

GRADUAAT IN DE ELEKTROMECHANISCHE SYSTEMEN

THOMAS MORE KEMPEN VZW

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

22 MAART 2024



ROLAND VAN DER POEL (VOORZITTER) • ANDREAS BREDÁ, JULIAN HUYBRICHS, STEFAAN
FLORIZOONE (COMMISSIELEDEN) •
INGE VERBEECK (SECRETARIS) • GENOVEVA RAVIJTS (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoudsopgave

1	Abstract.....	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
3	Oordeel	14
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	15
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)	16
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	17
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	18
	Bijlage 5: Verantwoording.....	19
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	20

1 Abstract

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in de elektromechanische systemen van Thomas More Kempen beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit af te leveren.

Het doel van de opleiding is duidelijk: studenten opleiden tot onderhoudstechniekers én meet-en regeltechniekers met een mechanische en elektrische basiskennis en de attitude om blijvend te leren in een snel veranderende sector met een mechanische en elektrische basiskennis en de attitude om blijvend te leren in een snel veranderende sector.

De commissie waardeert dat de opleiding wordt bemand door dynamische en vakbekwame docenten die hun studenten met een grote mate van betrokkenheid begeleiden. De studenten worden opgeleid tot startende professionals met de capaciteiten en kennis die het werkveld in de regio rond de hogeschool zoekt.

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:

- In de eerste plaats beveelt de commissie aan om voldoende planmatig, beleidsmatig en proactief over de opleiding na te denken en zo te vermijden goeddeels reactief in te spelen op feedback uit het werkveld en van de studenten. Zij wil de opleiding daarom uitnodigen om kritisch na te denken over haar eigen kwetsbaarheden zodat zij betekenisvolle interne en externe veranderingen tijdig kan detecteren en erop kan anticiperen.
- In de tweede plaats adviseert zij de opleidingsmanager en het kernteam te werken aan een meer planmatige en consistente informatieoverdracht met het oog op een sterkere participatie van de docenten aan de bestaande overlegorganen en bij uitbreiding een verstevigd draagvlak voor het gevoerde beleid en voor de opleidingsvisie.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie besprak tijdens het vooroverleg op 15 februari en op 19 februari haar eerste indrukken van de opleiding graduaat in de Elektromechanische systemen van Thomas More Kempen vzw. Zij baseerde deze eerste indrukken op het zelfevaluatie-rapport van de opleiding, de daarbij horende bijlagen en de Sharepointpagina die de opleiding aanmaakte naar aanleiding van de visitatie. Het ZER-rapport en de bijhorende bijlagen zijn volgens de commissie bijzonder goed gestructureerd en inzichtelijk opgesteld, wat het voorafgaande onderzoek faciliteerde.

De commissie trof in het dossier een aantal sterke punten aan, waaronder de organisatie van het werkplekleren en de goed uitgewerkte kwaliteitszorgcyclus. Daarnaast kon de commissie uit het rapport de grote betrokkenheid van werkveldpartners bij de opleiding en bij de ontwikkeling van het curriculum afleiden. De commissie neemt zich voor om tijdens de gesprekken na te gaan of deze zaken ook door alle stakeholders zo worden ervaren.

De commissie stelt vast dat het perspectief van de student enigszins onderbelicht blijft, maar vooral dat het rapport onvoldoende kritische zelfevaluatie bevat. De commissie neemt zich dan ook voor tijdens de gesprekken met de opleiding te peilen naar de mate waarin er binnen de opleiding een planmatige aanpak is om belangrijke risico's en kansen tijdig te detecteren.

De commissie gebruikte de dialoog met de opleiding om haar beeld over de behandelde thema's te vervolledigen. De structuur van het rapport van de opleiding vormde 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 dinsdag 20 februari 2024 op de campus van Thomas More in Geel. Het gehanteerde bezoekschema is opgenomen onder bijlage 4.

2.2.1 Profiel van de opleiding

Thomas More organiseert haar graduaat in de elektromechanische systemen – dat deel uitmaakt van de unit Technologie – op haar campus in Geel. De twee afstudeerrichtingen zijn 'Onderhoudstechnieken' (60% van de studenten kiest deze optie) en 'Meet- en regeltechnieken' (40% van de studenten kiest voor deze optie) en organiseert de opleiding in twee trajecten. Er is een voltijds traject gericht op generatiestudenten en een aangepast (deeltijds) avondtraject gericht op omscholers of mensen in het werkveld die zich verder willen kwalificeren.

De beoogde leerresultaten zijn gebaseerd op de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) die geconcretiseerd werden in zes opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR). De afstudeerrichtingen delen negen DLR's, en respectievelijk twee en drie DLR's zijn afstudeerrichtingspecifiek. De OLR's zijn allemaal gemeenschappelijk. De eigenheid van de afstudeerrichting krijgt vorm in de context waarin de OLR's toegepast worden. De OLR's zijn geconcretiseerd in gedragsindicatoren, die beschrijven wat de de gegradueerde tijdens het werkplekleren (WPL) moet doen en in welke context. Ze zijn richtinggevend voor de

leerdoelen en toetsvormen en dus voor de inhoud en de werkvormen. De leerresultatenmatrix brengt dit geheel samen en laat de opleiding toe te bewaken hoe vaak elke gedragsindicator aan bod komt en hoe zwaar die weegt in de opleiding.

