

GRADUAAT IN HET SYSTEEM- EN NETWERKBEHEER

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

22 MEI 2026



LUC DE MAN (VOORZITTER) • ALEXANDER BLAAUWGEERS, TOM
SC HEEFHALS, RENAAT VANSEVENANT (COMMISSIELEDEN) •
MARIANNE VAN DER WEIDEN (SECRETARIS) • RUBEN
DEBUSSCHERE (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoudsopgave

1	Abstract.....	4
2	Methodologie.....	5
2.1	Commissiesamenstelling.....	5
2.2	Methode van het onderzoek.....	5
3	Onderzoeksvoorstel.....	6
3.1	Inleiding.....	6
3.2	Resultaten vooronderzoek.....	6
3.3	Onderzoeksvragen.....	7
4	Holistisch oordeel.....	9
5	Rapportage van het onderzoek.....	11
5.1	Inleiding.....	11
5.2	Thema 1 Evaluatie en feedback.....	11
5.3	Thema 2 Effectieve kwaliteitszorg van leermateriaal.....	13
5.4	Thema 3 Borging van het eindniveau.....	14
5.5	Thema 4 Werkdruk en administratieve belasting.....	15
5.6	Thema 5 Begeleiding van nieuwe collega's en borging van processen.....	16
5.7	Afsluitende dialoog.....	17
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten.....	19
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	20
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	21

1 Abstract

Het graduaat in het systeem- en netwerkbeheer aan de Katholieke Hogeschool Vives Zuid ontving in 2025 een positief accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur. De opleiding kreeg bij de beoordeling in 2025 twee voorwaarden opgelegd waaraan ze in één jaar moest voldoen. Op basis van haar onderzoek stelt de commissie vast dat de opleiding **voldoet aan de gestelde voorwaarden en beoordeelt ze de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende**. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen. Het gaat om een opleiding op kwalificatieniveau 5 die opleidt tot de beroepskwalificatie systeem- en netwerkbeheerder.

De commissie richtte haar onderzoek op vijf thema's: (1) evaluatie en feedback, (2) de effectieve kwaliteitszorg van leermateriaal, (3) de borging van het eindniveau, (4) de werkdruk en administratieve belasting, en (5) de begeleiding van nieuwe collega's en borging van processen. Op deze manier kon de commissie de algemene kwaliteit beoordelen en nagaan of de opleiding aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Als belangrijke positieve punten benoemt de commissie de duidelijke analyse en conceptuele onderbouwing waarmee de opleiding aan de voorwaarden gewerkt heeft, en de versterking van het teamgevoel onder de docenten. Ook sterk zijn de openheid en het onderling vertrouwen dat de commissie waarnam, zowel tussen de docenten als met de studenten. Daardoor ervaren de studenten een veilig leerklimaat.

Als aandachtspunt geeft de commissie mee om het momentum vast te houden bij de uitrol van wat in gang is gezet en door te gaan met de verdere uitwerking. Het is belangrijk daarbij rekening te houden met wat haalbaar is qua werkdruk en te blijven zorgen voor goede begeleiding van nieuwe collega's. Eveneens belangrijk is te blijven communiceren zolang in het proces nog bijstellingen plaatsvinden, desnoods met het nodige voorbehoud, om alle stakeholders goed betrokken te houden.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

Conform het beoordelingskader 'opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie' stelde de NVAO een beoordelingscommissie van vier experten samen. Deze is als volgt samengesteld:

- Luc De Man (voorzitter) Gewezen hoofd van de pedagogische begeleidingsdienst van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.
- Alexander Blaauwgeers (commissielid) Docent systemen en netwerken in de HBO-ICT, Hogeschool Utrecht.
- Tom Scheefhals (commissielid) Departementshoofd ICT, provincie Antwerpen.
- Renaat Vansevenant (student-commissielid) Graduaat systeem- en netwerkbeheer, Thomas More Hogeschool.

De commissie werd bijgestaan door Ruben Debusschere (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Marianne van der Weiden (extern secretaris). Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. Deze commissie omvat alle nodige deskundigheden voor deze beoordeling.

2.2 Methode van het onderzoek

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.

De NVAO stelde bovenstaande commissie samen en haar dagelijks bestuur keurde deze goed. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

Na ontvankelijkheidsverklaring van de door de instelling ingediende aanvraag, bereidde de commissie zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten voor op de beoordeling. Voorafgaand aan de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid analyseerde het aangeleverde materiaal en maakte, op basis hiervan, een eerste waardering op. De commissie bracht deze vervolgens samen tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen.

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

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak verdiepte de commissie zich tijdens de dialoog verder in de context van de opleiding en voerde ze op basis daarvan een onderzoek naar de gerealiseerde kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden besprak de commissie alle verkregen informatie. Op basis van het onderzoek formuleerde ze een holistisch oordeel. De commissie nam deze conclusie in volledige onafhankelijkheid.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Na een feedbackronde en instemming van alle commissieleden met de inhoud van het beoordelingsrapport, stelde de voorzitter van de commissie het rapport vast. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

3 Onderzoeksvoorstel

3.1 Inleiding

Het graduaat in het systeem- en netwerkbeheer aan de Katholieke Hogeschool Vives Zuid ontving in 2025 een positief accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur. De opleiding kreeg bij de beoordeling in 2025 twee voorwaarden opgelegd waaraan ze in één jaar moest voldoen. In de huidige beoordeling onderzoekt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel en toetst daarbij specifiek of de opleiding voldoet aan de twee voorwaarden die de uitkomst waren van de opleidingsbeoordeling in 2025:

- Ontwikkel gestructureerde feedbackmechanismen voor permanente evaluaties en pas dit opleidingsbreed toe. Voor deze opleidingsonderdelen moeten er eenduidige afspraken komen over de evaluatiepraktijk, met name voor de feedback als belangrijk onderdeel in het leerproces. Reeds gezette stappen op vlak van werkplekleren en ontwikkeld materiaal door de dienst Onderwijs en studenten kunnen hiervoor als inspiratie dienen;
- Versterk de kwaliteitscontrole van het leermateriaal. Implementeer de cursussjablonen voor alle opleidingsonderdelen, gebruik het screeninginstrument voor kwaliteitsvol lesmateriaal actief en zet in op formele peer-afstemming.

