

GRADUAAT IN DE WERFORGANISATIE

HOGESCHOOL PXL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

4 MEI 2025





Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
	De voorbereiding van de commissie	5
	De dialoog met de opleiding	5
3	Oordeel	18
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	20
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	21
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	22
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	23
	Bijlage 5: Verantwoording.....	25
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	26

1 Abstract

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van het graduaat in de werforganisatie van Hogeschool PXL, komt de commissie tot een positief oordeel. De commissie bestudeerde het ingediende zelfevaluatierapport van de opleiding en formuleerde op basis hiervan gerichte vragen. Tijdens het locatiebezoek op 2 april 2025 ging zij hierover in dialoog met de betrokkenen van de opleiding.

De gesprekken gaven de commissie inzicht in waar het graduaat toe wil opleiden, namelijk tot werfleiders voor kleine projecten of voor deelprojecten van grote projecten. Daarmee biedt de opleiding een duidelijk antwoord op een reële regionale nood in de sector. Het opleidingsprofiel situeert zich volgens de commissie op het graduaatsniveau en is herkenbaar voor de studenten, alumni en werkveldpartners. Het opleidingsprogramma is sterk praktijkgericht, wat blijkt uit de opzet van het werkplekleren en de lesinhouden. Deze laatsten sluiten dankzij de vakinhoudelijke expertise en betrokkenheid van de lectoren met de sector nauw aan bij de praktijk van het werkveld. Deze betrokkenheid zorgt tevens voor waardevolle input vanuit het bestaande netwerk. Het team kan terugvallen op een gewaardeerde opleidingscoördinator en laagdrempelige ondersteuning vanuit de hogeschool. Volgens de commissie slaagt de opleiding er niet alleen in om studenten een degelijke bouwtechnische kennis mee te geven, maar stimuleert ze hen ook in hun verdere professionele groei - zowel tijdens als na de opleiding - door expliciet in te zetten op *soft skills* en levenslang leren. Op basis van de opzet van de graduaatsproef en de getuigenissen van zowel alumni als het werkveld over de goede voorbereiding en inzetbaarheid van de afgestudeerden, concludeert de commissie dat de opleiding haar beoogde profiel overtuigend weet te realiseren.

Met het oog op de continue verbetering van de opleiding, formuleert de commissie naar aanleiding van haar onderzoek enkele aanbevelingen:

- Waak erover dat niet alle verantwoordelijkheden op de schouders van de opleidingscoördinator terechtkomen. Zorg, in de context van een groot aantal lectoren met kleine aanstellingen, voor een evenwichtige taakverdeling en een gestructureerde afstemming binnen het lectorenteam;
- Onderzoek of studiekeizers goed geïnformeerd zijn en ga na of startende studenten met moeilijkheden meer gericht doorverwezen kunnen worden naar gepaste ondersteuning;
- Formaliseer de processen rond curriculumontwikkeling en het afstemmen van leerinhouden. Maak navolgbaar hoe gecapteerde signalen leiden tot bijstellingen in het programma en hoe strategische keuzes binnen de opleiding tot stand komen;
- Blijf streven naar een evenwicht tussen terechte trots en kritische zelfreflectie. Ga daarbij actief op zoek naar kritisch-constructieve input, ook van externen buiten het bestaande netwerk.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

De voorbereiding van de commissie

De commissie bereidde zich voor op het locatiebezoek door het lezen van het zelfevaluatie-rapport dat werd ingediend door Hogeschool PXL voor de opleiding graduaat in de werfororganisatie. Op basis daarvan formuleerde elk commissielid eerste indrukken en openstaande vragen. Tijdens de voorbereidende vergadering op 13 maart 2025 besprak de commissie gezamenlijk de informatie uit de stukken en formuleerde ze op basis daarvan enkele vragen voor de opleiding.

De commissie was onder andere benieuwd naar de ambities van de opleiding voor de toekomst. Ook wilde de commissie graag meer inzicht krijgen in de instroom van de opleiding. De commissie was tevens nieuwsgierig naar de manier waarop het opleidingsprogramma, met een uitgesproken focus op *soft skills*, het beoogde profiel helpt te realiseren. Ze merkte ook op dat de opleiding inzet op levenslang leren en wilde graag weten hoe dit concreet vorm krijgt. Verder formuleerde de commissie enkele vragen over hoe de opleiding de interne samenhang van het programma bewaakt, zeker gezien het groot aantal lectoren met een kleine aanstelling. Tot slot wilde zij graag een beter beeld krijgen van de organisatie van het werkplekleren en de betrokkenheid van de verschillende stakeholders. De commissie maakte gebruik van het intern overleg op 1 april 2025 om de geformuleerde vragen verder scherp te stellen en toe te wijzen aan de verschillende gespreksgroepen.

De dialoog met de opleiding

Op 2 april 2025 vond het locatiebezoek van de commissie plaats op Campus Diepenbeek van Hogeschool PXL. De commissie ontmoette er achtereenvolgens de verantwoordelijken van de opleiding, enkele studenten, lectoren en werkveldvertegenwoordigers en alumni. De commissie maakte gebruik van het vrij moment om in dialoog te gaan met de opleidingscoördinator, die wegens ziekte online deelnam aan het locatiebezoek. Dit gesprek bood ruimte om enkele punten verder te verduidelijken, daarnaast was de online verbinding tijdens het eerste gesprek niet optimaal. Na afloop van de gesprekken hield de commissie een intern beraad waarop alle input werd besproken. Aan het einde van de dag vond een reflectiemoment plaats tussen de commissie en de verantwoordelijken van de opleiding en instelling waarop enkele inzichten werden besproken. Wat volgt is een thematische weergave van wat de commissie heeft geleerd uit de gesprekken.

Opleidingsprofiel

In het zelfevaluatie-rapport omschrijft de opleiding het als haar missie om kwalitatieve professionals op te leiden die instaan voor de organisatie van bouwwerken binnen de woning- en/of wegenbouw. De opleiding geeft aan dat de afgestudeerden door hun praktische bouwtechnische kennis en werkplekervaring onmiddellijk inzetbaar zijn als werfleiders binnen bouwprojecten van beperkte complexiteit of voor deelprojecten van grote projecten. Hierbij staan planmatig en opdrachtgericht werken, veiligheid, duurzaamheid, samenwerken in teamverband en levenslang leren centraal. De commissie waardeert de opsplitsing tussen woning- en wegenbouw via de afstudeerrichtingen en meent dat deze keuze recht doet aan de verschillen in inhoud en uitvoering tussen beide.

In haar visie benadrukt de opleiding een nauwe samenwerking met het werkveld, iets wat ook tijdens het locatiebezoek sterk naar voren kwam. Het opleidingshoofd van de cluster bouw gaf aan dat deze graduaatsopleiding uniek is doordat ze voor en door de sector werd opgezet. Dit werd door de vertegenwoordigers uit het werkveld aan de commissie bevestigd: de opleiding sluit volgens hen goed aan bij de actuele noden in de sector. De niveaubepaling gebeurt in samenwerking met het werkveld en er is sprake van een sterke verwevenheid tussen theorie en praktijk, mede door de lectoren die vaak zelf actief zijn of waren in het werkveld. *“Onze lectoren hebben de modder nog aan hun voeten hangen”*, zo hoorde de commissie, zij onderhouden korte lijnen met de sector. De commissie concludeert dan ook dat de opleiding niet alleen inspeelt op een reële behoefte uit het werkveld, maar ook een goed zicht heeft op waar ze toe opleidt en in welke functies afgestudeerden kunnen starten. De commissie is van mening dat dit een sterk punt is naar de sector toe, die duidelijkheid heeft over wat ze kan verwachten.

