


GRADUAAT IN DE VOERTUIGTECHNIEKEN

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN VZW

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

12 JANUARI 2024



ERIC HALSBERGHE (VOORZITTER) • THYMEN KAMERLING, HANS JOSEPH,
JULIAN HUYBRICHS (COMMISSIELEDEN) • INGE VERBEECK (SECRETARIS)
• VEERLE MARTENS (PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoudsopgave

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
2.1	<i>Vooroverleg en eerste indrukken</i>	6
2.2	<i>Gesprekken met de opleiding</i>	6
2.2.1	Opleidingsspecifiek profiel en opleidingsprogramma.....	6
2.2.2	Toetsen en beoordelen	9
2.2.3	Infrastructuur	12
2.2.4	Werkplekieren.....	12
2.2.5	Expertise van de medewerkers.....	15
2.2.6	Kwaliteitszorg.....	16
3	Oordeel	18
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	20
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten	21
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	24
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	25
	Bijlage 5: Verantwoording	26
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	27

1 Abstract

Op basis van het onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding 'Graduaat in de Voertuigtechnieken' van Thomas More Hogeschool beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit af te leveren.

Thomas More Hogeschool leidt met deze opleiding haar studenten op tot techniekers met één van de volgende specialisaties: 'Brom- en motorfietsen', 'Personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen', 'Zware bedrijfsvoertuigen' of 'Agrarische en industriële voertuigen'. De opleiding besteedt daarbij niet alleen veel aandacht aan de ontwikkeling van technische skills, maar ook aan sociale vaardigheden en een attitude van levenslang leren. De commissie ontmoette een hecht en betrokken team docenten dat veel aandacht heeft voor het welbevinden en welslagen van haar studenten én een groep studenten die zich over de hele lijn erg positief over de opleiding uitsprak. De commissie waardeert de positieve, realistische visie van het team op het praktijkgerichte onderwijs voor deze doelgroep en de zelfkritische ingesteldheid van de opleiding. Het team is sterk gericht op de voortdurende verbetering van de opleiding.

De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding het werkplekleren op een doordachte en systematische manier vormgeeft en daartoe goede contacten heeft uitgebouwd met een stevig netwerk van bedrijven in de sector. Er is passende aandacht voor het beoordelen van het werkplekleren en het te behalen eindniveau. De commissie vindt het wel belangrijk dat de opleiding de opvolging van de student op de werkplek met veel zorg blijft superviseren en structureren om te garanderen dat haar studenten bij geschikte personen aan het werk gaan. Ze adviseert de opleiding ook om in nauwe samenwerking met de bedrijven te blijven investeren in de vorming van mentoren, wiens rol het is de studenten toe te vertrouwen aan communicatieve en ondersteunende techniekers.

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

Ten eerste beveelt de commissie aan om te onderzoeken hoe de opleiding de verschillende afstudeerrichtingen vroeger in het curriculum en iets actiever in beeld kan brengen. Nu de opleiding de kwartalen twee weken verlengd heeft, is er volgens de commissie ruimte om de studenten vroeger van de verschillende sectoren te laten proeven met het oog op een goed gefundeerde keuze. Vooral voor de afstudeerrichtingen 'Brom- en motorfietsen' en 'Agrarische en industriële voertuigen' is dit van belang.

Het is voor de commissie evident dat veel van de kracht van de opleiding voortkomt uit de sterke bevoegenheid van de docenten, die hun studenten met een grote betrokkenheid meenemen in het verhaal van de opleiding. Deze kracht is tegelijk ook een kwetsbaarheid als de draagkracht en werkdruk van de docenten niet bewaakt wordt. De commissie wil Thomas More daarom uitnodigen om onderwijskundige en vakinhoudelijke vorming structureel te faciliteren. Dat veronderstelt dat de motivatie van docenten gevoed en gekoesterd wordt, en dat de werkbelasting van docenten niet verder opgevoerd wordt. Dat betekent ook dat de hogeschool alle middelen en mogelijkheden moet inzetten om te blijven ijveren voor een

betere financiering, in het bijzonder van de graduaatsopleidingen die een belangrijke maatschappelijke opdracht realiseren.

