

GRADUAAT IN HET SYSTEEM- EN NETWERKBEHEER

ODISEE

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • BEOORDELINGSRAPPORT

12 JANUARI 2021



Inhoud

1	Samenvattend advies van de commissie	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
2.1	Inleiding	6
2.2	Beoogd eindniveau van de opleiding.....	6
2.3	De onderwijsleeromgeving	8
2.4	Te realiseren eindniveau.....	12
2.5	Organisatie van de interne kwaliteitszorg	13
3	Oordeel van de commissie.....	15
4	Beoordelingsproces	16
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	17
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	19
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	20
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	21

1 Samenvattend advies van de commissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in het systeem- en netwerkbeheer gevalideerd op 16 december 2019.

De hier voorliggende graduaatsopleiding in het systeem- en netwerkbeheer wordt omgevormd vanuit de voormalige HBO5-opleiding Informatica van CVO Lethas in Brussel en CVO KISP-VTI Aalst. Er is een nauwe samenwerking met andere opleidingen uit het studiegebied. Het werkveld is door de grote nood aan afgestudeerden op niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) nauw betrokken en bereid gevonden om bij te dragen tot de ontwikkeling van de nieuwe opleiding en te investeren in het werkplekleren.

De commissie heeft vertrouwen in het onderwijsconcept en de principes waarrond de leeromgeving en de evaluatie opgebouwd zijn. Het dossier is zorgvuldig uitgewerkt en men heeft de ervaring meegenomen van andere graduaatsopleidingen die reeds gestart zijn. De commissie is van mening dat het competentieprofiel dat de opleiding nastreeft, goed aansluit bij het beroepsprofiel, ook in de internationale context.

De commissie beveelt de opleiding aan om in de toekomst invulling te geven aan internationale benchmarking. Het vergelijken met opleidingen in het buitenland kan ondanks de soms verschillende context toch nuttig zijn om te reflecteren op gemaakte keuzes en het programma bij te sturen, invulling te geven aan taken of projecten of de onderwijsleeromgeving en toetsing af te stemmen op de doelgroep.

Inzake interculturaliteit vraagt de commissie om voldoende aandacht te blijven geven aan interculturele aspecten op alle niveaus binnen de opleiding, los van de diverse instroom die er ongetwijfeld is.

De commissie vindt het belangrijk dat de ontwikkeling van soft skills opgenomen is in de leerresultaten en dat de opleiding op een gestructureerde wijze aantoont hoe ze opgenomen worden in het leerproces. Dit helpt studenten om het belang ervan in te schatten en te reflecteren over hun eigen groeiproces. Het merendeel van de graduaatsstudenten zal niet van nature over deze soft skills beschikken en begeleiding nodig hebben bij het verwerven ervan.

De commissie heeft vertrouwen in het onderwijsconcept met de flexibele opbouw met opeenvolgende thematische modules. Er is daarbij goed nagedacht over de opgezette leercyclus. Er wordt ingezet op de wisselwerking tussen conceptuele kennis en methoden en de praktijk zodat het leerproces gericht wordt op het aanleren van specifieke competenties. Het traject en de procedures voor werkplekleren zijn duidelijk uitgewerkt. De commissie is onder de indruk van het feit dat het decretaal verplichte 1/3^{de} werkplekleren ingevuld wordt door effectief leren op de werkplek. De opleiding heeft ook goed nagedacht over een traject voor werkstudenten.

De commissie is zeer te spreken over het Open Leercentrum met individuele ondersteuning voor de studenten. De differentiatie in twee verschillende leerwegen is goed uitgewerkt.

Op dit moment is er nog geen zicht op welke studenten doorstromen en welke profielen gevoeliger zijn voor uitval. De commissie adviseert de opleiding om slaagpercentages goed op te volgen en te analyseren en eventueel beleid te koppelen aan de uitkomsten daarvan.

De intenties die de commissie hoorde rondom de begeleiding van docenten, zijn goed. De professionalisering van docenten kan echter nog meer toegespitst worden op de specificiteiten van de graduaatsstudenten, die vaak extra ondersteuning vragen op verschillende vlakken, bijvoorbeeld voor de ontwikkeling van soft skills.

Het toetsbeleid van de opleiding sluit aan bij de visie op breed evalueren. De evaluatie gebeurt per module op basis van permanente evaluatie gecombineerd met een eindevaluatie met integratieve toetsing. Voor de evaluatie van het werkplekleren is er een degelijk uitgewerkt evaluatieschema. De opleiding heeft duidelijk voor ogen wat het gerealiseerd eindniveau moet zijn, maar de concretisering van de activiteiten en opdrachten om dit te toetsen laat nog wat op zich wachten. De betrokkenheid en verwevenheid van het werkveld bij de evaluatie en voortgang van de prestaties van studenten kan ook worden uitgewerkt.

Wat betreft de interne kwaliteitszorg heeft de commissie vertrouwen in de hogeschoolbrede aanpak. Het zal voor de graduaatsopleidingen wel zaak zijn om kort op de bal te spelen en ook in de beginfase nauw op te volgen en voldoende snel te reageren. In het bijzonder geldt dit voor specificiteiten van de graduaatsopleidingen als inrichting van het werkplekleren en de (holistische) toetsing bij de meer praktijkgerichte en geïntegreerde benadering. Wederzijds leren tussen opleidingen wordt bevorderd doordat meer gedetailleerde output van de kwaliteitszorgcycli ook raadpleegbaar zal zijn voor personeelsleden via het personeelsplatform. De commissie vindt bovendien het delen van programmaevaluaties en verbeteracties met de studenten zeer positief en beveelt aan om dat vooral te blijven doen.

De commissie die de kwaliteit van de opleiding graduaat in het systeem- en netwerkbeheer van Odisee heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Het oordeel voldoende wordt onderbouwd via de positieve en kritische elementen uit het door de commissie gevoerde onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan om:

- In de toekomst invulling te geven aan internationale benchmarking om de opleiding duurzamer en robuuster te kunnen inrichten;
- Voldoende aandacht te blijven geven aan interculturele aspecten op alle niveaus binnen de opleiding, los van de diverse instroom die er ongetwijfeld is;
- De nodige leeractiviteiten te koppelen aan de ontwikkeling van soft skills zodat deze prominenter naar voor komen in het programma; studenten te wijzen op het belang van deze soft skills en hen te laten reflecteren op hun groeiproces;
- Te zorgen voor goede opvolging en analyse van slaagpercentages en eventueel beleid uit te werken om de vlotte studievoortgang van studenten te verzekeren, rekening houdend met aspecten als voorkennis, diversiteit en talenkennis;
- In de professionalisering van docenten meer aandacht te voorzien voor de specificiteiten van graduaatsstudenten;
- Te werken aan de concretisering van opdrachten voor de realisatie van het eindniveau; hierover duidelijke afspraken te maken met de werkveldpartners;
- Te blijven investeren in het vinden van goede werkplekken en het werkveld te betrekken bij de evaluatie en voortgang van de prestaties van studenten;
- Voor wat betreft de kwaliteitszorg in de beginfase kort op de bal te spelen, rekening houdend met de specificiteiten van de graduaatsopleidingen; daarbij de resultaten van evaluaties en verbeteracties te blijven delen met de studenten.

