

GRADUAAT IN HET SYSTEEM- EN NETWERKBEHEER

ODISEE

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

9 MEI 2025



RAYMONDA VERDYCK (VOORZITTER) • LARS DE RICHTER, ROBERT
SAUNDERS, BJORN MIJS (COMMISSIELEDEN) •
INGE VERBEECK (SECRETARIS) • MIKE SLANGEN (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract.....	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Doelgroep (wie is onze student?).....	5
2.2	Beroepsrollen en OLR's	6
2.3	Curriculum.....	7
2.4	Leeromgeving.....	9
2.5	Evaluatie.....	11
2.6	Ondersteuning van de student.....	12
2.7	Kwaliteitszorg.....	13
3	Oordeel	16
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	17
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	20
	Bijlage 5: Verantwoording.....	21
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	22

1 Abstract

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in het systeem- en netwerkbeheer van Odisee beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit af te leveren.

Odisee organiseert haar graduaat in het systeem- en netwerkbeheer – dat deel uitmaakt van de opleidingsgroep 'Digital' van de cluster 'Bedrijfskunde – op haar campus Brussel (dag- en avondprogramma) en op campus Aalst (avondprogramma). De hogeschool leidt technisch vaardige systeem- en netwerkbeheerders op niveau 5 op, die met gedeeltelijke zelfstandigheid en initiatief netwerken en systemen kunnen analyseren, ontwikkelen, beheren en integreren in een professionele omgeving en die sterke professionele en communicatieve competenties verworven hebben.

De opleiding heeft een grondige kennis van haar diverse doelgroep en stemt haar onderwijs- en begeleidingspraktijk erop af. De opleiding gaf haar goed gestructureerde curriculum vorm op basis van relevante referentiekaders en formuleerde praktische en inzichtelijke beroepsrollen en OLR's. De opleiding heeft een sterke zelfkritische ingesteldheid, gaat aan de slag met aandachtspunten en maakt met veel engagement kwalitatief onderwijs waar. De commissie waardeert deze sterke punten, die de opleiding zeker moet koesteren en waarborgen.

De commissie moedigt de opleiding aan om werk te maken van de aanbevelingen die na een interessante en positieve gedachtewisseling uit de gesprekken naar voor kwamen.

- De commissie vond dat de opleiding een sterk curriculum uitbouwde met een duidelijke opbouw van de beoogde beroepsspecifieke en algemene competenties. Zij stelde echter vast dat de OPO's programmeren in het eerste jaar veel ruimte in beslag nemen en beveelt de opleiding aan om te onderzoeken hoe zij de twee richtingen meer een eigen identiteit kan geven, en om daartoe de inhoud en het volume van de gemeenschappelijke stam kritisch te bekijken.
- De commissie beveelt de opleiding aan om, in de context van stijgende studentenaantallen, zorgvuldig te waarborgen dat het WPL blijvend voldoende kwaliteitsvol kan worden gerealiseerd, door proactief het netwerk van bedrijven kwalitatief en kwantitatief te onderhouden.
- De commissie beveelt de opleiding aan om aanpassingen minder reactief en meer gestructureerd en planmatig door te voeren.
- De commissie beveelt het bestuur van Odisee aan blijvend aandacht te hebben voor de werkdruk van haar docenten en blijvend te zoeken naar oplossingen die het voor docenten mogelijk maakt om de vernieuwingsprocessen (curriculum, OLR's, evaluaties, ...) in goede banen te leiden en een stijgend studentenaantal te verwelkomen zonder aan kwaliteit in te boeten.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

De commissie besprak tijdens het vooroverleg op 27 maart 2025 haar eerste indrukken van de opleiding graduaat in het systeem- en netwerkbeheer van Odisee. Zij baseerde deze eerste indrukken op het zelfevaluatie rapport (ZER) van de opleiding en de daarbij horende bijlagen.

Het ZER en de bijhorende bijlagen zijn volgens de commissie gestructureerd en inzichtelijk opgesteld, wat het voorafgaande onderzoek faciliteerde. De commissie vond het sterk dat de opleiding haar aanpak en begeleiding afstemde op een grondige analyse van haar studentenpopulatie en de Brusselse context. Ze kon ook vaststellen dat de opleiding een heldere opleidingsvisie en een praktisch en inzichtelijk beroepsrollenkwadrant had opgesteld. De commissie had uit het ZER ook kunnen afleiden dat de inhoud en structuur van het curriculum logisch ingevuld en opgebouwd waren en dat de opleiding expliciete aandacht heeft voor professionele skills. De praktische organisatie van de evaluatie leek goed bij de doelgroep aan te sluiten. De commissie was vooral benieuwd om tijdens de gesprekken te vernemen hoe de sterke kaders, modellen en visieteksten hun weg vinden in de les- en evaluatiepraktijk. Zij wilde daarnaast graag meer vernemen over hoe en waar het eindniveau wordt gerealiseerd en vastgesteld en hoe de samenwerking met het werkveld precies vorm krijgt.

De structuur van het rapport van de opleiding vormde de rode draad van de gesprekken tijdens het locatiebezoek en zijn ook leidend voor de structuur van dit rapport.

2.1 Doelgroep (wie is onze student?)

In haar ZER beschrijft de opleiding haar diverse doelgroep in de eerste plaats aan de hand van **studentprofielen** (kwantitatieve gegevens en sociaaleconomische indicatoren). De studentenpopulatie bestaat uit generatiestudenten-schoolverlaters (25% in academiejaar '24-'25), generatiestudenten-geen schoolverlaters (8%) en niet-generatiestudenten (67% in academiejaar '24-'25). 81% (in academiejaar '23-'24) van de studenten spreekt thuis geen Nederlands en 29% (in academiejaar '23-'24) is pionierstudent. In de dagopleiding stromen op vandaag hoofdzakelijk leerlingen in met een diploma in de dubbele finaliteit, maar de opleiding verwacht dat het aandeel uit de arbeidsmarktgerichte finaliteit zal toenemen.