De opleiding expliciteert in de opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) de koppeling aan de zogenaamde X-factor van Hogeschool PXL, die staat voor een combinatie van (em)passie, ondernemerschap, innovatie, (multi)disciplinariteit en (internationaal) samen(net)werken. Verder kiest de opleiding ervoor om de opleidingsspecifieke leerresultaten te vertalen naar vier rollen: werforganisator, bouwtechnicus, teamspeler & communicator en professional & levenslang lerende. Tijdens het locatiebezoek hoorde de commissie dat er binnen de opleiding een denkoefening gaande is over de gebruikte terminologie. In de sector wordt het begrip ‘werfleider’ immers voor werknemers met verschillende opleidingsniveaus gehanteerd, wat op de werkvloer tot verwarring kan leiden. Zo leidt een opleiding op niveau VKS 4 doorgaans op tot functies als ploegbaas, meester-gast of voorman, terwijl een opleiding op VKS 6 werfleiders aflevert die verantwoordelijk zijn voor grotere en complexere bouwprojecten, met nadruk op bouwtechnische kennis, projectmanagement en communicatie. Het graduaat in de werforganisatie (VKS 5) positioneert zich daartussen en beoogt werfleiders op te leiden die instaan voor kleinere en minder complexe projecten, zoals appartementsgebouwen, industriegebouwen, wegeniswerken of delen van woonwijken.

De opleiding overweegt daarom om de termen woningbouw en wegenbouw te herzien, zodat deze beter aansluiten bij de realiteit van de functies waarin de afgestudeerden terechtkomen. Er loopt momenteel een actualisatie van de beroepskwalificatie ‘Werforganisator-woningbouw’, van zodra deze goedgekeurd is zal dit aanleiding geven tot een herziening van de missie van de opleiding. Uit de gesprekken met zowel de studenten als lectoren concludeert de commissie dat het beoogde opleidingsprofiel voor de interne betrokkenen voldoende duidelijk is. De commissie stelt vast dat de zoektocht naar passende terminologie vooral ingegeven is door een zorg om toekomstige studenten en partners uit het werkveld nog beter te informeren over het opleidingsprofiel. De commissie waardeert deze zorg en stelt vast dat de opleiding duidelijk weet welk profiel zij nastreeft, dit zorgvuldig afstemt met het werkveld en actief nadenkt om hierover op een correcte manier te communiceren.

Opleidingsprogramma

De opleiding vertrekt vanuit een duidelijke visie waarin planmatig en opdrachtgericht werken, veiligheid, duurzaamheid, samenwerken in teamverband en levenslang leren centraal staan. Deze uitgangspunten zijn vertaald in een opleidingsprogramma dat opgebouwd is rond vier pijlers: bouwtechnieken, werforganisatie, bouwadministratie en -richtlijnen en professioneel werken. De commissie was benieuwd hoe de opleiding, met haar groot aantal lectoren met

deeltijdse aanstellingen, de samenhang van het opleidingsprogramma bewaakt. Tijdens de gesprekken werd duidelijk dat het volledige lectorenteam tweemaal per jaar samenkomt tijdens opleidingsraden, waarbij zowel horizontaal afgestemd wordt tussen lectoren die binnen hetzelfde semester lesgeven, als verticaal afgestemd wordt tussen de lectoren die gelijkaardige opleidingsonderdelen verzorgen. Ook vertelde de opleidingscoördinator dat bij de opstart van de opleiding wekelijks een vrijblijvende online meeting werd georganiseerd. Hoewel deze bijeenkomsten intussen minder frequent plaatsvinden, wordt deze mogelijkheid nog altijd aangeboden. Ondanks deze inspanningen gaven de studenten tijdens het locatiebezoek aan dat zij af en toe overlap in de vakinhouden ervaren. Zij vermoeden dat dit te wijten is aan de verschillende wissels binnen het lectorenteam en hopen dat een betere samenwerking tussen de lectoren dit in de toekomst kan verminderen.

Doorheen de gesprekken die de commissie met verschillende betrokken had, viel het op dat de opleidingscoördinator een belangrijke rol opneemt in het bewaken van de samenhang van het opleidingsprogramma. De commissie waardeerde het dan ook dat ze tijdens de vrije ruimte de kans kreeg om een bijkomend gesprek met de opleidingscoördinator te hebben, die omwille van technische problemen in het hybride gesprek met de opleidingsverantwoordelijken beperkt aan bod kon komen. Uit het gesprek werd duidelijk dat de opleidingscoördinator al van voor de officiële start van de nieuwe opleiding veel tijd en energie in de ontwikkeling van het opleidingsprogramma en de ondersteunende documenten heeft gestoken. Ook besteedt deze bijzondere aandacht aan de onboarding van de nieuwe lectoren en neemt hen mee door de inhouden, evaluatieplannen en toetsmatrijzen van het betreffende opleidingsonderdeel.

De vele vermeldingen van de naam van de opleidingscoördinator door de verschillende gesprekspartners, maakte het voor de commissie duidelijk dat het gaat om een goed gekend en gewaardeerd figuur binnen de opleiding. De commissie vindt het positief dat deze persoon het overzicht bewaakt, heel wat signalen capteert en fungeert als spilfiguur voor de opleiding. Tegelijk beveelt de commissie aan om te waken over een evenwichtige taakverdeling, zodat niet alle verantwoordelijkheden op de schouders van één persoon terechtkomen. Ook stelde de commissie vast dat het afstemmen van de leerinhouden tussen de lectoren momenteel op een relatief informele wijze verloopt. De commissie beveelt de opleiding daarom aan om de processen rond het bewaken van de interne samenhang van het programma en de onderlinge afstemming tussen lectoren waar nodig sterker te formaliseren en systematiseren.

Soft skills

De commissie las met bijzondere interesse over de nadruk die de opleiding legt op het ontwikkelen van *soft skills* bij de studenten. Uit het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken leerde de commissie dat deze focus er kwam naar aanleiding van een bevraging bij professionals uit het werkveld. Daaruit bleek dat afgestudeerden doorgaans bouwtechnisch goed onderlegd zijn, maar dat een gebrek aan *soft skills* of weerbaarheid een rem konden vormen voor de verdere carrièreontwikkeling. De opleiding zet daarom in op het bijbrengen van de *soft skills* die nodig zijn om uitvoerend personeel op de werf correct te kunnen aansturen en bijsturen. Deze competenties worden onder meer ontwikkeld binnen de opleidingsonderdelen Samenwerken en Leiderschap 1 en 2 en tijdens het werkplekleren.

De studenten gaven tijdens het gesprek met de commissie verschillende voorbeelden van hoe deze vaardigheden concreet worden aangeleerd. Zo vertelden zij dat er binnen de

opleidingsonderdelen Samenwerken en Leiderschap wordt gewerkt met reflectie-opdrachten en rollenspelen, waarbij ze bijvoorbeeld oefenen hoe ze moeten omgaan met moeilijke situaties op de werf, zoals een kwade ploegbaas. Van de werkveldvertegenwoordigers hoorde de commissie dat het belang van *soft skills* in de sector steeds groter wordt. Zo is de sector in vergelijking met tien jaar geleden heel wat complexer geworden, onder meer door de toenemende diversiteit aan nationaliteiten en culturen op de werven. Het aanvoelen van en samenwerken met anderen wordt dan ook als een belangrijke competentie gezien. De werkveldvertegenwoordigers haalden ook aan dat zij het belang van de *soft skills* al in eerdere commissies hebben kunnen meegeven en waarderen het dat de opleiding daarmee aan de slag is gegaan. Volgens hen legt de opleiding op dit vlak de juiste accenten en voorziet ze ook de nodige mensen en middelen om de studenten hierin te begeleiden.

Uit de verschillende gesprekken stelt de commissie vast dat zowel de studenten als het werkveld tevreden zijn over de manier waarop de opleiding *soft skills* integreert in het programma. Bovendien hoorde de commissie dat de opleiding door andere hogescholen wordt benaderd om haar aanpak rond *soft skills* te komen toelichten. De commissie concludeert dat de opleiding er op een overtuigende manier in slaagt om, naast de noodzakelijke bouwtechnische kennis, ook de nodige maturiteit bij haar studenten te ontwikkelen, al van bij het werkplekleren. Deze mooie balans tussen *hard skills* en *soft skills* beschouwt de commissie dan ook als een belangrijke troef van de opleiding.

