

GRADUAAT IN DE JURIDISCH- ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

HOGESCHOOL PXL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

20 JUNI 2025



ROLAND VAN DER POEL (VOORZITTER) • LEANDRA DECUYPER, TIJMEN DE SAGER, KRISTEL
SPELMANS (COMMISSIELEDEN) • RUTH DEVREESE (SECRETARIS) • BERT VAN POECK
(PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Voorbeschouwing	5
2.2	Eerste indrukken en vooroverleg	5
2.3	Dialoog met de opleiding	6
2.3.1	Gesprek 1: dialoog met de opleidingsverantwoordelijken	6
2.3.2	Interne beraadslaging commissie na dialoog 1	9
2.3.3	Gesprek 2: dialoog met de studenten	10
2.3.4	Interne beraadslaging commissie na dialoog 2	11
2.3.5	Gesprek 3: dialoog met de lectoren	12
2.3.6	Gesprek 4: dialoog met de vertegenwoordigers van het werkveld en alumni ..	14
2.3.7	Interne beraadslaging commissie na dialoog 4	15
2.4	Besluitvorming en reflectie	16
3	Oordeel	18
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	20
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	21
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	22
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	23
	Bijlage 5: Verantwoording.....	24
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	25

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport voor het graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning van Hogeschool PXL is tot stand gekomen in het kader van de aanvraag tot accreditatie bij de NVAO. Op basis van het gevoerde onderzoek adviseert de commissie de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

Het graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning (120 studiepunten) wordt door het departement PXL-Business van Hogeschool PXL aangeboden in een regulier dagtraject. Het avondtraject, specifiek gericht naar zij-instromers en werkstudenten, wordt niet langer ingericht omwille van de beperkte interesse maar de opleiding voorziet nog de mogelijkheid tot een geïndividualiseerd en flexibel traject voor deze doelgroep.

De opleiding beschikt volgens de commissie over een duidelijke en breed gedragen visie en missie, die goed aansluit bij de noden van het werkveld en de actuele ontwikkelingen in het vakgebied. De opleiding wordt gedragen door een deskundig en gemotiveerd team van lectoren en onderwijsondersteuners. De commissie waardeert het onderscheidend kenmerk van Hogeschool PXL, de “X-factor”, dat consistent in het curriculum is verwerkt en gewaardeerd wordt door alle stakeholders. Het “MiXed learning model” biedt een evenwichtige combinatie van leren op de campus, online leren en werkplekleren. Het werkplekleren en de graduaatsproef zijn doordacht uitgewerkt en de opleiding beschikt over een sterk netwerk van kwalitatieve, geëngageerde werkplekken. De keuze om slechts één werkplek aan te doen gedurende de volledige opleiding vindt de commissie enigszins contradictorisch met het uitgangspunt van de sterke en onderscheidende “X-factor”. Ze erkent dat één werkplek kan volstaan om de beoogde leerresultaten te bereiken, maar vraagt erover te waken of elke student met deze aanpak dezelfde leerkansen krijgt en voldoende affiniteit verwerft met de rijke diversiteit aan werkplekken in de juridisch-administratieve sector.

De opleiding is volgens de commissie sterk betrokken bij de studieloopbaan en het welzijn van haar studenten. De commissie looft daarbij de intensieve aanpak van de opleiding om elke student individueel te benaderen wanneer ze blijf geven van afhaken. De opleiding speelt proactief in op de actuele noden bij haar studenten en werkt continu, in samenwerking met relevante actoren binnen de hogeschool, een toegankelijk extracurriculair aanbod uit ter ondersteuning van een vlotte studievoortgang en gericht op professionalisme tijdens het werkplekleren. De commissie meent dat de aanpak voor werkstudenten momenteel minder gestructureerd is en vraagt een duidelijkere positionering voor deze doelgroep te formuleren met transparante communicatie. Verder is de commissie overtuigd van de inbedding van de opleiding in de sterke kwaliteitscultuur van de hogeschool en kijkt ze uit naar de verdere ontwikkelingen op vlak van internationalisering.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de graduaatsopleiding in de juridisch-administratieve ondersteuning, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen, die geen afbreuk doen aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding:

- voldoende te blijven bewaken of het doorlopen van één enkele werkplek tijdens de opleiding voldoende garanties biedt op gelijke leerkansen voor elke student en daarbij te borgen dat elke student voldoende affiniteit heeft met de rijke diversiteit aan werkplekken van het juridisch-administratieve werkveld;
- een weloverwogen positionering in te nemen ten aanzien van de doelgroep van werkstudenten en hierover transparant te communiceren.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Voorbeschouwing

Het graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning (120 studiepunten) wordt door het departement PXL-Business van Hogeschool PXL aangeboden in een regulier dagtraject. Het avondtraject, specifiek gericht naar zij-instromers en werkstudenten, wordt niet langer ingericht omwille van de beperkte interesse. De opleiding voorziet voor werkstudenten nog de mogelijkheid tot een geïndividualiseerd en flexibel traject. De opleiding heeft recent een hervorming van het curriculum doorgevoerd: trajectschijf 1 is geïmplementeerd in academiejaar 2023-2024 en trajectschijf 2 in het huidige academiejaar 2024-2025. Dit impliceert dat de commissie ook in gesprek gaat met studenten en alumni die het voormalige curriculum hebben doorlopen. De commissie stelt vast dat het curriculum is hervormd op basis van input van stakeholders en feedback uit de TNO waarbij een sterkere klemtoon is gelegd op juridische basiskennis (in plaats van de administratie) en vreemde talen. Daarnaast is het werkplekleren verfijnd om de wisselwerking tussen theorie en praktijk te optimaliseren. Het profiel van de gegradueerde is ongewijzigd gebleven, met behoud van de sterke praktijkgerichte focus op de administratieve verwerking van documenten.

De instelling heeft in maart 2025 een zelfevaluatie rapport ingediend bij de NVAO voor de accreditatie op maat van eigen regie. Vervolgens heeft een commissie van onafhankelijke deskundigen, zie bijlage 3, de opleidingskwaliteit beoordeeld en een advies overgebracht aan de NVAO. De commissie heeft haar onderzoek gevoerd op basis van het zelfevaluatie rapport met de ondersteunende bijlagen en de gesprekken tijdens het locatiebezoek met het ter beschikking gestelde materiaal.

2.2 Eerste indrukken en vooroverleg

Alle commissieleden hebben op basis van het zelfevaluatie rapport individueel hun eerste indrukken, zowel sterke punten als openstaande vragen, schriftelijk gerapporteerd. Ter voorbereiding van het vooroverleg op 12 mei 2025 heeft de secretaris de neerslag van de eerste indrukken van de commissieleden gebundeld, waaruit de voorzitter prioritaire vragen heeft geformuleerd. Tijdens het vooroverleg zijn sterke punten en vragen besproken die zijn voortgekomen uit de lezing van het zelfevaluatie rapport, wat hierna bondig wordt weergegeven.

De commissie stelt dat de opleiding een zorgvuldig onderbouwd en helder gestructureerd zelfevaluatie rapport heeft opgesteld. De opdeling van het rapport per kwaliteitskenmerk, waarbij elk hoofdstuk eindigt met een kritisch besluit en toekomstperspectief zorgt voor een vlotte leesbaarheid. De commissie merkt hierbij op dat de opleiding haar kritisch besluit nog scherper zou kunnen duiden.

De opleiding maakt in het rapport een heldere differentiatie tussen de graduaatsopleiding en de aanverwante bacheloropleiding in de rechtspraak. De commissie stelt vast dat de opleiding gebruik maakt van heel wat specifieke, eigen ontwikkelde terminologie, zoals de “X-factor” en het “MiXed learning model”, wat de eigenheid van Hogeschool PXL weerspiegelt en benadrukt. Ze is benieuwd in welke mate deze termen effectief gekend en doorleefd zijn bij alle stakeholders. De verschillende leerlijnen duiden volgens de commissie goed het belang dat de opleiding hecht aan bepaalde aspecten zoals ondernemend, onderzoekend en internationaal en intercultureel handelen. Verder vindt de commissie de opdeling van de opleidingsspecifieke leerresultaten in vier rollen – administrator, communicator / informatieverstrekker, ondernemende teamplayer en levenslang lerende – ook een goede weergave wat de opleiding verwacht van de gegradueerde.

Het werkplekleren lijkt degelijk uitgebouwd te zijn, waarbij de commissie meer wil weten over de selecties van en de duurzame samenwerking met de werkplekken. Daarnaast is ze geïnteresseerd naar het internationale werkplekleren en de aanpak van de graduaatsproeven. De commissie meent dat de evaluatie goed en nauwgezet lijkt georganiseerd te zijn, onder

andere met de interne en externe toetscommissies. Ze wil tijdens het locatiebezoek meer inzicht krijgen op welke manier studenten en coaches, zowel van de werkplek als de opleiding, hierin opgeleid en ondersteund worden.

