

GRADUAAT IN HET BOUWKUNDIG TEKENEN

HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN (HOWEST)

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

4 MEI 2025



RAYMONDA VERDYCK (VOORZITTER) • GERMAINE ZIELSTRA, BART
SUYKERBUYK, ISMAÏL TAGNAOUTI MOUMNANI (COMMISSIELEDEN) •
TINE SWAENPOEL (SECRETARIS) • MIKE SLANGEN (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Inhoudelijke verkenning: de eerste indrukken van de commissie	5
2.1.1	De sterke punten van de opleiding	5
2.1.2	De vragen van de commissie	6
2.2	De dialoog met de opleiding over de vragen van de commissie	8
2.2.1	KC1: visie en beleid van de opleiding	8
2.2.2	KC2: beoogd eindniveau	9
2.2.3	KC3: opleidingsprogramma	10
2.2.4	KC4: krachtige leeromgeving	10
2.2.5	KC5: studentenbegeleiding	11
2.2.6	KC6: samenwerking met het werkveld	13
2.2.7	KC7: gerealiseerd eindniveau	15
2.2.8	KC8: opleidingsteam	16
3	Oordeel	17
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	19
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	20
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	21
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	22
	Bijlage 5: Verantwoording	24
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	25

1 Abstract

De beoordelingscommissie onderzocht de kwaliteit van het Graduaat in het Bouwkundig Teken en bij Howest en beoordeelde die als voldoende. Het advies van de beoordelingscommissie aan de NVAO is dan ook positief.

Deze graduaatsopleiding van 120 studiepunten vertrekt van een duidelijk visie, waarbij een evolutie ingezet is naar de integratie van theorie en praktijk, en heeft veel aandacht voor de begeleiding van de studenten.

De commissie baseerde haar oordeel op het dossier van de opleiding en op gesprekken met de opleiding (opleidingsverantwoordelijken en lectoren), met studenten, met alumni en met werkveldpartners.

Op basis van het dossier stelde de commissie een aantal sterke punten vast, o.a. de duidelijke visie met een gefundeerde keuze voor een brede en praktijkgerichte opleiding waarbij werkplekleren centraal staat, een interessante aanpak met competentietrajecten op basis van de DLR's (domeinspecifieke leerresultaten), een gradueel opgebouwd curriculum dat gedragen is door het hele team en rekening houdt met de feedback van het werkveld, het mooie en evenwichtige didactisch concept, de grote aandacht voor studentenbegeleiding, een structurele samenwerking met het werkveld, transparante afsluitende toetsen en een evenwichtig team.

Over elk van de door de opleiding beschreven kwaliteitscriteria ging de commissie verder in gesprek. Dat gaf de gelegenheid dieper in te gaan op o.a. de stand van zaken van de curriculumvernieuwing, de plannen van de opleiding rond internationalisering, hoe de opleiding bij werkplekleren de link blijft leggen met het beoogde eindniveau, hoe de opleiding AI tegemoet ziet, hoe de opleiding inspeelt op de grote diversiteit bij studenten, de concrete organisatie van de stage in samenwerking met het werkveld, hoe studenten de manier van feedback geven en beoordelen ervaren en hoe de opleiding nieuwe lectoren onthaalt.

De commissieleden formuleerden een aantal aanbevelingen voor de opleiding:

- Zet niet enkel in op vaste werkveldpartners en betrek naast bedrijven ook sectororganisaties.
- Blijf aandacht besteden aan de werklast, zowel voor studenten als voor lectoren.
- Verken verder docentenmobiliteit als piste om in te zetten op internationalisering.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Inhoudelijke verkenning: de eerste indrukken van de commissie

De leden van de beoordelingscommissie lazen met aandacht het zelfevaluatie-rapport (ZER) van de opleiding Graduaat in het Bouwkundig Teken en aan Howest. Elk lid noteerde individueel de sterke punten van de opleiding en een aantal aandachtspunten en vragen. Ze volgden daarbij de structuur van het ZER met 8 door de opleiding genoemde kwaliteitscriteria. Deze eerste indrukken vormden het uitgangspunt voor een voorbereidend overleg op maandag 24 maart 2025.

2.1.1 De sterke punten van de opleiding

De commissieleden waarderen de **duidelijke visie** van de opleiding, die ook afgestemd werd met het werkveld. Men koos voor een brede opleiding, waarbij werkplekleren centraal staat en de opdrachten praktijkgericht zijn.

De vertaling van de domeinspecifieke leerresultaten (DLR's) in **competentietrajecten** is een interessante aanpak. De vertaling daarvan over de hele opleiding, inclusief de toetsing, is helder en maakt dat de verwachtingen met het oog op het **eindniveau** duidelijk zijn.

Het **curriculum** kent een graduele opbouw en de commissieleden ervaren de betrokkenheid van het team bij de opbouw ervan als een sterkte. De feedback van alle stakeholders wordt hierin meegenomen. Dat het een breed curriculum is, biedt meerwaarde voor het werkveld. Tegelijk zijn er ook specialisatiemogelijkheden.

De commissieleden zien een **mooi en evenwichtig didactisch concept** met werkvormen die dicht aanleunen bij de praktijk. Er heerst een sterke feedbackcultuur en de permanente evaluatie is op maat van de opleiding. Er is ruimte voor persoonlijke coaching, zowel bij summatieve als bij formatieve evaluatie.

De commissieleden stellen vast dat de opleiding sterk inzet op **studentenbegeleiding**, met ruimte voor extra ondersteuning. Dit resulteert in een hoog studierendement. De begeleiding loopt nog door na het afstuderen. Studenten worden begeleid richting hun eerste baan of richting verder studeren.

Er is een **structurele samenwerking met het werkveld**, ook voor kwaliteitszorg. De commissieleden vinden de manier van samenwerken met het werkveld breed en inspirerend.

De **afsluitende toetsen** zijn transparant en duidelijk en bieden volgens de commissieleden een check of alle leerresultaten al dan niet zijn behaald.

De commissieleden vinden dat er in het **team** een goed evenwicht is tussen voltijdse lectoren en lectoren die hun opdracht combineren met een job in het werkveld. Ook de samenwerking over de campussen heen vindt de commissie zinvol.

