

GRADUAAT IN HET TRANSPORT EN DE LOGISTIEK

ARTEVELDEHOGESCHOOL

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

25 OKTOBER 2021



Inhoud

1	Abstract	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
3	Oordeel	11
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	13
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten	15
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	17
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	18
	Bijlage 5: Verantwoording.....	21
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	22

1 Abstract

De commissie die de kwaliteit van de opleiding Graduaat in het Transport en de Logistiek van Arteveldehogeschool heeft beoordeeld, adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

Tot dit positief oordeel komt de commissie op basis van het onderzoek dat ze voerde naar de kwaliteit van de opleiding. Op basis van kenmerken die duidelijk en met de nodige onderbouwing uit het informatiedossier naar voren kwamen, vormde de commissie zich een eerste beeld van de opleiding. Daarnaast tekenden zich een aantal vragen af, die op basis van het informatiedossier nog onbeantwoord bleven. De thema's waarbinnen deze vragen zich afspelen waren de manier waarop interculturaliteit gedefinieerd en ingevuld wordt; de kwaliteit van het werkplekken; de manier waarop studenten begeleid worden in de beoogde persoonlijke en professionele ontwikkeling; hoe het eindniveau in de opleiding wordt vastgesteld; de modaliteiten van samenwerking met de Hogeschool Gent (HOGENT); en de manier waarop het opleidingsconcept en het curriculum aan de studenten gecommuniceerd worden.

De vragen die voor de commissie nog verdere verheldering vereisten, vormden de rode draad van de gesprekken met de opleiding. De gesprekken, die in een open en reflectieve sfeer plaats vonden, hielpen de commissie het beeld van de opleiding te vervolledigen, te verscherpen en/of bij te stellen. De commissie identificeerde daarbij een aantal duidelijke sterktes van de opleiding. Zo slaagt de opleiding erin het graduaatsniveau in alle scherp te zetten. Er wordt resoluut de kaart van werkplekleren in de reële arbeidssituatie getrokken, waarbij een robuust begeleidingskader wordt voorzien, met sterk uitgebouwde begeleidingsinstrumenten en de werkplekcoach die student en werkplek doorheen het traject begeleidt. De opleiding luistert echt naar de noden van het werkveld, wat de basis legt voor een duurzaam partnerschap. Ook de mate waarin en de manier waarop studenten begeleid worden in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, is een duidelijke sterkte.

Naast sterke punten, identificeerde de commissie ook verbeterpunten. Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding, formuleert de commissie een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan:

- Zorg voor een duidelijke onderlinge afbakening van interculturele vaardigheden en internationalisering in het opleidingsconcept;
- Geef een meer prominente plaats aan interculturele vaardigheden in de communicatie van de hoofdlijnen van het opleidingsconcept;
- Overweeg om een afstudeermoment te voorzien, waarop studenten in aanwezigheid van medestudenten, docenten en werkveld, hun gerealiseerde ontwikkeling kunnen tonen.

De kwaliteit van het docententeam en het opleidingsmanagement, de nauwe betrokkenheid van stakeholders bij het ontwerpen en uitvoeren van de opleiding en de aanwezigheid van beproefde structuren en systemen uit de andere graduaatsopleidingen, geven de commissie vertrouwen dat de geplande opleiding kwaliteitsvol zal worden ingevuld.

Den Haag, 25 oktober 2021

Namens de commissie ter beoordeling van de graduaatsopleiding in het Transport en de Logistiek van Arteveldehogeschool,

Hans Aarts
(voorzitter)

Jetje De Groof
(secretaris)

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

De commissie ontving van de graduaatsopleiding in het Transport en de Logistiek een helder en goed doorwrocht informatiedossier, dat haar in staat stelde zich een eerste beeld van de opleiding te vormen. De commissie waardeert dat in de voorbereiding van het aanvraagdossier van de Toets Nieuwe Opleiding (TNO) een diverse stakeholdergroep (werkveld, studenten, (inter)nationale aanbieders, leerkrachten secundair onderwijs) werd geconsulteerd. Ze stelde vast dat de verkregen input doordacht in het opleidingsconcept werd vertaald. Sterk is de mate waarin de opleiding erin slaagt het graduaatsniveau scherp te krijgen, zowel in de opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) als in de invulling van de onderwijsleeromgeving. Digitalisering, duurzaamheid, talen en *soft skills* hebben, in lijn met de vragen van het werkveld, een prominente plaats gekregen. De commissie verwelkomt dat ook interculturele competenties in de OLR zijn opgenomen, aangezien openheid en respect naar andere culturen onmisbare attitudes in de logistieke sector zijn. De gekozen afstudeerrichtingen (magazijnbeheer en wegvervoer) spelen in op de noden van het lokale werkveld. De commissie ziet grote kansen in de voorziene samenwerking met de HOGENT om complementaire afstudeerrichtingen aan te bieden.