Ter voorbereiding op de nieuwe beoordeling beschreef de opleiding in een zelfevaluatie rapport (ZER) hoe ze heeft gewerkt aan deze twee voorwaarden en de aanbevelingen, en wat de stand van zaken is van de ondernomen acties (afgerond, in ontwikkeling, nog opstarten). Aan het ZER voegde de opleiding een digitale documentenbibliotheek toe met de bijlagen waarnaar ze in het ZER verwijst. Per september 2025 is de opleiding gestart met het eerste opleidingsjaar van een vernieuwd curriculum. Dit invoeringstraject liep parallel met het werken aan de twee voorwaarden.

3.2 Resultaten vooronderzoek

De commissie bestudeerde het ZER met de aanvullende documentatie ter voorbereiding op het locatiebezoek aan de instelling dat plaatsvond op 23 april 2026. Op grond van de eerste waardering van het schriftelijke materiaal formuleerde de voorzitter een eerste onderzoeksvoorstel, dat in een online vooroverleg op 15 april 2026 werd besproken. Tijdens dat vooroverleg en in aanloop naar het locatiebezoek verfijnde de commissie het voorstel en identificeerde ze de thema's waar ze tijdens het locatiebezoek nadere vragen over wilde stellen.

Sterke punten

In haar eerste waardering van de schriftelijke documentatie en tijdens het vooroverleg stelde de commissie vast dat de praktijkgerichte positionering van de opleiding en het beoogde eindprofiel van de afgestudeerde systeem- en netwerkbeheerder helder en consistent zijn uitgewerkt en aantoonbaar aansluiten bij het werkveld. De opbouw en integratie van het werkplekleren zijn transparant en doordacht beschreven, met een logische fasering, duidelijke begeleiding en een aangepaste koppelingsprocedure tussen student en werkplek. De gefaseerde opbouw in complexiteit en zelfstandigheid sluit goed aan bij de manier waarop competenties zich in een professionele context ontwikkelen. De commissie stelt vast dat haar oordeel in 2025 over deze onderdelen positief was en ziet geen aanleiding om er tijdens het bezoek nader op in te gaan.

De commissie leest in het ZER dat de opleiding beschikt over een goed onderbouwd evaluatiekader, inclusief rubrics gekoppeld aan de opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR's) en verschillende competentiedimensies, waarmee de evaluatiepraktijk duidelijk wordt

ondersteund. De kwaliteitszorg van het leermateriaal is systematisch uitgewerkt, met screeningsinstrumenten, sjablonen en teamafstemming. Er is expliciete aandacht voor studentenondersteuning en studeerbaarheid, met duidelijke randvoorwaarden, begeleiding bij werkplekken en een gestructureerde feedbackcultuur, wat in potentie bijdraagt aan een solide en effectieve leeromgeving. Op basis van de schriftelijke documentatie stelt de commissie in haar vooroverleg vast dat de opleiding naar aanleiding van de opgelegde voorwaarden een duidelijke verbetering ten opzichte van de eerder vastgestelde situatie laat zien, waarbij bijkomende kaders en afspraken zijn uitgewerkt.

Nadere vragen

De commissie is benieuwd naar de praktische implementatie van de kaders. Het blijft voor haar nog onduidelijk of de gestructureerde feedbackmechanismen opleidingsbreed en consistent worden toegepast. De commissie heeft vragen over het uniforme gebruik van de rubric, de consistente toepassing door alle beoordelaars en de afstemming tussen werkplekken, wat van directe invloed is op de betrouwbaarheid van het eindniveau van studenten. Wat betreft de kwaliteitszorg van leermateriaal en werkplekken heeft de opleiding een duidelijk kader en instrumenten, maar maakt de documentatie nog niet helemaal zichtbaar dat deze systematisch worden toegepast. Voor de commissie is het daarbij belangrijk dat docenten werken met volledig en actueel leermateriaal dat afgestemd is op de lessen en evaluaties, en dat feedback- en evaluatieprocessen met duidelijke afspraken (zoals over timing en beoordelingscriteria) concreet en consistent worden uitgevoerd. Dit zijn de hoofdvragen waar de commissie in het bezoek een antwoord op wil zoeken.

Daarnaast wil de commissie onderzoeken hoe de opleiding garandeert dat de studenten bij het afstuderen alle beoogde leerresultaten behalen. Ze leest namelijk dat bij de studenten die tijdens het werkplekken nog niet alle criteria van een rubric hebben behaald, het onderwerp van de graduaatsproef gericht dient te zijn op het realiseren van de nog niet behaalde criteria. De commissie vraagt zich af hoe dat in praktijk werkt.

Verder valt het de commissie op dat de opleiding in hoge mate werkt aan grotere transparantie en kwalitatieve opvolging tijdens het werkplekken. In de vorige rapportage beoordeelde de commissie het werkplekken als een sterk punt, dat als voorbeeld kon dienen voor de ontbrekende gestructureerde feedbackmechanismen voor permanente evaluaties. De commissie is daarom verrast dat de opleiding hierin investeert en ze vraagt zich af of deze aanpak leidt tot veel administratie en dagelijkse opvolging van de activiteiten.

De commissie leest dat de studentenaantallen toenemen, waardoor ze vermoedt dat nieuwe docenten zullen worden ingezet. De commissie wil tijdens het bezoek nagaan hoe de opleiding de nieuwe collega's begeleidt en ervoor zorgt dat zij mee zijn in de aanpak van permanente evaluatie en kwaliteitsvol leermateriaal.

3.3 Onderzoeksvragen

De commissie formuleerde op grond van bovenstaande vijf onderzoeksthema's met bijbehorende onderzoeksvragen:

Thema 1: Evaluatie en feedback.

- Op welke wijze en in welke mate realiseert en borgt de opleiding een consistente, gelijkwaardige en leerondersteunende feedback- en evaluatiepraktijk over de verschillende opleidingsonderdelen en leercontexten heen (op campus en in het werkplekken)?

Thema 2: Effectieve kwaliteitszorg van leermateriaal.

- In welke mate draagt het instellingskader rond kwaliteitsvolle leermiddelen binnen de opleiding bij aan concrete en aantoonbare kwaliteitsverbetering van het door docenten ontwikkelde leermateriaal, met name op het vlak van duidelijkheid, consistentie en actualiteit?

Thema 3: Borging van het eindniveau.

