

GRADUAAT IN HET TRANSPORT EN DE LOGISTIEK

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

30 APRIL 2024



HANS AARTS (VOORZITTER) • ALEXANDER DEMON, ADRIAN MAKSUTAJ, DIMITRI
POPELIER (COMMISSIELEDEN) • RUTH DE VREESE (SECRETARIS) • SIGRID DEPOORTER
(PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract.....	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
	2.1 Voorbeschouwing	6
	2.2 Eerste indrukken en vooroverleg.....	6
	2.3 Dialoog met de opleiding.....	8
3	Oordeel	18
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	20
	Bijlage 2: Opleidings specifieke 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 het transport en de logistiek (120 studiepunten) van hogeschool Thomas More Mechelen-Antwerpen is tot stand gekomen in het kader van de aanvraag tot opleidingsaccreditatie bij de NVAO. Op basis van het gevoerde onderzoek adviseert de commissie de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De opleiding heeft een degelijke onderwijsvisie geformuleerd en biedt volgens de commissie een relevante onderwijsleeromgeving aan die studenten klaarstoomt voor de arbeidsmarkt en hen zin geeft in levenslang leren. De commissie is positief over de eigen identiteit die de opleiding, in nauwe samenwerking met het werkveld, heeft uitgewerkt. Het werkplekleren is doordacht aangepakt, waarbij het werken met beroepsrollen en beroepstaken bijdraagt aan duidelijkheid over het uitstroomprofiel en een helder kader schept naar de verwachtingen op de werkplek en van de werkplekmentor.

De graduele opbouw van de opleiding, met in het bijzonder het oefenen in een veilige setting via de Talent Labs alvorens het werkplekleren aan te vatten, draagt bij aan de groei tot young professional en sterkt het zelfvertrouwen van de student. De commissie meent dat de opleiding adequaat waakt of elke werkplek voldoende leeransen biedt, waarbij feedback naar de studenten goed is georganiseerd. De professionalisering van de werkplekmentoren en het evalueren van de uitgevoerde begeleiding en beoordeling door elke werkplekmentor zijn nog werkpunten. De commissie waardeert de internationale blik van de opleiding en moedigt het opleidingsteam aan om extra inspanningen te leveren om het internationaal werkplekleren te realiseren voor alle geïnteresseerde studenten.

De commissie merkt dat de opleiding de actuele ontwikkelingen goed opvolgt, en het opleidingsprogramma aanpast indien nodig. Het is evenwel belangrijk dit niet te ad hoc te doen, maar via een vastgelegde systematiek te laten verlopen. Het docententeam is volgens de commissie gedreven en competent, waarbij ze beroep kan doen op een uitgebreid, deskundig team van onderwijsondersteuners. Het is positief dat de hogeschool voldoende aandacht schenkt aan de professionalisering van de docenten en er ruimte in de opdracht wordt voorzien. De uitwisseling van kennis en ervaring tussen docenten en onderwijsondersteuners, en de opvolging van de gevolgde professionaliseringsactiviteiten lijken nog beter uitgebouwd te kunnen worden.

De commissie vindt de gedetecteerde verschillen in beheersingsniveaus binnen de vijf beroepsrollen van de drie afstudeerrichtingen een belangrijk aandachtspunt. Evenwel heeft de commissie begrip dat het niveau 5 nog relatief nieuw is, en apprecieert ze de inspanningen van de opleiding om een eigen identiteit te creëren en doordacht dit niveau behapbaar te maken voor alle betrokkenen. Het kwaliteitssysteem is goed opgezet, maar de commissie vraagt de instelling te analyseren of de kwaliteitscyclus van drie jaar nog voldoende afgestemd is op de graduaatopleiding met een duurtijd van twee jaar. Daarbij lijkt het de commissie een meerwaarde om (verplichte) professionalisering te organiseren voor alle betrokken docenten aangaande de uitgewerkte tools en processen binnen het kwaliteitsgebeuren.

Samengevat vindt de commissie dat Thomas More Mechelen-Antwerpen een sterke opleiding neerzet in co-creatie met het werkveld en studenten opleidt tot gegeerde gegradueerden in het transport en de logistiek. Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding, formuleert de commissie enkele aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan:

- de verschillen in de beoogde beheersingsniveaus van de vijf beroepsrollen tussen de verschillende afstudeerrichtingen nauwgezet te analyseren en desgevallend bij te sturen;
- voldoende na te gaan in welke mate de verschillende, nieuwe begeleidingsfuncties van de docenten (begeleider, verschillende coachrollen, beoordelaar) voldoende gekend zijn bij

de verschillende stakeholders, in de eerste plaats bij de studenten, en een gelijkgerichte begeleiding en beoordeling te borgen;

- te monitoren of dergelijke, gepersonaliseerde begeleiding voor elke student gepast is (met aandacht of ook sterkere studenten gericht op uitstroom naar de arbeidsmarkt zich binnen de opleiding goed blijven voelen);
- werkplekmentoren nog meer professioneel te bekwamen in het beoordelen en een structurele evaluatie van de uitgevoerde begeleiding en beoordeling per werkplek in te voeren;
- er over te waken om nieuwigheden in de opleiding voldoende via de vastgelegde systematiek te introduceren, de professionalisering (onder andere aangaande het kwaliteitsgebeuren) voor alle docenten op te volgen en te analyseren of de huidige kwaliteitscyclus van drie jaar voldoende geschikt is voor de tweejarige graduaatsopleiding.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Voorbeschouwing

Het grauaat in het transport en de logistiek van Thomas More Mechelen-Antwerpen wordt in een voltijds traject van 120 studiepunten aangeboden, dit zowel op de campus te Mechelen als de campus te Antwerpen. Het traject bestaat uit twee opleidingsfasen van 60 studiepunten, en wordt thans georganiseerd in een semesterwerking. Fase 1 is een eerder algemeen traject met een overzicht van de verschillende transportmodi en logistiek management. In fase 2 dient de student een afstudeerrichting te kiezen en heeft de keuze tussen luchtvracht, terminalbeheer en magazijnbeheer.

Om de kwaliteit van de opleiding te borgen volgens de eigen regie, heeft de instelling een accreditatieaanvraag ingediend bij de NVAO. Vervolgens heeft een commissie van onafhankelijke deskundigen, zie bijlage 3, de opleidingskwaliteit beoordeeld en een advies overgebracht aan de NVAO. Hiervoor heeft de commissie haar onderzoek gevoerd op basis van het zelfevaluatie-rapport met de bijlagen, de gesprekken tijdens het locatiebezoek en een demonstratie van de werking van de Talent Labs.

2.2 Eerste indrukken en vooroverleg

Elk commissielid heeft, op basis van het zelfevaluatie-rapport met de bijlagen, de eerste indrukken schriftelijk gerapporteerd. Ter voorbereiding van het vooroverleg op 18 maart 2024 heeft de secretaris de neerslag van de eerste indrukken van de commissieleden gebundeld. Hieruit heeft de voorzitter prioritaire vragen gedistilleerd. Tijdens het vooroverleg zijn de eerste indrukken uitgewisseld, afspraken gemaakt omtrent de vraagstellingen tijdens de verschillende dialogen en is de focus van het onderzoek van de commissie scherp gesteld.

De commissie heeft een algemene positieve indruk na lezing van het zelfevaluatie-rapport. Het zelfevaluatie-rapport is professioneel uitgewerkt en laat de commissie toe vast te stellen dat er ruim belang wordt gehecht aan de praktijkgerichtheid van de opleiding. Kennis lijkt ten dienste te staan van de praktijk, wat volgens de commissie een goed uitgangspunt is voor dergelijke opleiding. De opleiding werkt van bij de start nauw samen met het werkveld om studenten voldoende praktijkervaring te bieden, waardoor de gegradueerde in het transport en de logistiek direct inzetbaar is.

De opleiding heeft een duidelijke onderwijsvisie vastgelegd met een doordacht opleidingskader. De commissie vindt het positief dat de hogeschool een eigen identiteit geeft aan de opleiding en is benieuwd op welke manier die identiteit tot stand is gekomen. De opleiding heeft gekozen om het onderwijs op te hangen aan vijf afgebakende beroepsrollen - logistiek organisator, transport organisator, klantenserviceverlener, administrator en groeiende professional - en heeft per rol drie beheersingsniveaus vastgelegd, zijnde trainee, professional en young professional. De commissie meent dat het vormgeven van een opleiding aan de hand van zulke beroepsrollen helderheid biedt naar zowel het werkveld als de studenten en vindt dit een sterkte van de opleiding. Dit maakt de verwachtingen en het beoogd niveau over de gegradueerde in het transport en de logistiek inzichtelijk. Daarbij aansluitend wil de commissie peilen naar de motivatie om deze drie afstudeerrichtingen in te richten en de verdere toekomstambities naar eventuele uitbreiding (aangezien er eigenlijk zes afstudeerrichtingen mogen ingericht worden in Vlaanderen), zoals bijvoorbeeld douane (wat volgens de commissie relevant kan zijn in de regio's van de opleiding).