Verder stelt de commissie vast dat de opleiding gedragen wordt door een uitgebreid team, waarbij het haar opvalt dat meerdere lectoren een laag aanstellingspercentage hebben en niet altijd beschikken over (actuele) didactische competenties. Voorts is ze benieuwd naar de evoluties die de opleiding ziet op vlak van in-, door- en uitstroom en hoe ze daarop zal anticiperen. Daarbij wil de commissie tijdens de dialogen de keuze begrijpen om geen afzonderlijk traject meer aan te bieden voor werkstudenten – wat initieel een belangrijke doelgroep vormde – en wat het persoonlijk traject op maat voor deze doelgroep inhoudt, aangezien de informatie hierover in het zelfevaluatie-rapport beperkt is.

2.3 Dialoog met de opleiding

Het onderzoek van de commissie is verdergezet op woensdag 21 mei 2025, waar tijdens een laatste vooroverleg de vraagstelling per gesprekspanel is verfijnd en afgestemd op het locatiebezoek van donderdag 22 mei 2025. De commissie sprak tijdens het locatiebezoek met opleidingsverantwoordelijken, studenten, lectoren, werkveld en alumni (zie bijlage 4). Op basis van de verschillende dialogen en de beschikbare informatie vormde de commissie haar oordeel (zie punt 3).

2.3.1 Gesprek 1: dialoog met de opleidingsverantwoordelijken

Het locatiebezoek start met een dialoog met de opleidingsverantwoordelijken, waarbij de commissie in eerste instantie een goed beeld wil krijgen van de visie, het beleid en de huidige organisatie van de opleiding. De opleiding deelt transparant mee dat er recent een wissel heeft plaatsgevonden in de coördinatie van de opleiding, waardoor zowel de graduaatscoördinator als het opleidingshoofd van de cluster Rechtspraktijk nieuw zijn voor die leidinggevende functies. Vervolgens geeft de opleiding aan dat het werkveldleren een sterkte is van de graduaatsopleiding. Dit bouwt gradueel op in de loop van de opleiding. Studenten worden hierop in het eerste semester voorbereid in het opleidingsonderdeel 'werkveldleren 1', door de ontwikkeling van professionele skills en een zicht te krijgen op de mogelijkheden van werkplekken. Het werkveldleren op de reële werkvloer kan in semester 2 pas aanvatten na geslaagd te zijn voor een aantal relevante opleidingsonderdelen. Op die manier meent de opleiding te borgen dat studenten over voldoende basiskennis en maturiteit beschikken, wat een kwaliteitsvolle start is voor de werkplek. De contacten met kwalitatieve werkplekken zijn ondertussen sterk uitgebouwd, waarbij deze een belangrijke rol spelen bij het leren en de evaluaties van de studenten. Daarnaast betreft de opleiding de werkplekken actief bij de kwaliteit en de verdere vormgeving van de opleiding.

De commissie is benieuwd hoe de opleiding de differentiatie maakt tussen de graduaatsopleiding en de aanverwante bacheloropleiding in het bedrijfsmanagement, afstudeerrichting rechtspraktijk. De opleiding verduidelijkt dat de gegradueerde een administratief profiel is, die ondersteunend zal werken in een juridische context, terwijl van de bachelor verwacht wordt zelfstandig juridische adviezen te formuleren. Tevens zet Hogeschool PXL sterk in op een oriënteringstraject bij aanvang van de opleiding, waarin wordt nagegaan of een student voldoet en desgevallend nood heeft aan aangepaste ondersteuning. De opleiding kan daarvoor rekenen op ervaren studentenondersteuners en trajectbegeleiders, die ondertussen goed vertrouwd zijn met zowel het niveau 5 als het niveau 6. Daarbij opereert de graduaatsopleiding met de bacheloropleiding in één cluster Rechtspraktijk – onderdeel van het departement PXL-Business – waardoor medewerkers uit beide opleidingen goed inzicht hebben in de differentiatie tussen beide opleidingen. Daarnaast voorziet de graduaatsopleiding een programma voor studenten die willen doorstromen naar de bacheloropleiding. Andersom kunnen bachelorstudenten, waarvoor de opleiding (nog) te moeilijk is maar het juridische vakgebied binnen hun interesses valt, overstappen naar de graduaatsopleiding. Als er te veel overlap en onvoldoende onderscheid zou bestaan tussen beide opleidingen, zou de opleiding dit snel capteren uit de formele en informele bevestigingen.

Vervolgens vraagt de commissie hoe de opleiding zich onderscheidt ten aanzien van gelijkaardige opleidingen. De opleidingsvertegenwoordigers halen de “X-factor” aan als één van de belangrijkste onderscheidende kenmerken. De “X-factor” staat model voor de eXcellente professional en voor de eXcellente professionele organisatie en is een combinatie van (em)passie, van ondernemend en innovatief zijn, van (multi)disciplinariteit en van (internationaal) samen(net)werken. Deze “X-factor” heeft nog een extra gelaagdheid gekregen om professionals op te leiden die hun rol durven en kunnen opnemen in een 3D-maatschappij, wat ervoor staat dat digitaal, diversiteit en duurzaamheid het nieuwe normaal zijn. De opleiding wil in de nabije toekomst meer inzetten op de digitale ondersteuning van het leren, waarbij de student zelfstandig bepaalde leerstof extra kan inoefenen. Verder ziet de opleiding nog als onderscheidend kenmerk de sterke ontwikkeling van de soft skills bij haar studenten. Hierdoor durven studenten innovatief na te denken en verandering voor te stellen. Ze worden ook opgeleid om voldoende communicatief te (durven) zijn. Terzelfdertijd wordt veel aandacht besteed aan de ontwikkeling van relevante digitale skills, waarbij wordt ingezet op recente evoluties zoals het gebruik van AI op de werkvloer. Dit komt aan bod in het opleidingsonderdeel ‘innovatieve administratie’, dat de opleiding voedt vanuit onderzoek rond ethische en juridische aspecten van AI. De opleiding wil bekomen dat studenten, als administratieve ondersteuners, een meerwaarde zijn voor de werkplekken doordat ze vertrouwd zijn met allerlei relevante tools en in wisselwerking deze actuele kennis en ervaring durven over te brengen tijdens het werkplekleren. Een andere sterkte die de opleiding wil benadrukken is het breed netwerk dat de student al tijdens de opleiding opbouwt. Dankzij het handshake-event, waar diverse werkplekken zich voorstellen aan eerstejaarsstudenten, geeft de opleiding studenten een breed beeld van het werkveld en komen studenten rechtstreeks in contact met vertegenwoordigers van die werkplekken. Zo kunnen studenten een onderbouwde keuze maken voor het werkplekleren, wat een essentieel onderdeel uitmaakt van het opleidingsprogramma.

De commissie stelt de vraag hoe de opleiding de diverse stakeholders betreft bij de verdere ontwikkelingen. Als stakeholders haalt de opleiding zowel junior-collega’s (i.e. de studenten), lectoren, alumni als het werkveld aan. Deze worden betrokken via zowel formele als informele bevragingen. De lectoren van de opleiding zijn frequent fysiek aanwezig op de werkplekken, in hun hoedanigheid als leercoach, waardoor er nauwe interacties zijn met zowel student als werkplek en er snel feedback wordt gegeven over de actuele relevantie van de opleiding. Het opleidingsbureau, dat om de twee weken bijeenkomt, is de centrale spil om alle informatie te capteren uit zowel kwantitatieve als kwalitatieve bevragingen en analyses te maken. De opleiding voert ook op geregelde tijdstippen benchmarking uit om ontwikkelingen bij gelijkaardige opleidingen op te volgen.

Verder las de commissie in het zelfevaluatierapport dat de opleiding bezorgd is om de uitdagingen die de hervorming van het secundair onderwijs met zich zal mee brengen en wil hierover meer weten, met in het bijzonder hoe de opleiding zich daarop zal voorbereiden. De opleiding verduidelijkt dat de hervorming van het secundair onderwijs ervoor kan zorgen dat studenten jonger instromen met mogelijk minder maturiteit; dit doordat het zevende jaar verdwijnt in het beroepsonderwijs. Hierdoor is de opleiding bezorgd of deze studenten voldoende arbeidsrijp zullen zijn om al vroeg in de opleiding het werkplekleren aan te kunnen vatten. De opleiding benadrukt hierbij dat een systematiek is ingebouwd in de opleiding om te borgen dat de student aan de verwachtingen van de werkplek voldoet. Een student moet namelijk geslaagd zijn voor de opleidingsonderdelen ‘werkplekleren 1’, ‘zakelijke communicatie’ en ‘deontologie’ om ‘werkplekleren 2’ te mogen starten in het tweede semester. Wanneer ze hiervoor niet geslaagd zijn, dan wordt extra begeleiding voorzien. Al vanaf de eerste opleidingsweek worden specifieke oriënteringstesten afgenomen, zodat elke student goed inzicht heeft in de werkpunten. De studenten moeten hierover in groep reflecteren met medestudenten, wat volgens de opleiding motiverend werkt voor hun groeiproces. Ondertussen heeft de hogeschool met enkele scholen van secundair onderwijs een formele samenwerking opgezet, wat wordt gecommuniceerd als project Smart Start@PXL. Zo kan een leerling, die extra uitdaging zoekt, tijdens het laatste jaar secundair onderwijs al een opleidingsonderdeel van Hogeschool PXL opnemen. Er kan een voortraject

gevolgd worden, om zo meer vertrouwd te geraken met het hoger onderwijs en beter doordacht de studiekeuze te maken. De opleiding vindt deze sterke verbinding tussen hogeschool en secundair onderwijs een sterkte voor de regio en de eerste resultaten werpen al vruchten af, waardoor ze hier nog meer zal op inzetten om te anticiperen op de mogelijke uitdagingen van de hervorming van het secundair onderwijs.