De graduaatsopleiding maakt de ambitie om een brede en diverse instroom mogelijk te maken concreet door twee modeltrajecten in de markt te zetten: een tweejarig dagtraject en een driejarig traject via begeleid afstandsleren. De keuze voor modulaire, compacte en instroomafhankelijke modules resulteert volgens de commissie in een flexibel en haalbaar programma, op maat van de noden van de doelgroep. De programmaleerlijnen (Logistieke duizendpoot; Operationele specialist; Servicegerichte communicator; Future-proof professional) zorgen voor een helder gestructureerd en gradueel opbouwend curriculum. De leerlijnen zijn volgens de commissie vanuit logistiek oogpunt goed gekozen: ze verwijzen herkenbaar naar de rollen die gegradueerden innemen in het werkveld.

Ook de relatie met en de oriëntatie op de praktijk vindt de commissie sterk uitgewerkt. De decretale eis om één derde van het curriculum via werkplekleren aan te bieden, wordt volledig via authentiek werkplekleren ingevuld. Aanvullend worden ook de andere opleidingsonderdelen praktijkgericht ingestoken, bijvoorbeeld via cases, gastcolleges en bedrijfsbezoeken. Het opgebouwde netwerk en de ervaring in de verwante professionele bacheloropleidingen en graduaatsopleidingen in het expertisenetwerk (ENW) Business en Management bieden volgens de commissie een solide vertrekbasis om deze praktijkgerichtheid nog verder te versterken. Ook de sterke betrokkenheid van de lokale regio zal hier volgens de commissie toe bijdragen.

De commissie stelde naar tevredenheid vast dat er in de leerdoelen extensieve aandacht is voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de student. Om deze ambitie te realiseren, investeert de opleiding in doorgedreven coaching en begeleiding. Het portfolio vindt de commissie een geschikt instrument om de studenten bij de beoogde groei te ondersteunen.

De leerresultatenmatrix maakte voor de commissie inzichtelijk dat het curriculum de studenten in staat stelt de beoogde leerdoelen te bereiken. Conform het beoogde graduaatsniveau en het opleidingsconcept is de evaluatie praktijk- en ontwikkelingsgericht. De commissie waardeert dat de evaluatie gespreid verloopt en dat de toetsvormen mooi aansluiten op het werkplekleren (bijvoorbeeld door het gebruik van cases). De commissie verwelkomt dat aan het einde van elke module een week is ingelast voor feedback, aangezien deze werkwijze bijdraagt aan de ambitie om ontwikkelingsgericht te evalueren.

De commissie nam in het informatiedossier kennis van een sterke visie op personeel en hierop aansluitend personeelsbeleid. Ze is van mening dat de 5 VTE die voorzien worden voor het lesgeven, evalueren, begeleiden en coachen in jaar 1 het mogelijk maakt het onderwijsconcept te realiseren. De aanwezigheid in het docententeam van docenten uit

aanverwante professionele bachelor- en graduaatsopleidingen uit het ENW Business en Management beschouwt de commissie enerzijds als een garantie dat de nodige inhoudelijke expertise aanwezig is. Anderzijds zorgt dit ook voor een voortdurende kallibratie van het onderwijsniveau, waarbij uiteraard wel de specifieke aansluiting op niveau 5 in de beroepspraktijk bewaakt dient te worden.

Parallel aan dit eerste beeld, dat de commissie zich vormde op basis van kenmerken die duidelijk en met de nodige onderbouwing uit het informatiedossier naar voren kwamen, tekenden zich een aantal vragen af, die nog onbeantwoord bleven. De commissie gebruikte de dialoog met de opleiding om haar beeld waar nodig te vervolledigen, te verscherpen en/of bij te stellen. De vragen die voor de commissie nog verdere verheldering vereisten, vormden daarbij de rode draad van de gesprekken.

Zo kreeg de commissie op basis van het informatiedossier niet volledig grip op de manier waarop interculturaliteit gedefinieerd en ingevuld wordt in de opleiding en stelde ze zich de vraag of/hoe dit begrip onderscheiden wordt ten aanzien van internationalisering. De commissie trad met de verschillende gespreksgroepen in dialoog over hoe de studenten leren omgaan met de interculturele realiteit van het logistieke werkveld. Door de dag heen ontvouwde zich een positief en coherent beeld van hoe in de opleiding interculturele vaardigheden ontwikkeld worden.

Ten eerste wordt in de Talent Labs regelmatig stilgestaan bij diversiteit op de werkvloer. Docenten en studenten gaven concrete voorbeelden van hoe in de klas de diversiteit in culturele achtergrond en leeftijd gebruikt wordt om verschillen bespreekbaar te maken en te reflecteren over hoe hiermee omgegaan kan worden. Ook via simulatieoefeningen wordt aan interculturaliteit gewerkt. De commissie waardeert bovendien dat concrete ervaringen van studenten op de werkplek worden aangegrepen om in gesprek te gaan over hoe met (conflict)situaties omgegaan kan worden.

Ten tweede gaat in het opleidingsonderdeel 'Interculturele vaardigheden', dat in alle graduaatsopleidingen wordt aangeboden, specifieke en expliciete aandacht uit naar interculturele vaardigheden en attitudes. De studenten van reeds bestaande graduaatsopleidingen lichtten toe hoe dit opleidingsonderdeel hen had aangezet te reflecteren over hoe cultuur denken en handelen beïnvloedt.

