

GRADUAAT IN HET SYSTEEM- EN NETWERKBEHEER

HOGESCHOOL PXL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

26 MEI 2025



KEES RIJSENBRIJ (VOORZITTER) • YVAN ROOSELEER, DRIES GUTSCHOVEN,
DIDIER DETOBEL (COMMISSIELEDEN) • MAYA DE WAAL (SECRETARIS) • RUBEN
DEBUSSCHERE (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
3	Oordeel	14
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	16
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	17
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	18
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	19
	Bijlage 5: Verantwoording.....	21
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	22

1 Abstract

De graduaatsopleiding systeem- en netwerkbeheer van Hogeschool PXL leidt op tot direct inzetbare professionals met een duidelijke focus op *soft skills* en praktische ervaring – de X-factor. Deze visie wordt consequent doorvertaald in het curriculum en wordt herkend door studenten, lectoren en het afnemend werkveld. De opleiding slaagt er overtuigend in om het niveau 5-profiel onderscheidend neer te zetten. De opleiding heeft een curriculum ingericht dat passend is bij de doelgroepen en beoogt zowel *on-campus* als online studenten alle kennis en kunde bij te brengen die een startende beroepsuitoefenaar nodig heeft. Hierbij is oog voor de persoonlijke noden van studenten.

De commissie is onder de indruk van het gepassioneerde en deskundige lectorenteam, de sterke invulling van het concept werkplekieren en de passende begeleiding die studenten ervaren. De opleiding maakt inhoudelijk relevante keuzes en is actief bezig met het vinden van een balans tussen het aanbieden van huidige en opkomende technologieën.

De commissie oordeelt dat de graduaatsopleiding systeem- en netwerkbeheer van Hogeschool PXL in Hasselt van goede kwaliteit is. Zij adviseert de NVAO dan ook een positief accreditatiebesluit te nemen. De commissie waardeert dat, net als bij hun studenten, de opleiding actief werkt aan het worden van de beste versie van zichzelf. De commissie doet in dat licht de volgende aanbevelingen:

- Ontwikkel een visie en aanpak voor *community building* tussen studenten, alumni, lectoren en het werkveld – zowel fysiek als online.
- Maak weloverwogen keuzes om de veelheid aan communicatiekanalen overzichtelijk te houden en onderzoek hierin de mogelijkheid van een centraal portaal dat de toegang helder bundelt.
- Voorzie binnen het strategisch personeelsbeleid expliciete ontwikkelruimte voor lectoren om hun blijvende professionalisering te ondersteunen.
- Herbekijk de nu omvangrijke evaluatiewijze op de werkplek, in overleg met de betrokken praktijkbegeleiders, met oog voor het vergroten van de werkbaarheid.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 De voorbereiding van de commissieleden

In januari 2025 diende Hogeschool PXL een informatiedossier in bij de NVAO waarin de graduaatsopleiding in het systeem- en netwerkbeheer te Hasselt uitvoerig wordt beschreven. Dit dossier gaf de commissie in grote lijnen inzicht in de doelen van de opleiding, hoe deze worden gerealiseerd en hoe wordt vastgesteld of deze doelen bereikt worden. In het dossier zijn linken opgenomen die de commissieleden toegang geven tot bijbehorende documentatie in een uitgebreide online omgeving.

Het informatiedossier besteedt aandacht aan de specifieke context van de opleiding en geeft inzicht in de keuzes die de hogeschool en de opleiding maken. De commissieleden namen het informatiedossier en de bijbehorende documenten individueel door en schreven hun eerste indrukken per hoofdstuk neer in een formulier, met aandacht voor positieve bevindingen en punten ter bevraging. In een samengevoegd document maakte de voorzitter een eerste thematische clustering, wat als basis diende voor de voorbereidende gesprekken met de commissie.

2.2 De voorbereidende gesprekken op basis van de eerste indrukken

Ter voorbereiding van het locatiebezoek bespraken de commissieleden hun algemene indrukken van de opleiding en welke vragen ze nog hadden. Hoewel elk commissielid zijn of haar eigen accenten legde, waren de eerste waarderungen vergelijkbaar.

De commissie kreeg tijdens haar voorbereidende werk een positief beeld van de opleiding. De opleiding presenteert zich als een goed georganiseerde en gestructureerde eenheid. Het zelfevaluatie-dossier is helder uitgewerkt. Tegelijkertijd is de commissie benieuwd naar hoe deze op papier goed beschreven processen en visies in de praktijk vorm krijgen. Een belangrijk aandachtspunt is in hoeverre de opleiding beschikt over voldoende flexibiliteit om adequaat in te spelen op de veranderingen die de komende jaren in het werkveld, de maatschappij en de hogeschool te verwachten zijn.

De commissie waardeert de duidelijke en arbeidsmarktgerichte visie van de opleiding. Positief wordt ervaren dat studenten vanaf het begin worden benaderd als junior-collega's en nauw betrokken worden bij de werkprocessen op de werkplek. Deze aanpak bevordert de praktijkgerichtheid en de aansluiting met het beroepenveld. Tegelijkertijd plaatst de commissie kanttekeningen bij de haalbaarheid van de ambitieuze leeruitkomsten en is zij benieuwd in hoeverre studenten deze in de praktijk daadwerkelijk kunnen realiseren.

De beschreven studentgerichtheid is een mooi streven. Ten aanzien van het flexibele leertraject merkt de commissie op dat het programma gezien de hoge ambities in de leerresultaten intensief en vol is. Zij is benieuwd waar binnen het programma ruimte is gecreëerd voor flexibiliteit en hoe studenten ondersteund worden als het leerproces anders verloopt dan gepland of gewenst. Deze vraag wordt ondersteund door de meegeleverde uitstroomgegevens. Ook is de commissie benieuwd hoe de huidige 'blend' aan online en fysiek onderwijs uitpakt en hoe de (online) leeromgeving kan worden versterkt.

De commissie vraagt zich af hoe de focus op systeem- en netwerkbeheer zich verhoudt tot actuele ontwikkelingen in het werkveld, waarin cloudoplossingen steeds dominanter worden en hardwarebeheer deels naar de achtergrond verschuift. De snelle opkomst van artificial intelligence (AI) binnen het informaticaonderwijs is eveneens een ontwikkeling met potentieel grote impact. De commissie constateert dat AI slechts beperkt aan bod komt in het zelfevaluatie-dossier en is benieuwd naar de visie van de opleiding hierop en naar de wijze waarop AI binnen het curriculum – en op de werkplek – wordt geïntegreerd.