Verder verneemt de commissie dat de beheersing van de Nederlandse taal bij instromende studenten een toenemende zorg vormt, temeer omdat dit een belangrijke voorspellingsfactor is van de studieresultaten. Aangezien het bezit van adequate Nederlandse taalcompetenties essentieel is voor het profiel van juridisch-administratieve ondersteuning, zet de opleiding sterk in op extra begeleiding en remediëring. Dit vormt niet alleen een uitdaging van deze graduaatsopleiding, waardoor er momenteel departementaal gewerkt wordt aan de ontwikkeling van een leerlijn taal.

Vervolgens is de commissie benieuwd hoe de opleiding internationalisering en internationale benchmarking integreert. De opleiding schuift hiervoor de leerlijn intercultureel en internationaal handelen naar voren. Er is een studiereis naar Den Haag, een korte, internationale mobiliteit die de opleiding voor elke student invoert. De opleiding erkent dat dit nog beperkte inspanningen zijn, en geeft aan dat internationalisering een toekomstig actiepunt is. De coördinatoren van de graduaatsopleidingen zijn verbonden aan het CHAIN5-netwerk, waarbinnen good practices over werkplekleren binnen een graduaatsopleiding in een internationale context worden gedeeld. De opleiding heeft ondertussen duurzame relaties met werkveldpartners uitgebouwd, die ook over kantoren in het buitenland beschikken, waardoor dit kansen biedt om het internationaal werkplekleren op een eenvoudige manier aan te kunnen bieden. Dit zou mogelijk plaats kunnen vinden binnen 'werkplekleren 4'. De gesprekspartners voegen nog toe dat internationaal werkplekleren in een juridisch-administratieve context minder eenvoudig is dan in bepaalde andere domeinen, aangezien juridische materie gebonden is aan lokale en nationale wetgeving.

De commissie las in het zelfevaluatie rapport dat er nogal wat studenten afhaken. Ze is daarom benieuwd hoe de opleiding dit wil tegengaan. De opleiding zet sterk in op de begeleiding van de in- en doorstroom en gebruikt hiervoor het hogeschoolbreed ontwikkeld Student Support Model. Dit model omvat een integrale begeleiding tijdens alle fasen van de studieloopbaan door zowel lectoren, studentenbegeleiders en gespecialiseerde hulp indien nodig. Vanuit de hogeschoolbrede principes van MiXed Support voorziet de opleiding zowel online en offline begeleiding en preventieve versus remediërende begeleiding zoals bijvoorbeeld het oriënteringstraject en de soft skills in 'werkplekleren 1'. Op die manier tracht de opleiding uitval te voorkomen, maar ze is zich bewust dat uitval zal blijven bestaan door uiteenlopende redenen, zoals andere interesse, te moeilijk, financiële situatie of psychosociale problemen. De opleiding acht het echter belangrijk om studenten voldoende bewust te maken van de mogelijke gevolgen van dergelijke beslissing. Ze wil de reden van stopzetting kennen en daarbij achterhalen of de student deze beslissing doordacht of impulsief neemt. De opleiding verduidelijkt dit aan de hand van een concreet voorbeeld: een student uit het beroepsonderwijs is, bijvoorbeeld, gewend altijd goede resultaten te hebben en wordt in het hoger onderwijs voor het eerst geconfronteerd met een tekort, waardoor deze impulsief beslist de opleiding te stoppen. De opleiding merkt uit ervaring dat een persoonlijk gesprek helpt om meer duiding te geven bij dergelijk tekort en biedt ondersteuning om de studiemethode aan te passen, waardoor de student alsnog slaagt. Tevens zal de opleiding een student ook confronteren met de mogelijke gevolgen van een abrupte stopzetting, bijvoorbeeld naar financiële gevolgen. Verder beschikt het opleidingsteam over een goed overzicht van de voorspellende factoren voor de studiekansen van haar studenten, dit op basis van de resultaten uit de verschillende testen in het oriënteringstraject. Dit stelt de opleiding in staat om studenten al vroeg in de opleiding te identificeren die mogelijk meer moeite zullen hebben met het volgen en de toetsing van de opleiding en kan zo proactief voorzien in aangepaste opvolging en begeleiding om uitval zoveel als mogelijk tegen te gaan.

De commissie polst vervolgens naar de keuze van de opleiding om geen aanbod meer in te richten voor werkstudenten in een avondtraject. De opleiding verduidelijkt dat er onvoldoende inschrijvingen waren om budgettair nog langer houdbaar te zijn, maar dat ze het wel belangrijk vindt dat deze doelgroep de opleiding kan volgen. Zo is de keuze gemaakt om maatwerk aan te bieden voor de individuele werkstudent. Dit betekent dat de werkstudent flexibiliteit wordt aangeboden waarbij het werkplekleren kan doorgaan op de eigen werkplek, mits deze voldoet aan de vooropgestelde criteria, en er op vraag fysieke lessen kunnen worden opgenomen. Ook meent de opleiding dat het een meerwaarde is om een diverse klasgroep samen te stellen met reguliere studenten en werkstudenten, die in interactie kunnen gaan en kennis en ervaringen uitwisselen. De commissie merkt op dat er op de website een pagina bestaat over werken en studeren, maar specifieke informatie over hoe deze graduaatsopleiding dat aanpakt ontbreekt. De opleiding antwoordt dat er tijdens de infomomenten flyers worden verstrekt met meer informatie voor de werkstudent.

Vervolgens handelt het gesprek over het opleidingsteam. De commissie stelde vast dat meerdere lectoren zowel in de graduaatsopleiding als in de bacheloropleiding worden ingezet en is benieuwd hoe de opleiding de kwaliteit, de begeleiding en het niveau van de graduaatsopleiding waarborgt. De opleiding verduidelijkt dat er per opleiding doelstellingen zijn geformuleerd, zodat elk lector helder weet wat de verwachtingen zijn. Daarnaast is de opbouw van opleidingsonderdelen in beide opleidingen verschillend. Zo zal er in een graduaatsopleiding telkens twee uur praktijk verbonden zijn aan één uur theorie, wat de praktijkgerichte benadering borgt. Er is een toetsplan voor de graduaatsopleiding ontwikkeld, dat het niveau 5 borgt en waar de graduaatsproef als afsluitende, geïntegreerde toetsing op niveau 5 onderdeel van uitmaakt.

De commissie polst naar de teamvorming, aangezien ze vaststelt dat heel wat lectoren maar een beperkte opdracht in de opleiding lijken te hebben. De opleiding organiseert tal van teamactiviteiten en werkt met een opleidingsbureau, waar het kernteam tweewekelijks verslag van maakt en wat eenvoudig toegankelijk is voor alle lectoren. Daarnaast wordt per semester een opleidingsraad georganiseerd waar alle lectoren op verwacht worden. Verder be vraagt de opleiding haar lectoren regelmatig over de taakbeleving en de verwachtingen en wensen naar verdere groei binnen de organisatie. Aansluitend wil de opleiding nog meegeven dat er binnen deze opleiding nood is aan gespecialiseerde expertise, waardoor het volgens haar nodig is om bepaalde experts met een klein percentage aan te trekken. De opleiding ziet dit als een meerwaarde aangezien dergelijke lectoren nog actief zijn in het werkveld, en zo sterk bijdragen aan de actuele relevantie van de opleiding. Voor nieuwe lectoren is een onboardingstelsel geïmplementeerd, waarbij ze onder andere een vast aanspreekpunt hebben voor het uitvoeren van hun opdracht. De hogeschool beschikt over een uitgebreide website met ondersteunend materiaal voor de ontwikkeling van de didactische competenties, wat onder de verantwoordelijkheid valt van de dienst Onderwijs. Lectoren zonder didactische ervaring kunnen een opleidingstraject volgen, maar dit is nu niet verplicht. Het traject van onboarding voor nieuwe lectoren is verplicht, en daarnaast dient elke lector jaarlijks minstens twee vormingen te volgen. Bepaalde sessies binnen het professionaliseringsbeleid zijn niet vrijblijvend, zoals bijvoorbeeld de sessie over de ECTS-fiches. De opleidingsverantwoordelijken voegen nog toe dat ze een warm team zijn, en het belangrijk vinden om elkaar te helpen en te steunen.