2.1.2 De vragen van de commissie

Na het doornemen van het dossier en het voorbereidende overlegmoment formuleerden de commissieleden bij de kwaliteitscriteria (KC) in het ZER vragen om in dialoog met de opleiding uit te klaren.

KC1: visie en beleid van de opleiding

De commissieleden zijn benieuwd naar de stand van zaken van de update van de visie zoals vermeld in het ZER en in afgeleide van het curriculum. Ook over de monitoring van de beleidsplannen horen ze graag meer.

KC2: beoogd eindniveau

De commissieleden willen graag weten of er met het werkveld dialoog is over wat een student minimaal nodig heeft om in de specialisatie verder te groeien, aangezien het een brede opleiding is, waarbij studenten relatief beperkt de tijd krijgen om kennis te vergaren. En hoe helder zijn de verwachtingen voor de studenten en het werkveld?

Rond internationalisering horen de commissieleden graag waar de opleiding staat en of er aanzetten zijn tot beleid.

KC3: opleidingsprogramma

Werkplekleren is een belangrijk onderdeel van de opleiding, die zelf aangeeft dat dit proces nog niet doorontwikkeld is. De commissieleden vragen zich af hoe de opleiding borgt dat het werkplekleren de juiste focus houdt voor het beoogde eindresultaat. Zijn er richtlijnen voor de opdrachten uit het werkveld?

De commissieleden vragen zich ook af of de studenten zich kunnen specialiseren in infrastructuur of in gebouwen, dan wel of ze gedurende de hele opleiding beide onderdelen volgen. Ze horen graag de redenen voor deze keuze.

KC4: krachtige leeromgeving

De commissieleden krijgen graag zicht op hoe de opleiding omgaat met AI en welke invloed dit heeft op de richtlijnen en eisen voor de beoordeling.

Over de verhoogde inzet op soft skills stellen de commissieleden de vraag hoe dat verloopt en hoe het evenwicht tussen soft en hard skills bewaard wordt.

In het ZER komt tegenspraak tussen lectoren ter sprake. De commissieleden polsen graag naar het succes van de aanpak om dit tegen te gaan.

KC5: studentenbegeleiding

Er is een grote diversiteit bij de studenten. De commissieleden willen graag weten hoe de opleiding daarop inspeelt. Hoe verlopen coaching en begeleiding van studenten in het algemeen en welke ondersteuning krijgen ze als het gaat over de werkdruk.

Ook hoe studenten betrokken worden bij de opleidingsraad zouden de commissieleden willen horen.

KC6: samenwerking met het werkveld

De kwaliteit en inhoud van de werkplek zijn belangrijk. De commissieleden krijgen graag zicht op hoe dit leeft bij de verschillende stakeholders. Ze willen graag dieper ingaan op hoe de afspraken met het werkveld rond te behalen leerresultaten, feedback en begeleiding verlopen. En hoe worden de mentoren zelf begeleid?

Daarnaast willen de commissieleden graag meer zicht krijgen op hoe het werkveld feedback kan geven om in te spelen op wijzigende behoeften.

KC7: gerealiseerd eindniveau

De commissieleden gaan graag in gesprek over hoe de opleiding garandeert dat alle leerresultaten worden getoetst. Specifiek rond werkplekleren stellen de commissieleden de vraag of voor alle studenten dezelfde leerdoelen kunnen worden afgetoetst en hoe men het aanpakt als de werkplek bepaalde leerdoelen niet kan garanderen.

Daarnaast is de commissie nieuwsgierig of er voldoende feedbackmomenten zijn voor de studenten en hoe helder de beoordelingswijze voor hen is.

KC8: opleidingsteam

De commissieleden krijgen graag meer te horen over de onboarding van nieuwe lectoren.

2.2 De dialoog met de opleiding over de vragen van de commissie

2.2.1 KC1: visie en beleid van de opleiding

Op de vraag naar een **stand van zaken van de update van de visie** zoals vermeld in het ZER, antwoorden de opleidingsverantwoordelijken dat de werkpleklerenscan aangevuld is. Dat is een instrument om het werkplekleren te mappen in het curriculum en dus minder relevant voor bv. studenten.

Sinds dit academiejaar wordt het nieuwe curriculum uitgerold. De grootste verandering daarin is de integratie van theorie en praktijk, waarbij theorie onmiddellijk toegepast wordt. Reden is dat men vaststelde dat te theoretisch werken een struikelblok bleek voor de studenten. Daarover gaan ook de gesprekken met het werkveld. Samen met de bedrijven wordt bekeken waar die bedrijven een plaats krijgen. Er wordt ook afgetoetst of de lat effectief op niveau 5 van de VKS blijft liggen. Tegelijk doet de opleiding inspanningen om een netwerk uit te bouwen met de werkveldpartners, zodat samenwerking niet afhankelijk is van toevallige contacten. De opleiding stemt ook af met Hogeschool PXL.

De lectoren geven aan dat zij zich betrokken voelen bij het ontwikkelen van het nieuwe curriculum. Een beperkte groep nam hierin het voortouw, maar koppelde terug naar de verschillende stakeholders, zoals de werkveldpartners tijdens de werkveldcommissie en de studenten bij een terugkommoment tijdens de stage.

De lectoren rollen het nieuwe curriculum nu mee uit, samen met heel wat partners. Ze vinden het een verbetering dat het werkplekleren geïntegreerd wordt. Het zorgt ervoor dat kennis direct gekoppeld wordt aan ervaringen vanuit het werkveld en dat studenten alles kunnen toepassen in opdrachten in de praktijk. Zo kan bv. de cursus houtbouw na de paasvakantie onmiddellijk toegepast worden in de ateliers. Dat alles vraagt wel een goede planning en inhoudelijke afstemming.

De studenten zijn enthousiast over de keuze om de theorie en de praktijk meer te integreren, waardoor de praktijk snel volgt op de theorie. Ze vinden de opbouw van het programma en de manier waarop werkplekleren in de opleiding ingebed is logisch.

De commissieleden stellen vast dat het draagvlak voor het nieuwe curriculum groot en breed is.