Wat betreft het werkplekleren merkt de commissie op dat het vinden van kwalitatieve werkplekken uitdagender is geworden sinds de toename van thuiswerken na Covid. Het is positief dat de opleiding aangeeft dat ze desondanks een breed en divers netwerk van bedrijven heeft weten te behouden. Wel vraagt de commissie zich af hoe de opleiding borgt dat beoordelingen betrouwbaar en onderling vergelijkbaar zijn, gezien de uiteenlopende contexten waarin studenten werkzaam zijn – variërend van kleine organisaties tot grote bedrijven.

De opleiding zet in op de ontwikkeling van *soft skills*, wat volgens de commissie inderdaad belangrijk is. De commissie vraagt zich hierbij wel af hoe de evaluatie van deze vaardigheden, met name binnen het werkplekleren, op valide wijze plaatsvindt.

De commissie bespreekt ook een aantal kleinere thema's: ze uit haar waardering voor het netwerklabo, dat zowel nu als in de toekomst een belangrijke meerwaarde biedt, zeker in het licht van de verdere ontwikkeling richting cloudtechnologieën. Met betrekking tot het strategisch personeelsbeleid is de commissie benieuwd hoe de opleiding haar medewerkers ondersteunt en begeleidt in hun professionele ontwikkeling, met oog voor de veranderende eisen die het werkveld stelt. Ook stelt de commissie vast dat internationalisering binnen deze opleiding geen hoge prioriteit heeft, hetgeen de commissie begrijpelijk acht gezien de beperkte beschikbare tijd binnen het programma. Ook initiatieven rond internationalisering @ home zijn momenteel beperkt aanwezig.

Ten aanzien van de kwaliteitszorg stelt de commissie de vraag wanneer en op welke gronden de opleiding zichzelf als 'tevreden' beschouwt, en hoe de verschillende stakeholders hierbij betrokken worden.

Concluderend zijn de vragen en observaties van de commissie te bundelen rond vijf thematieken:

- Algemene didactiek, flexibilisering en differentiatie;
- Verwachtingen van instromende en zittende studenten, mede in het licht van de relatief hoge uitval;
- Ontwikkelingen rondom de online leeromgeving;
- Verwachtingen en behoeften van het werkveld;
- Impact van nieuwe technologieën, in het bijzonder AI.

2.3 Locatiebezoek bij de opleiding

Op 29 april 2025 bezocht de commissie de opleiding op haar campus te Hasselt. Achtereenvolgens zijn de opleidingsverantwoordelijken, lectoren, studenten en alumni en het werkveld gesproken. Het volledige bezoekprogramma is te vinden in bijlage 4.

Gesprek met opleidingsverantwoordelijken

Als openingsvraag peilt de commissie naar hoe de opleiding denkt de aankomende jaren te evolueren. In het gesprek wordt duidelijk dat de opleiding inzet op het aanleren van actuele direct toepasbare technologische competenties, zoals *scripting*, netwerkautomatisatie en cloudgebaseerde toepassingen. Tegelijk blijft de focus vooral nog op de *on premise* technologieën, omdat het werkveld – denk bijvoorbeeld aan de banksector – hier nog steeds waarde aan hecht in de dagelijkse realiteit. De evoluerende competentievraag van het werkveld proberen te vatten is geen sinecure. De gemene deler van wat het werkveld vraagt is er nog steeds, maar is steeds meer afhankelijk van het type organisatie dat bevraagd wordt. Daarbij zijn het vaak hands-on, korte termijn verwachtingen die vanuit het bedrijfsleven worden gedeeld met de opleiding. Één gemene deler blijft en dat is de behoefte dat er allrounders moeten worden opgeleid; doeners die in specifieke contexten terecht kunnen komen.

De commissie bevraagt de opleiding op hun omgang met nieuwe technologieën en leert dat lectoren op organische wijze nieuwe technologieën integreren in hun onderwijspraktijk. Lectoren maken zich vanuit een intrinsieke motivatie, vanuit eigen interesse en passend bij hun opdracht, nieuwe vakinhouden eigen. Daarnaast leren lectoren soms nieuwe tools kennen via studenten die deze vanuit hun werkplek leren meebrengen naar het klasverband, wat getuigt van een lerende cultuur. De commissie leert dat een complicerende factor hierin is dat het steeds moeilijker wordt om deze innovaties als opleiding financieel te ondersteunen. Bedrijven lijken minder dan vroeger bereid te investeren in het onderwijs; licenties worden steeds duurder.

AI en generatieve AI worden erkend als belangrijke thema's binnen het onderwijs, en in het bijzonder binnen het departement PXL-Digital. Via onder meer de werkveldcommissie wordt hierover actief afgestemd met het werkveld. In opleidingen zoals systeem- en netwerkbeheer, die sterk gericht zijn op doeners die installeren en configureren, is AI minder rechtstreeks inzetbaar dan in aanverwante opleidingen. Het werk van de systeem- en netwerkbeheerder is dusdanig gekoppeld aan fysieke systemen, dat AI minder impact zal hebben op de toekomstige werkzaamheden van die afgestudeerden dan op veel andere sectoren. Toch biedt AI waarde bij *troubleshooting* en automatisering. Lectoren zoeken actief naar manieren om AI te integreren in het lesgebeuren, bijvoorbeeld via praktijkgerichte cases. De afstemming met het werkveld blijft hierbij essentieel.

Het werkplekleren is duidelijk gestructureerd in vier fasen, met een doordachte opbouw van een gesimuleerde omgeving naar het echte werkveld. Na het opdoen van basiskennis en – kunde in een gesimuleerde opdracht bij Werkplekleren 1, vormt de Corda Campus bij Werkplekleren 2 een boeiende brug tussen opleiding en praktijk. De Campus is de voormalige Philips-site waar met verschillende subsidies een EUREGIO kennisecosysteem is opgezet, waarin *corporates* samen komen met onderwijs. Er zijn een aantal leslokalen en labo's, maar studenten zien daar ook hoe de bedrijven zich in deze biotoop gedragen wat meerwaarde heeft voor het (gesimuleerde) werkplekleren. Deze graduele opbouw is volgens de opleiding een bewuste en strategische keuze in afstemming met het werkveld.

