

GRADUAAT IN DE VOERTUIGTECHNIEKEN

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

6 JUNI 2023



ROLAND VAN DER POEL (VOORZITTER) • MAUD CEYSSENS, HANS JOSEPH,
DAAN Versonnen (COMMISSIELEDEN) • INGE VERBEECK (SECRETARIS)
• VEERLE MARTENS (PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie.....	5
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken.....	5
2.2	Gesprekken met de opleiding	5
2.2.1	Het team	6
2.2.2	Inhoud van de opleiding	7
2.2.3	Instapmomenten	8
2.2.4	Begeleiding van studenten	8
2.2.5	Begeleiding werkpleklers aan de hogeschool	10
2.2.6	Begeleiding van het werkpleklers door de bedrijven.....	11
2.2.7	Visie en kwaliteitszorg	13
3	Oordeel.....	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	17
	Bijlage 2: Opleidingspecifieke leerresultaten	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	20
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	21
	Bijlage 5: Verantwoording	22
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	23

1 Abstract

Op basis van het onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding 'Graduaat in de Voertuigtechnieken' van Katholieke Hogeschool VIVES Zuid beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit af te leveren.

VIVES leidt met deze opleiding mensen op tot techniek met een van de volgende specialisaties: agrarische en industriële voertuigen, brom- en motorfietsen, personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen en zware bedrijfsvoertuigen. De opleiding besteedt daarbij niet alleen veel aandacht aan de ontwikkeling van technische skills, maar ook aan sociale vaardigheden en een goede professionele attitude.

Tijdens haar onderzoek kon de commissie een aantal sterke punten vaststellen. Zij waardeert zowel in het rapport als tijdens de gesprekken de grote betrokkenheid van het docententeam bij hun vakgebied én bij hun studenten. De ambitie en het gedeelde enthousiasme zijn duidelijk voelbaar. De begeleiding tijdens de lessen en het werkplekleren is kwalitatief. De studenten voelen zich gedragen en gehoord. De opleiding levert studenten af die gegeerd zijn door het werkveld en komt dus met haar aanbod en aanpak tegemoet aan de noden op de arbeidsmarkt.

Tijdens de lezing van het zelfevaluatierapport identificeerde de commissie ook thema's om met de opleiding te bespreken. Zo wilde zij meer vernemen over de diverse instapmomenten waarop studenten met de opleiding kunnen starten en over de draagkracht en de werkdruk van de docenten. Daarnaast wilde zij ook vragen stellen over de communicatie met haar netwerk van bedrijven, zowel in verband met de uitwisseling van inhoudelijke expertise als in verband met het werkplekleren van de studenten.

De gesprekken met de opleiding boden een afdoende antwoord op de vragen die de commissie zich stelde en toonden aan dat de opleiding de zaken die nog verbetering behoeven met een sterk vermogen tot zelfreflectie aanpakt. De commissie heeft er dan ook alle vertrouwen in dat de opleiding met haar aanbevelingen aan de slag gaat.

Ten eerste beveelt de commissie aan om te overwegen of de meerdere instapmomenten voor een opleiding voertuigtechnieken wenselijk en haalbaar is. De commissie waardeert het principe, maar vraagt zich af of de vertaling ervan voor deze techniekopleiding mogelijk is en moedigt de opleiding en het bestuur aan om deze keuze meer samen door te spreken en er ook eventuele consequenties aan te verbinden.

De tweede aanbeveling betreft de werkdruk voor de docenten. De commissie ziet goede initiatieven op dit vlak, en beveelt het docententeam aan om diverse aspecten van haar begeleiding van de studenten (met veel individueel maatwerk) verder kritisch te bevragen op haalbaarheid en na te gaan waar mogelijk nog winst in efficiëntie geboekt kan worden. Interne uitwisseling met directe collega's of met collega's binnen andere opleidingen lijkt hier aangewezen, zodat de huidige kwaliteit op termijn en bij eventuele groei van de opleiding haalbaar blijft.

Tot slot adviseert de commissie om volgende zaken verder te formaliseren en systematiseren ter bevordering van de gemeenschappelijke gedragenheid en de borging van de kwaliteit ervan:

- De vertaling van de VIVES-visie naar de opleidingsvisie;
- Het gebruik, de meetbaarheid en de deling van de actiepunten in het jaarplan en het opzetten van een meer formele structuur waarmee de opleiding de kwaliteitszorgcyclus in samenspraak met alle stakeholders kan waarborgen;
- De explicitering van de voorwaarden waaraan een bedrijf moet voldoen om als werkplek te fungeren en de criteria om het werkplekleren in een bepaald bedrijf stop te zetten;
- Onderlinge kennisdeling.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie besprak tijdens het vooroverleg op 3 mei en op 9 mei 2023 haar eerste indrukken van de opleiding Graduaat in de voertuigtechnieken van de Katholieke Hogeschool VIVES Zuid. Zij baseerde deze eerste indrukken op het zelfevaluatie-rapport van de opleiding en de daarbij horende bijlagen.

De commissie trof in het dossier een aantal sterke punten aan. Het zelfevaluatie-rapport is grondig opgesteld en biedt een eerlijke kijk op wat de opleiding als haar sterktes en werkpunten beschouwt. Uit het rapport spreekt een goed begrip van de specificiteit van deze groep studenten: de docenten passen de opbouw van het curriculum, hun onderwijsmethodes, begeleiding en (spreiding van de) evaluaties aan de eigenheid van de studenten aan. De docenten zijn deskundig, aanspreekbaar en zeer bij hun studenten betrokken. De opleiding stipt ook de voeling en afstemming met de sector en in het bijzonder met de bedrijven die het werkplekleren mee vorm geven, aan als een sterkte.

De commissie ervaart het rapport als diepgaand, maar ook als theoretisch. Ze neemt zich voor om na te gaan of wat op een eerder theoretische manier in het rapport beschreven wordt, ook zo door het team in de praktijk ervaren en gerealiseerd wordt. Ze is bijvoorbeeld benieuwd om te weten in welke mate de opleidings- en onderwijsvisie en het jaarplan gedragen zijn door het team en leidend zijn voor de dagelijkse praktijk.

Daarnaast wil zij graag van de opleiding vernemen hoe ze het bestaan van de verschillende instapmomenten tijdens het academiejaar ervaart. Die omschrijft zij in het rapport als 'een uitdaging'. De commissie wil daarbij ook meer weten over hoe de opleiding omgaat met het verschil in voorkennis tussen de studenten en hoe ze de uitval van studenten bij het begin van de opleiding interpreteert.

Gezien het belang van het werkplekleren in deze opleiding, is de commissie enthousiast over enkele aspecten hiervan die wijzen op een bewuste zorg voor de kwaliteit: een duidelijke opbouw, een bundel ondersteunende documenten, opvolging van de studenten via interviews en duidelijke competentielijsten per periode. De commissie wil tijdens de dialoog verder vragen stellen over de begeleiding van de student tijdens het werkplekleren en de samenwerking met - en de criteria voor de keuze van - de partnerbedrijven. Ook wil zij tijdens de gesprekken stilstaan bij de samenwerking en de communicatiedoorstroming tussen alle stakeholders.