Tijdens de gesprekken benadrukken docenten en opleidingsmanager deze stevige samenhang tussen inhoud, werkvormen, leerdoelen, toetsen, gedragsindicatoren, OLR's en DLR's, die zorgt voor transparantie en duidelijkheid voor alle betrokkenen. Daarnaast stippen de gesprekspartners van de commissie aan dat de opleiding de gedragsindicatoren in nauwe samenwerking met het werkveld heeft gedefinieerd. Ze zijn dan ook concreet beschreven en gericht op praktische toepassing in de werkcontext.

Wanneer de commissie tijdens de gesprekken informeert naar de eigenheid van deze graduaatsopleiding op niveau 5 en het onderscheid met de verwante bacheloropleiding(en) binnen de cluster op niveau 6, haalt de opleiding het verschil in theoretische kennis en de meer praktijkgerichte didactiek aan. Zo ligt de verwachting met betrekking tot wiskundige kennis voor een gegradueerde beduidend lager. En waar van een bachelorstudent wordt verwacht dat die een elektrisch circuit kan ontwerpen, verwacht men van een graduaatsstudent dat die het ontwerp van een elektrisch circuit kan uitvoeren. Een gegradueerde is, doordat die vaker in labo's aan het werk is geweest, dan weer wel meer getraind in technische vaardigheden zoals het opsporen van storingen.

Voor het werkveld onderscheidt een gegradueerde zich van een bachelor doordat die eerste meer praktijkervaring heeft opgebouwd tijdens de periodes van werkplekleren. De verwachting is dat de begeleiding en opleiding van een gegradueerde voor een werkplek weliswaar intensiever is dan die van een bachelor, maar dat de gegradueerde doorgaans langer op de werkvloer zal blijven. Aangezien het werkveld kampt met een reëel tekort aan arbeidskrachten die op langere termijn dit uitvoerende werk willen verrichten, is de gegradueerde gegeerd. De commissie stelt een sterke gerichtheid van de opleiding op het werkveld vast. Zij houdt goed de vinger aan de pols met betrekking tot wat er in het bedrijfsleven leeft. Ze leidt haar studenten op tot startende professionals met de capaciteiten en kennis die het werkveld in de regio rond de hogeschool zoekt.

Tijdens het bezoek op de campus kon de commissie spreken met erg diverse studenten. Die vormen een mooie representatie van de diverse doelgroep die de opleiding ontvangt. Sommigen komen uit een vooropleiding met een arbeidsmarktfinaliteit en brengen meer bagage op het vlak van mechanica of elektriciteit met zich mee dan anderen die een geheel andere vooropleiding achter de rug hebben. Een aantal studenten stroomde al door naar de bacheloropleiding of heeft de intentie dat te doen. De studenten die de commissie kon spreken zijn het erover eens dat de opleiding hen voor de start van het academiejaar een duidelijk en realistisch beeld over de opleiding en over het beroep geeft. Dat doet ze door veel informatie beschikbaar te maken op de website en tijdens de opencampusdagen, door kandidaten te informeren op SID-in-beurzen en door een nauwe samenwerking te onderhouden met secundaire scholen in de regio. Dat studenten zich na deze inspanningen wel eens in groepen van tien voor de opleiding inschrijven, onderstreept volgens de commissie de efficiëntie van deze aanpak.

2.2.2 Onderwijsleeromgeving

2.2.2.1 Curriculum

De opleiding kiest voor een breed curriculum waarin de student de basiskennis opdoet die nodig is om als startbekwame professional de praktijk in te stappen. Dat betekent dat theorie in functie staat van het leren analyseren en oplossen van praktijkproblemen. Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding wat deze doelstelling betreft voor de studenten slaagt: zij benoemen de brede basis en het praktijkleren als sterktes van deze opleiding. Soms stellen zij vast dat de kennis die ze in de opleiding verworven hebben niet zo diepgaand is als wat het werkveld vraagt, maar in die gevallen voelen ze wel het nodige (zelf)vertrouwen om met de verworven basiskennis de bijkomende kennis verder te vergaren. De aanwezige studenten delen dat vertrouwen in de eigen mogelijkheden om kennis te verdiepen en schrijven de oorsprong ervan toe aan de manier waarop de docenten hen daarin uitdagen en ondersteunen. Daarnaast vinden de studenten dat ze uitgebreid de kans krijgen om tijdens het werkplekleren – waaraan de opleiding 41 studiepunten toekent – de opgedane kennis in praktijk te brengen en te verdiepen.

Deze brede basiskennis is samengebracht in zes leerlijnen, die de samenhangende opleidingsonderdelen groeperen. Eén van de vijf praktijkleerlijnen is gewijd aan professionele vaardigheden zoals ict, rekenvaardigheden, veiligheid, samenwerken, plannen, communiceren, verantwoordelijkheid nemen en solliciteren. Als de commissie de studenten vraagt welke niet-technische skills zij het belangrijkste vinden, noemen ze onmiddellijk het belang van een goede eerste indruk en van het vermogen om autonoom problemen te kunnen oplossen. Het werkveld geeft aan de (beginnende) ontwikkeling van precies die skills bijzonder te waarderen in vele graduaatsstudenten van Thomas More.