De commissie bestudeert nauwgezet de opleidingsrubric, waar de beroepstaken per beroepsrol met het beoogd eindniveau zijn uitgewerkt, en merkt hier, afhankelijk van de afstudeerrichting, verschillen in beoogd eindniveau op. Tijdens de dialoog wil de commissie meer inzicht verkrijgen hieromtrent. Tevens wil de commissie klaarheid op welke manier de vijf beroepsrollen aan bod komen, aangezien de opleiding vooropstelt om in elk semester aan een andere beroepsrol te werken, en er slechts vier semesters zijn tijdens de gangbare duurtijd van

de opleiding. Daarnaast leest de commissie dat de student centraal is gesteld bij (het bepalen van) de leerdoelen en wenst dit gestaafd te zien aan de hand van enkele concrete voorbeelden.

De commissie heeft de inhoud van het opleidingsprogramma nauwgezet bestudeerd en merkt dat de taal Frans niet wordt aangeboden in het curriculum. Nochtans is de sector van transport en logistiek meertalig en is dit een troef op de arbeidsmarkt. De commissie wil tijdens de dialoog peilen op welke manier het al dan niet inrichten van taalvakken wordt beslist en vraagt zich af in welke mate het werkveld en studenten in dergelijke keuzes betrokken worden. Verder vindt de commissie de aandacht die de opleiding besteedt aan het ontwikkelen van gedragsattitudes, en hoe dit aan studenten eenvoudig wordt aangebracht via de PRO-houding, een sterk punt. Het is een pluspunt hoe de opleiding gedragsindicatoren indeelt in verschillende niveaus en studenten zo bewust maakt van een groei in de professionele houding. De opleiding heeft de keuze gemaakt om de soft skills voornamelijk op de school aan te leren en de commissie is benieuwd op welke manier de opleiding hiertoe authentieke situaties van de werkvloer kan simuleren. Stressbestendigheid bijvoorbeeld is een cruciale competentie om de latere job aan te kunnen en de commissie stelt zich de vraag welke manier de opleiding dit aanleert én toetst. De Talent Labs met de talentontwikkende coaching zijn volgens de commissie zeker een meerwaarde, maar het is haar nog onvoldoende duidelijk op welke manier de opvolging van de student en de onderlinge afstemming degelijk kan plaatsvinden tussen al die (recent ingevoerde) functies van coaches, docenten en mentoren.

De opleiding lijkt volgens de commissie voldoende praktijkgericht te zijn opgezet maar ze wil nagaan of de kortlopende en intensieve periodes van werkplekleren van drie weken doeltreffend zijn. Ze is benieuwd op welke manier de opleiding de graduele groei van de student kan garanderen in dergelijke korte periode. Tevens wil ze tastbare informatie verkrijgen op welke manier de opleiding (snel) kan ingrijpen wanneer het werkplekleren niet verloopt zoals verwacht en een student desgevallend geen studievertraging oploopt. Andere vragen die de commissie nog heeft betreffen het praktijkgericht leren, de portfolio opdrachten en de opzet van de buitenlandse stage. Daarnaast wil de commissie meer inzicht verkrijgen in de samenstelling van het docentenkorps en hun (actuele) affiniteit met de sector van logistiek en transport. De commissie vindt het alleszins positief dat het opleidingsteam beredeneerd is samengesteld, bestaande uit drie expertises conform de afstudeerrichtingen, en dat Talent Labs worden gedragen door docenten die nog deels actief zijn in het aanverwante werkveld.

Voor wat betreft de toetsing zal de commissie peilen naar het beoordelingskader en de rol van de verschillende beoordelaars. Het is haar nog niet geheel duidelijk op welke manier de beoordelaars worden getraind, de uitgevoerde beoordeling wordt geëvalueerd en bij wie de eindverantwoordelijkheid ligt van de toetsing. Zeker gezien al die recent ingevoerde functierollen van coaches en mentoren en het belang dat gehecht wordt aan de beoordeling tijdens het werkplekleren vraagt de commissie zich af op welke manier de gelijkgerichtheid in het toetsen geborgd is en in welke mate elke beoordelaar vertrouwd is met het holistisch toetsen. De aanpak van de toetsing van het Talent Lab lijkt de commissie alvast doordacht uitgewerkt.

Voorts wil de commissie tijdens de dialoog een beter inzicht verkrijgen in de instroom, zowel naar aantallen als diversiteit, en dit voor de verschillende afstudeerrichtingen. Ze is benieuwd op welke manier de begeleiding aangepast wordt, afhankelijk van de diversiteit van de instroom. Zo stelt de commissie vast dat redelijk wat studenten werken naast de studies, en wil ze meer weten welke aangepaste maatregelen de opleiding voor werkstudenten kan voorzien. Daarbij vraagt ze zich af of een student het werkplekleren kan uitvoeren bij de eigen werkgever. Voor wat betreft de doorstroom is een aansluitingstraject voorzien met de bachelor in het supply chain management. De commissie wil tijdens de dialoog meer informatie over de aantallen die doorstromen, welke begeleiding wordt voorzien en hoeveel studenten hiervoor slagen.

Tot slot stelt de commissie vast dat de hogeschool een degelijk kwaliteitssysteem heeft uitgewerkt maar is benieuwd op welke manier de kwaliteitsprocessen op deze graduaatsopleiding effectief zijn toegespitst. Zo worden er elk jaar nieuwe prioriteiten vastgelegd, wat positief is, terwijl er maar om de drie jaar een nieuw kwaliteitsproces is. De commissie maakt zich de bedenking of deze periodieke cyclus van drie jaar voldoende aan de maat is voor een tweejarige opleiding. Het stemt de commissie alvast gerust dat zowel het werkveld, studenten als alumni nauw betrokken lijken te zijn binnen het kwaliteitsgebeuren en de verdere ontwikkelingen van de opleiding.

2.3 Dialoog met de opleiding

Het onderzoek van de commissie is verdergezet op donderdag 28 maart, tijdens een locatiebezoek aan de opleiding op campus De Vest te Mechelen, waarvan het programma terug te vinden is in bijlage 4. De commissie heeft opleidingsvertegenwoordigers, docenten, onderwijsondersteuners, coaches, werkveldpartners, studenten uit de twee opleidingsfasen en de drie afstudeerrichtingen en alumni gesproken; ze kreeg tevens een demonstratie van de Talent Labs. De commissie heeft in de besloten overlegmomenten haar oordeel gevormd. Tijdens het afsluitend reflectiemoment, aan het einde van het locatiebezoek, hebben de vertegenwoordigers van de opleiding en de commissie hun indrukken met betrekking tot deze opleidingsaccreditatie bondig uitgewisseld.

Het thema van de eerste dialoog handelt over de aanpak met de beroepsrollen en het beroepspraktijkgericht curriculum. Tijdens dit gesprek peilt de commissie naar de totstandkoming van de eigen identiteit van de graduaatsopleiding. De opleidingsverantwoordelijke schetst een korte historiek over het ontstaan van de opleiding, waar voornamelijk geleund is op de aanwezige expertise van de aanverwante bacheloropleiding in het supply chain management. Op basis van het advies uit de TNO en de feedback van de eerste studenten heeft de opleiding zich meer verdiept in de specifieke beroepstaken voor dit nieuwe profiel. Zo heeft het kernteam van de opleiding besloten om beroepsrollen te definiëren, wat de verwachtingen van het uitstroomprofiel scherp stelt, waarna dit is afgetoetst met het werkveld. Samen met de werkplekken heeft de opleiding de voornaamste beroepstaken per beroepsrol vastgelegd, zijn er beheersingsniveaus gedefinieerd, waarna dit is gevalideerd door de adviesraad. De adviesraad bestaat uit een vertegenwoordiging vanuit de opleiding en het werkveld. Deze beroepstaken, die zijn vastgelegd in de werkplekscan, worden regelmatig geëvalueerd en geoptimaliseerd tijdens een adviesraad die tweemaal per jaar bijeenkomt. De opleiding merkte dat studenten vaak over onvoldoende zelfvertrouwen beschikten tijdens het werkplekleren, waarna besloten is om een graduele overgang te voorzien tussen de theorie en het reële werkplekleren via een Talent Lab. De docenten, die deels nog actief zijn in het werkveld, hebben de Talent Labs vormgegeven aan de hand van concrete cases uit de praktijk waardoor studenten op een veilige, laagdrempelige manier zaken inoefenen in een authentieke context.