Op basis van de gesprekken heeft de commissie er vertrouwen in dat de opleiding voorziet in de ontwikkeling van de interculturele vaardigheden die op de logistieke werkvloer vereist zijn. Wel stelde de commissie vast dat de begrippen internationalisering en interculturaliteit in de verschillende gespreksgroepen regelmatig door elkaar werden gebruikt. Ze is daarom van mening dat hun onderlinge afbakening in de opleiding nog verhelderd kan worden. Ook vindt ze dat deze voor het logistieke veld elementaire vaardigheid explicieter en zichtbaarder aanwezig zou kunnen zijn in het opleidingsconcept. Ook vindt ze dat deze voor het logistieke veld elementaire vaardigheid explicieter en zichtbaarder aanwezig zou kunnen zijn in het opleidingsconcept en in de toetsing. De opleiding zou in overweging kunnen nemen interculturele vaardigheden een meer zichtbare plaats te geven in de gebruikte programmalijnen en de lijst met beoogde skills.

Gezien de centrale rol die werkplekleren speelt, exploreerde de commissie ook hoe de kwaliteit van de (begeleiding op de) werkplekken geborgd wordt. Tijdens de gesprekken kreeg de commissie scherper zicht op de centrale rol die de werkplekcoach hierin speelt. Deze docent-coach is het eerste aanspreekpunt van zowel de student als de werkplekmentor. Vanuit deze positie kan de werkplekcoach de kwaliteit nauwgezet opvolgen en kort op de bal spelen waar er zich problemen voordoen. Daarnaast zijn er ook een aantal formele checks van de kwaliteit van de werkplek als leeromgeving voorzien. Voor de start van het werkplekleren voert de werkplekcoach op basis van vastgestelde criteria een gesprek met de werkplek. Nagegaan wordt o.a. of er inzicht is in het concept werkplekleren (en het onderscheid met stage) en of er voldoende tijd kan vrijgemaakt worden voor de begeleiding van de studenten. Halfweg het traject wordt aan de studenten en de werkplek gevraagd een leerscan uit te voeren, die de basis vormt voor een gesprek tussen werkplekcoach, student en werkplekmentor, zodat aanpassingen tijdens het traject mogelijk zijn.

De commissie kreeg tijdens de gesprekken duidelijke signalen dat de uitgewerkte kwaliteitsmechanismen effectief zijn. Voor studenten lijkt de werkplekmentor inderdaad direct betrokken te zijn en voor de student een effectieve rol te kunnen spelen. Ook gaven de vertegenwoordigers van het werkveld aan goed voorbereid te worden op het voorzien van kwaliteitsvolle begeleiding op de werkplek. Studenten bevestigden dat de werkplekken goed ingelicht waren over de verwachtingen van werkpleklers. Studenten, docenten en werkveld wezen herhaaldelijk op de belangrijke rol van MICOON, een visueel online-instrument dat toelaat op transparante wijze te communiceren over de beoogde leerdoelen; en anderzijds te monitoren welke leerdoelen reeds behaald zijn/nog behaald dienen te worden.

Door de gesprekken heen vormde zich steeds solider het beeld van een opleiding die luistert naar de noden van het werkveld om zo in te zetten op een samenwerking die maximale winst oplevert voor alle betrokken partijen. De Netwerkcafés zijn hier volgens de commissie een goed voorbeeld van. Tijdens deze Netwerkcafés worden verschillende werkplekken samengebracht en ligt de focus enerzijds op netwerken. Anderzijds wordt ook tijd vrijgemaakt voor expertisedeling rond mentorvaardigheden of matching van studenten en werkplekken. Op die manier wordt een win-win gecreëerd voor werkveld, opleiding en studenten.

De commissie peilde ook naar de manier waarop het werkpleklers geïntegreerd wordt in het curriculum. Ze leerde dat op basis van de bevragingen in het werkveld en geïnspireerd op Scandinavische modellen van werkpleklers, is geopteerd voor werkpleklers gebald in weekperiodes, waarbij de studenten werkpleklers op één werkplek. Deze laatste keuze is er ook op gericht om voor het werkveld voldoende meerwaarde te voorzien en zo de strategie om te evolueren naar duurzame samenwerkingen, kracht bij te zetten.

De commissie heeft grote waardering voor de manier waarop de opleiding wil inzetten op een betekenisvolle interactie tussen theorie en praktijk, met een sleutelrol voor de Talent Labs. Illustratief vindt de commissie dat het Talent Lab in de eerste module meteen in het teken van werkpleklers staat. Studenten worden o.a. geïnformeerd over wat werkpleklers precies is, hoe je jezelf kunt voorstellen aan toekomstige werkplekken, wat je kunt leren uit en doen met de leerscan en hoe je kunt evalueren of de werkplek een plek is waar je je duurzaam aan wil binden. Deze werkwijze zorgt er volgens de commissie voor dat de studenten leren eigenaarschap te nemen van hun eigen traject en zo mee de kwaliteit ervan kunnen bewaken.

Ook het simulatielab, waarover de commissie tijdens het locatiebezoek verdere toelichting kreeg, speelt volgens de commissie een belangrijke rol in het realiseren van een goede afstemming tussen leren op de schoolbanken en leren op de werkplek. Hier kunnen studenten de verschillende taken en rollen in een simulatiecontext inoefenen voordat ze deze tijdens het werkpleklers moeten uitvoeren. De plannen om samen met de HOGENT een skills lab te realiseren worden door de commissie dan ook ten zeerste verwelkomd.