Tijdens Werkplekleren 2 organiseert de opleiding een netwerkevent waar studenten in gesprek gaan met bedrijven om te kijken of er een match is voor een werkplek voor Werkplekleren 3 en 4. De bedrijven zijn vaak kleinere kmo's en organisaties met een sociale inslag zoals medische- en onderwijsinstellingen. Sommige van die organisaties hebben een meer bescheiden IT-dienst, waardoor studenten in de praktijk werken in een niet-IT-omgeving. Mede hierom zet de opleiding sterk in op de *soft skills* van studenten. Vanaf dag 1 wordt er gewerkt aan vaardigheden in de omgang met een diversiteit van collega's op de werkvloer, aan sollicitatietraining, zakelijke communicatie, etc. Het onderwijs van deze *soft skills* zit verweven in de vaktechnische opleidingsonderdelen. Studenten kunnen zelf ook een werkplek aandragen. Voor alle werkplekken wordt met een werkplekscan bekeken of de werkplek geschikt is voor het behalen van de OLR's.

De PXL-coach speelt een centrale rol in de afstemming met de werkplek. In drie gesprekken wordt er opgevolgd hoe de samenwerking tussen student, werkplekcoach en PXL-coach verloopt. Dit alles wordt gedocumenteerd in het platform OnStage. Studenten houden na overeenstemming in het planningsgesprek hun leeractiviteiten zelf bij in een logboek, dat als basis dient voor een tussentijds- en eindgesprek. Indien er onverhoopt toch geen match is tussen de student en de werkplek wordt er samen gekeken naar de mogelijkheden.

De commissie bevraagt de opleiding vervolgens op hoe zij omgaat met heroriëntering, doorstroom en uitval van studenten. Doorstromen van het graduaat naar de bachelor kent uitdagingen voor studenten die dit proberen. Onder andere het programmeren is een struikelopleidingsonderdeel. Er is daarom gekozen om het vervolgetraject hiervoor uit te breiden. Voor studenten die uit een andere opleiding instromen zijn er ook regelingen. De

opleiding kent de uitdaging dat de opleidingsonderdelen geïntegreerde inhoud en bevatten en sequentieel aangeboden worden. Daardoor kan men niet makkelijk modulair instappen op verschillende momenten in de opleiding. Er wordt op maat gekeken wat mogelijk is voor studenten. Die aanpak is anders dan bij de bachelor wordt aangegeven. Verschillen tussen het graduaat en de bachelor zijn te vinden in het verwachte tempo, de verdeling van studiepunten, het meer praktische karakter en het type begeleiding en coaching.

Om uitval te voorkomen investeert de opleiding sterk in contacten met studenten in de eerste fase van de opleiding. Bij Werkpleklers 1 gaat aandacht naar het goed landen in de opleiding door in te zetten op de persoonlijke ontwikkeling van de student en de mate waarin deze kansen heeft om te slagen in de opleiding. Ook is er drie keer per semester een intervisiemoment met de PXL-coaches en studenten samen om zaken te bespreken vanuit een lerend perspectief. 'Voor de poort' is er een SmartStart-programma om studenten maximale kansen te bieden. Dit programma zal aankomend jaar aangepast worden om beter in te spelen op de eventuele extra hulp die specifiek BSO-studenten nodig hebben.

De commissie bespreekt nog enkele andere kleinere onderwerpen met de opleidingsvertegenwoordigers waaronder alumni-beleid. De opleiding geeft aan dat dit in de kinderschoenen staat omdat afgelopen jaren nog is gefocust op de opbouw van de opleiding. De opleiding demonstreert vervolgens, op verzoek van de commissie, *OnStage*. Dat is het online platform waarin studenten, lectoren en werkplekcoaches samenwerken voor de coaching en evaluatie van studenten binnen de context van het werkpleklers.

Na afloop van het gesprek concludeert de commissie dat het een prettig en verduidelijkend gesprek was en dat zij positief is over de visie van de opleiding en de duidelijke structuur van het werkpleklers. Zij waardeert het heldere onderscheid tussen graduaat en bachelor, en de visie dat elke student direct inzetbaar zou moeten zijn in de praktijk. Ook de aandacht voor *soft skills*, verweven in de technische opleidingsonderdelen en geëvalueerd met behulp van *rubrics*, wordt als een sterkte gezien. De commissie stelt vast dat AI door de opleiding als middel en niet als doel wordt beschouwd.

De opleiding heeft hun eigen mogelijke uitdagingen goed onder woorden gebracht. Er is een visie over wat er op hen af komt en men formuleerde concrete acties die inspelen op hun uitdagingen. De opleiding toont zich wendbaar en vooruitziend in een domein in de IT-sector dat zich wat trager ontwikkelt dan veel aanpalende domeinen. De commissie stelt vast dat zij nog niet voldoende informatie heeft over hoe de opleiding 'op maat' leren en differentiatie vormgeeft en wat de visie op Mixed Learning precies is en besluit dat in het volgende gesprek nog te bevragen. Ook zal zij nog extra aandacht geven aan personeels- en professionaliseringsbeleid en de mogelijkheden voor oriëntatie 'voor de poort' om uitval van studenten tegen te gaan.

Gesprek met lectoren

Tijdens het gesprek met de lectoren wordt meteen duidelijk dat zij sterk gepassioneerd zijn over hun vakgebied en deze passie actief proberen over te brengen op hun studenten. Dit doen zij niet alleen door vakinhoudelijke kennis en technische vaardigheden aan te bieden, maar ook door het integreren van *soft skills* in hun onderwijs. Deze *soft skills* worden beoordeeld met behulp van *rubrics*, en de lectoren stemmen onderling af over de beoordeling ervan. Bij deze kalibratie wordt ook vanuit het perspectief van het werkveld geredeneerd, zodat de beoordeling aansluit bij de professionele praktijk.

De opleiding hecht grote waarde aan het vroegtijdig inschatten of een student past bij de opleiding. Hiervoor worden verschillende instrumenten ingezet, waaronder een taaltoets, een leermotivatietest en een *soft skills* test. Indien deze instrumenten in combinatie met de resultaten uit semester 1 signalen geven dat er mogelijk een mismatch is, worden studenten doorverwezen naar de trajectbegeleider, soms in combinatie of afstemming met de studentenondersteuner. Ook wordt er tijdens Werkpleklers 1 expliciet aandacht besteed

aan de aansluiting tussen de opleiding, het beroep en de verwachtingen van de student. De gesprekspartners geven aan dat de student zelf stappen moeten zetten, maar dat de lectoren een belangrijke rol spelen. Er is openheid om sociaal-emotionele aspecten te bespreken en soms worden er noden gedetecteerd, waarna doorverwezen kan worden.

