

GRADUAAT IN HET TRANSPORT EN DE LOGISTIEK

HOGESCHOOL PXL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

6 JANUARI 2025



HANS AARTS (VOORZITTER) • DIMITRI POPELIER, CHRISTOPHE CLAEYS, TIJMEN DE
SAGER (COMMISSIELEDEN) • LISETTE MEIJER (SECRETARIS) • BERT VAN POECK
(PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Vooroverleg	5
2.2	Dialogoog 1 – Opleidingsverantwoordelijken	6
2.2.1	Nabespreking	8
2.3	Dialogoog 2 – Studenten.....	8
2.3.1	Nabespreking	10
2.4	Dialogoog 3 – Lectoren	11
2.4.1	Nabespreking	14
2.5	Dialogoog 4 – Vertegenwoordigers van het werkveld en alumni	14
2.5.1	Nabespreking	16
2.6	Vrij moment conform kader NVAO	16
2.6.1	Nabespreking	18
2.6.2	Vervolg - Vrij moment conform NVAO-kader.....	18
2.6.3	Nabespreking	19
2.7	Reflectiemoment commissie en instelling	19
3	Oordeel	21
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	23
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	24
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	25
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	26
	Bijlage 5: Verantwoording.....	27
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	28

1 Abstract

De commissie komt tot een positief oordeel over het graduaat in het transport en in de logistiek van Hogeschool PXL.

De commissie heeft een gedegen opleiding aangetroffen die haar studenten goed voorbereidt op het werkveld. De opleiding is duidelijk goed verankerd in het bedrijfsleven. De opleiding heeft een duidelijke en heldere missie en visie die gericht is op het opleiden van eXcellente professionals met een focus op duurzaamheid, samenwerking en innovatie. Ook maakt de opleiding helder onderscheid tussen het graduaatsonderwijs en het bacheloronderwijs. De commissie trof een onderwijsconcept aan met een doordachte balans tussen on-campus leren, online leren en werkplekleren. De commissie observeert dat het werkplekleren inhoudelijk goed is ingevuld. De opleiding beschikt daarnaast over een gemotiveerd team van lectoren met een goede mix van vakinhoudelijke lectoren en lectoren voor generieke opleidingsonderdelen. De commissie vindt de graduaatsproef en de portfolio-evaluatie helder opgezet en waardeerde de betrokkenheid van het werkveld bij de beoordeling. De graduaatsproeven die de commissie heeft ingezien, waren van het juiste niveau. Deze laten zien dat de opleiding doet wat het moet doen: graduaaten in het transport en de logistiek opleiden.

Naast deze positieve aspecten heeft de commissie een aantal aandachtspunten geformuleerd. De commissie vraagt de opleiding aandacht te hebben voor het gebruik van de juiste terminologie, door het werkveld en de studenten. Daarnaast vraagt de commissie de opleiding om het talenonderwijs goed te analyseren en keuzes te maken in wat ze wel en niet aanbiedt. Het voornaamste aandachtspunt van de commissie gaat over wat er “buitenshuis” gebeurt: het werkplekleren. De commissie ziet een model en beleid wat goed is opgezet en ingevuld. Er is echter ook een praktische werkelijkheid en die lijkt iets weerbarstiger. De commissie adviseert de opleiding daarom om goed te kijken naar wat er in de praktijk gebeurt en signalen die daar vandaan komen goed op te pakken en als opleiding er voordeel mee te doen.

Op grond hiervan heeft de commissie één concrete aanbeveling die de kwaliteit van de organisatie van het werkplekleren kan verbeteren:

Blijf (zelf)kritisch op het model en het beleid van het werkplekleren en heb daarbij continue aandacht voor de praktijk. Acteer op praktijkvoorbeelden en incidenten zodat elke student ervaart dat hij centraal staat.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg

De commissie heeft tijdens een online vooroverleg op 22 november 2024 onderling kennisgemaakt en haar eerste indrukken van het graduaat in het transport en de logistiek besproken. Deze eerste indrukken waren gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport en de daarbij horende bijlagen.

De commissie trof een helder opgebouwd en goed geschreven dossier aan. De commissie waardeerde de duidelijke en heldere missie en visie van de opleiding die gericht is op het opleiden van eXcellente professionals met een focus op duurzaamheid, samenwerking en innovatie. De missie en visie zijn duidelijk afgestemd op de noden van het werkveld. Ook waardeerde de commissie de goed beargumenteerde keuze voor de afstudeerrichtingen. De commissie trof een onderwijsconcept aan met een doordachte balans tussen on-campus leren, online leren en leren op en samen met de werkplek. Ook zag de commissie duidelijk de praktijkgerichtheid van de opleiding en een logische horizontale en verticale opbouw in het curriculum met flexibele leertrajecten en aandacht voor persoonlijke leerwegen. Daarnaast beschikt de opleiding over een goede mix van vakinhoudelijke lectoren en lectoren voor generieke opleidingsonderdelen en is er aandacht voor de didactische kwaliteiten en professionalisering van het personeel. De commissie vond de graduaatsproef en de portfolio-evaluatie helder opgezet en waardeerde de betrokkenheid van het werkveld bij de beoordeling.

De commissie heeft op basis van het dossier ook nog een aantal vragen en wil tijdens de gesprekken een duidelijker beeld krijgen van het profiel en programma van de opleiding. Onderwerpen waar de commissie nieuwsgierig naar is, zijn, onder andere, de afwegingen die gemaakt zijn rondom de keuze voor de afstudeerrichtingen, de visie van de opleiding op het verschil tussen graduaat en bachelor in het bedrijfsleven, de opbouw van het werkpleklernen en de begeleiding van studenten daarin, internationalisering en de borging van het niveau van de opleiding binnen de werkplek en de graduaatsproef. Ook is de commissie nieuwsgierig naar de visie van studenten op de kwaliteitszorg, het onderwijsconcept en de studeerbaarheid van het programma. De commissie leert daarnaast van de vertegenwoordigers van het werkveld graag meer over hun ervaringen met de opleiding en de visie van het werkveld op thema's als digitalisering en duurzaamheid. Tot slot wil de commissie tijdens het bezoek toetsen of haar positieve indrukken op basis van de schriftelijke documentatie in de gesprekken bevestigd worden.

Om zich goed voor te bereiden op het locatiebezoek, wil de commissie graag vooraf twee aanvullende documenten ontvangen. Als eerste een toelichting op de vertaling van de DLR's naar de OLR's. Het is de commissie niet helemaal duidelijk of er voor elke afstudeerrichting een eigen set OLR's is en waarom wel of niet. Als tweede wil de commissie graag wat extra documentatie ontvangen waarin helder wordt hoe studenten worden begeleid in het werkpleklernen.

Op 3 december 2024 is de commissie in Hasselt bij elkaar gekomen om de toegezonden aanvullende informatie te bespreken en met elkaar de definitieve set van vragen vast te stellen. Ook maakte de commissie afspraken over de onderlinge samenwerking tijdens het locatiebezoek. Op 4 december 2024 vond in Hasselt de dialoog plaats met vertegenwoordigers van de opleiding.

2.2 Dialoog 1 – Opleidingsverantwoordelijken

De voorzitter heet de opleidingsverantwoordelijken welkom en dankt voor de warme ontvangst. Daarna trapt de commissie af met de vraag om de keuze voor de twee afstudeerrichtingen toe te lichten. De opleiding licht toe dat de keuze gemaakt is op basis van de noden in de regio: magazijnbeheer en wegvervoer passen goed bij het werkveld in de regio. Er zijn momenteel geen plannen om de afstudeerrichtingen uit te breiden.

Dan snijdt de commissie het onderwerp “graduaat versus bachelor” aan. De commissie is nieuwsgierig naar hoe de opleiding de verschillen duidt en hoe dit tot uiting komt in de opleidingen en het werkveld. De opleiding heeft hier een duidelijke visie op: het graduaat is meer hands on, meer praktijkgericht. Graduaatstudenten gaan veel sneller de praktijk in en leren via de werkplek. De bachelor is duidelijk anders ingericht: breder qua inhoud, theoretischer en heeft andere doelstellingen. De commissie vraagt de opleiding hoe zij het werkveld meenemen in deze verschillen en dan specifiek wat zij mogen verwachten van een graduaatstudent. De opleiding vertelt dat werkplekcoaches goed worden geïnformeerd over het niveau dat zij mogen verwachten. Dit gebeurt voornamelijk via de gesprekscyclus die bij het werkplekleren hoort en dan in het bijzonder in het eerste gesprek (het planningsgesprek) van “Werkplekleren 2, 3 en 4”. In dit gesprek worden de verwachtingen uitvoerig besproken. De PXL-coach en de werkplekcoach werken nauw samen in de begeleiding van de student. Ook vertelt de opleiding dat, doordat het graduaat en de bachelor een gezamenlijke werkveldcommissie hebben, de leden ervan ook goed de verschillen kunnen zien en dat deze verschillen ook steeds goed benadrukt worden. Het werkveld is ook stevig betrokken bij de beoordelingen van graduaatstudenten. Tot slot vertelt de opleiding dat de niveauverschillen in de beoordelingen van het graduaat en de bachelor ook verankerd zitten in de beoordelingsformulieren.