Nog een thema waar de commissie tijdens het locatiebezoek scherper zicht op wilde krijgen, is hoe de studenten begeleid worden in de beoogde persoonlijke en professionele ontwikkeling en hoe het portfolio ten dienste hiervan wordt ingezet. Het beeld dat zich tijdens de dag ontvouwde is dat in het curriculum doelgericht ruimte gemaakt wordt voor leer- en ontwikkelactiviteiten, die gekoppeld worden aan het portfolio. De commissie is bovendien van mening dat de manier waarop deze lijn is uitgewerkt, afgestemd is op de noden van graduaatsstudenten.

De gesprekken illustreerden hoe in de 'Talent Labs', die samen met het werkpleklers een constante zijn in de opleiding, de student de kans krijgt om de ervaring vanop de werkplek te delen en stil te staan bij de eigen professionele en persoonlijke ontwikkeling. De commissie verwelkomt dat studenten in deze Talent Labs en in het werkpleklers worden aangezet om autonoom keuzes te maken en eigenaarschap te nemen van hun eigen leren. De student leert onder begeleiding om de eigen leerkansen te zien en neemt door de opleiding heen steeds meer zelf het initiatief op de werkplek in overleg te gaan, zodat net op die activiteiten gefocust wordt die deze groei mogelijk maken. Sterk vindt de commissie dat de 'werkplekcoach', die de student begeleidt bij het werkpleklers, tevens ook de leercoach van het 'Talent Lab' is, die hem/haar ondersteunt bij het constante reflectieproces.

Een ander thema dat de commissie tijdens het locatiebezoek meer in diepte verkende, is de toetsing. In de gesprekken met de studenten kreeg de commissie verdere voeling met hoe het toetsbeleid in de reeds bestaande graduaatsopleidingen wordt ingevuld. Studenten toonden zich zeer tevreden met het systeem van permanente evaluatie, dat ervoor zorgt dat de leerstof voortdurend wordt bijgehouden. Ze stelden dat ze heel regelmatig feedback krijgen, zodat het cijfer dat ze uiteindelijk behalen, niet als een verrassing komt. Ze illustreerden bovendien dat een variatie aan toetsvormen wordt gebruikt, die afgestemd zijn op de leerstof en het werkplekleren. Ook over de manier van evalueren van het werkplekleren zelf, in samenspraak tussen student, werkplekmentor en werkplekcoach, en gebruik makend van de MICOON-tool, toonden ze zich zeer tevreden.

De commissie peilde bij verschillende gespreksgroepen hoe de opleiding vaststelt dat de studenten het beoogde eindniveau hebben bereikt. Het opleidingsmanagement en de docenten gaven nadere toelichting bij de EVA-structuur die aan Arteveldehogeschool wordt gehanteerd voor de formulering van leerdoelen. EVA bestaat uit drie niveaus: Elementair (E), Verbredend en/of Verdiepend (V) en Autonoom en/of Complex (A). In de leerresultatenmatrix wordt aangegeven op welk niveau in welbepaalde opleidingsonderdelen een bepaald leerresultaat getoetst wordt. Studenten moeten in de laatste module werkplekleren ('Werkveldautonomie') aantonen dat ze op de werkplek autonoom aan de slag kunnen en de leerresultaten op eindniveau (Autonoom en/of complex) behalen.

Docenten legden uit dat er geen aparte eindproef voorzien is. De evaluatie van het werkplekleren, en dus ook de vaststelling van het eindniveau, gebeurt doorlopend, waarbij de werkplekmentor (observatie) en de student (zelfevaluatie) elk vanuit hun perspectief in MICOON aangeven of de leerdoelen bereikt zijn. De werkplekcoach is verantwoordelijk voor de definitieve score, waarbij hij/zij in overleg gaat met student en werkplekmentor. Studenten gaven aan dat deze werkwijze hen geholpen had scherp te krijgen welke groei nog gerealiseerd moest worden om het eindniveau te behalen. Ze stelden dat het eindgesprek met werkplekmentor en -coach op basis van de MICOON-tool helpt om het eindoordeel inzichtelijk te maken.

De commissie komt tot de conclusie dat het eindniveau van de studenten op een valide, betrouwbare en transparante wijze wordt vastgesteld. Het EVA-systeem garandeert een stapsgewijze evolutie van de studenten terwijl ze het curriculum doorlopen. Conform de opleidingsvisie kwalificeren de studenten zich gaandeweg en op de werkvloer op eindniveau. Dat ook het perspectief van studenten en werkveld wordt meegenomen, heeft een positieve impact op de kwaliteit van het eindoordeel. De commissie was ook blij te horen dat de werkplekcoaches aan het einde van het jaar een kallibratiesessie organiseren, om te evalueren of dezelfde lijn gevolgd wordt in het vaststellen van het eindniveau en stappen tot verbetering te nemen indien dit niet het geval is. Wel vraagt de commissie zich af of een afsluitend toonmoment, waarop de student, bijvoorbeeld in aanwezigheid van de klasgroep en het werkveld, het behaalde eindniveau kan tonen, te overwegen is. Niet alleen is dit voor de studenten een bekroning voor het harde werk en een mooie oefening zichzelf aan het werkveld te presenteren. De aanwezigheid van het werkveld bij zo'n sessie zorgt vanuit kwaliteitsstandpunt voor een extra kans voor kallibratie en is tevens een optimaal netwerkmoment.