Naast de vijf praktijkleerlijnen is er ook één integrale praktijkleerlijn die zich op de werkplek afspeelt en waar studenten in ploegsystemen geconfronteerd worden met allesomvattende beroepstaken. Het verschil tussen de twee afstudeerrichtingen komt in het bijzonder tot uiting in deze integrale praktijkleerlijn en in de leerlijn 'Specialisatie' tijdens de tweede opleidingsfase, die op één van beide afstudeerrichtingen gefocust is. Er is geen volgtijdelijkheid binnen de leerlijnen, maar de trajectcoach vertelt tijdens het gesprek dat hij wel – en hoofdzakelijk bij de avondopleiding – aangepaste trajecten maakt voor studenten die de opleiding op een ander dan het voorziene tempo willen doorlopen.

De commissie kon in het ZER-rapport lezen dat de opleiding sinds de opstart in september 2019 een aantal curriculumaanpassingen heeft doorgevoerd, vooral na overleg met de adviesraad en na bredere afstemming met het werkveld. De adviesraad bestaat uit vertegenwoordigers van het werkveld en docenten en komt twee keer per jaar samen. Zij heeft de ambitie om in de toekomst ook studenten te betrekken. Het opleidingshoofd benadrukt tijdens het gesprek dat de noden van het werkveld een belangrijke *incentive* vormen voor curriculumherzieningen en dat zij in grote mate rekening houdt met de input van het werkveld om zo te garanderen dat de opleiding toekomstbestendig blijft. Zo werd de voorbije jaren het gewicht van elektronica en rekenvaardigheden afgebouwd ten voordele van een toegenomen aandacht voor veiligheid, communicatie en het lezen van technische schema's. De docenten lichten tijdens het gesprek met de commissie toe dat de veranderende context, zoals de nieuwe instroom uit 6 bso en de toename van niet-generatiestudenten, en de feedback van studenten naast de input van het werkveld ook wel eens aanleiding geven tot aanpassingen aan het curriculum (en aan vakinhouden).

De commissie waardeert deze nauwe afstemming met het werkveld en de responsiviteit ten aanzien van studentenfeedback. Toch adviseert zij de opleiding om ook voldoende planmatig en proactief over de opleiding na te denken: waar liggen volgens de opleiding de kwetsbaarheden van de opleiding? Welke verbeterpunten ziet de opleiding zelf? Hoe wil de opleiding zich voorbereiden op veranderende omstandigheden zoals een sterk gewijzigde of toegenomen instroom? Waar ziet de opleiding zichzelf binnen enkele jaren?

2.2.2.2 *Begeleiding en werkvormen*

Zowel de docenten als de studenten maken tijdens het locatiebezoek duidelijk dat de opleiding sterk inzet op een persoonlijke en actieve begeleiding van de studenten. Dat doet de opleiding in de eerste plaats door te werken met kleine klasgroepen, wat intensieve begeleiding tijdens de onderwijsactiviteiten mogelijk maakt. De studenten waarderen de kleine klasgroepen nadrukkelijk.

De opleiding werkt in de eerste opleidingsfase ook met trajectcoaches die tijdens het academiejaar een zestal keer met één klasgroep samenkomen. De trajectcoaches fungeren als het eerste en laagdrempelige aanspreekpunt bij vragen of problemen. Zij bespreken de resultaten van de studenten en volgen het studietraject van de studenten van nabij op. Dit traject krijgt een neerslag in de verslagen die de studenten maken van de individuele gesprekken met de trajectcoach.

De studenten vertellen de commissie dat de begeleiding van alle docenten bijzonder goed is: ze waarderen dat ze tijdens labo's veel vragen kunnen stellen en snel antwoord krijgen en dat docenten coachend lesgeven. Ze vinden dat hun docenten hen telkens opnieuw aanzetten om hun leerproces zelf in handen te nemen. Dat ze uitgedaagd worden om zelf tot oplossingen te komen, sterkt hen in hun zelfvertrouwen. Deze aanpak wordt ook opgemerkt door de werkveldvertegenwoordigers die de commissie kon spreken: zij waarderen nadrukkelijk dat de opleiding haar student 'leert nadenken'.

2.2.2.3 *Infrastructuur*

De commissie kon tijdens het locatiebezoek de campus uitgebreid bezichtigen en kon tijdens de rondleiding vaststellen dat de labo's en leslokalen degelijk uitgerust zijn. De didactische opstellingen tonen aan dat de opleiding de studenten opleidt met oog voor de noden van het werkveld en dat zij het maximale haalt uit het beschikbare materiaal. Waar studenten aan het werk zijn, zijn docenten aanwezig die de studenten in de labo's begeleiden.

Het viel de commissie op dat de beschikbare apparatuur voor de afstudeerrichting meet- en regeltechnieken meer gericht is op automatisatie en minder op procesmeettechnieken en dat in het algemeen de uitrusting voor deze afstudeerrichting minder uitgebreid is dan voor de afstudeerrichting onderhoudstechnieken. De commissie heeft op de dag van het locatiebezoek gebruik gemaakt van het vrij moment om dit aan de opleiding voor te leggen. Volgens de opleidingsmanager was het labo op de dag van het locatiebezoek gedemonteerd en moest een deel van het materiaal – waaronder een transportband met sensoren – nog of terug opgebouwd worden.

