



GRADUAAT IN DE WERFORGANISATIE

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN

ACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE • BEOORDELINGSRAPPORT

21 MEI 2024

ERIC HALSBERGHE (VOORZITTER) • DON MONFILS, BART SUYKERBUYK, AKIN ALDEMIR
(COMMISSIELEDEN) • MARIANNE VAN DER WEIDEN (SECRETARIS) • SIGRID DEPOORTER
(PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract.....	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken	6
2.2	Gesprek met opleidingsverantwoordelijken.....	6
2.3	Gesprek met studenten	8
2.4	Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld.....	10
2.5	Gesprek met lectoren	11
2.6	Afsluitend intern overleg	13
2.7	Afsluitend reflectiemoment met opleidingsverantwoordelijken en lectoren	14
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	16
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	17
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	18
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	19
	Bijlage 5: Verantwoording.....	20
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	21

1 Abstract

De commissie komt tot een positief oordeel over de graduaatsopleiding in de werforganisatie van AP Hogeschool. Uit het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken tijdens het bezoek blijkt dat het gaat om een studentgerichte opleiding die studenten opleidt tot assertieve en kundige assistent-werfleiders die na hun afstuderen en enkele jaren in het werkveld kunnen doorgroeien tot zelfstandige werfleiders. Het werkveld heeft daar grote behoefte aan. Studenten ontwikkelen de technische kennis en vaardigheden en de sociaal-communicatieve vaardigheden die ze in de beroepspraktijk nodig hebben, vooral in het werkplekleren. De lectoren bieden steeds goede ondersteuning en begeleiding. De lessen worden zo toegankelijk gegeven dat ook studenten zonder technische voorkennis de opleiding succesvol kunnen afronden. Het hechte en deskundige lectorenteam met verschillende expertises en de aandacht voor de individuele student zijn sterke punten. Ook positief is de relatie met het werkveld en de wijze waarop de opleiding inspeelt op actuele ontwikkelingen. De commissie concludeert dat de graduaatsopleiding in de werforganisatie een kwaliteitsvolle opleiding is.

De commissie formuleert twee aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

1. Zoek naar betekenisvolle invulling van werkplekleren-3 in overleg met het werkveld, de lectoren en de studenten.
2. Werk verder aan structureel overleg met het werkveld en zorg daarbij voor voldoende onafhankelijke en brede inbreng.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie heeft tijdens een online vooroverleg op 4 april 2024 haar eerste indrukken van de graduaatsopleiding in de werforganisatie van AP Hogeschool besproken. Deze eerste indrukken zijn gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport (ZER) en de daarbij horende bijlagen. De commissie vindt dat het een gedegen en uitgebreid dossier is, dat een sterke zelfkritische houding laat zien. De opleiding heeft na evaluatie van het onderwijs vanaf 2022 de opleidingsspecifieke leerresultaten in overleg met het werkveld meer afgestemd op de lokale (Antwerpse) omstandigheden en op niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Ze slaagt erin veel jonge, in de sector onervaren studenten aan te trekken. Het curriculum heeft een duidelijke structuur, met heldere leerlijnen en veel aandacht voor de afwisseling van theorie en praktijk. De nadruk op het werkplekleren wordt ondersteund door een uitgewerkt beleidskader en er is sterke aandacht voor de kwaliteit van het werkplekleren. De opleiding heeft kwaliteitskaders voor toetsing ontwikkeld en onderkent het belang van snelle feedback aan studenten. De commissie vindt de praktijkervaring van de lectoren een sterk punt. In het bezoek wil de commissie nader ingaan op de toepassing in praktijk van wat ze gelezen heeft, vooral op het werkplekleren, het behaalde eindniveau en de aandacht voor levenslang leren. Ook wil de commissie tijdens het bezoek nader ingaan op het profiel van de opleiding in relatie tot andere opleidingen in het cluster Vastgoed-Landmeten-Werforganisatie, en op de betrokkenheid van externen en externe expertise bij de kwaliteitszorg. Tot slot wil de commissie toetsen of haar positieve indrukken op basis van de schriftelijke documentatie in de gesprekken bevestigd worden.

Ter voorbereiding op het bezoek vraagt de commissie nadere informatie op over de studentbevragingen en het gerealiseerde eindniveau. Ook besluit ze de studiewijzers en het cursusmateriaal voorafgaand aan het bezoek nog meer in detail te bestuderen. In een tweede vooroverleg op 17 april 2024, aan de vooravond van het bezoek, stelt de commissie vast dat de studiewijzers duidelijk zijn. Het studiemateriaal laat zien dat voor de opleidingsonderdelen het goede niveau is gekozen. Ook de studentbevragingen en de toegestuurde beoordelingsdossiers van vier studenten geven een positieve indruk.

2.2 Gesprek met opleidingsverantwoordelijken

De commissie complimenteert de opleiding met de kwaliteit van het dossier. In dit gesprek wil ze verschillende punten navragen om een nog duidelijker beeld te krijgen. De commissie nodigt de opleidingsverantwoordelijken uit de belangrijkste evoluties van de opleiding te beschrijven en te benoemen hoe ze de toekomst zien. De opleidingscoördinator is vanaf het begin bij de opleiding betrokken geweest. Samen met het opleidingshoofd en het departementshoofd noemen ze de verandering van de instroom (minder zij-instromers, meer generatiestudenten), de uitbreiding van contacten met het werkveld (bedrijven en sectororganisaties) en de digitale uitbreiding (zowel op vraag van het werkveld als ook om bij te blijven) als belangrijke ontwikkelingen. De relatie met het werkveld is hecht. Een voorbeeld is dat de sectororganisatie Constructiv de VCA-VOL (Veiligheid Checklist Aannemers Voor Operationeel Leidinggevenden)-cursus voor de opleiding organiseerde tot en met 2022-2023. Voor studenten is een dergelijke korte cursus echter niet geschikt, omdat bij hen het veiligheidsbewustzijn door het jaar heen moet groeien en pas aan het eind van het jaar getoetst wordt.