De opleiding verkent momenteel vormen van kennismaking met nieuwe praktijken. Via AcademicSoftware krijgen studenten toegang tot demo-omgevingen waarin zij kunnen oefenen met relevante softwaretoepassingen. Bij het uitrollen van deze tools houdt men rekening met budgettaire mogelijkheden en lectoren bereiden hun opdrachten dan ook zorgvuldig voor, met aandacht voor didactiek en haalbaarheid.

Lectoren geven aan dat AI steeds vaker aan bod komt binnen de opleiding, met aandacht voor zowel de kansen als de kritische bedenkingen. Studenten leren AI-toepassingen inschatten, bijvoorbeeld in vergelijking met Google of bij gebruik in klantgerichte toepassingen zoals chatbots en automatisering. Er is binnen de hogeschool een AI-beleid, waarbij het gebruik ervan gestimuleerd wordt, maar steeds met een kritische en verantwoorde houding. Basiskennis van AI is noodzakelijk, geven de lectoren aan, zeker in omgang met gevoelige data en in het werkveld. AI wordt in de opleiding daarom verbonden aan bestaande cursussen, met ruimte voor persoonlijke reflectie op hoe AI impact kan hebben. Lectoren kiezen zelf hoe ze AI in laten zetten. Bij automatisering wordt bijvoorbeeld aangeraden AI pas later in het proces in te zetten, met aandacht voor correcte *prompting* en begrip van onderliggende systemen. Studenten leren nog steeds zelf scripts en testscripts opstellen, waarbij AI als ondersteuning kan dienen, maar de rol van de mens essentieel blijft.

Vanuit het werkveld komt volgens de lectoren de duidelijke boodschap dat er, naast cloudoplossingen, nog steeds vraag is naar kennis van *on premise* infrastructures. Lectoren nemen deze signalen mee in hun onderwijsontwikkeling, zowel via formele gremia zoals de werkveldcommissie als via informele contacten met werkplekcoaches. Jaarlijks vindt er een werkveldoverleg plaats waarbij vertegenwoordigers uit het werkveld samenkomen met de lectoren om ontwikkelingen en verwachtingen te bespreken. Daarnaast worden er ad hoc 'Innovation Circles' georganiseerd bij opkomende technologieën zoals cloud computing of AI. Lectoren halen als voorbeeld aan dat ook het nalezen en gezamenlijk bespreken van de voorstellen voor de graduaatsproeven inzichten oplevert over wat leeft in bedrijven, wat daarna nog eens binnen het team en met het bredere werkveld afgetoetst kan worden. Een van de lectoren stelt dat het beroepsbeeld verandert. Waar afgestudeerden voorheen veelal instroomden als helpdeskondersteuner, groeit het profiel van de afgestudeerde volgens deze lector steeds meer in de richting van junior SOC-analist. De opleiding speelt in op deze verschuiving door het curriculum continu door te ontwikkelen en daarbij de optimale vakinhoudelijke balans tussen *on premise* en *cloud* te zoeken.

Het curriculum is sterk praktijkgericht. Onderwerpen zoals het aansturen van IT-systemen, automatisering en configuratiecontrole maken deel uit van het programma. Studenten leren kritisch te analyseren of systemen correct zijn opgezet. Daarnaast is er aandacht voor testscripting. Ook hier leert de commissie dat er veel aandacht gaat naar *soft skills*. Dit past binnen de bredere visie van Hogeschool PXL om studenten op te leiden tot zogeheten X-professionals – professionals die niet alleen technische competenties beheersen, maar ook sterk zijn in communicatie, samenwerking en reflectie. Ook is dit in lijn met de noden van het werkveld, waar IT'ers vaak functioneren op het snijvlak van techniek en communicatie met niet-IT'ers.

De lectoren beschrijven voor de commissie een duidelijk onderscheid tussen de graduaatsopleiding en de bacheloropleiding. De graduaatsopleiding heeft een andere pedagogische en didactische aanpak: stapsgewijs, sterk gestructureerd en met veel *hands-on* leeractiviteiten. De graduaatsopleiding voorziet meer oefentijd en is minder conceptueel georiënteerd. Een gegradueerde zal bijvoorbeeld vooral aan de slag gaan met een bestaand diagram of een plan verder uitwerken. Deze aanpak sluit beter aan bij de doelgroep van de

graduaatsopleiding. Ook naar passende toetsvormen wordt gekeken waarbij de lectoren in samenspraak met de coördinator, op basis van de leerdoelen in de cursusbeschrijvingen en toetsmatrizen, passende toetsvormen uitkiezen. Dit geldt zowel voor de permanente evaluatie als voor de examens.

De commissie is nog benieuwd naar hoe de opleiding kijkt naar differentiatie en een goede mix tussen online en *on-campus* onderwijs. De opleiding onderzoekt momenteel hoe hybride onderwijsvormen verder kunnen worden uitgebreid. Dit sluit aan bij de realiteit op de werkvloer, waar een combinatie van thuiswerken en fysieke aanwezigheid de norm wordt. Samen met de onderwijsondersteuner kijkt men hoe er online extra oefenkansen kunnen worden aangeboden, om zo meer differentiatie mogelijk te maken. Toch wordt er bewust voor gekozen om studenten ook fysiek op de campus aanwezig te laten zijn, vanwege het belang van directe interactie en begeleiding.

De lectoren blijven zich continu professionaliseren. Vanuit Hogeschool PXL is er een actief aanbod aan interne en externe opleidingen, cursussen en studiedagen. Lectoren worden aangemoedigd hiervan gebruik te maken en doen dat ook actief. Ze beschikken over de relevante certificeringen die aansluiten bij de inhoud van hun lessen. Hoewel studenten zelf geen verplichte certificering hoeven te behalen, worden zij wel ondersteund wanneer zij zich hierop willen voorbereiden.