Daarnaast neemt de commissie voor om ook volgende thema's op de agenda van de gesprekken te plaatsen: professionalisering van docenten op vlak van technologische en onderwijskundige evoluties, werkdruk bij docenten en de manier waarop de afstudeerrichtingen vorm krijgen.

De commissie gebruikte de dialoog met de opleiding om haar beeld over deze thema's verder te vervolledigen. De vragen die na lezing van het rapport en na de voorbespreking nog onbeantwoord bleven, vormden de rode draad van de gesprekken tijdens het locatiebezoek en zijn ook leidend voor de structuur van dit rapport.

2.2 Gesprekken met de opleiding

De gesprekken vonden plaats op 10 mei op de VIVES-campus te Kortrijk. Het gehanteerde bezoekschema is opgenomen onder bijlage 4.

2.2.1 Het team

2.2.1.1 Professionalisering

Uit de gesprekken en de rondleiding op de campus blijkt dat docenten zelf bezig zijn met onderzoek naar nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied (bvb op vlak van waterstof). Uit dat onderzoek vloeien cursussen en opstellingen naar het onderwijs. Studenten en docenten getuigen dan ook van een grote inhoudelijke motivatie en interesse van de docenten om up-to-date te blijven. Dat vinden alle gesprekspartners cruciaal voor deze opleiding, die voorbereidt op een sector waar de technologie aan snelle en ingrijpende veranderingen onderhevig is.

Naast eigen onderzoek zijn de korte opleidingen die een aantal regionale constructeurs in de zomer inrichten een belangrijke bron van informatie. Dat is een win-winsituatie aangezien de consessiehouders zo via de docenten ook de studenten (en potentiële toekomstige werknemers) bijscholen.

Daarnaast bestaat er een hechte informele informatieuitwisseling tussen de docenten onderling, die elk hun eigen specialisme hebben. Studenten en docenten getuigen van een sterke onderlinge expertisedeling. Informatie sijpelt als het ware door van de ene naar de andere en iedereen weet bij wie hij terecht kan voor informatie over een bepaald onderwerp. Precies omwille van de aanwezige interne rijkdom, lijkt het de commissie een goed idee uit te zoeken hoe de opleiding deze informatieuitwisseling nog verder kan stroomlijnen. Een goed initiatief op het niveau van de hogeschool in dat verband lijkt de opstart van leergemeenschappen over de grenzen van de opleidingen heen, met als doel de aanwezige expertise maximaal te laten renderen.

Tot slot noemen de opleidingsverantwoordelijken de begeleiding van de bachelor- en graduaatsproeven als een bron van nieuwe kennis. Deze graduaatsproeven zijn zeer praktisch van aard en gerelateerd aan het werkplekieren. Daardoor brengen ook studenten nieuwe ontwikkelingen in de opleiding binnen.

Er is eveneens een aanbod dat specifiek op de professionalisering van nieuwe docenten is gericht. Hogeschoolbreed worden sessies voor nieuwe medewerkers over personeelszaken en onderwijstechnologie aangeboden. De docenten noemen tijdens het gesprek ook het specifiek didactische aanbod van de onderwijscoaches, die individueel contact opnemen met nieuwe docenten en mailings uitsturen waarin ze hen begeleiden voor, tijdens en na cruciale momenten in het jaar, zoals de eerste examenreeks. De opleiding zorgt er ook voor dat nieuwe docenten bij de start parallel met ervaren collega's werken en inlooptijd krijgen alvorens hen een rol in het werkplekieren toe te wijzen.

2.2.1.2 Werkdruk

In het rapport leest de commissie dat de modulaire opbouw van de opleiding met frequente toetsingperiodes (zo ook een bijkomende periode in de krokusvakantie) voor een hoog tempo zorgt, met intensieve dagen en volle roosters. De opleidingsverantwoordelijken erkennen de werkdruk voor de docenten en wijzen op het bestaan van diverse centrale diensten die ondersteuning kunnen bieden.

Een belangrijke factor in de werkdruk is de begeleiding van het werkplekieren. Om docenten daar voldoende ruimte voor te geven, wordt er sinds dit jaar bij een specifieke groep docenten een betekenisvol volume van hun opdracht vrijgemaakt. Elke docent met dat percentage werkplekieren krijgt een groep van 10 tot 15 studenten toegewezen met een werkplek in dezelfde regio. Dat maakt het mogelijk om de studenten tijdens het werkplekieren allemaal minstens een keer per jaar een bezoek te brengen.

Daarnaast stippen de opleidingsverantwoordelijken tijdens het gesprek met de commissie het belang van efficiëntie aan. Ze wijzen erop dat je de begeleiding en de evaluatie van een student op verschillende manieren kunt aanpakken. De kunst is volgens hen te zoeken naar oplossingen die een goede leeruitkomst bieden én tegelijk haalbaar zijn (bv. examineren via Toledo). Daar is volgens hen binnen de opleiding voldoende ruimte voor.

Dergelijke processen optimaliseren vergt het engagement om ervaringen uit te wisselen en samen te reflecteren over de eigen job. Hoewel dat bijkomend werk is dat pas op termijn tijds winst oplevert, beveelt de commissie toch aan werk te maken van een goed systeem om de informatieuitwisseling over nieuwe technologieën en efficiënte didactische keuzes meer geformaliseerd met elkaar te delen, zodat de aanwezige expertise maximaal verspreid wordt.

2.2.2 Inhoud van de opleiding

De opleiding is logisch opgebouwd: de studenten krijgen in de eerste kwartalen een theoretische basis (mechanica, elektriciteit, hydraulica, wiskunde) aangeboden die ze nodig hebben voor de toepassingen in de labo's en uiteraard ook in het werkplekleren. De basiskennis ligt vast, maar de docenten zijn sterk bezig met de integratie van nieuwe kennis en technologie in het curriculum. Hoewel de invulling van het academiejaar niet zo gemakkelijk toelaat om opleidingen te volgen, vinden de docenten manieren om mee te blijven met de ontwikkelingen binnen hun specifieke expertisedomein (zie ook boven onder 2.2.1.1).

De evolutie in de voertuigindustrie drukt zijn stempel op de inhoud van de opleiding. Waar de opleiding aanvankelijk gericht was op auto's, komen nu ook vrachtwagens, moto's, hybride en elektrische wagens en landbouwvoertuigen aan bod. Het belang van landbouwvoertuigen in de opleiding is het gevolg van de regionale inplanting van de campus: in een straal van 20 km rond de hogeschool bevinden zich bijvoorbeeld vijf wereldspelers op het vlak van landbouwvoertuigen en veel studenten komen uit landbouwfamilies. De opleiding kent dan ook een grote instroom studenten die voor agrarische bedrijven wil werken.