Den Haag, 12 januari 2021

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding graduaat in het systeem- en netwerkbeheer van Odisee,

Guy Aelterman
(voorzitter)

Pieter Caris
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Inleiding

De commissie heeft het informatiedossier voor het graduaat in het systeem- en netwerkbeheer met aandacht gelezen. De commissie is van mening dat er een mooi en helder verwoord dossier voorligt, maar krijgt tijdens het toelichtende gesprek graag meer zicht op het percentage werkpleklers en de invulling daarvan. Er is al veel werk verzet en uit het dossier blijkt de rijke ervaring van de instelling inzake kwaliteitszorg en het feit dat er reeds een aantal graduaaten opgestart werden. Men begint duidelijk niet van nul. Naast het werkpleklers wil de commissie aspecten bevragen rond de instroom, internationale benchmarking en interculturaliteit, de betrokkenheid van het werkveld en concrete projectvoorstellen waarvan sprake in het dossier, de aandacht voor soft skills, de invulling van de basismodules, de flexibiliteit van het programma, de toetsvormen en de beoordeling op de werkplek, de kwaliteitszorg specifiek voor graduaatsopleidingen en de studentenparticipatie.

2.2 Beoogd eindniveau van de opleiding

Bevindingen:

De voormalige HBO5-opleiding Informatica, met afstudeerrichtingen in programmeren en netwerkbeheer werd in avondtraject georganiseerd door CVO Lethas in Brussel en KISP-VTI Aalst. Vanaf 2020-2021 wil de hogeschool een totaalpakket onder de noemer 'Informatica' aanbieden dat bestaat uit het graduaat in het programmeren en het graduaat in het systeem- en netwerkbeheer, beide zowel in dag- als in avondonderwijs. De basismodules van beide opleidingen zijn gemeenschappelijk. De opleiding wordt gespreid over twee opleidingsfasen voor het dagtraject en vier opleidingsfasen voor het avondtraject.

De HBO5-opleiding Informatica wordt momenteel in afbouw aangeboden in Brussel en Aalst. Op campus Brussel worden beide graduaatsopleidingen net als de verwante bachelor in de toegepaste informatica aangeboden. Op de Brusselse campus kan men de bacheloropleiding en de graduaatsopleidingen in dit domein mooi samenbrengen en kan men de ambities waarmaken. Er wordt bekeken of in de toekomst beide opleidingen op campus Aalst aangeboden kunnen worden in samenwerking met andere hogescholen. Odisee rekruteert vooral in de Brusselse rand, het Pajottenland en Zuid-Oost-Vlaanderen. Die studenten vindt men meestal terug op de campus in Aalst. Het lijkt redelijk en wenselijk om daaromtrent afspraken te maken met Hogeschool Gent. Het is immers niet aangewezen om twee graduaaten in het programmeren of in het systeem- en netwerkbeheer in te richten in Aalst, daarvoor is de markt te klein.

Odisee heeft maar een beperkt aanbod van 11 graduaatsopleidingen, ongeveer 4% van het aanbod in Vlaanderen. Dat aanbod is gestoeld op de samenwerking met twee CVO's. De financiering vanuit de overheid volgt niet, de hogescholen moeten alles voorfinancieren. Groeipaden worden stilgelegd dus dat leidt tot financieel verlies, zelfs voor Odisee. De opleiding is van mening dat het systeem in Vlaanderen opnieuw in vraag gesteld zal moeten worden. Er is een groep studenten die vroeger in de bachelor terecht kwam en nu in de graduaatsopleidingen instroomt. Toch gaat het niet om een loutere herschikking van de instroom. Zowel in de graduaatsopleidingen als in de bacheloropleidingen ziet Odisee de instroom stijgen. Dat impliceert dat het specifieke karakter van de graduaatsopleidingen met een combinatie van het leren op de schoolbanken en het grote aandeel werkpleklers studenten aantrekt die de sterk doorgedreven praktijkgerichtheid appreciëren. Het opzet om de graduaatsopleidingen in te richten als een nieuwe toegangspoort tot het hoger onderwijs op niveau 5 van de VKS is daarmee geslaagd.

De commissie wil graag weten of men behalve naar het Vlaamse hogeronderwijslandschap ook naar vergelijkbare opleidingen in het buitenland heeft gekeken. De opleiding heeft tot nu hoofdzakelijk ervaringen uitgewisseld over onderwijskundige benaderingen van het leerproces. Zo heeft men tweemaal met collega's met de Hogeschool van Rotterdam samengezeten om zich onderwijskundig bij te scholen over onderwijsvormen en evalueren. Men is nog niet zover dat er al een andere graduaatsopleiding werd uitgenodigd voor een inhoudelijke benchmark.

In de Brusselse context vormt taalbeheersing een uitdaging en daarom werd binnen de hogeschool een specifiek traject ontwikkeld dat studenten via maatwerk op weg helpt. Aan de hand van enkele pijlers en startend vanuit een taaltoets wordt de nodige ondersteuning geboden. Afgestudeerden komen terecht in een internationale werkomgeving en zullen moeten kunnen samenwerken in teams met een diverse samenstelling. Een basisbeheersing van de Engelse taal zal voor velen een noodzaak zijn. De opleiding voorziet niet in een specifiek taalvak, daarvoor is er binnen de tweejarige graduaatopleiding te weinig ruimte. Wel maken studenten gebruik van Engelstalig cursusmateriaal en ook het programmeren gebeurt in het Engels.

Taligheid maakt deel uit van de interculturele competenties die studenten dienen te verwerven. Interculturaliteit is niet als dusdanig als een module opgenomen in het programma, maar docenten hebben er wel aandacht voor. Mentoren binnen de bedrijven krijgen eveneens begeleiding inzake het ontwikkelen van breder beschouwde interculturele competenties. De opleidingscoach kan bijkomend individuele coaching voorzien. Op het einde van de module is een remediëringsoopdracht mogelijk: de student kan via zijn eigen leerweg de kans benutten om zijn competenties toch te verwerven.