2.3.2 Interne beraadslaging commissie na dialoog 1

Na dit eerste gesprek besluit de commissie dat de positieve indrukken, die ze had opgedaan bij lezing van het zelfevaluatierapport, worden bevestigd door deze dialoog. De informatie uit het gesprek is in overeenstemming met wat in het rapport wordt weergegeven en wordt verrijkt met duidelijke voorbeelden. Het is duidelijk dat de specifieke terminologie consistent wordt gebruikt en de visie, missie en het beleid uitgedragen wordt. De opleiding is doordacht uitgewerkt, waarbij de commissie vaststelt dat er (snel) wordt bijgestuurd indien nodig. De opleiding wordt gedragen door een deskundig en hecht team, dat kan rekenen op de ondersteuning van een kwalitatief team aan onderwijsondersteuners en studentenbegeleiders. De commissie meent dat de opleiding een degelijk beleid heeft

uitgewerkt om studenten te begeleiden in de studieloopbaan, zowel naar studievoortgang als welzijn. In het bijzonder wil de commissie haar waardering uitspreken over de intensieve aanpak van de opleiding om elke student individueel te benaderen wanneer ze blijf geven van afhaken. Het is de commissie ook duidelijk dat de opleiding proactief inzet op het anticiperen op mogelijke studieproblemen en daarvoor een sterke begeleiding en aanbod heeft ontwikkeld. Als aandachtspunt merkt de commissie onduidelijkheid van het aanbod voor de doelgroep van werkstudenten op, aangezien dit initieel een belangrijke insteek was. Daarnaast vindt de commissie de verwachtingen op vlak van professionalisering, in het bijzonder van de didactische competenties, voor lectoren met een beperkte aanstelling nog eerder onduidelijk.

2.3.3 Gesprek 2: dialoog met de studenten

Tijdens de tweede dialoog gaat de commissie in gesprek met studenten van de twee trajectschijven, zowel studenten met een modeltraject als een individueel traject. De commissie vangt het gesprek aan met het bevragen van de sterktes van de opleiding. Samenvattend halen studenten de persoonlijke begeleiding, de kwaliteit van de juridische opleidingsonderdelen, de laagdrempelige communicatie met de lectoren en de organisatie en begeleiding van het werkplekleren als sterke troeven aan. Ze waarderen de recente aanpassingen aan het curriculum, waardoor de wisselwerking tussen de opleiding op de campus en het werkplekleren beter op elkaar is afgestemd. Unaniem zijn ze van oordeel dat het werkplekleren een duidelijke meerwaarde biedt voor dit type opleiding, mede dankzij de goede organisatie met kwalitatieve werkplekken en de gestructureerde opvolging ervan. Tevens geven ze aan dat de opleiding zichzelf voortdurend in vraag stelt, gericht op continue verbetering, en waarderen ze het hoe de opleiding hen daarin actief betreft.

De commissie vraagt vervolgens of de verwachtingen en de studeerbaarheid van de opleiding voldoende helder zijn. De studenten verwijzen vooreerst naar de studiegids, waarin lectoren duidelijke informatie weergeven over de leerdoelen en de wijze van beoordeling met evaluatiecriteria. Daarnaast halen ze de diverse workshops aan, zoals ‘studiemethodiek’ en ‘omgaan met faalangst’ die de hogeschool organiseert. Volgens de studenten is de opleiding duidelijk en haalbaar als je gebruik maakt van het bestaande aanbod. Studenten ervaren ook dat ze proactief worden benaderd door lectoren bij onvoldoende resultaten. Daarnaast vermelden ze de mogelijkheid om een Study Buddy, een junior-collega die je kan ondersteunen tijdens de studieloopbaan, aan te vragen. Het ondersteunend lesmateriaal bij de opleidingsonderdelen ervaren ze als duidelijk en gestructureerd ingedeeld. Van de werkstudenten verneemt de commissie dat zij zelf het initiatief moeten nemen om hun programma te organiseren, waarbij ze elke lector afzonderlijk dienen te contacteren om individuele afspraken te maken over het bijwonen van de lessen en eventueel aangepaste invulling te geven aan de evaluaties. De organisatie van de opleiding voor werkstudenten gebeurt hoofdzakelijk ad hoc, zonder vooraf vastgelegde structuren of duidelijke richtlijnen. Tegelijkertijd uiten de werkstudenten hun waardering voor de bereidheid van de lectoren en de opleidingscoördinator om rekening te houden met individuele noden en wensen en daarvoor veel flexibiliteit aan de dag te leggen.

Het gesprek gaat verder over het curriculum en de evaluaties van de opleiding. De studenten ervaren de opbouw en de samenhang van het curriculum als logisch en coherent waarbij lectoren geregeld verwijzen naar elkaars opleidingsonderdelen. De aanpak van de beoordeling is goed afgestemd op de inhoud van het opleidingsonderdeel. Na elke evaluatie is een vast moment ingepland waarbij ze de toetsing in kunnen kijken en feedback kunnen krijgen. De werkstudenten voegen toe dat ze de aanpak van de groepswerken goed georganiseerd vinden, waarbij zij de keuze krijgen om dit eventueel individueel uit te voeren. Ook de graduaatsproef wordt als een waardevol onderdeel van de opleiding ervaren, waarbij ze de vrijheid krijgen om zelfstandig onderzoek uit te voeren gericht op het oplossen van een reële uitdaging van hun werkplek. Volgens de studenten biedt dit de gelegenheid om aan te tonen dat ze de “X-factor” bezitten, aangezien ze bij de uitvoering van de graduaatsproef die verschillende skills moeten combineren en aantonen. Ze geven aan dat ze steeds kunnen rekenen op ondersteuning vanuit de opleiding, waarbij ze de stapsgewijze uitvoering van de

graduaatsproef met de tussentijdse opvolging aan de hand van deelopdrachten en presentaties. De studenten waarderen dit.

De studenten delen verder met de commissie dat ze zich goed voorbereid voelen op het werkplekleren, waarbij ze steeds terechtkunnen bij de PXL-coach. De studenten voeren momenteel het volledige werkplekleren uit op één werkplek. Sommige studenten ervaren één werkplek gedurende de opleiding als een meerwaarde, aangezien dit vertrouwd aanvoelt, waar andere studenten eerder voorstander zouden zijn van meer diversiteit. De keuze van de werkplek kan op eigen initiatief genomen worden, maar de opleiding organiseert hiervoor een handshake-event waar studenten direct in contact komen met een diversiteit aan werkplekken. De graduaatsproef gebeurt als opdracht in functie van diezelfde werkplek. Wanneer er echter een probleem zou zijn met de werkplek, dan kan de student nog veranderen van werkplek. De werkplekcoördinator en de PXL-coaches zijn hiervoor behulpzaam om te zorgen dat tijdig een alternatieve werkplek gevonden wordt, zodat studieovertraging vermeden wordt. De evaluatie van het werkplekleren verloopt systematisch aan de hand van een driehoeksgesprek tussen student, de werkplekcoach en de PXL-coach. Voorafgaand aan dit gesprek dienen de student en de werkplekcoach een evaluatiedocument in te vullen dat tijdens het driehoeksgesprek openlijk en transparant besproken wordt. De PXL-coach is verantwoordelijk voor het ingeven van de eindscores. Studenten geven verder aan dat het werkplekleren continu wordt opgevolgd aan de hand van de verplichte reflectiedocumenten, waardoor de opleiding snel zal ingrijpen als ze merken dat het leerproces tijdens het werkplekleren onvoldoende vordert.

De commissie informeert tijdens het gesprek naar de mate waarin de digitale evoluties in de opleiding worden geïntegreerd. De studenten geven aan dat ze aangemoedigd worden om AI-tools te gebruiken, bijvoorbeeld om extra oefeningen zelfstandig te maken. Daarbij verwijzen ze naar het opleidingsonderdeel ‘innovatieve administratie’, waarin ze op school kennis maken met nieuwe AI-tools die ze op de werkplek zouden kunnen toepassen. Tegelijkertijd willen ze hun bezorgdheid uiten dat het gebruik van AI voor enige onrust zorgt, bijvoorbeeld bij de uitwerking van de graduaatsproef. Een automatische detectietool zou bijvoorbeeld kunnen aangeven dat AI is gebruikt, terwijl dit niet het geval is. Duidelijke richtlijnen over het toegelaten gebruik van AI en de mogelijke implicaties zouden wenselijk zijn volgens studenten. Ze vermelden dat het voor hen belangrijk is dat ze inzicht krijgen in welke mate de opleiding beroep zou doen op en geloof hecht aan dergelijke detectietools.

Tot slot peilt de commissie nog naar de werking van de studentencommissie voor deze opleiding. Het valt de commissie daarbij positief op dat in het panel meerdere studenten aanwezig zijn die daarin een actieve rol opnemen. De commissie verneemt dat de studentencommissie op regelmatige basis bijeenkomt, waarbij de opleiding systematisch peilt naar de ervaringen en de noden van de studenten. De opleiding hecht volgens de studenten veel waarde aan studentenparticipatie en zet er actief op in om hen te motiveren een verantwoordelijke rol op te nemen. De opleiding verwijst daarvoor naar de “X-factor”, waarin het belang van ondernemend gedrag en het maken van connecties is opgenomen. De studenten reiken tijdens het gesprek enkele voorbeelden aan hoe de opleiding aan de slag is gegaan met hun feedback. Zo komen er in het hernieuwde curriculum bijvoorbeeld meer juridische opleidingsonderdelen aan bod in plaats van opleidingsonderdelen gericht op administratie. Het opleidingsonderdeel ‘juridische databanken’ is verschoven naar het eerste opleidingsjaar, opdat studenten dit meteen kunnen toepassen op de werkplek dat start in het tweede semester. De vraag naar meer studiereizen is een initiatief vanuit de studentencommissie, waar de opleiding tot tevredenheid van de studenten direct mee aan de slag is gegaan.