Verder focuste de commissie tijdens de gesprekken ook op de modaliteiten van de samenwerking met de HOGENT. Ze was met name nieuwsgierig naar de maatregelen die voorzien zijn om studenten die switchen tussen beide instellingen, te begeleiden. De commissie stelde vast dat de leerdoelen tussen de opleidingen van beide hogescholen afgestemd zijn, om te verzekeren dat de studenten na 60 EC hetzelfde niveau bereiken. Wel worden beide instellingen vrijgelaten in hoe de studenten dit niveau bereiken. De commissie ontwaarde bij de docenten een groot engagement om inkomende studenten uit de HOGENT optimaal in de transitie te begeleiden. Niettegenstaande deze vaststelling, vraagt ze de opleiding de vinger aan de pols te houden of de overstap kwaliteitsvol verloopt.

Ook wilde de commissie tijdens het locatiebezoek beter vat krijgen op hoe het curriculum en het opleidingsconcept aan het team en de studenten gecommuniceerd worden. De complexe

set aan matrices die in het informatiedossier werden opgenomen, bieden immers weliswaar houvast inzake kwaliteitsontwikkeling, maar hebben het risico dat het overzicht en de focus op integrale topics verloren gaat. De commissie stelde echter vast dat de opleiding intussen beschikt over duidelijke overzichten van curriculum, leerlijnen en de door opleiding beoogde kennis en vaardigheden, die ook gebruikt worden in de communicatie met de studenten, de docenten en het werkveld.

De commissie waardeerde de open en reflectieve sfeer waarin de gesprekken plaats vonden. De presentaties hielpen de commissie de opleiding beter te begrijpen en het beeld dat ze via de gesprekken met opleidingsmanagement, studenten, docent én het werkveld kreeg, was consistent en doorleefd. De commissie maakte kennis met een geëngageerd, deskundig en divers docententeam. De nieuwe graduaatsopleiding in het transport en de logistiek zet docenten in die zowel in de verwante bacheloropleidingen, als in de al lopende graduaatsopleidingen expertise hebben opgebouwd. Op die manier wordt zowel de aanwezigheid van domeinspecifieke kennis van het logistieke veld, als voeling met de doelgroep verzekerd. Sterk is dat docenten op Arteveldehogeschool de kans krijgen om in het werkveld stage te lopen en de commissie verwelkomt dat er bij docenten plannen zijn om mee te lopen in een expeditiekantoor. De verbetergerichtheid van het team blijkt volgens de commissie ook uit de deelname aan projecten en praktijkonderzoek die erop gericht zijn de opleiding nog praktijkgericht en nog beter afgestemd op de doelgroep te maken.

3 Oordeel

De commissie komt op basis van het informatiedossier en de dialoog met de opleiding tot de conclusie dat de graduaatsopleiding in het Transport en de Logistiek een duidelijk en doordacht profiel heeft uitgewerkt, waarbij de input van het brede stakeholderveld ter harte is genomen. Het resultaat is een opleiding die het graduaatsniveau in alle scherpste neerzet, zowel op het niveau van de formulering van de OLR, als wat de onderwijsleeromgeving en de toetsing betreft. Het opleidingsconcept beantwoordt volgens de commissie aan zowel de noden van de beoogde studenten, als aan die van het logistieke werkveld. De commissie ziet grote kansen in de voorziene samenwerking met de HOGENT om complementaire afstudeerrichtingen aan te bieden en zo in te spelen op de noden van het lokale werkveld.

De resolute keuze voor werkpleklers in de reële arbeidssituatie weet de commissie sterk te appreciëren. De commissie is bovendien van mening dat de manier waarop het werkpleklers wordt ingevuld, met sterk uitgebouwde begeleidingsinstrumenten en de werkplekcoach die student en werkplek doorheen het traject in nabijheid begeleidt, de nodige garanties op een kwaliteitsvolle implementatie biedt. Dat de opleiding ook echt naar de noden van het werkveld luistert, legt volgens de commissie de basis voor een duurzaam partnerschap, dat de kwaliteit van het werkpleklers verder ten goede zal komen. De commissie stelde vast dat ook echt geïnvesteerd wordt in begeleiding van de student. De coaching van de student in zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling via de Talent Labs, is een mooi en beproefd recept dat ook in deze graduaatsopleiding de randvoorwaarden voor de studenten creëert om echt tot leren te komen.

Wel ziet de commissie verbetermarge in de manier waarop interculturele vaardigheden ingebed worden in de opleiding. De commissie stelde enerzijds vast dat interculturele competenties in de verwante graduaatsopleidingen adequaat aan bod komen. Anderzijds werd duidelijk dat interculturaliteit en internationalisering nog scherper onderling afgebakend kunnen worden om te verzekeren dat aan beide elementen aandacht wordt besteed. Aangezien interculturele vaardigheden zeker in het logistieke domein essentieel zijn, is de commissie van mening dat deze nog prominenter benoemd zouden kunnen worden in de toetsing en het opleidingsconcept (bv. in de programmalijnen en de lijst met beoogde skills).