De opleiding kan verder inzetten op interculturaliteit. Het hoeft daarbij niet enkel te gaan over het aanleren van competenties en bijscholing van studenten. In ruimere zin kunnen aspecten van interculturaliteit ook tot uiting komen in o.a. het beleid, de diversiteit van de studentengroep en het docententeam en de interne en externe relaties van de opleiding.

Over het algemeen heeft de commissie in het dossier weinig teruggevonden over het aanleren van soft skills, terwijl een afgestudeerde vaak een verbindende rol zal spelen in het bedrijf waarin hij tewerkgesteld wordt. Binnen het profiel van de gemiddelde graduaatsstudent zijn de competenties die hiervoor nodig zijn niet zomaar aanwezig in de basishouding. De opleiding ziet het werkplekleren als het moment bij uitstek om hierrond te werken en studenten te laten groeien. Dankzij een goede samenwerking tussen de opleidingscoach, bedrijfsmentor en student wordt een groeipad vormgegeven. In zijn portfolio geeft de student zijn leertraject weer en koppelt daar een zelfreflectie aan. Studenten reflecteren niet spontaan. De commissie wil graag horen hoe dit wordt opgevolgd. De docenten zijn geclusterd rond drie elementen: *build* (programmeren), *run* (netwerken) en *enable & manage* (in samenwerking met de bachelor en andere graduaatsopleidingen). Die laatste groep docenten is verantwoordelijk voor het aanleren van soft skills. De module 'Professioneel leren en werken' (semester 1) begeleidt studenten bij de ontwikkeling van competenties als reflecteren en presenteren. In 'IT-organisatie & teamcommunicatie' (semester 2) worden weer andere skills aangeleerd, terwijl de studenten aan de slag gaan op de werkplek.

Overwegingen:

De commissie is van mening dat het competentieprofiel dat de opleiding nastreeft, goed aansluit bij het beroepsprofiel, ook in de internationale context. De taken die gedefinieerd worden bevinden zich op niveau 5 van de VKS. De DLR zijn omgezet naar OLR en verder geconcretiseerd in de kerndoelen. Het Odisee-competentiemodel laat toe om voor elk van de kerndoelen het juiste beheersingsniveau te bepalen. Via de duidelijke competentiematrix

toont de opleiding ondubbelzinnig aan hoe ze haar leerresultaten realiseert. De commissie is positief over de afstemming op het Europees vastgestelde competentiekader waarin ICT-beroepen zijn gedefinieerd volgens niveau (complexiteit) en oriëntatie (business vs. technologie). Het beoogde eindniveau stemt overeen met dat van Network Specialist en van System Administrator, niveau 2. De commissie waardeert dat de externe oriëntatie met betrekking tot het eindniveau, leerinhouden, het kennisniveau en de vaardigheden via internationale bronnen is nagezocht, zowel voor het domein als generiek. Kenmerkende accenten geven een goed beeld van de opleiding en de uiteindelijke uitkomst.

Positief hierbij is de nauwe samenwerking met het werkveld én andere externe partners, zoals Intec, VDAB en Syntra. De huidige samenwerking met integratoren zoals Signpost, Cisco en VMware, het matchmakingevent, alsook de vele gesprekken met jobverstrekkers zoals Randstad en AUSY hebben bijgedragen het concept van werkpleklers.

Er is bijzondere aandacht voor studenten die zich niet spontaan informeren over de opleiding, maar die toch geboeid kunnen zijn door het beroepsprofiel wanneer ze er meer over weten, bijvoorbeeld generatiestudenten uit administratieve richtingen of generatiestudenten die op zoek zijn naar een opleiding waar ook creativiteit in de praktijk belangrijk is. Ook door concrete projecten in de opleiding zichtbaar te maken voor het brede publiek bereikt men beter het doelpubliek van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan om in de toekomst invulling te geven aan internationale benchmarking. Het vergelijken met opleidingen in het buitenland kan ondanks de soms verschillende context toch nuttig zijn om te reflecteren op gemaakte keuzes en het programma bij te sturen, invulling te geven aan taken of projecten of de onderwijsleeromgeving en toetsing af te stemmen op de doelgroep.

Inzake interculturaliteit horen commissieleden in verschillende beoordelingsprocedures dat die vanzelfsprekend aanwezig is door de grote diversiteit in de studentengroep. Toch blijkt die diversiteit bijna nooit uit de delegatie waarmee de commissie spreekt. Ze vraagt de opleiding voldoende aandacht te blijven geven aan interculturele aspecten op alle niveaus binnen de opleiding, los van de diverse instroom die er ongetwijfeld is.

Wat betreft de ontwikkeling van soft skills, vraagt de commissie om hier waar mogelijk de nodige leeractiviteiten aan te koppelen. Het merendeel van de graduaatsstudenten zal niet van nature over deze soft skills beschikken en begeleiding nodig hebben bij het verwerven ervan. Hoewel het werkpleklers ongetwijfeld het juiste kader biedt om hieraan te werken, is het goed dat de ontwikkeling ervan ook daarbuiten een plaats krijgt in de opleiding, zoals in de modules 'Professioneel leren en werken' en 'IT-organisatie & teamcommunicatie'. Wellicht komen de soft skills ook in andere modules aan bod, maar kan dat structureel doorheen het programma naar voor gebracht worden zodat studenten het belang daarvan onderkennen en kunnen reflecteren over hun groeiproses.

2.3 De onderwijsleeromgeving

Bevindingen:

De commissie is op zoek naar hoe de selectie gebeurt van de projecten waarrond men de studenten wil laten werken. Stelt de opleiding de projecten voor aan het werkveld of vertrekt men vanuit input uit het werkveld? Aansluitend daarbij wil de commissie graag weten hoe keuze voor de drie basismodules tot stand gekomen is. De opleiding legt uit dat de projecten de studenten moeten toelaten om de kennis uit de drie basismodules te integreren. Momenteel worden de projecten uitgeschreven vanuit de opleiding. Er wordt gewerkt rond een maatschappelijk relevant thema waarbij de studenten hun skills moeten aanwenden. In

feite gaat het hier om een eerste projectwerk in een veilige omgeving. Studenten werken in groepjes aan hun project. In het kader van het werkplekleren werken ze nadien actief samen met collega's uit het werkveld.

