

GRADUAAT IN HET TRANSPORT EN DE LOGISTIEK

ARTEVELDEHOGESCHOOL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

29 MEI 2026



PETRA VAN ZON (VOORZITTER) • PATRICK WILLEMS, VERONIEK DE
MULDER, ADAM EL SHAMI (COMMISSIELEDEN) • MARGRIET VAN
IERSEL (SECRETARIS) • CATHY HAUSPIE (PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Abstract..... | 4 |
| 2 | Methodologie..... | 5 |
| 2.1 | Commissiesamenstelling..... | 5 |
| 2.2 | Methode van het onderzoek..... | 5 |
| 3 | Onderzoeksvoorstel | 7 |
| 3.1 | Inleiding..... | 7 |
| 3.2 | Resultaten vooronderzoek..... | 7 |
| 3.3 | Positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken) | 7 |
| 3.4 | Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen | 8 |
| 4 | Holistisch oordeel..... | 10 |
| 5 | Rapportage van het onderzoek..... | 12 |
| 5.1 | THEMA 1 – TOETSING | 12 |
| 5.2 | THEMA 2 – WERKPLEKLEREN | 13 |
| 5.3 | THEMA 3 – BORGING EINDNIVEAU | 15 |
| 5.4 | THEMA 4 – WERKDruk EN PROFESSIONALISERING | 16 |
| 5.5 | THEMA 5 – KWALITEITSZORG | 17 |
| 5.6 | THEMA 6 – INSTROOM EN PROFIEL | 19 |
| 5.7 | Afsluitende dialoog | 20 |
| | Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding..... | 22 |
| | Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR) | 23 |
| | Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding | 25 |
| | Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal | 27 |

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van de opleiding graduaat in het transport en de logistiek van Arteveldehogeschool, locatie Gent. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij de NVAO om een **positief** accreditatiebesluit te nemen. De commissie voerde een onderzoek uit op basis van onderzoeksvragen geclusterd in zes thema's. Naast het identificeren van positieve punten doet de commissie één aanbeveling aan de opleiding.

De opleiding kenmerkt zich door een sterke praktijkgerichtheid, een nauwe samenwerking met het werkveld en een uitgesproken betrokkenheid bij de begeleiding en professionele ontwikkeling van studenten. Binnen het thema toetsing waardeert de commissie de visie op 'assessment as learning' en de frequente mondelinge feedbackmomenten. Werkpleklers vormt een duidelijke sterkte van de opleiding dankzij het brede netwerk van werkplekken, de intensieve samenwerking met bedrijven en de aandacht voor kwaliteitsvolle begeleiding. Wel vraagt de commissie aandacht voor meer continuïteit en afstemming in de rol van werkplekcoaches.

De borging van het eindniveau wordt overtuigend gerealiseerd via een praktijkgericht curriculum, actuele afstemming met het werkveld en de integratie van werkpleklers en graduaatsprojecten. Daarnaast stelt de commissie vast dat de opleiding bewust inzet op professionalisering van docenten en actief omgaat met de uitdagingen die voortkomen uit de sterke groei van de opleiding. Ook de kwaliteitszorg wordt positief beoordeeld, gekenmerkt door een open feedbackcultuur en een sterke betrokkenheid van studenten, docenten en werkveld. Tot slot waardeert de commissie de inclusieve en persoonlijke benadering van studenten, met aandacht voor *coaching*, studiehouding en taalondersteuning.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet de commissie **één aanbeveling**: de commissie beveelt de opleiding aan om de werking van de werkveldcoaches verder te stroomlijnen en te versterken, zodat deze consistent en beter afgestemd is op de verwachtingen van zowel het werkveld als de studenten.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

Conform het beoordelingskader stelde de NVAO een commissie van vier experts samen. Deze is als volgt samengesteld:

- Petra van Zon (voorzitter), consultant kwaliteitsmanagement, onderwijs en onderzoek Fontys Hogeschool;
- Veroniek De Mulder (commissielid), senior advisor/independent boardmember, C level Negotiation & Mediation;
- Patrick Willems (commissielid), lector graduaat in het transport en de logistiek UCLL, zelfstandig consultant supply chain management;
- Adam El Shami (student-commissielid), student graduaat in het transport en de logistiek AP Hogeschool, tevens lid studentenraad.

De commissie werd bijgestaan door:

- Cathy Hauspie (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO.
- Margriet van Iersel (extern secretaris), zelfstandig onderwijskundige.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. Deze commissie omvat alle nodige deskundigheden voor deze beoordeling.

2.2 Methode van het onderzoek

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het kader 'opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regio' van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

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

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid heeft het aangeleverde materiaal geanalyseerd en, op basis hiervan, een eerste waardering vormgegeven. De commissie heeft deze vervolgens samengebracht, en tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen. 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 uitgevoerd naar de gerealiseerde kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken. Op basis van dit onderzoek formuleerde ze een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen. Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp

van het beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het rapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

3 Onderzoeksvoorstel

3.1 Inleiding

De commissie ontving een aanvraagdossier in de vorm van een zelfevaluatierapport (ZER) met weblinks naar een breed scala aan aanvullende digitale informatie. In dit geheel zijn de diverse aspecten van de opleiding in kaart gebracht en toegelicht. Het ZER beschrijft de opleiding vanuit zes overkoepelende thema's, namelijk (1) Visie en beleid van de opleiding, (2) Beoogde leerresultaten en opleidingsprogramma, (3) Onderwijsaanpak en onderwijsorganisatie, (4) Evaluatie, (5) Studie- en studentenbegeleiding en (6) Medewerkers en professionalisering. Ieder thema is voorzien van inhoudelijke informatie over verschillende aspecten binnen het thema, waarna ingegaan wordt op zowel sterke punten als aandachtspunten en groeikansen. Het ZER sluit af met een besluit en toelichtende bijlagen.

3.2 Resultaten vooronderzoek

De commissie bestudeerde het ZER met de aanvullende documentatie ter voorbereiding op het locatiebezoek aan de instelling, dat plaatsvond op 8 mei 2026. Deze analyse bracht zowel sterktes als aandachtspunten en onduidelijkheden in kaart. Op basis hiervan formuleerde de commissie themagebieden: enerzijds over positieve elementen die gezien hun kwaliteit geen nader onderzoek vereisten, anderzijds over aspecten die minder duidelijk waren of die vragen oproepen. Deze laatste elementen werden thematisch geordend met ondersteunende onderzoeksvragen per thema. In haar onderzoek nam de commissie de vooraf geformuleerde thema's en onderzoeksvragen als uitgangspunt bij de gesprekken met achtereenvolgens het opleidingsmanagement en directie van de opleiding, de studenten, de docenten en ondersteuners, en de alumni en werkveldpartners. De structuur van de gesprekken tijdens het locatiebezoek werd aldus gevormd door zes onderzoeksthema's. Daarnaast formuleerde de commissie twee *good practices* die ze verder wilde bevragen, echter verweven in de geformuleerde thema's en niet aan de hand van specifieke onderzoeksvragen. Deze *good practices* hadden enerzijds tot doel deze positieve aspecten expliciet uit te lichten, en anderzijds nader te verkennen hoe deze praktijken verder konden worden uitgebouwd.