Het eindniveau, zo kon de commissie vaststellen, wordt op een valide, betrouwbare en transparante wijze vastgesteld. Wel miste de commissie een afsluitend moment, waar de studenten in aanwezigheid van medestudenten en werkveld hun gerealiseerde ontwikkeling kunnen aantonen. Niet alleen is dit voor de studenten een bekroning voor het harde werk. De aanwezigheid van het werkveld zorgt vanuit kwaliteitsstandpunt voor een extra kallibratie en is tevens een optimaal netwerkmoment.

Het beeld van een kwaliteitsbewuste, reflectieve opleiding kreeg door de gesprekken heen steeds solider vorm. De kwaliteit van het docententeam en het opleidingsmanagement, de nauwe betrokkenheid van stakeholders bij het ontwerpen en uitvoeren van de opleiding en de aanwezigheid van beproefde structuren en systemen uit de andere graduaatsopleidingen, geven de commissie vertrouwen dat de geplande opleiding kwaliteitsvol zal worden ingevuld. De gerichtheid op voortdurende verbetering die de commissie tijdens het locatiebezoek ontwaarde, geven alle vertrouwen dat de geïdentificeerde verbeterpunten adequaat zullen worden aangepakt.

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in het transport en de logistiek van Arteveldehogeschool beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief toetsingsbesluit te nemen.

De commissie formuleert hierbij de volgende aanbevelingen:

- Zorg voor een duidelijke onderlinge afbakening van interculturele vaardigheden en internationalisering in het opleidingsconcept;
- Geef een meer prominente plaats aan interculturele vaardigheden in de communicatie van de hoofdlijnen van het opleidingsconcept;
- Overweeg om een afstudeermoment te voorzien, waarop studenten in aanwezigheid van medestudenten, docenten en werkveld, hun gerealiseerde ontwikkeling kunnen tonen.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Arteveldehogeschool
Naam opleiding	Graduaat in het transport en de logistiek
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none"> • Magazijnbeheer • Wegvervoer
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none"> • Dagonderwijs • Begeleid afstandsonderwijs
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Gent • Oudenaarde
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt geen bijkomende vooropleiding vereist. Om een Nederlandstalige graduaatsopleiding te volgen is er wel een geldig getuigschrift nodig van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs dat minstens 3 jaar geleden behaald is OF een diploma secundair onderwijs OF een hiermee gelijkgesteld getuigschrift en er moet voldaan zijn aan de Nederlandse taalvoorwaarden. • Er is een vervolgtraject voor alle afstudeerrichtingen binnen de professionele bachelor Bedrijfsmanagement. Er kan naar alle afstudeerrichtingen geschakeld worden maar de dichtst aanleunende is de afstudeerrichting Supply Chain Management. De doorstroom naar dit vervolgtraject wordt gegarandeerd op anderhalf jaar (maximaal 90 studiepunten) binnen Arteveldehogeschool. • Er kan eveneens naar andere professionele bacheloropleidingen geschakeld worden afhankelijk van het interessegebied zoals bijvoorbeeld Organisatie en Management en Communicatiemanagement.

- Verder is het mogelijk om via verkort traject de overige afstudeerrichtingen van de graduaatsopleiding in het transport en de logistiek te volgen.

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

OLR graduaat in het transport en de logistiek (gelden voor alle afstudeerrichtingen)

1. De gegradueerde past algemene theoretische logistieke kennis toe in de actuele domeinen transport en magazijnbeheer;
2. De gegradueerde legt verbanden tussen de verschillende processen en schakels binnen de logistieke keten waarbij de gegradueerde zelf betrokken is en geeft de impact hiervan weer;
3. De gegradueerde analyseert gestructureerd en kritisch eenvoudige logistieke processen en technieken, gebruikt hierbij de gangbare digitale tools, doet concrete verbetervoorstellen binnen de dagdagelijkse professionele context en werkt mee aan de implementatie van verbeteringen met het oog op effectiviteit, efficiëntie, kwaliteit, veiligheid en milieu;
4. De gegradueerde communiceert in het Nederlands zowel intern als extern op een klantvriendelijke, effectieve en zakelijke manier gelinkt aan de logistieke context binnen het bedrijf en houdt daarbij rekening met de lokale, internationale en interculturele context;
5. De gegradueerde communiceert zowel intern als extern op een klantvriendelijke, effectieve en zakelijke manier gelinkt aan de logistieke context in een vertrouwde situatie in de gangbare vreemde talen binnen het bedrijf; en houdt daarbij rekening met de lokale, internationale en interculturele context;
6. De gegradueerde werkt constructief en flexibel in een divers team met aandacht voor duurzame feedback, en neemt een actieve rol op bij de operationele organisatie binnen het team;
7. De gegradueerde rapporteert over de resultaten in functie van de logistieke doelstellingen van het bedrijf binnen de eigen professionele leefwereld;
8. De gegradueerde reflecteert over de eigen ontwikkeling, identificeert eigen talenten, groei kansen en leernoden en stuurt voortdurend de eigen ontwikkeling bij om blijvend impact te creëren binnen de eigen persoonlijke en professionele leefwereld met aandacht voor ethisch en maatschappelijk verantwoord handelen;