De commissie peilt naar de samenwerking met het werkveld. Integratoren, zoals Realdolmen, hebben bijgedragen tot het basisprogramma. Concrete afspraken voor werkplekken zijn er nog niet. Binnen de bacheloropleidingen zijn er wel contacten voor stageplekken; die moeten nu overgedragen worden naar de graduaten. Via een matchmaking event zullen studenten kunnen solliciteren voor een werkplek bij de uitgenodigde bedrijven. Ook is er een werkplekcoördinator. Zij zorgt voor de bestendiging van de bestaande contacten, ook naar de werkplekken toe. De covid-situatie heeft aan de voortgang van dit proces geen goed gedaan. Bedrijven kunnen in de huidige situatie ook niet voorzien in de nodige begeleiding op de werkplek. Dat neemt echter niet weg dat er kan worden samengewerkt vanop afstand. Het opleidingshoofd heeft daartoe afspraken gemaakt met alle werkplekken voor begeleiding op afstand. Er wordt dan een dagelijkse call van een halfuur gedaan naar de student. Die aanpak heeft gewerkt.

Odisee wil voor haar graduaatsopleidingen dat de decretale verplichting van 1/3^{de} werkplekleren wordt ingevuld door effectief leren op de werkplek. Dit wordt niet ingevuld via simulaties van authentieke taken. Het werkplekleren neemt gradueel toe in omvang doorheen de opleiding, van de kick-off over twee dagen per week tot uiteindelijk een vijfdaagse werkweek in het laatste semester. Het gaat hier nooit over stage. Die term wordt soms – uit gewoonte – gebruikt door docenten of werkplek, maar de aanpak van het werkplekleren verschilt fundamenteel van de klassieke stage.

Het Open Leercentrum (OLC) maakt gebruik van vakexperts. Het gaat hier om de vakdocenten die het OLC bemannen. Alle studenten worden uitgenodigd om hiervan gebruik te maken; aanwezigheid is niet verplicht, maar wordt sterk geapprecieerd. In totaal zijn er 90 studenten waarop men toeziet en waarvoor ondersteuning voorzien wordt. Het spreekt voor zich dat de voorbereiding en het toezicht een intensieve taak is voor de vakdocent.

Het gebruik van het OLC is vakafhankelijk; bij een module als Programmeren zullen de studenten gemakkelijker komen. Het aantal aanwezigen varieert naargelang het onderwerp. De student van de opleiding geeft aan dat het OLC een welkome aanvulling is bij de modules waar men moeite heeft om te volgen.

Binnen het OLC zijn er twee mogelijke leerwegen, A en B, respectievelijk gericht op excelleren of bijspijkeren. Afhankelijk van waar de student staat, kan de docent hier flexibel mee omgaan en één van beide richtingen uitgaan.

Het dagtraject telt om en bij de 90 studenten; sommige studenten volgen de opleiding als OKOT-traject dat erkend is door de VDAB. In het avondtraject zijn een 20-tal nieuwe studenten ingeschreven; meestal zijn dit studenten met een complexe voorgeschiedenis, die komen bijstuderen. Ook zitten hier studenten vanuit een andere sector die zich willen omscholen. Er is een mogelijkheid om te schakelen tussen het dag- en avondtraject en zo het traject sneller te doorlopen.

Studenten kunnen het werkplekleren uitvoeren bij hun eigen werkgever, uiteraard mits de nodige afspraken om belangenconflicten te voorkomen. Wie eerder al gewerkt heeft, kan werkervaring of behaalde attesten laten valideren via een EVC/EVK-procedure.

Voor de avondstudenten is het werkplekleren samengebond. Voor de eerste drie fasen van het traject gebeurt dit onder de vorm van projectwerk. In de laatste, vierde fase gaat het om volwaardig werkplekleren in de authentieke context van hun nieuwe werkplek.

Er is een brede instroom. De generatiestudenten die de opleiding aantrekt komen uit het TSO, maar zeker ook uit het BSO. 30 tot 35 van de 90 studenten stromen door naar het tweede jaar. Hoe de doorstroom zich verhoudt tot de instroom (welke profielen hebben meer kans om door te stromen), is nog niet gekend momenteel. De opleiding heeft uiteraard ook

studenten die afgedaald zijn vanuit een bacheloropleiding. Overschakelen vanuit de bachelor naar het graduaat is na het eerste semester nog mogelijk om te voorkomen dat studenten een jaar verliezen.

Voor wie na het behalen van zijn graduaatsdiploma wil doorstromen naar de aanverwante bacheloropleiding, is er een vervolgtraject van 90 studiepunten uitgewerkt. Het graduaatsprogramma is voortgevloeid uit het bestaand programma van de bachelor. De keuzeprofielen tussen beide opleidingen zijn identiek, maar het verschil zit in het verschillende eindniveau (5 vs. 6) en welke kerndoelen behaald moeten worden. De hogeschool heeft momenteel studenten in het vervolgtraject. Daarbij wordt vanuit de instelling sterk ingezet op flexibiliteit en op het geven van eigenaarschap aan de studenten.

De integratie van de graduaatsopleidingen in de hogeschool heeft de nodige aanpassingen gevraagd. Ook het type graduaatsstudent is veranderd. Generatiestudenten die de graduaatsopleidingen ontdekken, hebben een heel ander profiel dan de klassieke avondstudent. Dat zorgt het afgelopen anderhalf jaar voor een spreidstand in de hogeschool. De komende jaren zal het profiel van de nieuwe graduaatsstudent in Vlaanderen zich ongetwijfeld duidelijker aftekenen.

De avondtrajecten hebben minder aantrek nu de instroom naar dit nieuwe niveau binnen het hoger onderwijs op gang komt. De geïntegreerde graduaatsopleidingen zijn een erfenis vanuit het volwassenenonderwijs, maar het concept wijzigt ingrijpend met de instroom van 18-jarigen. Klassieke avondstudenten richten zich misschien meer op de Syntra-opleidingen of op privé aanbieders.

Voor het uitreiken van *microdegrees* en *microcredentials* bestaat er op dit moment amper regelgeving. Dat bemoeilijkt het voor de hogescholen om modulair onderwijs in de markt te zetten. Het aanbieden van kleinere pakketten kan nochtans een nood invullen want een vierjarig studietraject is niet voor elke werkstudent evident. De vraag om een deel van het programma te kunnen volgen, is al meermaals gesteld. De opleiding heeft die kleinere pakketten klaar. De hogeschool bekijkt momenteel welke concrete vorm een beleid rondom *microdegrees* en *microcredentials* kan aannemen binnen de huidige decretale kaders.