3.3 Positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken)

De commissie benoemde drie elementen uit het opleidingsdossier die naar haar mening duidelijk genoeg beschreven waren en waarvan de kwaliteit op grond van het dossier voldoende vertrouwen gaf. Als gevolg daarvan verviel de noodzaak om deze onderwerpen in de gespreksgroepen te behandelen. Dit zijn de volgende elementen:

- De sturing vanuit een centrale lijn (wettelijke- en kwaliteitskaders, organisatiestructuur, het organogram en de afstemming in de samenwerking met verschillende gremia) creëert zicht op kwaliteit;
- De begeleidingsstructuur: het continuüm van begeleiding (nulde, eerste en tweede lijn) is theoretisch goed onderbouwd en de rollen (*student community coach*, *trajectcoach*) zijn duidelijk gedefinieerd;
- De samenwerking tussen de graduaatsopleidingen binnen de hogeschool.

3.4 Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen

De commissie formuleerde de zes hoofdthema's en bijbehorende onderzoeksvragen als volgt:

THEMA 1 – TOETSING

Onderzoeksvragen:

- Hoe zorgt de opleiding voor validiteit en betrouwbaarheid bij de toetsing en hoe wordt het toetsbeleid in de praktijk gerealiseerd?
- Hoe organiseren de docenten de formatieve en summatieve toetsing en beoordeling op een kwaliteitsvolle manier?
- Hoe organiseert de opleiding de feedbackvoorziening voor studenten?

THEMA 2 – WERKPLEKLEREN

Onderzoeksvragen:

- Hoe waarborgt de opleiding een transparante en onderling vergelijkbare beoordeling van het werkplekleren, en op welke manier wordt de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid over werkplekken heen georganiseerd en geborgd?
- Hoe borgt en monitort de opleiding de kwaliteit van de praktijkwerkplekken op het vlak van inhoud (te behalen leerdoelen) en begeleiding, en hoe zorgt ze ervoor dat praktijkmentoren goed geïnformeerd zijn en de voorgeschreven werkwijze correct toepassen?

THEMA 3 – BORGING EINDNIVEAU

Onderzoeksvragen:

- Kunnen de beoogde eindcompetenties in voldoende mate op eindniveau gemeten worden met het graduaatsproject?
- Hoe bereidt het curriculum studenten voor op het beoogde eindniveau, in termen van professionele ontwikkeling, digitale- en AI-skills en vakspecifieke competenties?

THEMA 4 – WERKDRUK EN PROFESSIONALISERING

Onderzoeksvragen:

- Hoe bewaakt de opleiding, in het licht van de groeiende instroom, een beheersbare werkdruk voor docenten en welke uitdagingen doen zich hierbij voor? Welke aanpassingen worden doorgevoerd wanneer dit onder druk komt te staan?
- Er is een lage opkomst tijdens de lessen op de campus, deels omdat studenten de opleiding sterk associëren met het werkplekleren en daardoor minder binding voelen met de fysieke hogeschoollocatie. Hoe gaat de opleiding hiermee om?

THEMA 5 – KWALITEITSZORG

Onderzoeksvragen:

- Hoe wordt er informeel geluisterd naar de studenten nu de opkomst bij formele raden laag is, en hoe wordt er naar hen teruggekoppeld wat er met hun feedback gebeurt?
- Hoe borgt en monitort de opleiding dat docenten het beleid herkennen en toepassen, en hoe wordt bijgestuurd wanneer dit onvoldoende gebeurt?

THEMA 6 – INSTROOM EN PROFIEL

Onderzoeksvragen:

- Hoe zorgt de opleiding ervoor dat studenten uit verschillende vooropleidingen de juiste studiehouding vinden zonder hun praktische motivatie te verliezen?
- Hoe ervaren nieuwe instromers uit het secundair onderwijs de balans tussen begeleiding en eigen verantwoordelijkheid, en hoe ondersteunt de opleiding hen in het opnemen van de regie over hun leerproces?
- Hoe borgt de opleiding een consistente aanpak voor een diverse studentenpopulatie en hoe garandeert zij daarbij de basiskennis van het Nederlands?

GOOD PRACTICES

De commissie benoemde twee aspecten van de opleiding als *good practice*. Dit waren de volgende:

- De inzet van iedere vakinhoudelijke docent als coach. Het principe dat alle docenten ook de rol van traject- en werkplekcoach opnemen, verlaagt de drempel voor studenten aanzienlijk.
- Het principe van het 'Wissellere'. De afwisseling tussen campus en werkplek houdt bij studenten de motivatie hoog. De relevantie van het theoretische onderwijs op de campus is voor de studenten helder doordat zij dit op hun werkplek direct kunnen toepassen.

4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van de opleiding graduaat in het transport en de logistiek. Als resultaat van het onderzoek oordeelt de commissie **positief** over de kwaliteit van de opleiding. De commissie geeft daarnaast **één aanbeveling** aan de opleiding die samenhangt met de doorontwikkeling van de opleiding.

Op basis van de verschillende onderzochte thema's stelt de commissie vast dat de graduaatsopleiding een samenhangend en kwaliteitsvol geheel vormt, gedragen door een sterk management, een betrokken docententeam en een duidelijke praktijkgerichte visie. Deze visie komt consequent tot uiting in het curriculum, de evaluatiepraktijk en het werkplekleren, en sluit goed aan bij de verwachtingen van het werkveld. Studenten worden hierdoor doelgericht voorbereid op de beroepspraktijk, met aandacht voor zowel vakinhoudelijke als professionele competenties.

Met betrekking tot het thema toetsing concludeert de commissie dat de opleiding beschikt over een duidelijke en gedragen visie op evalueren, waarin '*assessment as learning*' centraal staat. De opleiding slaagt erin toetsing niet enkel als beoordelingsinstrument, maar ook als ondersteuning van het leerproces en de professionele ontwikkeling van studenten vorm te geven. De commissie waardeert in het bijzonder de frequente mondelinge feedbackmomenten, de betrokkenheid van het werkveld bij evaluaties en de sterke verbinding tussen toetsing en professionele praktijk. Tegelijk vraagt de commissie aandacht voor het grote aantal leerdoelen per OLR, dat de transparantie en overzichtelijkheid mogelijk onder druk zet. Ze suggereert dat een vereenvoudiging van de samenhang tussen leerdoelen en toetsing kan bijdragen aan de inzichtelijkheid van het toetsprogramma. De commissie stelt echter vast dat de opleiding zich hiervan bewust toont en actief inzet op verdere kwaliteitsborging en afstemming binnen het curriculum.

Binnen het thema werkplekleren stelt de commissie vast dat de opleiding een sterke praktijkgerichte leeromgeving heeft uitgebouwd waarin werkplekleren een centrale rol inneemt. De opleiding beschikt over een breed netwerk van werkplekken en onderhoudt nauwe relaties met het werkveld, dat zich positief uitlaat over de inzetbaarheid en professionele groei van de studenten. De commissie waardeert de intensieve begeleiding van studenten, de kritische opvolging van werkplekken en de ondersteuning van de werkveldmentoren. De opleiding toont volgens de commissie een grote betrokkenheid bij het creëren van kwaliteitsvolle leeromgevingen. Tegelijk vormt de continuïteit en afstemming van de begeleiding door de werkplekcoaches een aandachtspunt. De commissie formuleert daarom expliciet de aanbeveling om de werking van de werkveldcoaches verder te stroomlijnen en te versterken, zodat deze consistentere en beter afgestemd is op de verwachtingen van zowel het werkveld als de studenten.

Wat betreft het thema borging van het eindniveau concludeert de commissie dat de opleiding overtuigend inzet op een sterke afstemming tussen curriculum, werkplekleren en de verwachtingen van het beroepenveld. De opleiding onderhoudt intensieve contacten met werkveldpartners en actualiseert het curriculum systematisch op basis van ontwikkelingen binnen de sector. De commissie waardeert dat het graduaatsproject en het werkplekleren expliciet gekoppeld zijn aan de domeinspecifieke leerresultaten en dat studenten daardoor goed voorbereid worden op de beroepspraktijk. Werkveld en alumni bevestigen dat afgestudeerden beschikken over een relevante en praktijkgerichte basis om professioneel aan de slag te gaan. Volgens de commissie slaagt de opleiding erin het eindniveau op een overtuigende wijze te realiseren en te bewaken.