De commissie wil graag meer weten over het klaarstomen van de studenten voor het werkveld. Hoe pakt de opleiding dit aan? De opleiding vertelt dat zij, in tegenstelling tot de plannen ten tijde van de TNO, de studenten pas in het tweede semester het werkveld insturen. Dit heeft een duidelijke reden: “Werkplekleren” 1 is, op basis van opgedane ervaringen, bedoeld om kennis en vaardigheden op te doen. Studenten werken hier bijvoorbeeld aan hun professionele vaardigheden en ze bezoeken verschillende bedrijven. De opleiding legt deze basis goed, voordat ze studenten naar het werkveld sturen. Op die basis bouwen “Werkplekleren 2, 3 en 4” vervolgens voort. Daar zit een graduele opbouw in, die in afstemming met het werkveld is opgesteld.

De commissie is ook nieuwsgierig hoe de opleiding invulling geeft aan internationalisering. De opleiding geeft aan dat dit nog een ontwikkelpunt is waar zij meer op kan inzetten. De opleiding onderzoekt bijvoorbeeld hoe het werkplekleren in het buitenland praktisch kan werken in het licht van flankerende onderwijsonderdelen. De opleiding heeft wel wat Nederlandse studenten, maar verder is de internationalisering nog beperkt. De opleiding is aangesloten bij Chain5.

De commissie heeft via de documentatie van de opleiding vernomen dat er een externe toetscommissie is en is benieuwd naar de werking ervan. De commissie heeft via de documentatie van de opleiding vernomen dat er een externe toetscommissie is en is benieuwd naar de werking ervan. De opleiding licht toe dat deze externe toetscommissie – naast het opleidingshoofd, de graduaatscoördinator, de onderwijsondersteuner – bestaat

uit werkveldvertegenwoordigers die twee keer per beleidsperiode gevraagd worden om beoordelingsformulieren van feedback te voorzien.

Dan snijdt de commissie het onderwerp van bevragingen aan. De commissie erkent dat de opleiding veel data verzamelt en is benieuwd hoe de opleiding deze data inzet om de kwaliteit van de opleiding te verbeteren. De opleiding geeft aan dat zij de input van studenten en het werkveld als zeer belangrijk beschouwen. Zij doen meerdere bevragingen onder studenten voor gedurende en na de opleiding. De overlegstructuren met de studentencommissie en de werkveldcommissie spelen ook een belangrijke rol in het ophalen van informatie. Desgevraagd geeft de opleiding een voorbeeld van de werking ervan: zowel het werkveld als de studenten hebben signalen gegeven dat Excel onvoldoende belicht wordt in het programma. Daar wordt het curriculum op aangepast. Over de waarde van de opgehaalde data bij een lage respons, vertelt de opleiding dat zij er alsnog wel signalen kunnen uithalen die zij dan kunnen checken in de overlegstructuren. De metingen die gedaan worden, zijn allemaal vanuit de centrale dienst, maar de resultaten zijn opleidingsspecifiek. Aan het begin van elke beleidsperiode krijgen opleidingen de kans om input te leveren op de centrale bevragingen. De opleiding geeft overigens aan studenten te stimuleren om met hun feedback niet te wachten op de bevragingen maar vooral directe feedback te geven. Ze maken bijvoorbeeld de drempel om naar de studentenondersteuner(s) te gaan zo klein mogelijk.

De commissie wil graag de begeleiding van studenten bespreken met de opleiding. De commissie heeft vragen over de haalbaarheid en organiseerbaarheid van de persoonlijke leerwegen en is ook nieuwsgierig naar hoe de opleiding de studenten volgen in hun ontwikkeling. De opleiding vertelt dat studenten zowel individueel als in groepsverband begeleid worden. De opleiding zet hierbij stevig in op zelfreflectie. Studenten doen diverse tests waar zij ook rapporten van krijgen. Ongeveer 50% van de studenten volgt een individueel traject. Dat heeft diverse redenen (bijvoorbeeld vrijstellingen of een latere start) Werkstudenten zijn er niet veel, maar degenen die er zijn kunnen, indien nodig, faciliteiten aanvragen, zoals het individueel mogen maken van een groepsopdracht. Hierbij wordt altijd gekeken of de competenties uiteindelijk afgetoetst kunnen worden.

De begeleiding van studenten start al bij de introductiedag. Daar leren studenten waar ze moeten zijn als zij iets nodig hebben. Er wordt ook veel formeel (Blackboard, mail, sessies) en informeel (social media) gecommuniceerd naar studenten over alle mogelijkheden om extra begeleiding of hulp te krijgen. De opleiding heeft begeleiding goed op het vizier. Zo ging een recente strategiedag van de opleiding over de studentenondersteuning en hoe zij dit verder kunnen verstevigen. Studenten worden op individuele basis gevolgd via een stoplichtsysteem, het oriënteringstraject van Hogeschool PXL. Individuele studenten worden besproken door de graduaatscoördinator, de trajectbegeleider en de studentenondersteuner en indien nodig uitgenodigd op gesprek.

De commissie las in de missie/visie van de opleiding dat het doel van het programma is om studenten klaar te stomen voor het werkveld. De commissie is benieuwd of de opleiding ook tot doel heeft om studenten door te laten stromen naar de bacheloropleiding. De opleiding vertelt dat zij bemerkt dat best veel studenten schakelen van graduaat naar bachelor. Zij zorgen met het nieuwe curriculum voor een betere aansluiting tussen beide opleidingen. Ook vertelt de opleiding over de Supply Chain Factory: een initiatief waarbij lectoren en werkveld in de regio samen thema's van het moment bespreken in rondetafelgesprekken, met onder

meer als doel studenten in de sector te houden en daarom in staat te stellen te kunnen schakelen tussen opleidingen in dit vakgebied.

De commissie vraagt de opleiding ook naar uitstromers zonder diploma. De opleiding vertelt dat zij de redenen van de uitstroom analyseren, maar dat dit lastig is omdat studenten vaak geen reden opgeven. De prioriteit van de studentenondersteuner ligt bij het helpen van de studenten, niet bij de (uitstroom)cijfers van de opleiding.

Tot slot kaart de commissie het onderwerp personeel aan. De commissie wil graag meer leren over de welzijnsbarometer en de individuele gesprekscyclus. Ook is de commissie benieuwd hoe de opleiding de kennis van het team up-to-date houdt. De opleiding vertelt dat de individuele gesprekken bedoeld zijn om terug te kijken en vooruit te kijken. De welzijnsbarometer helpt om het gesprek te voeren en dieper in te gaan op hoe het met iemand gaat.

Het team dekt momenteel mooi het werkveld af qua expertise. Zij komen allemaal uit het werkveld, staan nog regelmatig in contact met het werkveld en sommigen werken er ook deels nog. Daarnaast is de opleiding lid van het Vlaams Instituut voor Logistiek (VIL) en het Logistiek Platform Limburg (LPL). Lectoren zijn ook kritisch op ontwikkelingen in het werkveld en bepalen goed of iets een trend of hype is om zo te bepalen of iets daadwerkelijk in het onderwijs moet landen.

Didactisch worden de lectoren geschoold en ondersteund door de Dienst Onderwijs. Er zijn bijeenkomsten voor startende lectoren en alle lectoren halen binnen twee tot drie jaar een pedagogisch/didactisch diploma of volgen het ProfDoc-traject.

2.2.1 Nabespreking

De commissie blikt terug op een informatief gesprek. Inhoudelijk spreekt de commissie nog even na over het nieuwe curriculum waaraan werd gerefereerd. Het is de commissie niet duidelijk wat hier exact mee wordt bedoeld: zijn dit de aanpassingen aan het curriculum waaraan in de ZER wordt gerefereerd of komt er een heel nieuw curriculum aan? Dat is een vraag die de commissie meeneemt in de volgende gesprekken. Ook internationalisering viel de commissie op. Zijn er daadwerkelijk kansen voor studenten die dat willen? Tot slot spreekt de commissie nog over de schriftelijke bevestigingen die de opleiding doet: leveren deze daadwerkelijk informatie op waar de opleiding wat mee kan?

2.3 Dialoog 2 – Studenten

De commissie heet de studenten van harte welkom en start het gesprek met de vraag hoe de studenten de opleiding (hebben) ervaren. Studenten delen diverse positieve ervaringen over de opleiding, waaronder dat de opleiding goed te doen is als je naar de lessen komt. Studenten geven aan dat de informatievoorziening goed is, de opleidingsonderdelen interessant zijn en de omgeving prettig is.