Om een beter begrip te krijgen van de interesse in deze opleiding peilt de commissie naar de instroom van de opleiding op de twee campussen. Zowel in Antwerpen als in Mechelen wordt dezelfde opleiding aangeboden en aangestuurd door hetzelfde team. Ondertussen stelt de opleiding wel vast dat de afstudeerrichting magazijnbeheer gelijkmatig verdeeld is maar in Mechelen studenten eerder kiezen voor luchtvracht (door de nabijheid van Brussels Airport), en in Antwerpen eerder voor terminalbeheer (door de aanwezigheid van de haven van Antwerpen). De opleiding vindt het belangrijk om de voortgang en het welbevinden van elke student nauwgezet op te volgen, waardoor het systeem van de coaching is ingevoerd. Door in te zetten op personal coaching en de ondersteuning van een traject- en inclusiecoach meent de opleiding de potentiële uitval beter tegen te kunnen gaan. Door dit begeleidingsconcept wordt volgens de opleiding snel gedetecteerd indien een student mindere resultaten behaalt en nood heeft aan extra ondersteuning. De opleiding wordt ook geconfronteerd met studenten die een precare financiële situatie hebben en/of een moeilijke thuissituatie en zal zoveel mogelijk ondersteuning op maat proberen te bieden (bijvoorbeeld flexibiliteit aanbieden voor studenten die werken om de studies te kunnen betalen). Zo zit er ook een student bij de

gesprekspartners, die via de VDAB de opleiding volgt, en die beaamt dat de praktijkgerichte opzet van de opleiding met laagdrempelige begeleiding studenten aanzet en motiveert om te slagen. Zeker de insteek met de Talent Labs, de bedrijfsbezoeken en het werkplekleren zijn doorslaggevende factoren om de eindmeet van de opleiding te behalen.

In het gesprekspanel is ook een alumna die de aanverwante bacheloropleiding momenteel volgt. Hij vindt dat de bacheloropleiding meer studeren vergt door de theoretische insteek maar merkt dat hij een zekere voorsprong heeft op zijn klasgenoten (zonder vooropleiding) door de grondige praktijkkennis waardoor hij de theorie goed begrijpt. Andere verschillen tussen beide opleidingen die hij nog aanhaalt zijn de nauwere banden met de docenten, die studenten motiveren om tijdens de les aanwezig te zijn en actief mee te werken, de kleinere en meer hechte klasgroep met veel interactie tijdens de lessen en de extra ondersteuning (op maat) die wordt voorzien in de graduaatsopleiding.

De opleiding kent momenteel een beperkte instroom, waardoor het mogelijk is om elke student zo individueel te begeleiden en voldoende ruimte kan voorzien worden voor de talentontwikkende coaching. Volgens de opleiding is er geen specifieke begeleiding nodig op basis van achtergrond, aangezien de graduaatsopleiding toegankelijk is uitgewerkt voor een brede doelgroep van TSO- en BSO-leerlingen. De docenten merken dat de praktijkgerichte insteek de interesse wekt van de student, waardoor die toch nieuwsgierig wordt naar de theoretische fundamenten. De graduele opbouw van de opleiding draagt bij aan het stapsgewijs ontwikkelen in de beoogde competenties, waarbij rekening kan gehouden worden met de persoonlijke werkpunten van elke student, wat wordt opgevolgd via het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Daarbij vinden de studenten het een meerwaarde dat ze tijdens de lessen op de campus kunnen reflecteren over de praktijkervaringen uit verschillende werkplekcontexten en zo ook leren van elkaar en meer vertrouwd raken met de diverse beroepsmogelijkheden binnen het brede werkveld.

Vervolgens gaat het gesprek verder over de keuzes van de afstudeerrichtingen en de mogelijke toekomstplannen naar uitbreiding van de opleiding. De gesprekspartners zijn niet betrokken geweest bij de opstart van de opleiding en hebben geen zicht op welke manier die keuzes zijn vastgelegd. Ze erkennen dat er zeker vraag is naar douane maar dat er binnen het huidige opleidingsprogramma voldoende aandacht wordt besteed aan de basisfundamenten van douane en geïnteresseerde studenten er via het expeditiedossier voldoende mee in aanraking komen. In de nabije toekomst is het zeker niet de bedoeling een nieuwe afstudeerrichting toe te voegen aan de opleiding, aangezien dit nieuwe expertise vergt en de middelen beperkt zijn, zeker gezien de eerder beperkte instroom in deze opleiding. De afstudeerrichting douane wordt tevens aangeboden bij Thomas More Kempen.

De commissie is verder benieuwd hoe de opleiding garandeert dat elke student, ongeacht de afstudeerrichting, hetzelfde beoogde eindniveau bereikt. Want op basis van de aangeleverde informatie lijkt het alsof de afstudeerrichting magazijnbeheer moeilijker zou zijn. Uit de opleidingsrubric leidt de commissie af dat een student in die richting op meerdere vlakken een hoger beheersingsniveau dient te behalen (van young professional) dan de andere afstudeerrichtingen. De opleiding verduidelijkt dat er een bepaalde basis is vastgelegd van het beoogd eindniveau dat elke student, ongeacht de afstudeerrichting, dient te behalen. Specifiek voor de afstudeerrichting van magazijnbeheer wil de opleiding vermijden dat de opdracht van de student beperkt zou kunnen worden tot 'picker en packer' en moeten ze al tijdens de opleiding in staat zijn een klein team aan te sturen. De opleiding acht dit minder realistisch in de meer complexe werkomgeving van luchtvracht en terminalbeheer. De studenten uit het gesprekspanel lijken zich niet bewust te zijn dat er een niveauverschil tussen de drie afstudeerrichtingen zou zijn. Ze hebben zeker nog niet opgemerkt dat een bepaalde richting meer eist en zijn ervan overtuigd dat elke student de keuze voor fase 2 maakt op basis van de eigen interesses en de geografische regio (zoals bijvoorbeeld dicht bij de luchthaven of de haven wonen). De geografische ligging van de opleiding is ook een reden waarom de specialiteit van inland terminals eerder bij de opleiding in Geel is gelegd. Het is immers belangrijk voor dit

type opleiding om voldoende werkplekken te kunnen voorzien in de dichte nabijheid van de woonplaats van de student.

De opleiding voegt nog toe dat ze tijdens de talentontwikkende coaching erover waken of een student over voldoende sociale vaardigheden beschikt om een (klein) team aan te sturen. Door de nauwe interacties in het Talent Lab zien de begeleiders al snel welke vaardigheden een student heeft, en gaan ze daar eerlijk feedback over geven. De opleiding zal een student adviseren over de verschillende keuzemogelijkheden op basis waar hun talenten ten volle tot uiting kunnen komen. In Skills&Talents legt elke student een test af, waaruit al heel wat informatie af te leiden valt. In het tweede coachingsvak voeren ze een groepsproject uit, waar ze elkaar taken en feedback geven en begeleiders inzage krijgen in de leiderschapsvaardigheden. In de tweede fase worden de people skills ontwikkeld, en komen er situaties aan bod met lastige klanten, collega's die niet goed mee werken en ontevreden expediteurs. Tevens beperkt het inschalen van de competenties van een student zich niet tot de realisaties in de coachende vakken, maar worden de evaluaties van het werkplekleren aangewend om een goed beeld te krijgen over de competenties en de toekomstambities van de student. Na elke periode van werkplekleren vindt een terugkoppelingsgesprek plaats over het verloop van het werkplekleren, waarbij de student dient te reflecteren over de leuke en minder aangename elementen van de uitgevoerde taken. De opleiding voegt nog toe dat heel wat studenten een vast contract wordt aangeboden na afloop van de laatste periode werkplekleren, wat volgens hen een objectieve validatie is van de kwaliteit van de opleiding en de relevantie van het uitstroomprofiel.

De commissie stelt de vraag of het voldoende realistisch is om de vijf beoogde beroepsrollen aan te leren in vier semesters. De opleiding verduidelijkt dat er klemtonen per semester worden gelegd, en er een graduele opbouw is voorzien voor de toenemende complexiteit binnen elke beroepsrol. De vijfde beroepsrol van groeiende professional komt doorheen de volledige opleiding aan bod. Die vijfde rol is ingevoerd om voldoende tijd te voorzien om de PRO-houding te ontwikkelen, een onderscheidend kenmerk van de graduaatsopleidingen van de hogeschool. Daarmee wil de hogeschool garanderen dat elke graduaatsstudent een professionele attitude uitstraalt zoals op tijd komen, beleefd zijn, enz. Daarbij aansluitend verduidelijkt de opleiding met enkele voorbeelden hoe de student centraal wordt gesteld bij het bepalen van de leerdoelen. Zo zal een student zelf moeten reflecteren over de eigen sterktes en zwaktes en in het POP vastleggen op welke manier er zal gewerkt worden aan bepaalde (nog bij te schaven) competenties. De student dient hierover te reflecteren met de personal coach en te rapporteren aan de hand van stavingstukken. De opleiding tracht hen hierin te ondersteunen dat ze effectief een werkpunt opnemen waaraan ze zelf willen werken (om zo de intrinsieke motivatie te stimuleren). Tevens is het mogelijk dat een bepaald werkpunt nog niet voldoende ontwikkeld is in één semester. Zo lang een student daar helder kan over reflecteren, vormt dat geen probleem, en krijgt die de kans daar verder aan te werken in het daaropvolgend semester. Binnen Talent Labs wordt extra aandacht besteed aan het leren reflecteren. Na elke oefening dient de student namelijk vast te leggen wat vlot loopt en wat minder goed loopt. Daaruit kan een persoonlijk werkpunt vloeien, bijvoorbeeld om de theoretische basis beter te doorgronden zoals het onderscheid tussen inbound en outbound, wat wordt vastgelegd en opgevolgd via het POP.