Na afloop van het gesprek stelt de commissie vast dat in het gesprek alle nodige onderwerpen aan bod zijn gekomen. Zij waardeert het professionalisme, de onderwijskundige keuzes en het enthousiasme van de lectoren. De commissie stelt vast dat zij nu goed scherp heeft hoe de *soft skills* verweven zijn in het programma. De aandacht voor permanente evaluatie en *soft skills* zijn bevestigd en in lijn met het sterke profiel van de opleiding. De commissie constateert dat er in het programma weinig echte flexibiliteit mogelijk is. Zij erkent dat dat gezien het volle programma ook niet goed mogelijk is. Inclusief daarentegen is het onderwijs zeker. De studentenpopulatie lijkt divers en studenten kunnen passende ondersteuning krijgen waar nodig. De commissie is benieuwd naar de ervaringen van de studenten en specifiek ook naar hoe zij de studiedruk, de online en fysieke leeromgeving en de graduaatsproef ervaren.

Gesprek met studenten en alumni

Na een kennismakingsronde vertellen studenten en alumni waarom zij voor de opleiding hebben gekozen en in hoeverre de opleiding aansluit bij hun verwachtingen bij de start. Daarbij geven ze aan dat de opleiding beantwoordt aan hun verwachting, dat deze sterk praktijkgericht is en een passende didactiek hanteert die anders is dan de bachelor. Zo waardeert men bijvoorbeeld de permanente evaluatie. Aan de ene kant omdat dit hen regelmatig inzicht geeft in hun eigen ontwikkeling en competenties en aan de andere kant omdat het structuur aanbrengt in hun studieproces en de druk verlaagt.

Ook de opzet van het werkplekleren bevalt hen. Tijdens werkplekleren 1 en 2 zijn er veel contactmomenten waarin studenten reflecteren op hun leertraject. Deze gesprekken helpen studenten om een goed studieritme te ontwikkelen, om te gaan met studieproblemen zoals faalangst, en een balans te vinden tussen opleiding, werk en privéleven. Studenten geven aan dat lectoren veel praktische tips delen om hen te ondersteunen. Dit gebeurt zowel op groepsniveau als voor individuele noden.

De begeleiding is daarin maatgericht en ondersteunend. De studenten geven aan dat zij denken dat de uitval binnen de opleiding vooral voorkomt bij jongere studenten die nog niet klaar lijken voor het hoger onderwijs en minder gemotiveerd zijn. De opleiding speelt hier al op in via intensieve begeleiding, maar dit is nog een aandachtspunt.

Net als de lectoren, vertellen de studenten dat voor het vinden van een geschikte werkplek studenten deelnemen aan een netwerkevent, het *handshake*-event, dat door de opleiding wordt georganiseerd. Studenten kunnen ook zelf werkplekken voorstellen. De opleiding

houdt een aantal werkplekken achter de hand voor studenten die moeite hebben met het vinden van een geschikte plek.

De studenten geven aan dat de leerinhoud afwisselend is, wat het studeren boeiend houdt. Wel signaleren zij dat op de werkplek soms situaties voorkomen die nog niet in de opleiding zijn besproken. Deze signalen worden besproken in de studentencommissie, die drie keer per jaar samenkomt. In deze vergaderingen wordt feedback verzameld en besproken, en er wordt telkens teruggekoppeld wat er met eerdere signalen is gebeurd. Ook wordt relevante input gedeeld met de bredere studentenraad. Op vraag van de commissie over verbeterpunten die zij hebben gedeeld of zouden willen delen geven de studenten aan dat sommige opleidingsonderdelen nog interactiever mogen worden ingericht om hun betrokkenheid en leerproces te vergroten.

Wat betreft de inhoudelijke balans tussen *on premise* en cloud, geven studenten aan dat zij meer diepgang zouden willen in cloud computing. Volgens hen sluit dit beter aan bij wat er in het werkveld van hen wordt gevraagd. Momenteel wordt er wel aandacht besteed aan cloud, maar dit is volgens hen nog te beperkt in omvang en diepgang. Ook de beschikbare faciliteiten op de campus zijn soms ontoereikend om alle studenten tegelijk te laten werken; uitbreiding zou hier gewenst zijn, mits budgettair mogelijk.

De commissie is benieuwd naar hoe de graduaatsproef bevalt. De studenten geven daarop aan dat deze goed ingebed is in het werkplekcleren. Samen met de werkplek wordt bekeken wat een passende graduaatsproef zou kunnen zijn. Dit voorstel wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de opleiding (go/no-go). Tijdens de uitvoering ontvangen studenten feedback van hun lector en wordt er gewerkt aan verslaglegging en een eindpresentatie voor een jury. Verschillende lectoren beoordelen hierbij verschillende opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR's). Studenten houden een dagelijks logboek bij waarin ze hun werkzaamheden rapporteren. De gebruikte digitale omgeving van OnStage is volgens hen weliswaar niet erg intuïtief, maar na verloop van tijd wel overzichtelijk en bruikbaar.

Nog een aantal kleinere onderwerpen komen aan bod tijdens het gesprek. Zo vertellen studenten dat zij tijdens de opleiding kennismaken met verschillende softwareprogramma's, wat hen helpt om beter voorbereid te zijn op de werkpraktijk. Studenten merken ook op dat lectoren goed mee zijn met de nieuwste technologieën. Studenten geven aan dat de opleiding voorzichtig omspringt met het gebruik van AI en dat men de benadering begrijpt waarin AI als hulpmiddel wordt gepresenteerd, maar waarin ook wordt benadrukt dat kritisch denken essentieel blijft.

Peer learning en *peer support* zijn voor studenten belangrijke elementen in hun ontwikkeling. Ze geven aan dat gemengde groepen (qua achtergrond en leeftijd) kunnen bijdragen aan het leren van en met elkaar. Hierdoor werken ze niet alleen aan vakinhoudelijke kennis, maar ook aan *soft skills* en persoonlijke ontwikkeling. De mate waarin dit gebeurt verschilt per klas. De commissie overweegt na het gesprek daarom om de opleiding aan te bevelen hier meer gestructureerde kaders voor te ontwikkelen, zodat meer studenten kunnen profiteren van een sterke leeromgeving.