2.2.3 Toetsing

De opleiding organiseert summatieve toetsen (zowel kennis als vaardigheden) aan het einde van elke periode, maar evalueert haar studenten ook permanent op basis van verslagen en opdrachten. Met die tussentijdse evaluatie wil de opleiding de studenten inzicht geven in hun eigen leerproces en hen aanmoedigen bij te sturen of feedback en hulp te vragen waar nodig. De trajectcoach speelt hier een belangrijke rol. De studenten vinden dat de opleiding de toetsing goed organiseert. Zij vertellen tijdens het gesprek met de commissie dat ze voldoende tijd hebben om de opdrachten te maken en dat ze voldoende en tijdig feedback krijgen.

De commissie kon na het raadplegen van het zelfevaluatierapport onvoldoende afleiden hoe de opleiding borgt dat zij toetst op onderwijsniveau 5. Ze komt tot deze bevinding doordat de mate van autonomie die men van de student verwacht en de specificiteit van de context niet voldoende concreet in de gedragsindicatoren wordt benoemd. Tijdens de gesprekken werd voor de commissie echter wel duidelijk dat de verwachtingen van de docenten wel degelijk op niveau 5 zijn afgestemd. Zo verwachten de docenten bijvoorbeeld van een student op niveau 5 dat een student het voorgeschreven proces kan volgen (en van een student op niveau 6 dat die het proces van een demontage zelf kan opstellen). Het werkveld kan de specificiteit van niveau 5 niet echt goed benoemen, maar weet dat een graduaatsstudent meer uitvoerend aan het werk is.

De commissie heeft er vertrouwen in dat het globale niveau van de toetsing goed zit omdat het docententeam is samengesteld uit mensen met ervaring op onderwijsniveaus 4, 5 en 6 en omdat de opleiding sinds academiejaar 2022-2023 werkt met een toetscommissie die steekproefgewijs examens aan een review onderwerpt. Toch beveelt zij de opleiding aan om meer formeel te bespreken hoe zij de niveaubepaling precies bewaakt én hoe zij alle – en vooral nieuwe – docenten en mentoren hierover informeert.

2.2.4 Werkplekieren

2.2.4.1 *Organisatie van het werkplekieren*

In lijn met het decretale kader voorziet de opleiding minimaal 40 studiepunten voor het werkplekieren. Het werkplekieren start in de eerste opleidingsfase met een verkenning van de sector tijdens bedrijfsbezoeken. Tijdens de werkveldcarroussel stellen bedrijven zichzelf voor aan de studenten, en krijgen deze laatste de gelegenheid om vragen te stellen. Deze activiteiten bereiden de student voor op de keuze van een werkplek. Na een sollicitatie bij een bedrijf naar keuze – die de student aan de hogeschool voorbereidt – vult de student samen met de mentor van het bedrijf de werkplekscan in. Deze scan is een checklist die de voorwaarden die gesteld worden aan de werkplek én aan de begeleiding op de werkplek expliciteert. Door deze benadering geeft de opleiding de student volgens de commissie tegelijk een goede begeleiding én autonomie in de keuze van zijn werkplek.

In de eerste opleidingsfase zijn de studenten gedurende één week op de gekozen werkplek om het bedrijf en hun eigen interesse zo breed mogelijk te verkennen en krijgen ze de kans om eenvoudige mechanische en elektrische basishandelingen uit te voeren. Op basis van deze vijf dagen kiezen zij één van de twee afstudeerrichtingen. Tijdens het tweede semester van de tweede opleidingsfase vindt een periode van 14 weken werkplekieren plaats. In die periode is de student vier dagen per week op de werkplek en één dag per week op de hogeschool. Voor

de avondstudenten die niet in de sector werken, is het niet eenvoudig om het werkplekleren te organiseren. De opleiding werkt dit hoofdzakelijk op maat van de betrokken student uit.

Zowel de werkveldvertegenwoordigers als de studenten tonen zich tevreden met het opzet van het werkplekleren in deze opleiding. De studenten vertellen dat ze tijdens deze lange periode de kans krijgen om hun kennis en competenties uit te diepen in een sector die hen boeit. Het werkveld geeft aan de student goed te leren kennen, wat belangrijk is met het oog op een eventuele aanwerving nadien. Dat studenten nog niet alle benodigde technische voorkennis onder de knie hebben, vormt voor de werkveldpartners klaarblijkelijk geen probleem. Zij spijkeren de kennis waar nodig bij en benadrukken vooral dat ze de juiste attitudes willen zien, zoals op tijd komen, correct communiceren, veilig werken en de motivatie hebben om bij te leren.

2.2.4.2 Informatiedeling tussen werkveld en opleiding

Een goede samenwerking tussen de hogeschool en de werkplek en duidelijke wederzijdse verwachtingen zijn cruciaal voor de kwaliteitsborging van dit deel van de opleiding. Daartoe neemt de opleiding een aantal initiatieven, met name een verkennend bezoek van de WPL-coördinator aan het bedrijf, de driehoeksgesprekken en de organisatie van een mentorendag.

Wanneer de student een nieuw bedrijf aanbrengt, wordt het door de werkpleklerencoördinator van de hogeschool bezocht zodat die in een initiatiegesprek kan nagaan of het bedrijf aan de criteria voldoet om als werkplek te fungeren en deze de evaluatiefiche kan toelichten.

