

GRADUAAT IN DE SALES SUPPORT

ODISEE

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

15 MAART 2022



Inhoud

1	Abstract	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
3	Oordeel	10
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	11
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten	12
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	13
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	13
	Bijlage 5: Verantwoording.....	15
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	16

1 Abstract

De commissie komt tot een positief oordeel over de graduaatsopleiding in de sales support van Odisee. Het dossier gaf de commissie een goed beeld van de vormgeving van de opleiding en de dialoog toonde duidelijk het enthousiasme en engagement van alle betrokkenen. Er is intensieve afstemming met het regionale werkveld, waardoor de opleiding goed kan inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt en naar verwachting voldoende werkplekken zal kunnen verwerven. Ook vindt regelmatig afstemming plaats met het secundair onderwijs. Docenten en werkveld zijn op de hoogte van het graduaatsniveau en beide groepen worden intensief begeleid in de didactische aanpak van de opleiding. De commissie vraagt zich af of werkpleklers bij één werkgever, en vooral als het de eigen werkgever betreft, de meest geschikte invulling is, zowel voor graduaatsstudenten als voor werkenden. De huidige docenten zijn goed op elkaar ingespeeld. Het studentgerichte maatwerk dat de opleiding voor ogen heeft, vereist verdere uitbreiding van het team. Er worden daarom nieuwe docenten aangetrokken, die zullen worden gecoacht in de didactische opzet van de opleiding. De opleiding heeft een passend evaluatiesysteem uitgewerkt. De kwaliteitszorg is goed ingebed in het kwaliteitszorgsysteem van de hogeschool.

Naast bovengenoemde sterke punten heeft de commissie drie aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

- Bedenk welke invulling van het werkpleklers het beste beantwoordt aan de leerbehoeften van de student en hen qua breedte voldoende voorbereidt op een veranderende arbeidsmarkt;
- Monitor het aantal kwalitatieve werkplekken, zodat er genoeg beschikbaar zijn wanneer de opleiding groeit;
- Bewaak dat de studentgerichtheid ook bij grotere studentenaantallen gehandhaafd blijft.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie heeft tijdens een online vooroverleg op 14 februari 2022 haar eerste indrukken van de geplande graduaatsopleiding in de sales support van Odisee besproken. Deze eerste indrukken waren gebaseerd op het aanvraagdossier en de daarbij horende bijlagen. De commissie trof in het dossier een aantal sterke punten aan. De commissie waardeerde dat de opleiding in cocreatie is ontwikkeld, zowel intern binnen het cluster Bedrijfskunde van de hogeschool als met het werkveld. De koppeling van de leerresultaten met het competentiemodel van Odisee maakt dat verwachtingen van het juiste beheersingsniveau duidelijk worden gesteld. De commissie waardeerde de praktijkgerichtheid van de opleiding, die blijkt uit het werkplekleren doorheen de opleiding, dat in het eerste semester wordt voorbereid in een oefenfirma, en door de volgorde van de te behandelen thema's die de fasen in het commerciële proces volgen. Het is positief dat de hogeschool de taalverwerving voor haar rekening neemt omdat dit niet op alle werkplekken kan gerealiseerd worden. Ook vond de commissie dat de evaluatievormen goed aansluiten bij een graduaatsopleiding door de focus op praktijk, de snelle feedbackloops en bijsturing.

De commissie vond het lastig op basis van het schriftelijke materiaal een beeld te krijgen van de breedte van de opleiding: als een student de hele opleiding op één werkplek mag invullen, zelfs bij de eigen werkgever, hoe wordt de student dan voorbereid op de breedte en snelle veranderingen op de arbeidsmarkt? Is de student in dat geval in staat om daarmee alle beoogde OLRs te behalen? Ook wilde ze zich graag concreter informeren over de wijze waarop het werkveld bij de opleiding wordt betrokken, hoe de opleiding gaat inspelen op de verschillende doelgroepen, en hoe het ervoor gaat zorgen dat het onderwijs op de twee campussen Aalst en Brussel van gelijk niveau is. Verder wilde de commissie tijdens het bezoek toetsen of haar positieve indrukken op basis van de schriftelijke documentatie in de gesprekken bevestigd zouden worden.