Daarnaast definieert de opleiding drie **persona's** of types studenten, elk met hun eigen uitdagingen en motivaties: 1) zoekende studenten met een extrinsieke motivatie, 2) niet-schoolse studenten met een passie voor IT en 3) intrinsiek voor IT gemotiveerde studenten die het lestempo uitdagend vinden.

De opleiding wordt ingericht op **campus** Brussel (dagprogramma, 136 studenten en avondprogramma, 24 studenten) en op campus Aalst (avondprogramma, 19 studenten). Het avondprogramma wordt hoofdzakelijk bevolkt door werkstudenten, die de opleiding niet alleen met een job, maar ook met een gezin combineren. Deze groep bestaat volgens het ZER uit studenten die al in IT werken maar zich willen bijscholen ('upskillers'), studenten die zich willen omscholen ('reskillers') en studenten met een interesse in systeem- en netwerkbeheer zonder onmiddellijke carrièredoelen ('explorers').

De commissie stelde vast dat de opleiding in haar ZER een diepgaande analyse van haar studentenpopulatie had uitgewerkt en was benieuwd om van de opleiding te vernemen hoe

zij in de dagelijkse praktijk omgaat met de grote **talige** en culturele **diversiteit** ervan. De opleiding vertelde dat zij, vanuit een waardering van de aanwezige meertaligheid, eerst en vooral sterk inzet op taalondersteuning. De focus van de opleiding ligt daarbij op de ontwikkeling van de strategische communicatie van studenten op school en op de werkplek. Dat doet ze door een taalgerichte lespraktijk en door de samenwerking met een externe taalcoach. Deze heeft een belangrijke ondersteunende functie in het opleidingsonderdeel (OPO) 'Professioneel leren en werken', waar functioneel en geïntegreerd gewerkt wordt aan de functionele taalvaardigheid Engels en Nederlands. In lijn met de verwachtingen van het werkveld, besteedt de opleiding immers niet alleen aandacht aan de taalvaardigheid Nederlands van de studenten, maar ook aan de taalvaardigheid Engels. Studenten die niet zo goed scoren op de ELAO-test die bij de instroom wordt afgenomen, krijgen een aanvullend ondersteuningsaanbod Engels.

De studentenpopulatie is niet enkel talig, maar ook **cultureel divers**. De opleiding vertelde tijdens het gesprek dat zij weinig problemen ondervindt met de dynamieken die dat oplevert. Hogeschoolbreed werkt men aan cultuursensitiviteit, bijvoorbeeld door het aanbod van vormingen voor docenten en de aanwezigheid van ruimtes waar studenten met verschillende religies kunnen bidden. Men heeft ook aandacht voor culturele diversiteit – en genderdiversiteit – in het aanstellingsbeleid.

Een docent verweest tot slot ook naar de toegenomen **neurodiversiteit**. Met kleine praktische ingrepen, zoals het stellen van enkelvoudige vragen, het zoeken naar alternatief lesmateriaal en het geven van concrete instructies, zeggen docenten niet alleen aan de noden van studenten met ASS, maar aan die van de meeste studenten tegemoet te komen.

De commissie vond dat de opleiding een goed zicht heeft op de samenstelling van haar studentengroep en met de diverse achtergronden rekening houdt. De docenten zijn het duidelijk gewend om hun onderwijspraktijk af te stemmen op hun publiek en spelen flexibel in op hun noden.

2.2 Beroepsrollen en OLR's

De opleiding licht in haar ZER toe dat ze technisch vaardige systeem- en netwerkbeheerders op **niveau 5** opleidt die met gedeeltelijke zelfstandigheid en initiatief netwerken en systemen kunnen analyseren, ontwikkelen, beheren en integreren in een professionele omgeving en die sterke professionele en communicatieve competenties verworven hebben. Ze bewaakt het niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) door een duidelijke focus op praktijkgericht leren en door een goed verankerde samenwerking met het werkveld. Daarnaast sluit de opleiding aan bij het **European e-Competence Framework** (e-CF), een Europees standaardkader dat 40 kerncompetenties van IT-professionals beschrijft. Dat doet ze door haar OPO's en inhoud te groeperen volgens de vier vakgebieden van dit referentiekader: 1) analyseren en ontwerpen, 2) ontwikkeling en implementatie, 3) beheer en ondersteuning en 4) beroepsleven en ondernemen.

Op basis van het VKS, de domeinspecifieke leerresultaten (DLR's) en het e-CF formuleerde de opleiding een **beroepsrollenkwadrant**. Dat biedt een overzicht van de diverse rollen die IT'ers in hun professionele context opnemen en van de **opleidingsspecifieke leerresultaten** (OLR's). De opleiding stelde in het kwadrant en in de OLR's, die zij recent herwerkte, zowel technische en professionele vaardigheden als attitudes (communicatie, samenwerking en werkstijl)

centraal. Ze formuleerde voor alle OLR's en alle beroepsrollen **leeruitkomsten**, die OPO- en methodeonafhankelijk zijn geformuleerd en die studenten dus op verschillende manieren kunnen bereiken (via praktijkonderwijs, werkervaring of zelfstudie).

De opleiding werkte volgens de commissie in haar ZER de beoogde kennis en vaardigheden goed uit op basis van de relevante referentiekaders en formuleerde de beroepsrollen praktisch en inzichtelijk in het kwadrant. Aan de rechterzijde daarvan ('Ik als IT-professional' en 'Ik als systeem- en netwerkbeheerder') bevinden zich de technische expertise, kennis en vaardigheden. Aan de linkerzijde ('Ik als werknemer' en 'Ik als lid van een systeem- en netwerkbeheerteam') bevinden zich **professionele skills** zoals communicatie en samenwerking. De opleiding gaf aan het kwadrant niet expliciet als referentiekader met de studenten te communiceren, maar wel geïntegreerd aan alle competenties te werken. De gesprekken maakten het belang van soft skills duidelijk. De werkveldvertegenwoordigers verwachten dat studenten in staat zijn zaken te presenteren omdat interacties met collega's en klanten later deel uitmaken van de job. Ook de studenten gaven aan het belang te begrijpen van kunnen praten met mensen die geen IT'ers zijn en van degelijk professioneel kunnen communiceren. De opleiding zet er dan ook sterk op in, bijvoorbeeld door activerende werkvormen te gebruiken waarbij studenten samenwerken en overleggen en waarbij ze korte presentaties geven.