Levenslang leren

Levenslang leren vormt een belangrijk uitgangspunt in de opleidingsvisie en wordt verankerd in het opleidingsprogramma via de rol van de ‘professional en levenslang lerende’. Concreet wordt deze houding onder meer ontwikkeld binnen het opleidingsonderdeel Werkplekleren 1, dat ook het oriënteringstraject omvat. Hierin worden studenten uitgenodigd om zichzelf in te schalen op de zogenaamde X-factor competenties. Ze reflecteren er over hun sterktes en werkpunten en vertalen dit naar een actieplan. De studenten rapporteren over hun voortgang via het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) en tijdens de intervisiemomenten van het werkplekleren worden de studenten systematisch opgevolgd in hun groei.

Volgens de opleidingsverantwoordelijken biedt het levenslang leren de studenten de kans om zelf keuzes te maken en zich te verdiepen in de thema’s die aansluiten bij hun eigen interesses en ontwikkelingsbehoeften. De studenten gaven tijdens het gesprek met de commissie aan dat zij over de volledige duur van hun opleiding 120 uren dienen te besteden aan levenslang leren. Hoe zij deze invullen, bepalen ze grotendeels zelf: sommigen nemen deel aan workshops rond digitale vaardigheden, anderen volgen extra taallessen of wonen evenementen in de sector bij. Al deze inspanningen worden gevalideerd binnen het opleidingsonderdeel ‘Levenslang leren’.

De commissie is positief over de manier waarop de opleiding levenslang leren al vanaf de start actief stimuleert en begeleidt. Ze beschouwt het als een meerwaarde dat studenten worden aangemoedigd om vanuit hun eigen interesses en noden een invulling te geven aan dit traject. De commissie is ervan overtuigd dat deze aanpak bijdraagt aan een leerhouding die studenten zowel tijdens als na hun opleiding zal helpen in hun verdere groei als professional.

Lectorenteam

Het zelfevaluatie rapport geeft aan dat er binnen de opleiding momenteel 22 personeelsleden actief zijn, samen goed voor 3,53 voltijdse equivalenten. Tijdens het locatiebezoek ontmoette de commissie een enthousiast lectorenteam met een warm hart voor de opleiding. De commissie stelde vast dat het team beschikt over veel vakinhoudelijke expertise, uiteenlopende achtergronden en een sterk regionaal netwerk. De commissie waardeert het dat de opleiding diversiteit zichtbaar wil maken door de aanwezigheid van vrouwelijke lectoren, die door de opleiding zelf als rolmodellen worden beschouwd.

De lectoren gaven aan dat hun werkveldervaring een duidelijke meerwaarde biedt in het onderwijs. Volgens hen appreciëren de studenten het wanneer lectoren spreken vanuit eigen praktijkervaring en concrete voorbeelden kunnen geven. Ze zien bovendien parallellen tussen het aansturen van mensen op de werf en het managen van een klas. Gevraagd naar hoe ze hun pedagogische vaardigheden kunnen versterken, hoorde de commissie dat er verschillende initiatieven worden genomen door de hogeschool. De lectoren vertelden dat er tweemaal per jaar een dag van de beginnende lector wordt georganiseerd, waarin algemene informatie over het hogeschoolbrede beleid en praktische tips worden gedeeld. Daarnaast kunnen ze deelnemen aan initiatieven zoals 'Lunch & Learn'-sessies over klasmanagement, of kunnen ze op bezoek gaan bij het Centrum Digitaal Leren om na te gaan hoe ze online leermiddelen kunnen inzetten in hun opleidingsonderdeel. Het was voor de commissie echter onduidelijk hoeveel lectoren effectief deelnemen aan deze initiatieven. Lectoren kunnen ook beroep doen op individuele ondersteuning van de onderwijsondersteuners, die wekelijks op donderdag aanwezig zijn op de campus om vragen te beantwoorden en gerichte begeleiding te bieden. Tot slot werd tijdens de gesprekken gewezen op het ProfDoc-traject, dat werd ontwikkeld in samenwerking met PXL-Education. Dit traject biedt lectoren zonder pedagogisch bekwaamheidsbewijs de mogelijkheid om hun didactische competenties verder te ontwikkelen.

De commissie beschouwt de ondersteuning vanuit de hogeschool als laagdrempelig en toegankelijk voor de lectoren. Ze merkte evenwel op dat deelname aan eerder vernoemde professionaliseringsmogelijkheden momenteel veeleer vrijblijvend is. Ze moedigt de opleiding dan ook aan om blijvend aandacht te besteden aan de verdere ontwikkeling van de didactische vaardigheden van de lectoren en hierover duidelijke afspraken te maken zodat de sterke vakinhoudelijke expertise van de lectoren maximaal tot haar recht komt in het onderwijs.

In- en doorstroom

De commissie maakte van het locatiebezoek gebruik om het met de verschillende betrokkenen te hebben over de instroom in de opleiding. Van de opleidingsverantwoordelijken hoorde de commissie dat de opleiding de ambitie heeft om de instroom te verhogen door de bekendheid van de graduaatsopleiding te versterken. Ook de werkveldvertegenwoordigers benadrukten het belang van een goede instroom en nemen zelf initiatieven om jongeren al vroeg kennis te laten maken met de sector, bijvoorbeeld via bedrijfsbezoeken voor middelbare scholieren of bouwkrakerskampjes voor kinderen. De commissie vindt het positief dat de opleiding nadenkt over het verbeteren van haar bekendheid en meent dat de initiatieven van het werkveld hierop een waardevolle aanvulling kunnen zijn.

De commissie vernam dat de opleiding ernaar streeft dat instromende studenten zo snel mogelijk in de gepaste opleiding terechtkomen. Die begeleiding start al bij de aanvang van de eerste trajectschijf: zo nemen nieuwe studenten deel aan een tweedaagse die gericht is op teambuilding en kennismaking met het werkveld. Ook de verplichte intakegesprekken, die deel uitmaken van het oriënteringstraject, worden door de opleiding als een duidelijke meerwaarde beschreven. Waar deze gesprekken aanvankelijk individueel plaatsvonden tussen student en trajectbegeleider, zijn ze inmiddels geëvolueerd naar reflectiegesprekken in groep. De opvolging van dit traject gebeurt tijdens de intervisiemomenten. Daarnaast biedt de hogeschool verschillende workshops en online tools aan om studenten te ondersteunen. De studenten vertelden spontaan over het peter- en meterschap als een waardevolle vorm van onderlinge aanvangsbegeleiding. De hogeschool biedt ook de mogelijkheid tot een *Study Buddy* aan, waarbij studenten elkaar kunnen begeleiden en hun inzet hiervoor gevalideerd wordt binnen het opleidingsonderdeel Levenslang leren. De studenten die de commissie sprak hadden zelf geen gebruik gemaakt van een *Study Buddy*. De commissie waardeert het dat de hogeschool een breed ondersteuningsaanbod ter beschikking stelt waarmee ze de instromende studenten wenst op te vangen.