Studenten delen ook individuele ervaringen waaruit de commissie leert dat niet altijd alles volgens plan verloopt. Zo vertelt een student die in een individueel traject zit dat hij studievertraging heeft opgelopen doordat de opleiding vrij kort voor aanvang van “Werkplekleren 4” moest constateren dat de beoogde leerdoelen niet op de werkplek behaald konden worden. De studievertraging van deze student is ondervangen doordat deze student nog verder studeert in het schakeltraject voor de bacheloropleiding.

De commissie wil graag van de studenten weten hoe de opleidingsonderdelen hen helpen bij het werkplekleren. De studenten zijn hierover tevreden en geven aan dat de wisselwerking twee kanten op gaat: de opleidingsonderdelen geven kennis en inzicht die je nodig hebt op de werkplek, maar het werkplekleren helpt ook om de theorie uit de opleidingsonderdelen beter te plaatsen. Bij meerdere opleidingsonderdelen zijn tussentijdse evaluaties waardoor de studenten zicht houden op hun studievoortgang en ontwikkeling.

Onder de aanwezige studenten zijn ook twee alumni. Aan hen vraagt de commissie hoe het graduaat hen heeft voorbereid op het werkveld. Zij geven echter aan beiden nog verder te studeren in het schakeltraject voor de bacheloropleiding. Zij zien duidelijke verschillen tussen het graduaat en de bachelor. Het tempo ligt hoger en er is meer theoretische stof in de bachelor. Het graduaat duiden zij als praktijkgericht.

Er zijn ook studenten uit de studentencommissie aanwezig. Een van deze studenten is in september gestart en heeft nog geen bijeenkomst meegemaakt. Het andere aanwezige lid van deze commissie vertelt over de werkwijze en ervaringen. Er zitten ongeveer 10 studenten in de commissie en alle onderwerpen over de opleiding worden besproken, zoals de lessen, lectoren of het gebouw. De studentencommissie krijgt ook terugkoppeling als er iets met hun feedback gedaan is. Een voorbeeld hiervan is de feedback dat er geen deadline was voor het nakijken van opdrachten. Dat is nu aangepast. De commissie vraagt of studenten alleen een cijfer krijgen of ook kwalitatieve feedback. De studenten vertellen dat er meestal ook een (korte) toelichting aanwezig is.

Aan de aanwezige voltijdse studenten vraagt de commissie hoe studenten begeleid worden om op een professionele manier een werkplek te vinden. Studenten vertellen dat zij vaardigheden geleerd krijgen in “Werkplekleren 1”, dat er een speciale dag is om kennis te maken met bedrijven (i.e. het handshake-event) en dat lectoren ook individueel kunnen helpen indien nodig.

Aan de aanwezige werkstudenten vraagt de commissie wat hun ervaringen zijn met het werkplekleren. De studenten vertellen dat er veel contact is tussen de werkplekcoach en de PXL-coach. Er vinden meerdere gesprekken plaats. Sommige gesprekken zijn op de werkplek en sommige gesprekken online. Tussentijds heeft de student ontwikkelgesprekken met de werkplekcoach. Verslagen daarvan moet de student inleveren via Blackboard.

De commissie is nieuwsgierig naar de ervaringen van de studenten bij de niveaubewaking op de werkplek. De studenten vertellen dat dit gebeurt via de interviewsessies op school, waarin duidelijk wordt gemaakt wat er verwacht wordt. Vanuit de OLR's wordt het niveau ook bewaakt op de werkplek, doordat je daarop gescoord wordt door je werkplekcoach. Daarnaast moet je er als student ook zelf op reflecteren.

De commissie vraagt de studenten of zij alle werkplekleren-opleidingsonderdelen op één werkplek doen of dat zij wisselen. Over het algemeen hebben studenten de voorkeur voor één werkplek, omdat je dan de collega's goed kent en de werkplekcoach ook goed weet wat je ontwikkeling is. Maar, als het anders loopt is dat ook geen probleem. Eén student vertelde over haar wissel na “Werkplekleren 2”, omdat ze alleen maar klasseerde op de werkplek en ze onvoldoende steun voelde vanuit de werkplekcoach. Deze student heeft “Werkplekleren 2” kunnen afronden, maar ze besloot wel om het tweede jaar ergens anders het werkplekleren vorm te geven.

Gevraagd naar internationalisering, leerde de commissie dat van de aanwezige studenten twee studenten hun werkplekleren in Nederland hebben gedaan. Dit was echter niet vanuit een wens om internationale ervaring op te doen, maar een pragmatische keuze, omdat deze studenten bij de grens wonen.

Gevraagd naar hoe zij de inhoud van de opleiding ervaren, vertelt een aanwezige student dat deze vindt dat wegvervoer minder uitgediept wordt dan magazijnbeheer. De alumnus wegvervoer begrijpt dat de aanwezige student dit ervaart. Deze vertelt dat de inhoudelijke onderdelen van wegvervoer vooral op de werkplek geleerd worden. De commissie gaat wat dieper in op deze feedback: wat mist de student precies? De student geeft aan dat, bijvoorbeeld, de integrale oefening niet specifiek genoeg is. Ook geeft de student aan dat deze oefening niet klopte en dat dit frustratie bij de klas opleverde. Desgevraagd vertelt de student dat deze feedback aan de lector heeft meegegeven.

Dan snijdt de commissie het onderwerp “graduaatsproef” aan. De commissie wil meer weten over de voorbereiding hierop en hoe studenten dit ervaren. De studenten leggen de commissie uit dat dit een apart opleidingsonderdeel van het programma is en dat er meerdere sessies zijn die de studenten helpen zich voor te bereiden. De studenten zijn tevreden over deze sessies. Zij geven aan dat de sessies opgebouwd zijn uit logische stappen. Studenten hebben ook een eigen coach voor individuele vragen, ook daarover zijn ze tevreden. Studenten delen voorbeelden van graduaatsproeven en hoe zij hun onderwerpen hebben aangepakt. De commissie vraagt de studenten ook specifiek naar de voorbereiding op het schrijven van de graduaatsproef. Studenten vertellen dat het opleidingsonderdeel “Professionele communicatie” hen daarop voorbereid. Ook komt het onderwerp ChatGPT ter sprake. Studenten vertellen dat de opleiding aangeeft dat je ChatGPT kunt gebruiken om teksten te verbeteren, maar niet om te schrijven. Studenten vinden het ook logisch dat ChatGPT gebruikt kan worden, de logistieke sector is innovatief dus je moet dit soort ontwikkelingen niet uit de weg gaan.

Tot slot vraagt de commissie de studenten wat zij aan de opleiding zouden willen veranderen, als zij één dag opleidingsverantwoordelijke mochten zijn. Studenten gaven diverse antwoorden, maar drie thema's werden meerdere keren genoemd. Allereerst de dagen waarop de studenten werkplekleren. Zij geven aan vaak dingen te missen, doordat zij op dezelfde dagen van de week aanwezig en afwezig zijn. Veel liever zouden zij een “blokstage” doen. Als tweede werd vaak het uitbreiden van het taalonderwijs genoemd, en dan in het bijzonder Duits. En als derde werden verbeteringen rondom de toewijzing van de PXL-coach genoemd. Studenten gaven aan het liefst dezelfde coach voor twee jaar te hebben, in plaats van na één jaar te wisselen. Ook werd er een voorbeeld gedeeld waarbij het contact tussen de PXL-coach en de werkplekcoach niet goed verliep en de student daar de dupe van werd. De commissie heeft dit voorbeeld nog verder uitgediept om goed te begrijpen wat er in dit specifieke geval gebeurd was.

2.3.1 Nabespreking

De commissie blikt terug op een informatief gesprek. De studenten hebben vrijuit hun ervaringen gedeeld. Een aantal zaken viel de commissie op: de feedback op het taalonderwijs, de zorg over de afstudeerrichting “wegvervoer” (dat deze minder vertegenwoordigd is in het programma) en een aantal incidenten rondom de PXL-coach en de werkplekcoach. De commissie vraagt zich af of en hoe deze feedback bij de opleiding terecht komt. Ook viel het

de commissie op dat de studenten veel terminologie gebruiken die niet bij het graduaat past, zoals leerlingen, leerkrachten en stage.

De commissie bespreekt de feedback van de studenten en de genoemde incidenten na. De commissie heeft begrip voor het perspectief van de opleiding in sommige situaties, zoals de situatie waarbij het niveau van de werkplek onvoldoende bleek voor “Werkplekieren 4”. De commissie vindt het goed dat de opleiding dan ingrijpt om het niveau te bewaken, maar betreurt dat dit nadelige gevolgen kan hebben voor studenten.

