

# GRADUAAT IN DE WERFORGANISATIE

ODISEE

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •  
BEOORDELINGSRAPPORT

15 APRIL 2024



GUY AELTERMAN (VOORZITTER) • DON MONFILS, BART SUYKERBUYK, AKIN ALDEMIR  
(COMMISSIELEDEN) • KRISTL VAN DER HEYDEN (SECRETARIS) • BERT VAN POECK  
(PROCESCOÖRDINATOR)



## Inhoud

1	Abstract.....	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie .....	5
2.1	Doornemen van het ZER en voorbereidende vergaderingen .....	5
2.2	Dialogoog met de opleiding .....	5
2.2.1	Op zoek naar een passend curriculum .....	6
2.2.2	Startklare afgestudeerden met een leergierige attitude .....	7
2.2.3	‘Groeï’ staat centraal bij het werkplekieren.....	8
2.2.4	De kracht en de grenzen van intensieve begeleiding.....	9
2.2.5	Een grondig onderbouwd holistisch oordeel .....	10
2.2.6	Stakeholdermanagement versterken op de formele flank .....	11
3	Oordeel .....	13
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	15
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) .....	16
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	17
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	18
	Bijlage 5: Verantwoording.....	20
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal .....	21

## 1 Abstract

De door de NVAO aangestelde commissie beoordeelt op basis van het door haar gevoerde onderzoek de kwaliteit en de organisatie van de opleiding Graduaat in de Werforganisatie aan de hogeschool Odisee als voldoende en brengt daarom een positief advies met betrekking tot accreditatie uit aan de NVAO.

De opleiding heeft een DNA dat duidelijk onderscheiden is van de Professionele bacheloropleiding Bouw. De opleiding slaagt erin de studenten de basiskennis en -competenties mee te geven waardoor het werkveld hen als startklaar aanziet. Omwille van de groeiende diversiteit op de werf is het werkveld wel vragende partij dat de opleiding in de basisvorming meer aandacht zou besteden aan *soft skills*, en voornamelijk aan *people management*.

De voorbije jaren maakte de opleiding werk van een curriculumhervorming die volgens de commissie nauw aansluit bij de noden en gewaardeerd wordt door alle stakeholders. Ze leidde tot een vrij strak weekritme met een opeenvolging van het verwerven van basiskennis en -competenties, werkplekleren en het uitwisselen van het geleerde in een 'lerend netwerk'. Het werkplekleren kreeg een invulling waardoor de student beter voorbereid is en daardoor meer leerkansen krijgt.

Studenten kunnen rekenen op een intensieve begeleiding door een klein en gedreven team van docenten dat sterk focust op de groei van elk individu. De vraag stelt zich of deze intensieve aanpak houdbaar is als de opleiding zou groeien, bijvoorbeeld met een aanbod voor werkstudenten.

Op het vlak van evaluatie maakte de opleiding duidelijke keuzes (permanente evaluatie, geen puntenscore, holistische aanpak). De commissie beoordeelt het evaluatiebeleid en de evaluatiepraktijk als consistent en helder voor de student.

De contacten die de opleiding heeft met studenten, alumni en het werkveld zijn talrijk en waardevol, maar ze verlopen vaak mondeling en informeel.

De commissie formuleert op basis van het gevoerde onderzoek de onderstaande aanbevelingen.

- Bewaak het evenwicht tussen informele en formele aspecten van kwaliteitsborging. Enerzijds houdt het risico's in als te veel aspecten louter mondeling zijn besproken. Anderzijds kan het de opleiding versterken als ze het werkveld op een meer structurele manier betreft.
- Ga in overleg met het werkveld over de mogelijkheden om te groeien door een aanbod te voorzien – eventueel op basis van andere werkvormen – voor bijkomende doelgroepen, waaronder werkstudenten.
- Zet binnen het basisgedeelte van de opleiding proactief in op *people management*.

## 2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

### 2.1 Doornemen van het ZER en voorbereidende vergaderingen

Met belangstelling heeft de commissie zich gebogen over de accreditatie van het Graduaat in de Werforganisatie, ingericht door Odisee, het zelfevaluatierapport (ZER) en de bijbehorende bijlagen doorgenomen. Ze was van oordeel dat het rapport getuigt van een groot reflectief vermogen: de opleiding staat op een open manier stil bij een aantal verbeterpunten, en geeft daarnaast ook helder aan waarop ze trots is.

De commissie wilde van het locatiebezoek gebruikmaken om meer zicht te krijgen op het werkplekleren – wat tenslotte een belangrijk onderdeel uitmaakt van deze praktijkgerichte opleiding. Ze wilde graag weten op welke manier de screening van de werkplekken plaatsvindt en hoe er wordt ingegrepen als het fout dreigt te lopen.

Ook was de commissie geïnteresseerd in de manier waarop theorie en praktijk met elkaar vervlochten worden. In het ZER benadrukt de opleiding het belang van het lerend netwerk (de zogenaamde vrijdaggesprekken). Het was voor de commissie van belang meer inzicht te krijgen in de manier waarop deze werkvorm concreet wordt georganiseerd, waar de link zit met de leerinhouden, en hoe de studenten deze werkvorm ervaren.

In het ZER miste de commissie een aantal gegevens, met name over instroom, uitstroom en doorstroom. Ze was o.m. benieuwd naar het aandeel van werkenden in de studentenpopulatie en wilde tijdens de dialoog graag in gesprek gaan met de opleiding over de opportuniteit van aparte trajecten voor deze doelgroep. Ook was ze benieuwd naar de mate waarin studenten uit of naar de bacheloropleiding Bouw doorstromen.

In het algemeen had de profilering van beide VKS-niveaus de aandacht van de commissie: wat is precies het DNA van de graduaatsopleiding Werforganisatie in relatie tot de bacheloropleiding Bouw, waar zitten de verschillen op het vlak van leerresultaten en eindevaluatie, en zijn deze verschillen duidelijk voor de studenten en het werkveld?