Dialog

Op 22 februari 2022 vond online de dialoog plaats met vertegenwoordigers van de opleiding. Achtereenvolgens stelde de commissie de verschillende onderdelen van het dossier aan de orde om zo beter zicht te krijgen op de concrete uitwerking van de opleiding.

Cocreatie

Op verzoek van de commissie licht de opleiding toe hoe het overleg met het werkveld was georganiseerd en hoe de feedback daaruit is benut. Uit de drie werkoverleggen in het najaar van 2021 kwamen nuttige adviezen, bijvoorbeeld om de beroepsspecifieke vakken in het curriculum te organiseren aan de hand van de fasen in een salesgesprek. Het is duidelijk dat het werkveld enthousiast is over de nieuwe opleiding, aangezien het om een knelpuntberoep gaat. Omdat de opleiding gaat starten in Aalst, en pas in een later stadium in Brussel, is het overleg in eerste instantie gevoerd met het regionale werkveld en met relevante organisaties als de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) en de Stad Aalst. De opleiding organiseert in het eerste semester van het volgend academiejaar een matchmaking event om nadere concrete afspraken te maken met bedrijven. Ondertussen gaan de gesprekken verder met mogelijke plaatsen voor werkplekleren, omdat nog niet alle geraadpleegde werkgevers zich hebben gemeld als bedrijf voor werkplekleren. De opleiding besteedt ook aandacht aan de internationale component, onder meer door opleiding in vreemde talen te voorzien en in de toekomst na te gaan of werkplekleren ook mogelijk kan gemaakt worden in het buitenland of in samenwerking met een buitenlandse stageschool. De opleiding maakt daarbij een goede afweging van wat op de hogeschool zelf dient te worden aangeleerd en welke onderdelen op de werkplek kunnen worden aangeboden.

Behalve met het werkveld heeft de opleiding overleg gevoerd met het secundair onderwijs en met interne betrokkenen, zoals andere graduaatsopleidingen en de dienst Onderwijs en kwaliteitszorg. De komende maanden zal een plan van aanpak worden uitgewerkt,

bijvoorbeeld wat betreft het werkplekleren. Naar aanleiding van de gevoerde gesprekken wil de opleiding nog eens goed nadenken over de vraag of één werkplek gedurende de hele opleiding de beste aanpak is. In ieder geval laat ze de commissie weten dat dit niet voor elke student een vaststaand gegeven is: elk semester zal in een balansgesprek bekeken worden of er een goede match is tussen student en werkplek en of alle taken voldoende aan bod kunnen komen.

Doelgroepen

De opleiding wil beginnen met een dagopleiding voor generatiestudenten, maar anderzijds ook mogelijkheden bieden voor andere groepen, zoals heroriënteerders uit bacheloropleidingen en werkenden die zich willen bijscholen. Kandidaten uit die groepen zullen een assessment krijgen over hun achtergrond en ambitie, om aan de hand daarvan te bepalen of voor onderdelen een vrijstelling verleend kan worden en op welk niveau ze voor het taalonderwijs ingedeeld kunnen worden. Bij aanvang van de opleiding in september 2022 zullen er nog geen modules in afstandsonderwijs ter beschikking zijn. De opleiding ambieert wel deze mogelijkheid en zal in de toekomst nagaan hoe dit verder kan uitgebouwd worden voor deze doelgroep. Deze groepen zouden op die manier een programma op maat aangeboden kunnen krijgen. De commissie vraagt hoe in dergelijke maatwerktrajecten het juiste niveau 5 kan worden gegarandeerd en verneemt dat hiervoor de competentiematrix van Odisee wordt ingezet: deze matrix heeft een graduele opbouw, qua kennis, vaardigheden, zelfsturing en verantwoordelijkheden. Op grond daarvan bepalen opleidingen, in overleg met het werkveld, hun doelstellingen, wat wordt ervaren als een transparant proces.