De commissie wil over de lijn die zij in de genoemde incidenten ziet later op de dag in gesprek gaan met de opleidingsverantwoordelijken.

2.4 Dialoog 3 – Lectoren

De commissie start het gesprek met de lectoren door te vragen naar het verschil tussen authentiek leren (op school) en het werkplekieren. De lectoren benadrukken dat authentiek leren binnen de schoolomgeving vooral gericht is op het voorbereiden van studenten op werkplekieren in de praktijk. Dit gebeurt in “Werkplekieren 1”. Daar doen de studenten bedrijfsbezoeken, maken studenten kennis met beide afstudeerrichtingen en doen studenten diverse testen die inzichten geven in hun persoonlijkheid, ambities, leerstijlen en soft skills. Lectoren organiseren ook gastcolleges, bijvoorbeeld door een recruiter uit te nodigen die uitleg geeft over functies in het werkveld. Deze activiteiten worden ondersteund met reflectieopdrachten, zodat studenten zichzelf beter leren kennen.

De commissie vraagt de lectoren hoe zij hun studenten voorbereiden op het werkplekieren. In het opleidingsonderdeel “Professionele houding en communicatie” leren studenten concrete vaardigheden zoals een correcte e-mail schrijven, klantvriendelijk telefoongesprekken voeren en sollicitatiedocumenten (zoals een cv en motivatiebrief) opstellen. Deze vaardigheden zijn niet alleen essentieel voor werkplekieren, maar ook voor hun toekomstige carrière. Studenten moeten de opleidingsonderdelen “Werkplekieren 1” en het “Professionele houding en communicatie” succesvol afronden voordat ze mogen starten met “Werkplekieren 2” (het eerste opleidingsonderdeel op de werkplek zelf). Daarnaast is er een drempel om deel te nemen aan het handshake-event, waar studenten minstens 8/20 moeten halen op de eerste twee opdrachten rond persoonlijke en professionele ontwikkeling en verkenning van de sector.

Dan vraagt de commissie specifiek naar het programma voor werkende studenten. De opleiding vertelt dat voor werkende studenten een flexibel traject wordt aangeboden, waar ook zeker fysieke contactmomenten onderdeel van zijn. Studenten kunnen deze momenten meestal goed combineren met hun werk. Wanneer groepsopdrachten lastig te organiseren zijn, kijkt de opleiding naar alternatieven, zoals individuele opdrachten die hetzelfde doel nastreven. Bij deze aanpassingen blijft de inhoud en het behalen van de leerdoelen centraal staan. Er zijn overigens niet veel werkstudenten binnen de opleiding.

De commissie is nieuwsgierig naar de optimalisatie van het PXL-MiXed Learning model, waarover in het zelfevaluatierapport werd geschreven en vraagt de lectoren hoe zij dit zien. De lectoren vertellen dat de opleiding gebruik maakt van moderne digitale mogelijkheden om het leren te ondersteunen. In de meeste lokalen zijn streamingsopties beschikbaar, maar deze worden niet standaard bij elke les ingezet. Wel is al het lesmateriaal online beschikbaar en er wordt steeds meer gebruikgemaakt van kennisclips, zelftoetsen en online oefeningen.

Vooraf in het opleidingsonderdeel “ICT-toepassingen” worden deze methoden actief toegepast.

Gevraagd naar de didactiek achter de leeromgeving, vertellen de lectoren dat de leeromgeving ontworpen is om studenten te stimuleren regelmatig met de leerstof bezig te zijn. Zo zijn er flankerende opdrachten die het leerpad van de student enigszins “dwingen” en daardoor voorkomen dat studenten wekenlang niets zouden doen. Bij langdurige afwezigheid van een student volgt een gesprek, waarbij lectoren ook informeel overleggen over de voortgang en aanwezigheid van studenten. Veel opleidingsonderdelen zijn bovendien zo opgezet dat de lessen moeilijk gemist kunnen worden vanwege toetsen, opdrachten of het belang van de inhoud voor de praktijk. Overigens merken de lectoren een drive bij de studenten om aanwezig te zijn en hebben de opleidingsonderdelen een hoge opkomst.

Over de graduaatsproef wil de commissie ook graag met de lectoren praten. Zij is benieuwd hoe zij hun studenten voorbereiden op de graduaatsproef en welke opbouw er achter de begeleiding zit. Lectoren vertellen dat studenten zorgvuldig worden voorbereid en begeleid door een combinatie van intervisiesessies en persoonlijke begeleiding. Tijdens de intervisiesessies werken studenten aan onderdelen van de onderzoekscyclus en worden ze ondersteund door sjablonen die zijn ontwikkeld om hun proef systematisch uit te werken. Studenten krijgen uitleg over evaluatierubrics, zodat ze precies weten aan welke criteria hun werk moet voldoen.

Daarnaast ontvangen ze procesbegeleiding van een PXL-coach, die helpt bij het structureren van het proces en ondersteuning biedt bij eventuele problemen. Een voorbeeld van problemen die zich voor kunnen doen is wanneer een student te weinig data op de werkplek kan bemachtigen. Inhoudelijke begeleiding bij de graduaatsproef wordt geboden door een werkplekcoach en de student wordt gekoppeld aan een lector (PXL-coach) die inhoudelijk gespecialiseerd is in het onderwerp van de graduaatsproef.

Over het verschil tussen het graduaats- en de bachelorproef vertellen de lectoren dat het graduaat zich richt op kleinschalige, praktische en afgebakende vraagstukken die vaak direct toepasbaar zijn binnen een werkcontext. In tegenstelling tot de bacheloropleiding, waar een literatuurstudie en theoretisch kader gebruikelijk zijn, ligt bij het graduaat de focus op concrete en specifieke oplossingen. Voorbeelden hiervan zijn het zoeken naar een geschikte vrachtwagen (graduaat) versus het onderzoeken van de implementatie van AI in bedrijfsprocessen (bachelor).

Het niveau van de opleiding wordt geborgd via een zorgvuldige opzet van werkplekleren en de graduaatsproef, waarbij het werkveld nauw betrokken is. Externe beoordelaars krijgen duidelijke instructies en worden voorbereid op hun rol door middel van evaluatierubrics. De opleiding communiceert het onderscheid tussen de niveaus helder naar het werkveld via evaluatieformulieren en de gesprekkencyclus bij het werkplekleren.

De commissie vraagt ook naar het verschil tussen het graduaat en de bachelor in de theoretische opleidingsonderdelen. De lectoren lichten toe dat de inhoud grotendeels hetzelfde is, maar dat de opzet van de opleidingsonderdelen verschilt. In het graduaat is er meer ruimte voor uitleg en gezamenlijk oefenen. In de bachelor is de uitleg korter en gaan studenten zelfstandig aan de slag. Ook verschillen de opdrachten qua complexiteit. Zo leren studenten in de bachelor een transportfirma opzetten, waar studenten in het graduaat vooral leren welke documenten ze beschikbaar moeten hebben.

De commissie spreekt ook nog kort over ERP in het programma. De opleiding heeft de keuze gemaakt om SAP als software te gebruiken. De lectoren lichten toe dat veel bedrijven in de omgeving werken met SAP en dat het daarom goed past bij de opleiding.

De commissie vraagt de opleiding naar de online leeromgevingen en hoe zij Blackboard en OnStage inzetten in het programma. OnStage blijkt nog niet geïmplementeerd te zijn. Dat gebeurt later. Het grote voordeel van werken met OnStage voor het werkplekleren en eventueel later ook de graduaatsproef is dat externen ook in OnStage kunnen werken. Het zal dus vooral administratieve winst opleveren.

De commissie kaart het eerder bij de studenten besproken thema van de PXL-coaches aan bij de lectoren. Hoe zorgen de lectoren in hun rol als PXL-coaches ervoor dat de begeleiding goed loopt, nadat de studenten een nieuwe coach toegewezen krijgen? De lectoren vertellen dat zij heel korte lijnen hebben en elkaar veel spreken. Ook hebben ze toegang tot alle oude documenten, na een overdracht van de ene naar de andere coach. De herverdeling gaat in samenspraak waarbij er gekeken wordt naar de student.

De commissie vraagt de lectoren naar sectorale trends zoals duurzaamheid en digitalisering, maar ook de toenemende aandacht voor taalvaardigheden en soft skills. De lectoren vertellen dat duurzaamheid eigenlijk een integraal onderdeel van het curriculum is, wat volgens hen ook niet anders kan in deze sector. Specifieke aandacht voor duurzaamheid is er binnen het opleidingsonderdeel "Duurzame logistiek en gevarengoed." Een voorbeeld van een vraagstuk waar studenten mee aan de slag gaan in dat opleidingsonderdeel is hoe ze CO₂-uitstoot kunnen toewijzen aan verschillende klanten binnen één logistieke keten. Daarnaast worden in werkplekleren en de graduaatsproef koppelingen gelegd met de Sustainable Development Goals (SDG's), waarbij studenten reflecteren op hoe hun werk bijdraagt aan deze doelen.