Een werf en de organisatie ervan worden aanzien als een complex gegeven waarin zowel technische als interpersoonlijke aspecten een belangrijke rol spelen. De commissie was dan ook benieuwd om te vernemen hoe de opleiding studenten voorbereidt, niet alleen op inhoudelijk vlak maar ook op het vlak van communicatievaardigheden, het omgaan met collega's van diverse achtergronden enzomeer.

De commissie wilde ook verder in dialoog gaan over de manier waarop de opleiding haar evaluatiepraktijk vormgeeft. Ze kiest er immers voor om geen puntenscore te geven en hanteert een holistische evaluatiemethodiek. De commissie wilde weten op welke criteria de evaluatie gestoeld is, wat de rol van de mentor is, hoe de opleiding interpersoonlijke vaardigheden evalueert en hoe de studenten de evaluatiepraktijk ervaren. Ze was ook geïnteresseerd in de aanpak en de evaluatie van de graduaatsproef.

De betrokkenheid van de studenten en het werkveld bij de opleiding en de wijze waarop deze stakeholders bijdragen tot de kwaliteit ervan was een ander onderwerp waarover de commissie in gesprek wou gaan.

### 2.2 Dialoog met de opleiding

Tijdens het locatiebezoek op 22 maart 2024 kreeg de commissie volop de kans om in dialoog te gaan met alle stakeholders.

De commissie heeft de dialoog als bijzonder open en constructief ervaren. Ze zag de reflectieve houding die uit het ZER naar voor kwam weerspiegeld in de gesprekken.

### 2.2.1 Op zoek naar een passend curriculum

Voor de commissie was het interessant om de ervaringen te bevragen van het team dat de opleiding heeft opgestart. De beleidsverantwoordelijken en betrokken docenten gaven aan dat het voor de instelling een hele aanpassing was om een graduaatsopleiding vorm te geven. De timing was immers krap, en het grote aandeel van het werkplekieren in het curriculum vergde (en vergt nog steeds) een andere aanpak dan de stages bij de professionele bacheloropleidingen. Het team gaf aan dat de instelling meegegroeid is in dit traject. De graduaaten maken ondertussen een belangrijk deel uit van het onderwijsaanbod; er werd een kader ontwikkeld voor het werkplekieren, en een taskforce graduaaten fungeert als forum voor het delen van *good practices* en het zoeken naar synergiën.

Voorafgaand aan het locatiebezoek ontving de commissie een matrix die de leerresultaten verbindt met de verschillende opleidingsonderdelen (OPO's). Deze matrix maakte voor de commissie duidelijk waar de verschillen liggen tussen het **graduaat Werforganisatie (VKS-niveau 5)** en de **professionele bachelor Bouw (VKS-niveau 6)**. Tijdens de dialoog lichtten de opleidingsverantwoordelijken de verschillen verder toe: in de bacheloropleiding werkt de opleiding met inhoudsgerelateerde OPO's terwijl het graduaat sterk vertrekt vanuit de opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR); bij de bacheloropleiding vormt de stage een apart OPO, terwijl het werkplekieren een werkvorm is die in het geheel van de graduaatsopleiding geïntegreerd is.

De **curriculumhervorming** die de opleiding recent doorvoerde, had een grote impact op het **werkplekieren**. De opleiding was immers tot de conclusie gekomen dat het werkplekieren – dat oorspronkelijk al van start ging in week 7 – te vroeg kwam in de onderwijscyclus. Studenten beschikten over te weinig bagage om tot leren te komen op de werkplek, en ook organisatorisch was het een moeilijk haalbare kaart. De commissie kreeg de kans om tijdens het locatiebezoek inzicht te verwerven in de concrete gevolgen van het **curriculum 2.0**.

De alumni bevestigden alvast dat ze zich indertijd niet echt gewapend voelden om het werkplekieren aan te vatten, terwijl de huidige studenten zich beter voorbereid en geruster voelen nu het werkplekieren op de werf aanvangt in het **tweede semester**. Ook het feit dat studenten een **groeipad** doorlopen, speelt hierin een rol: de opleiding hanteert een model in drie stappen (bewustmaken, ontdekken, ervaren). Via het kennismaken met beroepsproducten, werfbezoeken en een kijkstage evolueert de werkvorm stap voor stap naar duaal leren in het derde en vierde semester. Bij het werkplekieren in de eerste fase van de opleiding vormt de hogeschool voornamelijk de onderwijsleeromgeving, in de tweede fase staat de werf centraal als leeromgeving.

De curriculumhervorming behelst ook een aanpassing van de **weekstructuur**. Maandag is voorbehouden voor het aanbrengen van basiskennis en -competenties, dinsdag tot en met donderdag voor werkplekieren (in ruime zin) en vrijdag voor het zogenaamde lerend netwerk. De commissie was benieuwd om te vernemen hoe de verschillende stakeholders deze weekindeling ervaren. Ze wilde ook graag in beeld krijgen hoe het informeel leren op vrijdag en het formeel leren op maandag op mekaar ingrijpen.

Het **lerend netwerk** op vrijdag wordt zowel door docenten als door studenten als een belangrijk moment aanzien. Verschillende thema's zoals veiligheid, uitvoeringsprocedures, planning, kwaliteit en communicatie komen aan bod, met als input zowel de werfervaringen als de theoretische inzichten die studenten verwierven. Studenten zijn niet verplicht aanwezig te zijn, maar de opleiding vraagt hen wel te verwittigen als ze afwezig zullen zijn. De meeste studenten gaven aan hoe dan ook gemotiveerd te zijn om te komen, omdat ze de sessies bijzonder zinvol vinden. Wat het volgens de commissie zo sterk maakt, is het feit dat het lerend netwerk volgens een vaste structuur werkt; het is geen vrijblijvende vorm van reflectie. De studenten presenteren hun 'case' aan de hand van een PowerPoint; de docenten begeleiden hen hierin, zodat de presentatie op niveau is op het moment dat ze aan bod komt. De presentatie vormt de

aanleiding voor het formuleren van feedback door medestudenten én docenten. Deze vorm van intervisie wordt gesmaakt door de studenten. Ze voelen zich veilig bij het presenteren van hun verhaal en bij het ontvangen van de feedback. Een bijkomend voordeel van deze formule is volgens de commissie het feit dat studenten in aanraking komen met andere werkplekken dan hun eigen werkstek.