2.3.4 Interne beraadslaging commissie na dialoog 2

Op basis van het gesprek met de studenten meent de commissie dat de opleiding een duidelijke communicatie hanteert en een hechte band met de studenten vooropstelt. De opleiding houdt goed rekening met de feedback van de studenten bij de verdere ontwikkelingen van de opleiding en zal snel reageren op eventuele problemen. Van de

werkstudenten lijkt de opleiding veel initiatief te verwachten om hun individueel traject op maat samen te stellen, waarbij ze elk afzonderlijk elke lector dienen te contacteren. De commissie begrijpt de keuze van de opleiding om maar één werkplek aan te bieden bij het werkplekleren, wat voordelig kan zijn, maar is (nog) niet overtuigd dat studenten hierdoor voldoende affiniteit krijgen met de uiteenlopende domeinen binnen de sector. De commissie maakt zich daarbij de bedenking of één werkplek voldoende kan borgen dat de vooropgestelde leerdoelen door elke student tijdens het werkplekleren bereikt kunnen worden. Ook vindt de commissie de keuze om maar één werkplek aan te bieden enigszins tegenstrijdig met de principes van de “X-factor”.

2.3.5 Gesprek 3: dialoog met de lectoren

Het derde gesprek vindt plaats met de lectoren van de opleiding. Aangezien de commissie vooral nog vragen heeft rond de aanpak met het werkplekleren, start ze het gesprek met dit thema. Ze verneemt dat de opleiding ervoor gekozen heeft om het eerste semester te wijden aan de voorbereiding op het werkplekleren, dit aan de hand van, onder andere, de ontwikkelingen van soft skills en de professionele houding en het nemen van initiatief om een geschikte werkplek te vinden. Het werkplekleren op de werkplek start in semester 2 en bouwt gradueel op van twee dagen tot drie dagen in de week in het laatste semester van de opleiding. De commissie vraagt expliciet naar de keuze voor maar één werkplek gedurende de volledige opleiding en op welke manier de opleiding borgt dat alle leerdoelen zo bereikt kunnen worden, aangezien er een grote variëteit aan werkplekken bestaat. De opleiding antwoordt dat één werkplek voldoende garanties biedt dat de student de beoogde leerresultaten bereikt, wat ze geïntegreerd toetst aan het einde van de opleiding. Hiertoe beoordeelt de opleiding een werkplek aan de hand van de werkplekscan of deze voldoende leerkansen kan bieden om alle leerresultaten te bereiken. De opleiding stelt vast dat heel wat werkplekken de student na het werkplekleren een job aanbieden, wat voor de opleiding bevestigt dat de student voldoet aan de verwachtingen en het beoogde niveau heeft bereikt. De aanpak van de graduaatsproef, dat handelt over een onderwerp van de werkplek, is bewust gemaakt. Zo krijgt de student de kans al voldoende vroeg in de opleiding daarmee aan de slag te gaan. Doordat de student de werkplek goed kent, is het volgens de opleiding eenvoudiger een actueel probleem te detecteren om een onderzoek over uit te voeren, en draagt de vertrouwdheid met de werkplek ook bij aan het zelfvertrouwen van de student. Verder meent de opleiding dat in het eerste semester van de opleiding voldoende aandacht wordt besteed om het brede spectrum van het werkveld te duiden, wat studenten de kans biedt een gerichte keuze van werkplek te maken. Indien nodig of wenselijk kunnen studenten nog van werkplek wisselen tijdens de opleiding.

Het gesprek gaat verder over de flexibele leertrajecten die de opleiding aanbiedt. De opleiding verduidelijkt dat deze zijn gebaseerd op basis van de resultaten en gericht zijn op een vlotte studievoortgang van de studenten. Communicatie is, bijvoorbeeld, een belangrijke factor in de opleiding, waar veel studenten problemen mee ervaren. Daarom zijn specifieke zelftesten en remediëringcursussen ontwikkeld, evenals is een samenwerking met het Centrum voor Volwassenenonderwijs opgezet waardoor studenten een extra cursus Nederlands kunnen volgen. De opleiding erkent dat de variatie in het niveau op vlak van beheersing van de Nederlandse taal een groeiende uitdaging vormt. De opleiding ziet dit als een belangrijk actiepoint om aan te pakken. Hiervoor wordt volgend academiejaar een nieuw leerpad uitgezet om meer gedifferentieerd te kunnen werken, zodat ze ook studenten van een hoog niveau kunnen uitdagen.

De commissie is benieuwd in welke mate studenten gebruik maken van het remediëringaanbod. De opleiding legt uit dat ze werken met korte feedbacklijnen, waardoor studenten snel op de hoogte zijn over hun prestaties en weten dat ze bij niet slagen van bepaalde opleidingsonderdelen in het eerste semester ‘werkplekleren 2’ niet mogen starten, wat leidt tot studievertraging. Hierdoor meent de opleiding dat gemotiveerde studenten actief gebruik maken van het aanbod. Sinds dit academiejaar is een ‘plustraject’ ingevoerd om studenten extra te ondersteunen bij het werken met de codex en het begrijpen en correct hanteren van juridische begrippen, wat de studeerbaarheid van de juridische

opleidingsonderdelen moet bevorderen. De lectoren willen zo aantonen dat ze goed inzicht hebben welke opleidingsonderdelen moeilijker zijn en daarvoor gerichte acties ondernemen. De opleiding wil nog toevoegen dat de graduaatsstudenten mondig zijn en direct aangeven wanneer ze iets niet goed begrijpen, wat gefaciliteerd wordt door het uitgangspunt van de kleine klasgroep. Verder vermeldt de opleiding dat er structureel wordt gepeild naar het niveau van elk opleidingsonderdeel door de bevestigingen en het monitoren van de resultaten van de evaluaties van elk opleidingsonderdeel.

De commissie vraagt vervolgens naar de professionalisering van de lectoren. Hiervoor worden de support groups, die lectoren bijstaan in het professionaliseren en het borgen van gelijkwaardigheid bij het uitvoeren van de beoordelingen, vooreerst aangehaald. Zo gebeurt de evaluatie van het werkplekleren en de graduaatsproef aan de hand van rubrics, waarbij de lectoren zich bewust zijn dat er uniformiteit moet bestaan over welke score er wordt gegeven en waarvoor er regelmatige afstemming plaatsvindt. De recent gestarte lector uit het gesprekspanel vermeldt het traject van de hogeschool voor starters in het onderwijs. Dit traject is momenteel nog niet verplicht, maar dit is in de nabije toekomst wel de bedoeling voor lectoren die niet over een didactisch diploma beschikken. Dit traject valt onder de verantwoordelijkheid van PXL-Education en behandelt verschillende relevante onderwerpen waaronder het geven van summatieve en formatieve feedback. Daarnaast maken de lectoren de commissie erop attent dat bij de werving en selectie van nieuwe lectoren er verplicht een proefles over een vooraf opgelegd onderwerp dient gegeven te worden, waardoor het sollicitatieteam de didactische vaardigheden van de kandidaat-lector beoordeelt. De commissie polst nog naar de samenwerking tussen de lectoren, waarbij ze aanhalen dat er veel informele momenten zijn waarop ze samenkomen. Daarnaast worden verschillende opleidingsonderdelen gezamenlijk gegeven, wat onderlinge samenwerking en uitwisseling van kennis en ervaring bevordert. Verder vinden de lectoren dat de opleiding inspeelt op ieders kwaliteiten, waardoor elke lector zich bewust is dat de samenwerking essentieel is om de opleiding als een kwalitatief, samenhangend geheel te kunnen aanbieden. Als concreet voorbeeld van waardevolle samenwerking tussen verschillende disciplines binnen de opleiding halen de lectoren nog het proces van het vooraf nalezen en opvolgen van de graduaatsproeven door de taalcoaches aan.

De commissie polst ook bij deze gespreksgroep, waarvan meerdere lectoren actief zijn in zowel de graduaats- als de aanverwante bacheloropleiding, naar hoe ze de differentiatie tussen beide opleidingen maken. De lectoren verduidelijken dat de theorie en de oefeningen voor studenten verschillend zijn opgesteld zodat de bachelorstudent leert analyseren en adviseren en de graduaatsstudent leert ondersteunend te werken. Een student uit de bachelor moet zelfstandig documenten kunnen opstellen, waar de graduaatsstudent het voorbereidend werk (zoals opzoekingen) leert uit te voeren. Nog een belangrijk onderscheid volgens de lectoren is dat het werkveld zich bewust is dat de graduaatsstudent nog dient te leren tijdens het werkplekleren, terwijl er van de bachelor tijdens de stage verwacht mag worden dat deze zelfstandig bepaalde taken uitvoert.