De opleidingsverantwoordelijken verwachten de komende jaren een groeiende instroom. Het departementshoofd geeft aan dat hij daar in de toewijzing van financiële middelen enigszins rekening mee kan houden. De opleidingsverantwoordelijken verwachten niet dat het profiel verandert. Gezien de grootstedelijke context zal er zeker sprake zijn van grotere diversiteit van de instroom. Werkgevers gaan nog niet in op het aanbod van de opleiding om opleidingsonderdelen voor hun werknemers te verzorgen. Wel ligt er een mogelijkheid voor om delen van de opleiding te verzorgen voor het ministerie van Defensie. Dat past bij het denken binnen AP Hogeschool over minder traditionele onderwijsvormen, zoals de

mogelijkheden van microcredentials. De opleiding heeft contact met Hogeschool Windesheim in Nederland over mogelijke samenwerking. Deze vorm werkt goed in Nederland, mede doordat student-werknemers worden betaald tijdens de opleiding. In Vlaanderen is dat niet het geval, wat een belemmering vormt. De belangrijkste wens voor de toekomst is dat het werkveld een goed beeld heeft van de opleiding en waar ze voor staat. De inhoudelijk verantwoordelijken binnen bedrijven zijn daar inmiddels wel mee bekend, maar HR-afdelingen nog niet altijd.

De commissie vraagt hoe de opleiding de student centraal stelt bij het werkplekleren. Dat begint vanaf de eerste dag door de studenten te laten zien hoe hun job eruit gaat zien. Eerst door werkbezoeken, in het tweede jaar door werkplekleren in een bedrijf dat de studenten zelf zoeken. Tijdens het werkplekleren heeft elke student een lector als vast aanspreekpunt. Deze lector bezoekt de student op de werkplek en kan altijd gecontacteerd worden als er zich een probleem voordoet. Een belangrijk onderdeel is het driehoeksgesprek tussen student, bedrijfsmentor en lector-begeleider. Hierin worden de verwachtingen verduidelijkt en op elkaar afgestemd. Als de verwachtingen onverhoopt teveel uiteenlopen, kan een student herplaatst worden binnen het bedrijf of in een ander bedrijf. De opleiding organiseert daarnaast intervisiebijeenkomsten waarin studenten ervaringen uitwisselen en van elkaar leren.

Een volgend thema is het eindniveau van de opleiding en hoe dat bepaald wordt. Voor de opleidingsverantwoordelijken is het onderscheid tussen graduaat en bachelor duidelijk. De graduaat werkt vooral toepassingsgericht. Op een werf denken graduaaten mee en kijken ze of alles klopt, maar ze zijn niet betrokken bij de ontwerpfase van een project. Het ontwerpen hoort bij de bachelor. Alle beoogde leerresultaten worden op eindniveau in de echte context afgetoetst in werkplekleren (wpl--4), ook de persoonlijke vaardigheden zoals initiatief nemen, samenwerken en leidinggeven. Studenten bereiden zich hierop voor in de leerlijn Communicatie. De criteria voor deze 'soft skills' heeft de opleiding in samenspraak met het werkveld ontwikkeld. Door ontwikkelingen in het werkveld komen er geregeld aspecten in de opleiding bij die aandacht verdienen, zoals duurzaamheid. Die passen niet altijd in een apart vak, maar komen in elk onderdeel aan bod.

De opleiding past de opleidings specifieke leerresultaten (OLR) aan op basis van input uit het werkveld in formele en informele contacten. Jaarlijks bespreken opleidingsmanagement en lectoren de ECTS-fiches aan de hand van een blauwdruk die het departement aanbiedt, en passen die zo nodig aan. De systematische aanpak, met ondersteuning uit het departement, vinden de opleidingsverantwoordelijken een goede voorbereiding op de kwaliteitszorgcyclus in eigen regie waar ze na een positieve accreditatie onderdeel van gaan uitmaken. Bij de kwaliteitszorg hoort wat hen betreft ook dat de opleiding overlegt, leermateriaal uitwisselt en ervaringen deelt. Met collega's van andere hogescholen in Vlaanderen wordt in het UPHO (Unie van de Publieksrechtelijke Hogescholen)-overleg gesproken over evaluatieformulieren en binnenkort ook over finale toetsing, met Hogeschool Windesheim in Nederland over internationalisering en vormen van uitwisseling. Gemeenschappelijk belang hierbij is dat het werkveld en studiekeziers nog beter bekend raken met het graduaatsniveau. Sinds het begin van de opleiding in 2019 is op dit punt al flinke vooruitgang geboekt.

De commissie vraagt naar de professionalisering van lectoren. Wat gebeurt er als een lector niet goed lesgeeft en een student dat aankaart? In een dergelijk geval zal de opleidingscoördinator nagaan bij andere studenten en de lector wat er aan de hand is en wat er gedaan kan worden. AP Hogeschool heeft een leer- en ontwikkelbeleid voor personeel, niet alleen gericht op vakinhoud, maar ook op didactiek en onderwijskundige thema's. Dit komt tot uiting in departementale studiedagen, de formele gesprekkencyclus van lectoren met hun leidinggevende en de eis dat een lector vanaf een bepaalde opdrachtomvang per 2024 de basisdidactiek moet beheersen voordat hij of zij kan worden benoemd. Lectoren met een kleinere aanstelling en lectoren die niet vast aangesteld willen worden, hoeven niet aan deze eis te voldoen. Toetsing maakt onderdeel uit van de didactische training en van de kwaliteitsmonitoring. Op departementsniveau zijn een toetskader en -beleid uitgewerkt.

Opleidingen krijgen ondersteuning bij de invoering ervan. De opleidingsverantwoordelijken waarderen de omkadering van de hogeschool, vooral omdat steeds goed gekeken wordt hoe de kaders bij de eigen graduaatsopleiding passen. Zo worden kaders niet zomaar overgenomen, maar op maat toegepast. Tot 2021-2022 vielen alle graduaatsopleidingen van het voormalige departement Wetenschap & Techniek samen onder één opleidingshoofd, ook al stonden ze inhoudelijk ver van elkaar. Sindsdien maakt de opleiding deel uit van een cluster met Vastgoed en Landmeten, waarin de bouwkundige achtergrond gemeenschappelijk is. De opleidingsverantwoordelijken vinden het positief dat er veel raakvlakken zijn met deze bacheloropleidingen en dat de opleiding hierdoor beschikt over een veelzijdig team.