Het is duidelijk dat in tijden van schaarste op het vlak van geschoolde techniekers, bedrijven dankbaar gebruik maken van het bestaan van graduaatsopleidingen als een kanaal om medewerkers te werven. De commissie erkent dat van de werkplek een langlopend en intensief engagement wordt verwacht, maar stelt tegelijk vast dat de bedrijven het werkplekleren erg pragmatisch gebruiken, namelijk als manier om toekomstige werknemers te werven. Hoewel daar op zich niets mis mee is, kan men zich de vraag stellen hoe dat engagement zal evolueren wanneer er voldoende techniekers zijn opgeleid en de nood van de bedrijven om een rol te spelen in de opleiding van jonge mensen minder groot zal zijn. De commissie wil in dit verband de bredere maatschappelijke opdracht van bedrijven aanstippen. Ze beveelt de opleiding daarom aan om 1) na te denken over manieren om te anticiperen op een afname van de urgentie bij bedrijven om bij te dragen aan de opleiding en 2) te onderzoeken hoe zij samen met het werkveld een visie kan uitwerken die minder instrumenteel is, en meer geënt op een gezamenlijke visie op opleiden als brede maatschappelijke opdracht.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie besprak tijdens het vooroverleg op 27 november en op 6 december 2023 haar eerste indrukken van de opleiding 'Graduaat in de voertuigtechnieken' van Thomas More Mechelen-Antwerpen. Zij baseerde deze eerste indrukken op het zelfevaluatierapport van de opleiding en de daarbij horende bijlagen. Voorafgaand aan het locatiebezoek bezorgde de opleiding ook op vraag van de commissie met veel transparantie bijkomende documentatie via de SharePoint-omgeving.

De commissie trof in het dossier en de aanvullende informatie een aantal sterke punten aan. In de eerste plaats blijkt volgens de commissie uit het rapport dat de opleiding wordt georganiseerd door een open, lerende en zelfkritische groep, die sterk gericht is op de verdere verbetering van de eigen opleiding. De commissie leidt uit het rapport ook af dat de opleiding zorgt voor een goede betrokkenheid van alle stakeholders bij de opleiding. Dat doet zij door veel aandacht te besteden aan een open interne en externe communicatie. Tijdens het locatiebezoek wilde de commissie graag onderzoeken of deze sterke punten ook daadwerkelijk leven bij de studenten, de docenten en het werkveld.

Daarnaast wilde ze de opleiding bijkomende vragen stellen over volgende thema's: het aanbod van flexibele trajecten, de werkdruk voor studenten en docenten en de evaluatie van de studenten, voornamelijk met betrekking tot de eindproef en het werkplekleren. Zo wilde zij onder meer een beter inzicht krijgen in de wijze waarop de opleiding een eenduidige en transparante evaluatie waarborgt. Tot slot lag de focus van de commissie ook op de vraag hoe de opleiding erin slaagt om mee te evolueren op het (snelle) tempo van de evoluties binnen de diverse voertuigsectoren.

De commissie gebruikte de dialoog met de opleiding om haar beeld over deze thema's verder te vervolledigen. De vragen die na lezing van het rapport en na de voorbespreking nog onbeantwoord bleven, vormden de rode draad van de gesprekken tijdens het locatiebezoek. De structuur van het zelfevaluatierapport is leidend voor de structuur van dit rapport.

2.2 Gesprekken met de opleiding

De gesprekken vonden plaats op 7 december op de Thomas More-campus te Sint-Katelijne-Waver. Het gehanteerde bezoekschema is opgenomen onder bijlage 4.