- Hoe zorgt de opleiding ervoor dat alle leerresultaten voor alle studenten aantoonbaar worden beoordeeld via OPO-evaluaties, werkplekleren en de graduaatsproef?

Thema 4: Werkdruk en administratieve belasting.

- Hoe zorgt de opleiding ervoor dat de evaluatiepraktijk voor studenten, docenten en werkplekmentoren werkbaar en evenwichtig blijft op vlak van taakbelasting en administratieve lasten – (hoe) volgt ze dit op?

Thema 5: Begeleiding van nieuwe collega's en borging van processen.

- Hoe zorgt de opleiding voor voldoende begeleiding van nieuwe collega's en deeltijdse/gastdocenten om processen planmatig te borgen en bij te sturen, en zo de continuïteit te verzekeren, ook bij een groeiende en andere instroom?

De commissie gebruikte de thematisch geordende onderzoeksvragen als leidraad voor de gesprekken tijdens het locatiebezoek. Na afloop van het bezoek heeft de commissie haar holistische oordeel geformuleerd, zoals weergegeven in hoofdstuk 4. Ter onderbouwing van het holistische oordeel beschrijft de commissie in hoofdstuk 5 hoe de informatie uit de gesprekken het holistische oordeel ondersteunt.

4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van het graduaat in het systeem- en netwerkbeheer aan Katholieke Hogeschool Vives Zuid. Zij doet dit op basis van een onderzoek dat was vormgegeven aan de hand van de thematisch geordende vragen die ze in gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken, ondersteuners, docenten en studenten aan de orde heeft gesteld. De commissie beoordeelt de kwaliteit van de opleiding als geheel en toetst daarbij speciaal of de opleiding voldoet aan de twee in 2025 gestelde voorwaarden.

Als resultaat van het onderzoek oordeelt de commissie positief over de kwaliteit van de opleiding. Door de gestructureerde acties die de opleiding het afgelopen jaar heeft ingezet, voldoet ze nu aan de gestelde voorwaarden en heeft ze de kwaliteit van de opleiding als geheel nog verder verbeterd.

Wat betreft de feedback- en evaluatiepraktijk stelt de commissie vast dat de evaluatie van werkplekleren, die vorig jaar al als sterk punt naar voren kwam, door het gebruik van rubrics op basis van waarneembaar gedrag en duidelijke beheersingscriteria nog beter geworden is. Ook de permanente evaluatie van campusvakken is transparant vormgegeven. Studenten krijgen regelmatig feedback, soms in de les, soms in het monitoraat of achteraf via het online leerplatform Toledo. Het feedbackmechanisme is niet in elke OPO hetzelfde, maar vertrekt vanuit eenzelfde conceptuele kadering en methodologie. Er is aandacht voor afstemming tussen de vakken, zowel inhoudelijk als qua evaluatievorm. Studenten ervaren een veilig leerklimaat, doordat de doelen duidelijk zijn, het docententeam goede begeleiding biedt en studenten regelmatig feedback krijgen. Hiermee voldoet de opleiding aan de voorwaarde die was gesteld over de ontwikkeling van gestructureerde feedbackmechanismen voor permanente evaluaties.

Docenten ontwikkelen hun leermateriaal op basis van uniforme sjablonen die op instellingsniveau zijn aangereikt, gebaseerd op heldere didactische principes. De docenten screenen systematisch hun eigen materiaal en dat van collega's en waarderen de ondersteuning van de curriculumcoördinatoren daarbij. Daardoor is het leermateriaal nu overzichtelijk vormgegeven met een herkenbare gelijke opbouw, wat de studenten een verbetering vinden. Doordat docenten elkaars cursusmateriaal kunnen inzien, zijn ze in staat tot afstemming te komen over de doelen per OPO en ondoelmatige inhoudelijke overlapping te voorkomen. Deze afstemming onder docenten komt naar het oordeel van de commissie niet alleen tot uiting in het leermateriaal, ook het geïntegreerde examen in het nieuwe curriculum ziet ze als een sterk voorbeeld. De aandacht voor de kwaliteit van het studiemateriaal spoort met de lopende curriculumaanpassing. De opleiding is zich bewust dat actualisatie van het curriculum een permanente opdracht is, gezien de snelle evolutie van het vakgebied. Hiermee voldoet de opleiding aan de voorwaarde die was gesteld over de kwaliteitscontrole van het studiemateriaal.

Wat betreft de dekking van alle opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR's) in de evaluatie van OPO's, werkplekleren en graduaatsproef stelt de commissie vast dat de opleiding hierop aan de hand van een overzichtsmatrix goed zicht heeft. De commissie waardeert dat de opleiding een passende methodiek hanteert die ervoor zorgt dat studenten dit in praktijk waarmaken. In het nieuwe curriculum zal de opleiding namelijk specifieke eisen stellen aan de graduaatsproef als niet alle leerdoelen in het werkplekleren behaald konden worden.

De commissie heeft er op grond van de gesprekken vertrouwen in dat de administratieve lasten en de taakbelasting van de evaluatiepraktijk voor studenten, docenten en werkplekmentoren werkbaar en evenwichtig blijven, maar acht het verstandig hier goed oog voor te blijven houden.

De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding nieuwe collega's en docenten met een geringe aanstelling voldoende begeleiding biedt om de processen planmatig te borgen en de continuïteit te verzekeren. In de eerste plaats is daarvoor de ondersteuning op instellingsniveau belangrijk. Zij zorgen voor een degelijke theoretische onderbouwing en een systematische uitvoering van de concepten in de praktijk en nemen in dialoog met de opleiding een rol op in het kwaliteitszorgsysteem. In de tweede plaats werken nieuwe docenten vaak met een collega samen in een OPO als paralleldocent. De ontubbeling is hierbij een helpende factor.

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in het systeem- en netwerkbeheer aan Katholieke Hogeschool Vives Zuid beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende. De commissie apprecieert dat de opleiding niet alleen adequaat is tegemoetgekomen aan de geformuleerde voorwaarden uit het accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur, maar ook een focus op de kwaliteit van de opleiding in zijn geheel laat zien. Sterke punten die aan dat positieve resultaat hebben bijgedragen zijn de inzet van het docententeam en de goede onderwijskundige ondersteuning. Dit biedt de opleiding een sterke uitgangspositie voor duurzame kwaliteit.