Binnen het thema werkdruk en professionalisering merkt de commissie op dat de sterke groei van de opleiding een aanzienlijke impact heeft op het docententeam en de organisatie van het onderwijs. Tegelijk waardeert de commissie de open communicatiecultuur en de wijze waarop management en docenten gezamenlijk zoeken naar oplossingen om de werkbaarheid en werkdruk te bewaken. De opleiding toont zich volgens de commissie reflectief en proactief in het omgaan met deze uitdagingen. Daarnaast ziet de commissie een breed gedragen professionaliseringscultuur, waarin aandacht bestaat voor didactische ontwikkeling, collegiale samenwerking en actuele thema's zoals artificiële intelligentie en *coaching*. De commissie heeft vertrouwen in de wijze waarop het management de balans tussen groei, onderwijskwaliteit en ondersteuning van het team bewaakt, al blijft dit gezien de verdere groei een belangrijk aandachtspunt voor de toekomst.

Ten aanzien van kwaliteitszorg concludeert de commissie dat de opleiding beschikt over een open, participatieve en ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur. De opleiding zoekt actief naar manieren om studenten, docenten en werkveld te betrekken bij de verdere ontwikkeling van het onderwijs en slaagt erin feedback zichtbaar te vertalen naar concrete verbeteracties. De commissie waardeert in het bijzonder de korte communicatielijnen, de sterke teamwerking en de bereidheid van de opleiding om kritisch naar zichzelf te kijken. De recente invoering van klasgroepgesprekken en de zichtbare terugkoppeling van feedback naar nieuw instromende studenten vormen volgens de commissie sterke voorbeelden van kwaliteitszorg dicht bij de dagelijkse onderwijspraktijk.

Binnen het thema instroom en profiel stelt de commissie vast dat de opleiding sterk inzet op een diverse studentenpopulatie en op een persoonlijke, ontwikkelingsgerichte begeleiding. Studenten ervaren de opleiding als toegankelijk, ondersteunend en sterk betrokken bij hun individuele traject. De commissie waardeert de uitgebreide coachingsstructuur, de aandacht voor studiehouding en professionele ontwikkeling en de gerichte taalondersteuning die wordt aangeboden aan studenten die dit nodig hebben. Ook de nauwe samenwerking met het werkveld en de brede kennismaking met het logistieke domein dragen volgens de commissie bij aan een sterke oriëntatie en voorbereiding op de beroepspraktijk. Tegelijk merkt de commissie op dat het behouden van deze persoonlijke benadering onder druk kan komen te staan door de groeiende studentenaantallen. Het blijvend bewaken van nabijheid, individuele opvolging en voldoende verbinding met het werkveld vormt daarom een belangrijk aandachtspunt voor de verdere ontwikkeling van de opleiding.

Aanbeveling

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet de commissie één aanbeveling. Deze aanbeveling doet geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan om de werking van de werkveldcoaches verder te stroomlijnen en te versterken, zodat deze consistent en beter afgestemd is op de verwachtingen van zowel het werkveld als de studenten.

5 Rapportage van het onderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft hoe het onderzoek is uitgevoerd volgens de thema's die de commissie heeft geformuleerd. De zes thema's en bijhorende onderzoeksvragen vormen de rode draad voor de beschrijving van de feitelijk onderbouwde bevindingen en de bespreking van de analytische overwegingen en interpretaties. De onderzoeksvragen gaven specifiek richting aan de gesprekken met respectievelijk het opleidingsmanagement en directie van de opleiding, de studenten, de docenten en ondersteuners, en de alumni en werkveldpartners. De in dit hoofdstuk beschreven bevindingen worden echter niet per onderzoeksvraag, maar thematisch geordend weergegeven. De twee *good practices* worden geïntegreerd in de thema's behandeld, conform de werkwijze van de commissie.

5.1 THEMA 1 – TOETSING

De commissie stelt vast dat de opleiding een duidelijke visie op toetsing hanteert met '*assessment as learning*' als richtinggevend principe. Zij ziet dat toetsing binnen de opleiding niet louter wordt gezien als een middel om prestaties te meten, maar ook als een instrument om het leerproces van studenten te ondersteunen en hun professionele ontwikkeling te stimuleren.

Met betrekking tot de organisatie van de evaluatiepraktijk stelt de commissie vast dat de opleiding werkt met een combinatie van deel- en eindevaluaties binnen modules van zes weken. De laatste week van iedere module staat expliciet in het teken van evaluatie. Daarnaast ontvangen studenten gedurende het leerproces informele feedback en feedback naar aanleiding van tussentijdse evaluaties. De commissie waardeert, hoewel dit bewerkelijk is, dat veel evaluatiemomenten mondeling verlopen en dat beoordelingen systematisch mondeling worden toegelicht aan studenten. Studenten bevestigen dat zij de mondelinge feedbackmomenten als laagdrempelig ervaren, de feedbackgesprekken doorgaans constructief verlopen en dat zij zich in het algemeen gehoord en ondersteund voelen. Ook alumni en werkveldvertegenwoordigers benadrukken het belang van de gezamenlijke gesprekken tussen student, werkplekmentor en werkplekcoach binnen de werkplek. Volgens de commissie vormt deze nauwe samenwerking tussen opleiding en werkveld een duidelijke meerwaarde voor de kwaliteit van de beoordeling en voor de afstemming tussen opleiding en beroepspraktijk.

De commissie stelt verder vast dat de opleiding in belangrijke mate inzet op werkplekleren en op de beoordeling van professionele vaardigheden. Bij de evaluatie hiervan worden rubrics gebruikt, met name voor de evaluatie van *soft skills* en professionele ontwikkeling. Studenten geven aan dat zij doorgaans voldoende duidelijkheid ervaren over de verwachtingen en beoordelingscriteria. Werkveldvertegenwoordigers bevestigen dat zij vanuit de opleiding ondersteuning krijgen bij het correct hanteren van beoordelingsformulieren via de digitale opvolg- en evaluatietool MICOON. Alumni herkennen bovendien de systematiek van zelfevaluatie voorafgaand aan feedbackgesprekken, gevolgd door een gezamenlijke reflectie met werkplekmentor en -coach. De commissie ziet hierin een waardevolle stimulans voor zelfreflectie en professionele groei.

Tegelijkertijd stelt de commissie vast dat de huidige rubrics sterk procesgericht zijn uitgewerkt en minder expliciet focussen op kenniscomponenten en vakinhoudelijke bekwaamheden. Zij vroeg zich in dat opzicht af of de kenniscomponent binnen de toetsing in voldoende mate aan bod komt. De opleiding verduidelijkt dat kenniselementen voornamelijk in andere evaluatievormen aan bod komen, terwijl rubrics vooral worden ingezet voor professionele competenties. De commissie begrijpt deze keuze, en

moedigt de opleiding aan om blijvend aandacht te besteden aan een transparante koppeling tussen beoogde leerresultaten en toetsvormen.