Verder polst de commissie naar de afwezigheid van Frans in het opleidingsprogramma. De opleiding geeft aan dat in het werkveld Engels de voertaal is en Frans volgens hen drempelverhogend kan zijn voor geïnteresseerde studenten maar dat er geluisterd wordt naar de feedback hieromtrent. Het werkveld en de studenten geven namelijk aan dat ze het niet aanbieden van de Franse taal als een gemis ervaren. Zeker binnen luchtvracht is Frans een belangrijke taal. Vanaf volgend academiejaar zal daarom de opleiding Frans aanbieden als een keuze-onderdeel in fase 2, dit voor elke afstudeerrichting. Daarnaast zal nog een nieuw opleidingsonderdeel ingevoerd worden om studenten te onderrichten in de evoluties van de groene transitie en de specifieke impact ervan op de sector van logistiek en transport. Er is veel aandacht voor actuele thema's, waarvoor de opleiding regelmatig gastsprekers inschakelt

(denk bijvoorbeeld aan de veiligheidsproblematiek in de haven van Antwerpen). Andere prioriteiten binnen de opleiding richten zich op het uitbouwen van de coaching en het verder verbeteren van het werkplekleren.

De commissie gaat dieper in op de recent ingevoerde talentontwikkende coaching, en wil meer bepaald inzage krijgen hoe de opleiding en de betrokkenen het overzicht kunnen bewaken tussen al die verschillende, nieuw ingevoerde functierollen en welk afgelijnd takenpakket daarvoor is opgemaakt. De opleiding verduidelijkt dat er inderdaad bepaalde docenten zijn die meerdere functierollen opnemen. Dit wordt volgens de opleiding helder aangegeven bij aanvang van elk opleidingsonderdeel. Om de talentontwikkende coaching ten volle tot uiting te kunnen laten komen, is het programma aangepast van een kwartaal- naar een semestersysteem. Zo kan een graduele opbouw van theorie over Talent Labs naar werkplekleren op een voldoende ruime periode georganiseerd worden.

Vervolgens gaat het gesprek verder over de professionaliseringsactiviteiten van de opleiding. Volgens de betrokken docenten zijn er meerdere initiatieven en krijgen ze ruimte binnen hun opdracht om zich verder te ontwikkelen. Maar aangezien elke docent nog deels actief is in het werkveld, draagt dat volgens hen ook bij aan het opvolgen van de actuele relevantie van de opleiding. Tevens is er elk semester contact met de werkplekmentoren in het kader van het werkplekleren, waardoor een vinger aan de pols wordt gehouden indien zou blijken dat studenten bepaalde hiaten hebben. Dit is trouwens geformaliseerd in het evaluatieformulier, waar de werkplekmentor moet aangeven welke evoluties en nieuwe trends zich voordoen in het werkveld. Indien nieuwe evoluties relevant zijn voor het merendeel van de docenten en de opleiding, dan wordt dit aangekaart op de adviesraad. Zo is bijvoorbeeld besloten om een nieuw keuzevak in te richten rond taal, waar studenten uit de 2^e fase de keuze zullen hebben tussen Frans of een vervolg op Engels uit de 1^e fase. Op die manier meent de opleiding kort op de bal te spelen indien het ontwikkelen van bijkomende competenties nodig zou zijn.

De commissie wil nog meer inzicht verkrijgen of het werkveld zich voldoende bewust is van het beoogd eindniveau 5 dat studenten moeten bereiken. Volgens de opleiding wordt dit goed bewaakt door de beroepstakenlijst die elke werkplek vooraf krijgt. Dit is uitgewerkt in rubrics, samen met een omschrijving van het beoogd niveau, maar ook de toelichting bij een lager en een hoger niveau zodat de student goed kan ingeschaald worden (trainee, professional, young professional) door de werkplekmentor. Dit biedt volgens de opleiding garanties naar de kwaliteit van de werkplek. Een werkplek moet namelijk vooraf aanduiden welke beroepstaken kunnen aangeleerd worden. Indien dit onvoldoende zou zijn, dan kan de student het werkplekleren niet uitoefenen op die plek. Een student mag de werkplek zelf kiezen, maar de opleiding zal steeds een student adviseren wat volgens hen een goede match zou zijn en gaat na of de werkplek voldoet aan de vooraf vastgelegde voorwaarden.

Dit eerste gesprek geeft volgens de commissie voldoende vertrouwen dat de kruisbestuiving tussen theorie en praktijk degelijk is uitgebouwd. De graduele opbouw, waarbij de geleerde theorie via de Talent Labs in een veilige setting wordt ingeoeffend aan de hand van reële cases, gevolgd door een kortlopende periode van werkplekleren biedt de student een degelijke houvast om te groeien tot een professional. De aandacht die de opleiding schenkt aan het ontwikkelen van soft skills en dit veruitwendigt via de PRO-houding, is een sterkte van de graduaatsopleiding. Er zijn nauwe banden tussen de opleiding, het werkveld, de studenten en de alumni en de commissie merkt dat ze samen willen werken aan het uitrollen van een kwalitatieve, praktijkgerichte opleiding. De discrepantie die er lijkt te bestaan in het beoogd eindniveau tussen de verschillende afstudeerrichtingen blijft een belangrijk aandachtspunt voor de commissie.

De tweede dialoog heeft als centraal thema de studenten en hun ontwikkeling. De opleiding licht toe dat de onderwijsvisie gericht is op het ontwikkelen van talenten en levenslang leren. Vandaar dat de opleiding al van bij aanvang van de opleiding studenten bewust maakt van hun (potentiële) talenten en ze zelfstandig dienen werkpunten te formuleren binnen het POP. Dit

stimuleert hen om eigen leerdoelen te definiëren en een groeiproces tot young professional voor ogen te hebben. De studenten reiken voorbeelden aan op welke manier zij dergelijk leerdoel geformuleerd hebben, en hoe dat aan hun professionele groei heeft bijgedragen. Er zijn korte lijnen tussen coach, docent, werkplekmentor en student waardoor studenten snel feedback krijgen over de voortgang van de vooropgestelde doelen en minder presterende studenten kort kunnen worden opgevolgd. Daarvoor beschikt de opleiding ook nog over objectieve informatie uit het Studiekompas, wat inzage geeft in potentieel risicoprofielen naar uitval. Dit is een instrument dat de hogeschool zelf heeft ontwikkeld, waar op basis van een aantal parameters veronderstellingen gemaakt worden naar studievoortgang. De opleiding heeft bij aanvang met elke student een intakegesprek, waar een vragenlijst wordt ingevuld. Dit geeft bijkomende informatie indien bepaalde, extra ondersteuning of doorverwijzing nodig is (denk bijvoorbeeld aan financiële ondersteuning). Deze intake kan er ook toe leiden om studenten te heroriënteren indien deze opleiding toch niet de juiste keuze blijkt te zijn.

Het gesprek gaat verder over de opzet van de onderwijsleeromgeving. De opleiding meent dat een student in staat wordt gesteld degelijk te presteren wanneer de leeromgeving voldoende veilig is en voldoende leerkansen biedt. Vandaar dat de opleiding sterk inzet op het vormen van hechte klasgroepen, wat volgens hen de motivatie verhoogt om naar de les te komen. Daarnaast is een geleidelijke overgang van de schoolbanken naar het functioneren op een werkplek in het werkveld ingebouwd via een Talent Lab, wat steeds doorgaat in de vertrouwde omgeving van de hogeschool. Door eerst te oefenen, van eenvoudige tot meer complexe situaties, wat ze later moeten uitvoeren op de werkplek groeit het zelfvertrouwen van de student volgens de opleiding. In het Talent Lab worden allerhande scenario's aan de hand van rollenspellen ingeïfend, waardoor de student goed voorbereid is op verschillende situaties die zich kunnen voordoen op de werkvloer. De werkveldvertegenwoordigers voegen eraan toe dat zij het als hun verantwoordelijkheid zien om een veilige werkomgeving te creëren voor de student. Een werkveldpartner vult aan dat ze ook hun leveranciers en klanten informeren dat ze werken met werkplekleerders. Zo kunnen zij hier ook rekening mee houden als bijvoorbeeld de taal of de professionele communicatie nog wat moeilijk blijkt. Het werkveld dient te garanderen dat de werkplekmentor voldoende ruimte krijgt om de student adequaat te begeleiden en de student de vooropgestelde taken kan inoefenen waarbij nog fouten mogen gemaakt worden tijdens het leerproces. Het werkveld voegt nog toe dat ze merken dat de studenten van deze graduaatsopleiding buiten hun comfortzone willen gaan en een steile leercurve hebben. Tevens wordt er volgens het werkveld een duidelijke behoefte ingevuld met dit profiel, wat ook een reden is waarom ze zich engageren om kwalitatieve werkplekken aan te bieden. Het werkveld vindt de aaneensluitende periode van drie weken werkplekleren een voordeel ten aanzien van kortere periodes (bijvoorbeeld één dag per week) gedurende een langere periode. Zo ontstaat een band met de student en is het eenvoudiger om een haalbare planning te maken voor het voorzien van voldoende leerkansen. Een groot aantal studenten gaat zelfs aan de slag als werknemer bij de laatste werkplek vult de opleiding aan. Voor studenten die willen doorstromen naar een bachelor voorziet de opleiding voorlichting.

