

# GRADUAAT IN HET PRODUCTIEBEHEER

UCLL, VZW UC LIMBURG

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •  
BEOORDELINGSRAPPORT

*13 JANUARI 2022*





## Inhoud

1	Abstract .....	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie .....	6
3	Oordeel .....	14
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	16
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten .....	17
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie .....	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding .....	20
	Bijlage 5: Verantwoording.....	22
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal .....	23



## 1 Abstract

De commissie oordeelt unaniem **positief** over de aanvraag voor het starten van een Graduaat in het productiebeheer bij UCLL - Limburg.

Na lezing van het informatiedossier, heeft de commissie een aantal onderzoeksthema's geformuleerd. Zij wilde meer weten over het profiel van de opleiding, over hoe de opleiding om zal gaan met de verschillende groepen studenten (diversiteit van de instroom), hoe de verschillende betrokkenen binnen de opleiding samenwerken, en hoe de verschillende leerlijnen binnen het curriculum samenhangen.

Tijdens een online visitatie hebben vertegenwoordigers van de opleiding, lectoren, studenten en het werkveld alle vragen van de commissie volledig kunnen beantwoorden. De commissie heeft de gesprekken als bijzonder positief ervaren, en proefde een uitgesproken passie en gedrevenheid bij de opleidingsvertegenwoordiging.

De commissie leerde dat het graduaat technische generalisten opleidt. Dit sluit aan bij de wensen van het werkveld. Het opleidingsprofiel is volgens de commissie duidelijk eigen en onderscheidend, en straalt authenticiteit uit. De samenwerking met het werkveld en de manieren waarop zij betrokken zijn bij de totstandkoming en de uitvoering van de opleiding (co-creatie) zijn volgens de commissie een uitgesproken sterk punt. Het graduaat kan bogen op een gedegen docentenbestand, met lectoren die grondige kennis hebben van het gewenste onderwijsniveau, maar ook van het werkveld.

UCLL heeft ervaring met een diverse studenteninstroom, en het graduaat kan desgewenst maatwerk leveren. Dit gebeurt vooral binnen de leerlijn Werkpleklers, waar studenten op een werkvloer naar keuze verdiepende technische kennis en ervaring opdoen. Het werkpleklers kan beschouwd worden als de verbindende factor van het curriculum, zo leerde de commissie. De commissie heeft veel vertrouwen in de zorgvuldige manier waarop de opleiding het werkpleklers aanpakt, en beschouwt dit als een sterk model.

De commissie leerde dat de instelling borgt dat de verschillende betrokkenen binnen een graduaat samenwerken, bijvoorbeeld door drie keer per jaar een leergemeenschap voor management, lectoren, studentvertegenwoordigers en werkveld te organiseren. De commissie vindt dit zeer positief.

De commissie heeft een zestal aanbevelingen:

- Maak werk van een brede internationale benchmark. De commissie beveelt de opleiding aan om naar vergelijkbare opleidingen in andere landen te kijken, om zo een breder referentiekader te scheppen;
- Scherp de studiefiches aan waar nodig. De commissie is allereerst van mening dat de huidige fiches soms onterecht de indruk wekken dat studenten worden opgeleid tot technisch specialisten, in plaats van generalisten. Daarnaast vraagt de commissie aandacht voor de manier waarop de horizontale afstemming van de leerinhoud van de verschillende leerlijnen is vertaald in de studiefiches.
- Blijf het verschil tussen de onderwijsniveaus 5 en 6 bewaken, ook bij evaluaties en het afstemmen van het eindniveau.
- Houd blijvend aandacht voor de belasting van medewerkers en de organisatie als geheel.
- Onderzoek de noden van werkstudenten en formuleer hier een passend antwoord op.
- Onderzoek manieren om onderwijsdifferentiatie te verankeren in alle vijf leerlijnen, om zo tegemoet te komen aan de noden van de diverse studenteninstroom.

## 2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

### 2.1 Eerste waardering van de commissie

De commissie heeft met interesse en waardering kennisgenomen van het dossier over het Graduaat in het productiebeheer van UCLL - Limburg. Het dossier komt op de commissie helder, gestructureerd en goed onderbouwd over.

Een aantal zaken springen positief in het oog. Zo is het profiel van de gegradueerde duidelijk beschreven. De opleiding richt zich op een combinatie van technische en organisatorische vaardigheden en 'soft skills'. De beoogde instroom voor het graduaat is breed. Het omvat zowel generatiestudenten als heroriënteerders, en heeft oog voor werkstudenten. Een toelatingsproef garandeert dat ook geïnteresseerden zonder diploma secundair onderwijs een kans krijgen, wat de commissie een goed uitgangspunt vindt.

Het graduaat richt zich op niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. De commissie vindt de manier waarop de opleiding dit niveau heeft afgebakend van niveau 4 en 6 inzichtelijk, evenals de 'vertaling' van de DLR's naar OLR's en OPO's. Het graduaat maakt gebruik van hybride leren. De commissie is positief over de voorgestelde mix van werkvormen en evaluatiemogelijkheden. Het curriculum kent een heldere structuur met vijf leerlijnen. Daarbinnen is een duidelijke opbouw te zien, zowel binnen de individuele leerlijnen als over de opleiding als geheel. De vijf leerlijnen zijn volgens de commissie alle relevant voor het werkveld.

De leerlijn Werkplekleren speelt een centrale rol in het curriculum. De commissie beschouwt deze leerlijn als een zeer goede manier om studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt. De commissie vindt het ook positief dat studenten de mogelijkheid krijgen om extern de certificaten VCA en Six Sigma te behalen, omdat ook deze belangrijk zijn voor de latere beroepspraktijk.

De samenstelling van het kernteam dat het graduaat heeft voorbereid, is een mooie weerspiegeling van de reikwijdte van het beoogde profiel van deze opleiding. Wat ook positief opvalt is dat het werkveld een rol speelt in alle stappen van het proces van de opleiding, van het opzetten ervan tot de uitvoering. De commissie is onder de indruk van deze mate van co-creatie.

Tot slot is de commissie van mening dat het 'Moving Minds DNA' van UCLL echt herkenbaar is als ontwerpprincipe in de vormgeving van het onderwijs.

### 2.2 Thema's om over in dialoog te gaan

De commissie heeft besloten met de opleiding in dialoog te willen gaan over een viertal hoofdthema's. De commissie heeft hoofdzakelijk behoefte aan uitleg over het 'hoe': hoe vertalen onderwerpen zich in de opleiding, hoe worden zaken georganiseerd, hoe zijn actoren betrokken, et cetera. De commissie is met andere woorden op zoek naar verduidelijking, en heeft geen grote inhoudelijke bezorgdheden of bezwaren.

De vier hoofdthema's zijn:

1. Opleidingsprofiel
2. Diversiteit van de instroom
3. Participatie van verschillende actoren
4. Horizontale interactie tussen leerlijnen en brug met werkplekleren

#### 2.2.1 Profilerings van de opleiding

Het graduaat Productiebeheer richt zich op de maakindustrie. Deze industrie is heel breed - van landbouw tot textiel en van boten tot voedsel - en de commissie vraagt zich daarom in algemene zin af hoe deze breedte zich vertaalt in de opleiding.

De opleiding combineert technische kennis met organisatorische vaardigheden en soft skills. De commissie wil graag meer inzicht in hoe de technische skills zich verhouden tot de andere aan te leren vaardigheden: beoogt de opleiding technisch specialisten op te leiden, of is de insteek meer generalistisch? De commissie wil ook beter begrijpen hoe het graduaat zich onderscheidt van een PBA.