Als laatste onderwerp vraagt de commissie naar de studeerbaarheid en de studiebegeleiding. De opleiding geeft voorbeelden van de wijze waarop ze studenten intensief volgt en ondersteunt. De opleiding begint met verplichte startlessen zodat studenten de lectoren en elkaar leren kennen. De klasgroepen zijn klein. Lectoren werken veel met casussen en praktijkvoorbeelden en het systeem van permanente evaluatie heeft tot doel dat studenten vanaf het begin de lessen bijhouden. Als bij een bevraging blijkt dat studenten geen goede resultaten behalen, spreekt de lector hen aan en verwijst ze naar het monitoraat voor extra uitleg en oefening. Monitoraatbijeenkomsten staan op vaste momenten in het rooster en studenten kunnen er ook op eigen initiatief naar toe gaan, voor extra inhoudelijke uitleg en voor feedback. Voor het systeem van permanente evaluatie hanteert de opleiding de 80-20-regel voor basis-opleidingsonderdelen: 80% van het eindcijfer van een opleidingsonderdeel (olod) wordt bepaald door de eindtoets, 20% door tussentoetsen. Aan het begin van de opleiding ligt het accent op toetsing van de bouwkundige basiskennis in vrij klassieke vormen van toetsing, zoals examens. Het gaat dan echter niet alleen om reproduceren van kennis, maar om vragen aan de hand van praktijkcasussen. In de studentbevragingen wordt nagegaan of het aantal contacturen passend is. De contacturen in deze opleiding liggen onder het gemiddelde van AP, mede om enige flexibiliteit te behouden voor de extra monitoraatsuren. Het werkpleklers vraagt flinke tijdsinvestering van de studenten en ook sommige vakken zoals topografie vragen extra tijd. Eventueel kan de studiebelasting nader onderzocht worden in focusgesprekken met studenten. Dergelijke gesprekken zijn vorig jaar voor het eerst gevoerd om door te vragen over de uitkomsten van studentbevragingen. Ze worden gevoerd door het opleidingshoofd en de opleidingscoördinator en nadien besproken met de lector van het betreffende olod. De commissie sluit onder dankzegging aan de aanwezigen het gesprek af.

Intern overleg

De commissie kijkt terug op een verhelderend en positief gesprek. Uit de antwoorden blijkt dat de opleiding zich goed gesteund voelt door de AP-kaders en kan leren van de andere opleidingen in het cluster. Er is een systeem om eventuele problemen op het spoor te komen en aan te pakken, ook wat betreft de kwaliteit van lesgevers. De opleidingsverantwoordelijken zijn zich ervan bewust dat de aandacht voor didactische vaardigheden nog een werkpunt is. Het werkpleklers lijkt goed in elkaar te zitten. De opleidingsverantwoordelijken zijn goed op de hoogte van wat in het werkveld belangrijk is, zoals o.a. blijkt uit de aanpak van het veiligheidsonderwijs. In volgende gesprekken wil de commissie navragen hoe de kwaliteit van werkplekken wordt gegarandeerd. Van de lectoren wil de commissie nog meer horen over de begeleiding en beoordeling van studenten, vooral wat betreft de 'soft skills': hoe zorgt de opleiding ervoor dat elke student in twee jaar toegroeit naar het gewenste eindniveau? In het gesprek met de studenten wil de commissie doorvragen over het monitoraat en het systeem van permanente evaluatie. Aan het werkveld wil de commissie vragen of de contacten met de opleiding voldoende geformaliseerd zijn.

2.3 Gesprek met studenten

In dit gesprek ontmoet de commissie acht studenten met uiteenlopende vooropleidingen en in verschillende fasen van de opleiding uit beide afstudeerrichtingen en twee alumni uit de afstudeerrichting Woningbouw. Het valt de commissie op dat er maar één vrouwelijke student is. In haar afstudeerrichting, Woningbouw, studeren nog enkele vrouwelijke studenten, maar de afstudeerrichting Wegenbouw heeft alleen mannelijke studenten.

De aanwezige studenten en alumni zijn positief over hun opleiding. Ze hebben er bewust voor gekozen en vinden dat ze vooraf voldoende informatie konden vinden. Ze zijn tevreden dat ze vanaf het begin al kunnen kiezen voor woningbouw of wegebouw. Sommige olods volgen ze samen, bijvoorbeeld Grondmechanica, maar bij een vak als Bouwconstructie gaat het om meer toegespitste kennis. Daarom wordt de groep in die olods gesplitst. Het verschil tussen graduaat en bachelor is de studenten voldoende duidelijk. De studenten waarderen de aandacht voor praktijk. Elke week zijn er het eerste jaar werfbezoeken met de klas, waarin studenten in praktijk kunnen zien wat ze in de lessen hebben gehoord, en waar ze aanvullende vragen kunnen stellen. De studenten vinden dat alle vakken heel toegankelijk worden gegeven, zodat ze ook voor studenten zonder technische voorkennis te volgen zijn. Voor extra uitleg en hulp bij oefeningen kunnen studenten terecht bij het monitoraat dat elke lector per vak organiseert op woensdagmiddag. Studenten schatten zelf in of ze van die mogelijkheid gebruikmaken.

Over de begeleiding bij het werkplekleren zijn de studenten en alumni zeer tevreden. Zowel bij het bedrijf als bij de opleiding hebben ze een vaste aanspreekpersoon, die ook onderling contact hebben. Eventuele problemen worden steeds vlot opgelost. Driemaal tijdens wpl-4 is er een driehoeksgesprek om te evalueren, aan de hand van een beoordelingsformulier. Dat de bedrijfsmentor 70% van het eindcijfer bepaalt, vinden de aanwezigen terecht. Ze vinden dat er een goede balans is tussen de technische en de sociaal-communicatieve vaardigheden die ze moeten leren. Mede door het olod Communicatie voelen ze zich voldoende voorbereid. Het werk went snel, het gaat erom dingen te durven doen. Over wpl-3 zijn de aanwezigen iets minder tevreden: het aantal van acht taken in twaalf dagen bij wpl-3 vinden sommigen teveel.

De studenten zijn positief over het systeem van permanente evaluatie en dat niet alles afhangt van een examen aan het eind. Na afloop is er de mogelijkheid het examen in te zien. Lectoren zijn toegankelijk. Doordat de opleiding redelijk klein is, kunnen studenten gemakkelijk op lectoren en het opleidingshoofd afstappen met vragen. Ze zijn er gerust op dat bij groei van de opleiding meer lectoren zullen worden aangesteld, zodat de lijnen kort blijven. Problemen zijn bespreekbaar en worden in goed overleg aangepakt, ook bijvoorbeeld als studenten niet tevreden zijn over het lesgeven van een lector. Er is een formele studentvertegenwoordiger, maar het contact met de lectoren is zo goed dat die vertegenwoordiger eigenlijk niet nodig is. De commissie vraagt naar de omvang van de groepen en de studie-uitval. Volgens de studenten heeft de afstudeerrichting Wegenbouw negen studenten in het eerste jaar en vier in het tweede jaar. Bij Woningbouw zijn volgens hen vorig jaar ongeveer dertig studenten begonnen en zijn er nu nog 25 over. Dit jaar waren er zeventig studenten bij de start, van wie er nu nog ongeveer veertig over zijn. Soms zijn studenten niet voldoende gemotiveerd. Volgens de aanwezigen ligt de uitval niet aan de kwaliteit van de lessen.