De commissie wil vervolgens inzicht krijgen op welke manier de opleiding de begeleiding en de beoordeling van het buitenlands werkplekleren opvolgt. De opleiding verduidelijkt dat er eigenlijk nog geen werkplekleren in het buitenland heeft plaatsgevonden, alhoewel de opleiding de ambitie heeft dit uit te bouwen. Er is duidelijk interesse bij meerdere studenten, maar het is niet evident dit tijdig georganiseerd te krijgen. Internationalisering is een werkpunt voor de (nabije) toekomst, waar er binnen het CHAIN5-netwerk, een community om binnen een internationale context samen te werken aan het verder ontwikkelen van niveau 5 binnen het Europees Kwalificatiekader, wel al contacten worden gelegd naar mogelijke samenwerkingen met buitenlandse graduaatsopleidingen en zo mogelijk kwalitatieve werkplekken kunnen uitgewisseld worden.

Aangezien de verschillende beheersingsniveaus nog onvoldoende verhelderd zijn, gaat de commissie ook tijdens dit gesprek verder in op de beoogde niveaus per afstudeerrichting. De commissie stelt daarbij vast dat aan het einde van de eerste fase alle beroepsrollen enkel op

trainee niveau worden getoetst, wat betekent dat in fase 2 nog een serieuze groeispromg moet kunnen gerealiseerd worden. De opleiding erkent dat het begrip van 'young professional' mogelijk voor verwarring kan zorgen maar dit is een eigen keuze geweest aangezien de Vlaamsbreed vastgelegde domeinspecifieke leerresultaten (DLR) weinig ruimte laten om een onderscheid te maken naar beoogd niveau. Alle studenten, ongeacht de afstudeerrichting, worden getraind op people skills en het leiden van een klein team, maar enkel bij magazijnbeheer is de keuze gemaakt dat dit effectief moet gerealiseerd worden tijdens de opleiding. Op die manier wil de opleiding het onderscheid van een gegradueerde heel duidelijk naar voren brengen ten aanzien van een magazijnbeheerder zonder diploma (een vaak voorkomende functie in het werkveld).

Daarbij aansluitend is de commissie benieuwd naar de zelfstudiepakketten binnen de opleiding en vraagt zich af in welke mate zelfstudie geschikt is voor een graduaatsstudent. De opleiding verduidelijkt dat binnen elk Talent Lab meerdere gesprekken plaatsvinden tussen de begeleidende docent en de student. Wanneer een begeleider merkt dat een student een bepaalde competentie mist om de oefeningen van het Talent Lab degelijk en met voldoende zelfvertrouwen uit te kunnen voeren, dan wordt gekeken naar de oorzaak en mogelijk is dit een lacune in de reeds aangereikte theoretische basis. De begeleidende docent zal aangeven welke theorie opnieuw moet bestudeerd worden (de zelfstudie) waarvoor lesinformatie beschikbaar is in het elektronisch leerplatform. Hiervoor is tijd voorzien in het onderwijsprogramma. De student wordt kort opgevolgd en dient de opgedane kennis te staven in het portfolio, bijvoorbeeld aan de hand van een video. Dit zorgt volgens de opleiding voor een remediërend effect waarbij een student snel en gericht een bepaald hiaat zal invullen, waardoor het oplopen van studievertraging tegengegaan wordt. De studenten ervaren dit als een sterk punt van de opleiding en kunnen enkele concrete voorbeelden aanreiken. Het is de ambitie van de opleiding om succes te ervaren, dit met elke student, wat een reden is geweest om de nieuwe functierollen van coaches in te voeren.

De commissie maakt de bedenking of elke docent een coach kan zijn. Aangaande de nieuwe functierollen zijn een aantal randvoorwaarden vastgelegd stelt de opleiding. Een personal coach moet bijvoorbeeld opgeleid zijn in het coachen, waar een werkplekleercoach ervaring moet hebben in het betreffende werkveld. Ook voor de taalcoach is gestreefd naar een eenduidig beleid. Vroeger werd er coaching voorzien op eigen initiatief van de studenten, waardoor voornamelijk enkel gemotiveerde studenten de extra taalondersteuning kregen. Bij de graduaatsstudenten bestaat echter een enorme heterogeniteit qua instroomniveau, waardoor er recent een instaptoets is ingevoerd. Studenten die hiervoor niet slagen, krijgen extra sessies om het vooropgesteld leerdoel te kunnen behalen. De taalcoaches hebben vastgesteld dat graduaatsstudenten voornamelijk nog problemen ondervinden bij het goed interpreteren van de instructies (begrijpend lezen), waar nu extra aandacht wordt aan besteed. De opleiding zal mogelijk dit traject verder doortrekken naar andere competenties, zoals rekenvaardigheden. De opleiding vindt het belangrijk om studenten zelfredzaam te maken, en wil hen daardoor ook leren werken met bepaalde, ondersteunende tools. Zo zullen nieuwe leerinhouden geïntroduceerd worden zoals AI-tools voor taal in het vak professionele communicatie en English for logistics. De commissie verneemt verder dat een nieuw AI-opleidingsonderdeel, hogeschoolbreed maar specifiek voor de graduaatsopleiding, in ontwikkeling is.

De commissie leert uit het tweede gesprek dat de opleiding sterk inzet op de talenten van de studenten met persoonlijke begeleiding. De leerdoelen, die vastgelegd worden via het POP, lijken uit de gesprekken nog voornamelijk toegespitst op de soft skills. De commissie merkt doorheen het gesprek op dat het gebruik van terminologie niet even consistent is. Dit is wellicht te wijten aan de vele wijzigingen in de laatste jaren. Het is de commissie alleszins duidelijk dat de opleiding actueel relevant is en gegradueerden snel inzetbaar zijn. Daarbij vindt de commissie het positief dat de opleiding snel wil inspikken op signalen zoals het aanleren van Frans en de snelle evoluties met AI. Echter moet de opleiding waakzaam zijn om niet te ad hoc

nieuwigheden in te voeren, maar dit gestructureerd via het uitgebouwde kwaliteitsproces met de adviesraad te laten verlopen.

Na de lunch wacht de commissie een demonstratie in het Talent Lab. De opleiding heeft daartoe een Talent Lab Logistiek (1^e fase), een Talent Lab Transport (1^e fase) en een Talent Lab Shipping (2^e fase) voorbereid. Het Talent Lab Logistiek simuleert drie secties, namelijk de balie, de administratie en het magazijn. Tijdens zo een Talent Lab wijst de opleiding ook op het belang van veiligheidsaspecten, zoals het verplicht dragen van een fluohesje. De begeleiders nemen tijdens het Talent Lab een rol op als chauffeur, als collega of als klant. Naarmate het Talent Lab vordert, worden meer complexe situaties geënceneerd. Het voorraadsysteem beperkt zich tot een excel file, zodat ze de achterliggende concepten kunnen doorgronden. Want op de werkplekken kunnen er verschillende IT-systemen zijn waarmee gewerkt wordt. Tevens worden ze al getraind om briefings door te geven wanneer ze wisselen van een shift. In het tweede semester doorlopen ze het Talent Lab Transport, waar onder andere de theorie van incoterms, prijsberekeningen en het expeditiedossier in de praktijk wordt gebracht. In zo een Talent Lab nodigt de opleiding ook nog een gastspreker uit, die de werking in de praktijk toelicht en het belang om de theoretische begrippen goed te kennen. Ook in dit Talent Lab wordt vertrokken van een eenvoudige situatie, die steeds moeilijker wordt. Studenten worden verder geleerd om binnen een bepaalde timing te werken. Op die manier worden de competenties van stressbestendigheid volgens de opleiding ontwikkeld in een veilige setting en krijgen ze tips hoe om te gaan met tijdsdruk en stress. Tot slot wordt het derde Talent Lab gedemonstreerd, wat voor elke afstudeerrichting afzonderlijk wordt ingericht. Daarnaast krijgt de commissie nog een demonstratie van een LEAN-oefening die alle tweedejaarsstudenten doorlopen. Zo willen ze studenten aanmoedigen om zelf zaken te detecteren en verbetervoorstellen te doen. De opleiding wil hen doen denken in oplossingen in plaats van in problemen. Het zelf uitvoeren van dergelijke LEAN-oefening zet volgens de opleiding de student aan om te reflecteren wat fout liep, wat beter kan en leert die zo laagdrempelig en intuïtief de principes van PDCA (Plan-Do-Check-Act) toe te passen.