Elk van de pijlers in het programma heeft docenten die hun lesopdracht combineren met een job in het werkveld en bv. voor enkele tientallen procenten lesgeven. De opleiding zou hierop nog meer kunnen inzetten tijdens de uitbreiding die volop bezig is; het team is al in omvang verdubbeld in de laatste twee jaar. Docenten met een beperkte lesopdracht hebben nood aan onderwijskundige ondersteuning en voldoende info over het profiel van de graduaatsstudent. De opleiding is hierin nog zoekende maar deze docenten komen al geregeld aankloppen bij de collega's met hun vragen. De docenten die overgekomen zijn vanuit de CVO's moeten ook hun weg zoeken binnen de hogeschoolcontext. Zij brengen uiteraard ook heel waardevolle expertise mee over het onderwijs aan graduaatsstudenten.

Er is een heel persoonlijke aanpak: het opleidingshoofd belt docenten op wanneer ze bijvoorbeeld voor het eerst een test afnemen. Bovendien ondersteunen de docententeams van het studiegebied elkaar over de opleidingen heen: IT-docenten wisselen uit met de collega's uit de bedrijfskundige opleidingen en omgekeerd. De inhoudelijke coördinatoren van het ICTO-team (ICT in het onderwijs) zorgen samen met het opleidingshoofd voor bijkomende opvolging en ondersteuning van docenten. De Dienst Onderwijs en Kwaliteit (DOK) vormt een extra vangnet. De centrale dienst zelf zorgt onder andere voor specifieke ondersteuning van onderwijskundige thema's (waaronder ook het werkplekleren), kwaliteitszorg en professionaliseringsactiviteiten. In de opstartfase is er bijzondere aandacht voor de graduaatsopleidingen alsook rondom het thema werkplekleren. Ankerpersonen voor onderwijssteuning in alle studiegebieden zijn de aanspreekpunten voor docenten. Beginnende lesgevers kunnen binnen de hogeschool aansluiten bij het traject '*start to teach*', waarin *good practices* gedeeld worden rond bv. onderwijsvormen, evaluatie en differentiatie. Voor startende graduaatsdocenten is een specifiek luik voorzien waarin onder meer het werkplekleren wordt toegelicht.

Het werven van IT-docenten vormt vaak een uitdaging, gezien de vele mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt voor IT'ers. De opleiding werkt met een viertal verschillende statuten voor docenten. Het volume van de opdracht bepaalt al deels het statuut. Contractuele vakexperts worden voor een klein percentage ingezet. Er kan van hen niet verwacht worden dat ze een volledig traject van onderwijskundige coaching ondergaan, maar men probeert in te zetten op interne professionalisering die passend is voor de aanstelling. Dit wordt daarom grotendeels door het opleidingsteam gedragen.

Overwegingen:

De commissie heeft vertrouwen in het onderwijsconcept met de modulaire opbouw met opeenvolgende thematische modules. Het leren op basis van labo's, training en projecten en het al lerend ontwikkelen van de beroepsattitude binnen (maar ook buiten) de praktijkcontext, sluit aan bij de doelgroep. De commissie waardeert de aandacht voor eigenaarschap van de studenten die zelf (begeleide) keuzes maken met betrekking tot hun leerweg, de inhoud van hun leerprogramma, de keuze van het bedrijf voor werkpleklers en de taken en opdrachten die ze opnemen op de werkplek.

Elke opleidingsfase (twee voor het dagonderwijs, vier voor het avondonderwijs) is opgebouwd uit een aantal modules, waarbij eerst een sterk basistraject aan bod komt waarin inzichten en vaardigheden gedoceerd worden om als IT-medewerker aan de slag te kunnen gaan in de sector. Vervolgens is er goed nagedacht over de opgezette leercyclus. Er wordt ingezet op de wisselwerking tussen conceptuele kennis en methoden en de praktijk zodat het leerproces gericht wordt op het aanleren van specifieke competenties. Het traject en de procedures voor werkpleklers zijn duidelijk uitgewerkt. De opleiding heeft ook goed nagedacht over een traject voor werkstudenten. Is de student werkzoekend of werkt hij deeltijds in een bedrijf waar werkpleklers niet mogelijk is, dan kan hij werkpleklers in een partnerbedrijf van Odisee. In het avondtraject wordt de volledige vierde fase besteed aan werkpleklers.

De keuze om de basismodules te delen met het graduaat in het programmeren biedt flexibiliteit voor de studenten die zich in een gedeeld vakgebied bevinden. Ze kunnen ook schakelen tussen het dag- en avondonderwijs. De modulaire, thematische opbouw van het programma draagt verder bij tot de flexibiliteit.

De commissie vindt de MyCompass-tool veelbelovend voor de oriëntatie van de studenten. Het Open Leercentrum met individuele ondersteuning voor de lopende modules en daarbij horende projecten, labo's en theorie is een sterkte van de opleiding. Het feit dat het zowel voor het dag- als avondonderwijs beschikbaar is, vraagt veel qua begeleiding, maar biedt veel kansen aan de studenten. De differentiatie in twee verschillende leerwegen voor studenten die excelleren of bijkomende ondersteuning nodig hebben, vindt de commissie goed uitgewerkt.

De commissie heeft vernomen dat een 30-tal van de ongeveer 90 instromende studenten doorstroomt naar het tweede jaar. Op dit moment is er nog geen zicht op welke studenten doorstromen en welke profielen gevoeliger zijn voor uitval. De commissie raadt de opleiding aan om het slaagpercentage goed op te volgen en te analyseren en eventueel beleidsacties te koppelen aan de uitkomsten daarvan. Parameters die daar ongetwijfeld een rol in kunnen spelen betreffen voorkennis en talenkennis en diversiteit in brede zin.

Het concept van het werkpleklers werd goed uitgelegd en de commissie is onder de indruk van het feit dat het decretaal verplichte 1/3^{de} werkpleklers ingevuld wordt door effectief leren op de werkplek.

De nieuw aangeduide werkplekcoördinator moet de verwachtingen van opleidingen communiceren en scherpstellen naar het werkveld en de werkplekken toe. Er wordt van hen

verwacht dat ze een verantwoordelijkheid opnemen in het leerproces van graduaatsstudenten. Aan de andere kant kan de werkplekcoördinator zicht krijgen op wat het werkveld kan bijdragen aan wat men in de opleiding wil realiseren.

Het docentenkorps omvat (ook) jonge, enthousiaste stafleden met sterke banden in het werkveld en uitstekende competenties wat betreft coaching. De intenties die de commissie hoorde rondom de begeleiding van docenten, zijn goed. De professionalisering van docenten kan echter nog meer toegespitst worden op de verschillende groepen van docenten, los van de hogeschoolbrede programma's die hiervoor bestaan. Over het algemeen kan sterker ingezet worden op de specificiteiten van de graduaatsstudenten, die vaak extra ondersteuning vragen op verschillende vlakken, bijvoorbeeld voor de ontwikkeling van soft skills. De graduaatsopleidingen trekken bovendien een zeer heterogene en diverse groep aan.