Tot slot vraagt de commissie naar mogelijke verbeterpunten. Als eerste punt noemt een aantal studenten de noodzaak meer aandacht te besteden aan digitalisatie en het leren werken met AutoCAD. De studenten krijgen nu nog bouwtekeningen op papier terwijl de praktijk op de werf is dat tekeningen digitaal verstrekt worden. Het tweede onderwerp is wpl-3, met een studieduur van twaalf dagen. Dat vinden de aanwezigen te lang voor een meeloopstage en te kort om zelfstandig een taak volledig uit te voeren. Andere punten zijn de soms te grote groepen en afstanden bij werfbezoeken, werfbezoeken die niet aansluiten bij de gekozen afstudeerrichting, het onvoldoende leren werken met gps bij topografie en de onmogelijkheid om stages in het buitenland te volgen. Nederland telt daarbij voor hen niet als buitenland. De commissie adviseert dit soort zaken bij de opleidingsverantwoordelijken aan te kaarten om de opleiding nog beter te maken, bedankt voor ieders inbreng en wenst iedereen succes met opleiding en job.

Intern overleg

De commissie stelt vast dat dit gesprek de eerdere indruk bevestigt. Studenten worden vooraf voldoende geïnformeerd en worden goed begeleid. De balans bij examineren is goed: zowel inhoudelijk, als wat betreft de rol van de bedrijfsmentor en de verhouding tussen formatieve en summatieve feedback. Er zijn geen systematische problemen. Wel is het goed bij de lectoren na te vragen wat het leerdoel is van wpl-3, want daar zijn de studenten minder tevreden over. De studenten zijn er gerust op dat er meer lectoren komen als de opleiding groeit, maar in de ogen van de commissie kan sterke groei een risico betekenen.

2.4 **Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld**

De commissie ontmoet een brede groep werkveldvertegenwoordigers. Zij zijn op verschillende manieren betrokken bij de opleiding: ze organiseren werkbezoeken, zijn contactpersoon voor werkplekleren en/of begeleiden zelf studenten als mentor. Sommigen zijn vanaf het begin bij de opleiding betrokken. Twee van hen zijn alumnus van de opleiding en heeft een contract gekregen bij het bedrijf waar het werkplekleren plaatsvond. Alle aanwezigen zijn tevreden over de opleiding en de open communicatie met de opleidingsverantwoordelijken.

De commissie vraagt of het werkveld tevreden is over het niveau van de opleiding. Dat blijkt duidelijk het geval te zijn. De aanwezigen vinden de graduaatsopleiding een belangrijke aanvulling op het bachelorniveau, vooral vanwege het praktische aspect, zoals kennis van materialen en gereedschap, en de goesting voor de uitvoeringspraktijk. Gegraduateerden beginnen als assistent-werfleider. Ze missen nog de ervaring om zelfstandig als werfleider te werken, maar de theoretische basis is voldoende om snel door te groeien. Het diploma moet beschouwd worden als de start van levenslang leren. De opleiding zou wat de aanwezigen betreft wel meer aandacht kunnen besteden aan niet-overheidswerken, zoals in de haven. Daar liggen andere uitdagingen, bijvoorbeeld modernere materialen, circulair ondernemen en pfas-problematiek. Voor sommige sectoren, zoals de monumentenzorg, is de opleiding eigenlijk te kort, omdat er veel specifieke kennis nodig is. Gegraduateerden zijn toch zeer welkom, en krijgen aanvullende scholing.

In de praktijk vinden de aanwezigen het verschil tussen graduaats en bachelors niet zo groot, ook niet in theoretische kennis, al is die bij de graduaats iets beperkter. Het verschil zit vooral in wat mensen graag doen: de praktijk op de werkvloer, of het maken van plannen op kantoor. Daar moet de opleidingskeuze op gebaseerd zijn. Beide opleidingen hebben volgens de aanwezigen een meerwaarde omdat studenten een bredere basis krijgen op school dan in het werkveld.

De aanwezige alumni vinden dat de overgang van opleiding naar werk vlot gegaan is. Vooral in wpl-4, in het laatste semester, leert een student erg veel. Terugkijkend zou een van hen minder uren besteed willen hebben aan landmeten en meer aan bouw kennis. Deze wens is bij de opleiding bekend. Een contract bij het bedrijf waar een student ook wpl-4 heeft gedaan, is prettig, maar de aanwezige alumni vinden dat ze ook klaar zijn om bij een ander bedrijf te gaan werken.

De commissie vraagt naar de tevredenheid over het curriculum van de opleiding. In contact met de lector-begeleiders kunnen bedrijven aangeven waar ze hiaten signaleren. Dat gebeurt ook regelmatig, maar het is niet altijd duidelijk of en hoe deze input wordt opgepakt. Er is op dit moment geen gestructureerd formeel overleg, zoals bij de start van de opleiding wel werd georganiseerd en nog enkele keren werd herhaald. De werkveldvertegenwoordigers vinden het nuttig om dat weer op te pakken.

De aanwezigen noemen enkele concrete punten die ze hebben aangekaart. Bijvoorbeeld dat op werven vooral Engels en Frans wordt gesproken en steeds minder Nederlands. Dit is een aandachtspunt voor alle opleidingsniveaus, niet alleen voor de graduaats. Ook enige kennis over BIM (Building Information Model) zou welkom zijn, al moet het onderscheid met het bachelorniveau wel in het oog gehouden worden. Op graduaatsniveau ligt de nadruk meer op

het raadplegen van BIM-modellen, op bachelorniveau ook op de productie en het beheer van BIM-modellen. Een ander aandachtspunt is het werkplekleren van twaalf dagen in het derde semester (wpl-3). Het kan wel op een nuttige manier ingevuld worden, maar dat vergt extra werk van het bedrijf. De verwachtingen vanuit de opleiding zijn niet duidelijk genoeg en daardoor wordt wpl-3 erg verschillend ingevuld naargelang de werkplek. De aanwezigen vinden de interactie met de opleiding en goede informatie over wat er in het wpl-traject geleerd moet worden, belangrijk.

Verder pratend over de rol van mentoren bij het werkplekleren, vinden de aanwezigen dat de verwachtingen voldoende helder zijn. Sommigen laten hun werknemers de opleiding bij Embuild hiervoor volgen. Die vindt men waardevol omdat goede vaklui niet vanzelf goede begeleiders en lesgevers zijn. De aanwezigen zien een duidelijk behoefte aan een dergelijke mentortraining.