Tot slot is de commissie benieuwd naar de ervaringen met de werkstudenten van de lectoren. Ze verduidelijken dat elke werkstudent hen persoonlijk moet contacteren om aan te geven wat mogelijk en haalbaar is binnen hun schema. Aangepaste maatregelen zijn, bijvoorbeeld, het opnemen van de les, waarbij na een aantal lessen een individueel (online) gesprek kan plaatsvinden om de leerstof te overlopen. De lectoren ervaren dat de werkstudenten enorm gemotiveerd zijn en blij geven van veel initiatief. Ze merken daarbij op dat vooral de werkstudenten gebruik lijken te maken van het bestaand online aanbod, waar ze de reguliere studenten veel meer voor moeten motiveren.

Interne beraadslaging commissie na dialoog 3

Op basis van het gesprek met de lectoren besluit de commissie dat de opleiding de individuele begeleiding van studenten hoog in het vaandel draagt en dit op een effectieve manier lijkt te verwezenlijken. De commissie is overtuigd dat de lectoren de leerstof aan de hand van actuele thema's aanbieden, wat bijdraagt aan een goed begrip van de materie bij de

studenten. De commissie doet de suggestie om te overwegen ook het gebruik van het juridisch woordenboek te incorporeren in de opleiding. Zo kan ze zorgen dat studenten de vakterminologie op een correcte manier zelfstandig opzoeken in een gevalideerde bron. Verder meent de commissie dat de opleiding wordt gedragen door een gedreven en deskundig team dat professioneel ondersteund wordt vanuit de opleiding en de hogeschool. Het onderscheid met de aanverwante bacheloropleiding wordt duidelijk gemaakt en lectoren onderschrijven het belang van uniforme beoordeling. Het is positief dat de opleiding voorziet in professionele bijscholing waarbij de didactische professionalisering voor beginnende lectoren in de toekomst verplicht zal worden, wat de commissie toejuicht. Verder begrijpt de commissie de keuze voor één werkplek, maar ze vraagt wel goed te bewaken of studenten, zeker als ze direct van de secundaire school deze opleiding aanvatten, voldoende bewust de keuze kunnen maken. Het aanbieden van meerdere werkplekken door de opleiding strookt mogelijk zelfs meer met de visie en missie van de hogeschool en de opleiding. Tot slot vindt de commissie het jammer dat er niet langer een aangepast programma bestaat voor de doelgroep van de werkstudenten. Ze vindt het positief dat de opleiding dit zelf ziet als een toekomstig werkpunt en raadt aan daar beleid rond op te zetten. Dit kan gemeenschappelijk opgezet worden met de andere graduaatsopleidingen, maar de keuze kan ook gemaakt worden om geen aanbod meer in te richten voor die doelgroep. Het is belangrijk dat er eenduidigheid over bestaat, en de communicatie transparant is.

2.3.6 Gesprek 4: dialoog met de vertegenwoordigers van het werkveld en alumni

De vierde dialoog vindt plaats met vertegenwoordigers van het werkveld en alumni. Het valt de commissie op dat alle alumni uit het panel rechtstreeks zijn aangeworven door de werkplek. De commissie peilt bij hen of ze het jammer vinden dat ze geen affiniteit hebben met andere werkplekken, doordat het werkplekleren maar op één werkplek is doorgegaan. De alumni uit het panel ervaren de keuze voor één werkplek eerder als een voordeel, aangezien je zo voldoende voeling kan krijgen met de werkomgeving en door de vertrouwdsheid met de werkplek kansen krijgt om te groeien in het leerproces. De alumni appreciëren de mogelijkheid om zelf een werkplek te mogen kiezen maar benadrukken dat de opleiding voldoende acties onderneemt om hen bekend te maken met de mogelijke variëteit aan werkplekken in het juridisch-administratief domein. De alumni beschouwen het werkplekleren als een waardevol onderdeel van de opleiding en halen de sterke band aan met de coaches, wat motiverend werkt.

Vervolgens polst de commissie bij de werkplekcoaches uit het panel naar hun ervaringen met het begeleiden van de studenten. Ze vertellen dat de verwachtingen vanuit de opleiding heel duidelijk zijn en dat ze een vast aanspreekpunt hebben in de opleiding, de PXL-coach. Daarnaast zijn er gedurende het traject van het werkplekleren meermaals driehoeksgesprekken met de student en de PXL-coach om de voortgang te bespreken. Het werkveld brengt ook enkele voorbeelden aan van de actuele kennis van studenten, die zorgen voor een win-winsituatie op de werkvloer. Zo leren de studenten tijdens de opleiding bijvoorbeeld al prompten met AI, wat zorgt voor extra kennis op de werkvloer die daar nog niet of beperkt aanwezig is. Als ander voorbeeld van meerwaarde voor hen, haalt het werkveld de graduaatsproef aan. De studenten maken hun graduaatsproef over een actueel probleem op de werkvloer. De student is een externe, kritische bril die hen doet nadenken over bepaalde zaken waarvoor meestal geen tijd is binnen het team door de dagelijkse operationele taken. Zo is één specifieke werkplek al overgestapt van IT-pakket door het onderzoek en de grondige analyse van een graduaatsstudent.

Verder verneemt de commissie dat het werkveld de visie op het werkplekleren goed uitgedacht vindt, doordat ze in het eerste semester eerst op de campus de nodige startcompetenties moeten bewijzen. Het valt op dat de studenten uit de opleiding toekomen op de werkplek met sterke soft skills, waardoor de communicatie op de werkplek met de collega's vlot verloopt. Dit is volgens het werkveld één van de sterkste eigenschappen van de opleiding, aangezien de inhoudelijke kennis kan aangeleerd worden vanuit de werkplek. De rol van de PXL-coach, die heel duidelijk aangeeft wat de werkplek al van de student mag verwachten en wat gezamenlijk moet aangeleerd worden door opleiding en de werkplek, is

volgens het werkveld cruciaal tijdens het werkplekleren. Op die manier zien ze een duidelijk groeiproces bij de student tijdens het werkplekleren. Deze nauwe wisselwerking met de opleiding ziet het werkveld als een essentiële voorwaarde om het werkplekleren te doen slagen.

De commissie merkt dat bepaalde vertegenwoordigers van het werkveld zowel graduaats- als bachelorstudenten in hun team hebben, en is benieuwd hoe zij de differentiatie tussen beide niveaus ervaren. Het werkveld duidt dat de bachelor pas in het laatste opleidingsjaar op stage komt, en zo al veel voorkennis heeft, waardoor je er meer mag van verwachten. Bij de graduaatsstudent weet je dat ze tijdens het werkplekleren nog veel moeten leren. De verschillende werkplekken halen concrete voorbeelden aan voor wat ze de verschillende profielen inzetten. Tevens verloopt ook de begeleiding vanuit de werkplek/stageplek verschillend. Bij een advocatenkantoor gebeurt de opvolging van de bachelor door de advocaat, terwijl de opvolging van de graduaatsstudent eerder door een verantwoordelijke van de administratie zal uitgevoerd worden. De alumni geven mee welk type taken ze dienden uit te voeren tijdens het werkplekleren, wat van meer ondersteunend vorderde naar meer zelfstandigheid.

De commissie wil verder meer inzicht krijgen in de concrete werking van de werkveldcommissie. Ze verneemt dat tijdens de bijeenkomsten van de werkveldcommissie er wordt gereflecteerd en gebrainstormd over het incorporeren van actuele competenties in de opleiding, zoals soft skills en duurzaamheid, maar met focus op relevantie voor de juridische sector. Het werkveld wordt door de werkveldcommissie systematisch betrokken bij aanpassingen aan het curriculum van de opleiding. De werkveldpartners appreciëren deze nauwe interactie om gezamenlijk de opleiding vorm te geven, waardoor de gegradueerden meteen inzetbaar zijn in het werkveld, doordat ze goed voorbereid zijn op de reële praktijk.

Dit gesprek grijpt de commissie aan om na te gaan in welke mate de verschillende gesprekspartners vertrouwd zijn met het concept van de “X-factor”. De alumni menen dat de “X-factor” het perspectief van de opleiding breder maakt dan alleen de inhoudelijke kennisverwerving. Ze ervaren dat de “X-factor” hen ertoe aanzet om dieper na te denken over bepaalde thema’s, zoals duurzaamheid en zelfontwikkeling. De “X-factor” komt terug in meerdere opleidingsonderdelen, zoals de ‘graduaatsproef’, waar expliciet moet gereflecteerd worden in welke mate je de “X-factor” bezit. Daarbij willen de alumni de meerwaarde van de graduaatsproef benadrukken, waarmee een betekenisvolle opdracht voor het werkveld wordt uitgevoerd. Het werkveld voegt toe dat studenten dankzij de aandacht voor de “X-factor” ondernemend gedrag en initiatief tonen, en zich niet beperken tot wat er van hen gevraagd wordt. Ze brengen als één van de sterkste punten van de opleiding de onmiddellijke inzetbaarheid van de student na het afstuderen naar voren. Dat verklaart ook waarom het merendeel van de studenten meteen een job wordt aangeboden op de werkplek. Dit zorgt ervoor dat voldoende werkplekken zich actief willen engageren voor de opleiding, aangezien de functie een knelpuntberoep is in de regio en de opleiding invulling geeft aan de nood aan sterke profielen in de juridisch-administratieve ondersteuning.