Uit het zelfevaluatie rapport en de kengetallen maakt de commissie op dat de opleiding te maken heeft met een relatief hoge uitval van studenten. In academiejaar 2022-2023 stopte 19% van de studenten vroegtijdig met de opleiding, het jaar voordien was dat zelfs nog 30,4%. De commissie was benieuwd naar de achterliggende redenen voor deze relatief hoge afhaakcijfers, zeker gezien de opleiding expliciet de ambitie heeft om haar instroom te verhogen. Enkele lectoren gaven aan dat een aanzienlijk deel van de uitval het gevolg is van wat zij een 'logische schifting' noemden. Ze benadrukten dat de opleiding erop toeziet dat afgestudeerden daadwerkelijk beantwoorden aan de verwachtingen van het werkveld en hechten daarbij veel belang aan het behouden van de goede naam van de opleiding. De commissie merkte op dat sommigen leken te veronderstellen dat het verlagen van de lat de enige oplossing is om het aantal afhakers te beperken. Volgens de commissie liggen er echter nog groeikansen in het beter informeren van studiekeizers en het meer gericht bieden van begeleiding aan startende studenten met moeilijkheden, zodat er meer onder hen succesvol over diezelfde lat kunnen.

Bij een laag studierendement na het eerste semester worden studenten met (potentiële) risico's uitgenodigd voor een opvolggesprek. De opleidingscoördinator vertelde dat hij deze studenten persoonlijk opbelt om te vragen wat er aan de hand is en welke ondersteuningsnoden ze hebben. Wanneer een student beslist om te stoppen met de opleiding vindt er een zogenaamd afhaakgesprek plaats. Uit deze gesprekken blijkt vaak dat de oorzaak van de uitval niet bij de inhoud of moeilijkheidsgraad van de opleiding ligt, maar eerder bij een verkeerde studie- of werkhouding van de student. Bij stopzetting van de opleiding wordt samen gekeken naar de mogelijkheden binnen of buiten de hogeschool. Zo kent de opleiding bijvoorbeeld samenwerkingen met SyntraPXL en VDAB, en kunnen afhakers vlot overstappen naar een opleiding als bouwadministrateur van vier maanden. De commissie waardeert deze persoonlijke betrokkenheid en inzet van de opleidingscoördinator. Tegelijkertijd stelt ze vast dat de huidige ondersteuning zich sterk focust op begeleiding wanneer de kans op afhaken al groot is.

De commissie beveelt de opleiding aan om het huidige oriënteringstraject kritisch tegen het licht te houden. Ze vindt de ambitie van de opleiding om de instroom te verhogen waardevol, zeker gezien de reële nood aan de afgestudeerden binnen de sector. Tegelijkertijd merkt de commissie op dat een hogere instroom minder noodzakelijk zou kunnen zijn, mocht het aantal afhakers dalen. De commissie vraagt de opleiding dan ook om, bij de verdere denkoefening rond de instroom, na te gaan of de informatie die wordt verstrekt naar studiekeizers een correct en realistisch beeld schetst van de opleiding en haar verwachtingen. Daarnaast moedigt de commissie de opleiding aan om startende studenten die al vroeg moeilijkheden ondervinden actief en gericht te begeleiden naar het bestaande ondersteuningsaanbod binnen de hogeschool, zodat zij tijdig de nodige hulp kunnen vinden - nog voordat de keuze om te stoppen zich opdringt.

Internationalisering

Gevraagd naar de toekomstplannen van de opleiding, gaven de opleidingsverantwoordelijken onder andere aan dat zij nog opportuniteiten zien op het vlak van internationalisering, al beseffen zij dat dit ook gepaard gaat met de nodige uitdagingen. De opleiding wil graag onderzoeken op welke manieren internationale samenwerking een meerwaarde kan betekenen voor haar studenten. De studenten vertelden aan de commissie dat de opleiding overweegt om in de toekomst de mogelijkheid te bieden om een deel van het werkplekleren in het buitenland te laten plaatsvinden. Ook gaven zij aan dat er tijdens de lessen regelmatig internationale vergelijkingen worden gemaakt met betrekking tot de organisatie van werven. De commissie waardeert het dat de opleiding aandacht besteedt aan het internationale aspect in de lesinhouden. Tegelijkertijd merkt de commissie op dat de sterke contextgebondenheid van deze opleiding aan de Belgische bouwsector mogelijk beperkingen stelt aan de mogelijkheden tot internationale uitwisseling van studenten. De commissie meent dat Internationalisation at Home-initiatieven meer aangewezen kunnen zijn.

De commissie hoorde van de opleidingsverantwoordelijken dat de eerder vernoemde *soft skills* deel uitmaken van de leerlijn 'intercultureel en internationaal handelen'. Wanneer ze bij de gesprekspartners polste hoe en waar dit interculturele dan precies wordt aangeleerd, hoorde ze van de lectoren dat de nadruk niet alleen ligt op het multiculturele aspect, maar ook op het multiverse, zoals in samenwerkingen leren omgaan met interpersoonlijke verschillen en neurodivergentie. Zo is het bijvoorbeeld verrijkend wanneer een student met autisme een presentatie geeft over diens ervaringen, aangezien dit bijdraagt aan een breder begrip van diversiteit. De commissie stelt vast dat de opleiding een diverse studentengroep kent en is van mening dat deze verscheidenheid krachtig kan zijn. Ze moedigt de opleiding aan om deze diversiteit nog bewuster te benutten en op die manier de ontwikkeling van interculturele competenties verder te versterken.

Werkplekleren

De commissie stelt vast dat het werkplekleren binnen de opleiding een duidelijke en graduele opbouw kent, waarbij de tijdsbesteding en de complexiteit van de opdrachten geleidelijk aan toenemen. In het eerste semester maken de studenten kennis met het werkveld via Werkplekleren 1, dat bestaat uit werf- en bedrijfsbezoeken die door de hogeschool worden georganiseerd. De studenten spenderen hiervoor één dag per week op locatie. Ook het eerder besproken oriënteringstraject is hier onderdeel van. In het tweede semester volgt Werkplekleren 2 waarin studenten twee dagen per week aan gesimuleerde groepsopdrachten werken. Deze opdrachten vinden plaats op de campus en worden

aangeleverd en geëvalueerd door het werkveld. Na afronding van deze eerste trajectschijf kiezen de studenten hun afstudeerrichting.

In het derde en vierde semester verschuift de focus uitgebreider naar de praktijk. Studenten zijn dan respectievelijk drie en vier dagen per week actief in het werkveld, eerst in een gestuurde werkcontext tijdens Werkplekklaren 3 en vervolgens in een zelfgekozen omgeving voor Werkplekklaren 4, waar ze de rol van werfleider opnemen. De studenten die de commissie sprak, toonden zich tevreden over de afwisseling tussen theorie en praktijk en de stapsgewijze voorbereiding op de werkplek. Ze gaven aan dat de praktijkmomenten, zoals rondleidingen onder begeleiding van werfleiders, hun vakkennis hebben versterkt.

Voor Werkplekklaren 3 en 4 worden studenten zowel door hun PXL-coach, een lector uit de opleiding, als door een werkplekcoach begeleid. De werkplekcoaches die de commissie sprak waarderen het dat de lectoren actief opvolgen hoe de studenten zich aanpassen aan de werkcontext en apprecieerden de openheid voor feedback vanuit het werkveld. Tijdens Werkplekklaren 3 en 4 worden verschillende overlegmomenten georganiseerd tussen de student, de werkplekcoach en de PXL-coach. De commissie merkte op dat de studenten over het algemeen tevreden zijn met de begeleiding tijdens het werkplekklaren. Wel gaven enkele studenten aan dat de doelstelling en het onderscheid tussen de verschillende overlegmomenten soms onvoldoende duidelijk zijn. Vooral de verwijzingen naar de opleidingsspecifieke leerresultaten worden als verwarrend ervaren.