Alle gesprekspartners van de commissie stippen echter aan dat een landbouwvoertuig waarop studenten zaken kunnen leren, ontbreekt. De studenten betreuren dat ze voor deze afstudeerrichting de theorie niet in de praktijk kunnen brengen in de werkplaats. De opleidingsverantwoordelijken zijn zich bewust van deze nood, proberen hier al op in te spelen door bedrijfsbezoeken en willen ook een intensievere samenwerking opzetten met de campus in Roeselare, waar de opleiding 'Bachelor in de agro- en biotechnologie' ingericht wordt. Deze samenwerking wordt gefaciliteerd doordat de opleiding sinds het begin van dit academiejaar samen met deze opleiding in agro- en biotechnologie en het graduaat Productiebeheer land- en tuinbouw opgenomen is in een nieuwe groep van stem-opleidingen binnen Vives, nl 'Biotechniek & Technology'. Naast de mogelijke inhoudelijke kruisbestuiving, hoopt zij dat ook de uitwisseling van het dure landbouwmateriaal in de nabije toekomst tot de mogelijkheden behoort. De commissie raadt de opleiding aan om deze kansen inderdaad volop te grijpen.

De alumni spreken zich onverdeeld positief uit over deze verbreding van de opleiding, die zich vertaald heeft in 4 afstudeerrichtingen: agrarische en industriële voertuigen, brom- en motorfietsen en personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen. Het onderscheid tussen deze afstudeerrichtingen in het curriculum bevindt zich in kwartaal 5 en kwartaal 6, waar keuzelessen worden aangeboden zodat studenten van de verschillende opties kunnen proeven en uiteindelijk in de graduaatsproef en tijdens het werkplekleren hun keuze maken.

Studenten die na het graduaat nu ingeschreven zijn in de bacheloropleiding autotechnologie, geven aan zich goed voorbereid te voelen vanuit de graduaatsopleiding.

2.2.3 Instapmomenten

Aan VIVES Hogeschool kunnen studenten elke opleiding starten in de loop van het eerste semester en zelfs tot in februari. Op haar website staat hierover te lezen dat de hogeschool zorgt voor een aangepast programma zodat elke student aan hetzelfde tempo en met dezelfde studieduur als de anderen kan afstuderen.

In het rapport beschrijft de opleiding echter dat dit uitdagingen met zich meebrengt omdat de opleidingsonderdelen inhoudelijk op elkaar verderbouwen. Een aantal zaken, zoals de kennismaking bij een bedrijf, kunnen inderdaad ingehaald worden, maar inhoudelijk en organisatorisch brengt instappen na de start van het academiejaar toch moeilijkheden met zich mee. De docenten geven tijdens het gesprek aan niet achter deze keuze van het instellingsbestuur te staan en in de praktijk vast te stellen dat studenten die later dan oktober instappen in realiteit toch drie jaar over hun tweejarige opleiding doen.

De commissie heeft begrip voor de moeilijkheid van dit systeem in een technische opleiding als deze, waar de opbouw zo geleidelijk gebeurt en de begeleiding zo intens is. Ze vraagt zich af of het überhaupt mogelijk is om het kwaliteitsvol te organiseren, en moedigt de opleiding en het bestuur aan om deze keuze meer samen door te spreken en er ook eventuele consequenties aan te verbinden.

2.2.4 Begeleiding van studenten

2.2.4.1 (Diverse) instroom

De commissie leest in het zelfevaluatie-rapport dat 20% van de ingeschreven studenten niet de juiste keuze maakt en in het eerste opleidingsjaar weer afhaakt. Zij wil van de opleiding graag vernemen hoe dat komt en of zij iets onderneemt om dat percentage te reduceren. De opleidingsverantwoordelijken en de studenten noemen voor die uitval verschillende oorzaken: het betreft hoofdzakelijk studenten die moeten verder studeren maar daarvoor eigenlijk niet gemotiveerd zijn en studenten die de opleiding voor de aanvang onderschat hebben. Ook studenten die tijdens hun opleiding werken, hebben het vaak moeilijk om zaken met elkaar te combineren.

Omdat een goede inschatting van de opbouw en de doelstelling van deze opleiding volgens de opleidingsverantwoordelijken cruciaal is, spendeert de opleiding aandacht aan het onthaalbeleid. Tijdens infomomenten in de zomer geven de docenten geïnteresseerde studenten toelichting, peilen ze naar de voorkennis en de motivatie van de studenten en duiden ze het verschil tussen de bachelor- en de graduaatsopleiding. Zij zijn ervan overtuigd dat elke student met de goede motivatie, ongeacht zijn voorkennis, kan slagen. Dat beamen ook de studenten die het als volgt samenvatten: 'Als je wil mee zijn, ga je mee zijn.' Zij verwijzen daarvoor naar de intensieve begeleiding van de docenten tijdens en na de lessen.

De commissie leest in het rapport en hoort tijdens de gesprekken dat het eerste semester als het moeilijkste semester wordt ervaren. In dit semester komen een aantal theoretische basisvakken aan bod, die voor een deel van de studenten volledig nieuwe inhoud behandelen. Sommige studenten komen wel degelijk uit een voorbereidende secundaire richting (zoals auto-elektriciteit of bedrijfsvoertuigen), maar anderen hebben iets heel anders gestudeerd en komen onbeslagen op het ijs. Om die verschillen op te vangen, neemt de opleiding diverse initiatieven:

- Ze organiseert voor de start van het jaar een betaalbare summer school waarin de studenten op acht uur tijd een basis wiskunde en elektriciteit meekrijgen;
- Ze geeft in het eerste jaar 'doorstroomsessies' wiskunde waar dezelfde leerstof op het dubbele aantal uren wordt aangeboden.
- Ze werkt met het Electude-pakket, een online leerplatform waarmee studenten hun kennis van technische vakken zelfstandig kunnen bijwerken of verwerken wanneer ze de inhoud in de les niet begrepen hebben.

- De docenten stellen tijdens de labosessies heterogene duo's samen van studenten met en zonder voorkennis.

De studenten onderstrepen tijdens het gesprek dat docenten (en ook medestudenten) altijd bereid zijn om bijkomende uitleg te geven. Zij zijn merkbaar enthousiast over de intensieve begeleiding, zowel tijdens als na de lessen, op de campus, per e-mail en via Electude.

Tijdens de gesprekken en de rondleiding op de campus kon de commissie vaststellen dat de studenten worden opgeleid in een moderne, up-to-date infrastructuur. Docenten zijn deskundig in het praktisch vertalen van abstracte en nieuwe technologieën op een voor de studenten behapbare wijze.

2.2.4.2 *Werken aan attitude, zelfstandigheid en human skills*

Uit het rapport blijkt dat de opleiding veel aandacht besteedt aan een brede ontwikkeling die gericht is op attitude en zelfstandigheid, als onderdeel van *human skills*. In haar zelfevaluatierapport definieert de opleiding deze *human skills* in ruime zin als communicatieve vaardigheden en probleemoplossend denken, samenwerken en samenleven, zelfsturing en zelfkennis en talenten inzetten. *Human skills* worden in het rapport ook gedefinieerd als de ontwikkeling van leiderschap, innovatie en flexibiliteit. In het OPO 'Voorbereiding werkplekieren' komen onder de noemer *human skills* meer specifieke vaardigheden als een cv en motivatiebrief opstellen aan bod.