De demonstratie wordt gevolgd door een gesprek met negen studenten, die een representatieve vertegenwoordiging van elke afstudeerrichting en beide campussen vormen. Het gesprek met de studenten bevestigt de positieve indruk die de commissie heeft van de opleiding. De opleiding is laagdrempelig opgezet, en gericht op studiesucces voor elke student. Volgens de studenten fungeert elke docent als coach en kunnen ze bij iedereen terecht. De studenten lijken nog niet vertrouwd te zijn met de nieuwe functierollen (zoals welke docent de personal coach is). Verder merken studenten niet dat er een verschil zou kunnen zijn in het beoogd (eind)niveau tussen de verschillende afstudeerrichtingen. Uitval wordt volgens de studenten voornamelijk veroorzaakt wanneer afhakers andere prioriteiten hebben en ze bijvoorbeeld werken verkiezen boven verdere studies.

De studenten vinden dat ze goed begeleid worden in de keuze van de werkplek voor het werkplekieren. Zo is er een jobbeurs, waar ze naartoe kunnen gaan om contacten te leggen voor het werkplekieren. Er worden ook verplichte bedrijfsbezoeken georganiseerd, zodat er een breed zicht ontstaat op de waaier aan mogelijkheden in het werkveld. De student krijgt de vrijheid om de werkplek te kiezen, maar wordt wel begeleid bij die keuze. Tevens is het voor werkstudenten mogelijk om het werkplekieren bij het eigen bedrijf uit te voeren, maar dan wel enkel op een andere afdeling. Enkele studenten uit het gesprekspanel waren zeker geïnteresseerd om de laatste periode van werkplekieren in het buitenland uit te voeren, maar kregen de administratie niet op tijd rond waardoor er momenteel geen enkele student buitenlands werkplekieren uitvoert. Concreet heeft zo nog geen enkele student internationaal werkplekieren uitgevoerd, wat nochtans naar voren is gebracht in het zelfevaluatie rapport waarbij internationaal werkplekieren wordt gepromoot.

De commissie peilt tijdens dit gesprek verder naar de toetsing en de bijhorende punten. Op het elektronisch leerplatform staat volgens de studenten helder vermeld wat de verwachtingen zijn en hoe de beoordeling zal verlopen. Het functioneren op de werkplek wordt beoordeeld

door de werkplekmentor. Werkpleklers hangt niet uitsluitend af van de beoordeling van de werkplekmentor. De werkplekleercoach volgt de taken vanuit de opleiding op, waar ook wordt op beoordeeld. Tevens krijgt de student de verantwoordelijkheid in de tweede fase om zelf minstens twee evaluatiemomenten in te boeken met de werkplekleercoach.

De commissie stelt vast dat de studenten in het algemeen tevreden zijn over de opleiding waarbij ze voldoende leerkansen krijgen om het beoogd niveau te bereiken. Verbeterpunten die ze suggereren zijn aandacht voor taalvaardigheden (verdere verdieping Engels en ook aanbod Frans), de inplanning van de examens na het werkpleklers (waardoor er maar één weekend tijd voorzien is voor het studeren), en eventueel fysieke lessen organiseren op een site waar een bedrijfsbezoek doorgaat.

Dit gesprek geeft de commissie voldoende vertrouwen dat de opleiding een degelijke onderwijsomgeving creëert opdat studenten het beoogde eindniveau kunnen bereiken. De opleiding besteedt extra aandacht aan het ontwikkelen van dit relatief nieuwe niveau 5 en werkt nauw samen met het werkveld, studenten en alumni om de opleiding verder vorm te geven en te verbeteren. De opzet van het opleidingsprogramma doet studenten groeien tot een young professional en maakt hen bewust van het belang van levenslang leren. De commissie is echter nog niet overtuigd over de beweegredenen van de opleiding om een verschillend beheersingsniveau tussen de drie afstudeerrichtingen in de opleidingsrubric vast te leggen.

De laatste dialoog van het locatiebezoek over het werkpleklers en het eindniveau gaat de commissie aan met een gemengde groep van drie docenten, drie studenten, drie alumni en drie werkveldpartners. De commissie verneemt dat de beoordeling van het eindniveau vanuit diverse invalshoeken wordt gevormd. Zoals eerder aangehaald hecht de opleiding veel belang aan de professionele houding van de student. Wanneer een student hierin onvoldoende gegroeid is, zal de student niet kunnen slagen. Daarbij wil de commissie weten hoe gedragsattitudes effectief worden aangeleerd en ingeschaald. Het belang van de gedragsattitudes wordt belicht tijdens de talentontwikkelde coaching, wordt aangeleerd tijdens de uitvoering van de Talent Labs en ook de werkplekmentor wordt bevraagd over de (groei in de) PRO-houding van de student. Het werkveld geeft nog mee dat de inhoudelijke kennis voor hen ondergeschikt is en eenvoudig kan aangeleerd worden op de werkvloer, maar dat het bezitten van de juiste attitudes zoals de logistieke passie en de drang om bij te leren cruciaal zijn. Het bezitten van een juiste attitude en het inzicht in het belang daarvan zijn succesfactoren voor een goede werkkraft. Het werkveld meent dat het ontwikkelen van de PRO-houding een unieke sterkte is van deze graduaatsopleiding.

Verder peilt de commissie tijdens dit gesprek naar enkele concrete voorbeelden van de werking van het kwaliteitssysteem. Het werkveld, studenten en alumni worden op regelmatige basis bevraagd of de opleiding nog voldoende aan de maat is. Doordat er intensief contact is tussen het werkveld, de student en de school tijdens de periode van het werkpleklers worden snel hiaten opgemerkt volgens de opleiding. Zo voorziet elk opleidingsonderdeel ook voldoende ruimte om actuele zaken naar voren te brengen, denk bijvoorbeeld aan een schip dat een bepaalde calamiteit is tegengekomen of de stijgende drugsproblematiek in de haven van Antwerpen. Dit wekt volgens de opleiding de interesse van de studenten door snel in te spelen op de actualiteit. Het werkveld vult aan dat duidelijk rekening wordt gehouden met hun input over wat de gegradueerde moet kunnen en kennen. De finale beslissing om al dan niet het programma te wijzigen is wel de verantwoordelijkheid van het kernteam, voegt de opleiding toe.

De commissie grijpt dit gesprek opnieuw aan om meer duidelijkheid te verkrijgen over de gedetecteerde verschillen in beheersingsniveaus binnen de vijf beroepsrollen tussen de drie afstudeerrichtingen. De opleiding verduidelijkt dat ze voor elke afstudeerrichting een niveau van autonomie heeft vastgelegd, waarbij rekening is gehouden met de complexiteit van de werkomgeving. Zo is volgens de opleiding binnen de afstudeerrichting luchtvracht geen

mogelijkheid om door te groeien tot young professional in de beroepsrol van logistiek organisator, aangezien men daar amper tot niet betrokken is bij opslag van goederen. In de rol van magazijnbeheer moet een student een klein team kunnen aansturen, om zo een voldoende hoog niveau aan dat uitstroomprofiel te kunnen geven. Binnen de twee andere beroepsrollen zijn de uitdagingen op de werkvloer meer complex, waardoor het minder waarschijnlijk is om al tijdens het werkplekieren een klein team aan te kunnen sturen, en dat meteen te moeten doen na afstuderen. Die verschillende niveaus zijn in samenspraak met het werkveld bepaald, waarbij vertrokken is vanuit de reële beroepstaken. De opleiding begrijpt dat het aansturen van een klein team als niveau 6 zou kunnen aanzien worden, maar van de gegradueerde wordt verwacht om operationeel leiderschap op te nemen. Het werkveld bevestigt dat de functies van magazijnbeheer vaak worden opgenomen door laaggeschoolde medewerkers, en dat bachelors (niveau 6) die eerder uitvoerende taak van teamleider niet meer willen opnemen en dit een verantwoordelijkheid is geworden van een gegradueerde. Een alumnaus voegt toe dat er in het werkveld eigenlijk niet echt een onderscheid bestaat tussen een graduaat en een bachelor.

Vervolgens gaat het gesprek verder over het bepalen van het eindniveau. Dit is niet louter afhankelijk van het werkplekieren, maar studenten dienen een portfolio in te leveren. Het portfolio is een werkdocument dat gedurende de volledige opleiding aan bod komt en de persoonlijke groei van de student visualiseert. Dankzij dat portfolio krijgen studenten ook een positiever zelfbeeld volgens de opleiding. Veel graduaatsstudenten voelen zich immers redelijk onzeker aan de start van de opleiding, door bijvoorbeeld eerder gefaald te zijn in het (hoger) onderwijs of moeilijke thuisomstandigheden. Het portfolio sterkt hun zelfvertrouwen. De laatste proef van de studenten betreft het geven van een eindpresentatie aan een jury, bestaande uit zowel vertegenwoordigers van de opleiding als werkplekmentoren. De jury geeft een oordeel in consensus. Door het werken met een jury wordt volgens de opleiding de gelijkgerichtheid van de afsluitende beoordeling over alle studenten heen geborgd. De evaluatie van het werkplekieren staat in voor 60% van de eindevaluatie. De beoordeling van het werkplekieren wordt besproken tijdens een driehoeksgesprek tussen werkplekleercoach, student en werkplekmentor. De opleiding voegt toe dat die verhouding van de eindevaluatie al sinds de start van de opleiding onderhevig is geweest aan enige verandering. Maar doelbewust tellen de andere opdrachten voor 40% mee, zodat studenten nog voldoende gemotiveerd zijn die opdrachten naar behoren uit te voeren en hun evaluatie niet enkel laten afhangen van goed presteren op de werkplek.