Docenten

De opleiding benadrukt dat ook in de loop van de opleiding voortdurend rekening gehouden wordt met de interesse en talenten van individuele studenten. Er zal begeleiding op maat geboden worden, studenten stellen hun eigen persoonlijk ontwikkelingsplan op en krijgen de kans een werkplek te kiezen die past bij waar ze nog in willen groeien. De commissie vraagt of de individuele benadering en de aandacht voor differentiatie mogelijk blijven als de studentaantallen (sterk) gaan toenemen. De opleiding verwacht dat dat zeker het geval zal zijn door de betrokkenheid van de docenten en de samenwerking met bedrijven waar studenten het werkplekleren invullen. Docenten zullen steeds de nadruk leggen op de wisselwerking tussen theorie en praktijk en het onderwijskundig concept uitdragen: actief leren in authentieke contexten in cocreatie met het werkveld. De opleiding zet alleen docenten in die intrinsiek gemotiveerd zijn om bij een graduaatsopleiding te werken en biedt alle aanwezige docenten professionaliseringsmogelijkheden over de eigen finaliteit van een graduaatsopleiding en het onderwijskundige concept. Daarnaast zullen beginnende docenten worden gecoacht door ervaren collega's.

Werkplekleren

De commissie vraagt een nadere toelichting op de aanpak van het werkplekleren, voor student, school en werkplek. Studenten worden in het eerste semester voorbereid op het 'echte' werkplekleren in een veilige gesimuleerde werkomgeving: in een oefenfirma ontwikkelen ze belangrijke arbeidscompetenties zoals soft skills, zelfstandigheid en communicatieve vaardigheden. Mentoren, die studenten op de werkplek begeleiden, krijgen in mentorensessies uitleg over de onderwijskundige aanpak. Er zijn al handleidingen voor studenten en begeleiders en een gespreksleidraad over inhoudelijke coaching van competenties op de werkplek. De opleiding benadrukt dat van werkgevers engagement gevraagd wordt om bij te dragen aan de opleiding van de student die bij hen werkt: werkplekleren is iets anders dan een stage. Een derde persoon die bij het werkplekleren een belangrijke rol speelt is de werkplekbegeleider. Deze begeleiders hebben vanuit de school op vaste momenten tijdens een semester contact met student en mentor en houden zo voeling met de voortgang van het werkplekleren. Ze worden in deze cruciale rol begeleid door de werkplekcoördinator en kunnen gebruikmaken van de bovengenoemde handleidingen. Binnen het cluster is er bij andere graduaatsopleidingen al goede expertise in

werkplekbegeleiding opgebouwd. Dat wordt benut voor de nieuwe graduaatsopleiding in de sales support.

Evaluatie

De commissie is benieuwd naar de wijze waarop evaluatie plaatsvindt en hoe het eindniveau van de studenten gegarandeerd zal worden. De opleiding verwijst naar de competentiematrix en hoe de beroepsspecifieke vakken toewerken naar het eindniveau. Na de oefenfirma in het eerste semester werken de studenten aan de verschillende fasen van het salesproces, zodat ze in het voorlaatste semester in staat zijn bij te dragen aan de ondersteuning van het commerciële beleid: een student dient alle aspecten van sales te beheersen om tot goede analyses en voorstellen te komen. In het werkplekleren leren studenten op geïntegreerde wijze aan alle aspecten te werken, zodat ze in het vierde semester een geïntegreerde opdracht op eindniveau kunnen uitvoeren. De komende tijd zal de opleiding de evaluatiecriteria nader bepalen, beginnend bij de criteria voor een professionele attitude in de oefenfirma, en aan de hand van de competentiematrix toewerkend naar de hogere niveaus. Als voorbeeld gaat de opleiding in op de mate van verantwoordelijkheid die studenten moeten laten zien. De opleiding organiseert themalessen en workshops om de studenten hierin te begeleiden. Ook krijgen studenten feedback en feedforward in de eerste drie semesters, zodat ze in het laatste semester de eindopdracht met de vereiste zelfstandigheid kunnen uitvoeren. De vertegenwoordiger van het werkveld beaamt dat studenten dit aan het begin vaak lastig vinden, maar dat ze het in het algemeen na twee of drie weken fijn vinden verantwoordelijkheid en eigenaarschap te krijgen. Ook van de werkplek vereist dit overigens de nodige durf.