5 Rapportage van het onderzoek

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk doet de commissie verslag van haar onderzoek. Het extra materiaal dat tijdens het bezoek ter beschikking werd gesteld, maakte voor de commissie veel duidelijk. Hierna volgt een ruim overzicht van de gesprekken tijdens de dialoog. Het bevat een weergave van de gesprekken van de commissie met opleidingsverantwoordelijken, ondersteuners, docenten en studenten. De commissie gebruikte de vijf onderzoeksthema's als rode draad doorheen die gesprekken. Zo zocht ze een antwoord op haar verschillende onderzoeksvragen. Elk thema eindigt met een conclusie van de commissie. De commissie maakte gebruik van het vrij moment om toelichting te vragen op de concrete omzetting van de rubrics naar punten. Aan het einde van de dag vond een reflectie op het bezoek plaats tussen de commissie en de opleidingsverantwoordelijken.

5.2 Thema 1 Evaluatie en feedback

- Op welke wijze en in welke mate realiseert en borgt de opleiding een consistente, gelijkwaardige en leerondersteunende feedback- en evaluatiepraktijk over de verschillende opleidingsonderdelen en leercontexten heen (op campus en in het werkplekleren)?

De commissie heeft de onderzoeksvraag nader gespecificeerd in de volgende deelvragen:

- In welke mate zet het docententeam feedbackmechanismen en evaluatie-instrumenten binnen de opleidingsonderdelen op campus systematisch, opleidingsbreed en consistent in?
- In welke mate ervaren studenten de feedback binnen de opleidingsonderdelen op campus als tijdig, duidelijk, bruikbaar en gelijkwaardig, en in welke mate ondersteunt dit hun leerproces?
- Op welke wijze en in welke mate borgt de opleiding in het werkplekleren een consistente, objectieve en gelijkwaardige evaluatie- en beoordelingspraktijk, via de toepassing van de beoordelingskaders?

Uit de gesprekken met opleidingsverantwoordelijken, ondersteuners en docenten blijkt dat docenten dit studiejaar stapsgewijs in het nieuwe curriculum zijn gaan werken aan een gezamenlijke aanpak om studenten systematisch feedback te geven. Uit de documentatie blijkt dat in alle OPO's het eindcijfer voor 60% wordt bepaald door de permanente evaluatie en 40% door een afsluitend examen. In het cursusmateriaal van elk OPO zijn de leerdoelen geformuleerd zodat studenten weten waar ze op beoordeeld gaan worden. De onderwijsondersteuners hebben de theoretische kaders aangeboden en op basis daarvan hebben de docenten in een co-creatief proces afspraken gemaakt waar iedereen achterstaat en die voor docenten en studenten realistisch zijn. De grootste zorg bij docenten was dat ze permanente evaluatie met individuele feedback bij het toenemende aantal studenten onhaalbaar vonden. Daarom is nagedacht over alternatieven die zowel het voldoende feedback geven aan de studenten haalbaar maakten als werkbaar zijn voor de docenten. Docenten hebben daar verschillende elkaar aanvullende methoden voor gevonden. De docenten hebben als basisaanpak gekozen voor een vorm van klassikale feedback naar aanleiding van labo's en opdrachten. In elk OPO worden per kwartaal meestal twee opdrachten gegeven die in de week erna klassikaal worden besproken. Dat combineren ze met feedback via Toledo, de organisatie van een monitoraat, peer-evaluaties en gerichte individuele feedback bij bepaalde opdrachten, zoals het cv en het zakelijke verslag dat studenten in de OPO Social skills moeten opleveren. Feedback wordt schriftelijk vastgelegd en

is voor studenten na te lezen. Docenten nemen in sommige lessen bewust een meer coachende rol op waarin ze niet onmiddellijk alle vragen beantwoorden, om studenten te stimuleren eerst zelf naar oplossingen te zoeken. Ze merken ook op dat studenten feedback vaak alleen als zodanig beschouwen als ze er punten voor krijgen. Per kwartaal wisselen de docenten hun ervaringen uit en identificeren ze *best practices*. Ze zijn positief over de ingeslagen weg en merken dat studenten weten hoever ze staan per kwartaal. Ook zijn ze van oordeel dat de beoordelingen meer objectief tot stand komen, doordat ze bij examens werken met checklists over wat goed en niet goed is, naar analogie van de rubrics bij werkplekleren. Ze zullen dit proces dan ook zeker voortzetten.

De studenten bevestigen het beeld dat de docenten schetsen en zijn positief over de recente veranderingen. Toewerkend naar het examen weten studenten nu waar ze staan en aan welke punten ze nog moeten werken. Al na een week krijgen studenten in een OPO punten van feedback en in de les horen ze van de docenten hoe ze de opdrachten hebben gemaakt. De studenten zijn ook tevreden over het monitoraat voorafgaand aan een examen waar studenten vragen kunnen stellen en feedback vragen. De inzet van het online leerplatform Toledo werkt voor de studenten naar tevredenheid. De feedback wordt in begrijpelijke taal gegeven. Sommige docenten bespreken de feedback die op Toledo is gegeven nog eens in de les, zodat studenten zo nodig aanvullende vragen kunnen stellen. Kort nadat de cijfers bekendgemaakt zijn kunnen studenten hun examen inzien. De studenten zijn van mening dat alle docenten een open sfeer overbrengen waardoor het gemakkelijk is om door te vragen als iets niet duidelijk is. Hun enige aandachtspunt is dat ze de feedback soms sneller zouden willen ontvangen, al hebben ze er ook begrip voor dat dat voor de docenten niet altijd haalbaar is.

Bij het werkplekleren werkt de opleiding nu met rubrics: per taakgebied, gedragsaspect en professionele houding zijn in termen van waarneembaar gedrag beheersingscriteria geformuleerd op verschillende niveaus. Bij werkplekleren 1 wordt van studenten niveau B verwacht, scores op niveau A voldoen niet aan de eisen. De beheersingscriteria lopen op naar niveau C bij werkplekleren 2 en niveau D bij werkplekleren 3. De beheersingscriteria op niveau E stijgen daar nog bovengaan. De scores worden vertaald naar een cijfer door een achterliggend systeem dat de commissie tijdens het bezoek kreeg toegelicht: studenten die voor hun werkplekleren voor alle criteria op het beoogde niveau scoren, worden als geslaagd beoordeeld. Plus- en minpunten worden toegekend als ze op één of meerdere criteria beter of minder goed presteren. De rubrics zijn vooraf besproken in de Permanente Onderwijscommissie (POC), waarin naast docenten ook werkveldvertegenwoordigers en studenten aanwezig waren. Daarin is getoetst of de gehanteerde woorden duidelijk genoeg zijn. Vervolgens werd het instrument door de werkplekbegeleider verder toegelicht aan de werkplekmentor bij aanvang van het werkplekleren.