De commissie merkt op dat de gesproken groep studenten opvallend veel VDAB-studenten en studenten met werkervaring bevatte, in vergelijking met achttienjarigen of studenten die rechtstreeks instromen vanuit het secundair onderwijs of een andere hogere opleiding. Dit is mogelijks niet volledig representatief voor de volledige populatie. Desalniettemin komt de commissie tot de conclusie dat studenten over het algemeen positief zijn over de lectoren en de begeleiding. Ze voelen zich gehoord en gesteund. Deze contacten worden nog niet structureel ingebed voor de lange termijn. De commissie stelt vast dat *community building* na afloop van de opleiding nog geen vaste plaats heeft binnen het beleid. De commissie ziet in het ontbreken van een actief alumnibeleid ook een gemiste kans om gerichte bij- en nascholingsinitiatieven te stimuleren en aan te bieden aan afgestudeerden. De commissie

bespreekt dat zij de opleiding wil aanbevelen om een visie op *community building* te ontwikkelen die zich richt op het onderhouden van relaties met studenten tijdens én na de opleiding om de opleiding nog verder te verstevigen.

Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld

De commissie bevraagt de gesprekspartners, waaronder een alumnus, als eerste over hoe bepaalde overlegorganen en afstemmingsmomenten zich tot elkaar verhouden. Het wordt duidelijk dat het jaarlijkse werkveldoverleg zich specifiek richt op de evaluatie van het werkplekleren, terwijl de werkveldcommissie zich buigt over de bredere opleiding in haar geheel. Het werkveld ervaart beide overlegvormen als waardevol om input te leveren en afstemming te zoeken.

De vertegenwoordigers vertellen dat de werkplekstudenten binnen de bedrijven goed ondersteund worden. Bij sommige bedrijven zijn intern labo-omgevingen beschikbaar waarin zij, net als junior medewerkers, tijdens een inwerkingsperiode kennismaken met de bedrijfsactiviteiten en kunnen oefenen voordat zij specifieke taken oppakken en in contact komen met klanten. Daarnaast is er veel begeleiding op de werkvloer; collega's volgen de studenten op en bieden hulp waar nodig.

Het werkveld ziet werkplekleren als een instapmogelijkheid naar duurzame tewerkstelling. Men ziet Werkplekleren 4 idealiter als een soort proeftijd voor een eventuele aanstelling. Daarbij kijken ze niet alleen naar technische competenties, maar vooral ook naar de goesting, motivatie en *soft skills* van de student. Studenten met meer levenservaring worden positief beoordeeld, omdat zij vaak zelfstandiger zijn en minder nood hebben aan begeleiding op het gebied van communicatie en samenwerking.

De werkveldvertegenwoordigers merken op dat studenten aan het einde van de opleiding in staat zijn om effectief te communiceren over minder technische aspecten van hun werk, wat aansluit bij de behoeften van organisaties. Men waardeert dat de opleiding ook inzet op het ontwikkelen van deze *soft skills*. Zij zien dat zaken als solliciteren, communiceren en samenwerken duidelijk voorbereid worden binnen de opleiding.

De driehoeksgesprekken tussen student, werkplekcoach en PXL-coach verlopen overwegend positief. Deze gesprekken vinden zowel online als op locatie plaats. Doordat er gedurende de werkplekleerperiode meerdere contactmomenten met feedback zijn, worden de beoordelingsgesprekken vaak ervaren als een logisch vervolg op eerdere gesprekken waarin vooral op detailniveau nog wordt afgestemd. De betrokkenheid van alle partijen wordt als groot ervaren, en de gesprekken zijn open en transparant.

Er is veel tevredenheid over de mate waarin studenten direct inzetbaar zijn bij instroom in het werkveld. Dat komt overeen met het doel van de opleiding om *hands-on*, praktijkgerichte professionals af te leveren. Inhoudelijk is er een goede match. Het werkveld geeft aan dat studenten in sommige bedrijven ook nog moeten kunnen omgaan met verouderde technologieën, omdat die in de praktijk nog veel voorkomen. Tegelijkertijd benadrukken ze ook dat de opleiding moet blijven innoveren. Op vraag van de commissie naar mogelijke ontwikkelpunten van de opleiding geven sommigen aan dat er op communicatief vlak soms nog winst geboekt kan worden over welke afspraken er precies zijn. Ook van studenten horen zij dat niet altijd duidelijk is wat op welk communicatieplatform wordt gecommuniceerd. Verder is de online omgeving adequaat zodra je uitleg krijgt, maar niet optimaal ingericht. Naast dat de evaluaties zeer omvangrijk zijn, zijn sommige vraagstellingen moeilijk te beantwoorden.

De commissie concludeert na dit gesprek dat Werkplekleren 3 en 4 goed functioneren vanuit de perspectieven van de verschillende stakeholders, en dat er sprake is van een logische en effectieve opbouw vanuit de eerdere werkplekleerperiodes. Elke fase betekent een duidelijke vooruitgang in competenties en zelfstandigheid. Ook stelt de commissie vast dat het werkveld

de opleiding ziet als een gedegen en betrouwbare partner, met wie de samenwerking prettig verloopt en die actief luistert naar de noden van het werkveld. Deze informatie stelt de commissie in staat om richting de oordeelvormende fase van de procedure te gaan.

Terugkoppeling bij de afsluitende dialoog

Bij de terugkoppeling aan de opleiding aan het einde van de bezoekdag heeft de voorzitter van de commissie gereflecteerd op de drie vragen die centraal staan bij een opleidingsbeoordeling en de opleiding om een eerste reactie gevraagd. Het oordeel is hieronder beschreven.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in het systeem- en netwerkbeheer van Hogeschool PXL oordeelt de commissie dat de kwaliteit van de opleiding voldoet en dat zij de NVAO adviseert om een positief accreditatiebesluit te nemen. Hieronder volgt de onderbouwing aan de hand van de thematieken die de commissie tijdens de beoordeling van de opleidingskwaliteit probeerde te beantwoorden.

De commissie blikt met veel waardering terug op het totaalbeeld dat zij kreeg van de graduaatsopleiding. In alle gesprekken kwam een sterk engagement naar voren van zowel lectoren, studenten als werkveldpartners.

De opleiding weet zich stevig gepositioneerd als praktijkgerichte opleiding op niveau 5, en slaagt erin om zich in opzet, inhoud en didactiek duidelijk te onderscheiden van de aanverwante bacheloropleiding op niveau 6. De commissie waardeert de helderheid waarmee dit verschil door alle gesprekspartners werd verwoord én beleefd.