2.3.7 Interne beraadslaging commissie na dialoog 4

Op basis van alle gesprekken besluit de commissie dat er duidelijk consistentie is in de antwoorden van de verschillende gesprekspartners doorheen het locatiebezoek, waarbij de specifieke terminologie goed gekend is. Het werkveld is tevreden met de kwaliteit van de opleiding en is zich voldoende bewust van het onderscheid tussen het niveau 5 en het niveau 6. De commissie meent wel dat er mogelijk verschillen in competenties tussen studenten kunnen bestaan bij afstuderen, door de brede variëteit aan mogelijke werkplekken. Het is belangrijk dat de opleiding voldoende nauwgezet blijft nagaan of alle werkplekken voldoen aan de eisen van de opleiding opdat alle studenten dezelfde leerkanalen krijgen en dezelfde beoogde leerdoelen kunnen bereiken. Na het laatste gesprek maakte de commissie haar oordeel op, wat tijdens een reflectiemoment met de opleiding bondig is besproken.

2.4 Besluitvorming en reflectie

De commissie oordeelt dat de opleiding haar visie en missie waarmaakt, en dat deze ook goed gekend is bij alle stakeholders. Het curriculum is goed gestructureerd en samenhangend opgebouwd, waarbij de verwevenheid met het werkplekleren degelijk ineenzit. De keuze om het werkplekleren op de werkplek pas in het tweede semester te laten starten, na het aantoonbaar verwerven van relevante competenties in het eerste semester, vormt volgens de commissie een meerwaarde voor zowel de student als de werkplek. Ook is het de commissie duidelijk dat de opleiding het curriculum aanpast op basis van feedback en pas doorvoert na samenspraak met het werkveld. Het voltallige opleidingsteam en de onderwijsondersteuners hebben duidelijk oor naar de bezorgdheden en moeilijkheden van zowel studenten als werkveld, waar ze snel op inspelen. De commissie meent dat de opleiding wordt gedragen door een bevoegen en deskundig team met veel samenhang. Het team lijkt goed ondersteund te worden vanuit de hogeschool en er is aandacht voor de professionalisering van de didactische competenties, wat volgens de commissie meer verplicht mag zijn in plaats van vrijblijvend. Maar de commissie leest in het zelfevaluatierapport dat dit op termijn verplicht zal worden, wat ze onderschrijft.

De opleiding kan volgens de commissie het beoogde eindniveau bereiken, en er wordt door de opleiding afdoende en betrouwbaar op getoetst. De commissie vraagt om adequaat na te blijven gaan of één werkplek gedurende de volledige opleiding voldoende is om de doelstellingen van de opleiding en de hogeschool te bereiken. De commissie vraagt zich af of zo de rijke diversiteit van de juridische wereld wel voldoende aan bod kan komen voor elke student. Volgens de commissie conflicteert dit enigszins met de ambities vanuit de waardevolle “X-factor”. De commissie is lovend over de graduaatsproeven, die tastbaar en nuttig zijn voor de praktijk. Daarnaast vindt ze de aangehaalde kruisbestuiving tijdens het werkplekleren sterk, waar graduaatsstudenten al actuele competenties, zoals AI-prompten, aanbrengen op de werkplek. De meerwaarde van het werkplekleren, voor zowel student als het werkveld, komt goed naar voren in deze opleiding en is sterk georganiseerd.

Tijdens de afsluitende reflectie deelt de commissie haar positieve bevindingen met de opleiding. Ze meent dat de opleiding erin slaagt om studenten af te leveren met de zogenaamde “X-factor”, en dat zowel werkveld als studenten de meerwaarde hiervan inzien. Zo bezitten de studenten sterke soft skills, die zorgen voor een proactieve, ondernemende houding. Verder is het positief dat het werkveld nauw betrokken is bij de opleiding en de sterkte van de student erkent. Daarbij wordt er voldoende geijkt of de opleiding slaagt in haar beoogde doelstellingen.

De commissie vindt dat de opleiding weloverwogen goede keuzes maakt, en raadt aan hier nog meer op in te zetten. Dit bijvoorbeeld met de keuze om al dan niet een aanbod aan te bieden voor de doelgroep van werkstudenten. Ze meent dat de opleiding vandaag veel vraagt van de werkstudent om zelf een eigen pad uit te stippelen, waarbij het onderscheid met de student met een modeltraject groot is en waarover de informatie over de studieloopbaan onvoldoende duidelijk is. Desalniettemin looft de commissie de inzet op individueel maatwerk voor elke student, waarbij het studieprogramma op maat kan aangepast worden en waarbij veel rekening gehouden wordt met de haalbaarheid voor elke individuele student, gericht op een vlotte studievoortgang en het welzijn. Verder moet de opleiding waakzaam zijn voor de noden van de nieuwe doelgroep, die mogelijk jonger zal zijn met minder maturiteit. Het zal extra belangrijk zijn om hen voldoende bekend te maken met de rijke diversiteit aan werkplekken in de sector.

Samengevat vindt de commissie dat de graduaatsopleiding een relevant en actueel curriculum neerzet waarbij de onderwijsomgeving goed is afgestemd op de doelgroep van reguliere studenten. Het beoogde niveau is helder voor zowel de studenten, de lectoren als het werkveld en wordt op een degelijke manier regelmatig afgetoetst. De gegradueerden zijn duidelijk gegeerd in de arbeidsmarkt. De opleiding geeft de feedback dat de verschillende dialogen als waardevol zijn ervaren. Ze kan zich vinden in de feedback van de commissie en

voelt zich gemotiveerd hiermee aan de slag te gaan bij de verdere ontwikkelingen van de opleiding.

3 Oordeel

Op basis van haar onderzoek naar de kwaliteit van de graduaatsopleiding in juridisch-administratieve ondersteuning van Hogeschool PXL beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De commissie vindt dat de graduaatsopleiding beschikt over een gedragen visie en missie, waarbij helder wordt gedifferentieerd ten aanzien van de bacheloropleiding in de rechtspraak. De opleiding is goed vertrouwd met de actuele noden van het werkveld en leidt op tot direct inzetbare en gegeerde eXcellente professionals. De commissie waardeert daarbij het expliciet inzetten op de “X-factor”, het onderscheidend kenmerk van Hogeschool PXL, dat op consistente wijze is ingebed in het opleidingsprogramma en bij alle stakeholders doordrongen lijkt te zijn. Het curriculum toont een goede horizontale en verticale samenhang en de recente hervorming werd doordacht en in samenspraak met relevante actoren vormgegeven. Structurele wijzigingen worden steeds besproken en in overleg aangepast waarbij het opleidingsbureau, de opleidingsraad, de studenten- en werkveldcommissie een belangrijke rol lijken te spelen.

Het contactrijke en authentieke onderwijs op de campus draagt bij aan de betrokkenheid van de studenten en is op maat van de beoogde doelgroep. De commissie waardeert het sterk uitgewerkte PXL “MiXed learning model”, dat op evenwichtige wijze leren op de campus, online leren en werkplekleren integreert. Door het beperkt aantal studenten per klasgroep, maximaal 20, wordt actieve participatie gestimuleerd en is de sterk individuele opvolging van elke student haalbaar. De commissie vindt het oriënteringstraject, dat de sterktes en groeipunten van studenten al vroeg in de opleiding objectief in kaart brengt, een goed instrument om studenten te ondersteunen bij de groei in maturiteit en arbeidsrijpheid. Daarbij zorgen de elektronische leeromgeving en het extracurriculaire aanbod, zoals taalvaardigheid en beheersing van juridische begrippen, voor extra ondersteuning op maat van elke individuele student. Het Student Support Model biedt begeleiding op maat en betreft verschillende expertises – waar nodig – bij de ondersteuning van studenten.

De opleiding maakt volgens de commissie gebruik van een helder evaluatieplan en bijbehorende evaluatiematrix. De resultaten van de evaluaties worden systematisch geanalyseerd en besproken. Waar nodig zal de opleiding actie ondernemen om de aanpak van evaluatie te verbeteren, gericht op het kunnen behalen van de beoogde leerresultaten. De commissie vindt het positief dat het evaluatieplan een dynamisch gegeven is, waarbij meerdere actoren structureel worden betrokken. De feedbackcultuur binnen de opleiding is sterk, zowel tijdens evaluaties als binnen het werkplekleren en de graduaatsproef. Studenten zijn tevreden over de laagdrempelige aanspreekbaarheid van lectoren en coaches, wat volgens de commissie bijdraagt aan een veilige en vertrouwde leeromgeving. Er is duidelijk een opendeurenbeleid en de studenten zijn goed op de hoogte waar ze terecht kunnen met vragen, wensen en bekommernissen. De opleiding speelt hier gericht op in en wacht niet op uitkomsten van formele bevestigingen, die ook in voldoende mate worden afgenomen.