2.2.1 Opleidingsspecifiek profiel en opleidingsprogramma

De commissie stelde na lezing van het zelfevaluatierapport vast dat de opleiding heldere opleidings specifieke leerresultaten formuleerde en de opbouw van haar programma daar mooi op entte. Ook het plan voor de actualisatie van het programma zit goed in elkaar. De commissie identificeerde vier thema's met betrekking tot het profiel en opleidingsprogramma waarover zij tijdens het locatiebezoek graag van gedachten wilde wisselen: instroom en opleidingsinformatie, differentiatie en begeleiding, de (keuze voor de) afstudeerrichtingen en de training van soft skills.

2.2.1.1 *Instream en opleidingsinformatie*

De commissie verneemt van de docenten en studenten dat de instroom in deze graduaatsopleiding bijzonder divers is: een aantal studenten heeft een secundaire beroepsopleiding zoals 'Elektrische installaties' of 'Onderhoudsmechanica auto' genoten, maar velen komen uit andere bso-richtingen of hebben een tso- of zelfs aso-opleiding doorlopen. Elk academiejaar schrijven ook een vijftal studenten uit de professionele bachelor 'Autotechnologie' zich voor deze opleiding in.

Studenten kunnen in september of in februari in de opleiding instappen en studenten met relevante werkervaring kunnen op basis van een EVC-procedure vrijstellingen en een aangepast traject bekomen. De opleiding organiseert deze vrijstellingsprocedures op maat van de individuele kandidaat. De opleiding wil iedereen met interesse voor het vak ontvangen en opleiden tot 'flexibel inzetbare gepassioneerde polyvalente voertuigspecialisten'.

Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat de opleiding potentiële kandidaten goed en efficiënt informeert. Verschillende studenten werden door de opleidingsmanager eerst telefonisch en dan persoonlijk op de campus te woord gestaan. Ze konden deelnemen aan open lessen theorie en labo en werden persoonlijk door de opleidingsmanager rondgeleid. Het is voor de commissie duidelijk dat deze intensieve en persoonlijke aanpak op maat is van deze doelgroep, die zich duidelijk warm onthaald voelt. De studenten noemen de toegankelijkheid van de opleiding een grote troef en geven aan van bij het eerste contact 'een thuisgevoel' in de opleiding te ervaren.

2.2.1.2 *Differentiatie en begeleiding*

De commissie wilde graag vernemen hoe de opleiding deze diverse studentenpopulatie met dergelijke uiteenlopende voorkennis, die bovendien op twee momenten in het academiejaar kan instappen, op korte termijn op een gemeenschappelijk niveau brengt. De aanwezige alumna en studenten geven het antwoord: de docenten doen al het mogelijke om elke student te helpen de leerdoelen te bereiken. Een student die in het tweede semester instroomde, vertelde bijvoorbeeld dat hij nog voor zijn start in de opleiding cursussen ontving om zich voor te bereiden, dat hij bijkomend lesmateriaal kreeg om bij te benen en kon rekenen op bijzonder veel aandacht tijdens de lessen zelf.

De commissie was in dit verband bijzonder onder de indruk van de didactische aanpak van de docent 'Automotive fundamentals': voor dit wiskundige vak maakt de docent gebruik van de flipped classroom-techniek, waarbij ze studenten leert hun beginsituatie in te schatten aan de hand van zelftesten. Tijdens de lessen voorziet ze in het verlengde daarvan niveaudifferentiatie: ze biedt verlengde instructie voor wie dat nodig heeft, maar ook uitdagend materiaal voor studenten met een sterke wiskundige bagage. Ze geeft coachend en begeleidend en op maat van de individuele student les. De studenten zijn het er unaniem over eens dat deze aanpak drempelverlagend werkt en exemplarisch is voor de goede begeleiding die ze in deze opleiding ervaren.

De commissie kon tijdens het locatiebezoek en op Canvas enkele cursussen inkijken en waardeert het feit dat deze cursussen geen afgeleiden zijn van een bachelorcursus, maar specifiek voor deze graduaatsopleiding ontwikkeld zijn.