De commissie zou graag meer horen over hoe en waar studenten werken aan het ontwikkelen van technische vaardigheden. Het dossier verwijst hiervoor voor een belangrijk deel naar het werkplekleren, en benoemt de centrale rol die de begeleider en mentor daarbij spelen: op welke manier houdt de instelling dan zicht op de aan te leren technische vaardigheden? Waar komen sectorspecifieke vaardigheden voor de breedte van de maakindustrie aan bod?

De opleiding wil verschillende werkvormen inzetten, en zet sterk in op hybride leren en zelfregie van de student. De commissie wil graag meer inzicht in de praktische uitwerking en haalbaarheid hiervan.

Tot slot is de commissie benieuwd naar de manier waarop de instelling het beoogde niveau 5 afbakent. Hoewel zij de manier waarop de instelling het niveau afbakent inzichtelijk vindt, ziet zij - met name in de studiefiches - elementen staan die eerder lijken te verwijzen naar niveau 4 en niveau 6.

### 2.2.2 Diversiteit van de instroom

De instelling voorziet een diverse instroom van generatiestudenten en heroriënteerders. Dit betekent concreet dat de opleiding onderwijs gaat bieden aan studenten met uiteenlopende (ook culturele) achtergronden en technische kennis, en van verschillende leeftijden. Sommigen zullen wellicht al werkervaring hebben. De diversiteit van de instroom vereist begeleiding op maat. Hoe wil de opleiding dit faciliteren, en hoe kijkt zij aan tegen de te verwachten planlast? Hoe wil de opleiding de beschikbare middelen inzetten?

De opleiding heeft oog voor werkstudenten maar heeft voor deze groep nog geen concreet aanbod uitgewerkt. De commissie is benieuwd naar de overwegingen daartoe, en de te zetten stappen met betrekking tot deze doelgroep - ook met het oog op de gewenste bijdrage aan levenslang leren.

De commissie hoort graag meer over hoe hybride leren en digitale werkvormen tegemoetkomen aan de noden van de voorziene diverse instroom.

### 2.2.3 Participatie verschillende actoren

Uit het dossier blijkt dat zowel bij de totstandkoming van de opleiding, alsook bij de uitvoering ervan, verschillende actoren betrokken zijn. De commissie wil graag meer weten of de precieze invulling van hun rollen, en hoe de actoren samenwerk(t)en. Ook het profiel van de beoogde lectoren is een onderwerp van aandacht: op welke manier hebben zij kennis van of betrokkenheid bij de maakindustrie, en hebben zij ervaring met lesgeven op niveau 5?

Over studentenparticipatie staat in het dossier weinig beschreven: op welke manier worden studenten bij de opleiding betrokken?

Het is voor de commissie niet duidelijk of en hoe de twee campussen waar het graduaat zal worden aangeboden ook samenwerken, en op welke manier.

### 2.2.4 Horizontale interactie tussen leerlijnen en brug met werkplekleren

Het graduaatscurriculum bestaat uit vijf verticale leerlijnen, die ook horizontaal verbonden zijn. Hoe ziet deze horizontale interactie eruit, en hoe wordt deze praktisch georganiseerd? Op welke manier zijn de eerste vier leerlijnen verbonden met de vijfde, het werkplekleren?

Hybride leren en evalueren is ook een punt van aandacht van de commissie. Zij hoort graag meer over de manier waarop toetsing de verschillende leerlijnen verbindt, en ook over de ervaring die de instelling al heeft opgedaan met hybride leren en geïntegreerd evalueren.

## 2.3 Wat leerde de commissie tijdens de visitatie?

De commissie volgt in de bespreking van de visitatie de eigen regie van de opleiding. Dit betekent dat het geleerde hier besproken wordt aan de hand van de hoofdstructuur van UCLL's eigen dossier.

### 2.3.1 Situering van de opleiding; missie, visie, strategische prioriteiten en MM DNA; kwaliteitszorg

#### 2.3.1.1 Situering en profilering

De commissie hoorde tijdens diverse gesprekken meer over de manier waarop de situering van het nieuwe graduaat tot stand is gekomen. Allereerst wist de instelling al dat het werkveld behoefte heeft aan opleidingen voor productieomgevingen op niveau 5; productieverantwoordelijke is een knelpuntberoep. Dit werd nogmaals bevestigd door het macrodoelmatigheidsonderzoek. Daarnaast richt de strategische agenda van de hogeschool zich op graduaat. Dit tezamen heeft geleid tot de oprichting van het Graduaat in het productiebeheer. Het werkveld is in alle stadia van het proces betrokken geweest.

De inhoudelijke profilering van het nieuwe graduaat, met de combinatie van technische en organisatorische vaardigheden en soft skills, draagt volgens de commissie bij aan de authenticiteit van de opleiding. Het is een van de elementen die maakt dat de opleiding zich onderscheidt van andere reeds bestaande Graduaat in het productiebeheer. Ook de manier waarop UCLL het werkplekleren vormgeeft - volgens de commissie een sterk model - draagt hieraan bij. Tot slot ziet de commissie dat het MM DNA verder gaat dan een papieren werkelijkheid en daadwerkelijk 'doorleefd' is. De commissie herkende de pijlers in de diverse gesprekken, al dan niet bewust genoemd. Ook dit draagt bij aan de authenticiteit van de opleiding.

De commissie beschouwt de situering en profilering van het graduaat als gedegen. De cruciale rol die het werkveld hierin speelt, is in positieve zin opvallend. Het compliment gaat twee kanten op: zowel naar de instelling die het werkveld in alle stadia betrokken heeft bij het proces, en echt luistert naar de noden, alsook naar het werkveld in de breedte, dat tijd en aandacht heeft geïnvesteerd in de samenwerking.

#### 2.3.1.2 Afbakening niveau 5

Op basis van de OLR's en studiefiches heeft de commissie de indruk dat de opleiding veel van studenten vraagt. Zij wil graag meer horen over de afbakening van niveau 5. Het opleidingsmanagement legde in het gesprek met de commissie helder uit hoe het proces van de profilering van de opleiding is verlopen: van vrij algemene DLR's, via de onderwijsvisie van UCLL en de behoeften van het werkveld, naar meer specifieke OLR's. Het kernteam dat aan het opleidingsprofiel heeft gewerkt is breed opgezet, en heeft kennis van verschillende niveaus. Ook het werkveld is al in een vroeg stadium betrokken geweest bij de invulling van het nieuwe graduaat.

De situering van de opleiding op niveau 5, en de afbakening daarvan, kwamen ook ter sprake tijdens het gesprek met de lectoren. De commissie leerde dat de lectoren allemaal ervaring hebben met lesgeven op niveau 5, maar veelal ook werkzaam zijn op niveau 6 of 4 en/of in het werkveld. Zij hebben een duidelijk beeld van waar de grenzen van niveau 5 liggen. Zoals een lector zei: 'Wij weten wat de nuances zijn.' De lectoren gaven concrete voorbeelden van onderwerpen die wel of juist geen onderdeel uitmaken van het nieuwe graduaat, en konden de gemaakte keuzes onderbouwen.

Ook de afdeling kwaliteitszorg 'bewaakt het niveau mee', zo hoorde de commissie. Een vertegenwoordiger legde uit dat de niveauafbakening een 'collectief proces' is, waarin de



expertise van docenten en het werkveld naast het kwaliteitskader gelegd wordt. 'Alles in samenspraak.'

