van de punten ontvangt iedere student tenslotte nog een drietal pagina's met uitgebreide schriftelijke feedback. Strikt genomen wordt dit niet gevraagd, maar voor de docenten van deze opleiding is dit een evidentie. Ze beschouwen dit als een vorm van respect voor het door de student geleverde werk en omgekeerd wordt dit door studenten enorm gewaardeerd. Voor het reviewteam illustreert dit de drive en de toewijding van het docentenkorps⁶.

⁶ Zie 3. Sterktes > b. Docententeam

4. Verbeterpunten

a. Opleiding voorbereiden voor de toekomst

Het reviewteam is bezorgd om de duurzaamheid van de opleiding. Uit de gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken en de docenten blijkt dat ook zij deze bekommernis delen. Het reviewteam adviseert de opleiding dan ook om na te denken hoe ze zich kan voorbereiden op uitdagingen in de toekomst en haar voortbestaan op lange termijn kan waarborgen. De opleiding mag zich sterker profileren, zowel op vlak van structuur en docentenkorps, als inhoudelijk.

Het reviewteam ziet hier ook een belangrijke rol weggelegd voor de faculteit. Indien er binnen de faculteit geen bereidheid of mogelijkheid is om de opleiding hierin (financieel) te ondersteunen, hoopt ze dat de opleiding de nodige vrijheid krijgt om zelf creatief oplossingen te zoeken.

De facto geen éénjarige master

Het reviewteam stelt vast dat de Master of Science in het cultuurmanagement in de praktijk **geen eenjarige opleiding** is. De facultaire beslissing om het voorbereidingsprogramma uit te breiden naar 18 studiepunten verlengt de masteropleiding de facto met een semester. Studenten kunnen daarnaast rekenen op verschillende faciliteiten zoals een verlengde stage (deze duurt minimum 9 weken, maar is in overleg te verlengen tot 6 maanden) of de mogelijkheid om de masterproef in te dienen in tweede zitting. Dit aanbod, ontstaan vanuit een flexibiliteit van de opleiding, is intussen echter een structureel gegeven.

Uit de gesprekken met studenten, alumni en docenten, blijkt dat allen vragende partij zijn voor meer **verdieping en differentiatie**. Door de beperkte tijd van het programma kunnen bepaalde componenten en inhouden onvoldoende aan bod komen. Ze zien allen de meerwaarde om inhoudelijk bredere alternatieven en meer sectoren te verkennen alsook om het perspectief van de Vlaamse context meer te overstijgen.

Het reviewteam meent dat de opleiding en bij uitbreiding de faculteit hier conclusies uit moet trekken en dient toe te werken naar een oplossing in functie van het voortbestaan van de opleiding. Het reviewteam vraagt de opleiding daarom om een visie te ontwikkelen over waar ze naartoe wil en om hierbij diverse pistes te exploreren, waaronder volgende:

- Onderzoek de mogelijkheid om het curriculum te rationaliseren zodat de opleiding toch in één jaar (60SP) georganiseerd kan worden. In dat geval moet het programma zodanig worden aangepast dat er wordt toegewerkt naar een snelle introductie in het (Vlaamse) werkveld. Bij een herindeling van het programma zou het gewicht dat momenteel aan de stagecomponent verbonden is zeker herbekeken moeten worden. Op dit moment staan

de drie studiepunten voor 'Masterproef, deel 1: praktijkcomponent m.i.v. stage' immers onvoldoende in verhouding tot de tijd die studenten er in de praktijk aan besteden.

- Ga na hoe studenten toch de gevraagde differentiatiemogelijkheden en opties ter verdieping zouden kunnen verkrijgen. Welke mogelijkheden zijn er om de studietijd eventueel te verruimen en de opleiding te hervormen tot een tweejarige master? Hoe zou de opleiding bijvoorbeeld via Erasmus Mundus uitgebreid kunnen worden met een tweede, internationaal jaar?
- Verken welke samenwerkingen en allianties er mogelijks aangegaan kunnen worden met andere opleidingen, faculteiten en/of instellingen met het oog op meer verdieping en differentiatiemogelijkheden en in functie van het versterken en verankeren van de opleiding. Op dit moment zijn er bijvoorbeeld nog veel opleidings specifieke vakken. Waar kan er overstijgend (samen)gewerkt worden?