Wat betreft het belang van 'soft skills' noemt men nogmaals het onderdeel taal. Daarnaast zijn communicatievaardigheden, zoals leiding nemen en het voeren van moeilijke gesprekken, belangrijk. In het algemeen leren studenten dit tijdens het werkplekleren, door mee te lopen met ervaren werfleiders en het een volgende keer zelf te doen.

Tot slot vraagt de commissie hoe de opleiding meer studenten zou kunnen aantrekken, bijvoorbeeld werkstudenten. Voor werkenden zien de aanwezigen niet veel mogelijkheden, omdat ploegbazen het meeste al beheersen. Wel vindt men het belangrijk dat bedrijfsleven en opleiding gezamenlijk de opleiding promoten, omdat er veel behoefte is aan de graduaten. De naamgeving kan wellicht nog aangepast worden, bijvoorbeeld Infrastructuur in plaats van Wegenbouw, om de breedte van de opleiding beter zichtbaar te maken. De commissie bedankt de aanwezigen voor hun inbreng en rondt het gesprek af.

Intern overleg

De commissie waardeert dat zoveel werkveldvertegenwoordigers de tijd genomen hebben voor dit gesprek. Ze heeft geen negatieve punten gehoord. Wel kan de commissie op basis van dit gesprek enkele aandachtspunten signaleren, zoals de hoeveelheid aandacht voor landmeten in het curriculum, de behoefte aan structureel overleg tussen opleiding en werkveld, het belang dat mentoren een training gevolgd hebben en de aanpak van wpl-3. De commissie beluistert het belang van de juiste houding en professioneel gedrag die studenten moeten aanleren, inclusief ethische aspecten. Dit gaat verder dan wat de term 'soft skills' en het vak Communicatie suggereren.

2.5 **Gesprek met lectoren**

De commissie spreekt met zes lectoren uit het totale team van tien personen. Zij zijn voor verschillende percentages aangesteld. Sommigen combineren hun aanstelling bij de hogeschool met werk in de beroepspraktijk. Veel van de aanwezigen zijn actief bij wpl-begeleiding. De lectoren zien de verschillende achtergronden in hun team als een groot pluspunt. In de lectorenruimte kunnen ze gemakkelijk met elkaar meekijken en elkaar helpen, doordat ze elkaar aanvullen in expertise en ervaring. Doordat een deel van de lectoren actief is in het werkveld, worden veranderingen in regelgeving of materialen snel in de opleiding opgenomen. Ook de betrokkenheid bij het werkplekleren zorgt voor snelle terugkoppeling. Een deel van de lectoren, in het algemeen degenen met de meeste percentages, vormt samen met het opleidingshoofd en de opleidingscoördinator het kernteam. Dat komt eenmaal per vier à zes weken bij elkaar en zorgt ervoor dat lectoren hun werk goed kunnen doen, bijvoorbeeld door administratieve voorbereiding. De aanwezigen zijn tevreden over de plaats van de opleiding in het cluster Vastgoed-Landmeten. Dat is een verbetering ten opzichte van de vorige situatie toen graduaatsopleidingen die inhoudelijk weinig met elkaar te maken hebben, samen in een cluster zaten. De nieuwe situatie maakt onderlinge uitwisseling mogelijk.

De commissie vraagt naar de mogelijkheden voor nieuwe lectoren om zich te ontwikkelen en hoort dat de hogeschool op dat vlak een breed aanbod heeft, zoals een introductie in digitale

zaken en het interne communicatieplatform, een onthaaldag en een lunch om eerste ervaringen te delen. Onlangs was er een gezamenlijke departementale onderwijsdag met workshops over manieren om les te geven. Eenmaal per jaar heeft elke lector een gesprek met de opleidingsverantwoordelijken. Daarin komt ook de studentenfeedback op hun olods aan de orde. In het algemeen vinden de lectoren dat de studenten eerlijke feedback geven.

Zoals gezegd kijken lectoren in de lerarenkamer met elkaar mee bij de cursussen die ze geven. Daarbij benutten ze de feedback uit het werkplekleren en van alumni. Zo is de betreffende lector zich ervan bewust dat de cursus over topografie nog niet optimaal is en zal die cursus volgend jaar enigszins herzien worden: 1 studiepunt minder en meer aandacht voor gps en praktijkoefening. Lectoren leggen hun wijzigingen steeds voor aan de opleidingscoördinator voordat ze ze invoeren, omdat ze hechten aan het vierogenprincipe. Volgens de aanwezigen is er een werkveldcommissie, bestaande uit werkplekmentoren, die bevestigd wordt over olods en leerdoelen en die suggesties voor aanpassing kan doen.

De commissie vraagt om een nadere toelichting op het werkplekleren, vooral wpl-3 en -4. Studenten zoeken zelf een werkplek. Er is een lijst met geschikte bedrijven, maar die is niet limitatief. Zowel bedrijf als mentor moeten aan eisen voldoen, zoals vijf jaar werkervaring voor een mentor. Een lijst met criteria maakt onderdeel uit van het ZER-dossier. Bedrijven moeten duidelijk weten wat het verschil is tussen graduaats- en bachelorstudenten. Op de jaarlijkse 'meet and greet' met het bedrijfsleven begin mei kunnen studenten kennismaken met bedrijven. Als een student niets vindt kunnen de lectoren helpen, maar het initiatief ligt bij de studenten. De lector Communicatie kan studenten helpen bij het opmaken van hun cv of het opstellen van hun motivatiebrief.

Wpl-1 en -2, de wekelijkse werkbezoeken onder begeleiding van een lector, zijn specifiek gelinkt aan de theorie die behandeld wordt en leggen de basis voor wpl-3 en -4. Studenten kunnen achteraf vragen stellen en verdiepen zo hun theoretische kennis. Wpl-3 was tot vorig jaar gespreid over het semester, met een of twee dagen per week, naast lessen op de andere dagen. Dit jaar is wpl-3 geconcentreerd in twee lesvrije weken met daartussen een week waarin twee dagen beschikbaar zijn voor het werkplekleren. Op die manier is het gemakkelijker de volledige flow van een taak mee te maken. Wpl-3 is bedoeld als voorproef van wpl-4 en vindt vaak bij hetzelfde bedrijf plaats. Bedrijf en student kunnen ondervinden of de match goed is en zo nodig een andere keus maken. De commissie vraagt of de lengte van twaalf dagen geschikt is voor het doel. De lectoren zijn van plan het verloop van wpl-3 dit jaar intensief te volgen met het oog op mogelijke verbeteringen. Er zijn al wel duidelijker richtlijnen, ook voor het te schrijven verslag. Bij wpl-3 bepaalt de mentor 30% van het eindcijfer, de lector 70%. De commissie merkt op dat het goed is dat de opleiding zich ervan bewust is dat dit onderdeel nog extra aandacht verdient.