Op de vraag hoe de **beleidsplannen gemonitord** worden, antwoorden de opleidingsverantwoordelijken dat er voor elk opleidingsonderdeel een team is dat in nauw onderling contact staat en week per week afstemt. De beleidsmensen maken ook deel uit van het lectorenteam. Tweewekelijks is er een kort (online) overlegmoment waarop alle collega's kunnen aansluiten en waar allerlei topics ter sprake komen, zoals curriculum, studenten, pr, ... Daarnaast is er een kernteam, bestaande uit de collega's met een grotere opdracht die instaan voor het beleidsmatige. Alle informatie wordt verzameld op SharePoint en de kwaliteitszorg draait daarrond. Alle data komen samen en laten toe de plannen te monitoren en bij te sturen.

2.2.2 KC2: beoogd eindniveau

De commissieleden vragen hoe met het **werkveld** is afgestemd over het **beoogde eindniveau (VKS 5)** en **wat afgestudeerden minimaal nodig hebben**. De opleidingsverantwoordelijken antwoorden dat dit blijvend aandacht nodig heeft. Men zet er op verschillende manieren op in: door gesprekken met de stagebegeleider en door werkveldcommissies die men organiseert samen met de bachelor, waarbij in het plenaire gedeelte duiding gegeven wordt over de verschillen qua profiel. De opleiding vertrekt sterk vanuit de leerdoelen, die samen met de dienst onderwijs gespiegeld zijn aan VKS 5. Men licht de leerdoelen toe, eerder dan het conceptuele raamwerk. Daarbij geeft de opleiding een eerlijk beeld van de verwachtingen op het einde van de rit, van waarop men zal evalueren. Howest heeft ook een graduaatscoördinator om aan het brede werkveld duidelijk te maken wat de eigenheid van een graduaatsopleiding is. Dit is ook belangrijk voor studiekeizers. De werkveldpartners hebben duidelijk zicht op wat VKS 5 betekent. Ze benoemen het praktijkgerichte van een graduaat, de directere link met het werkveld en dat er minder nadruk ligt op zelf zaken uitzoeken.

Een voorbeeld van hoe het werkveld inspraak heeft in de opleiding is de verhoogde inzet op de soft skills, die er kwam op vraag van het werkveld. Nu is er aandacht voor het voeren van een sollicitatiegesprek, maar ook voor bv. vergaderen en telefoneren.

De lectoren geven aan dat in de ateliers steeds naar het waarom gevraagd wordt. Waarom tekenen studenten iets? Waarom kiezen ze voor een bepaald materiaal? Ook tijdens de jury's polst men naar bouwtechnisch inzicht. Op deze manier wil de opleiding ervoor zorgen dat afgestudeerden toch voldoende theoretisch inzicht hebben.

In het algemeen streeft de opleiding ernaar dat afgestudeerden onmiddellijk inzetbaar zijn. Tijdens het werkplekleren kunnen werkplekken inzetten op inhouden die matchen met de werking van het bedrijf, maar er is met de opleiding duidelijk afgesproken welke leerresultaten op de werkplek behaald moeten worden. Daardoor wordt gegarandeerd dat de studenten het beoogde eindniveau behalen en niet enkel opgeleid worden in functie van een specifieke werkplek.

De ervaring van de alumni is dat ze gemakkelijk een goede job vinden en dat ze goed voorbereid zijn op die job. De werkveldpartners nemen de afgestudeerden ook graag vast aan na de stage. Ze geven aan dat die het technische van het tekenen goed in de vingers hebben. Daarnaast stellen ze vast dat de afgestudeerden zich relatief snel inwerken in een job. Dat geeft ook aan dat de afgestudeerden een zekere maturiteit hebben.

De commissieleden hebben interesse in de manier waarop de opleiding omgaat met **internationalisering**. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat er een inleidend gesprek was met Rotterdam. Qua internationalisering ziet men in eerste instantie mogelijkheden in personeelsmobiliteit.

2.2.3 KC3: opleidingsprogramma

De commissieleden vragen hoe de opleiding er de hand in houdt dat werkplekleren de juiste focus houdt en of er **richtlijnen** zijn voor **opdrachten uit het werkveld**. De opleidingsverantwoordelijken antwoorden dat er een kader is vanuit Howest en dat er een studiefiche is met de leerdoelen. Die is de basis voor het uitwerken van een opdracht samen met een bedrijf. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat het een uitdaging is om meer elementen van samenwerken in de opdrachten te verwerken. In het nieuwe curriculum zal er wel aandacht zijn voor leren werken in een bouwteam. Het zijn hoofdzakelijk individuele opdrachten, maar studenten horen wel van elkaar hoe ze het aanpakten en waar ze informatie vonden. Er wordt ook actief ingezet op peer review, zodat studenten leren feedback geven.

De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat er ook veel aandacht is voor werfbezoeken. Het nieuwe curriculum kent een verticale samenhang, waarbij wat in de opleidingsonderdelen aan bod komt inspeelt op waar men in het atelier aan werkt. De werfbezoeken zijn daar ook op afgestemd. De competentiematrix en de werkplekscan zijn voor de opleiding instrumenten hiervoor.

De commissieleden stellen de vraag in welke mate er **specialisatie** in infrastructuur of gebouwen mogelijk is. De opleidingsverantwoordelijken antwoorden dat ze bewust kozen voor een brede aanpak waarbij studenten zowel te maken krijgen met gebouwen als met infrastructuur, zodat afgestudeerden breed inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt binnen de provincie. Studenten liepen al stage rond infrastructuur en die stages bleken haalbaar te zijn. De werkveldpartners die uit het domein infrastructuur komen zijn vragende partij om dat luik meer uit te werken, maar zijn ook tevreden met de studenten die nu uit de opleiding komen, die zijn onmiddellijk inzetbaar. Algemeen zijn de werkveldpartners tevreden met de breedte van de opleiding. Ze vinden dat de studenten een grote openheid hebben. Ook de alumni vinden die breedheid een troef. Het laat hen toe heel veel aspecten van het werkveld te leren kennen.