Gezien het belang dat gehecht wordt aan werkplekieren in een reële setting, besteedt de opleiding grondig aandacht aan de screening van de werkplekken. Daartoe is de werkplekscan als tool ontwikkeld, opdat school en werkplek goed samenwerken aan het leerproces van de student. Elke werkplek moet vooraf bevestigen dat er voldoende leerkansen zijn, dit volgens de vooropgestelde beroepstaken uit de werkplekscan, dat er voldoende voorzieningen zijn voor de betrokken student en dat de werkplekmentor voldoende ruimte krijgt om zich te engageren in de begeleiding van de student. Volgens het werkveld is de werkplekscan een goede leidraad en maakt het duidelijk dat de student komt om te leren en niet kan ingezet worden als een bijkomende arbeidskracht, zoals bijvoorbeeld in tijden van drukte. Tevens is het een pluspunt dat de opleiding tussentijdse evaluaties eist, want zo krijg je een helder inzicht als werkplek of de student al voldoende leerkansen heeft gekregen. De student dient wekelijks aan de opleiding te rapporteren over de voortgang tijdens het werkplekieren, waardoor de werkplekleercoach snel kan ingrijpen indien zich problemen zouden voordoen (zoals onvoldoende leermomenten volgens de vooropgestelde beroepstaken). Daarbij peilt de opleiding ook naar het welzijn van de student. Minstens elke drie weken vindt een persoonlijk gesprek tussen coach en student plaats. Verder verneemt de commissie dat er reeds werkplekken geschrappt zijn die niet voldeden aan de kwaliteitseisen. Wanneer een student geconfronteerd wordt met dergelijke situatie, heeft de opleiding ondertussen al een voldoende sterk netwerk opgebouwd om de student meteen een volwaardig alternatief aan te bieden. Zo loopt de student geen studievertraging op door een start op een minder kwalitatieve werkplek.

Na de verschillende dialogen bereidt de commissie haar oordeel voor, wat in volgend punt uitgebreid aan bod komt. De commissie heeft geen gebruik gemaakt van het vrij gesprek, aangezien haar vragen voldoende zijn beantwoord tijdens de verschillende dialogen. Als afsluiter van het locatiebezoek vindt een reflectiemoment plaats met het opleidingsmanagement. De opleiding houdt een aangenaam en waarderend gevoel over aan de gesprekken met de commissie. Ze onthouden dat de recent ingevoerde functierollen nog onvoldoende ingebed zijn en dat de beoogde beheersingsniveaus, per beroepsrol en voor elke afstudeerrichting, nauwgezet dienen geanalyseerd te worden. De voorzitter van de commissie bedankt vervolgens de opleiding voor de warme ontvangst en de goede organisatie van de opleidingsaccreditatie. De commissie geeft mee dat ze tevreden is vast te stellen dat de opleiding sterk heeft ingezet op de ontwikkeling van een eigen identiteit. De graduaatsopleiding is goed uitgewerkt op maat van de beoogde doelgroep en wordt duidelijk gedragen door het brede werkveld. De opleiding leunt volgens de commissie op een gedreven en hecht team. Er wordt veel geïnvesteerd in de persoonlijke begeleiding van elke student. De commissie vraagt daar enige alertheid aan de dag te leggen, want mogelijk niet elke student vereist of wenst dergelijke sturende begeleiding. De commissie deelt nog haar bezorgdheid omtrent de gedetecteerde verschillen in de beheersingsniveaus tussen de verschillende afstudeerrichtingen, maar is tevreden dat de opleiding dit zelf als aandachtspunt naar voren brengt. Verder merkt de commissie dat Frans een belangrijke taal is in het werkveld, en zowel studenten als werkveld vragende partij zijn dit aan te bieden. De commissie steunt alvast de beslissing om Frans in eerste instantie als een keuzevak aan te bieden, zeker gezien de beperkte omvang van het opleidingsprogramma van 120 studiepunten. Daarnaast is het belangrijk om niet te snel in te gaan op vragen vanuit het werkveld, maar de adviesraad als een structureel continuüm te gebruiken voor het bijsturen van de opleiding. Algemeen vindt de commissie dat het grauaat in het transport en de logistiek van Thomas More Mechelen-Antwerpen een kwalitatieve, praktijkgerichte opleiding is en een antwoord biedt op een hoge nood in het werkveld door gegradueerden af te leveren die direct inzetbaar zijn.

3 Oordeel

Op basis van het onderzoek naar de kwaliteit van het graduaat in het transport en de logistiek van hogeschool Thomas More Mechelen-Antwerpen 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 onderwijsvisie sterk is uitgewerkt en op regelmatige basis wordt afgetoetst met relevante stakeholders. De opleiding creëert een relevante onderwijsomgeving die studenten klaarstoomt voor de arbeidsmarkt en hen zin geeft in levenslang leren. De graduele opbouw van de opleiding, met het oefenen in een veilige setting via de Talent Labs alvorens het werkplekleren aan te vatten, draagt bij aan een groeiend zelfvertrouwen van de student en lijkt de commissie op maat te zijn van de beoogde doelgroep. De opleiding hecht veel waarde aan het ontwikkelen van de talenten van elke student, en zet sterk in op maatwerk en laagdrempelige studiebegeleiding. Het is positief dat de opleiding de voortgang monitort aan de hand van het POP, maar dient erover te waken dat de persoonlijke leerdoelen niet enkel gericht zijn op het ontwikkelen van soft skills.

De studenten zijn wel nog niet vertrouwd met de recent ingevoerde functierollen voor hun docenten (zoals personal coach). De inbreng van studenten om de opleiding te verbeteren wordt volgens de commissie gestimuleerd en de opleiding gaat (snel) aan de slag met de ontvangen feedback. Zo vindt de commissie het positief dat de opleiding Frans (als keuzevak) zal invoeren, en hiermee een (snel) antwoord biedt op noden vanuit de studenten en het werkveld. Het werkveld wordt op regelmatige basis bevraagd volgens de commissie, enkel dient de opleiding erover te waken om voldoende structureel nieuwigheden in te voeren en niet te ad hoc in te gaan op vragen, noden en suggesties vanuit het (brede) werkveld.

De commissie is voldoende overtuigd van de relevantie van deze opleiding en merkt dat werkveld en opleiding goed samenwerken om dit nieuwe profiel in de arbeidsmarkt nog beter vorm te geven. De commissie is tevreden dat de opleiding, sinds de TNO, sterk heeft ingezet op het ontwikkelen van een eigen identiteit voor deze graduaatsopleiding (in plaats van een eerdere bachelor-light versie). Daarbij aansluitend lijkt de keuze van de drie afstudeerrichtingen doordacht te zijn voor de locaties te Mechelen en te Antwerpen.

De commissie vindt de gedetecteerde verschillen in beheersingsniveaus binnen de drie afstudeerrichtingen wel een belangrijk aandachtspunt. Zeker voor wat betreft de overkoepelende beroepsrol van groeiende professional is het merkwaardig dat één afstudeerrichting een hoger eindniveau zou moeten bereiken. Evenwel heeft de commissie begrip dat het niveau 5 nog relatief nieuw is, en waardeert ze de inspanningen van de opleiding om een eigen identiteit te creëren en doordacht dit niveau behapbaar te maken voor alle betrokkenen. Het werken met beroepsrollen en beroepstaken zorgt immers voor heldere verwachtingen en duidelijkheid naar de nodige leeransen op elke werkplek en de commissie heeft begrip dat de opleiding het uitstroomprofiel van magazijnbeheer naar een voldoende hoog niveau wil tillen. De beroepsrollen met de beroepstaken bieden volgens de commissie een transparant kader om de kwaliteit van de werkplekken te monitoren en de verwachtingen naar engagement van de werkplekmentor scherp te stellen.

De werkplekken lijken kwalitatief, en de samenwerking met het werkveld wordt goed uitgebouwd. De opleiding kan volgens de commissie ondertussen rekenen op een breed netwerk van betrouwbare en geëngageerde werkveldpartners. De professionalisering van de werkplekmentoren en het evalueren van de uitgevoerde begeleiding en beoordeling door elke werkplekmentor zijn nog werkpunten. Het is de commissie duidelijk dat de studenten gegeerd zijn en dat het werkveld inspanningen wil doen om in co-creatie de studenten op te leiden. De commissie vindt het tevens sterk dat de opleiding wil inzetten op internationale mogelijkheden

aangaande werkplekleren en spoort de opleiding aan nog meer inspanningen te leveren om dit effectief te realiseren voor geïnteresseerde studenten.