De commissie hoorde dat het kalibreren van niveau 4-5-6 een continu proces is dat onder andere plaatsvindt tijdens de leergemeenschap. Dit onderwerp wordt verder besproken in paragraaf 2.3.3.

### 2.3.1.3 *Kwaliteitszorg*

Het thema kwaliteitszorg, en de rol die haar medewerkers spelen, kwam in meerdere gesprekken aan de orde. UCLL heeft in de ogen van de commissie een gedegen kwaliteitszorgsysteem, met medewerkers die nauw betrokken zijn op opleidingsniveau.

Het valt op dat de graduaaten binnen het programma Management (waaronder ook het nieuwe graduaat zal vallen) met één beleidsplan werken. De instelling verklaart dit doordat de opleidingen nog klein en nieuw zijn. 'Hun uitdagingen zijn dezelfde', zo begreep de commissie. Zij vindt dit navolgbaar. De commissie vindt het positief te horen dat het werkveld via een dialoogcommissie betrokken is geweest bij de voorbereiding van het beleidsplan.

Ook is er één Permanente Opleidingscommissie (POC), waarin vertegenwoordigers van alle graduaatsopleidingen Management zitting hebben - zowel lectoren als studentvertegenwoordigers. Deze POC bedient beide campussen. De commissie vroeg zich af of dit afdoende is om de noden van alle graduaaten aan bod te laten komen, en dit door te vertalen in het beleidsplan. Gaande de gesprekken leerde de commissie echter dat ook de leergemeenschappen en co-days een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van de opleiding. Daarnaast bevestigden studenten dat er laagdrempelig contact met lectoren en de instelling in het algemeen is. Dat tezamen maakt dat de commissie er vertrouwen in heeft dat de instelling voldoende voeling houdt met het nieuwe graduaat.

## 2.3.2 *Wat beoogt de opleiding?*

### 2.3.2.1 *Behoeftte werkveld*

De vertegenwoordigers van het werkveld die de commissie gesproken heeft, waren heel duidelijk over hun behoefte: zij zoeken breed opgeleide mensen, die naast technische vaardigheden met name ook organisatorische vaardigheden en soft skills hebben. 'Dat zijn skills die we niet vaak in combinatie zien', zo werd gezegd. Een werkgever legde uit dat de functie van productieverantwoordelijke nu veelal wordt ingevuld door mensen die jong bij het bedrijf zijn begonnen en zijn doorgegroeid. Naast voordelen heeft dit als nadeel dat deze medewerkers niet altijd open staan voor nieuwe ontwikkelingen en veranderingen. Breed geschoolde jonge collega's zouden dus een goede toevoeging zijn.

De werkgevers zouden graduaatsalumni graag zien in de functie van productieverantwoordelijke of procesoperator. Meermaals genoemd is dat de alumnus sparringpartner moet kunnen zijn van een procesingenieur, en ook een team moet kunnen coachen. De werkgevers legden uit dat technische kennis alleen echt niet genoeg is. Naast de veelgenoemde soft skills is er behoefte aan werknemers die 'het bredere plaatje zien', en ook weet hebben van bijvoorbeeld IT en multidisciplinair werken.

### 2.3.2.2 *Specialist/generalist*

De commissie vroeg zich af of het profiel van de opleiding nu meer generalistisch of (technisch) specialistisch is. Een lector zei hierover: 'We moeten realistisch zijn: het aantal studiepunten en vakken kan niet hetzelfde opleveren als een meer technische opleiding.' De opleiding legde uit dat de afgestudeerden een 'goede basiskennis van technologische zaken' moeten hebben, maar dat 'grote technologische uitdagingen' op de werkvloer meer passen bij een lid van het onderhoudsteam. Daarvoor heeft de hogeschool het graduaat Elektromechanische systemen (EMS).

Het opleidingsmanagement verwees ook naar het beperkte aantal studiepunten voor de leerlijn Technologie (22 van de 120). Uit het gesprek kwam naar voren dat de opleiding veel heeft nagedacht over de afbakening van deze leerlijn: sommige onderwerpen horen bij een meer technisch graduaat, andere zijn op niveau 6. De commissie merkt op dat dit niet altijd blijkt uit de studiefiches: sommigen lijken te suggereren dat bepaalde (technische) onderwerpen op een hoog niveau beheerst moeten worden.

De werkgevers die de commissie over dit onderwerp heeft gesproken, vertelden de graduaatsstudenten te beschouwen als generalisten. Studenten moeten 'notie hebben van de hele portefeuille; de specifieke vaardigheden doen wij wel met ze, dat leren ze hier.' Een ander zei dat de oriëntatie op de breedte van de maakindustrie belangrijk is, daarna 'leer je door bij het bedrijf'.

De meer generalistische insteek van het nieuwe graduaat onderscheidt de opleiding ook van een PBA, zo werd de commissie duidelijk. Graduaatsstudenten zullen ook nooit vakken van een PBA volgen. Tegelijkertijd kijken en leren de verschillende opleidingen binnen UCLL wel van elkaar. Zo hoorde de commissie dat de PBA's met interesse kijken naar de opbouw van het werkplekleren, en overwegen hier elementen van over te nemen.

De commissie constateert dat opleiden voor 'de breedte van de maakindustrie' niet betekent dat studenten specifieke technische vaardigheden voor iedere individuele sector aanleren, maar dat studenten juist zodanig breed worden opgeleid dat ze in elke sector van de maakindustrie hun weg kunnen vinden.

#### 2.3.2.3 *Doorstuderen*

Het graduaat bereidt studenten voor op de arbeidsmarkt, maar studenten kunnen er ook voor kiezen om door te studeren in een PBA. Van lectoren en studenten leerde de commissie dat dit ook geregeld gebeurt. Studenten vertelden dat zij door lectoren op deze mogelijkheid zijn gewezen.

De commissie las in het dossier dat er binnen UCLL twee PBA-vervolgtrajecten van 120 EC zijn: Energietechnologie, of Bedrijfsmanagement, afstudeerrichting Supply Chain Management. Dit werd tijdens de visitatie bevestigd. Deze trajecten zouden door studenten als fors kunnen worden beschouwd. De instelling wijst erop dat dit nodig is om de DLR's op niveau 6 te behalen. Op de website van UCLL<sup>1</sup> las de commissie dat deze verkorte trajecten voor 90 EC worden aangeboden. De commissie vertrouwt erop dat de instelling deze situatie opheldert.

#### 2.3.2.4 *Benchmark*

De instelling vertelt een toets te hebben gedaan met de bachelor Technische Bedrijfskunde van haar strategische partner Hogeschool Zuyd. Die hogeschool werkt ook aan een Associate Degree Operational Engineering, waar UCLL een benchmark mee kan organiseren. De commissie gelooft dat het graduaat baat zal hebben bij een bredere internationale benchmark, zodat het een ruimer referentiekader heeft om zich aan te spiegelen.

### 2.3.3 *Hoe wil de opleiding dat realiseren?*

#### 2.3.3.1 *Brede instroom, maatwerk en planlast*

Het graduaat kiest voor een hele brede instroom. De commissie is positief over deze insteek, omdat de opleiding op deze manier aan velen een kans biedt. De brede instroom vereist echter ook maatwerk, en de commissie is benieuwd hoe de opleiding dit praktisch wil realiseren. De relatief beperkte middelen, maar ook de te verwachten planlast, zouden de opleiding parten kunnen spelen.