Het is mogelijk om enigszins te specialiseren in semester vier met twee specialisaties: assistent-werfleider of BIM-Technische installaties. Ook in de stage in datzelfde semester is specialisatie mogelijk. De studenten zijn enthousiast over de breedte van de opleiding, ze halen aan dat dit hen niet beperkt in mogelijkheden, zowel voor stage als voor een latere job. Op de vraag of projectmanagement geïntegreerd is in de ateliers, antwoorden de lectoren dat een bouwkundig tekenaar meer kennis en vaardigheden nodig heeft dan kunnen tekenen en een praktijkoefening uitwerken. Van bij aanvang zijn er opleidingsonderdelen rond bouwwetgeving. Studenten krijgen zicht op wat een bouwproces is en wie de betrokken actoren zijn. Ze moeten de taken van een bouwkundig tekenaar in verschillende contexten kennen. Zo is er bijvoorbeeld een opdracht rond opmeten, waarbij men de dagtaken van een landmeter overloopt en meewerkt.

2.2.4 KC4: krachtige leeromgeving

De commissieleden vragen ook hoe men omgaat met **AI**. De opleidingsverantwoordelijken en de lectoren reageren dat Howest een lerend netwerk heeft rond AI. Er is een kader uitgewerkt om hierover te communiceren met de studenten. Daarbij hanteert men verschillende levels (zoals niet gebruiken – gebruiken voor vorm en taal – gebruiken om ideeën te genereren). Binnen de cluster onderzoekt men ook hoe AI in de sector gebruikt

wordt, welke tools nuttig zijn en hoe men die didactisch kan inzetten. Het aanvoelen van de opleidingsverantwoordelijken is dat de studenten AI kunnen gebruiken om technische informatie op te zoeken, maar dat ze er dan nog zelf mee aan de slag moeten. De evaluatiecriteria en bijhorende rubrieken zijn vooraf gekend. Bij jurymomenten checkt men ook de kennis van de studenten en of ze bronnen gezocht hebben. Doordat men het volledige proces in het atelier ziet, kent men het werk van de studenten al.

Als AI geïntegreerd wordt in softwareprogramma's, bv. om plannen te maken, zal dat ook onderdeel worden van het curriculum. Er wordt ook een leerpad uitgewerkt om studenten goed te leren prompten. Dit is nog in uitrol en in implementatie.

De commissieleden vragen in welke mate het hele team mee is met AI. De opleidingsverantwoordelijken reageren dat er gestart is met AI-geletterdheid en dat er studiedagen en professionalisering zijn rond het thema. Maar niet alle lectoren zijn al mee. Het is belangrijk om de studenten kritisch bewustzijn bij te brengen over het gebruik van AI en te blijven zelf redeneren. Dat kritisch bewustzijn is iets waar men in alle opleidingsonderdelen aan werkt. Een ander voorbeeld is dat studenten zich er bewust van moeten zijn dat de bedrijven die ze bezoeken, zoals producenten van bouw materiaal, ook commerciële spelers zijn. De werkveldpartners herkennen die kritische houding bij de studenten die stagelopen.

De commissieleden vragen naar de manier waarop men inzet op **soft skills**. De lectoren antwoorden dat in de praktijk een bouwkundig tekenaar veel meer doet dan taken uitvoeren aan een computer. Ze moeten de taken ook begrijpen en vragen durven stellen. Studenten worden daarop voorbereid, deels in de ateliers met jury. Daarnaast moeten ze zelf een stageplaats zoeken. Dat vraagt dat ze zich voorstellen, e-mails opvolgen, ... Ze leren hoe ze dat op een goede manier kunnen aanpakken.

De commissieleden willen graag weten in welke mate de aanpak om **tegenspraak tussen lectoren** tegen te gaan, succesvol was. De lectoren zeggen dat ze aan studenten uitleggen dat tegenspraak een normaal iets is omdat er in de bouw wereld heel wat oplossingen en mogelijkheden zijn. Ze mogen daar zeker kritisch naar kijken, maar moeten begrijpen dat tegenspraak niet per se betekent dat iemand een fout maakt. Als dit tijdens een jurymoment gebeurt, zal dit opgemerkt worden. Als het gebeurt bij een opdracht zonder jury, is er ook achteraf steeds ruimte om dit aan te kaarten. De lectoren voegen nog toe dat er cursusmateriaal en checklists zijn, die ervoor zorgen dat de lectoren op eenzelfde lijn zitten.

De studenten vinden de tegenspraak die er soms is tussen lectoren geen probleem. In de bouw is het normaal dat er verschillende visies zijn, dat wordt tijdens de opleiding ook benadrukt. De inschatting van de studenten is dat lectoren die ook in het veld werken vaak meer praktijkgerichte oplossingen aandragen, dus niet louter gebaseerd op theorie. Ze merken dat lectoren snel overleggen als ze blijken niet op dezelfde lijn te zitten.

2.2.5 KC5: studentenbegeleiding

De commissieleden vragen hoe de opleiding inspeelt op de **grote diversiteit bij studenten**. De opleidingsverantwoordelijken reageren dat de twee trajecten (een dagtraject en een traject voor werkstudenten) de heterogeniteit al wat homogener maken. Maar in het nieuwe blended traject dat voorbereid wordt is ervoor gekozen de diversiteit wel volop te laten spelen. Reden is dat men aanvoelde dat de werkstudenten toch iets anders verwachtten dan

het vele contactonderwijs, dat er een andere aanpak nodig is. Men wil wel beide groepen af en toe samenbrengen zodat ze van elkaar kunnen leren, bv. rond soft skills.

Daarnaast is er ook in het dagtraject ruimte voor differentiatie. Studenten zonder vooropleiding hebben soms wat meer tijd nodig en anderen daagt men extra uit, waardoor ze beter kunnen scoren. Voor de studenten zonder vooropleiding zijn er duidelijke stappenplannen waarbij alles uitgelegd wordt. Die manier van werken legt verantwoordelijkheid bij de student. In het atelier is er ruimte voor meer complexe vragen. De ateliers worden steeds begeleid door twee lectoren, waardoor men iedereen kan ondersteunen, individueel of in groep. Als een student het bv. moeilijk heeft met massiefbouw, krijgt die meer opvolging tijdens het atelier.

Verder zijn er individuele gesprekken met de studentenbegeleiders. Daarover wordt ook teruggekoppeld naar het team. De lectoren geven aan dat die studentenbegeleiders eerste contactpersoon zijn om planningen op te maken. Ze verwijzen ook door naar andere diensten van Howest, zowel financieel als psychosociaal. Studenten met een statuut krijgen ook faciliteiten. Als men merkt dat een student afwezig blijft, zal men die contacteren.