2.3 Curriculum

De opleiding maakt samen met de bachelor toegepaste informatica en het graduaat in het programmeren deel uit van de opleidingsgroep 'Digital' en behoort tot de cluster 'Bedrijfskunde'. In het eerste opleidingsjaar delen de graduaatsopleidingen systeem- en netwerkbeheer en programmeren een aantal OPO's in een **gemeenschappelijke stam**. Volgens de studenten is het eerste semester van het eerste opleidingsjaar volledig gemeenschappelijk en is het onderscheid tussen de twee opleidingen in het eerste jaar weinig voelbaar. Hoewel ze begrijpen dat deze aanpak nuttig is voor studenten die nog twijfelen tussen beide studierichtingen en hoewel ze een basiskennis programmeren waarderen, toonden ze zich geen voorstander van de gemeenschappelijke stam. Ze beargumenteerden dat ze tijdens het werkplekleren nooit met programmeertaken en websiteontwikkeling in aanraking komen omdat die een andere expertise vergen. Het zou voor hen interessanter zijn om van bij de start van de opleiding meer de focus te kunnen leggen op systeem- en netwerkbeheer. Alumni die naar de bacheloropleiding doorstroomden, benadrukten dat de verworven basiskennis en logische manier van denken goed van pas kwamen.

Een opleidingsjaar is onderverdeeld in vier **kwartalen** van acht weken, waarin in het dagprogramma telkens twee OPO's tegelijk worden aangeboden. De studenten van het avondprogramma krijgen standaard één OPO per kwartaal.

Het curriculum is gestructureerd in drie **domeinen** die gebaseerd zijn op de beroepsrollen: 1) de IT-professional (essentiële IT-kennis), 2) de systeem- en netwerkbeheerder, en 3) de werknemer en het teamlid (professioneel werken). Het eerste domein bestaat uit enkele modules waarin studenten essentiële IT-kennis aangereikt krijgen. Het tweede domein bevat een voorbereidende module ('Bouwstenen van informatiesystemen'), de leerlijnen 'Netwerkbeheer' en 'Systeembeheer' en de module 'Cybersecurity Operations', waarin de leerlijnen samenkomen. Het derde domein stelt de ontwikkeling van professionele vaardigheden, communicatie en samenwerken centraal en wordt grotendeels gerealiseerd door het OPO 'Professioneel Leren & Werken' en door werkplekleren. In het

avondprogramma heeft het curriculum een vergelijkbare structuur, maar worden de OPO's 'Professioneel Leren & Werken', 'WPL-A' en WPL-B, onderdeel van het domein 'Professioneel werken', vervangen door projectwerk waarin studenten zelfstandig en/of in groep aan geïntegreerde cases werken en hun vaardigheden in reële contexten toepassen. In beide programma's wordt het curriculum afgesloten met een lange periode van werkplekleren ('Starten als professional, 24 STP) en het bijhorende portfolio (6 STP). Tijdens de laatste week van elk kwartaal worden de resultaten gepubliceerd en krijgen studenten feedback. Enkele OPO's (bv. 'Starten als professional' en 'Portfolio') zijn jaarvakken.

De commissie had door haar lezing van de opleidingsdocumenten vastgesteld dat de leerlijnen met hun modules logisch waren opgebouwd en relatief overzichtelijk correspondeerden met de beoogde beroepsrollen. Zij waardeerde in het programma de expliciete aandacht voor security en voor professionele vaardigheden. Zij wilde graag meer inzicht hebben in hoe de opleiding kiest voor bepaalde **inhouden**, zoals fysieke hardware, simulatie of netwerken in de Cloud. De opleiding vertelde dat ze korte theoretische lessen aanvult met tijd in het Open Leercentrum (cfr. infra) waar studenten aanvankelijk met het simulatieprogramma Cisco Packet Tracer aan de slag kunnen. Pas in het tweede deel werken ze met reële apparatuur, wat bij de studenten op meer enthousiasme en interesse onthaald wordt dan de simulaties. Vakgroepvergaderingen en het feit dat veel docenten in duo werken, zorgen voor inhoudelijke aansluiting tussen de modules.

In de IT-sector worden voortdurend nieuwe tools uitgebracht, maar de opleiding neemt het brede aanbod van marktleider **Cisco** als basis voor het onderdeel 'Netwerken' in haar curriculum. Zij is ervan overtuigd dat ze door de keuze voor één basislijn studenten diepgaand kan opleiden, wat hen in staat stelt om zich nadien makkelijk aan te passen aan andere systemen. Dat gebeurt tijdens de opleiding wel eens op de werkplekken, maar volgens de werkplekvertegenwoordigers die de commissie kon spreken, is het vooral belangrijk dat studenten de basics begrijpen en leren ze (en nieuwe collega's) de bedrijfsspecifieke tools bij hun aanstelling.

De commissie vond dat de opleiding een sterk curriculum uitbouwde met een duidelijke opbouw van de beoogde beroepsspecifieke en algemene competenties. Zij stelde echter vast dat de OPO's programmeren in het eerste jaar veel ruimte in beslag nemen en beveelt de opleiding aan om te onderzoeken hoe zij de twee richtingen meer een eigen identiteit kan geven en om daartoe de inhoud en het volume van de gemeenschappelijke stam kritisch te bekijken.