De commissie merkt op dat de opleiding bewust werkt vanuit een leerdoelenmatrix die gekoppeld is aan de opleidingsleerresultaten (OLR's), maar stelt zich ook vragen bij het grote aantal leerdoelen per OLR. De docenten lichten toe dat de samenhang tussen leerdoelen, OLR's en toetsing zorgvuldig werd ontworpen. Verschillende toetsen kunnen daarbij leerdoelen uit meerdere OLR's combineren. De commissie ziet dat de leerdoelen samenhangend en geïntegreerd in de rubrics terugkomen. De commissie waardeert de doordachte opbouw, maar merkt tegelijk op dat het grote aantal leerdoelen per OLR de transparantie en overzichtelijkheid mogelijk onder druk zet. Ze suggereert dat een vereenvoudiging van de samenhang tussen leerdoelen en toetsing kan bijdragen aan de inzichtelijkheid van het toetsprogramma.

De commissie besteedt ook aandacht aan de rol van de examencommissie. Zij stelt vast dat de examencommissie een formeel orgaan vormt binnen de opleiding en samengesteld is uit docenten met aanvullende verantwoordelijkheden, zoals professionele ontwikkeling, diversiteit en ombudswerking. De commissie waardeert dat studenten via de ombudsfunctie toegang hebben tot ondersteuning bij bijzondere omstandigheden en dat beslissingen in de examencommissie in consensus worden genomen. De commissie ziet dat de examencommissie een bekrachtigende en administratieve rol opneemt ten aanzien van studieresultaten en vraagt in hoeverre er taken liggen rond de borging van het eindniveau. De docenten geven aan dat deze borging verankerd is in het curriculumoverleg en in de vormgeving van het programma, en dat dit niet onder de verantwoordelijkheid valt van de examencommissie. De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding het eindniveau adequaat borgt.

De commissie concludeert dat zij een positief beeld heeft gekregen van de toetscultuur binnen de opleiding. Studenten ervaren toegankelijkheid, ondersteuning en rechtvaardigheid in de beoordeling en ervaren een duidelijke betrokkenheid van docenten en werkveld bij hun evaluatie- en toetsproces. De commissie waardeert in het bijzonder de sterke verbinding tussen opleiding en werkveld, de frequente mondelinge feedbackmomenten en de aandacht voor professionele ontwikkeling. Ook de doordachte curriculumopbouw en de inspanningen die worden geleverd om via curriculumoverleg en gezamenlijke afstemming coherentie in het toetsprogramma te realiseren worden door de commissie gewaardeerd.

5.2 THEMA 2 – WERKPLEKLEREN

De commissie stelt vast dat werkplekleren een centrale plaats inneemt binnen de opleiding en sterk geïntegreerd is in het curriculum. Studenten brengen een aanzienlijk deel van hun opleiding door in de beroepspraktijk en krijgen daarbij de kans om competenties in authentieke contexten te ontwikkelen. De commissie waardeert dat de opleiding sterk inzet op een nauwe samenwerking met het werkveld en dat bedrijven actief betrokken worden bij de begeleiding en evaluatie van studenten. Uit de gesprekken blijkt dat het werkveld de studenten positief beoordeelt en hen beschouwt als gemotiveerde en snel inzetbare medewerkers. Werkveldvertegenwoordigers geven aan dat graduaatsstudenten tijdens hun tweejarig traject zichtbaar groeien in professionaliteit en zelfstandigheid en vaak reeds tijdens de opleiding een concrete meerwaarde betekenen voor de organisatie.

De commissie waardeert dat de opleiding beschikt over een ruim netwerk van werkplekken en dat bedrijven de opleiding actief benaderen met de vraag naar studenten. Studenten kunnen via verschillende kanalen kennismaken met potentiële werkplekken, onder meer via *speeddates* en een

databank met werkplekken. De commissie ziet daarnaast dat de opleiding oog heeft voor een zorgvuldige *matching* tussen student en werkplek en dat daarbij ook rekening wordt gehouden met individuele interesses en eerdere werkervaring. Wanneer studenten moeilijkheden ondervinden bij het vinden van een geschikte werkplek, voorziet de opleiding bijkomende ondersteuning, bijvoorbeeld via gerichte bemiddeling door docenten. Studenten bevestigen dat zij zich hierin door de docenten goed ondersteund voelen.

Studenten geven aan dat de doelstellingen en verwachtingen m.b.t. het werkplekleren duidelijk gecommuniceerd worden. De rolverdeling tussen opleiding en werkplek is volgens hen helder omschreven. Werkveldvertegenwoordigers bevestigen dat de opleiding hen ondersteunt bij het begeleiden van studenten en dat er doorgaans constructief overleg plaatsvindt tussen mentor, student en werkplekcoach vanuit de opleiding. De commissie waardeert dat docenten de werkplekken bezoeken, de voortgang opvolgen en aandacht hebben voor het leerproces en het welzijn van studenten. Daarbij wordt niet alleen gefocust op het behalen van leerdoelen, maar ook op het creëren van een veilige leeromgeving en het tijdig detecteren van problemen.

Tegelijkertijd stelt de commissie vast dat de begeleiding vanuit de opleiding nog voor verbetering vatbaar is. Enkele studenten geven aan dat zij gedurende hun traject meerdere werkplekcoaches hebben gehad, wat de continuïteit en inhoudelijke opvolging van hun ervaringen op de werkplek bemoeilijkt. Ook zien zij grote variëteit in hoe vaak werkplekcoaches studenten tijdens het werkplekleren bezoeken. De werkveldvertegenwoordigers geven aan dat het voor hen soms onduidelijk is waarom verschillende werkplekcoaches betrokken zijn bij de studenten die zij begeleiden. Daarnaast geven zij aan dat werkplekcoaches niet altijd beschikken over relevante vakinhoudelijke expertise, wat volgens sommige mentoren de inhoudelijke begeleiding en beoordeling kan bemoeilijken. Mogelijk komt dit doordat de werkplekcoaches afkomstig zijn uit de drie graduataten van het expertisenetwerk business en management. De commissie begrijpt dat de opleiding door de groei aan studenten organisatorische uitdagingen ervaart en dat werkplekcoaches niet altijd vakinhoudelijk onderlegd kunnen zijn. Zij acht het wel noodzakelijk dat de opleiding zorgvuldig duidelijk maakt wanneer de werkplekcoaches standaard aanwezig zijn op de werkplek en wat de uitzonderingen zijn om vaker of minder vaak te gaan, aansluitend bij de noden van de student en het werkveld. Op basis hiervan beveelt zij de opleiding aan om blijvend aandacht te besteden aan de continuïteit, efficiëntie en onderlinge vergelijkbaarheid van de begeleiding door de werkplekcoaches.

De commissie stelt tevens vast dat de opleiding aandacht heeft voor kwaliteitsbewaking van de werkplekken. Wanneer een werkplek of mentor onvoldoende begeleiding biedt of geen gepaste feedbackcultuur ontwikkelt, grijpt de opleiding in. Zowel studenten als docenten geven voorbeelden van situaties waarbij werkplekken uit de databank werden verwijderd of samenwerkingen werden stopgezet omdat de begeleiding onvoldoende kwaliteitsvol bleek. De commissie beschouwt deze kritische opvolging als een sterkte van de opleiding.

Daarnaast waardeert de commissie de inspanningen die de opleiding levert om werkplekmentoren te ondersteunen en te professionaliseren. De opleiding organiseert onder meer intervisiemomenten en netwerkactiviteiten voor mentoren, gekoppeld aan professionalisering rond actuele thema's zoals artificiële intelligentie en discriminatie. Hiermee toont de opleiding volgens de commissie een duidelijke betrokkenheid bij het versterken van de kwaliteit van het werkplekleren.