De studenten vinden het programma haalbaar voor wie geen vooropleiding heeft. Studenten die uit het bso komen, benoemen dat ze meer druk ervaren, maar dat de opleiding haalbaar is als je voldoende inspanningen levert. Ook de werkstudenten zeggen dat de opleiding combineren met een job pittig is maar haalbaar. Dat de opleiding sterk vertrekt vanuit de praktijk, met bezoeken aan producenten, maakt alles veel tastbaarder en concreter. Lectoren zijn ook heel aanspreekbaar, studenten kunnen op verschillende manieren vragen stellen of extra uitleg krijgen. De studenten ervaren het leerplatform als erg gebruiksvriendelijk. Het bevat alle nodig informatie om zich in te lezen voor wie geen vooropleiding heeft en de opdrachten zijn duidelijk beschreven.

De studenten weten welke begeleiding ze kunnen krijgen vanuit de opleiding en ze kennen de faciliteiten voor studenten met een statuut. Ze maken er ook gebruik van en appreciëren de aanpak van de opleiding. Het is hun ervaring dat wie ergens mee zit van de lectoren de nodige handvaten krijgt om terug op de rails te geraken. Studenten vermelden ook dat er in het eerste semester een individueel gesprek was over hoe ze zich voelen in de opleiding. Daarnaast waren er vragenlijsten over de vakken en de manier van lesgeven.

De commissieleden stellen de vraag naar de **werkdruk**, zowel bij studenten als bij lectoren. De opleidingsverantwoordelijken reageren dat bij de curriculumhernieuwing bij elk opleidingsonderdeel nagedacht is over het aantal opdrachten dat men vraagt en hoe vaak men eenzelfde leerdoel aftoetst. De competentiematrix was initieel nog fijnmaziger, maar die piste is verlaten omdat dat invloed heeft op het aantal opdrachten. De visie van de opleiding is dat feedback bepalend is voor het leren. Men is er zich van bewust dat dit voor werkdruk zorgt bij het team. Ook de voortdurende ontwikkelingen in de sector zorgen ervoor dat het aanpassen van het curriculum nooit echt stopt.

De lectoren benoemen dat de manier van organiseren, waarbij er voor elk opleidingsonderdeel met een collega samengewerkt kan worden, de werkdruk wat verlicht. En door de studenten goed te begeleiden in de ateliers kent men hun werk al redelijk, wat maakt dat wat ze indienen niet nieuw is voor de lectoren.

De keuze om een jaar geen avondtraject in te richten, verlicht ook de werkdruk voor het team. En door bepaalde topics (zoals AI) aan te pakken op het niveau van de cluster, moet niet elke opleiding ermee aan de slag.

In functie van de werkdruk bij de studenten gaat de opleiding bewust om met deadlines. Er is steeds een leermoment aan gekoppeld en er is afstemming met gelijklopende modules. Er wordt ook gestreefd naar duidelijkheid over de opdrachten die bij de opleidingsonderdelen horen en hoe men feedback krijgt. Volgens de opleidingsverantwoordelijken zou de werkdruk globaal gezien in orde moeten zijn. Eigenlijk is een studie te vergelijken met een voltijdse job. Men stelt vast dat steeds meer studenten in het weekend een (studenten)job hebben. Daar probeert men coachend te werken door samen de planning op te maken en hen aan te moedigen goed te werken tijdens de ateliers. De lectoren geven aan dat de ateliers veel aanwezigheid vragen en dat studenten elkaar daar motiveren. De opdrachten zijn individueel, maar men werkt tegelijk in groepsverband. Ze krijgen veel begeleiding en worden voortdurend bijgestuurd, waardoor ze nooit volledig de verkeerde richting kunnen uitgaan.

De studenten schatten in dat wie bv. uitstelgedrag heeft te maken zal krijgen met piekmomenten. Als je planmatig werkt en je deadlines in de gaten houdt, lukt het. Als er klassikale problemen zijn, zoals grote taken die overlappen, kunnen ze daarover in gesprek gaan met de lectoren.

De commissieleden polsen naar **inspraak** door de studenten, bv. als het gaat over deadlines. De opleidingsverantwoordelijken antwoorden dat het team steeds aanspreekbaar is. Als studenten een probleem aankaarten, doet men daar in de mate van het mogelijke iets mee. Specifiek over de deadlines geven de opleidingsverantwoordelijken aan dat studenten ook moeten leren plannen, maar dat men per opleidingsonderdeel de deadlines (ook de tussentijdse) in een overzicht wil samenbrengen.

Elke opleiding heeft een participatieraad waarvoor alle studenten uitgenodigd worden. Vroeger waren er studentenvertegenwoordigers, maar dat systeem bleek voor deze opleiding niet te werken. De agenda van de participatieraad wordt vooraf gedeeld. De studentenraad van Howest bleek niet bij alle studenten gekend te zijn. Zij proberen dat te veranderen door zichtbaar te zijn (T-shirts) en face to face gesprekken. Hogeschoolbrede topics, zoals AI, worden ook besproken met die studentenraad.

De studenten vinden dat ze betrokken worden bij de opleiding. Ze verwijzen naar het overleg rond examenroosters en individuele gesprekken die met hen gevoerd worden. Ze zijn ook op de hoogte van bv. de curriculumherziening met de integratie van theorie en praktijk. Ze kennen de momenten van inspraak waar iedereen aan deel kan nemen.

2.2.6 KC6: samenwerking met het werkveld

De commissie kreeg graag meer zicht op de **begeleiding** van de mentoren en hoe de opleiding de **afspraken maakt met het werkveld**. De opleidingsverantwoordelijken lichten toe dat in het nieuwe curriculum men start met een verkennende vergadering en het opmaken van een planning. De opdracht wordt duidelijk omschreven, met specifieke doelstellingen. Dit wordt vooraf bezorgd aan de werkveldpartner en achteraf is er terugkoppeling. Tussentijds zijn er voor de studenten contactmomenten met de lectoren, waar ze vragen kunnen stellen. De werkveldpartner is een volledige dag op de campus, zodat studenten hun vragen kunnen stellen.