De opleiding heeft een heldere visie: het opleiden van direct inzetbare professionals met een sterke focus op *soft skills* als X-factor. De commissie stelde vast dat deze visie consequent wordt doorvertaald in het curriculum, de didactiek en de toetsing. De smallere focus van de opleiding ten opzichte van een bachelor blijkt effectief. Studenten krijgen meer ruimte voor *hands-on* ervaring binnen een duidelijke context. De commissie bevestigt dat de opleiding hierin haar ambitie waarmaakt.

De commissie is zeer te spreken over de begeleiding die studenten ontvangen. Zowel in de algemene begeleiding bij het werkplekleren als in individuele begeleidingstrajecten bij studieproblemen of heroriëntatie is er oog voor de student. De aandacht voor leerontwikkeling, welzijn en studieritme, zeker in Werkplekleren 1 en 2, is exemplarisch. Studenten ervaren hun lectoren als toegankelijk en betrokken, en voelen zich gehoord.

De lectoren vormen een gepassioneerd en deskundig team dat bereid is tot blijvende professionalisering. Zij houden aansluiting bij actuele ontwikkelingen en geven aan graag bij te scholen. De commissie ziet hier nog een kans om binnen het personeelsbeleid meer formele ruimte te creëren voor deze ontwikkelactiviteiten, bijvoorbeeld via tijdsallocatie en gerichte loopbaanplanning.

De opleiding toont een duidelijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. De commissie waardeert dat ook studenten met een VDAB-traject of andere ondersteuningsnood hun plaats vinden in het programma. Er is aandacht voor diversiteit in instroom en differentiatie in begeleiding.

Inhoudelijk stelt de commissie vast dat de opleiding relevante keuzes maakt en zicht heeft op opkomende technologieën. Studenten maken kennis met relevante toepassingen zoals AI en werken met uiteenlopende software. Ook de infrastructuur draagt bij aan de kwaliteit van de opleiding. Het Netwerklabo is een omgeving met grote meerwaarde voor zowel onderwijs als innovatie.

Tegelijkertijd ziet de commissie ook een aantal gerichte verbetermogelijkheden. De online en fysieke *community*-vorming tussen studenten, lectoren en werkveld kan mogelijk sterker. Studenten geven aan dat *peer support* nu afhankelijk is van de klas waarin men zit en alumni blijven momenteel nauwelijks betrokken na afstuderen. Een structurele visie op *community building* zou het netwerk kunnen versterken en het leerpotentieel vergroten. De commissie ziet hier kansen voor:

- het inzetten op alumniwerking om de verbinding met afgestudeerden te behouden, onder andere via bijscholing en gezamenlijke projecten.
- het opstellen van kaders voor *peer learning*, zodat alle studenten kunnen profiteren van een sterke leeromgeving, ongeacht hun klassencontext.

Het zal verder versterkend werken als er een weloverwogen keuze kan worden gemaakt om de veelheid aan communicatiekanalen overzichtelijk te houden. Onderzoek hierin de mogelijkheid van een centraal portaal dat de toegang helder bundelt.

Wat betreft de rol van het werkveld in de evaluatie, constateert de commissie dat de methodiek rond de evaluatie via OnStage als belastend kan worden ervaren. De commissie beveelt aan om samen met werkplekcoaches te kijken naar een eenvoudiger en werkbaarder model, zonder in te boeten op kwaliteit.

Tot slot merkt de commissie op dat de opleiding actief bezig is met het ontwikkelen van een visie op *blended* en online onderwijs, in het kader van het zogenaamde MiXed onderwijs. Deze visie is doordacht en stelt het belang van interactie en differentiatie centraal. De commissie moedigt aan om dit verder uit te bouwen, mede als antwoord op de behoefte aan flexibiliteit vanuit studenten en het werkveld.

Conclusie en aanbevelingen

De commissie concludeert dat deze graduaatsopleiding kwalitatief sterk, onderscheidend en relevant is. De opleiding is afgestemd op de behoeften van studenten, het werkveld en de maatschappij, en toont zich lerend en reflectief. De opleiding heeft een heldere identiteit en een betrokken team dat gericht werkt aan verdere versterking. De commissie waardeert dat, net als bij hun studenten, de opleiding actief werkt aan het worden van de beste versie van zichzelf. Zij heeft ter versterking van de opleiding daarom nog de volgende aanbevelingen:

- Ontwikkel een visie en aanpak voor *community building* tussen studenten, alumni, lectoren en het werkveld – zowel fysiek als online.
- Maak weloverwogen keuzes om de veelheid aan communicatiekanalen overzichtelijk te houden en onderzoek hierin de mogelijkheid van een centraal portaal dat de toegang helder bundelt.
- Voorzie binnen het strategisch personeelsbeleid expliciete ontwikkelruimte voor lectoren om hun blijvende professionalisering te ondersteunen.
- Herbekijk de nu omvangrijke evaluatiewijze op de werkplek, in overleg met de betrokken praktijkbegeleiders, met oog voor het vergroten van de werkbaarheid.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool PXL
Naam opleiding	Graduaat in het systeem- en netwerkbeheer
Niveau en oriëntatie	Graduaat, professioneel gericht
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het systeem- en netwerkbeheer
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	-
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Dagtraject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Hasselt
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	Na het behalen van het diploma Graduaat in het systeem- en netwerkbeheer kunnen studenten via een vervolgtraject een Bachelor in de Toegepaste informatica afstudeerrichting Systemen en netwerkbeheer (VKS 6) behalen.