De commissie concludeert dat zij een positief beeld heeft van het werkplekleren binnen de opleiding. De sterke verwevenheid tussen opleiding en beroepspraktijk, de intensieve samenwerking met het werkveld en de aandacht voor begeleiding en professionele ontwikkeling vormen duidelijke sterktes die aansluiten bij wat door de commissie op voorhand als *good practices* werden gezien. Tegelijk stelt de commissie vast dat de begeleiding vanuit de opleiding beter kan, omdat zij heeft vastgesteld dat in sommige situaties de continuïteit van de begeleiding ontbreekt en de frequentie van de bezoeken door de werkplekcoach tussen studenten kan variëren.

De commissie beveelt de opleiding aan om de werking van de werkplekcoaches verder te stroomlijnen en te versterken, zodat deze consistent en beter afgestemd is op de verwachtingen van zowel het werkveld als de studenten.

5.3 THEMA 3 – BORGING EINDNIVEAU

De commissie stelt vast dat de opleiding bewust inzet op de borging van het eindniveau door een sterke afstemming met het werkveld en een voortdurende actualisering van het curriculum. De opleiding vertrekt daarbij vanuit de domeinspecifieke leerresultaten, die vertaald worden naar een eigen profiel met een duidelijke focus op internationale handel en logistiek. De commissie begrijpt de keuze om binnen het brede logistieke domein specifieke accenten te leggen en stelt vast dat deze profilering aansluit bij de regionale arbeidsmarkt en bij de expertise van het werkveld waarmee de opleiding samenwerkt.

De commissie waardeert dat de opleiding intensieve contacten onderhoudt met bedrijven en werkveldpartners en deze actief betreft bij de verdere ontwikkeling van het curriculum. De opleiding gaat minstens tweemaal per jaar in overleg met vertegenwoordigers uit het werkveld om te bewaken dat de beoogde competenties blijven aansluiten bij de actuele beroepspraktijk. Input vanuit deze bedrijven wordt meegenomen in curriculumoverleg en in gesprekken met curriculumverantwoordelijken en vakdocenten. De commissie stelt vast dat de opleiding hierdoor actief inspeelt op ontwikkelingen binnen de sector, zoals automatisering en artificiële intelligentie. Ook voerde de opleiding recent belangrijke curriculumwijzigingen door met onder meer een betere integratie van actuele beroepscompetenties en aandacht voor teamfunctioneren. In het bijzonder waardeert de commissie dat duurzaamheid via een leerlijn doorheen het curriculum verweven wordt en ook geïntegreerd terugkomt in het graduaatsproject. Positief is tevens dat docenten die zowel in het graduaat als in de bacheloropleiding actief zijn, mee toezien op een duidelijke niveauafbakening van de graduaatsopleiding.

De commissie stelt verder vast dat het werkplekleren en het graduaatsproject belangrijke instrumenten vormen in de realisatie en toetsing van het eindniveau. Docenten geven aan dat de leerdoelen van het graduaatsproject expliciet gekoppeld zijn aan het DLR-kader en dat daarin theorie, praktijk en professionele vaardigheden samenkomen. Studenten bevestigen dat het werkplekleren hen goed voorbereidt op de beroepspraktijk en dat cases en probleemoplossende opdrachten in het curriculum bijdragen aan de transfer naar authentieke beroepssituaties.

Uit de gesprekken met werkveld en alumni blijkt dat afgestudeerden beschikken over een relevante basis om professioneel aan de slag te gaan. Werkveldvertegenwoordigers geven aan dat afgestudeerden snel inzetbaar zijn voor operationele en ondersteunende functies binnen logistieke contexten en dat zij tijdens de opleiding een duidelijke groei doormaken. Alumni geven eveneens aan dat zij zich voldoende

voorbereid voelen en fier zijn op de competenties die zij tijdens de opleiding hebben ontwikkeld. De commissie stelt vast dat het werkveld het eindniveau, waarin de praktijkgerichtheid van de opleiding en de professionele houding van de studenten samenkomt, positief waardeert.

De commissie concludeert dat de opleiding overtuigend inzet op de borging van het eindniveau via een sterke verbinding met het werkveld, een praktijkgericht curriculum en een sterke integratie van de leerdoelen in het graduaatsproject. De opleiding toont zich responsief ten aanzien van ontwikkelingen in het beroepenveld en slaagt erin studenten op het juiste niveau op te leiden tot inzetbare professionals binnen het domein van transport en logistiek.

5.4 THEMA 4 – WERKDruk EN PROFESSIONALISERING

De commissie stelt vast dat de opleiding zich in een fase van sterke groei bevindt en dat deze groei zowel kansen als uitdagingen met zich meebrengt. In de gesprekken met management en docenten komt naar voren dat de opleiding zich sterk bewust is van de impact van dergelijke groei op de werkdruk van docenten en ondersteunende medewerkers en actief zoekt naar manieren om de werkbaarheid en ondersteuning van het team te bewaken.

De commissie waardeert dat het management de werkdrukproblematiek expliciet erkent en hier proactief tracht op in te spelen. Daarbij wordt zowel op team- als individueel niveau gezocht naar oplossingen en ondersteuning. Docenten geven aan dat het management openstaat voor signalen vanuit het team en hun noden actief bevraagt. Wanneer de belasting te hoog wordt, worden taken herverdeeld of extra ondersteuning geboden. De commissie krijgt de indruk dat binnen de opleiding een cultuur aanwezig is waarin problemen bespreekbaar zijn en waarin docenten zich gehoord voelen. Ook binnen het team zelf is volgens de gesprekspartners sprake van een sterke collegiale ondersteuning en bereidheid om elkaar te helpen.

Tegelijkertijd stelt de commissie vast dat de sterke studentengroei een aanzienlijke organisatorische druk veroorzaakt. Ook de onzekerheid over het aantal instromende studenten bemoeilijkt de personeelsplanning en organisatie van het onderwijs. Het management benoemt dat de start van een academiejaar gepaard kan gaan met spanning door een noodzaak tot snelle opschaling van personeel en begeleiding. De commissie begrijpt dat dit een grote flexibiliteit vraagt van het opleidingsteam. Daarnaast merkt de commissie op dat de modulaire opbouw van het curriculum een specifieke impact heeft op de ervaren werkdruk. Docenten beschrijven dat de korte modules intensief zijn en telkens een geconcentreerde inspanning vragen. De opleiding probeert hier pragmatisch mee om te gaan, onder meer door na te denken over efficiëntere vormen van evaluatie, zoals een verschuiving van mondelinge naar schriftelijke toetsing in bepaalde opleidingsonderdelen in jaar 1. Tegelijk blijft de opleiding aandacht behouden voor de kwaliteit van de begeleiding en de aansluiting bij de noden van studenten.

De commissie stelt vast dat de opleiding sterk inzet op professionalisering van docenten. Binnen Arteveldehogeschool bestaat een breed expertisenetwerk voor deskundigheidsbevordering, aangevuld met specifieke initiatieven voor graduaatsopleidingen. De commissie waardeert dat thema's zoals activerende didactiek, *teamteaching*, effectieve werkvormen en *coaching* expliciet aan bod komen. Bijzondere aandacht gaat uit naar docenten met een sterke werkveldervaring maar beperkte didactische achtergrond. Voor deze groep worden gerichte workshops en ondersteuning voorzien. Daarnaast stimuleert het management onderlinge uitwisseling tussen docenten via klasbezoeken, duo-lessen en

collegiale feedback. De commissie beschouwt deze cultuur van samen leren en open feedback als een duidelijke sterkte.