Er is opnieuw een formeel contact tussen de hogeschool en de werkplek tijdens het tussentijds functioneringsgesprek en tijdens de eindevaluatie. Dat zijn driehoeksgesprekken waar de mentor, de werkpleklerencoördinator en de student het functioneren van die laatste evalueren aan de hand van de beoordelingsformulieren.

De opleiding wilde aanvankelijk een driedaagse mentorenopleiding organiseren, maar besliste om deze – wegens een gebrek aan inschrijvingen – te reduceren tot één mentorendag. Op die dag wil zij de mentoren vooral informeren over de beoordeling van de student en vragen van mentoren beantwoorden.

De opleiding kiest om de mentor op deze beoordelingsformulieren te laten aanduiden in welke mate de student de gedragsindicatoren vertoont. Dat is volgens de commissie interessant, maar het brengt ook een viertal aandachtspunten met zich mee. Het is ten eerste omwille van de specificiteit van de werkplekken niet altijd mogelijk om alle gedragsindicatoren te scoren. Ten tweede heeft de opleiding de ervaring wel eens te moeten toelichten wat zij (slechts) met een gedragsindicator bedoelt omdat bedrijven de omvang ervan wel eens overschatten. Ten derde kent de opleiding niet aan elke gedragsindicator hetzelfde gewicht toe. Tot slot is het feit dat de studenten terecht komen in zeer diverse sectoren een moeilijkheid: het vereist dat studenten en bedrijven zelf de vertaalslag van bepaalde gedragsindicatoren maken en hem toepassen op de specifieke context van het werkplekleren. Een van de werkveldpartners legt aan de commissie uit dat hij de gedragsindicatoren uitgeschreven heeft in concrete opdrachten, zodat de techniek die de student op de werkvloer begeleidt precies weet wat de student moet doen.

Het is mogelijk dat, ondanks de communicatie en briefing, een bedrijf de verwachtingen toch niet inlost en een student bijvoorbeeld niet voldoende leeransen biedt. De werkplekcoördinator en/of de begeleider van de hogeschool komen dat snel op het spoor omdat ze de studenten één dag per week op de hogeschool zien én omdat de studenten een logboek bijhouden over hun traject op de werkplek. Wanneer zich een dergelijke situatie voordoet, moedigen de docenten de student in eerste instantie aan om daarover zelf het gesprek aan te gaan met de mentor. Als dat geen soelaas biedt, neemt de werkpleklerencoördinator zelf contact op met het bedrijf. In zeldzame gevallen gebeurt het dat een student een nieuwe werkplek zoekt. Ook omgekeerd geven de aanwezige mentoren aan dat ze de hogeschool gemakkelijk kunnen bereiken als ze een probleem met de student vaststellen. Alle betrokkenen geven aan kort op de bal te spelen en dergelijke problemen snel aan te pakken.

De commissie stelt vast dat de opleiding inzet op een goede begeleiding van de student tijdens het werkplekleren. Dat doet de opleiding onder meer door de studenten autonomie te geven en door te zorgen voor werkbare instrumenten die de werkplekken kunnen gebruiken om de studenten te beoordelen. De commissie heeft de indruk dat de beoordeling van het werkplekleren voldoende wordt gestandaardiseerd door de documentatie die de opleiding met de werkplekken deelt. Toch meent zij dat de opleiding een bijkomende inspanning zou kunnen doen, ten eerste om te waarborgen dat alle betrokkenen de evaluatiecriteria en het gewicht van elk criterium op dezelfde manier begrijpen, en ten tweede, om te garanderen dat elke student effectief elke gedragsindicator aangetoond heeft.

2.2.4.3 *Beoordeling van het eindniveau*

In het opleidingsonderdeel 'Werkplekleren startende professional' wordt getoetst of een student het eindniveau van de opleiding behaalt. Het eindoordeel van dit OPO komt tot stand op vier beoordelingsgronden: de beoordeling door de mentor (30%), de beoordeling van de weekverslagen en het portfolio door de begeleidende docent (30%), de communicatie met de docent (10%) en de presentatie voor de jury (30%).

De manier waarop de opleiding de student aan het einde van de rit beoordeelt, was na lezing van het zelfevaluatierapport voor de commissie voldoende duidelijk, uitgezonderd wat betreft de presentatie van de student voor een jury. Op dit punt was het voor de commissie niet helemaal transparant waarop de student precies werd beoordeeld en hoe deze aanpak toetsing op niveau 5 garandeerde. Tijdens het gesprek lichtten de docenten toe dat de studenten voor een jury van twee mensen uit het werkveld en twee of meer docenten hun competenties bewijzen aan de hand van enkele goed gekozen werkfiches. De juryleden, die vooraf het portfolio van de student hebben doorgenomen, kunnen na de uiteenzetting van de student bijkomende vragen stellen.

2.2.5 *Expertise van de medewerkers*

Het docententeam van deze opleiding is divers samengesteld. Het bestaat uit mensen die ook ervaring hebben met lesgeven op niveau 4 en op niveau 6, die praktijkervaring hebben of nog in de praktijk staan. Door die mix handhaaft de opleiding volgens de opleidingsmanager consequent onderwijsniveau 5. De commissie merkt tijdens het locatiebezoek duidelijk dat ze bovendien allemaal met een grote betrokkenheid en met veel enthousiasme vorm geven aan deze opleiding. Ook de studenten beamen de toegankelijkheid en de uitstekende begeleiding van hun docenten.