2.4 Leeromgeving

2.4.1 Didactische keuzes

In het ZER had de commissie gelezen dat de opleiding **innovatieve lesmethoden** gebruikt om het leren van netwerktechnologieën en systeembeheer bevorderen, maar ook om teamwork en projectmanagement te stimuleren. Zij vroeg de opleiding om dat met concrete voorbeelden toe te lichten. De docenten verwezen naar hoe ze just-in-time informatie aanreiken en studenten vooral veelvuldig met praktische opdrachten aan het werk zetten. Een docent beschreef een opdracht in samenwerking met het graduaat programmeren waarbij studenten een reclamefilmpje moeten maken met AI. Een andere docent noemde het matchmakingevent waarbij studenten solliciteren bij bedrijven die zich op de campus komen presenteren. Docenten delen deze en andere good practices met elkaar op teamdagen.

Wat het gebruik van **AI** betreft, hanteert de opleiding de AI Assessment Scale (Furze), die verschillende niveaus van verantwoord AI-gebruik bij evaluaties visualiseert, gaande van 'niet toegestaan' tot 'volledige toepassing van AI'. Met deze schaal verduidelijkt ze aan studenten welk type AI-gebruik is toegestaan. Zo vraagt ze studenten bijvoorbeeld om een verslag met AI talig te corrigeren en de link van de prompts mee in te dienen. De opleiding stelde een OLR met concrete leeruitkomsten op, waarin ze de vereiste AI-competenties vastlegt. De docenten vertelden dat ze aan studenten tonen hoe ze AI zelf gebruiken en moedigen hun studenten aan om dat volgens de afspraken zelf ook beter te leren doen. Ze zien hun studenten evolueren van copy-pastwerk naar meer ondersteunend gebruik van AI. De studenten vinden het een positieve zaak dat de opleiding hen leert met AI te werken. Ze zijn zich ervan bewust dat ze zonder basiskennis niets met ChatGPT kunnen doen en dat er efficiënt mee leren omgaan training vergt.

De opleiding vult een derde van haar wekelijkse lestijd in met **Open Leercentra** (OLC's). Tijdens de OLC's kunnen studenten o.m. oefeningen maken, samenwerken, begeleiding krijgen van docenten en testen afleggen. De commissie kon in het ZER lezen dat de OLC's binnen de meeste OPO's een belangrijke functie hebben. Toch stelt de opleiding vast dat dit aanbod bij dagstudenten niet erg populair is. Zij probeert de betrokkenheid erbij te vergroten.

De commissie vroeg in het afrondende gesprek met het instellingsbestuur en de opleidingsverantwoordelijken hoe **nieuwe docenten didactisch** worden **ondersteund**. De Directeur Onderwijs verwees naar het Start to Teach traject waarmee de hogeschool zich richt op nieuwe collega's zonder onderwijservaring en hen didactische basisprincipes (m.b.t. onderwijsmethodes, evaluatie en klasmanagement) bijbrengt. Nieuwe docenten zijn verplicht het traject te volgen en krijgen er in hun opdracht ook ruimte voor. Op het niveau van de cluster bieden Ankers Onderwijsontwikkeling teams of individuele docenten onderwijsondersteuning. De opleiding werkt, tot slot, met een peter-metersysteem en koppelt nieuwe aan meer ervaren collega's.

2.4.2 Werkpleklerin

In het ZER kon de commissie lezen dat de opleiding in het eerste semester start met de **voorbereiding** op het werkpleklerin. De opleiding organiseert coaching- en supervisiemomenten om studenten te helpen bij hun zoektocht naar een werkplek. Daarnaast organiseren de opleiding en de opleidingsgroep Digital jaarlijks respectievelijk een matchmakegevent en een job- en stagebeurs om studenten en werkveldpartners met elkaar in contact te brengen. De studenten vonden het matchmakegevent interessant, maar vertelden dat er slechts een beperkt aantal bedrijven (tien) aanwezig was voor hun studierichting. De gesprekspartners uit het werkveld namen er nog niet aan deel.

Tijdens het gesprek met de docenten vernam de commissie dat de opleiding gebruik maakt van een werkplekscan om na te gaan of een bedrijf geschikt is als werkplek. Als het bedrijf goedgekeurd wordt, kunnen studenten via de WPL-tool een contractaanvraag doen. Zij geven ook de inhoud van hun takenpakket weer. Nadat de coördinator werkpleklerin deze informatie nagekeken heeft, wordt een docent als coach toe toegewezen. Vervolgens wordt naar de mentor van het bedrijf, de coach en de student een mail verzonden waaraan het logboek en informatie over de opleiding worden toegevoegd. De opleiding verzorgt jaarlijks een informatiesessie voor mentoren, onder meer om de eigenheid van werkpleklerin (en het verschil met stage) goed te duiden.

Het **eigenlijke werkpleklerin** op de werkplek begint met een periode van 20 dagen gespreid over 10 weken in het tweede semester (WPL-A) en een even lange periode in het derde semester (WPL-B). Studenten brengen dan twee dagen per week op de werkplek door. Tijdens WPL-A doen studenten hun eerste ervaringen op en tijdens WPL-B voeren ze in team of zelfstandig een beperkt netwerk- of systeembeheerproject uit. Tijdens het vierde semester werken studenten in totaal 70 dagen (of 16 weken) fulltime aan een omvangrijk project op de werkplek (SAP of Starten als Professional).

Studenten worden op de werkplek **begeleid** door een mentor die elke dag met hen samenwerkt. De opleiding verwacht van mentoren dat ze een IT-achtergrond en enkele jaren ervaring hebben, voldoende tijd en ruimte willen maken om studenten te begeleiden en daartoe zelf de nodige soft skills hebben. Docenten fungeren als werkplekcoaches en begeleiden de studenten door middel van tweewekelijkse online opvolgingsgesprekken en bezoeken op de werkplek. Coaches hebben ook oog voor de samenwerking tussen de student en de mentor. Tijdens de tussentijdse en finale evaluatiegesprekken staat het werk van de student centraal, maar is er ook aandacht voor de context waarin studenten aan het werk zijn. Waar nodig, wordt aan de bel getrokken.