Ook de recente ontwikkelingen rond artificiële intelligentie krijgen volgens de commissie terecht aandacht binnen het professionaliseringsbeleid. De docenten volgden recent twee verplichte trainingen rond artificiële intelligentie en de impact ervan op onderwijs en beroepspraktijk. De commissie waardeert dat de opleiding docenten ondersteunt om deze evoluties actief te integreren in hun onderwijspraktijk.

Verder stelt de commissie vast dat de opleiding aandacht heeft voor begeleiding van docenten in hun rol als werkplekcoach. Aangezien alle docenten deze rol opnemen, ongeacht hun oorspronkelijke expertise en/of achtergrond, worden specifieke professionaliseringstrajecten en supervisiemomenten georganiseerd. Docenten geven aan dat zij diverse mogelijkheden krijgen om hun competenties verder te ontwikkelen en dat hierbij rekening wordt gehouden met individuele sterktes, voorkeuren en ontwikkelnaden.

De commissie besteedt ook aandacht aan de aanwezigheid van studenten bij het binnenschools onderwijs. Het management geeft aan dit een blijvende uitdaging vormt, mede omdat een aanzienlijk deel van de studenten werk en studie combineert. Tegelijk stelt de commissie vast dat de opleiding bewust inzet op het stimuleren van betrokkenheid en aanwezigheid, onder meer door praktijkgerichte lessen, ondersteuning via Canvas voor zij die niet aanwezig kunnen zijn en het creëren van een motiverende groepsdynamiek. De commissie waardeert dat de opleiding nadenkt over verschillende “customer journeys” en hiermee onderzoekt welke factoren studenten stimuleren om actief deel te nemen aan het onderwijs. Daarbij wordt ook expliciet de relatie gelegd tussen aanwezigheid en studiesucces.

De commissie concludeert dat de opleiding zich bewust opstelt ten aanzien van de toenemende werkdruk die gepaard gaat met de sterke groei van de opleiding. De commissie waardeert de open communicatiecultuur, de collegiale ondersteuning binnen het team en de inspanningen van het management om werkdruk bespreekbaar te maken en ondersteuning op maat te bieden. Daarnaast ziet de commissie een duidelijke en breed gedragen inzet op professionalisering van docenten, zowel op didactisch vlak als met betrekking tot actuele ontwikkelingen binnen het beroepenveld. De commissie heeft vertrouwen in de aandacht die het management heeft om de balans tussen groei, onderwijskwaliteit en werkbaarheid voor het team blijvend te bewaken.

5.5 THEMA 5 – KWALITEITZORG

De commissie stelt vast dat de opleiding bewust inzet op een kwaliteitscultuur waarin feedback, betrokkenheid en korte communicatielijnen centraal staan. De opleiding zoekt actief naar manieren om studenten, docenten en werkveld te betrekken bij de verdere ontwikkeling van het curriculum en de organisatie van de opleiding. Daarbij valt het de commissie op dat de opleiding zich reflectief opstelt en bereid is om bestaande werkwijzen bij te sturen op basis van signalen uit de verschillende stakeholdergroepen. De commissie waardeert dat de opleiding reeds actief anticipeert op het nieuwe Arteveldehogeschoolbrede kwaliteitskader. Het management van de opleiding geeft aan dat reeds een aanzienlijk deel van de vereisten, ongeveer 80%, uit het nieuwe kader gerealiseerd is en dat momenteel een *tool* wordt ontwikkeld om de monitoring via een PDCA-systematiek te versterken. Daarbij wordt onder meer ingezet op een betere opvolging van relevante kwaliteitsindicatoren voor studenten, werkveld en docenten.

Met betrekking tot studentenparticipatie stelt de commissie vast dat de opleiding geconfronteerd wordt met een relatief lage participatie aan formele overlegstructuren, onder meer omdat studenten tijdens periodes van werkpleklers minder aanwezig zijn op de campus. De commissie waardeert dat de opleiding hiervoor alternatieve vormen van inspraak ontwikkelt. Naast de formele opleidings- en studentenraad organiseert de opleiding sinds dit opleidingsjaar klasgroepgesprekken waarin studenten feedback kunnen geven over de doorlopen modules en de opleiding als geheel. Thema's zoals communicatie, artificiële intelligentie, werkpleklers en begeleiding komen hierin expliciet aan bod. Zowel studenten als docenten herkennen deze gesprekken als een waardevol instrument om noden en ervaringen van studenten te capteren. De commissie stelt vast dat de opleiding inspanningen levert om zichtbaar terug te koppelen wat er met deze feedback gebeurt. Tijdens het kick-offmoment voor nieuwe studenten worden concrete voorbeelden getoond van acties die voortkomen uit klasgroepgesprekken en andere feedbackmomenten. Studenten geven aan dat zij de indruk hebben dat hun suggesties daadwerkelijk ernstig worden genomen en dat de opleiding bereid is om verbeteringen door te voeren. De commissie beschouwt deze zichtbare terugkoppeling als een sterk punt, mede omdat zij kan bijdragen aan een grotere betrokkenheid van studenten bij de opleiding.

Daarnaast stelt de commissie vast dat ook docenten op verschillende manieren betrokken worden bij kwaliteitszorg en beleidsafstemming. Er bestaan zowel formele overlegmomenten als informele afstemmingskanalen, ondersteund door korte communicatielijnen binnen het team. Docenten geven aan dat de modulaire structuur van de opleiding intensieve samenwerking stimuleert en dat curriculumoverleg een belangrijke rol speelt in de afstemming van inhoud, begeleiding en evaluatie. Nieuwe collega's worden ondersteund via een peter- of metersysteem, wat volgens de commissie bijdraagt aan een sterke teamwerking en een gedeeld kwaliteitsbewustzijn.

De commissie waardeert verder dat de opleiding signalen vanuit studenten en werkveld effectief vertaalt naar concrete verbeteracties. Zo wordt het versnipperde werkpleklers momenteel herbekeken naar aanleiding van feedback van studenten en werkveldvertegenwoordigers. De opleiding erkent dat de huidige spreiding van praktijkperiodes als niet optimaal wordt ervaren door de studenten en heeft reeds besloten hierover curriculumaanpassingen door te voeren in het academiejaar '27-'28. De opleiding kiest voor de langere termijn vanwege de complexiteit van dergelijke wijzigingen en de impact ervan op andere onderdelen van het programma. De commissie waardeert deze zorgvuldige en weloverwogen aanpak.

Ook de betrokkenheid van het werkveld binnen de kwaliteitszorg wordt door de commissie positief beoordeeld. Werkveldvertegenwoordigers geven aan dat de opleiding openstaat voor suggesties en rekening houdt met signalen vanuit de beroepspraktijk. Voorbeelden hiervan zijn bijkomende ondersteuning rond Excelvaardigheden en gesprekken over actuele ontwikkelingen zoals artificiële intelligentie. De commissie stelt vast dat de wisselwerking tussen opleiding en werkveld niet enkel leidt tot aanpassingen vanuit het werkveld naar de opleiding, maar ook omgekeerd zorgt voor kennisdeling vanuit de opleiding naar de praktijksector.

Tegelijkertijd merkt de commissie op dat de verdere groei van de opleiding bijkomende uitdagingen met zich meebrengt voor de kwaliteitszorg. Het bewaken van betrokkenheid, aanwezigheid en persoonlijke opvolging blijft een belangrijk aandachtspunt binnen een context van stijgende studentenaantallen. Daarnaast geven docenten aan dat de snelle evoluties binnen het logistieke domein, onder meer op vlak van artificiële intelligentie en digitalisering, voortdurende actualisering van studiematerialen en onderwijsinhouden vereisen.