---

<sup>1</sup> <https://www.ucll.be/studeren/graduaten/graduaat-productiebeheer>

De instelling geeft aan ervaring te hebben met zowel een brede instroom als het leveren van maatwerk. Dit laatste gebeurt bijvoorbeeld al bij de andere graduaat die de hogeschool aanbiedt. Maatwerk vindt vooral plaats in het werkplekleren, zo leerde de commissie. De hogeschool heeft een verantwoordelijke voor werkplekleren die zich hier sinds twee jaar voltijds mee bezighoudt. Binnen elke opleiding krijgt één lector een percentage voor werkplekleren; samen met de studietrajectcoach werkt hij of zij samen aan de begeleiding van studenten. De instelling erkent dat werkplekleren voor de hogeschool 'een uitdaging' is, vanwege onder andere de omkadering, planlast, en de begeleiding van de leerbedrijven. Het werkplekleren wordt in een volgende paragraaf in meer detail besproken.

De commissie roept de instelling op om oog te houden voor de uiteenlopende noden van haar diverse studenteninstroom, en de gevolgen hiervan voor de differentiatie van het onderwijs. Zij beveelt de instelling aan om manieren te onderzoeken om onderwijsdifferentiatie te verankeren in alle vijf leerlijnen.

Op basis van het macrodoelmatigheidsdossier verwacht de instelling 20 studenten in Leuven en 30 in Limburg. Hiervoor zijn startgelden gereserveerd. De commissie leerde dat de instelling bij grotere studentenaantallen kan opschalen door extra docenten aan te nemen; zij wil in elk geval de kleine groepsgrootte kunnen behouden. Dit gebeurde eerder al bij een ander graduaat, dus de instelling heeft hier ervaring mee.

De commissie vraagt zich af of het graduaat studeerbaar zal zijn voor studenten zonder enige voorkennis van techniek. Lectoren vertellen dat de ervaring bij andere graduaat leert dat studenten doorgaans wel een technische vooropleiding hebben. Het leeuwendeel komt vanuit het tso, maar er zijn ook studenten uit het beroepsonderwijs, studenten die niet succesvol waren in een PBA, of studenten die via de VDAB of het werkveld komen.

Het viel de commissie in positieve zin op dat er in de promotievideo van het graduaat op campus Proximus twee vrouwelijke en één mannelijke student te zien waren. Van studenten hoorde de commissie dat de technische en logistieke studies echter nog steeds veelal door mannelijke studenten worden bevolkt. Ook het werkveld sprak zich over dit onderwerp uit. Zowel een student als de werkveldvertegenwoordigers stelden dat het imago van de technische sector ('vies werk', 'vrachtwagens') niet klopt. Een werkveldvertegenwoordiger suggereerde dat het graduaat kan bijdragen aan een positieve beeldvorming door te laten zien wat de kansen binnen de sector zijn. De commissie moedigt UCLL aan om te blijven werken aan de beeldvorming van haar technische studies, en zo bij te dragen aan het normaliseren van vrouwen in de techniek.

### 2.3.3.2 *Werkstudenten*

Het graduaat richt zich in eerste instantie op generatiestudenten en heroriënteerders, en pas in een later stadium op werkstudenten. De commissie leerde dat deze keuze is ingegeven door meerdere overwegingen. De instelling verwijst allereerst naar de uitkomsten van het macrodoelmatigheidsonderzoek. In dit onderzoek is gekeken naar de behoeften van het werkveld en de kansen voor instroom. Daarnaast spelen ook de relatief beperkte middelen die UCLL tot haar beschikking heeft een rol: het graduaat moet voldoende studenten binnenhalen. Zodra de opleiding levensvatbaar blijkt, zal zij aanbod voor werkstudenten gaan ontwikkelen.

De instelling is goed op de hoogte van het bestaande aanbod voor werkstudenten, en de ontwikkelingen die hier spelen. Zo hoorde de commissie dat de VDAB ook overweegt om trajecten voor werkstudenten op te zetten, in samenwerking met de instellingen. UCLL overweegt om wellicht aanvullend aanbod te gaan aanbieden.

Het werkveld onderschrijft de keuze die UCLL heeft gemaakt. De vertegenwoordigers die de commissie heeft gesproken gaven aan behoefte te hebben aan jong personeel. De vertegenwoordigers vertelden dat zij zeker ook interesse hebben in bij- of nascholing voor

hun huidige medewerkers, zowel voor de ‘anciens’ als voor medewerkers die pas een aantal jaar op de werkvloer zijn.

De commissie is overtuigd door de argumentatie van de instelling, en de bevestiging hiervan door het werkveld. Wel wijst zij - wellicht ten overvloede - nogmaals op het belang van het ontwikkelen van aanbod voor werkstudenten. In lijn met het onderwijsdecreet van 4 mei 2018<sup>2</sup>, en in het kader van levenslang leren, verdient deze doelgroep de nodige aandacht.

#### 2.3.3.3 *Structuur, opbouw en inhoud van de opleiding*

De commissie vindt de structuur en de opbouw van de opleiding helder. Gedurende de visitatie kreeg zij een beter beeld van hoe de vijf leerlijnen interageren, en leerde zij hoe cruciaal de rol van het werkplekleren is: het is de plek waar alles samenkomt. In het curriculum is dit ook ingebouwd. Zo kunnen praktijkvoorbeelden vanuit het werkplekleren in andere leerlijnen besproken worden, en kunnen studenten geleerde kennis en vaardigheden toepassen tijdens het werkplekleren.

De opbouw van het praktijkonderwijs, van labo tot de echte werkplek, vindt de commissie sterk.

Het graduaat voorstaat een geïntegreerde aanpak. De commissie ziet dit terug in het brede het opleidingsprofiel, en ook in de manier van werken en leren. Zij vindt dit zeer positief.

#### 2.3.3.4 *Werkplekleren*

Sinds drie jaar heeft UCLL hogeschoolbreed het werkplekleren opgepakt. In het dossier en de bijlagen las de commissie al een uitgebreide toelichting.

De commissie vraagt zich af of hoe werkplekleren aansluit bij de diverse instroom. De instelling lichtte toe dat het ingangsniveau van werkplekleren ‘nul’ is; de leerlijn begint met een brede oriëntatie op de werkplek, en bouwt toe naar meer specifieke kennis en vaardigheden. ‘De lat gaat steeds omhoog’, zei een werkveldvertegenwoordiger. Door laagdrempelig te beginnen, heeft de instelling bij andere graduatanten ervaren dat studenten met een diverse achtergrond kunnen meekomen.

De commissie leerde dat de instelling wat betreft het werkplekleren ‘al een heel traject gelopen heeft’. Een voorbeeld dat de commissie meer inzicht gaf, is hoe de instelling omgaat met maatwerk. In eerste instantie richtte het werkplekleren zich wellicht te veel op ‘de standaardstudent’, zo hoorde de commissie. De instelling kwam snel tot het besef dat maatwerk nodig is, en probeert nu om studenten die bepaalde vaardigheden al bezitten uit te dagen om bijvoorbeeld verdiepende opdrachten te doen. ‘Er kan heel flexibel gewerkt worden’; een student kan het programma sneller doorlopen, maar als er juist extra aandacht nodig is voor een bepaald onderwerp, dan is ook dat mogelijk. De commissie hoorde ook van studenten dat maatwerk mogelijk is.