Voorafgaand aan het locatiebezoek vroeg de commissie zich af hoe de opleiding flexibele trajecten organiseert om tegemoet te komen aan de noden van de diverse groep studenten. Tijdens de besprekingen stelde zij vast dat de opleiding doorgedreven en op maat begeleidt en differentieert en zo op natuurlijke wijze veel flexibiliteit biedt.

2.2.1.3 Afstudeerrichtingen

Terwijl de studenten tijdens de eerste vier kwartalen van de opleiding een brede voertuigtechnische kennis opdoen, besteedt de opleiding in de OPO's 'Specialisatie 1 en 2' tijdens kwartalen 5 en 6 extra aandacht aan de gekozen afstudeerrichting: 'Brom- en motorfietsen', 'Personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen', 'Zware bedrijfsvoertuigen' of 'Agrarische en industriële voertuigen'. Tijdens de periodes werkplekuren 5 en 6 passen ze de opgedane kennis en vaardigheden toe. Ook het laatste kwartaal en de eindproef zijn volledig geënt op de gekozen afstudeerrichting. De opleiding faciliteert de mogelijkheid om tijdens de eerste fase van afstudeerrichting te wisselen, mocht een student ervaren dat hij toch een verkeerde keuze maakte.

Omdat het na lezing van het zelfevaluatierapport voor de commissie niet meteen duidelijk werd hoe studenten precies worden voorbereid op het maken van deze keuze, stelde zij studenten en docenten hierover vragen tijdens de gesprekken. Die maakten duidelijk dat studenten doorgaans aan de opleiding beginnen met een bepaald specialisme voor ogen, maar soms toch een andere keuze maken op basis van ervaringen die ze in de opleiding opdoen. Zo vult de opleiding 'Werkplekuren 1' in met bedrijfsbezoeken in verschillende sectoren, met als doel de studenten te helpen hun interesse te ontdekken. Vanzelfsprekend is een nauwe samenwerking met het werkveld dat zijn deuren openstelt voor een dergelijk initiatief erg belangrijk. Tijdens 'Werkplekuren 2' wordt een bedrijvenavond georganiseerd waarop de opleiding een 70-tal bedrijven uitnodigt op de campus. Dit initiatief stelt de studenten in de gelegenheid om de sector(en) beter te leren kennen en met een vijftal bedrijven in gesprek te gaan met het oog op een goed voorbereide sollicitatie tijdens 'Werkplekuren 3'.

De commissie stelt vast dat de studenten enthousiast zijn over dit initiatief, maar verneemt van hen ook dat er weinig bedrijven voor brom- en motorfietsen en voor agrarische en industriële voertuigen op aanwezig zijn. De opleiding is zich ervan bewust dat het contact met bedrijven (net als de aanwezigheid van goed didactisch materiaal) cruciaal is om studenten voor een afstudeerrichting te enthousiasmeren.

Ondanks de inspanningen van de opleiding om studenten te ondersteunen bij het maken van deze keuze, stelt de commissie toch vast dat zij dit keuzeproces als zeer moeilijk ervaren. De studenten suggereren tijdens het gesprek zelf een aantal oplossingen: zo stellen ze voor om tijdens een van de eerste weken van de opleiding al eens een labo of wat praktijk over de verschillende afstudeerrichtingen te krijgen of een les van het tweede opleidingsjaar bij te wonen. De commissie beveelt de opleiding aan om deze suggesties op haalbaarheid te onderzoeken en de verschillende afstudeerrichtingen in elk geval vroeger in de opleiding net wat actiever in beeld te brengen. Nu de kwartalen twee weken langer zijn dan aanvankelijk het geval was, is er volgens de commissie ruimte om de studenten vroeger van de verschillende sectoren te laten proeven met het oog op een goed gefundeerde keuze. Vooral voor de afstudeerrichtingen 'Brom- en motorfietsen' en 'Agrarische en industriële voertuigen' is dit van belang.