De opleidingsverantwoordelijken en de docenten leggen tijdens de gesprekken veel nadruk op de ontwikkeling van het eigen initiatief van de student. Dat is niet evident bij deze doelgroep, die ze als eerder schuchter en afwachtend beschrijven. De docenten noemen op tijd komen en met zorg en veiligheid werken als belangrijke attitudes waaraan ze veel belang hechten.

Wanneer de commissie de studenten vraagt naar het *human skills*-aanbod, vertellen ze dat ze tijdens het werkplekieren minimum een dag verplicht aan het onthaal en in de verkoopruimte werken, waar ze rechtstreeks in contact komen met klanten. In het OPO 'Voorbereiding werkplekieren' komt de zoektocht naar een werkplek aan bod, houden de studenten een presentatie en delen ze ervaringen met elkaar. De commissie stelt een incongruentie vast tussen het belang dat de opleiding en de instelling hechten aan de ontwikkeling van de *human skills* en de ruime plaats die ze er daarom ook aan geven in het curriculum enerzijds en de 'smallere' interpretatie ervan bij de studenten anderzijds. De commissie raadt de opleiding daarom aan om haar visie op dit vlak meer resultaatgericht in het curriculum te implementeren.

2.2.4.3 *Feedback van studenten over de opleiding*

Het antwoord op de vraag van de commissie of de studenten zich gehoord voelen, is unaniem bevestigend. De studenten hebben het aanvoelen dat hun docenten begaan zijn met hun mening, zeker als die breed gedragen is. Zo is de opleiding bijvoorbeeld ingegaan op een aanbod over tweewielers, worden de praktijklessen in kleinere groepen gegeven, is er aandacht voor hybride, waterstof- en elektrische voertuigen en probeert de opleiding op vraag van de studenten een agrarisch voertuig tot op de campus te krijgen.

De studenten zeggen ook tevreden te zijn over de manier waarop de opleiding de evaluatie organiseert. Naast de toetsing van kennis in schriftelijke examens, worden studenten ook permanent geëvalueerd tijdens de lessen en middels opdrachten. Door het kwartaalsysteem wordt de studielast gespreid en blijft de hoeveelheid leerstof haalbaar. De opleiding organiseert bovendien in de krokusvakantie een week een herkansing voor studenten die tijdens de kerstexamens een tekort haalden.

De commissie heeft de sterke indruk dat de studenten zich ondersteund voelen door hun docenten en bijzonder tevreden zijn over de begeleiding die ze van hen krijgen en over de manier waarop docenten proberen in te spelen op de interesses van de studenten.

Zij kon echter vaststellen dat de respons van studenten op schriftelijke bevestigingen laag is en onderschrijft het plan van de opleiding om deze respons middels diverse initiatieven nog op te trekken.

2.2.5 Begeleiding werkpleklers aan de hogeschool

Het werkpleklers neemt in deze graduaatsopleiding een belangrijke plaats in. Al in het eerste kwartaal start de voorbereiding van het werkpleklers en in het tweede kwartaal volgt de verkenning van het werkveld met bedrijfsbezoeken in verschillende sectoren. Vanaf het derde kwartaal gaan de studenten aan het werk op de werkplek. Doordat de opleiding werkt met semestercontracten kan de student na twee of vier kwartalen van werkplek veranderen.

Gezien het belang van het werkpleklers in een duale opleiding, 1/3 van de opleiding speelt zich op de werkplek af, is de commissie na lezing van het rapport benieuwd naar de selectiecriteria voor de werkplekken, naar de manier waarop de opleiding de student tijdens het werkpleklers vanuit de hogeschool ondersteunt en, gezien het belang dat de opleiding hecht aan zelfsturing van de student, naar wat de hogeschool onderneemt wanneer het op een werkplek niet goed verloopt.

2.2.5.1 Keuze werkplekken

Tijdens het OPO 'Voorbereiding werkpleklers' doen de studenten bedrijfsbezoeken in diverse soorten bedrijven en komen alumni uit het werkveld naar de hogeschool. Deze activiteiten hebben als doel de student te helpen bij de keuze voor een bepaalde afstudeerrichting. Deze keuze bepaalt mee het type bedrijf waar de student zal gaan werken.

De opleiding geeft aan voldoende werkplekken te kunnen aanbieden. Ze heeft een lijst van diverse bedrijven met wie ze al geruime tijd samenwerkt, maar de studenten mogen ook zelf een werkplek kiezen. Een van de docenten geeft tijdens het gesprek met de commissie aan dat de werkplek tijdens de eerste periodes werkpleklers een groter bedrijf moet zijn, omdat de studenten als opdracht kennis moeten maken met de magazijnier en het onthaal, afdelingen die er in kleinere garages niet noodzakelijk zijn. De opleiding heeft evenmin graag dat een student in het begin van de opleiding een garage kiest die hij kent. De commissie krijgt op basis van het rapport evenwel de indruk dat de student hier van bij het begin eerder veel inspraak en minder sturing krijgt.

De competentielijst is bepalend voor de vraag of de student de volledige opleiding bij hetzelfde bedrijf kan blijven werken. Als niet alle competenties kunnen volbracht worden, moet de student een andere werkplek kiezen.

Hoewel de opleiding duidelijk een idee heeft over wat een goede werkplek is en over wat een student op een werkplek tijdens de verschillende periodes moet kunnen doen, heeft de commissie de indruk dat de opleiding nauwkeuriger zou kunnen zijn wat betreft de monitoring van de voorwaarden om als werkplek te fungeren. De commissie stelt dan ook voor om met een document te werken dat de minimumeisen voor een werkplek vastlegt. De opleiding zou de studenten wat dit betreft meer sturing mogen geven.

2.2.5.2 Begeleiding van de hogeschool tijdens het werkpleklers

De studenten vertellen dat de docenten erg behulpzaam zijn wanneer ze niet meteen een werkplek vinden. De docenten suggereren in dat geval zelf een bedrijf en bespreken ook hoe de student zich er kan presenteren. Eén student vertelt waarderend dat de docent een nieuw bedrijf een week voor de start van het werkpleklers contacteerde om te vragen welk werk de student er zou mogen doen en om een afspraak voor een fysiek bezoek vast te leggen.

Tijdens de periodes van werkplekklaren zijn er wekelijkse intervisiesessies ('het opvolguur') in groepen van 10 tot 15 studenten. Om deze bijeenkomsten kwalitatief te organiseren, heeft de opleiding een beperkt aantal docenten een groter volume in hun opdracht gegeven om een grotere groep studenten uit één regio te begeleiden tijdens hun werkplekklaren. Deze docenten doen dat bovendien zowel voor de graduaats- als voor de bachelorstudenten. Deze ingrepen hebben ondermeer als voordeel dat de contacten met het werkveld duurzamer zijn en dat de bedrijven over verschillende jaren heen een vast aanspreekpunt in de opleiding hebben. Dat leidt tot gedragen feedback en een betere opvolging van de studenten op de werkplek. Docenten kunnen op deze manier bovendien meer bezoeken op de werkplekken afleggen en ook de onderlinge communicatie tussen de docenten en de coördinator werkplekklaren wordt erdoor gefaciliteerd.