Kwaliteitszorg

Uit het dossier blijkt dat de kwaliteitszorg voor de graduaatsopleiding sales support wordt ingebed in de kwaliteitscyclus VARIO van Odisee, met betrokkenheid van interne en externe betrokkenen. De commissie waardeert dat en vraagt hoe dat er in de praktijk gaat uitzien voor de opleiding sales support, omdat er bij een graduaatsopleiding sprake is van een grotere diversiteit van betrokkenen dan bij een bacheloropleiding. De opleiding licht toe dat er een opleidingsraad zal zijn, samen met de programmacoördinator, dat studenten regelmatig gevraagd zullen worden naar hun ervaringen en dat er eenmaal per jaar een resonantieraad bijeen zal komen met werkveldpartners. De contacten met het werkveld zijn hecht, zoals blijkt uit het feit dat er altijd veel belangstelling is voor werkveldbijeenkomsten. Wat betreft de studenten merkt de opleiding op dat kwaliteitszorg ook een informele dimensie heeft en dat de docenten dichtbij de studenten staan. Ervaringen met afstandsonderwijs in andere opleidingen in Aalst laten zien dat studenten de kwaliteit ervan waarderen. Voor leerlingen uit het secundair onderwijs organiseert de opleiding open lesmiddagen waarin de leerlingen zich kunnen oriënteren op het domein van sales. De belangstelling voor deze middagen is groot.

Afronding

Als afronding van de dialoog merkt een van de docenten op dat luisteren een belangrijk kenmerk is in het salesproces, en dat de opleiding in dit dossier duidelijk heeft laten zien goed te luisteren naar de noden van werkveld en secundair onderwijs. Dit is een van de algemene vaardigheden die ook de studenten zullen opdoen, naast vaardigheden om een netwerk op te bouwen.

Locaties

De commissie vernam uit de gesprekken dat Odisee ervoor kiest om deze opleiding voorlopig enkel aan te bieden op de opleidingslocatie te Aalst. In het aanvraagdossier maakt de opleiding echter melding van locaties te Aalst en Brussel. De opleiding geeft aan te onderzoeken in de komende tijd of een zelfde opleiding inrichten op campus Brussel zinvol is. Ze bevestigt aan de commissie dat indien de opleiding op beide locaties wordt ingericht, deze onder leiding komt te staan van hetzelfde opleidingshoofd. Docenten zullen ingezet worden

op beide locaties. Zodoende is het traject dat in Aalst gevolgd wordt, identiek aan het traject dat in de toekomst eventueel in Brussel zal aangeboden worden.

Terugkoppeling

Commissie en opleiding kijken terug op een positief-kritische gedachtewisseling en hebben vertrouwen in de nieuwe graduaatopleiding sales support. De opleiding zal zich de komende maanden bij de nadere uitwerking beraden op de diversiteit van de instroom en de effecten daarvan op assessment en werkplekieren. De commissie raadt de opleiding aan vanaf het begin te monitoren of de plannen uitwerken zoals beoogd. Tot slot adviseert ze de opleiding te bezien of in plaats van aandacht voor alle fasen van het salesproces wellicht een sterkere focus nodig is in de inhoud van de opleiding, om de studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op het beroepsleven.