Aan het begin van een werkpleklerenperiode vullen de studenten zelf een rubric in als nulmeting. De uitkomsten bespreken ze in een intervisie, zodat voor hen duidelijk is waar ze naartoe moeten werken. Doordat de criteria per periode van werkplekleren op een hoger niveau gesteld zijn, moeten de studenten expliciet hun groei laten zien om als voldoende beoordeeld te worden. Zij zijn zich hiervan bewust, zo blijkt uit het gesprek met de commissie. De rubrics zijn ook het handvat in de driehoeksgesprekken die studenten, docenten en werkplekmentoren tijdens het werkplekleren voeren, om te bespreken waar de studenten staan in hun ontwikkeling. Op die manier werken de rubrics als een feed forward instrument, als een vorm van permanente evaluatie. De opleiding beschouwt het werkplekleren als een essentieel onderdeel van het curriculum en wilde daarom ook in dat deel een vorm van permanente evaluatie inzetten, zoals ook in andere VIVES-opleidingen

gebeurt, ook al beoordeelde de commissie vorig jaar de feedback- en evaluatiecyclus in het werkplekleren al als een sterk punt.

De commissie concludeert dat de opleiding studenten systematisch, opleidingsbreed en consistent feedback en feed forward geeft, gebaseerd op theoretische kaders die samen met de onderwijsondersteuners zijn uitgewerkt in hanteerbare werkwijzen. De commissie waardeert dat de docenten voor het campusonderwijs gezamenlijk creatieve manieren hebben gevonden om alle studenten de feedback te geven die nodig is om hen verder te helpen, zonder dat ze zelf overbelast raken. De beoordelingscriteria voor werkplekleren zijn in de rubrics helder verwoord zodat ze een objectieve en consistente beoordeling mogelijk maken. De opleiding heeft voldaan aan de voorwaarde die was gesteld over de ontwikkeling van gestructureerde feedbackmechanismen voor permanente evaluaties.

5.3 Thema 2 Effectieve kwaliteitszorg van leermateriaal

- In welke mate draagt het instellingskader rond kwaliteitsvolle leermiddelen binnen de opleiding bij aan concrete en aantoonbare kwaliteitsverbetering van het door docenten ontwikkelde leermateriaal, met name op het vlak van duidelijkheid, consistentie en actualiteit?

Uit de gesprekken tijdens het bezoek blijkt dat de docenten de systematische screening van het leermateriaal als een positieve ontwikkeling zien. Ze benutten de noodzaak om voor het nieuwe curriculum hun OPO's opnieuw te ontwikkelen door onderling af te stemmen wat er in de verschillende OPO's wordt aangeboden zodat onnodige overlapping wordt voorkomen. Bij deze oefening gingen de docenten ook na of de lesinhouden op het graduaatsniveau liggen en de opleiding niet onbedoeld een 'bachelor light' is. Bespreking van dit onderscheid omschrijven de betrokkenen als een vorm van professionalisering. Docenten screenen hun eigen materiaal, in samenspraak met hun naaste collega's. In eerste instantie deden ze dit samen met de onderwijsondersteuners, maar nu de werkwijze een vaste praktijk geworden is staan de ondersteuners op wat grotere afstand. Nu is hun rol vooral gericht op de kwaliteitsbewaking, zoals de statusrapporteringen per kwartaal. Een uniforme aanpak aan de hand van sjablonen zorgt volgens de docenten voor duidelijkheid, niet alleen voor de studenten, maar ook voor de docenten onderling. Alle docenten zijn betrokken bij de screening van het leermateriaal, ook nieuwe collega's en degenen met een kleine aanstelling. De docenten en ondersteuners beschrijven dit als een omslag van een veeleer individueel georganiseerde aanpak naar een teamaanpak. Een goed voorbeeld van deze ontwikkeling is het geïntegreerde examen dat in het nieuwe curriculum wordt ingevoerd, waarbij studenten aan een case met meerdere facetten werken. Zij moeten hun werk mondeling verdedigen tegenover een jury waarin de deelnemende OPO's gezamenlijk feedback geven. De betrokken docenten zijn hier enthousiast over. Ook de studenten die hieraan hebben deelgenomen, vinden de geïntegreerde proef als voortgangstoets heel aangenaam.

Studenten van het tweede en het eerste opleidingsjaar geven in gesprek met elkaar aan dat het leermateriaal korter en meer gefocust is. Ze wijzen daarbij op de uniforme layout, maar waarderen vooral dat de inhoud nu duidelijker afgebakend is. Als voorbeeld noemen ze leermateriaal dat rond één centraal onderwerp per les wordt uitgewerkt in een afzonderlijke en duidelijk getitelde presentatie die wordt opgenomen in het online leerplatform. Dit maakt het voor studenten eenvoudiger om specifieke thema's terug te vinden, onder meer bij herhaling of in de voorbereiding op beoordelingen. Voor dezelfde opleidingsonderdelen werden in het verleden soms omvangrijke presentaties gebruikt waarin leerstof van meerdere lessen was samengebracht, wat het gericht raadplegen van specifieke onderwerpen bemoeilijkte. Bij de ontwikkeling van het nieuwe curriculum is niet alleen gewerkt aan

uniformering van het leermateriaal, maar is ook de inhoud van het curriculum geactualiseerd en beter afgestemd op de realiteit van het werkveld. Studenten illustreren dit met concrete voorbeelden, zoals de opname van nieuwe technologieën gebaseerd op de cloud in het curriculum. Ze wijzen erop dat dit thema in de praktijk tijdens het werkplekleren in de context van een helpdesk sterk aanwezig is, terwijl hier in het eerdere curriculum weinig aandacht voor was. In het huidige curriculum is cloudtechnologie nu reeds opgenomen in het tweede kwartaal van het eerste opleidingsjaar.