De docenten vullen deze sessies op hun eigen manier in, maar de rode draad is bij iedereen de voorbereiding op het werkplekklaren (door de training van een breed gamma aan *human skills*, cfr. supra) en de begeleiding tijdens het werkplekklaren. Tijdens deze sessies volgen de docenten op of de studenten voldoende de kans krijgen om op de werkplek de nodige competenties in de praktijk te brengen. Dat doen ze aan de hand van het logboek waarin de studenten elke dag noteren wat ze op de werkplek gedaan hebben, aan de hand van groepsgesprekken over de praktijkervaring en aan de hand van individuele gesprekken. De commissie waardeert het feit dat docenten hiermee kort op de bal spelen.

De docenten proberen daarnaast elke student één of twee keer per jaar op zijn werkplek te bezoeken. De opvolging gebeurt van dichtbij wanneer de student een werkplek gekozen heeft die de opleiding nog niet kent of wanneer zich problemen voordoen. De docenten vertellen dat ze telefonisch snel kunnen peilen of een student de juiste dingen te doen krijgt. Bij een fysiek bezoek aan het bedrijf vragen de docenten wel eens dat naast de werkplekcoach ook de techniek die de student daadwerkelijk begeleidt bij het gesprek zou aansluiten.

De studenten geven aan dat het eenvoudig is om van werkplek te veranderen. Dat doet zich voor wanneer de student geen of geen zinvol werk krijgt, niet alle competenties kan oefenen of zich niet goed voelt in het bedrijf. De studenten zijn het er tijdens het gesprek over eens dat je 'geluk' moet hebben met de werkplaats waar je terechtkomt en met de kwaliteit van de begeleiding op de werkvloer, maar ze voegen eraan toe dat hun docenten heel goed opvolgen of ze de kans krijgen om alles te leren.

Ondanks de sterke betrokkenheid van de docenten vraagt de commissie zich af op welk moment de opleiding beslist om in te grijpen wanneer het misloopt. Ze krijgt tijdens de gesprekken de indruk dat de opleiding hier veel verantwoordelijkheid bij de student legt, die zelf een probleem moet (durven) signaleren, terwijl de docenten tegelijk ook aangeven dat veel studenten dat precies erg moeilijk vinden.

Het is duidelijk dat de docenten de begeleiding van de studenten met bijzonder veel energie en *drive* waarmaken, zowel tijdens de lesweken als in de context van het werkplekklaren. Met de huidige studentenaantallen lukt het de docenten goed om deze kwalitatieve begeleiding te bieden. De docenten geven aan dat ze zelf geen vragende partij zijn voor groei in de studentenaantallen omdat de begeleiding van grotere groepen moeilijker zouden zijn. De commissie adviseert de opleiding daarom om uit te zoeken hoe de efficiëntie kan vergroot worden zodat een en ander haalbaar blijft, ook wanneer de opleiding verder zou groeien.

2.2.6 Begeleiding van het werkplekklaren door de bedrijven

2.2.6.1 Verwachtingen ten aanzien van werkveldpartners

De hogeschool en de opleiding nemen verschillende initiatieven om de band met het werkveld te versterken en te waarborgen. Zo organiseerde de hogeschool in mei een

netwerkevent waar voor deze graduaatsopleiding 35 mensen uit diverse bedrijven aanwezig waren. Op die dag werden sessies gegeven over coaching, feedback geven en evalueren.

In de VIVES-gids 'Word mentor in 4 stappen' wordt beschreven welke rollen de werkplekmentor op zich neemt en hoe hij die rollen op een goede manier kan vervullen. Voor wie wil, biedt VIVES ook een facultatieve mentorenopleiding aan. De opkomst daarvoor is eerder klein.

De graduaatsopleiding 'Voertuigtechnieken' zelf deelt met de werkveldpartners een 'Competentielijst werkpleklers' en per twee kwartalen een toelichting bij de te behalen competenties tijdens het werkpleklers. In deze documenten staat uitvoerig beschreven welke competenties de student tijdens de verschillende periodes van werkpleklers moet kunnen trainen.

Bij de start van het werkpleklers bezorgt de student als onderdeel van zijn sollicitatie bij het bedrijf de 'werkplekscan' ter ondertekening: dat document bevat de voorwaarden waaraan een bedrijf moet voldoen opdat het een partner dual leren van VIVES kan worden. Met de ondertekening ervan engageert de werkplek zich dus als opleidingspartner.

De vertegenwoordigers van het werkveld kennen deze documenten en werken er ook mee. Zij wijzen bij het begin van het gesprek met de commissie meteen op de kwalitatieve, langdurige samenwerking met de hogeschool. Het is voor hen vooral die nauwe band met de opleiding die ervoor zorgt dat de wederzijdse verwachtingen duidelijk zijn. De docenten van de opleiding zijn voor hen heel bereikbaar, ook telefonisch en zelfs 's avonds of in het weekend. Het is voor de commissie duidelijk dat deze bedrijven en de opleiding intens met elkaar communiceren en op dezelfde golflengte zitten.

De docenten zelf signaleren dat de informatie m.b.t. de verwachtingen vanuit de opleiding vooral bij grotere bedrijven niet altijd doorstroomt tot bij de persoon die de student daadwerkelijk op de werkvloer begeleidt. Zij vangen dat op door vroeg in de periode van het werkpleklers al eens telefonisch contact op te nemen met het bedrijf. Het vergt soms enige inspanning van de docent om de doelstelling van het werkpleklers en de bijhorende competenties die aan bod moeten komen, tot bij de juiste persoon te krijgen.

De opleiding heeft volgens de commissie een duidelijk beeld van hoe het werkveld in elkaar zit, beschikt over een stevig netwerk en onderhoudt een hechte communicatie met haar werkveldpartners. De bedrijven die de commissie kon spreken lijken zeer geroutineerde bedrijven die weten wat van hen wordt verwacht. Het partnerschap tussen opleiding en werkveld is duidelijk.

De commissie adviseert om de minimumvoorwaarden waaraan een bedrijf moet voldoende voor zichzelf nog wat beter te definiëren en duidelijker te omschrijven wat de stappen zijn als wordt vastgesteld dat de werkplek niet voldoet. Het lijkt haar ook interessant om de communicatie met de werkveldpartners, vooral met betrekking tot informatiedoorstroming, nog verder te formaliseren.

2.2.6.2 Begeleiding door de werkplek

Een gegradueerde in de voertuigtechnieken kan professioneel allerlei kanten op. De werkveldpartners vinden het daarom belangrijk om bij de start van een periode werkpleklers met de student in gesprek te gaan over zijn interesses en doelstellingen. Dat communiceren ze met hun collega's in de werkplaats zodat zij de stage kunnen aanpassen aan de verwachtingen van de student en hem in het verlengde daarvan correct kunnen evalueren. Sommige bedrijven werken met een peterschap of een vertrouwenspersoon die fungeert als dagelijks aanspreekpunt voor de student.