3 Oordeel

De commissie concludeert dat de opleiding een aantal sterke punten heeft, waarbij vooral het enthousiasme voor de opleiding opvalt. Het engagement van alle betrokkenen is evident en de commissie ziet een duidelijke evolutie in de concretisering sinds de indiening van het dossier. De commissie is gecharmeerd van de sensitiviteit voor de arbeidsmarkt en de vele contacten in de regio Aalst. De opleiding weet het niveau van de graduaatsopleiding goed in te schatten en er is een helder onderscheid met de bacheloropleiding. Het is belangrijk dit blijvend onder de aandacht te brengen bij de werkveldpartners.

Positief is de inzet van assessments om de beginsituatie en talenten van elke student in beeld te brengen en daardoor de studenten adequaat te kunnen begeleiden. Docenten staan dichtbij de studenten. Ook de interactie tussen school en werkplek zal intensief zijn, wat goed past bij het didactische principe van de opleiding. Er is veel aandacht voor de didactische scholing van docenten en werkplekmentoren en om hen te ondersteunen zijn al leidraden en handleidingen uitgewerkt. Een sterk punt is ook het mentorschap voor nieuwe docenten. Het onderwijsteam is nog niet helemaal ingevuld, maar de opleiding heeft een helder beeld van wat ze van docenten verwachten en is gericht op docenten die een relatie met het werkveld hebben. De kwaliteitszorg is degelijk uitgewerkt, met snelle en korte feedbackloops en sterke elementen zoals de opleidingsraad en de resonantieraad, aangevuld met informele interactie tussen docenten en studenten.

Naast deze positieve aspecten wil de commissie drie punten noemen die bij de verdere uitwerking aandacht behoeven. Wat betreft het werkplekklaren is de commissie bezorgd dat het werkplekklaren bij de eigen werkgever tot ongemakkelijke situaties kan leiden door onduidelijkheid over rollen (collega versus begeleider/beoordelaar). Ook vraagt de commissie zich af of werkplekklaren bij één werkgever gedurende de hele opleiding een voldoende brede invulling zal bieden. Vooral aan generatiestudenten zouden meerdere werkplekken een beter beeld van de breedte van het werkveld kunnen geven en dragen ze op die manier wellicht beter bij aan de realisatie van de beoogde OLRs.

Als tweede adviseert de commissie sterk in te zetten op het verwerven van voldoende werkplekken, gezien het grote belang van werkplekklaren in de opleiding. Overigens stemmen de vele contacten van de opleiding met het regionale werkveld de commissie hoopvol. Tot slot merkt de commissie op dat de studentgerichtheid, met de individuele assessments en de koppeling aan verschillende werkplekken, een flinke belasting is voor de docenten. Ze vraagt zich af of dit bij grote groei te handhaven is.

Op grond hiervan heeft de commissie drie aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

1. Bedenk welke invulling van het werkplekklaren het beste beantwoordt aan de leerbehoeften van de student en hen qua breedte voldoende voorbereidt op een veranderende arbeidsmarkt;
2. Monitor het aantal kwalitatieve werkplekken, zodat er genoeg beschikbaar zijn wanneer de opleiding groeit;
3. Bewaak dat de studentgerichtheid ook bij grotere studentenaantallen gehandhaafd blijft.

De commissie concludeert dat de opleiding een groot aantal sterke punten heeft en dat de drie geformuleerde aanbevelingen een positief oordeel van de commissie niet in de weg staan. De commissie heeft alle vertrouwen in de potentiële kwaliteit van de graduaatsopleiding in de sales support.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Odisee
Naam opleiding	Graduaat in de sales support
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de sales support
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	-
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none"> • Dagtraject • Avondtraject (ten vroegste vanaf academiejaar 2024-25)
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Aalst • Brussel (ten vroegste vanaf academiejaar 2024-2025)
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Erkende HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding en naam CVO waartoe deze opleiding behoort	HBO5-opleiding Marketing
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor in bedrijfsmanagement, afstudeerrichting marketing; • Bachelor in organisatie en management, afstudeerrichting business & languages; • Graduaat marketing- en communicatiesupport.