Voor de opvolging en evaluatie van Werkplekklaren 3 en 4 maakt de opleiding gebruik van OnStage, een digitaal platform dat sinds dit academiejaar werd ingevoerd. Dit platform biedt zowel PXL-coaches als werkplekcoaches de mogelijkheid om feedback te registreren op de leeractiviteiten van studenten. Volgens het zelfevaluatie-rapport van de opleiding zijn de eerste ervaringen met OnStage positief. Tijdens het locatiebezoek stelde de commissie echter vast dat zowel de studenten als de lectoren nog enkele groeipijnen ervaren bij het gebruik ervan. De studenten gaven aan dat OnStage minder gebruiksvriendelijk aanvoelt dan Blackboard, waarmee ze reeds vertrouwd zijn, en merkten op dat resultaten soms moeilijk terug te vinden zijn. Tegelijkertijd erkennen zij dat OnStage nog in volle ontwikkeling is en dat het wellicht een vooruitgang is ten opzichte van de eerdere werkwijze, waarbij wekelijks documenten ingevuld moesten worden. De commissie merkte op dat, hoewel informatie beschikbaar wordt gesteld aan de studenten, deze niet altijd wordt opgemerkt of actief geraadpleegd.

Ook de lectoren bevestigden aan de commissie dat OnStage nog niet volledig op punt staat, maar waarderen wel de duidelijke formulering van de vragen, die de studenten helpt bij het correct invullen van hun gegevens. De lectoren vertelden dat over de optimalisatie van OnStage reeds gesprekken hebben plaatsgevonden met de directeur onderwijs. De opleiding denkt erover na om, samen met andere opleidingen die met het platform werken, naar optimalisaties te zoeken. De commissie moedigt de opleiding aan om dit proces verder te zetten en hierbij te reflecteren over duidelijke communicatie naar de studenten toe.

De studenten vertelden aan de commissie dat zij tijdens een jaarlijks *handshake-event* de kans krijgen om in contact te komen met verschillende bedrijven om een werkplek te vinden. Ze spraken zich hier positief over uit en benadrukten dat ze in aanloop naar het event veel ondersteuning hebben gekregen, onder meer via intervisiemomenten waar tips rond *soft*

skills en het opstellen van een CV werden gedeeld. De opleidingsverantwoordelijken gaven aan dat tijdens het event de *soft skills* van hun studenten op een positieve manier werden opgemerkt door het werkveld en een duidelijk onderscheidende factor vormden.

Daarnaast vernam de commissie dat de opleiding de ambitie heeft om in de toekomst de samenwerking met het expertisecentrum Bouw en industrie verder uit te breiden. Hoewel er al verbindingen zijn, ziet de opleiding hierin nog bijkomende mogelijkheden om de band met de sector verder te versterken. De commissie merkt op dat de nauwe verbinding tussen de opleiding en de sector door zowel de studenten als door de werkveldpartners als een duidelijke meerwaarde wordt ervaren. Ze waardeert het dat de opleiding inspanningen blijft leveren om deze band verder te versterken en op die manier de afstand tussen studenten en het werkveld zo klein mogelijk te maken.

Communicatie

De opleiding maakt gebruik van Blackboard Ultra als elektronische leeromgeving, hierop wordt het leermateriaal en belangrijke informatie aan studenten ter beschikking gesteld. De lectoren toonden zich tevreden over deze duidelijke keuze voor één uniforme communicatiestroom en gaven aan dat dit, zeker voor de collega's met kleinere opdrachten binnen het team, een meerwaarde vormt. Ze benadrukten bovendien het belang van de eigen verantwoordelijkheid van de studenten om Blackboard regelmatig te raadplegen. De commissie merkte enige discrepantie op tussen hoe de lectoren en de studenten de communicatie ervaren. De studenten die de commissie sprak, vertelden dat de uitleg over taken niet altijd even duidelijk is, al gaven ze aan dat ze steeds terecht kunnen bij de lectoren voor verduidelijking.

Een lector duidde dat het soms ook waardevol is dat studenten zelf wat moeten zoeken, zodat ze leren keuzes maken in hoe ze een opdracht concreet uitwerken. Het graduaat streeft er echter wel naar om opdrachten concreet te formuleren en voldoende context mee te geven, in tegenstelling tot de bacheloropleiding, waar studenten vaker vanuit een abstractere context zelfstandig hun weg moeten vinden, zo hoorde de commissie. De commissie waardeert de inspanningen van de lectoren om informatie duidelijk te communiceren en moedigt hen aan om hierbij ook oog te hebben voor de manier waarop de studenten deze informatie ontvangen en interpreteren. Wanneer de studenten aangeven dat informatie niet altijd duidelijk is, is het aangewezen dat de opleiding kritisch reflecteert op haar communicatieprocessen en nagaat of de boodschap aan de ontvangende kant wel altijd op de juiste manier wordt begrepen.

Feedback

In het gesprek met de lectoren kreeg de commissie meer toelichting over de manier waarop de opleiding feedback organiseert. De opleiding maakt gebruik van permanente evaluatie, wat de lectoren niet alleen zien als een goed middel om de studenten op te volgen, maar ook als een waardevolle voorbereiding op het examen. Bovendien krijgen de lectoren aan de hand van de ingediende opdrachten inzicht in waar de studenten nog extra ondersteuning kunnen gebruiken, waardoor ze hun lessen jaarlijks kunnen bijsturen. Voor het geven van feedback verwezen de lectoren opnieuw naar de mogelijkheden van Blackboard, dat hen toelaat om automatisch feedbackvoorstellen te genereren, wat het verbeterwerk volgens hen aanzienlijk verlicht. Daarnaast voorzien lectoren klassikale feedbackmomenten waarbij veelvoorkomende fouten uit opdrachten worden besproken, zodat studenten hun eigen werk hiermee kunnen vergelijken. De commissie waardeert het dat lectoren de permanente

evaluatie niet enkel inzetten om de studenten van feedback te voorzien, maar het ook beschouwen als een mogelijkheid om hun eigen onderwijsaanpak te verfijnen.

Tijdens het gesprek met de studenten stelde de commissie vast dat niet iedereen even tevreden was over de ontvangen feedback. Sommige studenten gaven aan dat de feedback of de deelresultaten soms laat ter beschikking worden gesteld, waardoor ze onvoldoende zicht hebben op wat goed of minder goed was aan hun opdracht. Dit maakt het voor de studenten moeilijk om in te schatten of ze op de juiste weg zitten. Ook hoorde de commissie dat de studenten in het begin van het academiejaar voornamelijk veel digitale en weinig persoonlijke feedback ontvingen. De commissie kon tijdens het locatiebezoek niet vaststellen of deze opmerkingen wijzen op een breder structureel probleem, dan wel individuele ervaringen betreffen. Wel onderstreept ze dat permanente evaluatie pas volledig tot zijn recht komt wanneer feedback tijdig, concreet en op maat wordt gegeven. Persoonlijke en gerichte feedback draagt volgens de commissie aanzienlijk bij aan de intrinsieke motivatie en het leerproces van de studenten.

Online leren

In het zelfevaluatieverslag las de commissie dat er binnen de hogeschool wordt ingezet op het concept van contactrijk MiXed Learning. Hierbij streeft de opleiding naar een doordachte balans en integratie van leren op de campus, online leren en leren op en samen met de werkplek. De opleidingsverantwoordelijken vertelden aan de commissie dat ze nog verdere opportuniteiten zien in het verkennen van online leervormen binnen specifieke opleidingsonderdelen, maar benadrukten tegelijk dat online leren geen doel op zich is. Enkel wanneer online leren effectief bijdraagt aan het leerproces en past bij het profiel van de studenten, wordt het ingezet.

De opleiding kiest bewust niet voor een terugkeer naar volledig online onderwijs, zoals tijdens de coronaperiode, maar streeft naar een gerichte versterking van de contactmomenten. Een concreet voorbeeld hiervan is het labo 'beton', waar in het verleden bleek dat de studenten bij aanvang van het labo niet altijd voldoende vertrouwd waren met de veiligheidsvoorschriften. Sinds kort moeten de studenten echter eerst een online veiligheidsbriefing met een verplichte test doorlopen voor ze kunnen deelnemen aan het labo. Dit zorgt niet alleen voor een betere kennis van de veiligheidsvoorschriften, maar laat ook toe dat de contactmomenten in het labo efficiënter worden benut. De commissie waardeert deze kritische en doelgerichte aanpak omtrent online leren en beschouwt het als een versterking van de onderwijspraktijk.