Werkplekleren is geen stage, benadrukken zowel de vertegenwoordigers van het werkveld, als die van de instelling. Het is echt een vorm van onderwijs. De commissie ziet dat de instelling veel werk heeft verricht om deze benadering grondig te verankeren. De instelling heeft aandacht voor zowel de begeleiding van de student zelf, als van de werkplek; de werkplekbegeleider en de mentor moeten ook weten wat er van hen wordt verwacht en hoe zij feedback moeten geven (‘coach de coach’). De nieuwe digitale tool die de instelling ontworpen heeft is daarin een mooie ontwikkeling.

Studenten, hogeschool en werkveld zijn enthousiast over het werkplekleren, zo vertelt de instelling. De commissie ondervond dit ook. De instelling spreekt over ‘de synergie van drie’ - student, hogeschool, werkplek - en noemt dit een duidelijke meerwaarde voor alle betrokkenen. De commissie kan dit op basis van de diverse gesprekken beamen. De lijnen zijn

---

<sup>2</sup> Decreet betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en de versterking van de lerarenopleidingen binnen de hogescholen en universiteiten.

kort; lectoren bezoeken de student op de werkplek, er is formeel en informeel ('telefoonrelatie') contact tussen de hogeschool en de werkplek, en er is alom veel afstemming.

De commissie vindt dat de instelling het werkpleklernen op grondige wijze heeft aangepakt en ingebouwd in het curriculum. De commissie vindt het positief dat het thema hogeschoolbreed is aangepakt, en dat er specifieke medewerkers voor zijn aangesteld, zodat niet elke opleiding voor zich het wiel moet uitvinden.

#### *2.3.3.5 Hybride leren en digitale werkvormen*

UCLL zet op hogeschoolniveau sterk in op hybride leren. Digitale werkvormen zijn hier een onderdeel van. De instelling vertelde de afgelopen twee jaar veel studentenbevragingen te hebben gedaan. Daaruit is onder andere naar voren gekomen dat graduaatsstudenten (afhankelijk van de inhoud) bij voorkeur les krijgen op de campus. 'We weten welke vakken goed online gaan, we hebben er een goed beeld van. Nu moeten we het gaan vertalen', zo zei een gesprekspartner.

De studenten die de commissie heeft gesproken, hebben door de coronasituatie noodgedwongen ervaring opgedaan met online leren. Zij zijn over het algemeen positief over de manier waarop de hogeschool dit heeft aangepakt. Lectoren vertellen soms moeite te hebben om hun vak digitaal te geven, maar zij richten zich op wat wél kan. De hogeschool biedt hierin ook begeleiding, zo hoorde de commissie.

#### *2.3.3.6 Personeel: scholing, horizontale afstemming, begeleiding*

##### *Scholing*

De commissie maakte kennis met een bevlogen team van lectoren. Zoals eerder genoemd, hebben zij allemaal ervaring met lesgeven op niveau 5, maar veelal ook op niveau 6 of 4, en is een aantal actief in het werkveld.

De commissie leerde dat professionalisering een belangrijk onderwerp is voor de hogeschool. Voor lectoren vertaalt zich dit in een uitgebreid scholingsaanbod waar zij op kunnen intekenen. Ook de nieuwe digitale tool voor werkpleklernen kan worden gezien als een vorm van scholing. Daarnaast organiseert de hogeschool tweemaal per jaar co-days, waar in groepsverband aan navorming wordt gewerkt. De expertise van lectoren is de afgelopen jaren 'enorm toegenomen', aldus het opleidingsmanagement.

##### *Horizontale afstemming*

De commissie wil graag weten hoe lectoren en andere betrokkenen de leerlijnen horizontaal afstemmen. Zij was positief verrast toen zij hoorde over de verschillende momenten waarop actoren elkaar ontmoeten, en de manier waarop dit is ingebouwd in een systematiek: zij vindt dit een uitgesproken troef.

De leergemeenschap komt driemaal per jaar bij elkaar. Dit is de plek waar lectoren, studentvertegenwoordigers en werkveld spreken over het curriculum, waar het kalibreren van niveau 4-5-6 plaatsvindt, waar studiefiches worden besproken, waar wordt gekeken hoe de opleiding interageert met andere OPO's et cetera. Ook de co-days bieden een moment van ontmoeting. Daarnaast zijn er teamvergaderingen waar het curriculum besproken wordt. Lectoren vertelden tot slot dat zij ook geregeld informeel contact hebben.

De commissie vindt dat de hogeschool met trots mag kijken naar de ontwikkelde systematiek.

##### *Begeleiding*

Studenten praatten in positieve bewoordingen over hun lectoren, en over de begeleiding die zij van hen ontvangen. De commissie herkent een coachende stijl van lesgeven; lectoren laten de student eerst zelf iets uitzoeken of initiatief nemen, en pas als het niet lukt komen ze met suggesties. De verhalen tonen een grote betrokkenheid van de lectoren. Studenten worden bijvoorbeeld opgezocht op de werkplek, of een lector belt op om te vragen hoe het gaat.

Studenten benoemen dat eigen initiatief belangrijk wordt gevonden; dit is in lijn met wat UCLL heeft geschreven in het dossier, en wat de commissie ook terug hoorde in verschillende gesprekken. De commissie vraagt aandacht voor jonge generatiestudenten; eigen initiatief nemen, en ook zelfregie, kunnen voor hen een grotere uitdaging zijn dan voor oudere of anderszins meer ervaren studenten.

#### *2.3.3.7 Samenwerkingen binnen UCLL*

Het graduaat zal zowel door UC Limburg als UC Leuven worden aangeboden; het is dezelfde opleiding, uitgevoerd op twee locaties. Beide campussen werken ook met hetzelfde beleidsplan, zo hoorde de commissie. Het opleidingsmanagement benadrukte de voordelen van de constructie: er zijn van meet af aan twee klankborden, en het is eenvoudig om kennis en materiaal uit te wisselen. Lectoren bevestigden dat er veel contact en afstemming plaatsvindt.

Iedere regio werkt met eigen experts, die dan door de hogeschool met elkaar in verbinding worden gesteld. Eén expert die in twee regio's werkt is ook een mogelijkheid. Het opleidingsmanagement beschreef de hogeschoolmedewerkers als een 'lerend netwerk', en vertelde dat ontmoetingen en kruisbestuiving zowel horizontaal als verticaal georganiseerd worden. 'Elkaar ontmoeten over opleidingen heen', zei een vertegenwoordiger; de commissie herkent dit.

De commissie leerde dat ook de verschillende graduataten inhoudelijk samenwerken. Veel OPO's van het nieuwe graduaat komen overeen met die van bestaande graduataten, zoals Transport.

De commissie constateert dat de instelling goed heeft nagedacht over de potentie die een opleiding op twee locaties biedt, en dat zij oog heeft voor de praktische uitwerking. Ook lijkt de instelling in het algemeen optimaal gebruik te maken van de reeds aanwezige kennis binnen de eigen muren.

#### *2.3.3.8 Interculturaliteit*

Het opleidingsmanagement vertelde desgevraagd dat interculturaliteit wel degelijk een rol speelt in de opleiding; de commissie had hierover niets gelezen in het dossier. De opleiding zelf zal per definitie intercultureel zijn, omdat het een reflectie is van de studentenpopulatie. Ook de werkvloer is intercultureel. Daarnaast komt het onderwerp in de leerlijn Soft Skills aan bod.