Op basis van de voorgestelde cases komen docenten soms tot de conclusie dat op maandag extra aandacht moet gaan naar bepaalde **basiskennis of -competenties**. Op die manier wordt de cirkel rond gemaakt. De beschikbare tijd om de basis bij te brengen (op maandag) is niet erg groot, maar door in te spelen op de concrete noden vult de opleiding het basispakket voortdurend aan of versterkt het waar nodig. De opleiding benadrukte overigens dat deze werkvormen passen bij het profiel van studenten, die over het algemeen geen vragende partij zijn voor uitgebreide blokken van theoretische kennis.

Voor het werkveld was de nieuwe weekindeling, met een strikte afbakening van de dagen waarop de student op de werf aanwezig is, een aanpassing. De werfactiviteiten lopen immers over de hele week door. De werkveldvertegenwoordigers gaven aan ondertussen gewend te zijn aan het nieuwe regime. En in zeer uitzonderlijke gevallen was het volgens de studenten nog mogelijk om bijvoorbeeld toch op vrijdag op de werf aanwezig te zijn. De studenten waarden het dat afwijken van de weekindeling bespreekbaar is, maar benadrukken vooral dat de strakke structuur hen rust brengt.

### 2.2.2 Startklare afgestudeerden met een leergierige attitude

Wat de basiskennis en -competenties van de studenten betreft, gaven de werkveldvertegenwoordigers blijk van een grote tevredenheid. Ze vinden de studenten **startklaar** en waarden in sterke mate hun **betrokkenheid en leergierige attitude**. De gesprekspartners maakten het erg concreet door erop te wijzen dat het aanwerven van een gegradueerde in de Werforganisatie hen 5 à 6 maanden interne opleiding bespaart. Het werkveld gaf ook aan het verschil te zien tussen de *hands-on* gegradueerden (VKS-niveau 5) en meer theoretisch gerichte professionele bachelors Bouw (VKS-niveau 6). Of nog: “het graduaat leidt op voor het beroep, de bachelor voor de sector”. Het was ook mooi om te horen dat sommige werfleiders al heel wat leerden van de studenten.

De werkveldvertegenwoordigers vermeldden dat ze in een selectieproces zeer veel belang hechten aan attitude. Ze achten het onmogelijk dat studenten of nieuwe medewerkers alle kennis en vaardigheden al in huis hebben na hun opleiding, vermits de bouwsector een brede variëteit aan activiteiten omhelst en bovendien aan heel wat verandering onderhevig is. Ook daarom vonden de werkveldvertegenwoordigers het niet nodig dat er – naast Woningbouw en Wegenbouw (door studenten en werkveld benoemd als ‘Infra’) – bijkomende afstudeerrichtingen zouden worden ingericht. Ze vinden de opleiding momenteel al voldoende modulair opgebouwd en aanzien het als hun opdracht om meer specifieke kennis en vaardigheden bij te brengen binnen hun bedrijfscontext.

Wat het werkveld graag sterker ingevuld zou zien in de basisvorming van de opleiding zijn *soft skills* (waaronder telefoneren als communicatieve vaardigheid) en vooral *people management*, wat studenten beter zal leren omgaan met de **diversiteit op de hedendaagse werf**.

De opleiding gaf aan dat in het vak communicatieve vaardigheden aandacht wordt besteed aan omgaan met diverse talen en culturen. De studenten zijn evenwel in de *lead*: zij brengen voorbeelden aan, en de cases worden behandeld binnen het lerend netwerk. De opleiding verwoordde het tijdens de dialoog als “niet de arrogantie hebben dat we *soft skills* ontwikkelen, maar wel dat we ze blootleggen”.

Wat de commissie positief vond, is dat de opleidingsverantwoordelijken zelf aangaven nog groeimarge te zien, door de studenten bijvoorbeeld in samenwerking met de opleiding Sociaal Werk een breder kader aan te reiken over arbeidsmigratie.

Ook andere aspecten van diversiteit, zoals intergenerationele en genderaspecten, verdienen volgens de commissie de nodige aandacht. Ze beveelt de opleiding aan hierop zeker verder in te zetten, vermits de diversiteit op de werf alleen maar zal toenemen. De opleiding zou dat kunnen realiseren door niet alleen de kwesties die studenten aanbrengen te 'capteren' maar door er proactief aandacht aan te besteden.

### 2.2.3 'Groeï' staat centraal bij het werkplekieren

Omdat het werkplekieren een groot aandeel heeft in een graduaatsopleiding (een derde van de studiepunten) ging de commissie graag in gesprek met de verschillende stakeholders over de manier waarop de opleiding de **kwaliteit van de werkplek als leeromgeving** borgt.

Alle betrokkenen wezen erop dat werven gekenmerkt worden door een grote variatie (in omvang en complexiteit). De student zit grotendeels aan het stuur bij het aanbrengen van een mogelijke werkplek – op de kijkstage na, waarbij de opleiding het initiatief neemt. De opleiding beoordeelt de werkplek als geschikt indien ze inschat dat de student voldoende **verschillende taken met een groeiende complexiteit** zal kunnen vervullen. In de praktijk gaat het dan vooral over grote werven.

De opleiding benadrukt sterk het aspect '**groeï**'. Ze vindt het moeilijk de referentiekaders van de diverse mentoren op mekaar af te stemmen. Door de nadruk te leggen op de mogelijkheden tot groeien van de individuele student krijgt de mentor meer zicht op zijn evolutie. Een bezoek door de begeleider verloopt niet meer als een evaluatiemoment waarop hij bekijkt waar de student op dat moment staat, maar veeleer vanuit de vraag: "welk potentieel zie je nog?". Terwijl er vroeger sprake was van een afvinklijst leidt de nieuwe aanpak volgens de opleiding tot een meer open gesprek met de werkplekmentor en tot meer groeimogelijkheden voor de student.