Voor de begeleiding en beoordeling van de stage is er een stagehandleiding voor de stagegever en de stagebegeleider op school. De lectoren leggen uit dat de stagehandleiding duidelijk beschrijft wat werkplekken mogen verwachten van de studenten en wat het onderscheid is met de bachelor. Ook het engagement van de werkplek en van de opleiding worden benoemd.

Studenten geven aan dat problemen op de werkplek tijdig opgespoord kunnen worden doordat de stagebegeleider tussentijds de stageplaats bezoekt. Werkstudenten kunnen eventueel ook stagelopen waar ze werken of op basis van ervaring in het werkveld en informatie daarover van de werkgever een aantal uren vrijgesteld worden.

De werkveldpartners ervaren redelijk wat vrijheid in het bepalen van de opdrachten voor de stage. Dat hebben ze nodig, ook omdat ze graag goede studenten na een stage in dienst nemen. Tegelijk is er een goede begeleiding vanuit de school. De evaluatie in de loop van de stage geeft de mogelijkheid werkpunten te bespreken, zodat de student weet waar verbetering mogelijk is.

De beoordeling door de mentor gebeurt op basis van de evaluatiefiche, die vertrekt vanuit stellingen gekoppeld aan leerdoelen en leerresultaten. De werkveldpartners vinden dat in de evaluatiefiche de juiste vragen gesteld worden om studenten te beoordelen.

Mentoren geven geen punten. De fiche wordt op school overlopen met de stagebegeleiders en een eerste evaluatie is er al na een drietal weken. Die wordt dan met de studenten doorgenomen. Als dat nodig is, kan men de student extra coachen of in gesprek gaan. Stagebegeleiders leggen al in de eerste week van de stage contact met de werkplek. Ze gaan ook op stagebezoek. Daarnaast is er intervisie voor de studenten, die halverwege hun stage op de campus met medestudenten in gesprek gaan over hun stages. Bij de eindevaluatie is er steeds een gesprek met stagebegeleider, stagementor en student. De studenten houden doorheen de stage een logboek bij, waardoor de lectoren de voortgang wekelijks kunnen opvolgen. Na de stage geven de studenten een stagepresentatie. De uiteindelijke evaluatie gebeurt door de lectoren. De evaluatie door de stageplek is daarbij een leidraad, maar de lectoren bekijken alles kritisch. De student krijgt finaal nog de kans om de werkplek te beoordelen.

Soms is bijsturing nodig of zet men een samenwerking stop als er te weinig leerkansen zijn. De lectoren geven aan dat men kort op de bal speelt, zowel richting werkplek als richting student. Het is belangrijk dat studenten bijleren en begeleid worden door iemand met de juiste competenties.

Er liep een pilootproject met een aantal opleidingen om mentoren te trainen, bv. rond feedback geven, wat is VKS 5, wat is de visie van de opleiding. Op basis van die ervaringen is een leerpadstructuur uitgewerkt die men wil implementeren. Deelname door mentoren is vrijwillig. Het doel van de opleiding is om te komen tot een duurzame samenwerking met de mentoren.

Een andere vraag van de commissie is hoe men omgaat met **feedback vanuit het werkveld**. De opleidingsverantwoordelijken duiden dat de werkveldcommissie hier een centrale rol in speelt. Die werkveldcommissie komt minstens een keer per jaar samen en bestaat uit een

aantal vaste partners (omwille van de continuïteit), aangevuld met partners van werkpleklers, bedrijven die opdrachten geven en stageplaatsen. Van die vergaderingen worden verslagen gemaakt. De centrale diensten ontwikkelden ook een sjabloon voor een jaarrapport. Daarin kan men gedurende het jaar bevindingen noteren en er prioriteit aan geven. Het wordt binnen het team geregeld bekeken.

Op basis van de feedback en signalen die men zo verzamelt, start men projecten op, met de dienst onderwijsontwikkeling of anderen. In de eigen kwaliteitszorg zijn er ook pilotaccreditaties. Het is bijvoorbeeld op basis van zo'n pilotaccredietatie dat de opleiding meer inzet op het formaliseren van de samenwerking met het werkveld.

De werkveldpartners zeggen dat vanuit de opleiding regelmatig feedback gevraagd wordt, waar men dan ook rekening mee houdt. Werkveldpartners die ook betrokken zijn bij de opdrachten, staan in nauw contact met de lectoren om bv. bezoeken voor te bereiden. De commissieleden denken dat de blik van de opleiding nog verruimd kan worden door ook sectororganisaties te betrekken bij de werkveldcommissie.

2.2.7 KC7: gerealiseerd eindniveau

De commissieleden vragen zich af wat de opleiding doet als een student **op de werkplek niet alle leerresultaten** kan behalen. Hoe garandeert men dan het gerealiseerd eindniveau, zowel binnen het vakgebied als binnen werkpleklers? De lectoren leggen uit dat er naast de stage nog een andere afsluitende toets is in het vernieuwde curriculum, voor het opleidingsonderdeel samenwerking. Daarin vangt men op wat in een stage niet aan bod kan komen. Zo komen bouw aanvragen niet op alle stageplekken voor.

Studenten zeggen dat ze zelf een werkplek zoeken. Ze vonden dat een fijne ervaring en noemen ook de contacten met mensen uit het werkveld positief. Ze krijgen vanuit de opleiding handvaten om die gesprekken te voeren. Wie een werkplek vindt, brengt de opleiding daarvan op de hoogte. Dan wordt bekeken of de plaats voldoet: er moeten voldoende tekenaars in dienst zijn, men moet tijd hebben voor begeleiding en variatie in de opdrachten. De school zorgt voor een contract. Via de school worden ook stageplaatsen aangeboden, maar de studenten zien dat als een soort noodoplossing voor wie er zelf geen vindt.

De commissie wil graag weten hoe helder de **manier van beoordelen** is voor de studenten. Die geven aan dat bij elke opdracht mijlpalen worden geschetst. Ook wat studenten moeten kennen en kunnen en welke hulpmiddelen ze bij welke opdracht mogen gebruiken is duidelijk. Soms is er zelfstudie. Dan komen de lectoren daar in de les op terug. De studenten vinden dat ze door de opleiding goed voorbereid worden op de praktijk, bv. dat je als bouwkundig tekenaar goed moet weten wat je tekent, dat je voor elk aspect op een plan moet weten waarom je het zo aangepakt hebt en dat het voor alle bouwactoren duidelijk moet zijn. Ook hoe je moet starten met een plan wordt goed uitgelegd, via stappenplannen om dat aan te pakken met uitleg bij elke stap.