De opleiding wordt volgens de commissie gedragen door een sterk docententeam, met voldoende expertise, dat gepassioneerd is om de graduaatsopleiding nog verder te ontwikkelen en te verbeteren in nauwe samenwerking met het werkveld en alumni. De docenten zijn volgens de commissie begaan met elke student, en kunnen rekenen op kwalitatieve onderwijsondersteuners om door te verwijzen waar nodig en het onderwijs kwalitatief vorm te geven. Tevens is het positief dat de instelling ruimte voorziet voor professionalisering. De instelling mag volgens de commissie de docenten nog meer onderdompelen in het kwaliteitsgebeuren en hen betrekken in het gebruik van processen en tools. Dit zal volgens de commissie bijdragen om systematisch de opleiding te verbeteren, gedragen door alle relevante stakeholders. Daarbij dient de instelling na te gaan of de kwaliteitscyclus van drie jaar voldoende afgestemd is op de graduaatsopleiding met een duurtijd van twee jaar. Tot slot lijkt de toetsing degelijk opgezet voor dit type opleiding, maar de instelling dient voldoende waakzaam te zijn naar de gelijkgerichtheid van de beoordeling. Daarbij is het belangrijk om de beoordelaars, in het bijzonder de werkplekmentoren, voldoende goed op te leiden in het toetsgebeuren en ook aandacht te besteden om de uitgevoerde toetsing objectief te evalueren.

Samengevat vindt de commissie dat Thomas More Mechelen-Antwerpen een sterke opleiding neerzet en studenten opleidt tot competente gegradueerden in het transport en de logistiek, met een PRO-houding, en zo bijdraagt aan het oplossen van een leemte in de arbeidsmarkt.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding, formuleert de commissie enkele aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan:

- de verschillen in de beoogde beheersingsniveaus van de vijf beroepsrollen tussen de verschillende afstudeerrichtingen nauwgezet te analyseren en desgevallend bij te sturen;
- voldoende na te gaan in welke mate de verschillende, nieuwe begeleidingsfuncties van de docenten (begeleider, verschillende coachrollen, beoordelaar) voldoende gekend zijn bij de verschillende stakeholders, in de eerste plaats bij de studenten, en een gelijkgerichte begeleiding en beoordeling te borgen;
- te monitoren of dergelijke, gepersonaliseerde begeleiding voor elke student gepast is (met aandacht of ook sterkere studenten gericht op uitstroom naar de arbeidsmarkt zich binnen de opleiding goed blijven voelen);
- werkplekmentoren nog meer professioneel te bekwamen in het beoordelen en een structurele evaluatie van de uitgevoerde begeleiding en beoordeling per werkplek in te voeren;
- er over te waken om nieuwigheden in de opleiding voldoende via de vastgelegde systematiek te introduceren, de professionalisering (onder andere aangaande het kwaliteitsgebeuren) voor alle docenten op te volgen en te analyseren of de huidige kwaliteitscyclus van drie jaar voldoende geschikt is voor de tweejarige graduaatsopleiding.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Mechelen-Antwerpen
Naam opleiding	Graduaat in het transport en de logistiek
Niveau en oriëntatie	HBO5 – professioneel gericht
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het transport en de logistiek
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none">• Magazijnbeheer• Luchtvracht• Terminalbeheer
Opleidingstraject	Voltijds traject
De vestigingen waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none">• Antwerpen• Mechelen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in het bedrijfsmanagement, afstudeerrichting supply chain management

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)

Algemeen

1. De gegradueerde past algemene theoretische logistieke kennis toe in de domeinen transport en magazijnbeheer en schat de invloed in van andere processen en schakels van de logistieke keten op de logistieke processen waarbij de gegradueerde zelf betrokken is;
2. De gegradueerde analyseert eenvoudige logistieke processen en technieken en doet verbetervoorstellen. De gegradueerde werkt mee aan de implementatie van verbeteringen met het oog op effectiviteit, efficiëntie, kwaliteit, veiligheid en milieu;
3. De gegradueerde communiceert effectief en zakelijk over de logistieke processen waarbij hij betrokken is zowel intern als extern in de gangbare bedrijfstaal;
4. De gegradueerde werkt constructief en flexibel in team, stuurt andere teamleden operationeel aan en rapporteert over de resultaten in functie van de logistieke doelstellingen van het bedrijf;
5. De gegradueerde stuurt zijn eigen ontwikkeling en handelt professioneel, ethisch en maatschappelijk verantwoord;

DLR specifiek voor de afstudeerrichting Luchtvracht

6. De gegradueerde beheert operationele logistieke transportprocessen en -middelen, rekening houdend met kosten en overeengekomen service level met de klant, in overeenstemming met de bedrijfsdoelen, KPI's en geldende wet- en regelgeving en technische mogelijkheden;
7. De gegradueerde voert de planning uit van de luchtvracht;
8. De gegradueerde verwerkt administratief de informatiestroom verbonden aan de luchtvracht;
9. De gegradueerde werkt mee aan de operationele afhandeling van grondoperaties bij vertrek en aankomst van een vliegtuig, rekening houdend met de technische en veiligheidsaspecten;

DLR specifiek voor de afstudeerrichting Terminalbeheer

6. De gegradueerde beheert operationele logistieke transportprocessen en -middelen, rekening houdend met kosten en overeengekomen service level met de klant, in overeenstemming met de bedrijfsdoelen, KPI's en geldende wet- en regelgeving en technische mogelijkheden;
7. De gegradueerde voert de planning uit van de terminaloperaties;
8. De gegradueerde verwerkt administratief de informatiestroom verbonden aan de terminaloperaties;
9. De gegradueerde werkt mee aan de operationele afhandeling van terminaloperaties bij vertrek en aankomst van een schip, rekening houdend met de technische en veiligheidsaspecten;

DLR specifiek voor de afstudeerrichting Magazijnbeheer

6. De gegradueerde beheert de voorraad, volgt deze op, stelt (toekomstige) tekorten vast en neemt acties om de voorraad tijdig te laten aanvullen rekening houdende met kosten, levercondities, service levels en bedrijfsdoelen, KPI's;
7. De gegradueerde beheert operationele logistieke magazijn- en material handling-processen en -middelen rekening houdend met kosten en overeengekomen service level met de klant, dit in overeenstemming met de bedrijfsdoelen, KPI's en geldende wet- en regelgeving en technische mogelijkheden;
8. De gegradueerde verwerkt administratief de informatiestroom verbonden aan de magazijnprocessen

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Hans Aarts (*voorzitter*) Directeur Externe Onderwijs Betrekkingen bij Gilde Opleidingen.

Alexander Demon (*commissielid*) Intermodal Transport & Business Development Manager bij Delcatrans NV.

Dimitri Popelier (*commissielid*) Opleidingscoördinator graduaat in het transport en de logistiek bij AP Hogeschool Antwerpen.

Adrian Maksutaj (*student-commissielid*) Student graduaat in het transport en de logistiek bij AP Hogeschool Antwerpen.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sigrid Depoorter** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Ruth DeVreese** (*extern secretaris*) zaakvoerder Konnekto.

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 28 maart 2024.

Het programma:

8.45–10.00u	Gesprek 1: van beroepsrollen tot beroepspraktijkgericht curriculum <ul style="list-style-type: none">• Teamlead• Docent en lid van het kernteam• Twee studenten• Alumnus• Werkveldpartner
9.45–10.25u	Intern overlegmoment commissie
10.25-11.40u	Gesprek 2: Studenten en hun ontwikkeling centraal <ul style="list-style-type: none">• Docent en personal coach• Taaldocent• Traject- en inclusiecoördinator• Drie studenten• Eén alumnus• Twee werkveldpartners
11.40-12.55u	Intern overlegmoment commissie en lunch
12.55-13.15u	Demonstratie werking Talent Lab
13.25-14.15u	Gesprek 4: Gesprek met studenten <ul style="list-style-type: none">• Drie studenten fase 1• Zes studenten fase 2 (twee van elke afstudeerrichting)
14.00-14.35u	Intern overlegmoment commissie
14.35-16.05u	Gesprek 5: Werkpleklers en eindniveau <ul style="list-style-type: none">• Werkplekleercoach en docent• Docent en lid van het kernteam• Docent• Drie studenten• Drie alumni• Twee werkveldpartners
16.05-17.00u	Intern overlegmoment commissie en besluitvorming
17.15-17.30u	Reflectiemoment commissie en instelling

Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Zelfevaluatierapport

Bijlagen bij het informatiedossier

- Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en opleiding
- Bijlage 2: Onderwijsvisie
- Bijlage 3: Rubric onderwijsconcept
- Bijlage 4: Interne kwaliteitszorg Thomas More
- Bijlage 5: Domeinspecifieke leerresultaten
- Bijlage 6: Matrix DLR-OLR
- Bijlage 7: Opleidingsrubric
- Bijlage 8: Programmagids
- Bijlage 9: Checklist werkplekieren fase 1 – semester 1
- Bijlage 10: Werkplekscan werkplekieren fase 1 – semester 1
- Bijlage 11: Beroepstaken talent lab – werkplekieren fase 2 - Terminalbeheer
- Bijlage 12: Beoordelingskader eindniveau
- Bijlage 13: Evaluatieformulier WPL fase 2 – Terminalbeheer
- Bijlage 14: Beschrijving van het personeel