De aanwezige lectoren spelen een rol bij de beoordeling. Mentoren vullen hun oordeel in op een formulier. De lectoren valideren het oordeel van de mentor en passen dat soms aan op basis van wat ze van de studenten en hun werk hebben gezien, om eenduidigheid voor alle studenten te garanderen. Dit wordt dan ook aan de betreffende mentor gemeld. De opleiding heeft niet altijd zicht op de begeleidingsvaardigheden van de mentoren. Er wordt nu een aanpak voor een eigen mentortraining uitgewerkt, die bijvoorbeeld in de winter kan worden aangeboden, naast de training die door de beroepsvereniging wordt aangeboden. De bedrijven staan hier steeds meer voor open, maar tijdgebrek is vaak een probleem. De opleiding kan studenten helpen een bedrijf te vinden dat bij hun interesse past. Lectoren delen daartoe hun kennis over bedrijven. Daarnaast wisselen eerste- en tweedejaarsstudenten in gezamenlijke intervisiebijeenkomsten onderling informatie uit over bedrijven die op de 'meet and greet' aanwezig zijn.

Studenten ontwikkelen hun vaardigheid om leiding te geven aan de hand van rollenspellen in het olod Communicatie. De lector gebruikt daarvoor actuele situaties die studenten hebben meegemaakt. Ze leren om te gaan met klachten, veiligheid, werkdruk, crisissituaties, feedback geven en krijgen, en leren zich assertief op te stellen, ook tegenover hogergeplaatsten.

Studenten schrijven een zelfreflectie om hun startsituatie in beeld te krijgen. Taalvaardigheid in Nederlands en Frans maakt onderdeel uit van de cursus. Het olod is nog in ontwikkeling en moet zijn plaats nog vinden, maar studenten zien het belang ervan. De commissie vraagt zich af of een andere naam geschikter is om de breedte van wat beoogd wordt aan te geven. De aanwezigen vinden dat een goed punt om over na te denken. Behalve in dit olod ontwikkelen de studenten hun assertiviteit in de intervisiegroepen. De lectoren merken op dat graduaatstudenten in het algemeen behoorlijk assertief zijn en daarin tijdens de opleiding verder groeien. In het tweede jaar groeien de studenten snel uit tot werknemers die een band voelen met hun bedrijf.

Bij het kwaliteitszorgsysteem is het kernteam betrokken. De opleidingscoördinator zet zaken op de agenda die gezamenlijk worden uitgewerkt. De commissie merkt op dat er in het ZER veel werkpunten vermeld staan. De aanwezigen beamen dat. Een onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem is de jaarlijks bespreking door de lectoren van de ECTS-fiches. Daarin bekijken ze of aanpassingen nodig zijn op basis van feedback van het werkveld of de studenten.

Tot slot vraagt de commissie of de lectoren suggesties voor verdere verbetering hebben. Er komt een kort gesprek op gang over de voor- en nadelen van het combineren van studenten Wegenbouw en Woningbouw. Een voordeel is de deels gemeenschappelijke kennisbasis, een nadeel is dat beide sectoren niet dezelfde ontwikkeling laten zien, bijvoorbeeld wat betreft duurzaamheid. Studenten zijn niet altijd erg geïnteresseerd in de andere afstudeerrichting. Er is duidelijk behoefte aan een opleiding in de wegenbouw, wellicht beter onder een bredere naam, zoals Infrastructuur. De commissie vraagt of een structurele werkveldcommissie nodig is, maar volgens de aanwezigen bestaat die al en zou ze jaarlijks bijeenkomen. Verplichting van het monitoraat vinden de lectoren desgevraagd niet nodig, want niet elke student heeft die extra ondersteuning nodig. Bovendien werkt het juist goed als de groep studenten bij het monitoraat kleiner is dan in de klas, want dat maakt het voor studenten gemakkelijker vragen te stellen. Uitwisseling met Hogeschool Windesheim in Nederland is dit jaar gestart. De commissie heeft echter van de studenten gehoord dat Nederland voor hen niet als buitenland geldt als ze om een buitenlandstage vragen. De commissie bedankt de aanwezigen voor hun inbreng.

Intern overleg

De commissie ontmoette in dit gesprek een enthousiast team met goede onderlinge communicatie. Er is een helder probleembewustzijn en aan vrijwel alle zaken die de commissie ter tafel bracht, wordt al aandacht besteed of concreet gewerkt. De opleidingscoördinator en het opleidingshoofd vervullen sleutelposities in de kwaliteitszorg. De commissie stelt vast dat het team binnen de kaders van de hogeschool goed zijn werk kan doen. Er zijn geen duidelijke verbeterpunten. Een suggestie kan zijn te zorgen voor een structurele aanpak van minder goed functionerende mentoren. Ook is het goed te blijven bewaken dat lectoren voldoende ruimte krijgen voor didactische/onderwijskundige scholing.

2.6 Afsluitend intern overleg

Op basis van het ZER en de gesprekken heeft de commissie een goed inzicht gekregen in de kwaliteit van de opleiding. De beoogde leerresultaten op niveau 5 zijn duidelijk en de opleiding heeft uitgewerkt beleid en een helder curriculum om studenten naar dit niveau te brengen. Er is een toetsbeleid om de vorderingen van studenten te kunnen vaststellen en het gerealiseerde eindniveau wordt vastgesteld met inbreng van externen. Het onderwijs voldoet aan de kwaliteitskenmerken, zoals een curriculum dat aansluit op actuele ontwikkelingen in het werkveld en goede begeleiding door kundige en gedreven lectoren in lessen, bij het werkplekleren en in het monitoraat. Ook is er een passende balans tussen theorie en praktijk, vooral door het werkplekleren, en krijgen studenten duidelijke informatie in studiewijzers. De commissie vindt het daarom passend een positief advies over de opleiding aan de NVAO uit te brengen.

Verbeterpunten ziet de commissie in de eerste plaats in de opzet van wpl-3. Het is goed dat daar dit jaar al veranderingen in zijn aangebracht. De commissie wil aanbevelen dit in samenspraak met werkveld en studenten nog verder te onderzoeken om tot een betekenisvolle invulling te komen.

Een tweede aanbeveling betreft het structurele overleg met het werkveld. Hoewel opleidingsverantwoordelijken en lectoren de commissie lieten weten dat dit jaarlijks plaatsvindt, blijken de werkveldvertegenwoordigers dit niet te herkennen. Los daarvan beveelt de commissie aan te zoeken naar een samenstelling die niet zozeer voortbouwt op al langer bestaande contacten, maar zorgt voor een onafhankelijke en brede externe inbreng. Dit is een belangrijke eis voor kwaliteitszorg in eigen regie.