Volgens de docenten is de wisselwerking tussen de managers, de studenten en de docenten en de aandacht voor elkaars bekommernissen de belangrijkste reden voor het feit dat de werkdruk niet te groot is. Zij vinden dat het kernteam – dat is een groep docenten en coördinatoren die de opleidingsmanagers van de bachelor- en graduaatsopleiding ondersteunt – hun bezorgdheden goed opvolgt en ze waarderen de manier waarop ze als collega's feedback met elkaar delen. Ook de opleidingsmanager is volgens hen even aanspreekbaar als zij zelf ten aanzien van de studenten willen zijn.

Docenten vinden gemakkelijk de weg naar elkaar en lijken als team goed aan elkaar te hangen. De docenten binnen een leerlijn beslissen samen over het aanbod in de OPO's en bekijken samen of en waar ze zaken die het werkveld ter beschikking stelt, gepast kunnen inzetten. Ze komen jaarlijks samen om de ECTS-fiches vast te stellen en delen een Sharepoint waarop alle verslagen te vinden zijn.

Volgens de opleidingsmanager is de benodigde expertise aanwezig om alle opleidingsonderdelen goed te verzorgen. Hij geeft aan de docenten te stimuleren om zich na te vormen en vertelt dat het bijscholingsbudget zo groot is dat iedereen de opleidingen kan volgen die hij wil. Van de docenten verneemt de commissie dat de interesse in technische bijscholingen op locatie eerder beperkt is: enkele docenten zoeken zaken liever online op. Anderen vinden dat hun praktijkervaring hen voldoende expertise oplevert.

Daarnaast verwijzen de docenten naar een reeks hogeschoolbrede initiatieven zoals de hogeschoolcongresdag en centraal georganiseerde studiedagen voor docenten. Zij-instromers en jongere docenten noemen specifiek het didactisch traject van de dienst Onderwijs, bijvoorbeeld over digitaal lesgeven en toetsen. Opleidingsintern worden de informele informatiedeling tussen docenten vermeld en het peter- en metersysteem waarbij nieuwe collega's bij aanvang door een meer ervaren collega worden gecoacht.

In antwoord op de vraag van de commissie of ook het werkveld wordt betrokken bij de professionalisering van de docenten, antwoorden de docenten dat de opleidingsmanager nu en dan informatie over een extern aanbod per mail bezorgt. Docenten brengen eveneens nieuwe technieken in de opleiding door hun studenten mee te nemen op bedrijfsbezoeken.

De commissie stelt vast dat er een groot vertrouwen heerst in de expertise van de docenten en dat deze een grote mate van vrijheid hebben om die verder te ontwikkelen zoals ze dat zelf willen. Ze geven aan dat ze hun werkomgeving aangenaam vinden, ze voelen zich goed ondersteund, ervaren geen te hoge werkdruk, vinden de vrijheid comfortabel en kunnen gemakkelijk bij elkaar en bij de opleidingsmanager aankloppen als dat nodig is.

Omdat professionalisering op vrijwillige basis gebeurt en er geen vast professionaliseringsplan is, blijft een en ander volgens de commissie echter eerder vrijblijvend. Er zijn geen prioriteiten of doelstellingen geformuleerd, waardoor de eindverantwoordelijkheid voor de mate waarin docenten op de hoogte blijven van de ontwikkelingen binnen hun vakgebied en de manier waarop de opgedane expertise doorstroomt naar de opleiding, volledig bij de docenten ligt.

2.2.6 Kwaliteitscultuur

Tijdens de gesprekken op de dag van het locatiebezoek wordt het voor de commissie duidelijk dat de adviesraad voor de opleidingsmanager en het kernteam een belangrijk kanaal vormt

om het werkveld te bevragen, bijvoorbeeld over relevante technologische ontwikkelingen die mogelijk in het curriculum moeten worden opgenomen en de samenwerking in functie van het werkplekleren. De commissie leidt uit de gesprekken af dat met uitzondering van de vaste leden van de adviesraad, de andere docenten niet echt dicht betrokken zijn bij de werking en de samenstelling van de adviesraad. Het is duidelijk dat de veelvuldige contacten die zij met het werkveld hebben – tijdens bedrijfsbezoeken en het werkplekleren – voor deze docenten een belangrijkere bron van informatie zijn.

Van een van de werkpleklerenbegeleiders hoort de commissie dat nieuwe technologieën of inhoudelijke suggesties die vaak komen bovendrijven tijdens informele contacten met het werkveld en die dus het individuele belang van één context overstijgen, worden meegenomen op de agenda van het kernteam of het opleidingsteam. Zo kunnen deze aanleiding geven tot kleine aanpassingen in het curriculum.

De commissie stelt tijdens de gesprekken vast dat de opleiding inderdaad een nauwe band met het werkveld onderhoudt en haar oor er goed te luisteren legt, maar ze ziet tegelijk ook dat de meeste docenten slechts een stukje van de informatie hebben en dat slechts enkele mensen in de opleiding het overzicht behouden. Hoe het voltallige team tot beslissingen komt, bijvoorbeeld i.v.m. curriculumwijzingen, wat de objectieven zijn voor de toekomst en welke pijnpunten moeten verholpen worden, werd niet echt duidelijk. De commissie heeft er vertrouwen in dat dit op vandaag voldoende goed verloopt, maar adviseert de opleiding om werk te maken van een meer proactieve en beleidsmatige benadering. Zij wil in het bijzonder de opleidingsmanager en het kernteam aanmoedigen om meer formele informatiestromen op gang te brengen, zodat de opleidingsvisie duidelijker gedeeld en uitgedragen wordt door alle docenten in de opleiding.