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

1. De gegradueerde verzorgt mee de prospectie en houdt hierbij rekening met de behoeften en noden van de klant (B2C en B2B). De gegradueerde rapporteert aan de externe sales en/of het salesmanagement.
2. De gegradueerde informeert via direct klantencontact over producten/diensten en gebruikt commerciële technieken voor de verkoop ervan.
3. De gegradueerde ondersteunt de dienst na verkoop, past de klachtenprocedure toe en geeft relevante informatie door aan de betrokken diensten en externe sales.
4. De gegradueerde verzamelt, verwerkt en documenteert op doeltreffende wijze informatie en data, gebruikmakend van de gepaste softwaretools (kantoorsoftware, CRM en ERP), ter ondersteuning van de salesactiviteiten.
5. De gegradueerde is commercieel ingesteld, ondersteunt commerciële acties rekening houdend met de geldende wetgeving en biedt klantgerichte ondersteuning gedurende het hele verkooptraject.
6. De gegradueerde doet verbetervoorstellen en werkt mee aan de implementatie van verbeteringen van het commercieel beleid teneinde de commerciële doelstelling van de organisatie te realiseren.
7. De gegradueerde neemt initiatief, werkt klantgericht en oplossingsgericht. De gegradueerde functioneert in een multidisciplinair team en neemt hierin verantwoordelijkheid op.
8. De gegradueerde communiceert schriftelijk en mondeling effectief en doelgroepgericht in het Nederlands en twee vreemde talen en dit zowel intern, als extern naar stakeholders.
9. De gegradueerde rapporteert aan leidinggevenden en collega's over de eigen werkzaamheden.
10. De gegradueerde is zelfkritisch, ontwikkelt de eigen deskundigheid en gebruikt deze om zijn persoonlijke en professionele groei te bevorderen.
11. De gegradueerde handelt professioneel, ethisch, maatschappelijk verantwoord en loyaal ten aanzien van de organisatie.

Datum validatie: 31 augustus 2021

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Raymonda Verdyck (*voorzitter*), ex-afgevaardigd bestuurder van het GO!-onderwijs.

Jules Pieters (*commissielid*), emeritus hoogleraar Universiteit Twente
Onderwijskunde/psychologie.

Bert Vanderbeken (*commissielid*), Accountmanager/sales bij Inetum-Realdolmen.

Yorben Overdulve (*student-commissielid*), Student graduaat juridisch-administratieve ondersteuning AP Hogeschool.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Mike Slangen**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Marianne van der Weiden**, extern secretaris.

Alle commissieleden, de procescoördinator en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring ingevuld en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de deontologische code van de NVAO.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

09u00 – 10u00: Vooroverleg commissie

10u00 – 10u15: Pauze

10u15 – 11u45: Toelichtend gesprek met gesprekspartners Odisee

- clusterdirecteur
- coördinator
- onderwijsondersteuner
- docent
- docent
- werkveldvertegenwoordiger
- student

11u45 – 12u45: Nabespreking commissie

12u45 – 13u00: Reflectiemoment commissie + Odisee

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regie”* van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld; de opleiding (instelling) werd hierbij betrokken. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan een voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de potentiële kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft dit eindoordeel in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier toets nieuwe graduaatsopleiding voor de opleiding graduaat in de sales support - Odisee

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Domeinspecifieke leerresultaten
- Overeenkomstige opleidingen Vlaams hoger onderwijs
- Schematisch programmaoverzicht
- Inhoudsbeschrijving programmaonderdelen eerste 60 studiepunten
- Personeelsomkadering
- Overzicht van contacten met het werkveld

Niet-verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Odisee Visie 2027
- Onderwijsvisie graduaatsopleidingen Odisee
- Infosessie arbeidsmarkt in Aalst
- IKCO kader
- Opleidings specifieke leerresultaten Sales Support
- Vademecum WPL: bedrijven en organisaties
- Vademecum WPL: studenten
- Project WPL
- EVK-EVC procedure
- Onderwijs- en examenreglement Odisee
- Overzicht vervoltrajecten
- Ondersteunende diensten
- Handleiding VARiOSO
- Transparantie kwaliteitszorg: voorbeeld