In grotere bedrijven wordt een student vaak toevertrouwd aan één of meer mensen in de werkplaats, die niet noodzakelijk de werkplekcoaches zijn. Een van de aanwezige bedrijven vertelt dat zijn organisatie daarom een intern communicatie- en evaluatieplatform heeft gemaakt zodat de werkplaatschef de student zelf kan evalueren. De werkplekcoach zet deze evaluatie vervolgens om in het systeem van de hogeschool.

2.2.6.3 Noden van het werkveld

Op de vraag van de commissie of deze graduaatsstudenten voldoende voorbereid zijn op de taken die ze tijdens het werkplekleren moeten uitvoeren, antwoorden ze unaniem dat zo iets niet mogelijk is en dat ze dat ook niet verwachten. Ze zijn zich bewust van de zeer diverse instroom in deze opleiding en weten uiteraard hoe snel de technologie evolueert. Ze verwachten niet dat de studenten alles al kunnen en beschouwen het als hun taak om als partner in de opleiding van de jongere hem die praktijk bij te brengen. Voor de gesprekspartners uit het werkveld zijn meer nog dan kennis, vooral motivatie, een methode om kennis te verwerven en de wil om te leren de belangrijkste voorwaarden voor een succesvol traject.

De gesprekspartners stippen wat dat betreft een specifiek aandachtspunt aan voor de opleiding: zij merken dat de interesse van het merendeel van de studenten uitgaat naar mechanische zaken, terwijl de sector overduidelijk heeft gekozen voor elektrificatie. Naar hun aanvoelen wordt het een uitdaging voor de opleiding om mensen die techniek willen worden in de toekomst geboid te houden.

Deze afgestudeerde graduaatsstudenten zijn duidelijk gegeerd in het werkveld: de vertegenwoordigers van het werkveld zijn blij met deze jongeren die in de praktijk willen en kunnen werken ('die hun handen willen vuilmaken'), die ze kunnen kneden en zaken bijbrengen en kunnen inzetten op hun werkplaatsen, waar technische mankracht nodig is.

2.2.7 Visie en kwaliteitszorg

De opleidingsverantwoordelijken vertellen dat de de opleidingsvisie het resultaat is van een oefening die een deel van het team en de kwaliteitszorgcoördinator bij aanvang maakten. Zij startten daarbij vanuit de visie van de hogeschool, die gebaseerd is op de sleutelbegrippen 'drive', 'innovatie' en 'connectie'. Brede inzetbaarheid, een gedegen kennis, een zelfsturend vermogen, een goede attitude en een stevige portie human skills, een veilige omgeving waarin studenten deze zaken kunnen verwerven, zijn voor alle technologie-opleidingen van VIVES de uitgangspunten. Op basis van deze uitgangspunten definieerde de opleiding bij aanvang haar antwoord op de vraag: waar moeten onze studenten staan op het einde van de opleiding?

De opleiding concretiseerde de brede opleidings specifieke leerresultaten – die gelijk zijn aan de domeinspecifieke leerresultaten - in meetbare gedragsindicatoren, waarmee ze verwachtingen ten aanzien van de student en het werkveld scherpstelt en de opleiding een eigen kleur geeft. Die zijn ook meegenomen in de visie-oefening.

Wanneer de commissie de docenten naar de opleidingsvisie vraagt, blijkt dat zij een onderbouwd idee hebben over de doelstellingen van de opleiding, maar ze brengen die niet in verband met de krachtlijnen van het beleid van VIVES.

In het zelfevaluatierapport kon de commissie lezen dat het jaarplan, dat de onderwijsdoelstellingen voor het komende academiejaar weergeeft, de basis vormt voor de kwaliteitszorg van de opleiding. De realisatie van deze jaarplannen wordt volgens het rapport tussentijds (en op het einde van het academiejaar) geëvalueerd met het opleidingsteam en de groepsdirecteur. De commissie kon tijdens de lezing van het rapport echter vaststellen dat het jaarplan slechts een beperkt aantal eerder algemeen geformuleerde doelstellingen bevat, waarvan de timing niet geconcretiseerd is, de indicatoren niet helder zijn en de tussentijdse evaluatie niet ingevuld.

Wanneer zij tijdens het gesprek bij de docenten polst naar wat voor hen als aandachtspunten op de jaarplanning staat, hoort zij zinvolle concrete plannen i.v.m. de inhoud van de opleidingsonderdelen, de voorbereiding van het werkplekleren en didactische ingrepen, maar uitgezonderd de inrichting van de studiereis, ziet de commissie geen verband met het jaarplan.

Omdat de opleiding systematische contacten met het werkveld belangrijk vindt, neemt zij diverse initiatieven om de banden met de bedrijven aan te halen en te versterken. Naast de organisatie van netwerkdagen en de aanwezigheid van de bedrijven tijdens de presentatie van de graduaatsproeven, kan de Permanente Onderwijscommissie (POC) een belangrijk orgaan zijn waar de opleiding de input van partnerbedrijven systematisch verzamelt en er concrete actiepunten uit destilleert die hun weg naar het jaarplan vinden. De opleiding geeft tijdens het gesprek met de commissie echter aan dat de vertegenwoordiging van het werkveld in de POC nog beperkt is. Het lijkt de commissie inderdaad zinvol om deze commissie nog meer te verbreden om zo de wisselwerking tussen opleiding en werkveld verder te versterken.

De commissie stelt een grote bevoegenheid en betrokkenheid bij de docenten vast en is overtuigd van de kwaliteit die zij bieden o.m. door hun drive om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen in het veld en om de opleiding te laten aansluiten bij het profiel van de graduaatsstudenten. Tegelijk vraagt ze zich af hoe de opleiding, en bij uitbreiding de directie, dit monitort en nagaat of Vives-brede doelstellingen nagestreefd worden. Om dat goed te kunnen opvolgen, beveelt zij de opleiding aan om werk te maken van een meer formele structuur waarin zij de kwaliteitszorgcyclus in samenspraak met alle stakeholders kan waarborgen.

Aan het eind van de dialoog deelde de commissie haar inzichten met de opleiding, die aangaf tevreden te zijn met deze spiegel en liet zien dat ze gemotiveerd is om er verder mee aan de slag te gaan.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding Graduaat in de voertuigtechnieken van Katholieke Hogeschool VIVES Zuid, beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit af te leveren.

De commissie ziet haar positieve indruk na lezing van het verslag bevestigd in de gesprekken met de opleiding. Zij ervaart tijdens het locatiebezoek een groot enthousiasme en gedegen expertise bij de docenten, die overslaan op de studenten. De begeleiding van en de betrokkenheid bij de diverse doelgroep van studenten is voelbaar. De waardering ervoor bij de studenten is bijzonder groot. Het is voor de commissie duidelijk dat de toegankelijkheid van de docenten het leerproces van de studenten bevordert en dat studenten zich goed voelen in de opleiding.