De opleiding heeft enkele systemen uitgewerkt om ook studenten bij de kwaliteitszorg te betrekken. Sinds dit academiejaar worden in alle klasgroepen klasvertegenwoordigers aangesteld, die het aanspreekpunt voor studenten zijn en suggesties en vragen van studenten verzamelen. De klasvertegenwoordigers bespreken deze vervolgens met de opleidingsmanager en koppelen diens feedback terug naar de studenten. De studenten geven aan zich gehoord te voelen en vertellen dat de opleiding hen aanmoedigt om hun mening te uiten. Waar mogelijk houdt de opleiding volgens hen rekening met hun desiderata over examenplanning, de lengte van de lesblokken en dergelijke. De opleiding vraagt daarnaast ook aan studenten om op het einde van het semester de cursussen te evalueren in een korte vragenlijst. Naast formeel overleg benadrukken de docenten en de studenten het belang van het onderlinge informele contact, in het bijzonder met de trajectcoaches, die een belangrijke schakel vormen tussen de studenten enerzijds en de docenten en de opleidingsmanager anderzijds.

De groep verkozen klasverantwoordelijken vormen samen de studentenraad. Het doel is deze groep uit te nodigen op de eerstvolgende adviesraad en hen ook regelmatig uit te nodigen op vergaderingen van het kernteam omdat de opleiding het nuttig vindt op deze manier ook de stem van de studenten te capteren met betrekking tot praktische onderwerpen zoals de lengte van de lesblokken en examenroosters. De gesprekspartners geven aan dat de betrokkenheid van de studenten bij de werking van de opleiding goed zit. De participatie op hogeschoolniveau ligt nog wat moeilijker.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in de elektromechanische systemen van Thomas More Kempen beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit af te leveren.

Heel wat sterke punten die de opleiding in haar zelfevaluatierapport benoemde, konden door de commissie ook tijdens de dialogen vastgesteld worden. De commissie waardeert deze sterke punten, die de opleiding zeker moet koesteren en waarborgen.

De opleiding graduaat in de elektromechanische systemen wordt bemand door dynamische en vakbekwame docenten die hun studenten met een grote mate van betrokkenheid opleiden en begeleiden. De docenten brengen duidelijk hun passie voor het vak met veel energie over op de studenten, die in dezelfde mate enthousiast zijn over hun opleiding en hun docenten sterk waarderen. Naast een goede vakinhoudelijke begeleiding ervaren de studenten ook de persoonlijke betrokkenheid van hun docenten. Het systeem van trajectcoaches, die als aanspreekpunt fungeren, werkt goed en creëert duidelijk een vertrouwensband.

De opleiding heeft een sterke gerichtheid op het werkveld en houdt goed de vinger aan de pols met betrekking tot wat er in het bedrijfsleven leeft. Ze leidt haar studenten op tot startende professionals met de capaciteiten en kennis die het werkveld in de regio rond de hogeschool zoekt. De opleiding kiest voor een brede basiskennis en vooral een sterke focus op attitude en vaardigheden. Eerder dan de nadruk te leggen op specifieke opdrachten, wil de opleiding een werkmethode aanleren. Deze aanpak wordt door het werkveld gesmaakt.

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.

In de eerste plaats beveelt de commissie aan om voldoende planmatig, beleidsmatig en proactief over de opleiding na te denken en zo te vermijden goeddeels reactief in te spelen op feedback uit het werkveld en van de studenten. De commissie wil hier de wijze waarop de opleiding beslist over curriculumaanpassingen en over de professionalisering van haar docenten als voorbeelden aanstippen. Zij wil de opleiding daarom uitnodigen om kritisch na te denken over haar eigen kwetsbaarheden en stil te staan bij vragen als: welke verbeterpunten ziet de opleiding zelf? Hoe wil de opleiding zich voorbereiden op veranderende omstandigheden zoals een sterk gewijzigde of toegenomen instroom? Waar ziet de opleiding zichzelf binnen enkele jaren? De antwoorden op deze vragen zouden de opleiding in staat kunnen stellen betekenisvolle interne en externe veranderingen tijdig te detecteren en erop te anticiperen.

In de tweede plaats adviseert zij de opleidingsmanager en het kernteam te werken aan een meer planmatige en consistente informatieoverdracht. De commissie geeft hierbij als voorbeeld een meer formele bespreking en informatiedeling van hoe de opleiding de niveaubepaling op niveau 5 bewaakt. Een sterkere participatie van de docenten aan de bestaande overlegorganen of een meer systematische informatieoverdracht aan het docententeam zou zij het draagvlak voor het gevoerde beleid en voor de opleidingsvisie verder kunnen verstevigen.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Kempen vzw
Naam opleiding	Graduaat in de elektromechanische systemen
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	/
(Delen van) studiegebied(en)	Technologie
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none">• Onderhoudstechnieken• Meet- en regeltechnieken
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none">• Voltijds traject• Deeltijds traject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Campus Geel
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 SP
Wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none">• Bachelor in de Elektromechanica• Bachelor in de Energietechnologie