De opleiding houdt de vinger aan de pols door de **verslagen** die de studenten moeten schrijven naar aanleiding van het leren op de werkplek. De docenten benadrukten dat ze de studenten 'leren kijken' op de werf. Ze raden hen aan om foto's te nemen en daarmee het verslag te stofferen. Het sluitstuk is het vertellen van het verhaal aan de medestudenten, waaruit volgens de docenten blijkt of ze de materie daadwerkelijk beheersen. Het schrijven van de verslagen is voor de studenten geen makkelijke opdracht, maar doordat er een onderliggende structuur voorhanden is en ze begeleid worden in het proces krijgen ze het stap voor stap onder de knie. Ook hier is 'groeï' het leidende principe.

De opleiding zorgde ervoor dat **problemen met of op de werkplek** sneller boven de waterlijn komen dan vroeger het geval was. Ze hanteert daarvoor verschillende instrumenten, o.m. besprekingen tijdens Team-up Friday en bevragingen van student, mentor en docent kort na de start van het werkplekieren. De commissie vond het sterk dat de opleiding in de toekomst, wanneer ze over meer data zal kunnen beschikken, op metaniveau analyses wenst te doen. Op basis hiervan wil de opleiding o.m. sectoren en de impact van mentoren kunnen vergelijken.

Als zich een probleem dreigt voor te doen, ligt de verantwoordelijkheid om het aan te kaarten in eerste instantie bij de student. Sommige studenten gaven aan dat niet zo eenvoudig te vinden, terwijl anderen het juist zagen als een competentie die inherent is aan hoe ze zich op de werf zullen moeten handhaven. Hoe dan ook komt de opleiding tussen als het niet lukt om binnen enkele weken tot een oplossing te komen. De opleiding wijst erop dat zeer veel factoren een impact kunnen hebben: een werf kan stilliggen, een mentor kan door omstandigheden plots over te weinig tijd beschikken enzomeer. Ze tracht studenten daarom een realistische kijk mee te geven op de situatie en het bedrijf; als het enigszins mogelijk is, verkiest ze de student binnen hetzelfde bedrijf te houden en hem desnoods te laten wisselen van werfteam.



De **rol van mentor** wordt in de meeste gevallen opgenomen door een werfleider (uitzonderlijk door een projectleider); de commissie vindt dat positief. Wat het begeleiden van de mentoren betreft, heeft de opleiding al een aantal werkwijzen uitgetoetst. De oorspronkelijke één-op-één-gesprekken maakten tijdens de coronapandemie plaats voor overleg via MS Teams, waarna er overgeschakeld werd op namiddagssessies vanuit de hogeschool; de werkveldvertegenwoordigers verwezen een aantal keren naar telefonische contacten om met elkaar af te stemmen.

Bij de start van het werkplekleren communiceert de opleiding de kerndoelen per werkplek. De opleiding ontwikkelde voor de mentoren ook een leidraad, die al enkele keren werd afgeslankt; door zich tot de essentie te beperken en het taalgebruik af te stemmen op de doelgroep speelt de opleiding in op de realiteit van de werf.

De opleiding benoemde het tijdens de dialoog als 'omdenken': er niet vanuit gaan dat je de kaders vanuit het onderwijs kunt doordrukken op de werkvloer maar wel meegaan in de denkwereld van de werf en bekijken of studenten voldoende leeransen krijgen.

De commissie heeft waardering voor deze aanpak. Ze merkte wel op dat de communicatie met de werkplekken grotendeels **informeel en mondeling** verloopt. Uit de gesprekken bleek een grote tevredenheid over deze manier van werken, en ook de commissie waardeert de korte informele lijnen. Ze wil er evenwel voor waarschuwen dat hier risico's aan verbonden zijn: op het moment dat er iets fout loopt, van welke aard dan ook, kan het ontbreken van een formele of schriftelijke neerslag tot problemen leiden. Ze beveelt de opleiding dan ook aan de balans goed te bewaken. Afvinklijsten zonder meerwaarde zijn geenszins de bedoeling, maar het lijkt de commissie aan te raden dat de opleiding zoekt naar een passende manier om de informele contacten en afspraken formeel te borgen.

#### 2.2.4 De kracht en de grenzen van intensieve begeleiding

De studenten van deze opleiding kunnen rekenen op een **intensieve begeleiding** door de docenten. Ze waarderen dat ten zeerste. Uit hun verhalen komt telkens naar voor dat de opleiding ervoor zorgt dat ze individueel zo ver mogelijk kunnen springen. In het geval zij vragen hebben, zijn de docenten ook heel aanspreekbaar. Tegelijkertijd legt de opleiding veel verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces in de handen van de student. De docenten doen een appel op hun leergierigheid en stimuleren hen om zover mogelijk te geraken, zowel qua competentie-ontwikkeling als wat persoonlijke ontwikkeling betreft. Een docent verwoordde het als volgt: "het is jouw zoektocht, niet de onze".

Deze individuele begeleiding van de student vormt meteen het antwoord op de vraag van de commissie hoe de opleiding omgaat met de **diverse instroom**. Op dit moment gaat het voornamelijk over generatiestudenten afkomstig uit de arbeidsmarktgerichte (het vroegere bso) of de dubbele finaliteit (het vroegere tso) en in beperkte mate over studenten die een VDAB-traject volgen. De voorkennis en ervaring is met andere woorden verschillend.

De studenten gaven aan grondig de afweging gemaakt te hebben om al dan niet voor deze opleiding te kiezen. Ze vonden de informatie die ze kregen over het algemeen voldoende helder. Enkele studenten die de commissie kon spreken overwogen om na de graduaatsopleiding de bacheloropleiding (Bouw) aan te vatten. De commissie kon vaststellen dat ze goed op de hoogte zijn van de verschillen tussen beide VKS-niveaus, zowel op het vlak van inhoud als van de verantwoordelijkheden die met het toekomstige beroep samengaan.