De commissie concludeert dat de opleiding beschikt over een open en ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur, waarin actief geluisterd wordt naar studenten, docenten en werkveld. De opleiding toont zich responsief ten aanzien van feedback en slaagt erin signalen vanuit verschillende stakeholders te vertalen naar concrete verbeterinitiatieven. De commissie waardeert in het bijzonder de korte communicatielijnen, de sterke teamwerking en de bereidheid om kwaliteitszorg dicht bij de dagelijkse onderwijspraktijk te organiseren. Tegelijk blijft het volgens de commissie belangrijk om deze persoonlijke en participatieve aanpak ook bij verdere groei van de opleiding duurzaam te waarborgen.

5.6 THEMA 6 – INSTROOM EN PROFIEL

Het management benoemt dat de opleiding bewust aandacht heeft voor de begeleiding van studenten met uiteenlopende achtergronden, ervaringen en ambities. De opleiding trekt zowel studenten rechtstreeks uit het secundair onderwijs aan als zij-instromers met eerdere studie- of werkervaring. De commissie waardeert dat de opleiding zich bewust is van deze diversiteit en inzet op een persoonlijke en ontwikkelingsgerichte benadering van studenten.

De commissie ziet dat de opleiding veel aandacht besteedt aan het ontwikkelen van studiehouding en professionele attitudes. Volgens het management is dit niet beperkt tot afzonderlijke begeleidingsmomenten, maar geïntegreerd in het volledige curriculum en in de dagelijkse onderwijspraktijk. De opleiding formuleert expliciete verwachtingen naar studenten, onder meer met betrekking tot aanwezigheid, communicatie en verantwoordelijkheidszin. Ook de digitale leeromgeving wordt bewust gestructureerd ingezet om studenten houvast te bieden. Studenten geven aan dat de informatievoorziening bij de start van de opleiding duidelijk en toegankelijk is en dat zij zich goed ontvangen voelen tijdens de eerste lesdagen. De commissie waardeert dat studenten reeds bij de aanvang van de opleiding kennismaken met hun trajectcoaches en met de praktische organisatie van de opleiding, wat volgens de studenten bijdraagt aan een gevoel van nabijheid en ondersteuning.

Daarnaast stelt de commissie vast dat *coaching* een centrale rol speelt binnen de begeleiding van studenten. Studenten voeren op regelmatige basis gesprekken met hun trajectcoach over studievoortgang, verwachtingen, persoonlijke ontwikkeling en eventuele moeilijkheden. De commissie waardeert dat deze gesprekken structureel ingebed zijn in de opleiding en dat de opleiding daarbij inzet op dialoog, zelfreflectie en het stimuleren van eigenaarschap bij studenten.

Ook op het vlak van taalondersteuning stelt de commissie vast dat de opleiding gerichte initiatieven neemt. Studenten leggen bij de start van de opleiding een taaltest af om zicht te krijgen op hun startniveau Nederlands. Indien nodig kunnen zij bijkomende taalondersteuning krijgen, via een taalcoach en/of via extra lessen Nederlands. Wel gaat de tijd voor de lessen Nederlands ten koste van het werkplekleren. De commissie waardeert dat de opleiding taalvaardigheid expliciet beschouwt als een voorwaarde voor studiesucces en heeft er begrip voor dat deze extra scholing een programma-aanpassing vraagt. Ook waardeert de commissie dat de opleiding hierbij ruimte biedt voor maatwerk, waarbij studenten in overleg keuzes kunnen maken die aansluiten bij hun individuele noden.

De commissie stelt verder vast dat de opleiding sterk inzet op een persoonlijke benadering van studenten. Zowel studenten als werkveldvertegenwoordigers geven aan dat docenten en werkplekcoaches dicht bij de studenten staan en toegankelijk zijn. Studenten ervaren de begeleiding als betrokken en ondersteunend. Werkveldvertegenwoordigers herkennen bovendien dat de opleiding aandacht heeft voor brede professionele vaardigheden zoals samenwerken, communiceren en het

leggen van verbindingen met verschillende actoren binnen een organisatie. Volgens de werkveldmentoren zijn deze competenties essentieel binnen het logistieke domein en slaagt de opleiding erin hier gericht op in te zetten.

Daarnaast stelt de commissie vast dat de opleiding actief samenwerkt met het werkveld om studenten toe te leiden naar geschikte werkplekken. Werkveldvertegenwoordigers geven aan dat de *speeddates* een geschikt middel zijn voor een eerste inschatting van de *match* tussen student en organisatie, waarna verdere gesprekken volgen. De commissie waardeert dat studenten in het eerste jaar breed kennismaken met verschillende aspecten van transport en logistiek zodat zij zich goed kunnen oriënteren op wat bij hen past.

Tegelijkertijd stelt de commissie ook bij dit thema vast dat de groeiende studentenaantallen een uitdaging vormen voor het behoud van de persoonlijke aanpak die de opleiding kenmerkt. Het management geeft aan dat de inzet op individuele begeleiding en maatwerk onder druk komt te staan naarmate de opleiding verder groeit. De commissie begrijpt deze bezorgdheid en merkt op dat het behouden van nabijheid en persoonlijke opvolging cruciaal zal blijven voor het profiel van de opleiding en voor het ondersteunen van een diverse studentenpopulatie.

De commissie concludeert dat de opleiding sterk inzet op een inclusieve en persoonlijke benadering van studenten, met bijzondere aandacht voor begeleiding, studiehouding en professionele ontwikkeling. De opleiding slaagt erin een ondersteunende leeromgeving te creëren waarin studenten met uiteenlopende achtergronden zich welkom en begeleid voelen. De commissie waardeert de sterke coachingscultuur, de aandacht voor taalondersteuning en de nauwe samenwerking met het werkveld. Tegelijk blijft het volgens de commissie belangrijk om deze persoonlijke aanpak ook bij verdere groei van de opleiding duurzaam te blijven waarborgen.

5.7 Afsluitende dialoog

Het locatiebezoek wordt afgesloten met een dialoog tussen de commissie en de opleidingsverantwoordelijken. De commissie heeft tijdens het bezoek een bijzonder betrokken management- en docententeam gesproken en tevreden studenten, werkveld en alumni. De commissie heeft de positieve indruk uit het zelfevaluatierapport in de volle breedte bevestigd gezien: wat de opleiding vooraf noteerde en wat zij feitelijk doet oogt zeer congruent. Daarnaast is de commissie onder de indruk van de consistentie en doordachte structuur op alle niveaus, men zit echt op één lijn, terwijl de opleiding daarnaast een flexibele opstelling naar de stakeholders blijft realiseren.

Tijdens de afsluitende dialoog benadrukten zowel de opleiding als de commissie de positieve en constructieve sfeer van de visitatie. Het management gaf aan dat de gesprekken niet alleen spanning, maar vooral trots, verbondenheid en nieuwe inzichten binnen het team hebben opgeleverd. De visitatie bevestigde volgens de opleiding reeds ingezette verbeteracties, zoals de reorganisatie van het werkplekieren en de verdere opvolging van feedback uit klasgroepgesprekken. De commissie sprak haar waardering uit voor de sterke kwaliteitscultuur. Uit de gesprekken met studenten, alumni en werkveldvertegenwoordigers bleek bovendien dat de opleiding erin slaagt haar doelstellingen in de praktijk waar te maken. De opleidingsverantwoordelijken herkenden het aandachtspunt over de afstemming en consistentie tussen werkplekcoaches en benadrukten dat continue verbetering een essentieel onderdeel vormt van de kwaliteitscultuur binnen de opleiding.