De studenten zijn positief over peer review. Ze vinden dat dit zicht geeft op waar men staat ten opzichte van medestudenten en het maakt dat je van elkaar leert. Toch vindt niet iedereen het gemakkelijk op een goede manier feedback over te brengen.

2.2.8 KC8: opleidingsteam

De commissieleden polsen naar de **onboarding van nieuwe lectoren**. De opleidingsverantwoordelijken verwijzen naar een uitgebreid traject van Howest. In het eerste jaar zijn er twee dagen per semester waarbij men ingaat op praktische zaken zoals de opbouw van SharePoint en de structuur van de kwaliteitscriteria, maar ook over bv. hoe reageren als een student niet komt tijdens een evaluatie. In het tweede jaar is er een didactische opleiding waarbij lectoren zes studiepunten moeten volgen rond algemene didactische principes en vier studiepunten met meer keuzevrijheid (o.a. coachend lesgeven, taalontwikkellend lesgeven, digitale didactiek). Dit is een voorwaarde voor een benoeming.

Naar aanleiding van de pilotaccreditatie is er ook een landingspagina met wat een nieuwe lector moet weten en met allerlei veelgestelde vragen (van waar je koffie vindt tot hoe je moet evalueren). Nieuwe collega's kunnen die aanvullen.

Nieuwe collega's werken steeds in team met meer ervaren collega's. Dat zorgt ook voor informele vorming. Als er voor een opleidingsonderdeel maar één lesgever is, is dat een andere in Brugge dan in Kortrijk, waardoor ook zij met iemand kunnen overleggen en niemand er alleen voor staat. Er is met andere woorden steeds een tweede paar ogen en tegelijk garandeert deze manier van organiseren gelijkheid tussen Kortrijk en Brugge.

De nieuwere lectoren geven aan dat ze goed opgevangen zijn en hun vragen gemakkelijk konden stellen aan collega's.

3 Oordeel

De commissie heeft veel openheid ervaren in alle gesprekken en apprecieert dat. Wat de commissieleden in het ZER met de bijlagen las, werd doorheen de gesprekken met alle groepen versterkt en aangevuld met concrete ervaringen.

De commissie benoemt een aantal **sterke punten** van de opleiding.

De commissie waardeert de duidelijke visie van de opleiding met een gefundeerde keuze voor een brede en praktijkgerichte opleiding waarbij werkplekleren centraal staat. Het draagvlak voor het nieuwe curriculum is groot en breed.

De commissieleden zagen een sterk en enthousiast team, dat de goede dingen benoemde, maar tegelijk ook helder heeft waar groei en uitdagingen liggen. Die onderwerpen werden in de gesprekken niet uit de weg gegaan.

De commissieleden vinden dat de instelling veel aandacht heeft voor professionalisering. Er is veel gedragenheid om het programma en de opleiding vorm te geven en in de praktijk om te zetten.

De samenwerkingen tussen de lectoren, over de campussen heen, vinden de commissieleden sterk. Dat uit zich ook in intervisies op momenten dat bv. tegenspraak tussen lectoren naar boven komt. In die gevallen doet men vanuit de opleiding ook het nodige.

De commissieleden vinden de evolutie van het programma, waarbij ingezet wordt op integratie van theorie en praktijk een meerwaarde.

De commissie stelde vast dat alle gesprekspartners zicht hebben op de verwachtingen van de opleiding. Ook wat VKS 5 inhoudt en waar de lat ligt voor de studenten is voor iedereen duidelijk.

Het is positief dat men binnen de opleiding nadenkt over AI en dat men inzet op kritisch denken. Dat de hogeschool het thema omarmt en ermee aan de slag gaat, vinden de commissieleden een goede zaak.

De commissieleden noemen alles wat de opleiding doet voor studenten rond begeleiding, feedback en inspraak sterk.

Het werkveld voelt zich sterk betrokken bij de opleiding en ervaart de afgestudeerden als gemakkelijk inzetbaar. Ook dat vinden de commissieleden positief.

De commissie maakt van de gelegenheid gebruik om enkele **aanbevelingen** te formuleren.

De commissieleden denken dat het zinvol is om vaste werkveldpartners te hebben, maar dat het tegelijk goed zou zijn om de blik te verruimen door naast bedrijven ook sectororganisaties te betrekken.

Volgens de commissieleden is de werklast, zowel voor studenten als voor lectoren, een blijvend aandachtspunt, al zijn hiervoor al heel wat initiatieven genomen. Deadlines moeten soms schuiven, maar men is al aan de slag om alles in kaart te brengen. Hier is nog groei mogelijk.

Ook rond internationalisering ligt de weg nog open. Er zijn voorzichtig al contacten gelegd. De commissieleden denken dat inzetten op docentenmobiliteit een goede piste zou zijn.

De commissie oordeelt bijgevolg dat de kwaliteit van de opleiding kan worden aangetoond en geeft een positief advies aan de NVAO.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool West-Vlaanderen
Naam opleiding	Graduaat in het Bouwkundig Tekenen
Niveau en oriëntatie	Niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS 5) - graduaatsopleiding
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het bouwkundig tekenen
(Delen van) studiegebied(en)	Industriële wetenschappen en technologie
Afstudeerrichtingen	n.v.t.
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Dagtraject (2 jaar) • Traject voor werkstudenten
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	• Brugge • Kortrijk
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
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	Bachelor in de toegepaste architectuur