Het team heeft, ontwikkelt en deelt veel (nieuwe) kennis, is collegiaal en ambitieus. Het realiseert samen een opleiding die aangepast is aan de evoluties in de voertuigindustrie. Ook met het werkveld ontwikkelde het een nauwe samenwerking. De opleiding komt duidelijk tegemoet aan de noden in het werkveld en levert studenten af die inzetbaar zijn in het bedrijfsleven. De begeleiding van de studenten tijdens het werkplekleren is intensief en goed uitgebouwd. Ook het werkveld ervaart het engagement van de opleiding. Er is een mooie inhoudelijke en organisatorische uitwisseling tussen werkveld en opleiding. De onderlinge verwachtingen ten aanzien van de begeleiding en beoordeling van de student op de werkplek zijn duidelijk.

De opleiding laat via haar zelfevaluatierapport en de dialogen haar drive zien om te blijven optimaliseren. De opleiding kent haar werkpunten en zoekt actief naar verbeteringen, bvb op het vlak van werkplekleren en de nood aan landbouwvoertuigen. Studenten waarderen dat hierbij met hun inbreng rekening wordt gehouden.

Dit alles resulteert in gegeerde afgestudeerden van de opleiding, die vaak aan de slag kunnen in het bedrijf waar ze voor het werkplekleren actief waren. Bedrijven geven expliciet aan tevreden te zijn over de inzetbaarheid van deze graduaatsstudenten.

De commissie moedigt de opleiding aan om werk te maken van de aanbevelingen die na een interessante en positieve gedachtewisseling uit de gesprekken naar voor kwamen.

Ten eerste beveelt de commissie aan om te overwegen of de meerdere instapmomenten voor een opleiding voertuigtechnieken wenselijk en haalbaar is. De commissie waardeert het principe, maar vraagt zich af of de vertaling ervan voor deze techniekopleiding mogelijk is en moedigt de opleiding en het bestuur aan om deze keuze meer samen door te spreken en er ook eventuele consequenties aan te verbinden.

De tweede aanbeveling betreft de werkdruk voor de docenten. De commissie ziet goede initiatieven op dit vlak, en beveelt het docententeam aan om diverse aspecten van haar begeleiding van de studenten (met veel individueel maatwerk) verder kritisch te bevragen op haalbaarheid en na te gaan waar mogelijk nog winst in efficiëntie geboekt kan worden. Interne uitwisseling met directe collega's of met collega's binnen andere opleidingen lijkt hier aangewezen, zodat de huidige kwaliteit op termijn en bij eventuele groei van de opleiding haalbaar blijft.

Tot slot adviseert de commissie om volgende zaken verder te formaliseren en systematiseren ter bevordering van de gemeenschappelijke gedragenheid en de borging van de kwaliteit ervan:

- De vertaling van de VIVES-visie naar de opleidingsvisie;

- Het gebruik, de meetbaarheid en de deling van de actiepunten in het jaarplan en het opzetten van een meer formele structuur waarmee de opleiding de kwaliteitszorgcyclus in samenspraak met alle stakeholders kan waarborgen.
- De explicitering van de voorwaarden waaraan een bedrijf moet voldoen om als werkplek te fungeren en de criteria om het werkplekklaren in een bepaald bedrijf stop te zetten;
- Onderlinge kennisdeling.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Katholieke Hogeschool VIVES Zuid
Naam opleiding	Graduaat in de voertuigtechnieken
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	
(Delen van) studiegebied(en)	Technology
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none">• Agrarische en industriële voertuigen• Brom- en motorfietsen• Personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen• Zware bedrijfsvoertuigen
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none">• Voltijds dagonderwijs• Traject voor werkstudenten
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none">• VIVES Kortrijk
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

DLR en gedragsindicatoren

'Graduaat in de voertuigtechnieken'

DLR 01: De gegradueerde werkt op een duurzame en verantwoordelijke manier en past veiligheids-, milieu- en kwaliteitsvoorschriften en reglementering toe binnen de werkcontext.

- 1.1. De student voert binnen zijn werkcontext werkzaamheden op een duurzame manier uit.
- 1.2. De student neemt binnen zijn werkcontext verantwoordelijkheid op voor zijn werkzaamheden.
- 1.3. De student informeert zich over de voorschriften wat betreft veiligheid, milieu, kwaliteit, reglementering en andere.
- 1.4. De student past voorschriften op basis van veiligheid, milieu en kwaliteit, reglementering en andere toe binnen zijn werkcontext. (gaat over attitude)

DLR 02: De gegradueerde onderhoudt zijn deskundigheidsniveau door technologische ontwikkelingen op te volgen.

- 2.1. De student schoolt zich, waar mogelijk, actief bij om zijn deskundigheidsniveau bij te houden.
- 2.2. De student reflecteert kritisch op zijn functioneren en stuurt zichzelf bij

DLR 03: De gegradueerde plant, organiseert en controleert de eigen werkzaamheden autonoom en werkt constructief en flexibel samen in een team. De gegradueerde stuurt concrete werkzaamheden binnen dat team operationeel aan in functie van het stimuleren van collectieve resultaten, in overleg met zijn verantwoordelijke.

- 3.1. De student plant, organiseert en controleert de eigen werkzaamheden autonoom
- 3.2. De student stuurt, samen met de verantwoordelijke, concrete werkzaamheden aan om collectieve resultaten te bereiken.
- 3.3. De student overlegt en onderhandelt in team voor planning en uitvoering van de werkzaamheden.
- 3.4. De student stelt zich flexibel en constructief op in zijn team voor het plannen en uitvoeren van de hem toevertrouwde werkzaamheden.

DLR 04: De gegradueerde stelt op een methodische en analytische manier diagnose van storingen aan de voertuigtechnische (deel)systemen op basis van vakkennis, klachten van de klant, zintuiglijke waarnemingen en meet- en diagnose-apparatuur. De gegradueerde bepaalt op basis daarvan de modaliteiten voor reparatie.

- 4.1. De student houdt bij het stellen van een diagnose rekening met klachten van de klant en zintuiglijke waarnemingen.
- 4.2. De student past zijn systeemkennis toe om diagnose te doen.
- 4.3. De student interpreteert de meetgegevens.
- 4.4. De student werkt tijdens de diagnose van een voertuigtechnisch systeem op een methodische manier
- 4.5. De student benadert een probleem op een analytische manier
- 4.6. De student bepaalt de modaliteiten voor reparatie.

DLR 05: De gegradueerde behandelt voertuigen met verschillende krachtbronnen, waaronder verbrandingsmotoren en/of elektromotoren, en hun deelsystemen in het kader van onderhoud of sneldienstinterventie door componenten te vervangen, te herstellen en af te stellen.

- 5.1. De student vervangt, herstelt en stelt componenten af van voertuigtechnische (deel)systemen.
- 5.2. De student past zijn kennis over verbrandingsmotoren, elektromotoren of een combinatie van beide toe bij zijn onderhoudswerkzaamheden
- 5.3. De student doet een sneldienstinterventie onder begeleiding

DLR 06: De gegradueerde communiceert en adviseert op een duidelijke en klantvriendelijke manier over technische aspecten in functie van de aankoop of herstelling van een voertuig.