De commissie concludeert dat de opleiding op basis van het professionaliseringsaanbod van de instelling gefaseerd gewerkt heeft aan integrale verbetering van het leermateriaal, met inzet van peer review en een systematisch kwaliteitszorgsysteem. De opleiding heeft hiermee voldaan aan de voorwaarde die was gesteld om de kwaliteitscontrole van het leermateriaal te versterken. Tevens heeft de opleiding door de systematische inzet van onderwijsondersteuners impliciet werk gemaakt van de aanbeveling om een doelgericht professionaliseringsplan voor het docententeam als geheel te ontwikkelen.

5.4 Thema 3 Borging van het eindniveau

- Hoe zorgt de opleiding ervoor dat alle leerresultaten voor alle studenten aantoonbaar worden beoordeeld via OPO-evaluaties, werkplekleren en de graduaatsproef?

De commissie heeft bij de onderzoeksvraag een nadere deelvraag geformuleerd:

- Hoe wordt wat niet bereikt werd in het werkplekleren (tijdig) bijgepast bij de keuze en uitwerking van de graduaatsproef?

Uit de documentatie en de gesprekken met opleidingsverantwoordelijken en docenten blijkt dat de opleiding een matrix heeft opgesteld van de OLR's en de leerdoelen per OPO. Aan de hand daarvan gaat ze bij het inrichten van het evaluatiesysteem na of alle leerdoelen gedekt worden. De docenten gebruiken de matrix bij het opstellen van hun leermateriaal en examens. Desgevraagd lichten de docenten toe dat compensatie binnen het geïntegreerde examen niet mogelijk is: alle onderdelen moeten voldoende zijn.

Voor het werkplekleren heeft de opleiding de leerdoelen vertaald in gedragsindicatoren. Per periode van werkplekleren wordt een hoger beheersingsniveau gevraagd (zie thema 1). In principe blijft de student in de meeste gevallen gedurende de drie periodes van werkplekleren bij hetzelfde bedrijf. Of een student alle leerdoelen in het werkplekleren kan behalen, hangt af van de mogelijkheden die de werkplek biedt. In dat kader hanteert de opleiding een werkplekscan voor nieuwe werkplekbedrijven waar zij nog geen ervaring mee heeft. Daarmee wordt onder andere nagegaan wat het leerklimaat is, welke leertaken een student er kan uitvoeren en welke begeleiding daarbij geboden wordt. Zo is een van de criteria in deze werkplekscan dat op de werkplek minimaal 70% van de beoogde competenties moet kunnen worden gerealiseerd. De studenten weten uit ervaring van medestudenten dat de opleiding de scan serieus neemt en dat niet elk bedrijf geaccepteerd wordt.

In de huidige situatie organiseert de opleiding een speeddate voor studenten met geschikte werkplekbedrijven. Op aanbeveling van de commissie in 2025 is dit tijdstip met een maand vervroegd naar november. Studenten die bij de speeddate geen werkplek hebben kunnen vinden, krijgen een lijst met geschikte bedrijven waar ze contact mee kunnen opnemen. De opleiding moedigt studenten daarnaast aan zelf een geschikte werkplek te zoeken. In het nieuwe curriculum wil ze die volgorde omdraaien en studenten al direct vanaf september stimuleren zelf een geschikte werkplek te zoeken. De docenten merken op dat studenten

nogal verschillen in hun mate van proactiviteit. Sommigen hebben in oktober al een geschikte werkplek gevonden, anderen zijn meer afwachtend. Voor wie nog geen plek heeft, organiseert de opleiding de speeddates en geeft ze de lijst met geschikte leerbedrijven.

De leerdoelen die studenten in het werkplekleren niet kunnen behalen, moeten ze aantonen in de graduaatsproef, een project dat de student realiseert op de werkplek of daarbuiten tijdens het laatste semester van de opleiding, nadat werkplekleren 1 en 2 zijn afgerond. In hun logboek hebben de studenten in de eerste twee periodes van het werkplekleren aan de hand van de rubrics bijgehouden aan welke leerdoelen ze hebben gewerkt en welke in werkplekleren 3 gerealiseerd kunnen worden. In een pitch moeten ze de docenten laten weten wat ze voor hun graduaatsproef gaan doen en of dit alle leerdoelen omvat die in het werkplekleren niet voldoende aan de orde komen. Studenten die alle criteria in het werkplekleren kunnen behalen mogen de graduaatsproef gebruiken om zich verder te ontwikkelen binnen de bestaande criteria. Als de docenten, na onderling overleg, het plan van de student goedkeuren, wordt dat vastgelegd in een inspanningsverbintenis. De studenten met wie de commissie gesproken heeft en die hier al ervaring mee hebben, zijn tevreden over de voorbereiding op de graduaatsproef en merken op dat de docenten helpen om realistische verwachtingen te formuleren.

In het teken van de curriculumvernieuwing wordt daarnaast momenteel een projectweek uitgewerkt aan het eind van het tweede opleidingsjaar. Tijdens deze projectweek zullen studenten in verschillende stations kunnen aantonen dat zij de kennis en vaardigheden uit de tweejarige opleiding in samenhang kunnen toepassen. Docenten vergelijken dit format met een soort stationsproef, zoals die onder andere voorkomt in artsopleidingen.

De commissie concludeert dat de opleiding goede mechanismen hanteert, zoals de overzichtsmatrix en de rubrics voor werkplekleren en de graduaatsproef, om ervoor te zorgen dat alle beoogde leerdoelen bij alle studenten geëvalueerd worden. De plannen voor borging met het projectexamen in het nieuwe curriculum vindt de commissie veelbelovend. De opleiding heeft werk gemaakt van de aanbeveling om het zoeken van een geschikt bedrijf voor het werkplekleren te vervroegen.

5.5 Thema 4 Werkdruk en administratieve belasting

- Hoe zorgt de opleiding ervoor dat de evaluatiepraktijk voor studenten, docenten en werkplekmentoren werkbaar en evenwichtig blijft op vlak van taakbelasting en administratieve lasten – (hoe) volgt ze dit op?