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

- 1) De gegradueerde identificeert, verzamelt en analyseert in samenspraak met zijn opdrachtgever de relevante algemene en technische informatie van een bouwproject;
- 2) De gegradueerde houdt tijdens het uitvoeren van zijn opdracht rekening met de praktische aspecten van de bouwrealisatie. De gegradueerde houdt rekening met duurzaamheidsprincipes;
- 3) De gegradueerde integreert alle bouwtechnische aspecten en prestatie-eisen op een accurate manier binnen de uitwerking van de grafische simulatie van een bouwproject;
- 4) De gegradueerde stelt kritieke punten in het plan vast en werkt oplossingen uit of vraagt advies;
- 5) De gegradueerde modelleert een bouwtechnische oplossing binnen de door de opdrachtgever aangereikte standaarden en geeft deze op een inzichtelijke en duidelijke manier weer. De gegradueerde gebruikt hiervoor 2D en 3D tekensoftware;
- 6) De gegradueerde hanteert tools en conventies die de bouwsector aanreikt om de samenwerking tussen de bouwactoren en bouwadministraties te optimaliseren.
- 7) De gegradueerde stelt een bouwdossier en administratief dossier op basis van een vooraf met opdrachtgever afgesproken format van een bouwproject op. De gegradueerde beheert het bouwdossier en administratief dossier doorheen de verschillende fases van het bouwproject. De gegradueerde gebruikt hiervoor de gepaste software;
- 8) De gegradueerde communiceert en rapporteert efficiënt in functie van de opdracht, de context en het doel;
- 9) De gegradueerde werkt opdrachtgericht, constructief en actief samen in een multidisciplinair team en participeert tijdens de overlegmomenten;
- 10) De gegradueerde hanteert een methodische aanpak, is zelfkritisch, werkt proactief en zelfstandig. De gegradueerde voert zijn opdrachten nauwkeurig uit, controleert zijn werk en stuurt dit bij indien nodig. Hij volgt deadlines strikt op
- 11) De gegradueerde onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de ontwikkelingen in de bouwsector actief op te volgen. De gegradueerde identificeert de behoefte aan eigen ontwikkelingsnoden

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Raymonda Verdyck (*voorzitter*) Ex-afgevaardigd bestuurder GO!-onderwijs, voorzitter Raad van Toezich Erasmushogeschool Brussel.

Germaine Zielstra (*commissielid*) Architect en MT lid verantwoordelijk voor de specialisaties Assetmanagement, Hogeschool van Amsterdam, faculteit Techniek, opleiding Built Environment.

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

Ismaïl Tagnaouti Moumnani (*student-commissielid*) student graduaat bouwkundig tekenen, Hogeschool PXL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Mike Slangen** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Tine Swaenepoel** (*extern secretaris*) Zaakvoerder Yelski.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Intern overleg 9u-9u30	Commissieleden
Rondleiding/verwelkoming door de opleiding 9u30-9u45	Vertegenwoordigers opleiding
Gesprek 1 Opleidingsverantwoordelijken 9u45-11u	- Opleidingsdirecteur opleidingen Brugge en Oudenaarde - Opleidingsmanager cluster Architectuur en Design - Opleidingscoördinator Bouwkundig tekenen (lector pijlers CAD/BIM, atelier) - Curriculumverantwoordelijke Bouwkundig tekenen (lector pijlers duurzame bouwtechnieken, projectmanagement, atelier) - Diensthoofd onderwijsontwikkeling - Ad Interim Onderwijsondersteuner cluster Architectuur en Design - Dienst KZ (waarnemer)
Intern overleg 11u-11u15	Commissieleden
Gesprek 2 Lectoren 11u15-12u15	- Curriculumverantwoordelijke Bouwkundig tekenen (lector pijlers duurzame bouwtechnieken, projectmanagement, atelier) - Lector pijlers duurzame bouwtechnieken, atelier (lector toegepaste architectuur en zelfstandig architect) - Lector duurzame bouwtechnieken, atelier (PR instagram van de opleiding) - Lector pijlers projectmanagement, atelier (traject- en studentenbegeleiding Kortrijk) - Lector pijlers duurzame bouwtechnieken, projectmanagement (traject- en studentenbegeleiding Brugge) - Lector pijlers duurzame bouwtechnieken, atelier (coördinator digitaal leren) - Lector CAD/BIM, atelier (lector toegepaste architectuur, stagecoördinator bouwkundig tekenen en toegepaste architectuur) - Lector duurzame bouwtechnieken, CAD/BIM, atelier (alumna van de opleiding (2019), zelfstandig bouwkundig tekenaar) - Dienst KZ (waarnemer)
Intern overleg + Lunch 12u15-13u	Commissieleden
Gesprek 3 Studenten	- 1e jaar, Brugge

13u00 – 14u00	- 2e jaar, Brugge (keuze bouwkundig tekenen technieken) - 2e jaar, Brugge (keuze assistentwerfleider) - 1e jaar, Kortrijk - 1e jaar, Kortrijk - 2e jaar, Kortrijk (keuze assistentwerfleider) - 2e jaar, avond- en weekendopleiding - 2e jaar, avond- en weekendopleiding - Dienst KZ (waarnemer)
Intern overleg 14u-14u30	Commissieleden
Gesprek 4 Werkveld en alumni 14u30 – 15u15	- Bestuurder Stabitec (werkpleklers) - Architect Facilitair beheer, stad Brugge (werkpleklers, lid werkveldcommissie 2023) - Verantwoordelijke projectvoorbereiding Mahieu Construct (werkpleklers incl. stage) - Ontwerptekenaar Studiebureau Jonckheere (werkpleklers incl. stage) - Alumnus, werkvoorbereider bouwonderneming dhulst' (aannemer klasse 7, categorie D) - Alumnus, student toegepaste architectuur, stage bij Willy Naessens Swimming Pools - Alumnus, – bouwkundig tekenaar Architectenbureau Schepens - Dienst KZ (waarnemer)
Intern overleg 15u15-16u	Commissieleden
Reflectieve dialoog 16u-16u30	Vertegenwoordigers opleiding en studenten

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 opgelijst.

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
- Holochart BTB 2023-24
- Holochart BTK 2023-24
- Jaarrapport kwaliteitszorg
- Rapport pilotaccreditatie
- Visie op de opleiding
- Beleidsplannen CAD
- Gevalideerd DLR
- Competentietrajecten & -matrix
- Opleidingsprogramma BTB 2024-25
- Opleidingsprogramma BTK 2024-25
- Visuele voorstelling opleiding 2024-25
- Visuele voorstelling opleiding 2025-2026
- Werkplekscan
- Werkplekklaren Bouwadministratie
- Handleiding stagegever
- Handleiding student
- Evaluatieformulier
- Organigram team
- Competentiemapping

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Plannen en foto's in atelier met materialenbibliotheek
- Studieprogramma
- Werkplekklarenscan