Naast initiatieven rond online leren binnen specifieke opleidingsonderdelen, maakt de opleiding ook gebruik van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP), een online tool die de studenten ondersteunt in hun persoonlijke leerproces en reflectievaardigheden. De commissie vernam dat het POP sinds dit academiejaar werd ingevoerd en dat de opleiding van plan is het gebruik ervan op te volgen met het oog op verdere optimalisaties. De commissie waardeert het dat de opleiding deze ontwikkelingen opvolgt en kritisch blijft benaderen.

Gerealiseerd eindniveau

In het laatste onderdeel van het werkplekleren werken de studenten gericht toe naar het realiseren van de opleidingsspecifieke leerresultaten. De leerlijn onderzoekend handelen sluit af met de graduaatsproef, waarin de studenten op een onderzoekende manier een concreet praktijkprobleem oplossen of een innovatief voorstel uitwerken binnen een authentieke context. De opleiding stelde een selectie van graduaatsproeven, bijbehorende jurypresentaties en beoordelingsfiches ter beschikking aan de commissie. Op basis van deze documenten concludeert de commissie dat de graduaatsproef studenten effectief stimuleert tot praktijkgericht onderzoek en projectmatig werken. Daarnaast vindt ze het positief dat de opleiding de studenten aanmoedigt om concrete verbetervoorstellen te formuleren die relevant zijn voor het werkveld.

Van de alumni hoorde de commissie dat de opleiding hen een degelijke basis heeft geboden om hun loopbaan te starten, zowel op het vlak van technische vaardigheden als van *soft skills*. Alumni gaven aan dat zij zich goed voorbereid voelden op de rol van werfleider. Ze merkten op dat studenten met de ambitie om door te groeien naar projectleider beter kunnen kiezen voor de bacheloropleiding. Uit de gesprekken concludeert de commissie dat zowel de studenten als de alumni een realistisch inzicht vertonen in hun (toekomstige) rol en positie op de arbeidsmarkt.

Ook de werkveldvertegenwoordigers bevestigden aan de commissie dat de afgestudeerden vlot inzetbaar zijn en goed beantwoorden aan de noden van de sector. Het werkplekleren wordt door hen beschouwd als een opportuniteit voor de rekrutering van toekomstige medewerkers. De werkveldvertegenwoordigers beschouwen de opleiding als een betrouwbare partner voor het aanleveren van afgestudeerden die goed voorbereid en onmiddellijk inzetbaar zijn binnen de sector. Dat bedrijfsleiders en professionals uit de bouwsector geregeld hun eigen kinderen naar deze opleiding sturen, werd door de lectoren dan weer aangehaald als een duidelijke bevestiging van de kwaliteit van de afgestudeerden.

Op basis van de gevoerde gesprekken en de ingeziene stukken concludeert de commissie dat het eindniveau dat van een graduaatsopleiding mag worden verwacht, aantoonbaar wordt bereikt binnen de opleiding. Dit eindniveau wordt duidelijk geëvalueerd binnen de opleidingsonderdelen Werkplekleren 4 en de graduaatsproef. De commissie stelt vast dat de opleiding duidelijk aansluit bij een reële behoefte vanuit de sector en de studenten niet alleen goede loopbaankansen biedt, maar hen ook een duidelijk perspectief geeft op de functies waarin zij kunnen starten. De hoge mate van tevredenheid van het werkveld getuigt volgens de commissie over de kwaliteit en inzetbaarheid van de afgestudeerden.

Kwaliteitszorg

De opleiding werd in september 2020 geïntegreerd in het kwaliteitszorgsysteem van Hogeschool PXL, waar de PDCA-systematiek een centrale plaats inneemt. De betrokkenheid van stakeholders wordt in het zelfevaluatierapport omschreven als een rode draad doorheen de kwaliteitszorgcyclus, met kwaliteitsborging en -bewaking als doel. Stakeholders hebben inspraak in het beleid, de realisaties, evaluatie en bijsturing van de opleiding, zo las de commissie. De commissie peilde tijdens de gesprekken met verschillende stakeholders naar de concrete invulling hiervan.

Tijdens het gesprek met de werkveldvertegenwoordigers werd duidelijk dat er sprake is van een hechte band tussen de opleiding en de sector. De commissie stelt vast dat de opleiding stevig verankerd is in het regionale netwerk, dat niet alleen inhoudelijke input voor het opleidingsprogramma aanlevert, maar ook fungeert als belangrijke partner bij het werkplekleren. De werkveldvertegenwoordigers gaven aan tevreden te zijn over de laagdrempelige communicatie met de opleiding. Ze getuigden dat ze niet alleen gemakkelijk bij de lectoren terecht kunnen, maar dat ook het opleidingshoofd en zelfs de algemeen directeur van de hogeschool steeds open staan voor hun input.

Ook de studenten voelen zich gehoord door en betrokken bij de opleiding. De opleidingsverantwoordelijken gaven aan dat de studenten mondig genoeg zijn om naar de lectoren te stappen bij mogelijke problemen. De studenten ervaren hun lectoren als benaderbaar en open voor overleg, bijvoorbeeld wanneer ze omwille van persoonlijke omstandigheden deadlines willen verplaatsen. Daarnaast kunnen ze via de studentencommissie bezorgdheden delen met de opleidingscoördinator. De leden van deze studentencommissie fungeren daarbij als een aanspreekpunt voor hun medestudenten.

Uit het gesprek met het lectorenteam vernam de commissie dat de interne communicatielijnen binnen het opleidingsteam kort zijn. Naast de opleidingsraden, die tweemaal per jaar plaatsvinden, verloopt veel overleg op een informele manier tussen de lectoren. Gevraagd naar de wijze waarop strategische keuzes met betrekking tot het opleidingsprogramma worden genomen, kreeg de commissie echter weinig concrete antwoorden. De lectoren verwezen naar het leerlijnenoverleg, zonder dat duidelijk werd hoe deze overlegmomenten resulteren in formele beslissingen of bijsturingen. De commissie stelde ook vast dat veel signalen informeel worden gecapteerd door de opleidingscoördinator. Hoewel deze aanpak bijdraagt aan de dynamische werking van het opleidingsteam, vindt de commissie dit proces weinig navolgbaar. Zo bleef het voor de commissie onduidelijk welke signalen precies werden opgevangen, door wie ze waren aangebracht en welke concrete veranderingen hieruit zijn voortgevloeid. Ook hoe strategische beslissingen over het opleidingsprogramma precies worden genomen, bleef onduidelijk. De commissie beveelt de opleiding daarom aan om de processen rond curriculumontwikkeling en kwaliteitszorg waar nodig sterker te formaliseren, zodat ook informele signalen navolgbaar worden gecapteerd en hun impact op het opleidingsprogramma duidelijk traceerbaar wordt.

Uit de gesprekken met de lectoren, studenten, alumni en werkveldpartners merkte de commissie op dat zij zich niet alleen gehoord voelen door de opleiding, maar ook een sterke mate van betrokkenheid vertoonden. De trots die alle betrokkenen uitstraalden, beschouwt de commissie als terecht en als een belangrijk signaal van hun tevredenheid over de opleiding. Tegelijkertijd stelt de commissie vast dat deze hechte band met de opleiding niet altijd gepaard gaat met een even kritische houding van de stakeholders. Hoewel de opleiding duidelijk investeert in het onderhouden van nauwe banden met haar netwerk, benadrukt de commissie dat het belangrijk is om ook buiten de vertrouwde kring een constructieve en kritische blik binnen te halen. Door actief op zoek te gaan naar input en inzichten van buitenaf kan de opleiding blijven ontwikkelen en vernieuwen, zo meent de commissie.