Docenten en opleidingsverantwoordelijken laten de commissie weten dat de werkdruk het afgelopen jaar intens is geweest, doordat het team niet alleen bezig was met de ontwikkeling van een nieuw curriculum, maar ook aan de opgelegde voorwaarden werkte. De docenten wijzen erop dat het haalbaar is gebleken door de ondersteuning van de curriculumcoördinatoren, samen met de kerndocenten en het opleidingshoofd. Zij hielpen om prioriteiten vast te stellen en daar systematisch aan te werken. Dat gaf houvast en daardoor hadden de docenten het gevoel dat ze er niet alleen voor stonden. Ze zijn blij met de keuze om per kwartaal te evalueren en ervaringen mee te nemen naar volgende kwartalen. Ze zijn zich ervan bewust dat het afgelopen jaar veel investering heeft gevraagd, maar dat dat de komende jaren minder nodig zal zijn omdat veel zaken op langere termijn renderen, zoals de investering in de kwaliteit van het studiemateriaal en de onderlinge afstemming bij evaluaties. Een blijvende verandering is de intensivering van de overlegmomenten van het docententeam: dat was voorheen driemaal per jaar en is nu elke drie weken ingeroosterd op de maandagmiddag. De eerder gemaakte keuze om de opleiding enkel in Kortrijk aan te

bieden is nu in voege, wat de afstemming en het spontaan overleg(comfort) binnen het docententeam verder faciliteert.

Bij het werkplekleren houden de studenten dagelijks een logboek bij, waarin ze noteren waar ze aan gewerkt hebben. De werkplekbegeleider van de opleiding kijkt hiernaar om de ontwikkeling van de studenten te volgen. Van werkplekmentoren wordt dit niet verwacht. In het gesprek met de commissie zijn de meningen verdeeld over de inzet die dit vraagt en het nut ervan. Sommige studenten vinden dat het logboek weinig bijdraagt en dat je er weinig van leert. De meesten echter vinden dat de inspanning niet heel groot is, vooral ook omdat er geen volzinnen verwacht worden, maar het in bulletpoints mag. Ze vinden dat het invullen van het logboek inzicht geeft in de uitgevoerde werkzaamheden. Het logboek is ook handig bij het schrijven van het verslag over de werkpleklerenperiode en het is een goede voorbereiding op wat in de werkpraktijk wordt gevraagd, omdat werknemers ook hun activiteiten moeten vastleggen. Voor sommigen was in het begin niet duidelijk wat precies verwacht werd bij het documenteren. Studenten bespraken dit met de docenten en gaven aan dat tijdige informatie hierover wenselijk was. Daarnaast merken studenten dat docenten soms niet volledig eenduidige informatie communiceren. Ze rekenen de docenten dat niet zwaar aan, omdat ze in tweede instantie de juiste informatie krijgen en ze zich bewust zijn dat de opleiding zich in een ontwikkelingsfase bevindt.

De commissie concludeert dat het opleidingsmanagement oog heeft voor de taakbelasting van de docenten en studenten. Gezien het vele werk dat verzet moet worden is het verstandig hier aandacht voor te blijven houden.

5.6 Thema 5 Begeleiding van nieuwe collega's en borging van processen

- Hoe zorgt de opleiding voor voldoende begeleiding van nieuwe collega's en deeltijdse/gastdocenten om processen planmatig te borgen en bij te sturen, en zo de continuïteit te verzekeren, ook bij een groeiende en andere instroom?

De meest recente instroomcijfers tonen een sterke groei van het aantal studenten in de opleiding, een fenomeen dat zich toont bij de meeste graduaatopleidingen in Vlaanderen. Daarnaast moet opgemerkt worden dat de graduaatopleiding tot vorig academiejaar over de campussen in Brugge en Kortrijk verspreid zat. Nu is deze voor VIVES enkel nog in Kortrijk. Conform eerdere afspraken richt Hogeschool West-Vlaanderen (HoWest) de graduaatopleiding in Brugge in. Om het onderwijs voor deze grotere groep te kunnen verzorgen, hebben reeds aanwezige docenten een groter aanstellingsvolume opgenomen en zijn nieuwe docenten aangetrokken. Vakken worden nu ontdebeld: OPO's worden door twee docenten parallel gegeven, bij voorkeur op hetzelfde tijdstip, zodat ervaren collega's nieuwe docenten kunnen ondersteunen. Elke drie weken zijn overlegmomenten voorzien om onderling af te stemmen.

Meer in het algemeen voorziet de opleiding in een onboardingtraject voor nieuwe collega's door hen te koppelen aan docenten die het betreffende vak al eerder gegeven hebben. De duidelijke structuur van de opleiding, de OPO's met onderling afgestemde inhoud en doelen en de regelmatige formele en informele overlegmomenten maken het gemakkelijk om in te stappen. De docenten benadrukken dat er in de opleiding sprake is van een open cultuur, waarbij docenten elkaars materiaal kunnen inzien. De kerndocent houdt mee in het oog of alle afspraken gevolgd worden. Bovendien, zo voegen de docenten toe, laten de studenten het onmiddellijk weten als iets niet klopt.

De commissie is benieuwd of de opleiding veranderingen in de studentenkenmerken van de toenemende nieuwe instroom ziet, doordat nu ook studenten uit het zesde jaar Arbeidsmarktgerichte finaliteit (bso) kunnen worden toegelaten. Doordat de studentenpopulatie altijd al divers was ziet de opleiding op dit vlak geen opvallend verschil, niet in vaardigheden en evenmin in gedrag.

De commissie concludeert dat de opleidingsverantwoordelijken en het management gestructureerd inzetten op de begeleiding van nieuwe docenten, zodat die vanaf het begin op de hoogte zijn van de gehanteerde uitgangspunten en processen en zich daarbij gemakkelijk kunnen aansluiten.

5.7 Afsluitende dialoog

In de afsluitende dialoog koppelen de opleidingsverantwoordelijken terug dat de vorig jaar aangehaalde knelpunten terecht waren en dat ze blij zijn met het nu bereikte resultaat na een intens traject. Alle gesprekspartners hebben eerlijke antwoorden gegeven om de commissie inzicht te geven in de huidige stand van zaken.

De commissie apprecieert dat en ziet dat de opleiding in korte tijd veel heeft gerealiseerd: de pijnpunten zijn systematisch aangepakt. De commissie heeft gemerkt dat dat veel energie heeft gekost, maar door de teamkracht en de ondersteuning vanuit de instelling ook de energie heeft gegeven om tot meer onderling overleg te komen. Het systeem van feedback en permanente evaluatie is nu betrouwbaar opgezet, met een gedegen conceptuele onderbouwing en een duidelijke opvolging in de praktijk. De veilige leeromgeving waarin studenten vragen durven te stellen en de methodiek van rubrics bij het werkplekleren stellen studenten in staat te groeien. De gegroeide samenwerking en afstemming binnen het docententeam is zichtbaar. Een mooi voorbeeld is het geïntegreerde examen dat een goed beeld geeft van hoe in de praktijkcontext wordt gewerkt.