Tussentijds en op het einde van het WPL voeren de mentor, de student en de coach een evaluatiegesprek en vullen ze een evaluatieformulier in, dat de **beoordelings**criteria voor die specifieke periode van werkpleklerin bevat. Volgens de vertegenwoordigers van het werkveld die de commissie te woord stonden, maakt Odisee de doelstellingen erg duidelijk en communiceert zij de verwachtingen vlot. Zij vertelden bereid te zijn om de inspanning van de begeleiding en het invullen van de evaluatieformulieren op zich te nemen omdat studenten op termijn een meerwaarde kunnen betekenen voor de onderneming.

In het ZER staat te lezen dat studenten wekelijks een logboek bijhouden waarin ze toelichten welke taken ze tijdens het werkpleklerin uitvoerden, aan welke leeruitkomsten ze daarbij

werkten en welke positieve en negatieve professionele ervaringen zij daarbij opdeden. De commissie wilde graag weten of studenten op hun werkplek alle leeruitkomsten kunnen behalen en hoe de opleiding vaststelt of studenten het **eindniveau** bereiken. De docenten verduidelijkten dat de studenten in hun logboek aangeven aan welke OLR's ze gewerkt hebben, hoewel het voor studenten niet evident is om die matching te doen. De Excel-sheet waarin de studenten deze mapping maken, bevat een tab die toont hoe vaak elke OLR tijdens het WPL aan bod gekomen is. Tijdens de tweewekelijkse opvolgingsgesprekken volgen de coaches mee op of alle OLR's voldoende aan bod komen. Wanneer dat niet het geval is, veranderen studenten wel eens van dienst zodat ze op hun werkplek aan meer leerresultaten kunnen werken of wordt de mentor aangesproken. De werkveldpartners die de commissie te woord stonden, signaleerden dat het niet steeds mogelijk is alle doelstellingen op de lange lijst af te vinken. Zij bepalen in overleg met de coach waar tijdens het werkplekleren van de studenten de accenten zullen worden gelegd en proberen hen aan zoveel mogelijk leeruitkomsten te laten werken. Als bepaalde doelstellingen niet konden worden bereikt in WPL A of WPL B, kunnen studenten ze ook behalen in de laatste lange periode van WPL. De opleiding verwacht niet dat studenten elke OLR tijdens hun periodes van werkplekleren op de bedrijven kunnen afvinken. Alle OLR's komen namelijk ook in één of meerdere OPO's aan bod.

Tijdens het afsluitende gesprek vernam de commissie nog dat vorig jaar een of twee studenten hun periode van werkplekleren in het **buitenland** hadden voltooid. De opleiding nam ook deel aan de conferentie van Chain5 en bezocht een aantal graduaatsopleidingen in het Baskenland.

De commissie spreekt zich positief uit over de didactische keuzes van de opleiding en is enthousiast over de manier waarop de opleiding haar studenten met AI leert werken. Zij stelde vast dat de opleiding het werkplekleren gefaseerd opgebouwd heeft en daarbij veel aandacht heeft voor coaching en supervisie. De tweewekelijkse gesprekken en het bijhorende nazicht van het portfolio van de studenten, de bedrijfsbezoeken, en de evaluatiegesprekken betekenen voor de werkplekcoaches zonder twijfel een intensieve opdracht. De commissie was van oordeel dat het logboek de studenten stimuleert tot reflectie op het eigen leerproces. Zij was ervan overtuigd dat de studenten bij afstuderen het beoogde eindniveau bereiken, maar was er tegelijk van overtuigd dat de opleiding nog stappen kan zetten om transparanter aan te tonen dat alle OLR's in alle omstandigheden afgedekt worden. De beoogde en voorziene stijging in het studentenaantal kan mogelijk een druk zetten op de organisatie van het WPL. De commissie beveelt de opleiding daarom aan om zorgvuldig te waarborgen dat het WPL blijvend voldoende kwaliteitsvol kan worden gerealiseerd, door proactief het netwerk van bedrijven kwalitatief en kwantitatief te onderhouden.

2.5 Evaluatie

In het ZER beschrijft de opleiding dat ze de **IKCO-onderwijsvisie** (Instellingsbreed Kader voor Curriculumopbouw) van Odisee toepast in haar evaluatiebeleid: de opleiding stimuleert eigenaarschap bij studenten door het gebruik van permanente evaluatie en door gebruik van formatieve en summatieve feedback. Spreiding en voortdurende terugkoppeling staan centraal.

Sinds dit academiejaar voerde de opleiding **twee types evaluatie** (Type A en Type B) in om studenten meer eigenaarschap te geven en om de administratieve last die met permanente

evaluatie gepaard gaat, te reduceren. Type A-evaluaties zijn summatief, meten de beheersing van de leerstof en wegen het zwaarst door in de eindscore. Studenten kunnen ervoor kiezen om deze evaluaties uit te stellen tot in de achtste week van de module. Type B-evaluaties zijn vooral bedoeld om het leerproces te ondersteunen en kunnen op het einde van de module niet ingehaald worden. Een Type B-score kan de eindscore enkel positief beïnvloeden. De opleiding organiseert herkansingen in de eerste weken van het volgende kwartaal om remediëring en doorstroom te bevorderen.

Door de snelle groei van de opleiding worden vakken nu door twee of drie docenten parallel gegeven. De docenten ervaren daardoor de nood om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te garanderen. Daarom ontwikkelt de opleiding **rubrics** om de validiteit en betrouwbaarheid van de summatieve en formatieve evaluaties te versterken. Ze worden ook met de studenten gedeeld zodat voor hen duidelijk is op basis van welke evaluatiecriteria ze worden geëvalueerd.

De commissie waardeerde de onderbouwde keuze voor permanente evaluatie, de aandacht voor formatieve feedback en het pad naar verdere uniformisering hiervan. Zij vindt dat de opleiding interessante oplossingen bedacht voor inhaalmomenten en herkansingen, die administratieve vereenvoudiging met zich meebrengen en studenten motiveren om eigenaarschap over hun leerproces op te nemen.