OLR voor de afstudeerrichting Wegvervoer

9. De gegradueerde beheert op een duurzame manier operationele logistieke transportprocessen en -middelen, rekening houdend met kosten en overeengekomen service level met de klant, in overeenstemming met de bedrijfsdoelen, kritische prestatiefactoren en geldende wet- en regelgeving en technische mogelijkheden;
10. De gegradueerde voert de planning efficiënt uit van het wegvervoer met aandacht voor de gehele (multimodale) transportflow;
11. De gegradueerde verwerkt administratief de informatiestroom verbonden aan het wegvervoer op een structurele en efficiënte manier met behulp van de gangbare digitale tools en in samenwerking met de betrokken stakeholders;
12. De gegradueerde werkt mee aan de coördinatie van de operationele afhandeling van de belading in het wegvervoer, rekening houdend met de technische en veiligheidsaspecten.

OLR voor de afstudeerrichting Magazijnbeheer

9. De gegradueerde beheert de voorraad via de gangbare digitale tools, volgt deze consequent op, stelt bestaande en toekomstige tekorten vast en neemt acties om de voorraad tijdig te laten aanvullen rekening houdende met kosten, levercondities, service levels en bedrijfsdoelen, kritische prestatiefactoren;
10. De gegradueerde beheert op een duurzame manier operationele logistieke magazijnen material handlingprocessen en -middelen rekening houdend met kosten en overeengekomen service level met de klant, dit in overeenstemming met de bedrijfsdoelen, kritische prestatiefactoren en geldende wet- en regelgeving en technische mogelijkheden.

11. De gegradueerde verwerkt structureel en efficiënt administratief de informatiestroom verbonden aan de magazijnprocessen met behulp van de gangbare digitale tools en in samenwerking met de betrokken stakeholders.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Hans Aarts (*voorzitter*) is directeur Gilde opleidingen en voormalig directeur Fontys Hogeschool Techniek en Logistiek in Venlo. Hij heeft zitting in diverse besturen van platforms en samenwerkingsverbanden rond het thema logistiek. Aarts heeft ook ruime ervaring met buitenlandse hogescholen en universiteiten en is meer dan 25 jaar betrokken bij onderwijs en organisatie en bij onderzoek op het gebied van logistiek. Hij heeft ervaring in auditpanels aan beide zijden van de tafel;

Nina Spithost (*commissielid*) is programmamanager Associate Degrees NHL Stenden University of Applied Science. Ze is lid van het dagelijks bestuur Platform Associate Degree Vereniging Hogescholen en van de Commissie TNO HBO5 (omvorming) in Vlaanderen. Ze kan bogen op een ruime auditervaring;

Veroniek De Mulder (*commissielid*), Bedrijfsleider in de logistiek ODTN First Class Logistics nv;

Joni De Coster (*student-commissielid*), AP Hogeschool, graduaat accounting & administration tweede jaar, studentenvertegenwoordiger.

De commissie werd bijgestaan door:

Veerle Conings (procescoördinator) beleidsmedewerker NVAO.

Jetje De Groof (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Voorafgaand aan het locatiebezoek vond er op 21 juni 2021 tussen NVAO en Arteveldehogeschool een online afstemmingsoverleg plaats over de aanpak van het TNO-locatiebezoek. Voor Arteveldehogeschool namen deel:

- Diensthoofd Integrale Kwaliteitszorg
- Opleidingshoofd Graduat
- Teamleader Graduat
- Coördinator integrale kwaliteitszorg

Het locatiebezoek vond plaats op 16 september 2021 op campus Kantienberg, Voetweg 66 in 9000 Gent.

Programma van het locatiebezoek:

9u-10u	Verwelkoming en introductie <ul style="list-style-type: none">• Diensthoofd Integrale Kwaliteitszorg• Directeur expertisenetwerk Business en Management• Opleidingshoofd Graduat• Teamleader Graduat Getuigenis werkplek <ul style="list-style-type: none">• Bestuurder en gecertificeerd belastingadviseur bij Accountants & belastingconsulenten Van Coile & partners
10u-10u15	Pauze
10u15-11u	Opleidingsbeurs: Stand 'curriculum, logistiek & skills' Opleidingshoofd graduat, Teamleader graduat, Logistiek docent, Stuvercoach/taaldocent/leer- en werkplekcoach en (Taal)docent MCS/leer- en werkplekcoach/interculturele skills/COIL Stand 'werkpleklere & Talent lab' SCC*** voor de opleiding AAD, Talent Lab leerlijn verantwoordelijke, leer- en werkplekcoach, taaldocent, onderzoeker en bezig met interculturaliteit en internationaliteit, Expert in WPL, docenten- en competentiecoach bij Syntra Midden-Vlaanderen en onderzoeker, SCC van MCS, leer- en werkplekcoach, docent MCS, Diversiteitscoach, leer- en werkplekcoach, werkplekverantwoordelijke van AAD, onderzoeker ESF, specialist afstandsleren, Werkplekverantwoordelijke MCS**, leer- en werkplekcoach, docent AAD en MCS
11u-12u	Pauze/intern overleg commissie
12u-13u	Lunch
13u-15u	Gesprekken met stakeholders: Studenten en alumni Studenten: <ul style="list-style-type: none">• Tweedejaarsstudent Graduaat in de Accounting Administration