Uit de gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken en docenten detecteert het reviewteam alvast een sterke bereidheid vanwege het personeel om met andere spelers in de faculteit en ruimer in de universiteit samen te werken. Deze drive om breder te netwerken en bruggen te bouwen zal een meerwaarde zijn wanneer de opleiding met de verschillende aanbevelingen van het reviewteam aan de slag gaat.

Opleiding steunt op 2 vte

De opleiding steunt voor een groot deel op 2 vte. Het reviewteam meent dat dit niet duurzaam is en een rem zet op de toekomst. Het kleine personeelsbestand is voor hen een ongezonde situatie. Er is immers onvoldoende back-up voor het geval er iemand van die vaste pijlers wegvalt. Het reviewteam maant de opleiding en de faculteit dan ook aan hiernaar te kijken.

Proactieve houding over nieuwste maatschappelijke uitdagingen

De opleiding draagt al vele jaren bij tot de professionalisering van het culturele werkveld en levert uitstekende professionals af die snel hun weg vinden op de arbeidsmarkt. Het reviewteam stelt echter vast dat de opleiding eerder een afwachtende houding aanneemt rond urgente maatschappelijke uitdagingen en thema's zoals duurzaamheid, digitalisering en internationalisering.

De visie omtrent deze thema's, nochtans leerlijnen uit het curriculum, wordt wel reeds uitgedragen via evenementen en zit volgens de docenten ook verweven in de verschillende opleidingsonderdelen. Het reviewteam merkt echter enige discrepantie op tussen wat de opleiding wil uitstralen en wat er daadwerkelijk bij de studenten binnenkomt. Het reviewteam beveelt daarom aan om deze visie nog zichtbaarder te maken en effectiever en explicieter door te geven in opleidingsonderdelen en opdrachten.

Op vlak van duurzaamheid bijvoorbeeld, stelt het reviewteam vast dat de opleiding een duidelijke visie heeft. Studenten zijn echter vragende partij om dit ook naast de 'Summer school on fashion management' meer uit te dragen. Het is een thema dat sterk leeft onder de studenten maar de urgentie daaromtrent wordt vanuit de opleiding niet prioritair meegegeven. In het aanbod van onderwerpen en organisaties in het kader van de masterproef en de stage en bij de auditoefening voor de verschillende managementvakken zien ze het thema te weinig terugkomen en kan het meer aan bod komen. Ook tijdens de gastcolleges in het kader van het opleidingsonderdeel 'Forum cultuurmanagement' hebben studenten bijvoorbeeld wel de mogelijkheid om duurzaamheidsvragen te stellen, maar ze zijn van mening dat er te weinig organisaties naar voor worden geschoven die daadwerkelijk en uitdrukkelijk op duurzaamheid inzetten.

De opleiding bereidt studenten dus heel goed voor op het werkveld *as it is*. Het reviewteam beklemtoont dat het echter de bedoeling is dat studenten als managers gaan meedraaien in de culturele en creatieve sector van de toekomst, in een steeds veranderende maatschappij die voor grote uitdagingen gesteld wordt. Het is dan ook belangrijk dat in het uitdragen van de visie rond bovenvermelde thema's het lange termijnperspectief uitdrukkelijker wordt meegenomen. De opleiding erkent dat ze daarin op dit moment zelf nog te weinig standpunt inneemt. Zo is het handboek van de opleiding bijvoorbeeld nog te weinig toekomstgericht en ook de auditoefening biedt potentieel om sterker toekomstgericht te denken. Inhoudelijk gaat het onderwijs soms nog te weinig over wat er leeft bij de jongeren en over waar de sector de komende jaren mee te maken gaat hebben. De studenten zijn de generatie die de veranderingen van de toekomst zullen moeten doorvoeren. De opleiding kan daar een meer proactieve rol in opnemen door meer *future proof* te denken en deze visie op de toekomst in co-creatie met de studenten verder op te bouwen en uit te dragen.

5. Suggesties

a. Voorbereidingsprogramma en schakelprogramma kritisch herbekijken

In het verlengde van bovenstaande verbeterpunten moedigt het reviewteam de opleiding aan om het voorbereidingsprogramma alsook het schakelprogramma kritisch onder de loep te nemen.