2.6 Ondersteuning van de student

De grootstedelijke context van Brussel, met een groter dan gemiddeld aantal pionierstudenten en studenten met een andere moedertaal dan het Nederlands, leidt tot een minder goed **studierendement** (gemiddeld 56%) dan elders in Vlaanderen. De opleiding wil daarom veel werk maken van diverse vormen van studentenbegeleiding.

In de eerste plaats organiseert de opleiding een **onthaaldag** voor instromende studenten. Daar neemt ongeveer 30% van de instromende studenten aan deel. Op die dag nodigt de opleiding een spreker uit het werkveld uit en licht ze toe wat de studenten mogen verwachten. Zij wil dat initiatief naar de toekomst toe uitwerken tot een **onthaaltraject** dat de eerste honderd dagen van de opleiding loopt, met als doel de academische en sociale integratie van studenten nog beter te bevorderen. De vaststelling is namelijk dat veel studenten in meer of mindere mate schoolmoe aan de opleiding starten en tijdens de opleiding moeilijk aansluiting vinden, zowel met medestudenten als met de hogeschool. De opleiding wil in het traject dus werken aan communitybuilding en studenten in contact brengen met inspirerende peers.

De opleiding organiseert daarnaast **trajectbegeleiding** voor studenten die afwijken van het modeltraject. Tijdens deze persoonlijke gesprekken wordt een haalbaar studieprogramma opgesteld. In academiejaar '23-'24 vonden 220 dergelijke gesprekken plaats (met studenten van beide graduaatsopleidingen). Dat grote aantal gesprekken geeft aan dat dit aanbod inspeelt op een reële nood bij de studenten, maar ook dat een efficiënter trajectbegeleidingssysteem nodig is. De opleiding plant om volgend academiejaar studenten meer in groep te benaderen. De studenten met wie de commissie kon spreken, hadden geen beroep gedaan op de trajectbegeleiding, maar vertelden wel dat de trajectbegeleider op de eerste dag een toelichting was komen geven.

Aangezien 80% van de studenten thuis geen of niet uitsluitend Nederlands spreken, heeft de opleiding ook veel aandacht voor **taalondersteuning**. Die krijgt in eerste instantie vorm door de facultatieve wekelijkse taalleergroepen door de taalcoach. De taalcoach ondersteunt de studenten bij de opdrachten voor het OPO 'Professioneel Leren & Werken'. Ook docenten kunnen een beroep doen op de taalcoach, bijvoorbeeld voor een screening van de vraagstelling op hun examens.

De **opleidingscoach**, tot slot, biedt eerstelijns-ondersteuning aan studenten met studiemoeilijkheden. De opleidingscoach bezorgt de studenten ook vier keer per jaar een vragenlijst en nodigt op basis van de antwoorden studenten uit voor een persoonlijk gesprek. De studenten vertelden dat ze ook zelf via Teams eenvoudig een afspraak met hem kunnen maken. De studenten benadrukten dat Odisee sterk is in studentenbegeleiding en spraken uitdrukkelijk hun waardering uit voor de bereikbaarheid en de begeleiding die de opleiding biedt.

Naast deze diverse vormen van begeleiding en ondersteuning, vertelde de opleiding ook dat ze voortdurend op zoek gaat naar manieren om studenten te helpen slagen voor de opleiding. Daarvan getuigen de invoering van de Type A- en Type B-evaluaties, de maximale spreiding van testen en examens, de keuze voor kleine klasgroepen, de zoektocht naar geschikte didactische methodes en de keuze voor het kwartaalsysteem, waardoor studenten telkens kleinere hoeveelheden leerstof te verwerken hebben. Ze probeert dus op verschillende manieren voor succeservaringen te zorgen. Volgend academiejahr plant de opleiding een pilootproject met de groep niet-actieve studenten. Dat zijn studenten die ingeschreven zijn voor de opleiding, maar niet naar de les komen. Deze groep studenten krijgt toegang tot online lesmateriaal om zich bij te werken en wordt opgeroepen om de studie terug actief op te nemen en weer in te stromen in het standaardtraject.

De opleiding vertelde dat 96% van de studenten binnen zes maanden **na het afstuderen** aan het werk is, in diverse functies in de IT-sector. Per jaar wil een tiental studenten een verkorte bachelor van 90STP aanvatten.

De commissie stelde vast dat de opleiding een grote zorg ten aanzien van haar studenten aan de dag legt. De opleiding is bijzonder studentgericht en erop gericht om zo niet alle, dan toch zoveel mogelijk studenten de eindmeet te laten behalen. Zij waardeerde de diverse vormen van studentenbegeleiding, maar ziet ook dat de individuele aanpak een valkuil m.b.t. de werkdruk van de docenten inhoudt (cfr. infra).

2.7 Kwaliteitszorg

De graduaatsopleidingen zijn geïntegreerd in de zesjarige **VARIOSO-cyclus**, die fungeert als een overkoepelend kader voor kwaliteitsbewaking, georganiseerd door de centrale dienst Onderwijsontwikkeling en Kwaliteitszorg. In haar ZER beschrijft de opleiding hoe ze de verbeterpunten voor het aspect 'leer- en evaluatieomgeving', die het resultaat waren van de onderwijscreening tijdens de analysefase, aangepakt heeft.

De opleiding zorgt via formele en informele kanalen voor **inspraak van het werkveld**. Zij bevrage de werkplekmentoren twee of drie keer per jaar. Sinds vorig jaar organiseert zij niet

langer co-creatieraden, maar wel focusgroepen met de mentoren, op de dag waarop ze op de campus zijn voor de eindevaluatie van de studenten. Daarnaast zijn er tal van informele contacten, bijvoorbeeld in de context van het werkplekleren. De werkveldpartners vertelden dat zij geen deel uitmaakten van de formele organen, maar wel via informele weg feedback geven. Hun ervaring is dat de opleiding hun suggesties oppikt. Tijdens het gesprek lichtte de opleiding toe dat zij het belangrijk vindt om open te staan voor deze bijdragen uit het werkveld, maar vanzelfsprekend niet op alle vragen kan ingaan. Breed gedragen voorstellen kunnen via curriculumaanpassingen in de opleiding terechtkomen.