Dat de opleiding een **onthaaltraject** beschikbaar heeft voor elke instromer vond de commissie positief. Ook is er aandacht voor **taalondersteuning**. De studenten vermeldden bovendien dat de docenten er geen punt van maken om enkele uren extra uitleg te geven aan wie minder voorkennis heeft over een bepaald onderdeel van de opleiding.

De docenten beamen dat de quasi één-op-één-begeleiding van de studenten veel tijd in beslag neemt, maar dat ze er veel energie uit halen. De commissie zag een **klein, bijzonder**

**gemotiveerd en complementair team** voor zich dat instaat voor veel verschillende taken. Ze willen beschikbaar zijn voor de studenten maar bakenen dit ook af; in hun ervaring kunnen de meeste vragen behandeld worden op maandag en vrijdag, als ze op de campus aanwezig zijn.

De vraag dringt zich op of een dergelijke intensieve aanpak houdbaar is in het geval de opleiding zou groeien. De docenten en opleidingsverantwoordelijken schatten in dat een verdubbeling van de huidige studentenaantallen nog net een haalbare kaart zou zijn voor het team, dat zich dan wel op een andere manier zou moeten organiseren. De inschatting van de studenten was dan weer dat een groei van studenten haaks staat op het kunnen bieden van de nodige begeleiding.

Naar aanleiding van de Toets Nieuwe Opleiding (TNO) die de opleiding doorliep bij haar opstart, kwam de vraag naar voor of en hoe de opleiding zou kunnen inspelen op andere doelgroepen dan generatiestudenten, met name de **werkstudenten**.

De opleidingsverantwoordelijken gaven aan dat ze indertijd niet klaar waren voor een aanbod dat zich richt op deze doelgroep, die bij voorkeur tijds- en plaatsonafhankelijk wil werken. Op dit ogenblik liggen de krijtlijnen op tafel om dit aanbod stelselmatig uit te bouwen. De opleiding wil bekijken hoe Elders Verworven Kwalificaties (EVK) beter geïntegreerd kunnen worden, of hoe een *internship* binnen het eigen bedrijf van de werkstudent vorm kan krijgen.

De commissie beveelt de opleiding aan om hierin verdere stappen te zetten door in overleg te gaan met het werkveld. Door concreet te onderzoeken wat nodig is voor het aantrekken van andere doelgroepen dan generatiestudenten (zoals werkstudenten) en door er vervolgens de passende werkvormen aan te koppelen, zal volgens haar duidelijk worden waar de kansen liggen tot groei van de opleiding. De commissie waardeert het overigens dat de opleiding zelf de wens uitspreekt om een rol te spelen in het verhogen van de (op dit ogenblik beperkte) interne mobiliteit binnen de bouwsector.

#### 2.2.5 Een grondig onderbouwd holistisch oordeel

De opleiding maakte enkele heldere keuzes wat het evaluatiebeleid betreft. Ze gaat uit van een **holistisch oordeel**.

Er zijn geen examens en er worden geen punten gegeven. De opleiding opteert ervoor om permanent te evalueren, waarbij de student voor elk OPO 'geslaagd' of 'niet geslaagd' is. Ze maakt die keuze omdat ze veel waarde hecht aan persoonlijke groei, naast het verwerven van kennis. Ze is van oordeel dat een examen- en puntensysteem minder zou bijdragen tot de intrinsieke motivatie van de student.

Tijdens de dialoog kreeg de commissie meer zicht op de invulling die de opleiding geeft aan de holistische beoordeling van de student. Docenten en opleidingsverantwoordelijken lichtten toe hoe ze in de loop van de vier semesters **evolueren “van niet naar wél holistisch”**. Bij het begin van de opleiding, in de fase waarin de hogeschool als centrale leeromgeving fungeert, krijgen de studenten concrete opdrachten, gekoppeld aan de leerresultaten die vertaald zijn naar *rubrics*. Op basis van de *rubrics* krijgen de studenten gedetailleerde feedback.

Wanneer de werf in een tweede fase een grotere rol krijgt toebedeeld als leeromgeving wordt de evaluatiepraktijk meer holistisch ingevuld. De student wordt stap voor stap meegenomen in dit proces.

De commissie wilde weten hoe de studenten deze evaluatiepraktijk ervaren.

Zij vinden het een voordeel dat ze permanent met hun opdrachten bezig zijn en niet toewerken naar examens; dat laatste associëren ze met de meer theoretische aanpak die past bij een professionele bacheloropleiding. Sommige studenten vermeldden dat zij zelfs niet met de opleiding gestart zouden zijn als ze een klassiek examensysteem zou gehanteerd hebben.

De studenten gaven aan dat ze sommige beoordelingen niet hadden verwacht, maar dit deed zich voornamelijk voor bij de start van de opleiding. Ze zeiden te hebben ondervonden wat de

verwachtingen zijn bij bepaalde opdrachten door de feedback die ze van de docenten ontvingen. Zo leerden ze bijvoorbeeld dat de opleiding veel belang hecht aan veiligheid, waardoor ze dat aspect steeds mee opnemen in hun taken.

Op basis van de aan de commissie ter beschikking gestelde documenten (o.m. de bovengenoemde matrix en het toetsprogramma) was het helder voor haar waar de verschillen in evaluatie zich situeren tussen de **VKS-niveau 5 en 6**.

De commissie wilde graag weten hoe de opleiding de **professionele attitudevorming** beoordeelt. Daarin spelen de presentaties die de studenten geven in het kader van het lerend netwerk een grote rol: de docenten kunnen de attitudevorming afleiden uit de manier waarop studenten bepaalde situaties hebben aangepakt – en uit de reacties van de medestudenten. Dat alle evaluaties worden uitgevoerd volgens het vier- of meerogenprincipe ondersteunt deze evaluatievorm. De docenten nemen samen de taken door en zorgen al doende voor kalibratie.