2.4 Te realiseren eindniveau

Bevindingen:

De toetsing van de leerresultaten berust in hoofdzaak op permanente evaluatie. De student wordt opgevolgd doorheen elke module en passeert enkele mijlpalen. Het aantal mijlpalen varieert van 4 tot 8 afhankelijk van de inhoud en tijdsduur van de module. De mijlpalen tellen mee volgens een bepaalde percentageverdeling. Aan het eind van elke module krijgt de student een totaalopdracht om wat hij geleerd heeft te integreren. Dat alles resulteert uiteindelijk in één cijfer per module.

De opleiding beschikt over een intern toetsoverzicht dat alle evaluaties in kaart brengt. De student krijgt dat nu niet te zien, maar de opleiding is het met de commissie eens dat het een goed idee kan zijn om dit met de studenten te delen.

Men hanteert verschillende evaluatievormen om te zien wat wel en niet werkt: projectwerk, portfolio, holistische beoordeling, enz. Het kernteam neemt de leerpunten mee en het opleidingshoofd bewaakt de kwaliteit van de toetsing.

De commissie is op zoek naar eventuele betrokkenheid van het werkveld bij de toetsing of bij de beoordeling van de voortgang van de individuele student, maar hoort daar weinig over. Binnen de resonantieraad gaat de opleiding weliswaar in gesprek met het werkveld over het programma of aspecten van de toetsing.

Taken en opdrachten zullen in de beginfase nog ontwikkeld worden door het opleidingsteam. Er komt een werkplan voor de bedrijven waarmee wordt samengewerkt. Achteraf kan bekeken worden wat daarvan gerealiseerd is. Hierbij zal men rekening houden met het niveau van elke student en wat hij aankan. De maximumcompetenties zijn duidelijk afgesproken: het is helder wat een student zal kunnen en mogen doen en wat hij kan realiseren. De minimaal te behalen competenties zijn nog niet concreet besproken, maar de student volgt een bepaalde groeicurve en men weet wat de beoogde leerresultaten zijn. Binnen het opleidingsonderdeel 'Programmeren' is het nakijken van elkaars code een voorbeeld van een taak. Bij .Net wordt C# als taal gehanteerd. Verder wordt er specifiek in de expertvakken van de opleiding systeem- en netwerkbeheer de programmeertaal Python aangeleerd.

Overwegingen:

Het toetsbeleid van de opleiding sluit aan bij de visie op breed evalueren met aandacht voor eigenaarschap, evalueren met leereffecten en evalueren met een holistische blik. Studenten werken mee aan taken en opdrachten binnen het team in het bedrijf. De evaluatie gebeurt per module en er worden vier evaluatievormen onderscheiden. Er wordt ingezet op permanente evaluatie met feedback en de resultaten kunnen bijdragen tot het eindcijfer. Daarnaast is er per module een eindevaluatie met integratieve toetsing.

Voor de evaluatie van het werkplekleren is er een degelijk uitgewerkt evaluatieschema voorhanden. De studenten bouwen een portfolio op en geven een eindpresentatie met de verdediging voor een gemengde jury van een opdracht en project uitgevoerd op de werkplek. De commissie vindt het sterk dat het werkveld betrokken wordt bij de eindevaluatie.

De commissie blijft nog met enkele vragen zitten rondom het eindniveau. De opleiding heeft duidelijk voor ogen op welk niveau men wil eindigen en de criteria daarvoor zijn gekend. Wat minder duidelijk is, is de inhoudelijkheid van projecten. Wat gaat men in de praktijk doen en in welke type opdrachten zal dat landen? Dat kan pas concreet worden als men het gesprek met de bedrijven aangaat. De commissie kreeg geen duidelijke antwoorden op vragen naar voorbeelden van taken en projecten. Ze wil de opleiding daarom aanbevelen om de criteria (niveau 5) gerelateerd aan de eindkwalificaties van de opleiding vooraf vast te stellen en te waken over het eindniveau. Voor wat betreft het eindproject, kan de opleiding het gesprek hierover aangaan met de partners waarmee wordt samengewerkt.

Het vinden van een kwalitatief goede werkplek voor elke student is geen evidentie. De opleiding kan nog meer inzetten op de betrokkenheid en verwevenheid van het werkveld bij de evaluatie en voortgang van de prestaties van studenten. Daarover heeft de commissie weinig concreets gehoord.

2.5 Organisatie van de interne kwaliteitszorg

Bevindingen:

Binnen de verschillende leerlijnen, bijvoorbeeld rond netwerken, worden de opeenvolgende modules op elkaar afgestemd. Het gaat om blokken waarin de student een groeiproces doormaakt. De vakinhouden worden in lijn gebracht, de docenten leren van elkaar in denktanks en zo wordt doorlopend aan de kwaliteit gewerkt. Voor de uiteindelijke borging van de kwaliteit is een rol weggelegd voor het opleidingshoofd, ook in individuele contacten met de docenten, bijvoorbeeld rond bijscholing.

Er is een zeer open communicatiecultuur en alles wat studenten en docenten willen bespreken, komt aan bod. De opleiding en de instelling hechten veel belang aan studentenparticipatie. Ook de graduaatsstudenten zetelen in studentenraden of kunnen optreden als campusverantwoordelijke. Studenten zitten mee rond de tafel tot zelfs op het niveau van de Raad van Bestuur. De graduaatsstudenten zoeken hun plaats binnen de hogeschool; zelfs avondstudenten engageren zich om de studenten te vertegenwoordigen.

Bij de integratie vanuit de CVO's heeft men ook expertise binnengehaald via de docenten die werden overgenomen. Eén van hen maakte deel uit van het omvormingsteam dat de nieuwe opleiding mee ontwikkeld heeft. De hogeschool kan meerwaarde bieden als het aankomt op een structurele inbedding van de opleiding in een kwaliteitszorgcyclus. Dat was binnen het CVO veel minder evident. Daarenboven ontwikkelt ook het interne kwaliteitszorgsysteem van de hogeschool. De ASTOR-cyclus wordt vervangen door de VARIOSO-cyclus. Door Covid is de planning met een semester verlaat. Alle nieuwe opleidingen zullen de komende vijf jaar doorheen de VARIOSO-cyclus gaan, ook de graduaatsopleidingen. In de tussenfase is het cruciaal om in te zetten op informele communicatie met studenten en werkveld zodat er voeling is met wat leeft en signalen opgepikt en opgevolgd kunnen worden.