De opleiding zoekt ook de **input van studenten**. Dat doet ze o.m. door de jaarlijkse O-experience-bevraging bij in- en uitstromende studenten. Naast een aantal sterke punten – zoals duidelijke leerdoelen, correcte studiebelasting en inspraak – geven de studenten als belangrijkste werkpunt de aanspreekbaarheid van docenten aan. Dat studenten de docenten minder aanspreekbaar vinden, is volgens de opleiding toe te wijzen aan de sterke groei van de studentenpopulatie. Naast de bevragingen speelt de opleidingsraad een belangrijke rol, hoewel de opleiding in haar ZER aangeeft dat het moeilijk is studenten ervoor te engageren. De opleidingsraad wordt elk kwartaal belegd. De studenten vertelden tijdens het gesprek dat ze veel uitnodigingen per mail hadden ontvangen, maar dat niemand zich engageerde. Meer informele feedback is makkelijker te bekomen. De taalcoach vertelde bijvoorbeeld dat ze in de context van de leergroepen waardevolle input van studenten, bijvoorbeeld over OPO-inhouden of evaluatievormen, ontvangt en die met hun toestemming terugkoppelt naar het opleidingshoofd en de opleidingscoördinator. Tijdens het afsluitende gesprek vernam de commissie nog dat de betrokkenheid van studenten vooral toeneemt wanneer zij problemen ervaren en dat de opleiding probeert de participatie van studenten nog te versterken.

In het afsluitende gesprek kaartte de commissie de **werkdruk van de docenten** aan. Tijdens de gesprekken had zij namelijk vastgesteld dat de opleiding erg veel hooi op de vork neemt. De opleiding schaaft aan haar kwaliteit door aan zeer veel zaken tegelijk te werken, terwijl ze, geconfronteerd met stijgende studentenaantallen, belang blijft hechten aan persoonlijke studentenbegeleiding. Tijdens het laatste gesprek vernam zij dat alle studentenpopulaties in de opleidingen van de cluster Bedrijfskunde groeien en de cluster dus op zoek is naar duurzame langetermijnoplossingen en structurele ingrepen in de opleidingen om die groei beheersbaar te maken.

De opleiding kan weldra een beroep doen op een onderwijsondersteuner die de opleiding kan helpen om – zonder bijkomende docenten – haar groei duurzaam te realiseren. Daarnaast wordt op niveau van de cluster onderzocht hoe de opleiding zich in grotere groepen kan organiseren zonder aan nabijheid met de studenten in te boeten. In antwoord op de vraag van de commissie hoe de hogeschool het welzijn van het team te midden van dat alles waarborgt, vertelden de gesprekspartners dat men probeert om de lesopdrachten van de docenten te spreiden, het aantal operationele doelstellingen voor de opleiding tot drie per academiejaar te beperken en het aantal werk- en projectgroepen in te dammen.

De commissie oordeelde dat de opleiding veel oog heeft voor kwaliteitszorg en dat werkpunten aanleiding geven tot gerichte acties en aanpassingen. Dat de opleiding ook tijdens de gesprekken zelf aangeeft waar zij nog groeikansen ziet, getuigt van haar zelfkritische ingesteldheid en haar engagement om kwalitatief onderwijs te bieden. De opleiding heeft aandacht voor de inbreng van werkveld en studenten en speelt in op zaken

die via formele en informele weg worden opgevangen. De opleiding werkt zo simultaan aan tal van verbetertrajecten (zoals de ontwikkeling van rubrics, de standaardisering van feedback, de implementering van nieuwe leeruitkomsten voor het WPL enzovoort). Zonder afbreuk te doen aan deze grote inspanningen, wil de commissie de opleiding aanbevelen om aanpassingen minder reactief en meer gestructureerd en planmatig door te voeren. Tot slot wil de commissie het bestuur van Odisee ook aanbevelen blijvend aandacht te hebben voor de werkdruk van haar docenten en blijvend te zoeken naar oplossingen die het voor docenten mogelijk maakt om de vernieuwingsprocessen (curriculum, OLR's, evaluaties, ...) in goede banen te leiden en een stijgend studentenaantal te verwelkomen zonder aan kwaliteit in te boeten.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in in het systeem- en netwerkbeheer van Odisee beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit af te leveren.

De commissie kon tijdens de dialogen heel wat sterke punten die ook uit het ZER spraken vaststellen. Zo spreekt zij zich positief uit over de grondige kennis die de opleiding heeft van haar diverse doelgroep en over de wijze waarop de opleiding haar onderwijs- en begeleidingspraktijk erop afstemt. De opleiding gaf haar goed gestructureerde curriculum vorm op basis van relevante referentiekaders en formuleerde praktische en inzichtelijke beroepsrollen en OLR's. De opleiding heeft een sterk zelfkritische ingesteldheid, gaat aan de slag met aandachtspunten en maakt met veel engagement kwalitatief onderwijs waar. De commissie waardeert deze sterke punten, die de opleiding zeker moet koesteren en waarborgen.

De commissie moedigt de opleiding aan om werk te maken van de aanbevelingen die na een interessante en positieve gedachtewisseling uit de gesprekken naar voor kwamen.