De commissie stelt vast dat de opleiding hier al stappen in heeft gezet, onder andere door een benchmark met andere hogescholen. Uit het gesprek met de lectoren bleek dat deze

benchmark vooral voor bevestiging en geruststelling over de eigen aanpak gezorgd heeft, eerder dan een aanzet tot kritische zelfreflectie. Ook hoorde de commissie van de opleidingscoördinator dat het opleidingsprogramma positief is opgevallen bij de andere instellingen, in het bijzonder de aanpak rond *soft skills*. De commissie is tevreden dat de opleiding externe input opzoekt. Ze moedigt de opleiding aan om op deze momenten niet enkel op zoek te gaan naar bevestiging, maar om vooraf goed te definiëren welke inzichten en kritische reflecties ze uit dergelijke verkenningen wenst te halen.

De commissie beschouwt het hogeschoolbrede kader, samen met de sterke betrokkenheid van stakeholders en de korte communicatielijnen, als een sterke basis voor kwaliteitszorg. Om dit verder te versterken, beveelt ze de opleiding aan om systematisch te documenteren welke signalen formeel en informeel worden opgevangen en welke impact deze hebben op het programma en de strategische keuzes. Verder moedigt de commissie de opleiding aan om blijvend te streven naar een goede balans tussen terechte trots en kritische zelfreflectie. Externe input en een open houding ten opzichte van nieuwe perspectieven vormen daarbij belangrijke aspecten voor verdere kwaliteitsontwikkeling.

3 Oordeel

Aan het einde van het locatiebezoek vond een reflectiemoment plaats tussen de commissie en verantwoordelijken van de opleiding en instelling. Tijdens dit gesprek was er ruimte om te reflecteren op het bezoek zelf en op het proces dat eraan voorafging. De commissie maakte van deze gelegenheid gebruik om enkele eerste inzichten te delen.

De commissie heeft kunnen vaststellen dat de opleiding graduaat in de werforganisatie werfleiders wil opleiden die instaan voor kleine projecten of voor deelprojecten van grote projecten. De opleiding biedt hiermee antwoord op een regionale nood in de sector. Uit het gevoerde onderzoek van de commissie blijkt dat het opleidingsprofiel zich situeert op het graduaatsniveau en voldoende duidelijk is voor de studenten, alumni en werkveldpartners. De commissie waardeert het dat de opleiding inzet op duidelijke communicatie van dit opleidingsprofiel naar externen toe en nadenkt over nog meer accurate benamingen.

Bovendien stelde de commissie vast dat het opleidingsprogramma toelaat om het beoogde profiel te realiseren. Ze was onder de indruk van bepaalde accenten die de opleiding hierin legt, zoals de expliciete aandacht voor de ontwikkeling van *soft skills*, een keuze die voortkomt uit het correct oppikken van signalen uit het werkveld. Ook de aandacht voor levenslang leren beschouwt de commissie als een belangrijke troef. Ze is ervan overtuigd dat deze aanpak bijdraagt aan het ontwikkelen van een houding die studenten zowel tijdens als na hun opleiding zal helpen in hun verdere groei als professional. Voor de uitvoering van het programma kan de opleiding rekenen op een sterk en gemotiveerd lectorenteam. De lectoren brengen relevante praktijken binnen vanuit hun werkveldervaring en stemmen regelmatig onderling af. De commissie merkte daarbij op dat de opleidingscoördinator een goed gekend en gewaardeerd figuur is binnen de opleiding, die een belangrijke rol speelt in het bewaken van de samenhang van het programma.

Tot slot stelt de commissie vast dat de opleiding op een overtuigende wijze haar beoogde profiel realiseert. De studenten en alumni vertoonden een goed inzicht in hun (toekomstige) rol en functie op de arbeidsmarkt. Alumni getuigden dat de opleiding hen een stevige basis heeft geboden voor een succesvolle start in het werkveld. Ook de werkveldvertegenwoordigers bevestigden dat de afgestudeerden goed voorbereid en vlot inzetbaar zijn binnen de sector. Ze beschouwen de opleiding als een betrouwbare partner voor het afleveren van nieuwe werfleiders.

Met het oog op de verdere versterking van de opleiding, formuleert de commissie naar aanleiding van haar onderzoek enkele aanbevelingen. Ten eerste beveelt de commissie de opleiding aan om, in de context van veel lectoren met een kleine aanstelling, erover te waken dat niet alle verantwoordelijkheden op de schouders van één persoon terechtkomen. Hoewel de opleidingscoördinator fungeert als spilfiguur in de opleiding, meent de commissie dat een evenwichtige taakverdeling binnen het lectorenteam noodzakelijk is. De commissie is hierbij van mening dat de afstemming binnen het lectorenteam meer gestructureerd en systematisch kan verlopen.

Ten tweede beveelt de commissie de opleiding aan om de instroomaanpak – informeren kandidaatstudenten, oriëntatietraject en vroege begeleiding – kritisch tegen het licht te houden. Momenteel leeft er bij sommigen in de opleiding de perceptie dat het relatief hoge

aantal afhakers vooral het gevolg is van een 'natuurlijke schifting'. Tegelijkertijd stelt de commissie vast dat de huidige aanpak zich sterk focust op begeleiding wanneer de kans op afhaken al groot is. De commissie vraagt de opleiding om, bij de verdere denkoefening rond de instroom, ook na te gaan of de informatie die wordt verstrekt naar studiekeizers een correct en realistisch beeld schetst van de opleiding en haar verwachtingen. Daarnaast is het aangewezen dat de opleiding onderzoekt of de bestaande ondersteuningsmogelijkheden aan de hogeschool daadwerkelijk die studenten bereiken die baat zouden hebben bij extra begeleiding. Indien nodig kunnen, in samenwerking met de dienst onderwijs, bijkomende stappen worden gezet om deze initiatieven meer proactief en gericht onder de aandacht te brengen bij studenten die al vroeg moeilijkheden ondervinden in de opleiding.

Ten derde merkte de commissie op dat de studenten bij problemen doorgaans mondig genoeg zijn om rechtstreeks contact op te nemen met hun lectoren. Indien dit geen oplossing biedt, weten zij de weg te vinden naar de studentencommissie. Ook tussen de lectoren zijn de communicatielijnen doorgaans kort en is er sprake van onderling overleg en afstemming over de leerinhouden, al verloopt dit voornamelijk informeel. De commissie concludeert dat er heel wat signalen worden gecapteerd door de opleidingscoördinator. Het bleef voor de commissie echter weinig inzichtelijk welke signalen precies werden opgevangen, door welke groepen deze waren gegeven en welke concrete bijsturingen hieruit zijn voortgevloeid. Ook bleef het onduidelijk hoe de strategische keuzes binnen de opleiding tot stand komen. De commissie beveelt de opleiding dan ook aan om de processen rond de bewaking van de interne samenhang en de ontwikkeling van het programma steeds voldoende navolgbaar te documenteren, zodat ook informele signalen zichtbaar worden gecapteerd en hun impact op de opleiding duidelijk traceerbaar wordt.

Tot slot merkte de commissie op dat de stakeholders van de opleiding veel trots uitstralen. Zij getuigden van een nauwe band en sterke betrokkenheid bij het opleidingsgebeuren. Tegelijkertijd wijst de commissie erop dat een grote mate van trots mogelijk een zelfkritische houding in de weg kan staan. De commissie beveelt daarom aan om binnen de processen van kwaliteitsbewaking expliciet aandacht te besteden aan het stimuleren van kritische reflectie. Ze moedigt de opleiding aan om ook buiten het bestaande netwerk perspectieven te beluisteren. Op die manier kan de opleiding blijven groeien en haar kwaliteit continu versterken.