De aandacht voor soft skills is er vanaf het begin van het programma. Dat gebeurt met name in "Werkplekleren 1", waar de lectoren al eerder over vertelden. Voor soft skills wordt gestart met nulmetingen en testen, waarna studenten in groepsverband aan hun ontwikkeling werken. Deze ontwikkeling wordt meegenomen in planningsgesprekken en voortgezet in "Werkplekleren 2". Voor vreemde talen zijn de contacturen verdeeld over Engels, Frans en Duits. Met name voor Duits zijn er erg weinig contacturen beschikbaar (in het gesprek werd 2x2 uur genoemd, later bleek dit 3x4 uur), ondanks dat bleek uit de evaluaties dat studenten hier meer behoefte aan hebben. Lectoren geven aan te worstelen met het taalonderwijs en de ruimte ervoor. Ook zien de lectoren vooral een angst die de meeste studenten moeten overwinnen om überhaupt een andere taal te spreken.

De commissie vraagt de lectoren naar "het nieuwe curriculum", waarover zij in gesprek met de opleidingsverantwoordelijken hoorde. De lectoren geven aan dat de opleiding momenteel een aantal kleine wijzigingen doorvoert in het curriculum, gericht op optimalisatie en efficiëntere verdeling van studiepunten. Er is geen sprake van grote hervormingen, maar eerder van een verfijning van de bestaande structuur. De opleiding heeft bijvoorbeeld kritisch gekeken naar de afstudeerrichtingen en welke onderdelen gemeenschappelijk aangeboden kunnen worden en welke specifiek moeten blijven per afstudeerrichting. Een voorbeeld van een wijziging is het opleidingsonderdeel "Duurzame Logistiek en Gevarengoed". Het onderdeel over gevarengoed zal worden opgenomen in het gezamenlijke deel van het curriculum, waardoor er meer samenhang ontstaat tussen de richtingen. Duurzame logistiek

blijft een apart opleidingsonderdeel voor beide afstudeerrichtingen, maar door de wijziging komt er wel 1 studiepunten vrij. De opleiding analyseert waar dergelijke vrijgekomen studiepunten het beste aan besteed kunnen worden.

De commissie is tot slot nog nieuwsgierig naar de werking van de welzijnsbarometer. En hoe ervaren de lectoren de gesprekkencyclus? De lectoren zijn tevreden over de aandacht die hun ontwikkeling en welzijn krijgen. Zij vertellen over de informele cultuur en contacten. Zij zien de formele momenten (de gesprekkencyclus) als een zinvolle aanvulling daarop.

2.4.1 Nabespreking

De commissie heeft het gesprek met de lectoren als prettig en nuttig ervaren. Na afloop van het gesprek worstelt de commissie nog met een aantal thema's, waarover zij graag nog meer duidelijkheid wil krijgen. Deze thema's zijn de curriculumvernieuwing: wat houdt dit precies in en hoe zit het met de herverdeling van studiepunten; hoe werken de PXL-coaches samen en wat wordt er gedaan om een goede begeleiding te borgen; en de evenredige aandacht voor beide afstudeerrichtingen – zijn ze beide goed vertegenwoordigd of is magazijnbeheer de “core business”? Eerst volgt het gesprek met de vertegenwoordigers van het werkveld en alumni en daarna nodigt de commissie de opleidingsverantwoordelijken uit tijdens het vrije moment, om deze thema's door te spreken.

2.5 Dialoog 4 – Vertegenwoordigers van het werkveld en alumni

De dialoog met de vertegenwoordigers van het werkveld en alumni start de commissie met de vraag hoe zij tegen de graduele opbouw van het werkplekleren kijken en hoe zij weten welk niveau ze van de studenten mogen verwachten. De aanwezigen vertellen de commissie dat de evaluatie van de studenten (en hun ontwikkeling) verloopt via de gesprekkencyclus, in samenspraak met de lector (PXL-coach). Dit geldt voor tussentijdse evaluatie en voor de eindevaluatie. Het mooie hieraan, vindt het werkveld, is dat de doelstellingen centraal staan en dat daar de werkpunten van studenten aan gekoppeld worden. Een aantal vertegenwoordigers van het werkveld kan de vergelijking met andere opleidingsniveaus goed maken omdat zij ook bachelor- en masterstudenten begeleiden. Verschillen die zij zien gaan over de duur van het graduaat, het moment waarop de studenten gedurende hun opleiding het werkveld in gaan; graduaatstudenten veel sneller dan bijvoorbeeld bachelorstudenten en de werkzaamheden die de studenten uitvoeren. Bachelorstudenten hebben vaak een afgelijnd project van drie maanden met als doel het opleveren van een, vaak integraal, advies gebaseerd op onderzoek. Graduaatstudenten draaien operationeel mee en leren meer werkplek-specifiek. Het werkveld ziet absoluut voordelen van de graduaatstudenten; zij kunnen direct meedraaien in een bedrijf, na afloop van hun studie. Graduaatstudenten springen in het gat dat er nu in het werkveld bestaat. Als voorbeeld geeft één van de aanwezigen dat bachelors meer op tactisch niveau willen werken, terwijl een graduaatstudent aan de slag kan als planner.

De commissie vraagt de aanwezige leden van de werkveldcommissie naar hun ervaringen met de opleiding. Zij vertellen dat zij vanuit de werkveldcommissie de link leggen tussen de opleiding en het werkveld. Zij leveren input zodat de studenten de juiste vaardigheden aangeleerd krijgen. Ze faciliteren ook gastsprekers vanuit het werkveld, waarmee ze de brug tussen de opleiding en het werkveld slaan. De werkveldcommissie geeft desgevraagd aan zeker invloed te ervaren op de opleiding. Er wordt benadrukt dat zij ook vaststellen dat er iets met de input gebeurt, hetgeen ook hun motivatie is om dit werk te blijven doen. Een van de onderwerpen die bijvoorbeeld recent besproken is, is soft skills. Dit is een uitdaging, zo ziet de

werkveldcommissie. Niet alleen voor het graduaat, maar voor heel het onderwijs en deze generatie van studenten. Met name communicatie, en dan specifiek bellen, is een uitdaging. De commissie vraagt naar de visie van het werkveld op taalonderwijs. Daarvan geven de werkveldvertegenwoordigers aan dat de wens vanuit het werkveld is dat medewerkers meerdere talen (Nederlands, Engels, Frans en Duits) spreken. Ze zien dit als een meerwaarde, maar geen must, want ze weten dat je dat niet kunt verwachten binnen een tweejarig programma.

Het werkveld vertelt desgevraagd over de voorbereiding van studenten op het werkplekleren dat studenten langskomen bij de bedrijven om kennis te maken. Vaak geven dan zittende studenten een toelichting op het bedrijf en het werk. In een latere fase wordt er een match gezocht tussen de persoonlijke interesses en ambities van de student en de werkplek. Dit geldt ook voor de graduaatsproef. Ook daar wordt gekeken naar de match tussen de student en de opdracht. Hierbij wordt ook goed gekeken naar de doelstellingen. De lectoren spelen hier ook een rol in. Ook rondom de graduaatsproef versus de bachelorproef kan het werkveld duidelijk verschillen zien in het niveau. De verwachtingen hierover zijn helder.

De commissie vraagt hoe de werkplekcoaches worden voorbereid op hun taak en rol. De aanwezige werkplekcoaches vertellen dat ze er eigenlijk “ingerold” zijn. Vanuit de inhoud van een werkplek of opdracht, worden zij dan gevraagd voor die rol. Er is geen concrete voorbereiding of begeleiding voordat je de rol van werkplekcoach gaat vervullen. Ze geven aan dat werkplekcoach zijn echt veel tijd kost. Tevens geven zij aan dat Hogeschool PXL duidelijk aangeeft wat de doelen zijn en wat de opbouw is. Ze zien dat werkplekleren zich opbouwt qua inhoud en zelfstandigheid. De communicatie vanuit Hogeschool PXL typeren de werkplekcoaches als goed. Specifiek wordt het handshake-event genoemd, waar veel bedrijven (schatting 40-50) komen om kennis te maken met studenten. Hogeschool PXL legt vaak het eerste contact daarna namens de student, om tot een concrete werkplek te komen.