Daarnaast formuleert de commissie een beperkt aantal aanvullende suggesties die ze de opleiding wil meegeven. De naamgeving van de afstudeerrichting Wegengebouw lijkt te smal. De commissie is zich ervan bewust dat de naamgeving van een opleiding niet door de opleiding of instelling zelf wordt bepaald. Ze adviseert de opleiding het initiatief te nemen om in overleg met collega's van andere hogescholen de naamgeving van de afstudeerrichting Wegengebouw op hoger niveau aan te kaarten.

Een tweede suggestie is om de mogelijkheden te onderzoeken voor werkplekieren in het buitenland. Dat kan de opleiding verrijken en aantrekkelijk zijn voor nieuwe studenten. Tot slot wil de commissie de suggestie meegeven om de onderwijskundige professionalisering te verdiepen op maat van het lectorenteam, en daarbij voor directe ondersteuning de adviseur Onderwijs en kwaliteit te betrekken.

2.7 Afsluitend reflectiemoment met opleidingsverantwoordelijken en lectoren

In het afsluitende reflectiemoment blikte de commissie terug op een dag vol positieve indrukken en open gesprekken. De commissieleden benoemen een aantal positieve punten die ze in de loop van de dag hebben verzameld. In de eerste plaats betreft dat de open communicatie. Studenten kunnen terecht bij de opleidingscoördinator en het opleidingshoofd als zich een probleem voordoet, en de lectoren spelen goed in op de noden van studenten bij het werkplekieren. Ze zijn zowel formeel (per mail) als informeel (via gsm) gemakkelijk bereikbaar voor studenten. Naast het sterke opleidingsmanagement heeft de commissie een zelflerend en samenhangend lectorenteam ontmoet met een positieve uitstraling naar studenten en werkveld. Het positieve en zelfkritische beeld uit het ZER blijkt in de gesprekken waar te zijn. Er is veel aandacht voor communicatie op de werf en studenten worden daar in de opleiding goed op voorbereid, onder andere met rollenspellen. Samenvattend concludeert de commissie dat ze een dynamisch en zelflerend lectorenteam en een sterke kwaliteitscultuur heeft aangetroffen. Op basis daarvan zal ze een positief advies uitbrengen aan de NVAO. De commissie benoemt de aanbevelingen en suggesties die ze ter verdere verbetering van de opleiding in het rapport zal opnemen.

De opleidingsvertegenwoordigers bedanken voor de feedback en vinden de verbeterpunten herkenbaar. Ze zien het als een ondersteuning van waar de opleiding al aan werkt. Binnen en samen met de hogeschool wil de opleiding graag verder werken aan internationalisering, en ook de werkveldinput wil ze zeker verbreden om de onafhankelijke externe blik te versterken. Een naamswijziging voor Wegengebouw (Infrastructuur) en ook voor Woningbouw (Gebouw) is vorig jaar al in VLHORA (Vlaamse Hogescholen Raad) besproken, maar dat wacht nu op verdere actie. Ook de domeinspecifieke leerresultaten zijn na zes jaar aan vernieuwing toe. Wat betreft de onderwijskundige professionalisering herkent het departementshoofd de noodzaak dit op departementsniveau sterker aan te zetten. De commissie voegt toe dat ze geen direct probleem ziet op dit vlak, doordat lectoren veel van elkaar leren. Een iets sturender aanpak dan alleen het aanbieden van cursussen kan echter nuttig zijn. Het aanbod hoeft niet altijd klassiek te zijn, maar kan ook bestaan uit regelmatige themadagen. Onder wederzijdse dankzegging wordt het bezoek afgesloten.

3 Oordeel

De commissie is van oordeel dat de graduaatsopleiding in de werforganisatie sterke punten heeft, die deels al uit het zelfevaluatierapport naar voren komen en die in de gesprekken met management, lectoren, studenten en werkveld zijn bevestigd. De commissie vindt dat de opleidingsverantwoordelijken en het enthousiaste en hechte lectorenteam een onderwijsprogramma ontwikkeld hebben waarin de student centraal staat en dat goed aansluit op de behoeften van het werkveld. Het onderscheid tussen het graduaats- en het bachelorniveau is duidelijk voor alle betrokkenen binnen en buiten de opleiding. Studenten worden opgeleid tot assertieve en kundige assistent-werfleiders die na hun afstuderen snel kunnen doorgroeien tot zelfstandige werfleiders. De nadruk ligt op leren in de praktijk wat tot uiting komt in de wekelijkse klassikale werkbezoeken in het eerste jaar en in het grote aandeel individueel werkplekieren in het tweede jaar. Studenten kunnen met vragen en problemen gemakkelijk terecht bij de lectoren en de opleidingsverantwoordelijken. Doordat alle vakken heel toegankelijk worden gegeven, is de opleiding haalbaar voor studenten met verschillende vooropleidingen, ook voor studenten zonder technische voorkennis. In de praktijk is het werkveld breder dan de namen van de afstudeerrichtingen (Wegenbouw, Woningbouw) suggereren. Een bredere naam trekt mogelijk meer studenten aan.

De opleiding weet goed wat er speelt in het werkveld en vertaalt dat adequaat in het curriculum. Naast technische kennis en vaardigheden ligt er daarom veel nadruk op sociaal-communicatieve vaardigheden en thema's als veiligheid en duurzaamheid. Het curriculum wordt regelmatig aangepast naar aanleiding van de feedback van studenten en werkveld. De feedback van studenten wordt ook benut om de kwaliteit van de lectoren te monitoren. Het lectorenteam is deskundig en staat open voor verdere onderwijskundige en didactische professionalisering. De commissie adviseert dit systematisch aan te pakken.

De opleiding maakt alle betrokkenen goed duidelijk wat van hen verwacht wordt. Studenten kunnen de informatie over opleidingsonderdelen, opdrachten en examens gemakkelijk vinden in de studiewijzers. De opleiding stelt voorwaarden aan de bedrijven en mentoren zodat studenten in het werkplekieren de vereiste kennis en vaardigheden kunnen opdoen. Ze overweegt het belang van een mentortraining sterker onder de aandacht te brengen. Bij de beoordeling van het werkplekieren is passende aandacht voor zowel de technische vaardigheden als de 'soft skills'. De commissie geeft de opleiding in overweging buitenlandse stages mogelijk te maken.