#### *2.3.3.9 Studentenparticipatie en -communicatie*

Het onderwerp studentenparticipatie kwam niet zo sterk naar voren in het dossier dat de instelling aan de NVAO bezorgde. Tijdens verschillende sessies hoorde de commissie echter dat de studentbetrokkenheid groot is, en momenteel wordt uitgebouwd. De commissie vindt dit een positieve ontwikkeling. Er is een studentenraad met vertegenwoordigers van alle graduataten, en er zit een student-lid in de POC - hier zal, zodra het nieuwe graduaat start, dus ook een student Graduaat Productiebeheer zitting in nemen. Ook in de leergemeenschappen zitten studentvertegenwoordigers. Hogeschoolbreed is vorig jaar besloten om ernaar te streven om in elk orgaan een studentvertegenwoordiger op te nemen. Sinds september is er een klassenambassadeur (een 'woordvoerder van de klas') en een vaste docent die het aanspreekpunt is. 'We willen dat informatie laagdrempelig doorsluist'.

Studenten vertelden dat het contact met de opleiding en docenten inderdaad laagdrempelig is; zij weten hun weg eenvoudig te vinden. Een klein punt van aandacht is dat de commissie hoorde dat massacommunicatie vanuit de hogeschool in de beleving van studenten soms wat laat verstuurd wordt.

#### *2.3.3.10 Voorzieningen*

Onder meer via videomateriaal kreeg de commissie een beter beeld van de voorzieningen van UCLL. De commissie is van mening dat deze uitstekend zijn, temeer omdat de instelling ook

gebruik kan maken van gesimuleerde werkplekken. Dat studenten deze voorzieningen op of nabij de campus hebben is een grote plus.

#### 2.3.4 Hoe zal worden vastgesteld dat wat beoogd wordt, gerealiseerd is?

##### 2.3.4.1 Toetsen

De instelling heeft in haar dossier een uitgebreide en zorgvuldige evaluatie- en toets-systematiek beschreven. De commissie is benieuwd naar de praktijk. Meer specifiek wil zij meer informatie over de toetsing van de technische vaardigheden, omdat de werkplek hier zo'n belangrijke rol in speelt.

Het opleidingsmanagement vertelde van het begin af aan 'heel veel' in gesprek te zijn geweest met het werkveld, binnen de context van de leergemeenschap. Samen is er gewerkt aan de leerfiches, waarin staat beschreven wat er van een student wordt verwacht. 'Er zijn duidelijke afspraken gemaakt: wat doet de werkplek, wat doen wij, hoe evalueren we.' De rubrics moeten garanderen dat zowel de hogeschool als de werkplek op dezelfde manier evalueren, en gelijke standaarden hanteren. Een werkveldvertegenwoordiger vertelde over 'de formulieren' die als leidraad gebruikt worden. Het is voor de vertegenwoordiger duidelijk dat de instelling 'op bepaalde vaardigheden stuurt' en ook bijstuurt als dat nodig is. Daarnaast is er om de twee of drie maanden een gesprek met de hogeschool, zo hoorde de commissie. De commissie ziet dat het team Werkpleklers van de hogeschool veel aandacht aan toetsing en transparantie besteedt. De digitale tool is hierin een belangrijke stap.

Het valt de commissie op dat de verschillende gesprekspartners weten waar zij over spreken; er is kennis en ervaring opgebouwd in andere graduatoren, de lectoren hebben intrinsieke kennis over wat niveau 5 is en hebben een duidelijk beeld van de eindcompetenties. Dit laatste geldt ook voor het werkveld. De commissie wil de hogeschool aanmoedigen om oog te blijven houden voor het bewaken van (de validiteit van) het eindniveau, wat met name bij het geïntegreerd evalueren cruciaal is. Daarnaast zullen er zullen nieuwe docenten en nieuwe werkplekken komen, voor wie de nuances van slagen/niet slagen wellicht minder vanzelfsprekend zullen zijn. De commissie heeft er vertrouwen in dat de leergemeenschappen, de co-days en het verdere opleidingsaanbod dat de instelling aanbiedt hieraan zullen bijdragen.

##### 2.3.4.2 Graduaatsproef

Studenten eindigen hun opleiding met een graduaatsproef, waarbij zij hun startbekwaamheid bewijzen. De studenten die de commissie sprak voelden zich hierop goed voorbereid. In de graduaatsproef komt de gehele opleiding samen; het is de proef die alle leerlijnen verbindt. De commissie leerde dat de jury is samengesteld uit de mentor en begeleiders van de laatste fase van het werkpleklers, de coördinatoren werkpleklers en lectoren die het portfolio van de student hebben gevolgd. De instelling vindt de betrokkenheid van de mentor en begeleider zeer belangrijk, omdat in het werkpleklers 'alle competenties samenkomen'. De commissie onderschrijft dit belang.

##### 2.3.4.3 Toetskalender

Lectoren vertelden dat zij een toetskalender hebben gemaakt, zodat zij onderling op de hoogte zijn van wie wanneer toetst. Op die manier probeert de opleiding piekbelasting voor de student te beperken. De toetskalender wordt niet als zodanig met studenten gedeeld, maar de studenten worden wel vooraf geïnformeerd over wanneer toetsen plaatsvinden. Studenten beamen dit, en vinden dat de toetsing goed gespreid is over het jaar. Het evalueren als continu proces verloopt volgens de studenten ook goed. Het is 'niet al te lastig om in te plannen' en zij ervaren geen piekbelasting.

### 3 Oordeel

De commissie oordeelt **positief** over de aanvraag voor het starten van een Graduaat in het productiebeheer bij UCLL - Limburg.

De commissie heeft de gesprekken met de verschillende groepen betrokkenen als bijzonder positief ervaren. De sfeer was open, de presentaties zeer goed voorbereid, alle panelleden waren betrokken, en de commissie proefde een uitgesproken passie en gedrevenheid bij de vertegenwoordigers van de opleiding. Die passie en gedrevenheid werd ook herkend door studenten. Alle vragen werden duidelijk en volledig beantwoord. Wat opviel was dat de betrokkenen elkaar aanvulden; de puzzelstukken werden zo mooi aan elkaar gelegd en de commissie kon aan het einde van de dag met vertrouwen tot een unaniem gedragen oordeel komen.

De commissie benoemt graag een aantal sterke punten. Allereerst kent het graduaat een duidelijk eigen en onderscheidend profiel, dat authenticiteit uitstraalt. Daarnaast sluit het profiel naadloos aan bij de wensen van het werkveld. De samenwerking met het werkveld en de manieren waarop zij betrokken zijn bij de totstandkoming en de uitvoering van de opleiding (co-creatie) zijn volgens de commissie een uitgesproken sterk punt. De commissie voelde echte betrokkenheid bij de werkveldpartners die zij gesproken heeft, en ook oprechte interesse en openheid vanuit de instelling.

Het graduaat kan bogen op een gedegen docentenbestand, met lectoren die grondige kennis hebben van zowel niveau 4, 5 als 6, maar ook van het werkveld.

De commissie heeft veel vertrouwen in de zorgvuldige manier waarop de opleiding het werkplekleren aanpakt, en beschouwt dit als een sterk model. De commissie vindt het zeer positief dat de instelling het werkplekleren blijft ontwikkelen; de nieuwe digitale tool is daarvan een goed voorbeeld. De samenwerking met de diverse partners wordt optimaal benut, en de hogeschool heeft duidelijk geïnvesteerd in de relaties met het werkveld. De lijnen zijn kort. Wat de commissie ook sterk vindt is de manier waarop het werkveld de begeleiding oppakt. De scheiding van de rol van begeleider en mentor waarborgt een goed leerklimaat voor de student, en optimale feedback.