- 6.1. De student communiceert op een duidelijke manier over technische aspecten bij de herstelling of aankoop van een voertuig
- 6.2. De student communiceert klantvriendelijk
- 6.3. De student adviseert over technische aspecten bij de herstelling of aankoop van een voertuig.

DLR 07: De gegradueerde werkt met de apparatuur en meetopstellingen eigen aan de werkplek, verzorgt het onderhoud ervan en houdt deze up-to-date.

- 7.1. De student voert metingen uit met de specifieke meet- en diagnoseapparatuur
- 7.2. De student volgt het onderhoud van de meet- en diagnoseapparatuur op
- 7.3. De student gebruikt de apparatuur eigen aan de werkplek
- 7.4. De student houdt de apparatuur en meetopstellingen het meet- en diagnoseapparatuur up to date.

DLR 08: De gegradueerde controleert en maakt het voertuig klaar voor aflevering aan de klant en voor de technische en/of veiligheidskeuring.

- 8.1. De student controleert het voertuig voor aflevering aan de klant
- 8.2. De student maakt het voertuig klaar voor aflevering aan de klant
- 8.3. De student controleert het voertuig en maakt het klaar voor het aanbieden aan de technische controle.
- 8.4. De student bereidt een voertuig voor op de veiligheidskeuring op basis van beschikbare info

DLR 09: De gegradueerde verzorgt de administratie verbonden aan werkzaamheden op de werkplek volgens de gepaste procedures.

- 9.1. De student gebruikt bedrijfsspecifieke software
- 9.2. De student volgt de administratieve procedures voor de werkzaamheden aan het voertuig.
- 9.3. De student rapporteert over zijn werkzaamheden

DLR 10: De gegradueerde schat kosten en herstellingstermijnen in en maakt een kostenraming op.

- 10.1. De student schat de kosten in voor een herstelling aan een voertuig
- 10.2. De student maakt een kostenraming op
- 10.3. De student schat de herstellingstermijn in

DLR 11: De gegradueerde volgt bij zijn werkzaamheden de gepaste procedures, zowel op de werkplek als bij een sneldienstinterventie.

- 11.1. De student zoekt de gepaste procedures op
- 11.2. De student volgt de gepaste procedures bij werkzaamheden in de werkplaats
- 11.3. De student volgt de gepaste procedures bij een sneldienstinterventie

DLR 12: De gegradueerde past het voertuig of de machine aan aan de wensen van de klant of in functie van de werkomstandigheden. De gegradueerde monteert hiervoor voertuigtechnische systemen, volgens duidelijke en concrete montagerichtlijnen, en stelt deze af.

- 12.1. De student monteert voertuigtechnische systemen volgens duidelijke en concrete montagerichtlijnen
- 12.2. De student stelt voertuigtechnische systemen af volgens duidelijke en concrete montagerichtlijnen
- 12.3. De student doet aanpassingen aan het voertuig, op basis van de wensen van de klant of in functie van de werkomstandigheden van het voertuig.

Bovenstaande leerresultaten worden gecontextualiseerd per afstudeerrichting: personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen, zware bedrijfsvoertuigen, agrarische en industriële voertuigen, brom- en motorfietsen.

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:

Roland van der Poel (voorzitter), directeur Associate degrees Academie Roosendaal, een samenwerking tussen Avans Hogeschool en HZ University of Applied Sciences, waarbinnen door de twee hogescholen voltijdse Associate degrees (Ad) aangeboden worden.

Daan Versonnen (*commissielid*), opleidingsmanager Graduaat Voertuigtechnieken aan Thomas More Hogeschool.

Hans Joseph (*commissielid*), directeur training Educam Services NV.

Maud Ceysens (*student-commissielid*), student tweede jaar graduaat in de elektromechanische systemen, Hogeschool PXL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Veerle Martens** (procescoördinator) beleidsmedewerker NVAO.
- **Inge Verbeeck** (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Programma locatiebezoek ZER Graduaatsopleiding Voertuigtechnieken 10 mei 2023	
<i>Uur</i>	<i>Planning</i>
09:00-09:15	Verwelcoming commissie
09:15-10:30	Inleidend gesprek met de (vertegenwoordiger) van het instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken. Gesprek over de visie, de keuzes en het toekomstperspectief van de opleiding.
10:30-11:00	Intern overleg commissie - pauze
11:00-11:45	Gesprek met studenten
11:45 – 12:00	Intern overleg commissie
12:00 – 12:30	Rondleiding op de campus
12:30-13:00	Lunch commissie
13:00-13:30	Intern overleg commissie
13:30-14:30	Gesprek met docenten en onderwijsondersteuners
14:30-15:00	Intern overleg commissie
15:00-15:45	Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld
15:45-16:45	Intern overleg commissie + vrij moment Opleidingsverantwoordelijken ter beschikking voor eventuele vragen indien de commissie dit wenst.
16:45-17:15	Afsluitende reflectie met de opleidingsverantwoordelijken

Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Zelfevaluatie rapport
- Bijlage 1: visie van Biotechniek & Technology op het STEM-onderwijs van de toekomst
- Bijlage 2: VIVES-onderwijsvisie
- Bijlage 3: opleidingsvisie
- Bijlage 4: overzicht gedragsindicatoren per leerresultaat
- Bijlage 5: competentielijst werkplekieren
- Bijlage 6: overzicht matrix leerresultaten x opleidingsonderdelen
- Bijlage 7: toetsmatrix
- Bijlage 8: werkvormenmatrix
- Bijlage 9: werkplekscan
- Bijlage 10: procedure, handleiding en beoordelingsformulier werkplekieren voor studenten en voor interne en externe begeleiders
- Bijlage 11: procedure, handleiding en beoordelingsformulier graduaatsproef (afstudeerwerk, portfolio, business-project...) voor studenten en voor interne en externe begeleiders
- Bijlage 12: verslagen formeel overleg
- Bijlage 13: jaarplannen
- Bijlage 14: verslagen van POC-vergaderingen
- Bijlage 15: VIVES-kwaliteitszorgcyclus

Op Toledo

- Infoclip opleiding Voertuigtechnieken
- Zelfevaluatie rapport
- Bijlage 1: visie van Biotechniek & Technology op het STEM-onderwijs van de toekomst
- Bijlage 2: VIVES-onderwijsvisie
- Bijlage 3: opleidingsvisie
- Bijlage 4: overzicht gedragsindicatoren per leerresultaat
- Bijlage 5: competentielijst werkplekieren
- Bijlage 6: overzicht matrix leerresultaten x opleidingsonderdelen
- Bijlage 7: toetsmatrix
- Bijlage 8: werkvormenmatrix
- Bijlage 9: werkplekscan
- Bijlage 10: Documenten werkplekieren
- Bijlage 11: procedure, handleiding en beoordelingsformulier graduaatsproef
- Bijlage 12: verslagen formeel overleg
- Bijlage 13: jaarplannen
- Bijlage 14: verslagen van POC-vergaderingen
- Bijlage 15: VIVES-kwaliteitszorgcyclus

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Niet van toepassing

Colofon

GRADUAAT IN DE VOERTUIGTECHNIEKEN

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID • VL130276-22

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport
6 juni 2023

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