- De commissie vond dat de opleiding een sterk curriculum uitbouwde met een duidelijke opbouw van de beoogde beroepsspecifieke en algemene competenties. Zij stelde echter vast dat de OPO's programmeren in het eerste jaar veel ruimte in beslag nemen en beveelt de opleiding aan om te onderzoeken hoe zij de twee richtingen meer een eigen identiteit kan geven en om daartoe de inhoud en het volume van de gemeenschappelijke stam kritisch te bekijken.
- De commissie beveelt de opleiding aan om, in de context van stijgende studentenaantallen, zorgvuldig te waarborgen dat het WPL blijvend voldoende kwaliteitsvol kan worden gerealiseerd, door proactief het netwerk van bedrijven kwalitatief en kwantitatief te onderhouden.
- De commissie beveelt de opleiding aan om aanpassingen minder reactief en meer gestructureerd en planmatig door te voeren.
- De commissie beveelt het bestuur van Odisee aan blijvend aandacht te hebben voor de werkdruk van haar docenten en blijvend te zoeken naar oplossingen die het voor docenten mogelijk maakt om de vernieuwingsprocessen (curriculum, OLR's, evaluaties, ...) in goede banen te leiden en een stijgend studentenaantal te verwelkomen zonder aan kwaliteit in te boeten.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Odisee
Naam opleiding	Graduaat in het systeem- en netwerkbeheer
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(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 • Avondtraject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	• Odisee Campus Brussel – Warmoesberg 26 – 1000 Brussel • Odisee Campus Aalst – Kwalestraat 54 – 9320 Aalst
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 STP
wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	• Graduaat in het programmeren • Bachelor toegepaste informatica

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

- 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 netwerk omgeving 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 deontologisch 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: Samenstelling van de commissie

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

- **Raymonda Verdyck** (*voorzitter*) Ex-afgevaardigd bestuurder GO!-onderwijs, voorzitter Raad van Toezicht Erasmushogeschool Brussel.
- **Lars De Richter** (*commissielid*) Lector en trajectcoach bij Thomas More, graduaat programmeren, graduaat internet of things.
- **Robert Saunders** (*commissielid*) CEO & Industrial Automation Engineer bij Eye-concept Industrial Automation BV, docent aan de Hogeschool Rotterdam Associate Degree (EQF5) Software Dev & IoT.
- **Bjorn Mijs** (*student-commissielid*) Student graduaat systeem- en netwerkbeheer, Hogeschool PXL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Mike Slangen** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Inge Verbeeck** (*extern secretaris*) zaakvoerder Studio Logoi.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Campus Brussel
Vrijdag 28 maart 2025

8.30u – 8.45u	Ontvangst commissie
8.45u – 10.30u	Gesprek opleidingsverantwoordelijken - Opleidingshoofd - Opleidingscoördinator - Clusterdirecteur Bedrijfskunde - Procesbegeleider graduat Digital - Coördinator werkplekieren - Beleidsmedewerker dienst onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg - Opleidingscoach
10.30u – 10.45u	Pauze en intern overleg commissie
10.45u – 12.00u	Gesprek docenten en onderwijsondersteuners - Coördinator werkplekieren - Coördinator en docent dagtraject +avondtraject - Zes docenten - Taalcoach
12.00u – 13.00u	Lunch en intern overleg commissie
13.00u – 14.00u	Gesprek werkveld - Gegevensbeschermingsautoriteit - Europ Assistance - Megabyte Applications - De Lijn - Colruyt
14.00u – 14.15u	Pauze en intern overleg commissie
14.15u – 15.15u	Gesprek studenten en alumni - Twee dagstudenten 1SN - Drie dagstudenten 2SN - Twee alumni
15.15u – 15.45u	Afrondend gesprek instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken - Directeur Onderwijs - Opleidingshoofd - Opleidingscoördinator - Clusterdirecteur Bedrijfskunde - Coördinator werkplekieren - Diensthoofd Onderwijsontwikkeling & Kwaliteitszorg
15.45u – 16.30u	Vrijd ruimte/mogelijkheid tot extra gesprek en intern overleg commissie
16.30u – 17.00u	Afsluitende dialoog: bevindingen commissie

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 verplichte bijlagen
- Aanvullende bijlagen:
 - Bijlage 1: Algemeen programma dag en avondopleiding graduaat Systeem- en Netwerkbeheer
 - Bijlage 2: De persona's van de dagopleiding
 - Bijlage 3: Cijfers VLHORA Oktobertelling 2024
 - Bijlage 4: Het competentiemodel van Odisee
 - Bijlage 5: Nieuwe opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR's) voor leeruitkomsten (vanaf AJ 25-26)
 - Bijlage 6: Visuele weergave van het beroepsrollenkwadrantenmodel
 - Bijlage 7: Beroepsrollenkwadrantenmodel in detail
 - Bijlage 8: Leeruitkomsten gekoppeld aan het beroepsrollenkwadrantenmodel
 - Bijlage 9: Visuele weergave dagprogramma en leerlijnen van de opleiding
 - Bijlage 10: Visuele weergave avondprogramma en leerlijnen van de opleiding
 - Bijlage 11: Docentenoverzicht graduaat Systeem- en Netwerkbeheer
 - Bijlage 12: Checklist portfolio
 - Bijlage 13: Infofolder werkplekieren
 - Bijlage 14: Werkplekierentool
 - Bijlage 15: Handleiding werkplekieren coaches
 - Bijlage 16: WPL-tool voorbeelden
 - Bijlage 17: Logboek voorbeeld
 - Bijlage 18: Kalender WPL 2024-25 Dagprogramma
 - Bijlage 19: O-Experience AJ 2023-2024
 - Bijlage 20: Mentorenbevraging AJ 2023-2024
 - Bijlage 21: Overzicht van kwartaal- en weekstructuur van dag- en avondopleiding
 - Bijlage 22: Afspraken rond opbouw van Toledo
 - Bijlage 23: Visietekst OLC
 - Bijlage 24: Voorbeeld cijferberekening o.b.v. Type A en Type B-evaluaties
 - Bijlage 25: Voorbeelden van rubrics
 - Bijlage 26: Presentatie over schakelen van graduaat naar bachelor
 - Bijlage 27: Meer info over kwaliteitszorg bij de graduaatsopleidingen bij Odisee
 - Bijlage 28: Tijdspad van de VARIOSO –cyclus van graduaat Systeem- en Netwerkbeheer
 - Bijlage 29: Organogram en overzicht docententeam
 - Bijlage 30: Overzicht run- en buildprojecten