Studenten en bedrijven zijn enthousiast over werkplekieren-4, maar doel en organisatie van werkplekieren-3 zijn minder duidelijk. Dit onderdeel is te lang voor een observatiestage en te kort voor het uitvoeren van een samenhangende taak. De concentratie van werkplekieren-3 in een periode van drie weken is al een verbetering, maar beantwoordt nog niet de vraag wat de opleiding beoogt met dit onderdeel. De opleiding krijgt op verschillende manieren feedback uit het werkveld: uit contacten bij het werkplekieren, door lectoren met deeltijdinstellingen en in 'meet and greet' bijeenkomsten. In aanvulling daarop meent de commissie dat een structureel en formeel werkveldoverleg wenselijk is.

De commissie doet daarom twee aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

1. Zoek naar betekenisvolle invulling van werkplekieren-3 in overleg met het werkveld, de lectoren en de studenten.
2. Werk verder aan structureel overleg met het werkveld en zorg daarbij voor voldoende onafhankelijke en brede inbreng.

De commissie concludeert dat de opleiding een groot aantal sterke punten heeft en dat de twee geformuleerde aanbevelingen een positief oordeel van de commissie niet in de weg staan. De commissie heeft vertrouwen in de kwaliteit van de graduaatsopleiding in de werforganisatie.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	AP Hogeschool
Naam opleiding	Graduaat in de werforganisatie
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Bijkomende) titel	n.v.t.
(Delen van) studiegebied(en)	Industriële wetenschappen en technologie
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none">• Woningbouw• Wegenbouw
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Voltijds dagtraject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Antwerpen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	<ul style="list-style-type: none">• Bachelor in het vastgoed• Bachelor in de bouw

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

Opleidingsbreed

1. De gegradueerde coördineert de bouwwerken en het uitvoerend personeel op de bouwwerf vanuit een oplossingsgerichte houding en in afstemming met het uitvoerende projectteam.
2. De gegradueerde stelt na interpretatie van de projectplanning een efficiënt kortetermijn-uitvoeringsplan op en communiceert hierover in functie van een vlotte organisatie van de bouwwerkzaamheden. De gegradueerde houdt rekening met de omstandigheden van de bouwwerf en stuurt het uitvoeringsplan bij waar nodig.
3. De gegradueerde past beroepsgerelateerde wet- en regelgeving toe op de bouwwerf met expliciete aandacht voor veiligheid en welzijn, ziet toe op de naleving en onderneemt waar nodig een gepaste actie.
4. De gegradueerde controleert systematisch de kwaliteit van de geleverde materialen en van de uitvoering van de bouwwerken en doet waar nodig beroep op derden.
5. De gegradueerde voert dagelijks de werfadministratie uit die onder de toebedeelde verantwoordelijkheid valt en zorgt op werfniveau voor de informatiedoorstroming daarvan.
6. De gegradueerde analyseert en gebruikt de documenten van het bouwdoosier.
7. De gegradueerde gebruikt zelfstandig digitale toepassingen uit de bouwsector.
8. De gegradueerde werkt efficiënt en constructief samen in een intercultureel en multidisciplinair team en is constructief kritisch m.b.t. eigen en andermans handelen voor het bepalen en bereiken van het collectieve resultaat op de bouwwerf.
9. De gegradueerde communiceert vlot, gepast en helder met alle belanghebbenden op de bouwwerf, met specifieke aandacht voor een vlot verloop van de bouwwerkzaamheden.
10. De gegradueerde staat in voor het meten, uitzetten en controleren van bouwmaten met de juiste meetinstrumenten.
11. De gegradueerde identificeert persoonlijke ontwikkelingsnoden, volgt ontwikkelingen in de bouwsector op en deelt deze kennis met het uitvoerende projectteam.
12. De gegradueerde stuurt met een milieubewuste houding de werkzaamheden op de bouwwerf aan.
13. De gegradueerde handelt vanuit een gedegen algemene bouwtechnische kennis.

Afstudeerspecifiek: Woningbouw

14. De gegradueerde handelt vanuit een gedegen bouwtechnische kennis van gebouwen.

Afstudeerspecifiek: Wegenbouw

14. De gegradueerde handelt vanuit een gedegen bouwtechnische kennis van wegenbouw.

De opleidingsspecifieke leerresultaten zijn gebaseerd op de domeinspecifieke leerresultaten.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Eric Halsberghe (*voorzitter*), voormalig algemeen directeur van de KATHO Zuid-West Vlaanderen.

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

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

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

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sigrid Depoorter** (procescoördinator) beleidsmedewerker NVAO.
- **Marianne van der Weiden** (extern secretaris).

Alle commissieleden en de secretaris hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Datum: 18 april 2024

Locatie: Campus Spoor Noord – Ellermanstraat, Ellermanstraat 33, 2060 Antwerpen

9.00-9.15	Onthaal commissie
9.15-9.45	Overleg/pauze commissie
9.45-10.45	Gesprek met opleidingsverantwoordelijken
10.45-11.00	Overleg/pauze commissie
11.00-11.45	Gesprek met studenten
11.45-12.00	Overleg/pauze commissie
12.00-12.45	Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld
12.45-13.45	Overleg/pauze commissie (lunch)
13.45-14.45	Gesprek met lectoren
14.45-16.30	Overleg commissie
16.30-17.00	Reflectiemoment

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 opleiding

Verplichte bijlage bij het informatiedossier

- Administratieve gegevens

Niet-verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Profilering
- Concordantietabel DLR-OLR (met toelichting wijzigingen)
- Vertaling OLR (Eng)
- Beleidskader AP duurzaamheidscompetenties
- Visie AP op lesgeven (Kameleon)
- Didactisch concept
- Opleidingsprogramma
- ECTS-fiches
- Werkplekscan
- Handleiding voor werkplek
- Syllabus werkpleklers 3 (2023-2024)
- Syllabus werkpleklers 4 (2023-2024)
- Beleidskader AP werkpleklers
- Infofiche competentiematrix
- Beleidskader AP blended leren
- Studiewijzers 2022-2023
- Studiewijzers 2023-2024
- Beleidskader AP toetsbeleid
- Afsprakenkader ECTS-fiches 2022-2023
- Afsprakenkader toetsing voor lectoren 2022-2023
- Afsprakenkader monitoring toetskwaliteit 2022-2023
- Afsprakenkader ECTS-fiches 2023-2024
- Afsprakenkader toetsing voor lectoren 2023-2024
- Afsprakenkader monitoring toetskwaliteit 2023-2024
- Overzicht vervolgtrajecten
- Overzicht overlegstructuur
- Omkadering personeel
- Overzicht materialen

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Studentbevragingen
- Eindbeoordelingen van vier studenten
- Brochure Industrie & Omgeving, academiejaar 2024-2025
- Posters over opzet en inrichting van de opleiding