De opleiding toont veel flexibiliteit naar de student, maar de commissie vindt de aanpak naar de doelgroep van werkstudenten onvoldoende structureel uitgewerkt. De commissie begrijpt de keuze om geen afzonderlijk avondtraject meer in te richten, maar momenteel is het aanbod en de wijze waarop werkstudenten hun opleiding kunnen vormgeven nog te weinig gedocumenteerd. Het kan ook een keuze zijn om – momenteel door de beperkte interesse – geen aanbod aan te bieden voor deze doelgroep. De opleiding dient hierbij de werkbelasting en planlast voor haar lectoren te bewaken, in het bijzonder het individueel maatwerk dat elke lector afzonderlijk dient aan te bieden, waardoor het bijvoorbeeld mogelijk is dat slechts één werkstudent video-opnames van een bepaalde les wenst en vraagt om een aangepaste evaluatie.

De opleiding lijkt ondertussen te beschikken over een sterk netwerk aan geëngageerde werkveldpartners, waardoor actuele cases op structurele wijze ingebed zijn in het curriculum en het werkplekleren efficiënt en effectief verloopt. De opbouw van het werkplekleren – gaande van kennismaken, operationeel assisteren, operationeel meesturen tot zelfstandig uitvoeren – is volgens de commissie doordacht uitgewerkt. Ook is de opdracht van de graduaatsproef niet alleen een afsluitend instrument waarmee de student geïntegreerd het beoogd eindniveau dient aan te tonen, maar draagt het bij aan het verbeteren van de werkprocessen op de werkplek. Mede hierdoor is het werkveld volgens de commissie sterk geëngageerd om studenten met de opleiding gezamenlijk op te leiden. Wel moet de opleiding erover waken of één werkplek, waar zowel al het werkplekleren als de graduaatsproef wordt uitgevoerd, elke student voldoende leerkansen biedt en een voldoende breed zicht op de rijke diversiteit van de juridisch-administratieve sector biedt.

De opleiding wordt gedragen door een hecht en deskundig team, met verschillende expertises en achtergronden. Het is duidelijk dat de lectoren voldoende doorgrond zijn van de vakinhoudelijke expertise en ondersteund worden bij de verdere ontwikkelingen van de didactische expertise door de het departement onderwijs van Hogeschool PXL. Er is een traject uitgewerkt voor lectoren zonder onderwijservaring, wat nu nog niet verplicht is maar op korte termijn wel het geval zal zijn. Dit vindt de commissie een positieve ontwikkeling. Ten slotte is het voor de commissie duidelijk dat de opleiding goed is ingebed in de sterke kwaliteitscultuur van de hogeschool. De uitkomsten van de diverse kwaliteitsmetingen worden opgevolgd via structurele organen en vormen de basis voor bijsturing en ontwikkeling. De commissie moedigt de ambities rond internationalisering en internationale benchmarking aan en ziet de eerste realisaties, zoals het lidmaatschap van het CHAIN5-netwerk en de studiereis naar Den Haag, als positieve ontwikkelingen.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de graduaatsopleiding in de juridisch-administratieve ondersteuning, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen, die geen afbreuk doen aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding:

- voldoende te blijven bewaken of het doorlopen van één enkele werkplek tijdens de opleiding voldoende garanties biedt op gelijke leerkansen voor elke student en daarbij te borgen dat elke student voldoende affiniteit heeft met de rijke diversiteit aan werkplekken van het juridisch-administratieve werkveld;
- een weloverwogen positionering in te nemen ten aanzien van de doelgroep van werkstudenten en hierover transparant te communiceren.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool PXL
Naam opleiding	Graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning
Niveau en oriëntatie	VKS-5 – professioneel gericht
(Bijkomende) titel	niet van toepassing
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Dagtraject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Hasselt
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	Professionele bachelor in het bedrijfsmanagement, afstudeerrichting rechtspraktijk

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

De rol van administrator

1. De gegradueerde maakt in overleg met de leidinggevende het ontwerp van juridische standaarddocumenten op.
2. De gegradueerde voert juridische documenten in. De gegradueerde inventariseert en archiveert juridische documenten en voorwerpen via de courante software- en registratietoepassingen.
3. De gegradueerde ondersteunt de leidinggevende bij het beheer van courante juridische dossiers. De gegradueerde zoekt daarvoor de gevraagde juridische informatie op en volgt de dossiers op volgens de vastgelegde termijnen en procedures. De gegradueerde verwerkt, verzamelt en registreert daarbij de nodige gegevens.
4. De gegradueerde maakt officiële, juridische ontwerpverslagen en notulen.
5. De gegradueerde biedt administratieve ondersteuning. De gegradueerde respecteert daarbij de bedrijfsinterne voorschriften en procedures. Hij/zij onderschrijft hierbij de bedrijfscultuur.

De rol van communicator / informatieverstrekker

6. De gegradueerde ondersteunt het contact met de cliënt bij juridische en administratieve dienstverlening. Hij/zij vertoont hierbij empathie en discretie.
7. De gegradueerde communiceert inzake de eigen juridische en administratieve werkzaamheden met collega's, cliënten en externen met een diverse achtergrond. Indien nodig, zet hij/zij hierbij meerdere talen in.
8. De gegradueerde levert in functie van de beleidsplanning van de organisatie de gevraagde gegevens aan de leidinggevende.

De rol van ondernemende teamplayer

9. De gegradueerde bewaakt de kwaliteit van de administratieve juridische processen binnen zijn/haar bevoegdheid. Hij/zij signaleert hierbij verbeterpunten aan de leidinggevende en formuleert innovatieve verbetervoorstellen.
10. De gegradueerde neemt zijn/haar verantwoordelijkheid op binnen het team. Hij/zij faciliteert de operationele werking van het team.
11. De gegradueerde werkt planmatig bij de uitvoering van het eigen takenpakket binnen het team. Hij/zij werkt hierbij oplossings- en doelgroepgericht.

De rol van levenslang lerende

12. De gegradueerde ontwikkelt permanent de eigen professionele deskundigheid in de juridische sector.
13. De gegradueerde voert de juridisch ondersteunende taken nauwkeurig, discreet en deontologisch correct uit. Hij/zij is permanent zelfkritisch.

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 – Rotterdam Academy.

Leandra Decuyper (*commissielid*) Advocaat – Publius.

Kristel Spelmans (*commissielid*) Opleidingshoofd graduaat juridisch-administratieve ondersteuning – Erasmushogeschool Brussel.

Tijmen De Sager (*student-commissielid*) Graduaatsstudent transport en logistiek, studentenvertegenwoordiger – Arteveldehogeschool

De commissie werd bijgestaan door:

- **Bert Van Poeck** (*procescoördinator*) Beleidsmedewerker NVAO.
- **Ruth DeVreese** (*extern secretaris*) Zaakvoerder Konnektio.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Dialoog met de opleiding op donderdag 22 mei 2025.

Het programma:

8.15–8.40u	Onthaal en intern overlegmoment commissie
8.45–9.45u	Gesprek 1: dialoog met de opleidingsverantwoordelijken • Departementshoofd PXL-Business • Opleidingshoofd cluster Rechtspraak • Coördinator graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning • Coördinator graduaatsproef • Coördinator werkpleklers • Onderwijsondersteuner • Studentenondersteuner
9.45–10.00u	Intern overlegmoment commissie
10.00–11.00u	Gesprek 2: dialoog met zes studenten en één alumnus 2023-2024 die het vervoltraject bachelor in de rechtspraak volgt
11.00–11.15u	Intern overlegmoment commissie
11.15–12.30u	Gesprek 3: dialoog met zeven lectoren
12.30–13.30u	Intern overlegmoment commissie en lunch
13.30–14.15u	Gesprek 4: dialoog met vertegenwoordigers van het werkveld en alumni • Vijf vertegenwoordigers van het werkveld (inclusief de externe voorzitter) • Drie alumni
14.15–15.15u	Intern overlegmoment en besluitvorming commissie
15.15–15.30u	Reflectiemoment commissie en instelling • Departementshoofd PXL-Business • Opleidingshoofd cluster Rechtspraak • Coördinator graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning • Coördinator graduaatsproef • Coördinator werkpleklers • Onderwijsondersteuner • Studentenondersteuner • Adjunct algemeen directeur • Diensthoofd kwaliteitszorg • Diensthoofd onderwijsontwikkeling en -administratie • Stafmedewerker kwaliteitszorg

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
- Bijlagen:
 - Matrix DLR-OLR
 - Onderwijsconcept
 - Evaluatieplan
 - Competentiematrix
 - Toelichting curriculum
 - Leerlijn onderzoekend handelen
 - Leerlijn ondernemend handelen
 - Leerlijn intercultureel en internationaal handelen
 - Overzichtstabel personeel
 - Selectie van evaluaties en beoordelingsformulieren van Werkplekleren 4 en de Gradaatsproef

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Selectie van evaluatie en verbeterleutels van enkele opleidingsonderdelen