Overwegingen:

Algemeen gesproken heeft de commissie vertrouwen in de hogeschoolbrede aanpak van de interne kwaliteitszorg. Het zal voor de graduaatsopleidingen wel zaak zijn om voldoende kort op de bal te spelen en ook in de beginfase nauw op te volgen en voldoende snel te reageren.

De kwaliteitszorg wordt ingericht volgens de PDCA-systematiek. De VARIO-cyclus loopt over zes jaar en is toegerust op de kwaliteitszorg van de bestaande bacheloropleidingen. De specificiteiten van de graduaatsopleidingen, met het werkplekleren en de meer holistische toetsing die niet enkel terug te leiden is naar klassieke examens en opdrachten, vragen de nodige aandacht. Tegelijk moet men daarbij actief de signalen uit het werkveld ophalen zodat het geen zuiver intern gericht proces is.

De hogeschool wil voor de graduaatsopleidingen in eerste instantie de focus leggen op de borging van de basiskwaliteit zoals beschreven in de *European Standards and Guidelines*. Waar relevant maakt de opleiding de koppeling met onderdelen van de visie 2027. Het thema 'werkplekleren in co-creatie met het werkveld' is daar een vanzelfsprekend voorbeeld van.

Wederzijds leren tussen opleidingen wordt bevorderd doordat meer gedetailleerde output van de kwaliteitszorgcycli ook raadpleegbaar zal zijn voor personeelsleden via het personeelsplatform. De commissie vindt bovendien het delen van programmaevaluaties en verbeteracties met de studenten zeer positief en roept op om dat vooral te blijven doen.

3 Oordeel van de commissie

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de opleiding grauaat in het systeem- en netwerkbeheer van Odisee beoordeelt de commissie de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding als geheel als voldoende. De commissie brengt een positief advies uit aan de NVAO.

De commissie heeft gepoogd om zicht te krijgen op een aantal belangrijke aspecten van de nieuwe opleiding en is nagegaan of ze haar vertrouwen kan uitspreken in het werk dat het opleidingsteam uitvoert om de nieuwe opleiding op poten te zetten.

De commissie heeft een zeer enthousiast team kunnen spreken. Men gaat er ten volle voor. Het informatiedossier is zeer degelijk opgebouwd en goed gedocumenteerd. Er is internationale toetsing van het beroepsprofiel en niveau 5, maar de opleiding moet een echte (internationale) benchmark nog realiseren.

Het Odisee-competentiemodel en het toetsingsmodel zijn goed ontwikkeld. Ook het werkplekleren is goed doordacht en pedagogisch onderbouwd. Er is een sterk programma samengesteld. De komende periode zal moeten blijken hoe duurzaam en degelijk de samenwerking en de organisatie van dag- en avondaanbod zullen zijn.

De opleiding heeft duidelijk voor ogen op welk niveau men wil eindigen en de criteria daarvoor zijn gekend. Wat nog minder duidelijk is, is wat men in de praktijk gaat doen en in welke concrete opdrachten dit zich zal vertalen. De commissie wil de opleiding aanbevelen om te waken over duidelijke afspraken met de werkveldpartners over het eindproject.

Het werkveld wordt betrokken in de uitbouw van de opleiding. De nieuw aangeduide werkplekcoördinator kan de verwachtingen van de opleiding scherpstellen en communiceren naar potentiële werkplekken om kwalitatief goede werkplekken te selecteren en zo het werkveld te laten bijdragen aan wat men in de opleiding wil realiseren. De commissie beveelt de opleiding aan om daarbij nog meer in te zetten op de betrokkenheid en verwevenheid van het werkveld bij de evaluatie en voortgang van de prestaties van studenten.

Voor de opvolging van de studievoortgang is een duidelijk beeld van de aanwezige voorkennis en de diversiteit van de studentengroep van belang. De commissie beveelt aan om de slaagpercentages goed op te volgen en te analyseren en waar nodig beleid te voorzien om een vlotte studievoortgang te realiseren.

In de professionalisering voor de verschillende groepen van docenten dient de opleiding voldoende aandacht te besteden aan de specificiteit en diversiteit van de graduaatsstudent, die extra ondersteuning en begeleiding vraagt, bijvoorbeeld bij de ontwikkeling van soft skills.

De commissie oordeelt dat de potentiële kwaliteit in de opleiding aanwezig is. De concepten zitten goed. Het zal er nu vooral op aankomen, zorg te dragen voor de concrete invulling en uitwerking daarvan.

4 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regio”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse Regering op 9 december 2018.

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

Tijdens een voorbereidend overleg op 21 september 2020 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek werd online georganiseerd op 21 september 2020 om 14.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel vanuit de hogeschool:

- Studiegebieddirecteur Handelswetenschappen en bedrijfskunde;
- Opleidingshoofd professionele bachelor in de toegepaste informatica en graduaat in de informatica (programmeren/systeem- en netwerkbeheer);
- Docent en inhoudelijk coördinator van het graduaat in het systeem- en netwerkbeheer;
- Werkveldvertegenwoordiger: .Net Developer bij Realdolmen, alumnus van het studiegebied en werkveldpartner;
- Graduaatsstudent 2^{de} fase;
- Stafmedewerker instellingsbrede onderwijsontwikkeling en -innovatie, thema’s graduaatsopleidingen en werkplekleren.

Aan de hand van de Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens het toelichtend gesprek verder verdiept in de context van de opleiding en het voorlopig oordeel geverifieerd en vervolledigd.

Tijdens een besloten nabespreking op 21 september 2020 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 dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd naar de NVAO gestuurd op 12 januari 2021.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Odisee
Adres, website van de instelling	Warmoesberg 26 – 1000 Brussel www.odisee.be
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding	Graduaat in het systeem- en netwerkbeheer
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
Opleidingstrajecten	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds traject • Deeltijds traject • Traject voor werkstudenten • Dagtraject: 2 jaar • Avondtraject: 4 jaar
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het systeem- en netwerkbeheer
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Onderwijsstaal	Nederlands
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Odisee – campus Aalst Odisee – campus Brussel
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding in Vlaanderen	Ja, geactualiseerde graduaatsopleiding omvorming
Erkende HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding en naam CVO waartoe deze opleiding behoort	Informatica – afstudeerrichting netwerkbeheer <ul style="list-style-type: none"> - CVO KISP-VTI Aalst - CVO Lethas (Brussel)
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in de toegepaste informatica (90 studiepunten) Graduaat in het programmeren (46 studiepunten)