Als de commissie naar de samenwerking tussen de werkplekcoach en de PXL-coach vraagt, vertellen de werkplekcoaches dat zij dit als open communicatie ervaren. Als werkplekcoach kun je dingen constateren in de ontwikkeling van de student. Dat kun je aankaarten in een gesprek. Interventies gebeuren in overleg met de PXL-coach. De communicatie verloopt vaak via mail en telefoon en wat de werkplekcoaches betreft het liefst ook fysiek. De methodiek voor het evalueren van studenten ligt vast. Dit gaat via de functioneringsgesprekken en formulieren. Er is, wat hen betreft, een goede omkadering en dat vinden zij ook heel belangrijk. Op de vraag hoe vaak PXL-coaches langskomen op de werkplek, krijgt de commissie geen concreet antwoord.

De commissie wil nog even terug naar de werkveldcommissie en vraagt nog wat door over het geven van feedback aan de opleiding en hoe zij hun feedback terugzien in de opleiding. Er wordt aan de commissie uitgelegd dat er zowel een werkveldcommissie als een Supply Chain Factory is. Dit zijn twee aparte entiteiten. De laatste is een overlegstructuur die meer sectorgericht is. Vanuit Hogeschool PXL worden er brainstormsessies georganiseerd. Bij de werkveldcommissie gaat het over specifieke thema's van de opleiding. Bijvoorbeeld de mate waarin Excel wordt aangeboden in het curriculum, de vraag of werkplekleren beter in blokken georganiseerd kan worden, of hoe ERP in het curriculum moet worden aangeboden. Over dit laatste vertelt de werkveldcommissie dat zij hier een aantal jaar geleden advies over hebben uitgebracht en dat ze nu de vertaling beginnen te zien naar de opleiding. Ze geven aan dat er altijd flink wat tijd overheen gaat, maar daar hebben ze begrip voor.

De commissie vraagt of het werkveld blij is dat een flink deel van de graduaatstudenten doorstroomt naar de bachelor. Het werkveld geeft aan dit toe te juichen. De commissie vindt dit een verrassend antwoord, aangezien de graduaten een gat in het werkveld opvullen. Daarover zegt het werkveld dat zij de doorstroom die er is niet als een issue zien. Niet iedereen stroomt door naar de bachelor. Voor hen is het vooral cruciaal dat de student binnen de supply chain blijft. Daar zit het grootste belang van het werkveld.

De commissie vraagt het werkveld of zij verschillen constateren tussen de graduaatstudenten van Hogeschool PXL en van andere hogescholen. Zij hebben geen verschillen geconstateerd. Wel een algemene deler: Excel en de talen zijn een issue. En dan vooral de durf om vreemde talen te spreken, die ontbreekt vaak.

De commissie is ook nog benieuwd wat de visie van het werkveld op de twee afstudeerrichtingen is. Hebben zij het idee dat wegvervoer minder aandacht krijgt dan magazijnbeheer? Dit wordt niet herkend door het werkveld. Eén van de aanwezige alumni licht toe dat in het eerste jaar beide afstudeerrichtingen worden toegelicht en dat je vrij bent om te kiezen.

Als laatste vraag aan het werkveld, vraagt de commissie wat zij de opleiding willen meegeven. Hoewel de invalshoeken anders zijn, is de gemene deler van het antwoord op deze vraag: zorgen dat er meer studenten de supply chain-industrie in gaan. De opleiding zou bijvoorbeeld meer naar middelbare scholen kunnen trekken om supply chain in de kijker te zetten en bijdragen aan het veranderen van de perceptie dat logistiek een stoffige sector zou zijn.

2.5.1

Nabespreking

De commissie blikt terug op een prettige en zinvolle dialoog. Hoewel de aanwezigen de vragen van de commissie hebben kunnen beantwoorden, vonden zij deze antwoorden vaak wel beperkt. Het bleef bij algemene antwoorden. Op praktische vragen kwam geen of beperkt concreet antwoord. De commissie krijgt daardoor het beeld dat de praktische uitwerking van het beleid rondom werkplekleren wisselt. De frustratie van enkele studenten wordt na het gesprek met het werkveld iets beter begrepen. Er blijken onduidelijkheden en er zijn incidenten. Het lijkt erop dat de samenwerking tussen de PXL-coaches en werkplekcoaches niet altijd goed verloopt. Hier zit een zorg van de commissie: er moet bij elke student en elke werkplek een goede dialoog zijn die fysiek gevoerd wordt. De commissie denkt dat daar meer winst te behalen valt dan met bijvoorbeeld de digitalisering van de administratie via OnStage. Het gesprek geeft een extra aanleiding om met de opleidingsverantwoordelijken het thema “coaches” te bespreken.

2.6 Vrij moment conform kader NVAO

De commissie besluit de opleidingsverantwoordelijken uit te nodigen voor een tweede gesprek. Agendapunten voor de commissie in dit gesprek zijn de curriculumvernieuwing, de afstudeerrichtingen en de PXL-coaches en werkplekcoaches.

Als eerste vraagt de commissie naar de curriculumvernieuwing. Wat houdt deze precies in? De opleiding vertelt dat zij van het werkveld signalen heeft gekregen om een aantal vernieuwingen door te voeren. Bijvoorbeeld meer aandacht voor soft skills. Dit heeft de opleiding vertaald naar het opleidingsonderdeel “Professionele houding en communicatie 2”. Hierin komt meer aandacht voor werken in een team en communicatie. Daarnaast komt er

meer aandacht voor Excel in het curriculum. Vooral bij studenten in de afstudeerrichting wegvervoer wordt dat gemist. Ze krijgen al toegepaste Excel en Visio, maar de basis van Excel moet worden toegevoegd. Daarnaast wil de opleiding meer inspelen op actuele trends en die thematisch invoegen in de bestaande opleidingsonderdelen, maar ook in een afzonderlijk opleidingsonderdeel. De opleiding wil ruimte creëren door verschuivingen en aanpassingen aan bestaande opleidingsonderdelen. Een voorbeeld van een verschuiving in het curriculum is het deel over bedrijfsprocessen, dat geïntegreerd zal worden in de leerinhouden over Visio en Flowcharts. Een ander concreet voorbeeld van een aanpassing is de ladingzekering. Hier kun je vanuit beide afstudeerrichtingen naar kijken. Daarom gaat de opleiding dit deel samenvoegen zodat studenten vanuit verschillende perspectieven leren samenwerken op een thema.

Dan snijdt de commissie het onderwerp van de afstudeerrichtingen aan. De commissie deelt de signalen dat magazijnbeheer zwaarder aangezet lijkt in de opleiding dan wegvervoer en dat wegvervoer minder aansluiting op de praktijk zou hebben. De opleiding heeft deze signalen nog niet eerder gehoord, vanuit geen enkele entiteit. Zij ervaren het zelf ook niet zo. Het aantal studiepunten is evenwichtig verdeeld. Vanuit het perspectief van de opleiding is dit goed ingedeeld.

Tot slot het onderwerp “coaches” en hun rol in het werkplekleren. De commissie heeft gedurende de dag bemerkt dat er wel eens iets misgaat in de communicatie. Het gebruik van juiste terminologie gaat niet altijd goed en wil daarover van gedachten wisselen. De opleiding herkent dit en ervaart het als lastig om dit recht te trekken. Hogeschool PXL doet een vrijwillig aanbod om werkplekcoaches voor te bereiden op hun rol. Daarnaast zetten ze de werkplekscan in. Desgevraagd vertelt de opleiding dat bedrijven deze scan zelf uitvoeren. Bij ongeveer 7 van de 10 bedrijven gaat de opleiding op bezoek. De opleiding geeft aan vanuit vertrouwen te werken. De werkplekscan laat zien welke niveaus van “Werkplekleren 2, 3 en 4” uitgevoerd kunnen worden op de werkplek.

Voordat een student daadwerkelijk start is er altijd een eerste gesprek waarin doelstellingen worden verhelderd. De opleiding herkent dat er wel eens dingen mislopen. De incidenten zijn, in hun ogen, eigenlijk altijd uniek in hun soort. De opleiding probeert altijd kort op de bal te spelen, maar kan helaas niet in alle gevallen op tijd bijsturen. De commissie geeft aan hier begrip voor te hebben en waardering te hebben dat de opleiding ingrijpt wanneer de kwaliteit in het gedrang komt.

De commissie vraagt nog door op de communicatie tussen de werkplekcoach en de PXL-coach. De commissie deelt met de opleiding dat zij de indruk heeft gekregen dat coaches soms wat langs elkaar heen communiceren. Is het voor iedereen helder hoe de verantwoordelijkheden zijn verdeeld? De opleiding heeft de rolverdeling vastgelegd in de richtlijnenbundel. Dit wordt besproken in het eerste gesprek (planningsgesprek). Input vanuit bevestigingen tijdens het werkplekleren is beperkt, omdat deze bevestigingen soms te weinig worden ingevuld. De opleiding geeft aan te gaan kijken hoe zij beter vinger aan de pols kan houden.