Als aandachtspunt geeft de commissie mee om het momentum vast te houden bij de uitrol van wat in gang is gezet en door te gaan met de verdere implementatie. Het is belangrijk daarbij rekening te houden met wat haalbaar is in de werkbalans en te blijven zorgen voor goede onboarding van nieuwe collega's. Eveneens belangrijk is te blijven communiceren zolang in het proces nog bijstellingen plaatsvinden, desnoods met het nodige voorbehoud, om alle stakeholders goed betrokken te houden.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Katholieke Hogeschool VIVES Zuid
Naam opleiding	Graduaat in het systeem- en netwerkbeheer
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het systeem- en netwerkbeheer
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen, Bedrijfskunde en Toegepaste Informatica
Afstudeerrichtingen	Niet van toepassing
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Dagonderwijs
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	VIVES Kortrijk
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Aanvullingstraject naar Bachelor in de Toegepaste informatica

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten

OLR 1. De gegradueerde past de standaarden van datacommunicatie en netwerken correct toe om kwaliteitsvol werk af te leveren.

OLR 2. De gegradueerde installeert, configureert en test professionele netwerkinfrastructuur volgens de noden van de organisatie op basis van een bestaand plan.

OLR 3. De gegradueerde installeert, configureert en test clients en servers in een professionele virtuele of fysieke omgeving.

OLR 4. De gegradueerde implementeert en onderhoudt besturingssystemen, applicaties en netwerkservices.

OLR 5. De gegradueerde ondersteunt de gebruikers bij het optimaal en veilig gebruik van de besturingssystemen, applicaties en netwerkservices.

OLR 6. De gegradueerde automatiseert steeds terugkerende taken binnen een systeem- en netwerkomgeving aan de hand van technieken zoals deployment, software defined networking of scripting.

OLR 7. De gegradueerde monitort de systemen en netwerken en suggereert verbeterpunten en structurele oplossingen bij vastgestelde problemen.

OLR 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.

OLR 9. De gegradueerde herkent veiligheidsrisico's, informeert en past de relevante procedures en best practices inzake systeem- en netwerkbeveiliging toe.

OLR 10. De gegradueerde verzamelt informatie, documenteert, communiceert en rapporteert over het geleverde werk, afgestemd op de doelgroep. De gegradueerde gebruikt hiervoor ook het gepaste anderstalige vakjargon.

OLR 11. De gegradueerde handelt deontologische en gaat op een professionele manier om met data en privacy. De gegradueerde past de relevante wetgeving en normering toe.

OLR 12. De gegradueerde volgt relevante IT-evoluties op en verbetert continu de eigen praktijk. De gegradueerde identificeert de eigen ontwikkelingsnoden.

OLR 13. De gegradueerde werkt constructief en actief samen in een multidisciplinair team en participeert actief tijdens overlegmomenten.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

23 april 2026

Doorniksesteenweg 145, Kortrijk

09.00-09.15	Verwelkoming commissie	
09.15-09.45	Intern overleg commissie	
09.45-11.15	Inleidend gesprek met de opleidingsverantwoordelijken	• Directeur studiegebied Handelswetenschappen, bedrijfskunde en toegepaste informatica (HWBTI) • Adjunct-directeur HWBTI • Opleidingshoofd, coördinator werkplekieren, trajectbegeleider, werkplekbegeleider • Twee curriculumcoördinatoren • Kerndocent
11.15-11.45	Intern overleg commissie	
11.45-12.30	Middagpauze	
12.30-13.30	Gesprek met studenten	• 2 studenten fase 2 september – VDAB • 1 student fase 2 februari - VDAB • 1 student fase 2 februari • 1 student fase 1 september • 3 studenten fase 1 september – VDAB • 1 student fase 1 februari
13.30-14.00	Intern overleg commissie	
14.00-15.30	Gesprek met docenten en onderwijsondersteuners	• 6 docenten (1 online)
15.30-16.50	Intern overleg commissie	
16.50-17.00	Toelichtende presentatie rubrics werkplekieren	• Opleidingshoofd • Curriculumcoördinator
17.00-17.20	Afsluitend gesprek commissie en opleidingsverantwoordelijken	Groepsdirecteur HWBTI Adjunct-directeur HWBTI Opleidingshoofd / werkplekcoördinator Twee curriculumcoördinatoren Twee docenten Medewerker kwaliteitszorg

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport
- Bijlagen:
 1. Feedback die zelfsturing bevordert (powerpointpresentatie)
 2. Opleidingsbrede afspraken feedback
 3. a. Screeningsinstrument implementatie opleidingsbrede afspraken feedback
b. Ingevuld screeningsinstrument 18-11-2025
 4. VIVES werkplanscan
 5. Nulmeting
 6. Informatiebrochure werkplekieren
 7. a. Presentatie Permanente Onderwijscommissie over rubrics (24-11-2025)
b. Verslag POC 24-11-2025
 8. Rubrics werkplekieren 1, 2 en 3
 9. Inspanningsverbintenis graduaatsproef
 10. Leerlijn werkplekieren
 11. Nieuw curriculum
 12. Presentatie kwaliteitsvol leermateriaal
 13. Leermateriaal zelfscreening

Documentatie aanvullend beschikbaar gesteld voorafgaand aan de dialoog:

- Overzicht feedbackafspraken in de OPO's

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog:

- Brochure Graduaat Systeem- en netwerkbeheer, academiejaar 2026-27
- Overzicht aantal studenten per leeftijd en per academiejaar
- Overzicht en tijdlijn ontwikkel- en verbeterproces (principes en acties)
- Lessons learned en vooruitblik
- Voorbeelden van gegeven feedback in labo
- Ingevuld logboek werkplekieren 1 aan de hand van rubric
- Verwachtingen naar werkplek aan de hand van rubric
- Evaluatie werkplekieren oud curriculum:
 - Graduaatrapport
 - Beoordelingsformulieren
 - Evaluatie werkattitudes
- Voorbeelden van studiewijzers, inclusief screeningsuitkomsten:
 - IT Components
 - Fundamentals
 - Communication skills 1
- Statusrapportering screening studiemateriaal tweede kwartaal (2 februari 2026)