Het praktijkonderwijs is zorgvuldig opgebouwd, van labo naar echte werkplek. Dit biedt de student een gedegen leerervaring. De beschikbare infrastructuur draagt hieraan bij. De commissie waardeert voorts de geïntegreerde aanpak die de opleiding voorstaat. De commissie herkent het MM DNA niet alleen in de geschreven documentatie, maar heeft tijdens de visitatie ervaren dat het ook doorleefd is. Het MM DNA is daadwerkelijk verweven in de opleiding.

De commissie was positief verrast door de inspanningen op het gebied van studentenparticipatie binnen UCLL. Niet alleen zal het nieuwe graduaat een student afvaardigen voor de POC, maar UCLL werkt aan studentbetrokkenheid op alle niveaus. De commissie spreekt in sterke mate haar waardering uit over de instellingsbrede opzet van leergemeenschappen. De systematiek van drie bijeenkomsten per jaar zorgt voor horizontale en verticale afstemming tussen lectoren. Daarnaast borgt de samenstelling van de leergemeenschap, met naast lectoren en studenten ook werkveldvertegenwoordigers, de objectiviteit. Ook de co-days en het scholingsaanbod voor lectoren zijn in de ogen van de commissie een sterk punt.

De commissie heeft een zestal aanbevelingen:

1. Maak werk van een brede internationale benchmark. De commissie beveelt de opleiding aan om naar vergelijkbare opleidingen in andere landen te kijken, om zo een breder referentiekader te scheppen.



2. Scherp de studiefiches aan waar nodig. De commissie is allereerst van mening dat de huidige fiches soms onterecht de indruk wekken dat studenten worden opgeleid tot technisch specialisten. Tijdens de visitatie leerde de commissie dat studenten vooral brede technische kennis opdoen, en dat zij wellicht beter omschreven zouden kunnen worden als generalisten. De student wordt opgeleid tot *lifelong learner* en zal zeer specifieke technische kennis pas opdoen als hij reeds aan het werk is. Daarnaast vraagt de commissie aandacht voor de manier waarop de horizontale afstemming van de leerinhoud van de verschillende leerlijnen is vertaald in de studiefiches. Er dient in het bijzonder aandacht te zijn voor de afstemming van de meer sectorspecifieke technische vaardigheden die studenten opdoen tijdens het werkplekleren versus de algemene technische kennis en basisvaardigheden die studenten in de andere leerlijnen meekrijgen.
3. Blijf het verschil tussen niveau 5 en niveau 6 bewaken, ook bij evaluaties en het afstemmen van het eindniveau. Hoewel het graduaat een duidelijk andere insteek heeft dan professionele bacheloropleidingen in een vergelijkbaar domein, is dat nog niet altijd duidelijk terug te zien in documentatie. De commissie raadt de opleiding aan om 'niveau 5' continu te blijven bevragen, en om daarbij ook aandacht te blijven houden voor de diversiteit van het instroomniveau van de graduaatsstudenten.
4. Houd blijvend aandacht voor de belasting van medewerkers en de organisatie als geheel. De commissie onderscheidt verschillende elementen binnen de opleiding die mogelijk een grote tijdsinvestering vragen. Binnen het curriculum gaat het dan bijvoorbeeld om de diversiteit aan instroomprofielen en het bijbehorende maatwerk, en de individuele aanpak en begeleiding van het werkplekleren (zowel van studenten als van mentoren en begeleiders op de werkvloer). Binnen de opleiding als geheel vragen samenwerking en afstemming met andere opleidingen binnen UCLL, alsook de kwaliteitszorgprocessen, de nodige aandacht.
5. Onderzoek de noden van werkstudenten en formuleer hier een passend antwoord op. De commissie begrijpt waarom UCLL in eerste instantie inzet op de werving van generatiestudenten en heroriënteerders. Zij beveelt de opleiding echter aan om al in een vroeg stadium de noden van werkstudenten in kaart te brengen, zodat de opleiding voldoende tijd heeft om toe te werken naar een geschikt aanbod op de langere termijn.
6. Onderzoek manieren om onderwijsdifferentiatie te verankeren in alle vijf leerlijnen, om zo tegemoet te komen aan de noden van de diverse studenteninstroom. Bij de leerlijn Werkplekleren kan de opleiding maatwerk leveren door de manier waarop het onderwijs georganiseerd is, en zijn er extra VTE voorzien om de vereiste planlast op te vangen. De commissie raadt de instelling aan om onderwijsdifferentiatie ook te verankeren in de overige vier leerlijnen.

## Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	UC Limburg
Naam opleiding	Graduaat in het productiebeheer
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het Productiebeheer
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Voltijdse dagopleiding
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limburg;</li> <li>• Leuven</li> </ul>
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
(Delen van) studiegebied(en)	Biotechniek en Industriële Wetenschappen & Technologie
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	<p>Een student die een diploma hoger onderwijs behaald heeft, wordt rechtstreeks toegelaten tot een bacheloropleiding. Een student die na een graduaatsopleiding wenst verder te studeren voor een niet aansluitende bacheloropleiding kan gebruik maken van de normale EVC/EVK-procedures van de betreffende hogeschool om eventuele vrijstellingen te bekomen.</p> <p>Voor volgende professionele bacheloropleiding voorziet UC Leuven-Limburg een verkort traject: Bachelor Energietechnologie en Bachelor Bedrijfsmanagement</p>

## Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

- |     |  |
|-----|--|
| 1.1 | De student werkt samen met de leidinggevende een plan uit om de vooropgestelde productie- en bedrijfsdoelstellingen te bereiken voor de eigen productie-eenheid;                     |
| 1.2 | De student bepaalt mee de te voorziene grondstoffen en hulpmiddelen en infrastructuur voor de uitvoering van de opdracht;  |
| 1.3 | De student maakt een productieplan waarin duurzaam omgegaan wordt met de omgeving en de basisgrondstoffen;   |
| 1.4 | De student past de wettelijke en sectorspecifieke vereisten toe bij het opmaken van het productieplan;   |
| 2.1 | De student organiseert en plan de werkzaamheden van het team binnen de eigen productie-eenheid, rekening houdend met de vaardigheden en persoonskenmerken van de medewerkers;        |
| 2.2 | De student ondersteunt de concrete werkzaamheden van het team binnen de eigen productie-eenheid;   |
| 2.3 | De student stuurt de organisatie, planning en ondersteuning van het team bij waar nodig;   |
| 2.4 | De student neemt contact op met externen voor het uitvoeren van deelactiviteiten van het productieplan.  |
| 3.1 | De student organiseert voor de eigen productie-eenheid de bevoorrading.  |
| 3.2 | De student organiseert voor de eigen productie-eenheid kwaliteits- en bestemmingscontrole van de grondstoffen en productiemiddelen.  |
| 3.3 | De student volgt de voorraad op, bestelt tijdig en controleert de leveringen van de grondstoffen.  |
| 3.4 | De student werkt kostenbewust en duurzaam.   |
| 3.5 | De student meldt problemen i.v.m. grondstoffen en productiemiddelen en neemt corrigerende maatregelen.   |
| 4.1 | De student werk mee conform de opgestelde procedures en geeft aanbevelingen voor verbetering van het productieproces volgens de principes van lean manufacturing;                    |
| 4.2 | De student houdt rekening met veranderende contexten (Veiligheid, milieu, welzijn en kwaliteit);   |
| 4.3 | De student is verantwoordelijk voor de kwaliteit van producten van zijn productie-eenheid en meldt problemen aan zijn leidinggevende;  |
| 4.4 | De student is alert voor de kwaliteit van het productieproces en stemt de aanpak af samen met de leidinggevende;   |
| 5.1 | De student volgt onderhoudsschema's en correctief onderhoud op en maakt de planning ervan op. Hij merkt afwijkingen, storingen en de nood aan preventief en correctief onderhoud op; |
| 5.2 | De student doet preventief onderhoud;  |
| 5.3 | De student doet correctief onderhoud;  |
| 5.4 | De student signaleert aandachtspunten m.b.t. onderhoud & vervanging van machines aan de leidinggevende.  |
| 6.1 | De student gebruikt bedrijfsspecifieke software optimaal;  |
| 6.2 | De student volgt de nodige administratie van de eigen productie-eenheid op;  |
| 6.3 | De student adviseert de leidinggeven over werkingsmiddelen, personeel en noodzakelijke investeringen;  |
| 7.1 | De student adviseert de leidinggevende(n) bij het opmaken van het preventieplan (m.b.t. veiligheid, welzijn, gezondheid en milieu);  |
| 7.2 | De student waakt over de naleving van het preventieplan binnen de eigen productie-eenheid;   |