De commissie deelt vervolgens dat zij het gevoel heeft dat sommige studenten in een spagaat zitten. Zij deelt het voorbeeld van een student die vertelde het advies te hebben gekregen van de werkplekcoach iets niet met de PXL-coach te bespreken. De opleiding vertelt dat zij verschillende manieren hebben waarop signalen hen kunnen bereiken. Een belangrijke rol

spelen de intervisiesessies. Bij signalen wordt er altijd gekeken of er iets mee moet gebeuren en zo ja, op welk niveau. Het model van werkplekleren is goed, maar in de praktijk loopt het soms verkeerd. De opleiding erkent dit en heeft hier aandacht voor. Zij geeft aan dat het lastig blijft om met alle signalen wat te kunnen doen.

De commissie deelt haar visie over de bevestigingen en de rol die deze spelen in de PDCA-cyclus van de opleiding. Het lijkt erop dat deze niet altijd bijdragen om tot de A van PDCA te komen. Daar is meer specifieke input voor nodig en de opleiding zou dat op een andere manier kunnen ophalen.

De opleiding deelt tot slot nog dat zij zeker de kwaliteit bewaakt. Als voorbeeld geeft de opleiding dat er weleens afscheid van een werkplekcoach wordt genomen na signalen. Er worden ook gesprekken gevoerd over verwachtingen als er signalen zijn dat deze niet helder zijn. De commissie geeft de opleiding mee dat dit voor studenten heel lastige zaken zijn om aan te geven en dat het vaak fragiele situaties zijn. De studentenondersteuner herkent de situaties waarin sommige studenten verkeren en vertelt dat studenten de studentenondersteuner bezoeken omwille van de werkplekcoach. De studentenondersteuner helpt de student om dingen op te lossen, maar kan alleen met mandaat van de student ook iets terugkoppelen aan de opleiding.

2.6.1 Nabespreking

De commissie bespreekt alle verkregen informatie na. De commissieleden spreken naar elkaar uit geen twijfel te hebben over de kwaliteit van de opleiding. De graduaatsproeven die zij gezien heeft zijn van goed niveau. De opleiding doet wat het moet doen. Zij zien ook goede acties vanuit de opleiding en grijpen in waar nodig. Zij vinden dat de opleiding wel zelfkritisch moet blijven op de werking van het model van werkplekleren. De opleiding ziet de genoemde voorbeelden echt als incidenten, waar de commissie het gevoel krijgt dat er meer urgentie bij zit. De belangrijkste vraag voor de commissie is of de opleiding hier echt mee aan de slag gaat. De opleiding moet kwaliteit durven blijven eisen, zaken op tijd bespreken en acties ondernemen zodat je ruim de tijd hebt om bij te sturen. De commissie herkent de belangrijke visie van de opleiding om studentgecentreerd te werken, maar vraagt zich af of echt elke student dat zo voelt.

De commissie staat stil bij signalen die de opleiding niet bereiken. De commissie koppelt dit onder andere aan de studentencommissie, die dit jaar nog niet bij elkaar is geweest. Ook is het voor het nieuwe lid van de studentencommissie onduidelijk gebleken of en hoe deze student input bij andere studenten moet ophalen. De commissie vindt het belangrijk dat de opleiding dit gaat verstevigen.

De commissie blijft met vragen zitten rondom het werkplekleren. Ze wil nogmaals graag hierover met de opleidingsverantwoordelijken spreken, zodat alle twijfels hierover opgelost kunnen worden.

2.6.2 Vervolg - Vrij moment conform NVAO-kader

De commissie vraagt de opleidingsverantwoordelijken nog eenmaal wat zaken rondom het werkplekleren te verhelderen. De commissie vertelt de opleiding dat zij de opleiding als een reflectieve opleiding zien. Maar is dat reflectieve karakter er ook voldoende bij het werkplekleren? En hoe zit het precies met het aantal bezoeken dat aan een werkplek/student wordt afgelegd?

De opleiding licht heel specifiek toe dat de gesprekkencyclus uit drie gesprekken bestaat: het planningsgesprek (start werkpleklers), het functioneringsgesprek (week 7) en de eindevaluatie (week 14). Elke periode van werkpleklers zijn er dus drie gesprekken. Het planningsgesprek van “Werkpleklers 4” valt daarbij samen met het eindgesprek van “Werkpleklers 3”. Deze gesprekken zijn fysiek of via teams. “Werkpleklers 2” start sowieso met een bezoek. Tussentijds zijn de overleggen vaak via Teams, zeker als coaches elkaar al kennen. De werkplekcoach en de student hebben tussen deze gesprekken door ook ontwikkelgesprekken, minstens één keer om de drie weken. Daarnaast volgen de studenten ook intervisie op de campus.

De commissie vraagt specifiek naar de evaluaties van het werkpleklers en de ervaringen van studenten. De opleiding geeft aan dat dit via de bevestigingen en de studentencommissie geëvalueerd wordt. Tot nu toe zijn er geen negatieve reacties ontvangen door de opleiding. De opleiding geeft aan dat uit hun kwaliteitszorgsysteem geen signalen naar voren zijn gekomen. De commissie oppert of de studentencommissie wellicht niet de juiste plek is waar problemen van (individuele) studenten naar boven zullen komen. De opleiding begrijpt dit, maar benoemt ook de mogelijkheid van de studentenondersteuners. Als er signalen van meerdere studenten zijn, krijgt de opleiding algemene feedback, maar alleen bij mandaat kan de studentenondersteuner iets over een individuele student terugkoppelen.

2.6.3 Nabespreking

De commissie waardeert het dat de opleiding nogmaals heeft willen toelichten hoe het werkpleklers en het evalueren ervan geregeld is. De commissie heeft er begrip voor dat de opleiding alleen kan ingrijpen wanneer signalen hen bereiken en constateert dat er voldoende mogelijkheden voor studenten zijn. De commissie zal in haar oordeel wel benadrukken dat de opleiding scherp moet blijven op de werking van het model van werkpleklers, de voorbereiding van werkplekcoaches en de samenwerking tussen de werkplekcoach en PXL-coach.

2.7 Reflectiemoment commissie en instelling

De voorzitter opent deze laatste dialoog van de dag door te danken voor de goede zorgen en de prettige en open gesprekken. De commissie licht toe dat zij de opleidingsverantwoordelijken extra heeft terug laten komen om haar onderzoek goed uit te voeren.

De commissie vraagt aan de opleiding hoe zij de dag heeft ervaren. De opleiding geeft aan de dag als fijn te hebben ervaren: fijn om te kunnen laten zien waar de opleiding voor staat en mee bezig is. En ook fijn omdat de opleiding hier naartoe heeft geleefd. Het proces ernaar toe was ook verrijkend voor de opleiding. Voor de opleiding is het na deze dag duidelijk geworden dat zij met name op het gebied van werkpleklers nog stappen kan zetten. De opleiding geeft tot slot aan dat zij blij was met de kans van de commissie om dit goed te duiden in meerdere gesprekken.

De commissie geeft vervolgens haar reflectie op de dag. De commissie deelt sterke punten en aandachtspunten die zij heeft gevonden. De commissie vat dit als volgt samen: “de taart is er, nu nog de kers erop”. De inhoudelijke toelichting op de sterke punten en groeipunten worden in het volgende hoofdstuk bij het oordeel vermeld.

De opleiding herkent de feedback van de commissie en neemt dit ter harte. De instelling geeft tot slot aan trots te zijn op wat zij bereikt heeft met de graduaatsopleidingen. Deze hebben een goede plek in het onderwijs en het werkveld gekregen en bieden studenten die anders wellicht geen goede match met het onderwijs hadden gehad, een kans om een gedegen opleiding te volgen.

3 Oordeel

De commissie concludeert dat de opleiding een aantal sterke punten heeft. De commissie heeft een gedegen opleiding aangetroffen die haar studenten goed voorbereid op het werkveld. De opleiding is duidelijk goed verankerd in het bedrijfsleven. De commissie ziet een goede afstemming en aansluiting met de volle breedte van het werkveld.

De opleiding heeft een duidelijke en heldere missie en visie die gericht is op het opleiden van excellente professionals met een focus op duurzaamheid, samenwerking en innovatie. De missie en visie zijn zeer duidelijk afgestemd op de noden van het werkveld. Ook maakt de opleiding helder onderscheid tussen het graduaatsonderwijs en het bacheloronderwijs.

De commissie waardeert de goed beargumenteerde keuze voor de afstudeerrichtingen. De commissie heeft goed onderzocht of beide afstudeerrichtingen evenredig aan bod komen en concludeert dat dit het geval is. De commissie trof daarnaast een onderwijsconcept aan met een doordachte balans tussen leren on-campus, online leren en werkplekleren. Ook ziet de commissie duidelijk de praktijkgerichtheid van de opleiding en een logische horizontale en verticale opbouw in het curriculum met flexibele leertrajecten een aandacht voor persoonlijke leerwegen. De commissie vindt dat het werkplekleren inhoudelijk goed is ingevuld. De theorie en de praktijk vullen elkaar echt aan in de opleiding en dat wordt door alle betrokkenen zo ervaren.