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)

1. De gegradueerde analyseert en interpreteert de toestand van elektromechanische systemen.
2. De gegradueerde zorgt voor de instandhouding en het beheer van operationele installaties.
3. De gegradueerde staat mee in voor de aanpassing en optimalisatie van technische installaties.
4. De gegradueerde communiceert doelgericht en werkt constructief samen.
5. De gegradueerde werkt op een veilige en kwaliteitsvolle manier.
6. De gegradueerde functioneert deskundig en blijft steeds up-to-date functioneren binnen de organisatie.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

- **Roland Van der Poel** (*voorzitter*), directeur Associate Degree, Rotterdam Academy.
- **Stefaan Florizoone** (*commissielid*), expert I&C, competentie ontwikkeling bij ENGIE.
- **Andreas Breda** (*commissielid*), lector Elektromechanische Systemen/Ontwerp- en productietechnologie + opleidingscoördinator Elektromechanische systemen-onderhoudstechnieken.
- **Julian Huybrichs** (*student-commissielid*), student tweede jaar professionele bachelor elektromechanica UCLL, in juni 2022 afgestudeerd als gegradueerde in de elektromechanische systemen aan UCLL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Genoveva Ravijts** (*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

08.30 - 9.45	Profiel van de opleiding en onderwijsleeromgeving Opleidingsmanager, één docent, een coördinator deeltijds traject, twee werkveldvertegenwoordigers, één student fase 1 en één student fase 2, een schakelstudent, een alumnus	
	Link met kwaliteitskenmerken: - Leerresultaten (1) - Curriculum (2) - Begeleiding (4) - Informatie over de fasen van studieloopbaan (7)	Subthema's ZER
09.45 - 10.30	Interne bespreking	
10.30 -11.45	Expertise van de medewerkers, begeleiding, toetsing en kwaliteitsopvolging Coördinator traject coaching, trajectcoach, docent, twee werkveldvertegenwoordigers, twee schakelstudenten, één student fase 2	
	Onderdelen: - Docenten (3) - Actieve rol van student in het leerproces (5) - Beoordeling (6)	Subthema's ZER
11.45 - 12.45	Interne bespreking en lunch	
12.45 – 13.30	Rondgang door de labo's	
13.30 - 14.45	Werkplekieren, praktijkgerichtheid en beoordeling eindniveau twee trajectcoaches/docenten, twee werkveldvertegenwoordigers, twee alumni, twee studenten fase 2	
	Link met kwaliteitskenmerken: - Curriculum (2) - Docenten (3) - Begeleiding (4) - Infrastructuur (5) - Actieve rol van student in het leerproces (5)	Subthema's ZER
14.45 - 15.00	Interne bespreking	
15.00 - 15.30	Gesprek met studenten Vijf studenten fase 1, vier studenten fase 2	
15.30 - 16.00	Vrij gesprek	
16.00 - 17.00	Nabespreking en voorbereiding terugmelding	
17.00	Reflectie op het bezoek	

Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatie rapport
- Bijlage 1.1: Administratieve gegevens van de opleiding
- Bijlage 1.2: Samenstelling kernteam
- Bijlage 2.1: Domeinspecifieke leerresultaten
- Bijlage 2.2: Concretisering van OLR in gedragsindicatoren
- Bijlage 2.3: Afstemmingsmatrix tussen DLR en OLR
- Bijlage 2.4: Instroomprofiel
- Bijlage 3.1: Missie, visie en strategie van Thomas More
- Bijlage 3.2: Body of knowledge & skills
- Bijlage 3.3: Vertaling gedragsindicatoren naar leerdoelen – voorbeelden
- Bijlage 3.4: Curricula voltijds- en deeltijds traject
- Bijlage 3.5: Leerresultatenmatrix
- Bijlage 3.6: “Need to know” voor startende studenten
- Bijlage 3.7: Overzicht sessies met trajectcoach
- Bijlage 3.8: Overzicht werkvormen
- Bijlage 4.1: Quickscan kwaliteit toetsing
- Bijlage 4.2: Toetsmatrix
- Bijlage 4.3: Vertegenwoordiging OLR en gedragsindicatoren in het toetsprogramma
- Bijlage 5.1: Werkplekscan 23-24
- Bijlage 5.2: Sjablonen WPL en portfolio
- Bijlage 6.1: De tussentijdse evaluatie van het werkplekleren
- Bijlage 6.2: De eindevaluatie van het werkplekleren
- Bijlage 7.1: Samenstelling docentenkorps
- Bijlage 7.2: Functieomschrijvingen
- Bijlage 8.1: Interne kwaliteitszorg Thomas More
- Bijlage 8.2: SOAR
- Bijlage 8.3: Bedrijfswereld participeert in adviesraden opleidingen Thomas More (persartikel)
- Bijlage 8.4: Onderwijsindicatoren
- Bijlage 8.5: Beleidsplan van de opleiding en de unit

Intranetomgeving

- ZER
- Bijlagen ZER
- ECTS-fiches academiejaar 2023-2024
- Canvas digitale leeromgeving vanuit het dag- en het avondtraject
- Samenwerkingen bevat:
 - Samen met studenten
 - Samen met werkveld
 - Samen met docenten
 - Samen met alumni
- Kaders van de opleiding
- Voorbeelden eindniveau