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde past de standaarden van datacommunicatie en netwerken correct toe om kwaliteitsvol werk af te leveren.
2. De gegradueerde installeert, configureert en test professionele netwerkinfrastructuur volgens de noden van de organisatie op basis van een bestaand plan.
3. De gegradueerde installeert, configureert en test clients en servers in een professionele virtuele of fysieke omgeving.
4. De gegradueerde implementeert en onderhoudt besturingssystemen, applicaties en netwerkservices.
5. De gegradueerde ondersteunt de gebruikers bij het optimaal en veilig gebruik van de besturingssystemen, applicaties en netwerkservices.
6. De gegradueerde automatiseert steeds terugkerende taken binnen een systeem- en netwerk omgeving aan de hand van relevante en actuele technieken.
7. De gegradueerde monitort de systemen en netwerken en suggereert verbeterpunten en structurele oplossingen bij vastgestelde problemen.
8. De gegradueerde bepaalt proactief wat nodig is om de continuïteit van de systeem- en netwerkinfrastructuur van de organisatie te garanderen en kaart deze noden aan bij de relevante betrokkenen.
9. De gegradueerde herkent veiligheidsrisico's, informeert en past de relevante procedures en best practices inzake systeem- en netwerkbeveiliging toe.
10. De gegradueerde verzamelt informatie, documenteert, communiceert en rapporteert over het geleverde werk, afgestemd op de doelgroep. De gegradueerde gebruikt hiervoor het gepaste anderstalige vakjargon.
11. De gegradueerde handelt deontologisch en gaat op een professionele manier om met data en privacy. De gegradueerde past de relevante wetgeving en normering toe.
12. De gegradueerde volgt relevante IT-evoluties op en verbetert continu de eigen praktijk. De gegradueerde identificeert de eigen ontwikkelingsnoden.
13. De gegradueerde werkt constructief en actief samen in een multidisciplinair team en participeert actief tijdens overlegmomenten.

Datum validatie: 16 december 2019

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*) is emeritus hoogleraar aan de Universiteit Gent en voormalig algemeen directeur van Hogeschool Gent en Artesis Hogeschool Antwerpen. Hij was bestuurder en vicevoorzitter van de NVAO en kabinetschef van de Vlaamse minister van onderwijs. Hij is betrokken bij externe evaluaties in het hoger onderwijs in binnen- en buitenland. Hij is ook lid van de raad van bestuur van het evaluatiebureau van Nederlandse universiteiten QANU.

Nina Spithost (*commissielid*) is programmamanager Associate degrees voor NHL Stenden hogeschool. Zij is actief betrokken bij Europese ontwikkelingen via Chain 5 en heeft zich via studiereizen kunnen verdiepen in de Community Colleges in de Verenigde Staten.

Marco Belmonte Nunez (*commissielid*) is development manager in zijn bedrijf IT Inside en assessor Associate Degree ICT Servicemanagement Hogeschool Rotterdam. Hij coacht onder meer studenten uit de sector op mbo- en hbo-niveau naar hun eerste baan en selecteert kandidaten voor IT-vacatures.

Elise Beeckmans (*student-commissielid*) is studente in het graduaat in het sociaal-cultureel werk aan AP Hogeschool en voorzitter van de Vlaamse Vereniging van Studenten.

De commissie werd bijgestaan door **Pieter Caris**, senior beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator en secretaris.

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

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier toets nieuwe graduaatsopleiding voor de opleiding graduaat in het systeem- en netwerkbeheer – Odisee

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Bijlage 1. Domeinspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 2. De overeenkomstige opleidingen in het Vlaams hoger onderwijs;
- Bijlage 3. Schematisch overzicht van het volledige curriculum;
- Bijlage 4. Een inhoudsbeschrijving van alle programmaonderdelen (van de eerste 60 studiepunten);
- Bijlage 5. Beschrijving van het personeel;
- Bijlage 6. Overzicht van de contacten met het werkveld.

Aanvullende bijlagen bij het informatiedossier

- Bijlage 1. Onderwijsvisie 2027 Odisee;
- Bijlage 2. Onderwijsvisie graduaatsopleidingen Odisee;
- Bijlage 3. De beoogde opleidingsspecifieke leerresultaten en kerndoelen;
- Bijlage 4. Het Odisee-competentiemodel;
- Bijlage 5. ECF jobprofielen;
- Bijlage 6. ECF brochure;
- Bijlage 7. Uitgebreide versie van het opleidingsprofiel;
- Bijlage 8. Project Werkplekieren;
- Bijlage 9. Introductiefolder Werkplekieren;
- Bijlage 10. Competentiegerichte evaluatie werkplekieren;
- Bijlage 11. My Compass in een notendop;
- Bijlage 12. Voorbeeld ISP-dossier;
- Bijlage 13. EVC/EVK-procedure;
- Bijlage 14. Onderwijs- en examenreglement Odisee 2019-2020;
- Bijlage 15. Vervolgtrajecten;
- Bijlage 16. Onderwijsondersteunende profielen;
- Bijlage 17. Ondersteunende dienstverlening in Odisee;
- Bijlage 18. Visietekst breed evalueren in Odisee – project Breedst;
- Bijlage 19. VARIOSO screeningsinstrument onderwijskwaliteit;
- Bijlage 20. Verslagen Opleidingsraad van studenten;
- Bijlage 21. Handleiding VARIOSO.

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

AHOVOKS	Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties & Studietoelagen
ASTOR	Audit – Studiemateriaal – Toetscommissie – Opleidingsevaluatie – Reflectie
BSO	Beroepssecundair onderwijs
COI	Cel Onderwijsontwikkeling en -innovatie
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DLR	Domeinspecifiek(e) leerresulta(a)t(en)
EVC	Eerder verworven competentie(s)
EVK	Eerder verworven kwalificatie(s)
HBO5	Hoger beroepsonderwijs
ICTO	ICT in het onderwijs
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OKOT	Opleidingskwalificerend opleidingstraject
OLC	Open Leercentrum
OLR	Opleidingsspecifiek(e) leerresulta(a)t(en)
PDCA	Plan – Do – Check - Act
TSO	Technisch secundair onderwijs
VARIOSO	Verkennen – Analyseren – Reflectie (intern) – Optimaliseren – Spiegelen - Opvolgen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VKS	Vlaamse Kwalificatiestructuur

Colofon

GRADUAAT IN HET SYSTEEM- EN NETWERKBEHEER

ODISEE • 009114

Toets nieuwe graduaatsopleiding • Beoordelingsrapport

12 januari 2021

Samenstelling: NVAO • Vlaanderen



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

Parkstraat 83 • 2514 JG Den Haag
P.O. Box 85498 • 2508 CD The Hague
The Netherlands

T +31 (0)70 312 23 00
E info@nvao.net
www.nvao.net