De studenten zijn zich bewust van het belang van de presentaties. Een student verwoordde het als volgt: “We worden gequoteerd door wat we presenteren en door wat we presteren op stage”.

Tijdens de dialoog kon de commissie ook in gesprek gaan over de rol van de **mentoren** bij de evaluatie. De opleiding heeft ervoor gekozen om leeromgeving en evaluatie van elkaar te scheiden. Ze screent de leerwerkplek in functie van het waarborgen van voldoende leer- en groeikansen om de leerdoelen te bereiken (cf. supra); de evaluatie ervan neemt ze zelf in handen. Gedurende het derde semester blijft de evaluatie van het werkplekleren grotendeels in handen van de opleiding, maar ze laat de beoordeling van elke student wel valideren door de mentor. De evaluatie van de **graduaatsproef**, in het vierde semester, vindt plaats in samenspraak tussen de mentoren en het docententeam. De mentor fungeert als co-evaluator, maar de hogeschool blijft in de *lead*.

Wat de invulling van de **graduaatsproef** betreft, laat de opleiding een zekere mate van *out-of-the-box* denken toe. De opleiding ziet erop toe dat alle theoretische kennis en competenties worden afgedekt, maar stimuleert ze studenten om er zo mogelijk een laag bovenop te leggen. De **graduaatsproef** bestaat uit een bundeling van uitvoeringsprocedures, maar de student kan ook een alternatief aandragen. Zo kan hij ervoor kiezen de uitvoeringsprocedures te verwerken tot een soort gids voor de beginnende werfleider.

Zowel het opleidingsteam als de studenten beschouwen de **graduaatsproef** overigens als een nuttig onderdeel van hun curriculum vitae. De commissie waardeert deze manier van omgaan met de **graduaatsproef** ten zeerste.

### 2.2.6 Stakeholdermanagement versterken op de formele flank

De opleiding werkt samen met haar interne en externe stakeholders om de kwaliteit van de opleiding te versterken.

Ze bevraagt de **studenten** op verschillende manieren gedurende diverse momenten van het jaar, al dan niet als onderdeel van de VARIOSO-kwaliteitszorgcyclus.

Voorlopig wordt niet gewerkt met studentenvertegenwoordigers. Door de relatief beperkte groep studenten en de nauwe contacten heeft de opleiding het gevoel dat ze mogelijke problemen snel kan detecteren. De vele informele contacten volstaan voor haar op dit moment. De commissie waardeert de nauwe betrokkenheid bij de studenten maar is van oordeel dat de opleiding en de studenten er baat bij zouden hebben als de opleiding haar interventies op papier zou zetten. Op die manier is er niet alleen binnen de VARIOSO-trajecten een **formele opvolging** gegarandeerd indien nodig.

Ook met de externe stakeholders onderhoudt de opleiding nauwe banden: er zijn geregeld contacten met de stagebedrijven en met alumni.

De opleiding is erop bedacht om de specifieke onderwijskaders niet op te leggen aan het werkveld. Ze heeft echt voeling met het werkveld; ze houdt maximaal rekening met de specificiteit en de complexiteit van de werf en met de drukke agenda's van de mentoren. De commissie waardeert deze houding en begrijpt dat er grenzen zijn aan het beroep dat de opleiding kan doen op het werkveld. Wel is ze van oordeel dat de opleiding nog stappen kan zetten. Ze beveelt de opleiding aan de samenwerking met het werkveld ruimer te zien dan de huidige contacten in functie van het werkplekleren. Door de samenwerking in sterkere mate **structureel en formeel** te maken, kunnen werkveld en opleiding elkaar verder versterken. De opleiding zou het werkveld nauwer kunnen betrekken bij, bijvoorbeeld, het vormgeven van het curriculum of bij het opstellen van het ZER. Op die manier wordt het werkveld **mede-actor van de onderwijskwaliteit**.

Zowel de opleiding als het werkveld zijn overigens vragende partij voor een grotere rol voor de **sectorfederaties**. Ze pleiten voor het hernemen van het structureel overleg met Embuild en voor campagnes om het imago van de bouwsector in een positiever daglicht te stellen. Het 'onbekend is onbemind' leidt immers tot een lagere instroom in de opleiding en in de sector dan beide zouden wensen. Het momentum is volgens hen voorhanden: als meer mensen zouden inzien dat de bouwsector een boeiende en moderne omgeving is die antwoorden biedt op uitdagingen als duurzaamheid en circulariteit kan volgens hen een effect gesorteerd worden dat vergelijkbaar is met de indertijd aangewakkerde interesse voor de ICT-sector.

### 3 Oordeel

De door de NVAO aangestelde commissie beoordeelt op basis van het door haar gevoerde onderzoek de kwaliteit en de organisatie van de opleiding Graduaat in de werforganisatie aan de hogeschool Odisee als voldoende en brengt daarom een positief advies met betrekking tot accreditatie uit aan de NVAO.

De dialoog verliep in een open en reflectieve sfeer, in lijn met het ZER.

De commissie kon kennismaken met een klein en gedreven team, dat in de loop van de voorbije jaren erin geslaagd is de specificiteit van deze opleiding stap voor stap op de kaart te zetten. De opleiding heeft een DNA dat duidelijk onderscheiden is van de professionele bacheloropleiding Bouw. Voor de commissie bleek dat niet alleen uit de documenten waarover de opleiding beschikt, maar ze kon vaststellen dat ook studenten, alumni en het werkveld zich bewust zijn van het onderscheid.

De opleiding maakte de voorbije jaren werk van een curriculumhervorming die volgens de commissie nauw aansluit bij de noden. Het veeleer strakke weekritme van kennis verwerven, werkplekieren en lerend netwerk komt tegemoet aan de wensen van alle stakeholders. De commissie wil haar waardering uitspreken voor de manier waarop de opleiding van het lerend netwerk een sterk leer- en intervisiemoment maakt.