De commissie sluit haar locatiebezoek af met veel waardering voor de interessante en betrokken dialogen, en met vertrouwen in het vermogen van de opleiding om haar kwaliteit duurzaam te waarborgen en verder door te ontwikkelen.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

| | |
|---|--|
| Instelling | Arteveldehogeschool |
| Naam opleiding | Graduaat in het transport en de logistiek |
| Niveau en oriëntatie | Niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS 5) – Graduaat |
| (Bijkomende) titel | Gegradueerde in het transport en de logistiek |
| (Delen van) studiegebied(en) | Handelswetenschappen en Bedrijfskunde |
| Afstudeerrichtingen | <ul style="list-style-type: none">• Wegvervoer• Magazijnbeheer |
| Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering | <ul style="list-style-type: none">• Dagonderwijs; voltijds traject• Dagtraject voor werkstudenten |
| De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden | Gent |
| Onderwijstaal | Nederlands |
| Studieomvang (in studiepunten) | 120 |
| De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen | Bachelor in het bedrijfsmanagement, afstudeerrichting supply chain management |

Bijlage 2: Opleidingspecifieke leerresultaten (OLR)

ACTUELE DOMEINEN TRANSPORT en MAGAZIJNBEHEER

1. De gegradueerde past algemene theoretische logistieke kennis toe in de actuele domeinen transport en magazijnbeheer.

PROCESSEN EN SCHAKELS

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.

KWALITEITSZORG EN KRITISCHE HOUDING

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.

COMMUNICATIE NEDERLANDS

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.

COMMUNICATIE VREEMDE TALEN

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.

AMENWERKEN

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.

RAPPORTEREN

7. De gegradueerde rapporteert over de resultaten in functie van de logistieke doelstellingen van het bedrijf binnen de eigen professionele leefwereld.

PERSOONLIJKE EN PROFESSIONELE ONTWIKKELING EN LEVENSLANG LEREN

8. De gegradueerde reflecteert over de eigen ontwikkeling, identificeert eigen talenten, groeikansen 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.

SPECIFIEK VOOR WEGVERVOER

TRANSPORTPROCESSEN

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.

TRANSPORTPLANNING

10. De gegradueerde voert de planning efficiënt uit van het wegvervoer met aandacht voor de gehele (multimodale) transportflow.

INFORMATIESTROOM

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 stakeholder.

BELADING

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 SPECIFIEK VOOR MAGAZIJNBEHEER

VOORRAADBEHEER

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.

MAGAZIJN- EN MATERIAL HANDLING PROCESSEN

10. De gegradueerde beheert op een duurzame manier operationele logistieke magazijn- en materialhandlingprocessen 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.

INFORMATIESTROOM

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: Programma voor de dialoog met de opleiding

| Tijd | Gespreksgroep |
|-------------|--|
| 8u30-9u00 | Verwelkoming en opstart |
| 9u00-10u00 | Gespreksgroep opleidingsmanagement en directie <ul style="list-style-type: none"> - Directeur expertisenetwerk Business en Management - Opleidingshoofd graduaten expertisenetwerk Business en Management - Teamleider graduaten expertisenetwerk Business en Management |
| 10u00-10u15 | Intern overleg commissie |
| 10u15-11u00 | Gespreksgroep studenten <ul style="list-style-type: none"> - Twee studenten 1^e schijf, waarvan één VDAB-student - Vier studenten 2^e schijf, waarvan twee studenten van de afstudeerrichting magazijnbeheer en twee studenten van de afstudeerrichting Wegvervoer (één van deze laatste is VDAB-student) - Voorzitter studentenvertegenwoordigers graduaatsopleidingen, student 2^e schijf Graduaat Marketing- en Communicatiesupport, afstudeerrichting communicatiesupport |
| 11u00-11u15 | Intern overleg commissie |
| 11u15-12u15 | Gespreksgroep docenten en ondersteuners <ul style="list-style-type: none"> - Docent, student community coach en verantwoordelijke werkpleklers - Docent en curriculumverantwoordelijke - Docent magazijnbeheer - Docent professionele ontwikkeling en verantwoordelijke internationalisering - Docent professionele ontwikkeling - Docent talen - Opdrachthouder onderwijsontwikkeling en digitaal leren - Diversiteitscoach en taalondersteuner - Coördinator onderwijsontwikkeling en digitaal leren |
| 12u15-12u30 | Intern overleg commissie |
| 12u30-13u30 | Lunch |
| 13u30-14u30 | Onderwijsmarkt <ul style="list-style-type: none"> - Oud-student 2025 - Docent en verantwoordelijke werkpleklers - Docent en curriculumverantwoordelijke - Docent magazijnbeheer - Docent professionele ontwikkeling - Coördinator begeleiden - Verantwoordelijke afstudeerrichting supply chain management, bachelor bedrijfsmanagement |
| 14u30-14u45 | Pauze/ intern overleg commissie |
| 14u45-15u30 | Gespreksgroep alumni en werkveldpartners <ul style="list-style-type: none"> - Twee oud-studenten 2025, beiden nu student bachelor bedrijfsmanagement - Oud-student 2026, Colruyt Group |

| | |
|-------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Werkplekmentor Hamann Logistics - Werkplekmentor Kris De Leeneer - Werkplekmentor Colruyt Group - Werkplekmentor Louis Dreyfus Company Belgium |
| 15u30-15u45 | Intern overleg commissie |
| 15u45-16u15 | <p>Open vragen moment – niet benut</p> <p>Intern overleg commissie</p> |
| 16u15-16u45 | <p>Mondelinge terugkoppeling commissie aan kernteam</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingshoofd graduaat expertisenetwerk Business en Management - Teamleider graduaat expertisenetwerk Business en Management - Directeur expertisenetwerk Business en Management - Diensthoofd Integrale Kwaliteitszorg - Business Partner Integrale Kwaliteitszorg expertisenetwerk Business en Management |

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatierapport met bijlagen;
- Online toegang tot het digitale informatiedossier, bestaande uit de volgende 21 documenten: Administratieve gegevens instelling en opleiding; Afkortingen- en begrippenlijst; Analyse kenmerken studenten 2021-2025; Opleidingsvisie; Organogram opleiding en organisatiemodel Arteveldehogeschool; Jaaractieplan opleiding; Kwaliteitscyclus werkpleklers; Het evaluatiebeleidsplan; Expertise van het opleidingsteam; Opleidingsprogramma/overzicht trajecten; Bevraging studenten '24-'25 over motivatie keuze opleiding; Opleidingsgids; Visie op taalbeleid; Visie op werkpleklers; Werkpleklers – informatiebrochure voor het werkveld; Werkpleklers – gids voor studenten en medewerkers; Leidraad werkpleklers voor medewerkers; Leerresultatenkader (concordantie leerresultaten en leerdoelen); Overzicht in-, door- en uitstroom; Beroepsrollen TRL; Overzicht praktijk in de lessen TRL.

Documenten beschikbaar gesteld voorafgaand of tijdens het locatiebezoek:

- Beoordelingsformulieren van drie opleidingsonderdelen: Graduaatsproject, Professionele Ontwikkeling 3 en Werkpleklers.

GRADUAAT IN HET TRANSPORT EN DE LOGISTIEK
ARTEVELDEHOGESCHOOL • VL131094-27
Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie •
Beoordelingsrapport
29 mei 2026
Samenstelling: NVAO • Vlaanderen & Luxemburg



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

Parkstraat 83 • 2514 JG Den Haag
P.O. Box 85498 • 2508 CD The Hague
The Netherlands

T +31 (0)70 312 23 00
E info@nvao.net
www.nvao.net