De opleiding beschikt over een goede mix van vakinhoudelijke lectoren en lectoren voor generieke opleidingsonderdelen en er is aandacht voor de didactische kwaliteiten en professionalisering van het personeel. De commissie heeft een hecht team van professionals gesproken. De commissie waardeert het reflectieve karakter van de opleiding en ziet dat de opleidingsverantwoordelijken en lectoren goed grip hebben op alles wat er op school gebeurt.

De commissie vindt de graduaatsproef en de portfolio-evaluatie helder opgezet en waardeert de betrokkenheid van het werkveld bij de beoordeling. De graduaatsproeven die de commissie heeft ingezien waren van het juiste niveau. Deze laten zien dat de opleiding doet wat het moet doen: graduaaten in het transport en de logistiek opleiden.

Naast deze positieve aspecten geeft de commissie graag een aantal aandachtspunten mee aan de opleiding. Allereerst vraagt de commissie de opleiding blijvende aandacht te hebben voor het gebruik van de juiste terminologie door studenten en het werkveld. Met de terminologie maak je de verschillen tussen het graduaat en de bachelor expliciet en weet je precies dat je met verschillende stakeholders over hetzelfde praat. Een ander aandachtspunt van de commissie is het talenonderwijs. Zowel studenten als het werkveld geven aan dat dit meer aandacht in het curriculum moet krijgen. Aan de opleiding geeft de commissie mee om de input vanuit de studenten en het werkveld uit te werken en mee te nemen in de curriculumveranderingen. Ook geeft de commissie de opleiding mee: durf hierin keuzes te maken. Je kunt niet alles doen.

Een van eerder genoemde sterke punten van de opleiding is het reflectieve karakter. De opleiding bevraagt veel over haar kwaliteit. De commissie vraagt zich echter af wat de opleiding met alle data kan en doet en hoe zij daar echt informatie uit haalt. De commissie ziet dat de opleiding vooral heel sterk is in alles wat er “in huis” gebeurt. Het voornaamste

aandachtspunt van de commissie gaat over wat er “buitenshuis” gebeurt: het werkplekleren. De commissie ziet een model en beleid wat goed is opgezet en ingevuld. Er is echter ook een praktische werkelijkheid en die lijkt iets weerbarstiger. De commissie heeft gedurende haar onderzoek meerdere voorbeelden vernomen waarbij het algemene model voor een individuele student niet optimaal uitpakt. De commissie adviseert de opleiding daarom om goed te kijken naar wat er in de praktijk gebeurt en signalen die daar vandaan komen goed op te pakken en als opleiding je voordeel mee te doen. Dit past ook goed bij de visie van de opleiding en hogeschool om de student centraal te zetten: zorg ervoor dat elke student ook echt ervaart dat hij centraal staat.

Op grond hiervan heeft de commissie één concrete aanbeveling die de kwaliteit van de organisatie van het werkplekleren kan verbeteren:

Blijf (zelf)kritisch op het model en het beleid van het werkplekleren en heb daarbij continue aandacht voor de praktijk. Acteer op praktijkvoorbeelden en incidenten zodat elke student ervaart dat hij centraal staat.

De commissie concludeert dat de opleiding een groot aantal sterke punten heeft en dat het geformuleerde aandachtspunt een positief oordeel van de commissie niet in de weg staat. De commissie heeft alle vertrouwen in de kwaliteit van het graduaat in het transport en in de logistiek van Hogeschool PXL.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool PXL
Naam opleiding	Graduaat in het Transport en de Logistiek
Niveau en oriëntatie	Graduaat, professioneel gericht
(Bijkomende) titel	-
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	• Magazijnbeheer • Wegvervoer
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Regulier traject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Hasselt
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen;	Na het behalen van het diploma Transport en Logistiek kunnen studenten via een verkort traject van 90sp een professionele Bachelor Bedrijfsmanagement, afstudeerrichting Supply Chain Management behalen.

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

Voor beide afstudeerrichtingen

Logistiek planner

1. De gegradueerde plant en organiseert de logistieke processen waarbij hij betrokken is, rekening houdend met de geldende wet- en regelgeving, technische mogelijkheden, andere logistieke processen, veiligheidsaspecten, bedrijfsdoelen, beschikbare (hulp)middelen en materialen en maakt hiervoor gebruik van de beschikbare systemen.
2. De gegradueerde rapporteert kwalitatief en kwantitatief in functie van het rapport van de bedrijfsresultaten.
3. De gegradueerde handelt professioneel, ethisch en maatschappelijk verantwoord met oog voor duurzaamheid.

Probleemoplosser

4. De gegradueerde volgt de uitvoering van de planning waarbij hij betrokken is op, controleert, identificeert aanpassingsnoden en stuurt bij.
5. De gegradueerde volgt interne en externe opmerkingen, klachten en fouten op in samenwerking met andere interne of externe diensten.
6. De gegradueerde doet verbetersuggesties en werkt mee aan de implementatie van verbeteringen met het oog op effectiviteit, efficiëntie, kwaliteit, veiligheid, milieu en duurzaamheid.

Communicator/teamplayer

7. De gegradueerde werkt constructief en flexibel in een team en stuurt medewerkers operationeel aan.
8. De gegradueerde communiceert effectief en zakelijk in het Nederlands in functie van de logistieke processen waarbij hij betrokken is zowel naar leidinggevend, medewerkers en interne/externe stakeholders. Hij communiceert functioneel in de gangbare bedrijfstalen (Nederlands, Engels en Frans/Duits).

Levenslang lerende

9. De gegradueerde onderhoudt zijn deskundigheidsniveau door ontwikkelingen binnen de logistieke sector op te volgen.
10. De gegradueerde ontwikkelt de nodige zelfkennis, is zelfkritisch en gebruikt deze om zijn persoonlijke en professionele groei te bevorderen.

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 Gilde Opleidingen.

Dimitri Popelier (*commissielid*) Lector Professionele Bachelor Supply Chain Management & Opleidingscoördinator Graduaat Transport en Logistiek – AP Hogeschool Antwerpen.

Christophe Claeys (*commissielid*) Logistiek & supply chain manager Umicore specialty materials Brugge.

Tijmen De Sager (*student-commissielid*) Student Transport en Logistiek aan de Arteveldehogeschool Gent.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Bert van Poeck** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Lisette Meijer** (*extern secretaris*) eigenaar Kolibrie onderwijsadvies.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Woensdag 4 december 2024

08.30 – 08.45 uur	Besloten overleg commissie
08.45 – 09.45 uur	Panelgesprek met opleidingsverantwoordelijken
09.45 – 10.05 uur	Besloten overleg commissie
10.05 – 11.05 uur	Panelgesprek met studenten
11.05 – 11.25 uur	Besloten overleg commissie
11.25 – 12.25 uur	Panelgesprek met lectoren
12.25 – 13.25 uur	Lunch inclusief besloten overleg commissie
13.25 – 14.10 uur	Panelgesprek met vertegenwoordigers van het werkveld en alumni
14.10 – 14.40 uur	Besloten overleg commissie
14.40 – 15.10 uur	Vrij moment conform kader NVAO
15.10 – 16.15 uur	Nabespreking commissie
16.15 – 16.45 uur	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

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatie rapport
- Matrix DLR-OLR
- Onderwijsconcept
- Evaluatieplan
- Competentiematrix
- Toelichting curriculum: 4 pijlers
- Leerlijnen Magazijnbeheer en Wegvervoer:
 - Leerlijn Onderzoekend handelen MBE
 - Leerlijn Onderzoekend handelen WVE
 - Leerlijn Ondernemend handelen MBE
 - Leerlijn Ondernemend handelen WVE
 - Leerlijn Internationaal en intercultureel handelen MBE
 - Leerlijn Internationaal en intercultureel handelen WVE
- Overzichtstabel personeel
- Selectie van evaluaties en beoordelingsformulieren van “Werkplekieren 4” en de Graduaatsproef

Documenten vooraf toegezonden door de opleiding op verzoek van de commissie

- Extra toelichting op de DLR en OLR van de afstudeerrichtingen van de opleiding
- Extra toelichting over werkplekieren, inclusief verwijzing naar documentatie:
 - Onderwijsconcept
 - Richtlijnenbundel voor WPL 4
 - Opleidingsonderdeel “Werkplekieren 1”
 - Opleidingsonderdeel Professionele houding en communicatie
 - Werkplekscan

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Studiemateriaal