De opleiding slaagt erin de studenten de basiskennis en -competenties mee te geven waardoor het werkveld hen als startklaar aanziet. Ook waardeert het werkveld de betrokkenheid en leergierige attitude van de studenten. De commissie sluit zich aan bij de vraag van het werkveld om binnen de basisopleiding meer aandacht te schenken aan *people management*. De realiteit van de werf is immers divers, en de commissie vindt het opportuun dat de opleiding daar proactief op inspeelt.

De commissie waardeert de manier waarop de opleiding n.a.v. de curriculumhervorming het werkplekieren een nieuwe invulling heeft gegeven. Het model in drie stappen dat ze vandaag hanteert (bewustmaken, ontdekken, ervaren) en het opstarten van de eerste werkplekperiode in het tweede in plaats van het eerste semester zorgen er volgens haar voor dat studenten zich beter voorbereid voelen en daardoor meer leerkansen krijgen.

Ook vindt de commissie het positief dat de opleiding verschillende instrumenten heeft geïnstalleerd om de kwaliteit van de werkplek te monitoren en dat ze daar in de toekomst nog meer werk van wil maken op basis van te verzamelen data. Ook de frequente informele contacten met de mentoren zorgen ervoor dat de opleiding de vinger aan de pols houdt. De commissie heeft er vertrouwen in dat mogelijke problemen sneller dan vroeger gedetecteerd worden, maar ze stipt aan dat het niet voor elke student evident is om problemen zelf aan te kaarten op de werkplek.

Studenten kunnen rekenen op een intensieve begeleiding door de docenten. De docenten focussen op de groei van het individu, wat door de studenten erg gewaardeerd wordt. Ook tijdens het werkplekieren staat de groei van de student centraal. De mentor en de begeleider focussen op de opportuniteiten die ze zien in functie van de leerdoelen en de mogelijkheden van de individuele student. De opleiding houdt de evaluatie van het werkplekieren in hoge mate in eigen handen, hoewel ze in het derde en vierde semester de mentor als co-evaluator betreft.

De commissie beoordeelt het evaluatiebeleid en de evaluatiepraktijk als waardevol en consistent. De opleiding heeft vanuit haar visie op leren duidelijke keuzes gemaakt die ook voor de studenten helder zijn. De holistische evaluatie is een proces waarin de student stap voor stap wordt meegenomen.

De huidige instroom in de opleiding bestaat vooral uit generatiestudenten vanuit de arbeidsmarktgerichte en de dubbele finaliteit. De commissie vindt het positief dat de opleiding de krijtlijnen heeft uitgezet in aanloop van een eventueel traject voor werkstudenten. Belangrijk in functie van een eventuele toename van het studentenaantal is de vraag of de quasi één-op-één begeleiding die de docenten vandaag voorzien in de toekomst houdbaar is.

De commissie beveelt de opleiding daarom aan om in overleg met het werkveld te onderzoeken wat de noden en de mogelijkheden zijn voor het aantrekken van andere doelgroepen dan generatiestudenten (zoals werkstudenten). Door er vervolgens de passende werkvormen aan te koppelen, zal volgens haar duidelijker worden waar de kansen liggen tot groei van de opleiding.

De commissie waardeert het overigens dat de opleiding zelf de wens uitspreekt om een rol te spelen in het verhogen van de (op dit ogenblik beperkte) interne mobiliteit binnen de bouwsector.

De opleiding onderhoudt nauwe contacten met zowel studenten als werkveld en alumni. Veel van de contacten die ze heeft verlopen mondeling en informeel. De commissie beveelt de opleiding aan goed de balans te bewaken tussen informele en formele aspecten.

In het geval van de studenten kan dat erin bestaan de opvolging van de studenten meer te formaliseren en daarnaast een vorm van formele studentenparticipatie te stimuleren.

Wat het werkveld betreft, kan de opleiding stappen zetten door hen meer structureel te betrekken, zodat ze een grotere rol kunnen opnemen in aspecten buiten het werkplekleren om.

De commissie formuleert op basis van het gevoerde onderzoek de onderstaande aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geenszins afbreuk aan de positieve punten die ze identificeerde noch aan het positief advies.

- Bewaak het evenwicht tussen informele en formele aspecten van overleg en kwaliteitsborging. Enerzijds houdt het risico's in als te veel aspecten louter mondeling zijn besproken. Anderzijds kan het de opleiding versterken als ze het werkveld op een meer structurele manier betreft.
- Ga in overleg met het werkveld over de mogelijkheden om te groeien door een aanbod te voorzien – eventueel op basis van andere werkvormen – voor bijkomende doelgroepen, waaronder werkstudenten.
- Zet binnen het basisgedeelte van de opleiding proactief in op *people management*.

## Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Odisee
Naam opleiding	Graduaat in de werforganisatie
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Bijkomende) titel	-
(Delen van) studiegebied(en)	Industriële wetenschappen en technologie
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Woningbouw;</li><li>• Wegenbouw</li></ul>
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Regulier dagtraject met individuele aanpassingen in functie van werkstudenten, deeltijds, ...</li></ul>
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Aalst
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Graduaat in de Werforganisatie – andere afstudeerrichting</li><li>• Professionele Bachelor in de Bouw</li></ul>

## Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)

1. In het kader van bouwwerken met een eerder beperkte complexiteit staat de gegradueerde in voor de coördinatie, aansturing en bijsturing van de werkzaamheden van het uitvoerend personeel op de bouwwerf.
2. De gegradueerde maakt op basis van de projectplanning een operationele planning op, rekening houdend met de omgevingselementen en met een efficiënte en duurzame inzet van tijd, middelen en personeel. De gegradueerde stuurt bij waar nodig.
3. De gegradueerde ziet toe op de naleving van de regelgeving inzake veiligheid en welzijn op de bouwwerf, met extra aandacht voor het correct werken op hoogte, het gebruiken van steigers en hoogwerkers en het regelen van een veilige inrichting en signalisatie van de bouwwerf.
4. De gegradueerde staat in voor de systematische kwaliteitscontrole van de geleverde materialen en van de uitvoering van de bouwwerken. Waar nodig doet de gegradueerde beroep op derden.
5. De gegradueerde staat in voor de werfadministratie en zorgt voor de interne informatiedoorstroming. De gegradueerde gebruikt daartoe de nodige documenten en ICT-toepassingen.
6. De gegradueerde werkt binnen zijn bevoegdheid efficiënt en constructief samen met in- en externen en communiceert op doeltreffende wijze met alle belanghebbenden.
7. De gegradueerde staat in voor het uitzetten en controleren van hoogtepeilen en maten op de bouwwerf.
8. De gegradueerde onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de ontwikkelingen in de bouwsector actief op te volgen. De gegradueerde identificeert de eigen ontwikkelnoden.
9. De gegradueerde neemt verantwoordelijkheid voor zijn leren en handelen.