Vorbereidingsprogramma: noodzaak of alternatieven onderzoeken

De facultaire beslissing in 2018 om het voorbereidingsprogramma uit te breiden tot 18 studiepunten verlengt de opleiding per definitie met minstens een semester. Voor studenten die via een voorbereidingsprogramma instromen in de master cultuurmanagement is het niet evident om vrijstellingen te vragen. Hierdoor is een combinatie van het voorbereidingsprogramma met de masteropleiding in één academiejaar haast onmogelijk. Het reviewteam suggereert de opleiding dan ook om te bekijken of dit programma (terug) verkleind kan worden. Zijn alle opleidingsonderdelen van het voorbereidingsprogramma noodzakelijk? Zijn er alternatieven mogelijk, bijvoorbeeld in de vorm van zelfstudiepakketten?

Schakelprogramma: beter laten aansluiten bij inhouden masteropleiding

Studenten die het schakelprogramma volgen moeten voor de meeste opleidingsonderdelen aansluiten bij bestaande vakken. Zowel uit de gesprekken met studenten en alumni als uit de programma-evaluatie (2022) blijkt dat deze door de studenten voor een groot deel worden ervaren als te theoretisch en te weinig toegepast op zakelijk management. Het reviewteam is ervan overtuigd dat het schakelprogramma meer op maat vormgegeven kan worden. Als de opleidingsonderdelen inhoudelijk herbekeken worden, zoals ook eerder gebeurde met 'Inleiding tot de economie', dan kan het programma mogelijks inhoudelijk beter afgestemd worden op de master en dus meer op maat van de studenten worden.

b. Studentenvertegenwoordigers

Er is een heel nauw contact tussen studenten en docenten van de opleiding. Het reviewteam erkent het belang van informele aanspreekpunten maar pleit ook voor voldoende duidelijkheid over de formele kanalen via dewelke studenten bekommernissen kunnen aankaarten. In dat licht ziet het reviewteam potentieel tot verbetering in de werking van de studentenvertegenwoordigers en meer concreet in de timing en de manier waarop ze aangesteld worden en hoe hierover gecommuniceerd wordt naar de studenten. Bij de start van het academiejaar worden studenten gebriefd over kanalen waar ze terecht kunnen, maar deze informatie blijft onvoldoende hangen. Omwille van de vele deadlines doorheen het programma is het belangrijk dat er bij het begin van het academiejaar daarom uitgebreider wordt stilgestaan bij wie de studentenvertegenwoordigers zijn en waarvoor collega-studenten hen kunnen aanspreken.

c. Engelstalige opleidingsonderdelen

Gezien de korte programmaduur en de timing van de deadlines voor Erasmusaanvragen is het niet evident voor studenten om een fysieke buitenlandervaring, bijvoorbeeld in het kader van de stage, op te doen. Op vlak van internationalisering *at home* ziet het reviewteam echter wel mogelijkheden die op dit moment nog onvoldoende benut worden. Vermits de sector zich kenmerkt door vakjargon en specifieke wetgeving suggereert het reviewteam zeker niet om over te schakelen naar een volledig Engelstalige opleiding. Het zou de opleiding wel versterken en aantrekkelijker maken indien enkele opleidingsonderdelen in het Engels aangeboden worden; een idee dat overigens ook de studenten genegen zijn.

d. Auditoefening: verschillende sectoren aanbieden

De opleiding leidt op tot de brede culturele en creatieve sector, maar uit gesprekken met studenten blijkt dat in verschillende opleidingsonderdelen en opdrachten de producerende sectoren (zoals de mode-industrie) oververtegenwoordigd zijn, terwijl gesubsidieerde sectoren (zoals podium- en beeldende kunsten) beperkter aan bod komen. De studenten zijn vragende partij voor meer keuzemogelijkheden, zodat ze zich doorheen de opleiding meer kunnen verdiepen in de terreinen die aansluiten bij hun persoonlijke interessegebied. Ook het reviewteam erkent de meerwaarde hiervan. Bij de auditoefening in het kader van de vier managementvakken worden er bijvoorbeeld jaarlijks organisaties uit eenzelfde branche belicht. Ieder jaar wordt er wel een andere sector naar voor geschoven. Het reviewteam suggereert heel concreet om dit om te keren en voortaan jaarlijks een grotere variëteit aan opties uit diverse sectoren aan te bieden.