- 7.3 De student zorgt ervoor dat zijn productie-eenheid ergonomisch werkt (hef- en tiltechnieken, ...) en iedereen de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt;
- 7.4 De student past de veiligheids-, welzijn-, en milieuvoorschriften toe;
- 7.5 De student meldt problemen i.v.m. veiligheid, milieu en welzijn en neemt corrigerende maatregelen;
- 7.6 De student kent de te volgen stappen of procedures in geval van risico of ongeval;
  
- 8.1 De student werkt motiverend, inspirerend en coachend samen in een team;
- 8.2 De student is flexibel en werkt in een interculturele context;
- 8.3 De student reflecteert over zijn eigen functioneren en stuurt zichzelf daarin bij;
- 8.4 De student heeft een functionele kennis van het Engels.
  
- 9.1 De student benadert alle actoren (leidinggevende, collega, klant, ...) met de nodige sociale intelligentie;
- 9.2 De student communiceert doelgericht en respectvol met alle actoren (leidinggevende, collega, klant, ...) zowel mondeling als schriftelijk;
- 9.3 De student begrijpt de instructies, volgt aanwijzingen op en stelt waar nodig de juiste vragen.
  
- 10.1 De student past in zijn productieomgeving vaktechnische kennis en vaardigheden toe;
- 10.2 De student volgt recente ontwikkelingen in de sector op in functie van het productieproces;
- 10.3 De student bezit de creativiteit om de meerwaarde van vernieuwing in te zien.

## 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:

**Prof. dr. ir. Guy Aelterman** (*voorzitter*) Emeritus-hoogleraar Voedingstechnologie Universiteit Gent. Gewezen Kabinetschef op het Vlaamse Ministerie van Onderwijs. Daarvoor onder meer algemeen directeur van de Artesis Hogeschool Antwerpen, lid van het Dagelijks Bestuur en vice-voorzitter van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO), algemeen directeur van en hoogleraar aan de Hogeschool Gent, België.

**Marianne De Meerleer** (*commissielid*) Lesgever/onderzoeker voedingstechnologie; voormalig Hoofd Agro-en biotechnologie HOGENT;

**Steven De Clercq** (*commissielid*) Manufacturing Consultant RADAR, skilled in process engineering en quality assurance.

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

De commissie werd bijgestaan door:

- **Lien Beyls** (procescoördinator) beleidsmedewerker NVAO.
- **Eleonoor Tchernoff** (extern secretaris) zelfstandig adviseur cultuur en hoger onderwijs.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

## Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Tijdstip	Sessie	Gesprekspartners
9.00u-9.15u	Verwelkoming	Opleidingsverantwoordelijke GR Management
9.15u-9.45u	Toelichting kwaliteitszorg UCLL	Procesbegeleider KZ Programma's Management en Technologie
9.45u-10.30u	Gesprek met instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken	Opleidingsverantwoordelijke GR Management Programmadirecteur Management Programmadirecteur Technologie
10.30-10.50u	Interne terugkoppeling commissie	
10.50u-11.50u	<i>Overlegtijd</i>	
11.50u-12.50u	Lunch commissie	
12.50u-13.20u	Toelichting werkpleklers	Verantwoordelijke werkpleklers GR Man en Tech Coördinator werkpleklers GR Productiebeheer
13.20u-13.30u	Interne terugkoppeling commissie	
13.30u-14.45u	Gesprek met lectoren	Lector leerlijn Bedrijfsprocessen Lector leerlijn Technologie Lector leerlijn Technologie Lector leerlijn Soft skills Lector leerlijn Werkpleklers Opleidingspartner KZ GR Management
14.45u-15.00u	Interne terugkoppeling commissie	
15.00u-15.45u	Gesprek met studenten	Alumna GR Transport&Logistiek (2021) – vervolgtraject PBA BM, Supply chain management Alumnus GR Transport&Logistiek (2021), vervolgtraject PBA BM, Supply chain management Alumnus GR Transport&Logistiek (2021), vervolgtraject PBA BM, Supply chain management GR Systeem- en netwerkbeheer (1 <sup>ste</sup> fase)
15.45u-16.00u	Interne terugkoppeling	
16.00u-16.45u	Gesprek met werkveld	AB Inbev Intellisol Profel

		Meet the youngsters
16.45u-17.00u	Vrij inloopmoment	
17.00u-17.45u	Nabespreking commissie	
17.45u-18.15u	Terugkoppeling	Opleidingsverantwoordelijke GR Management Programmadirecteur Management Programmadirecteur Technologie Algemeen directeur

## 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 (instelling) 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

### *Informatiedossier opleiding*

- Informatiedossier opleiding Graduaat in het productiebeheer, UCLL, vzw UC Limburg, 13 mei 2021

### *Verplichte bijlagen bij het informatiedossier*

- Bijlage 1: administratieve gegevens
- Bijlage 2: domeinspecifieke leerresultaten
- Bijlage 3: matrix olr – opo
- Bijlage 4: inhoudsbeschrijving van de opo's (ects-fiches)
- bijlage 5: overzicht van de contacten met het werkveld
- bijlage 6: onderwijs- en examenregeling
- bijlage 7: evc/evk procedure
- bijlage 8: rapport van de commissie hoger onderwijs
- bijlage 9: visietekst werkplekieren
- bijlage 10: kader kwaliteitszorg ucll
- bijlage 11: evaluatievormenmetrix
- bijlage 12: werkvormenmatrix
- bijlage 13: werkplekscan
- bijlage 14: personeelsbestand
- bijlage 15: tijdspad voor beleidsplanning
- bijlage 16: toetscommissie
- bijlage 17: ontwikkeling toetsprogramma
- bijlage 18: folder mm dna
- bijlage 19: vergelijking dlr
- bijlage 20: leerfiche verkenning van de werkplek
- bijlage 21: rubric
- bijlage 22: quoterings tabel
- bijlage 23: begeleidingscontinuüm
- bijlage 24: digitaal portfolio
- bijlage 25: kwaliteitsfiche graduaat winkelmanagement bijlage 26: onderwijskwalificatie
- bijlage 27: rolverdeling wpl
- bijlage 28: procedure werkstudenten
- bijlage 29: toetsbeleid

### *Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog*

- Een video-impresies van Campus Proximus en Campus Diepenbeek