### Afstudeerrichting Woningbouw:

10. De gegradueerde handelt vanuit een gedegen bouwtechnische kennis en volgens de regels van de goede praktijk in de sector gebouwen, met extra aandacht voor energieprestaties en duurzaamheid.

### Afstudeerrichting Wegenbouw:

10. De gegradueerde handelt vanuit een gedegen bouwtechnische kennis en volgens de regels van de goede praktijk in de sector infrastructuur, met extra aandacht voor de eigenheid van een mobiele bouwwerf.

*De leerresultaten (LR) zijn voor Odisee gelijk aan competenties en het geheel vormt het competentieprofiel van de opleiding. In deze opleiding heeft men ervoor gekozen om dicht bij de DLR's te blijven en de opleidings specifieke vertaling vast te leggen in de kerndoelen.*

*De kerndoelen (KD) zijn binnen Odisee de verdere concretisering van de beoogde leerresultaten, door de opleiding geformuleerd en op opleidingsniveau gekoppeld aan de opleidingsonderdelen.*



### Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

**Guy Aelterman** (*voorzitter*), Emeritus Hoogleraar Universiteit Gent.

**Bart Suykerbuyk** (*commissielid*), Manager Bouwafdeling bij Mourik n.v.

**Don Monfils** (*commissielid*), Docent Built Environment Avans.

**Akin Aldemir** (*student-commissielid*), Student Werforganisatie PXL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Bert Van Poeck** (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO.
- **Kristl Van der Heyden** (extern secretaris), eigenaar MOORLANDcommunicatie.

*Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.*

## Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Campus Aalst  
Vrijdag 22 maart 2024

Tijdstip	Inhoud
08:45u – 09:00u	Ontvangst en verwelcoming commissie
09:00u – 09:10u	<b>Presentatie</b> opleiding Werforganisatie
09:15u – 10:00u	<b>Inleidend gesprek met opleidingsverantwoordelijken:</b> gesprek over de visie, de keuzes en het toekomstperspectief van de opleiding <ul style="list-style-type: none"> <li>• clusterdirecteur</li> <li>• opleidingshoofd</li> <li>• graduaatscoördinator</li> <li>• pregraduaatscoördinator</li> <li>• procesbegeleider DOK</li> </ul>
10:15u – 10:45u	Pauze en intern overleg commissie
10:45u – 11:30u	<b>Gesprek met studenten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase 1: Stijn Van der Schueren</li> <li>• Fase 1: Brent De Backer – ex pBa Bouw</li> <li>• Fase 2: Steven De Durpel - VDAB</li> <li>• Fase 2: Mike Mergan</li> <li>• Fase 2: Tom De boeck - VDAB</li> <li>• Fase 2: Jorre Ongena</li> </ul>
11:30u – 11:40u	<b>Presentatie MS Teams leer- en evaluatie-omgeving</b>
11:45u – 12:00u	<b>Rondleiding op de campus, incl. atelier WO en de samenwerking met de kern praktijkgericht onderzoek DUBIT</b>
12:00u – 12:45u	Lunch commissie
12:45u – 13:30u	<b>Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld en alumni</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denys – Afdelingshoofd Energies</li> <li>• Aclagro - Werfleider</li> <li>• Artes Roegiers – Projectleider</li> <li>• alumnus</li> <li>• alumnus</li> <li>• alumnus</li> <li>• alumnus</li> </ul>
13:30u – 14:00u	Intern overleg commissie
14:00u – 14:45u	<b>Gesprek met docenten en onderwijsondersteuners</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zes docenten</li> <li>• trajectbegeleider</li> <li>• procesbegeleider DOK</li> <li>• onderwijsondersteuner</li> </ul>
14:45u – 15:15u	Intern overleg commissie
15:15u – 15:45u	<b>Vrij overleg:</b> mogelijkheid tot extra vraagstelling aan het instellingsbestuur of de opleidingsverantwoordelijken – <i>dit overleg heeft niet plaatsgevonden</i>
15:45u – 16:30u	Intern overleg commissie – <i>dit overleg heeft niet plaatsgevonden</i>

16:30u – 17:00u	<b>Afrondend gesprek met het instellingsbestuur, de opleidingsverantwoordelijken, twee docenten en de onderwijsondersteuner</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Algemeen directeur</li><li>• Diensthoofd DOK</li><li>• clusterdirecteur</li><li>• opleidingshoofd</li><li>• graduaatscoördinator</li><li>• pregraduaatscoördinator</li><li>• procesbegeleider DOK</li><li>• twee docenten</li><li>• onderwijsondersteuner</li></ul>
-----------------	---

## Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Opleidingsaccreditatie 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. 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 kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie 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

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatierapport
- Verplichte bijlagen
- Aanvullende bijlagen
- Documenten beschikbaar gesteld op vraag van de commissie per e-mail op 14 maart 2024
  - Gegevens inzake in-, uit- en doorstroom van de opleiding
  - Overzicht van de achtergrond van de studenten
  - Overzicht van de samenstelling van het docententeam
  - Matrix met leerresultaten per opleidingsonderdeel
  - Voorbeelden van eindwerken
  - Voorbeelden verslagen van teamoverleggen en vergaderingen