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

1. De gegradueerde installeert, configureert en test professionele netwerkinfrastructuur volgens de noden van de organisatie op basis van een bestaand plan.
2. De gegradueerde installeert, configureert en test clients, servers en randapparatuur in een professionele virtuele of fysieke omgeving.
3. De gegradueerde installeert en configureert besturingssystemen, applicaties en netwerkservices.
4. De gegradueerde herkent veiligheidsrisico's, informeert en sensibiliseert de eindgebruiker en past de relevante procedures en best practices inzake systeem- en netwerkbeveiliging toe.
5. De gegradueerde onderhoudt besturingssystemen, applicaties en netwerkservices.
6. De gegradueerde automatiseert repetitieve taken in een systeem- en netwerkinfrastructuur.
7. De gegradueerde past principes van datacommunicatie en netwerken toe om een systeem- en netwerkinfrastructuur te monitoren, problemen op te lossen.
8. De gegradueerde bepaalt proactief wat nodig is om de continuïteit van de systeem- en netwerkinfrastructuur van de organisatie te garanderen en kaart deze noden aan bij de relevante betrokkenen.
9. De gegradueerde ondersteunt de gebruikers bij het optimaal en veilig gebruik van de besturingssystemen, applicaties en netwerkservices.
10. De gegradueerde verzamelt informatie, documenteert, communiceert en rapporteert efficiënt over het geleverde werk, aangepast aan het doelpubliek en gebruikt hiervoor het gepaste Engelstalige vakjargon.
11. De gegradueerde heeft inzicht in de werking van een IT organisatie, werkt constructief en actief samen in een multidisciplinair team en participeert actief tijdens overlegmomenten.
12. De gegradueerde handelt deontologisch en duurzaam en gaat op een professionele manier om met data en privacy. De gegradueerde past de relevante wetgeving toe.
13. De gegradueerde onderhoudt zijn deskundigheidsniveau door relevante duurzame IT-ontwikkelingen actief op te volgen.
14. De gegradueerde is zelfkritisch, ontwikkelt de nodige zelfkennis 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:

Kees Rijsenbrij (*voorzitter*), hoofddocent HBO-ICT bij Hogeschool van Amsterdam

Yvan Rooseleer (*commissielid*), docent (en voormalig opleidingshoofd) bij de opleidingen toegepaste informatica, graduaat programmeren en graduaat systeem- en netwerkbeheer bij Odisee Hogeschool.

Dries Gutschoven (*commissielid*), diensthoofd ICT Wit-Gele Kruis Vlaams-Brabant

Didier Detobel (*student-commissielid*), student graduaat systeem- en netwerkbeheer, Erasmushogeschool Brussel.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Ruben Debusschere** (*procescoördinator*), beleidsmedewerker NVAO.
- **Maya de Waal** (*extern secretaris*), secretaris bij De Waalkanter Advies B.V.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

8u30-8u40	Besloten overleg commissie
8u40-9u40	Panelgesprek opleidingsverantwoordelijken • Departementshoofd PXL-Digital • Opleidingshoofd cluster Information technology en domeinverantwoordelijke kwaliteitszorg • Externe voorzitter Opleidingsraad en Senior Expert Talent, Labour Market & Organisation bij Agoria, • Coördinator graduaat in het systeem- en netwerkbeheer, • Coördinator werkpleklers • Onderwijsondersteuner • Studentenondersteuner
9u40-10u00	Besloten overleg commissie
10u00-11u00	Panelgesprek met lectoren • Lector IT Organisation 1- 2, Werkpleklers 2 - 3 – 4 en PXL-coach • Lector Werkpleklers 3 – 4, Intervisie Graduaatsproef, PXL-coach en Trajectbegeleider • Lector Security Advanced, Scripting & Automation en PXL-coach • Lector Linux Advanced, Networks 2, Werkpleklers 1 en PXL-coach • Coördinator werkpleklers, lector Networks 1 - 2, Werkpleklers 1 en PXL-coach werkpleklers • Lector Windows Essentials, Security Essentials en PXL-coach • Lector IT Organisation 1- 2 • Lector Communication Skills 1 – 2 en Werkpleklers 1 • Lector Werkpleklers 2 en PXL-coach • Lector Enterprise Networks 1 – 2 en PXL-coach
11u00-11u20	Besloten overleg commissie
11u20-12u20	Overleg met studenten • Trajectschijf 1, modeltraject, lid studentencommissie, VDAB-student • Trajectschijf 1, modeltraject, lid studentencommissie, VDAB-student • Trajectschijf 1, modeltraject, VDAB-student • Trajectschijf 1, modeltraject, VDAB-student • Trajectschijf 1 en 2, individueel traject • Trajectschijf 1 en 2, individueel traject • Trajectschijf 2, modeltraject, lid studentencommissie, VDAB-student • Trajectschijf 2, modeltraject • Alumnus 2024-2025 (afgestudeerd januari 2025) en ICT-medewerker bij Provinciale Kunsthumaniora Hasselt
12u20-13u00	Lunch commissie inclusief besloten overleg commissie
13u00-13u20	Bezoek aan het netwerklabo

13u20-14u05	Panelgesprek met vertegenwoordigers van het werkveld en alumni • Manager Services - AppSys ICT Group bvba, Betrokken bij Werkplekieren 3 - 4, Graduaatsproef, Deelnemer werkveldoverleg • Operations Manager Infrastructure - Business Network Systems Betrokken bij Werkplekieren 3 - 4, Graduaatsproef • IT Support Engineer – Carglass Betrokken bij Werkplekieren 3 - 4, Graduaatsproef • Bestuurder - Connectivity Solutions Betrokken bij Werkplekieren 3 - 4, Graduaatsproef • Business Developer - Level27 Betrokken bij Werkplekieren 3 - 4, Graduaatsproef Deelnemer werkveldoverleg • Managing Partner – Tricore Betrokken bij Werkplekieren 3 - 4, Graduaatsproef • Chief Technical Operations - nFuse NV Lid Werkveldcommissie • Junior Support Engineer bij BlueIT Alumnus 2023-2024
14u05-14u35	Besloten overleg commissie
14u35-15u05	Vrij moment conform kader NVAO
15u05-15u45	Nabespreking commissie
15u45-16u15	Reflectiemoment commissie en instelling • Departementshoofd PXL-Digital • Opleidingshoofd Cluster Information Technology en Domeinverantwoordelijke kwaliteitszorg • Coördinator graduaat in het systeem- en netwerkbeheer • Onderwijsondersteuner • Algemeen directeur Hogeschool PXL • Adjunct algemeen directeur en Directeur Onderwijs en studentenbeleid • Diensthoofd kwaliteitszorg • Stafmedewerker Dienst kwaliteitszorg • Diensthoofd onderwijsontwikkeling en -administratie

Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatie rapport met digitaal informatiedossier
- Matrix DLR-OLR
- Onderwijsconcept
- Evaluatieplan
- Competentiematrix
- Leerlijn onderzoekend handelen
- Leerlijn ondernemend handelen
- Leerlijn internationaal en intercultureel handelen
- Overzichtstabel personeel
- Selectie van evaluaties en beoordelingsformulieren van Werkplekleren 4 en de Graduaatsproef