- Tweedejaarsstudent Graduaat in de Accounting Administration
- Tweedejaarsstudent Graduaat in de Marketing- en communicatiesupport, afstudeerrichting Marketingsupport
- Tweedejaarsstudent Graduaat in de Marketing- en communicatiesupport, afstudeerrichting Marketingsupport
- Tweedejaarsstudent Graduaat in de Marketing- en communicatiesupport, afstudeerrichting Communicatiesupport

Alumnus, afgestudeerd als gegradueerde in de accounting administration, na AJ 20 – 21

Werkveld

- HR BU Manager - Katoen Natie
- Transportplanner - Stadsbader
- Strategy en talent manager – Hamann International Logistics
- Managing director – Hamann International Logistics
- Zaakvoeder en co-founder - FOLIO Agency
- Zaakvoerder Snoepman

Docenten en ondersteuners

- Collega uit HBO5 (cvo), docent AAD*, leer- en werkplekcoach, mentor voor nieuwe collega's
- SCC*** voor de opleiding AAD, Talent Lab leerlijn verantwoordelijke, leer- en werkplekcoach, taaldocent, onderzoeker en bezig met interculturaliteit en internationaliteit
- Stuvercoach, taaldocent, leer- en werkplekcoach
- Docent AAD, leer- en werkplekcoach en onderzoeker
- Vakbondsafgevaardigde, leer- en werkplekcoach, professionele communicatie, interculturele ski II Logistiek docent
- Leer- en werkplekcoach met expertise in onderwijsdeskundigheid
- Werkplekverantwoordelijke MCS**, leer- en werkplekcoach, docent AAD en MCS
- (Taal)docent MCS, leer- en werkplekcoach, interculturele skills, COIL
- Diversiteitscoach, leer- en werkplekcoach, werkplekverantwoordelijke van AAD, onderzoeker ESF, specialist afstandsleren
- SCC van MCS, leer- en werkplekcoach, docent MCS
- Expert in WPL, docenten- en competentiecoach bij Syntra Midden-Vlaanderen en onderzoeker
- Taalcoach, taaldocent MCS, leercoach
- Opdrachthouder onderwijsontwikkeling voor de graduaatsopleidingen

Coördinatoren

- Coördinator Onderwijsontwikkeling en digitaal leren
- Coördinator integrale kwaliteitszorg
- Coördinator begeleiding
- Coördinator HRM
- Coördinator internationalisering

15u-16u **Pauze/intern overleg commissie**

16u-16u30 **Mondelinge terugkoppeling**

- * AAD: (graduaat) Accounting en Administration
- ** MCS: (Graduaat) Marketing- en Communicatiesupport
- *** SCC: Student Community Coach

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding 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; de opleiding werd hierbij betrokken. 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 potentiële kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft dit eindoordeel 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

Graduaat in het transport en de logistiek – informatiedossier inclusief bijlagen

Informatiedossier:

1. Leerresultaten en –doelen
2. Opleidingsconcept
3. Evaluatie
4. Personeel en organisatie
5. Studentenbegeleiding en –participatie
6. Internationalisering
7. Kwaliteitscultuur
8. Toekomst en ambities

Bijlagen:

1. Administratieve gegevens
2. Bestuurlijke en organisatorische context van de opleiding
3. Organogram ENW Business en Management
4. Verklarende afkortingenlijst
5. Samenvatting macrodoelmatigheid
6. Overzicht contacten stakeholders
7. Concordantie tussen Arteveldehogeschool en HOGENT
8. Samenwerkingsovereenkomst tussen Arteveldehogeschool en HOGENT
9. Doelgroepen verwachte instroom
10. Intentieverklaring werkveld
11. Opleidingsaanbod graduaatsopleiding in het transport en de logistiek in
12. Vlaanderen
13. Overzicht verkorte trajecten tussen WV en MB
14. Overzicht verkort traject van GRA naar PBA
15. Goedkeuring en vaststelling DLR door VLHORA
16. Opleidings specifieke leerresultaten
17. Overeenkomst DLR en OLR
18. Leerresultatenmatrix
19. Verschil VKS-niveau 5 en 6
20. Infographics van resultaten kwalitatieve bevraging
21. Arteveldehogeschoolbrede leerresultaten VKS-niveau 5
22. Concordantietabel OLR en ALR
23. Leerdoelen in EVA-structuur per OLR
24. ECTS-fiches
25. Toelichting onderwijsconcept
26. Begeleiding werkpleklers (MICOON)
27. Intentieverklaring Aarova Oudenaarde
28. Schematisch overzicht van het volledige curriculum: dagtraject en traject in afstandsleren
29. Volgtijdelijkheid tussen verschillende opleidingsonderdelen
30. Inhoudsopgave werkpleklerengids
31. Opbouw modules (verschil dag vs AL)
32. Taakomschrijving leer- en werkplekcoach
33. Leerscan werkplek
34. ESF-projecten en OIT: nexus onderwijs - onderzoek
35. Evaluatie werkpleklers
36. Overzicht reeds aanwezige expertise binnen Arteveldehogeschool
37. Profiel- en functieomschrijving personeel graduaatsopleiding ENW BMG
38. Overlegstructuur studentenparticipatie