De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding de geformuleerde aanbevelingen ter harte zal nemen. Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in de werforganisatie van Hogeschool PXL, komt de commissie tot een positief oordeel.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool PXL
Naam opleiding	Graduaat in de Werforganisatie
Niveau en oriëntatie	Graduaatsopleiding; professioneel gericht
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de Werforganisatie
(Delen van) studiegebied(en)	Industriële wetenschappen en technologie
Afstudeerrichtingen	• Woningbouw • Wegenbouw
Opleidingstrajecten	Dagtraject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Hasselt
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
Vervolgtraject	Professionele Bachelor in de Bouw

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

Rol: Werforganisator

1. In het kader van bouwwerken met een eerder beperkte complexiteit staat de gegradueerde in voor de coördinatie, aansturing en bijsturing van de werkzaamheden van het uitvoerend personeel op de bouwwerf.
2. De gegradueerde maakt op basis van de projectplanning een operationele planning op, rekening houdend met de omgevingselementen en met een efficiënte en duurzame inzet van tijd, middelen en personeel. De gegradueerde stuurt bij waar nodig
3. De gegradueerde ziet toe op de naleving van de regelgeving inzake veiligheid en welzijn op de bouwwerf, met extra aandacht voor het correct werken op hoogte, het gebruiken van steigers en hoogwerkers en het regelen van een veilige inrichting en signalisatie van de bouwwerf.
4. De gegradueerde staat in voor de systematische kwaliteitscontrole van de geleverde materialen en van de uitvoering van de bouwwerken. Waar nodig doet de gegradueerde beroep op derden.
5. De gegradueerde staat in voor de werfadministratie en zorgt voor de interne informatiedoorstroming. De gegradueerde gebruikt daartoe de nodige documenten en ICT-toepassingen
6. De gegradueerde staat in voor het uitzetten en controleren van maten en hoogtepeilen op de bouwwerf.

Rol: Teamspeler en communicator

7. De gegradueerde werkt binnen zijn bevoegdheid efficiënt en constructief samen met in- en externen en communiceert op doeltreffende wijze met alle belanghebbenden.

Rol: Professional/Levenslang lerende

8. De gegradueerde ontwikkelt en onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door relevante evoluties in de bouwsector actief op te volgen.
9. De gegradueerde ontwikkelt de nodige zelfkennis, is zelfkritisch en bevordert zo zijn persoonlijke en professionele groei.

Rol: Bouwtechnicus

10. De gegradueerde handelt vanuit een gedegen bouwtechnische kennis en volgens de regels van de goede praktijk, met extra aandacht voor duurzaamheid.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

- **Yoneko Nurtantio** (*voorzitter*), Coördinator EU-betrekkingen bij Brussel Mobiliteit, consultant kwaliteitszorg hoger onderwijs, sociaal ondernemer, spreker over duurzaamheid en werkefficiëntie;
- **Bart Suykerbuyk** (*commissielid*), Manager Bouwafdeling bij Mourik n.v.;
- **Don Monfils** (*commissielid*), Docent en onderwijsontwikkelaar Built Environment Avans Hogeschool en toezichthouder Woningbouwvereniging Arnemuiden;
- **Thomas Mignauw** (*student-commissielid*), student Bachelor in de bouw aan Hogeschool Vives.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Ruben Debusschere** (*procescoördinator*), beleidsmedewerker NVAO;
- **Roxanne Figueroa Arriagada**, extern secretaris.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

2 april 2025 – Hogeschool PXL campus Diepenbeek	
08u30 – 08u40	Besloten overleg commissie
08u40 – 09u40	Gesprek met opleidingsverantwoordelijken • Studentenondersteuner • Opleidingshoofd cluster Bouw • Onderwijsondersteuner • Departementshoofd PXL-Green & Tech • Coördinator Graduaat in de Werforganisatie
09u40 – 10u00	Besloten overleg commissie
10u00 – 11u00	Gesprek met studenten • Alumnus 2024 - afstudeerrichting woningbouw, huidig student vervolgtraject bachelor in de Bouw • Student trajectschijf 2 - afstudeerrichting woningbouw; lid studentencommissie • Student trajectschijf 2 - afstudeerrichting woningbouw; lid studentencommissie • Alumnus 2024 - afstudeerrichting wegenbouw • Student trajectschijf 1 • Student trajectschijf 1; VDAB-student • Student trajectschijf 1; VDAB-student • Student trajectschijf 2 - afstudeerrichting wegenbouw • Student trajectschijf 2 - afstudeerrichting wegenbouw
11u00 – 11u20	Besloten overleg commissie
11u20 – 12u20	Gesprek met lectoren • Lector Bouwtechnieken gebouwen 1 en 2; PXL-coach Werkpleklers 3 en 4 en Graduaatsproef • Lector Bouwtechnieken wegen 1, 2 en 3; lector Werforganisatie wegen 1 • Lector Werforganisatie gebouwen 1, 2, 3 en 4; PXL-coach Werkpleklers gebouwen 2 • Lector Samenwerken en Leiderschap 1 en 2; Intervisie Werkpleklers 3 en 4 • Lector Bouwtechnieken gebouwen 3; PXL-coach Werkpleklers 3 en 4 en Graduaatsproef • Lector Werforganisatie wegen 3 en 4 • Lector Werkpleklers wegen 2; PXL-coach Werkpleklers 3 en 4 en Graduaatsproef • Lector Werkpleklers Gebouwen 2 • Lector Meten en uitzetten • Lector Werforganisatie Wegen 2
12u20 – 13u30	Lunch en besloten overleg commissie
13u30 – 14u15	Gesprek met werkveldvertegenwoordigers en alumni

	• Externe voorzitter opleidingsraad; gedelegeerd bestuurder-directeur Embuild Limburg • Werfleider Groep Dirkx; werkplekcoach • Projectleider Vandersmissen; werkplekcoach • Projectleider Willy Naessens Group; werkplekcoach • Werfleider Cordeel; alumnus 2023 - afstudeerrichting woningbouw • Werfleider bouwbedrijf Willy Naessens Group; alumnus 2024 - afstudeerrichting woningbouw • Projectleider Martens Wegenbouw; lid werkveldcommissie • Projectleider Besix infra; werkplekcoach • Projectleider Tuc Rail; werkplekcoach • Projectleider Sweco Belgium; werkplekcoach; lid werkveldcommissie • Werfleider Stadsbader, alumnus 2023 - afstudeerrichting wegenbouw
14u15 – 14u45	Besloten overleg commissie
14u45 – 15u15	Vrije ruimte Gesprek met Coördinator Graduaat in de Werforganisatie
15u15 – 16u15	Besloten overleg commissie
16u15 – 16u45	Reflectiemoment commissie en instelling • Algemeen directeur Hogeschool PXL • Adjunct algemeen directeur, Directeur Onderwijs en studentenbeleid • Departementshoofd PXL-Green & Tech • Opleidingshoofd Cluster Bouw • Coördinator Graduaat in de Werforganisatie • Studentenondersteuner • Student trajectschijf 2 - afstudeerrichting woningbouw • Diensthoofd onderwijsontwikkeling en -administratie • Onderwijsondersteuner • Stafmedewerker kwaliteitszorg • Diensthoofd kwaliteitszorg

Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatierapport
- Bezoekschema
- Informatiebrief
- Bijlagen

Kwaliteitskenmerk 1: opleidingsprofiel

1. Matrix DLR-OLR

Kwaliteitskenmerk 2: onderwijsconcept

2. Onderwijsconcept

Kwaliteitskenmerk 3: evaluatiesysteem

3. Evaluatieplan

Kwaliteitskenmerk 4: curriculum

4. Competentiematrix

5. Toelichting curriculum

6. Leerlijn onderzoekend handelen

7. Leerlijn ondernemend handelen

8. Leerlijn Internationaal en intercultureel handelen

Kwaliteitskenmerk 7: personeel

9. Overzichtstabel personeel

Kwaliteitskenmerk 8: gerealiseerd eindniveau

10. Selectie van evaluaties en beoordelingsformulieren van Werkplekieren 4 en de Graduaatsproef