2.2.1.4 *Soft skills*

Van afgestudeerde voertuigtechniekers worden naast allerlei technische en probleemoplossende vaardigheden ook behoorlijk wat communicatieve en sociale skills verwacht. Zij moeten zich kunnen presenteren bij een werkgever, de juiste werkhouding ontwikkelen en kunnen samenwerken en overleggen met collega's. Specifiek en uitdagend aan deze job is het feit dat ze een goede communicatie met de klant tot stand moeten brengen: ze moeten efficiënt vragen kunnen stellen met het oog op een diagnose en de klant correct kunnen informeren. De commissie wilde de opleiding graag bevragen over hoe ze dit aspect van de opleiding van haar studenten aanpakt.

De studenten vertellen dat de opleiding hen op verschillende vlakken goed ondersteunt door hen mogelijkheden aan te reiken, maar tegelijk uit te dagen zaken zelf in handen te nemen. Zo waarderen de studenten het feit dat ze een cv leren schrijven, in gesprek moeten gaan met bedrijven en zichzelf moeten voorstellen. Ze voelen zich goed voorbereid om samen te werken omdat ze dat ook tijdens de opleiding moeten doen: ze komen samen met medestudenten tot een diagnose en schrijven samen verslagen.

De docenten bevestigen dat ze ook op de campus zoveel mogelijk situaties creëren waarin studenten hun soft skills trainen. Exemplarisch is de simulatie tijdens 'Diagnose 5 – Zelfstandige diagnose' waar de docenten de rol van een klant opnemen en een probleem simuleren. De studenten doorlopen zelf de diagnose en verantwoorden de offerte. De opleiding legt echter doorheen de hele opleiding tijdens de labo's veel nadruk op het leren doelgericht vragen stellen, met het oog op een efficiënte en correcte analyse enerzijds en een vlotte omgang met de klant anderzijds. De studenten geven aan dat deze voorbereiding hun zelfvertrouwen op de werkplek bevordert.

Hoewel de pure technische vaardigheden een belangrijke basis blijven, blijkt dat ook de bedrijven van hun toekomstige collega's communicatieve en samenwerkende vaardigheden verwachten. Dat zijn cruciale capaciteiten in een sector die onderhevig aan snelle transformaties en waarin kennisdeling van groot belang is. Van het aanwezige werkveld verneemt de commissie dat de opleiding studenten aanlevert die op dit vlak al een goede basis verworven hebben.

2.2.2 **Toetsen en beoordelen**

2.2.2.1 *Praktijkgericht opleiden en toetsen*

De opleiding kiest resoluut voor praktijkgericht en praktijkgebaseerd leren en organiseert onderwijs dat studenten stimuleert om verantwoordelijkheid en eigenaarschap op te nemen, en dat inzet op attitude en diverse vaardigheden. Tijdens de gesprekken duidt de opleiding dit aan als het grootste onderscheid met de verwante bacheloropleiding: gegradueerden hebben in vergelijking met bachelors weliswaar een beperktere theoretische basiskennis, maar ze hebben de benodigde vaardigheden intensiever getraind omdat ze tijdens hun opleiding zowel op de campus als tijdens het werkplekleren veelvuldig(er) met praktijksituaties in contact komen.

Om eigenaarschap voor het eigen leerproces bij de studenten te stimuleren, hanteert de opleiding een doordachte didactiek. Studenten bereiden de praktijkgerichte OPO's voor aan de hand van een leermodule in Electude, een online leerpakket. Docenten kunnen zo een goede

inschatting maken van de beginsituatie van de student en tijdens het contactmoment de juiste accenten leggen. Tijdens het gesprek vertellen de studenten dat ze de theorie tijdens de les vlotter begrijpen als ze vooraf het aanbod in Electude hebben doorgenomen. Ze waarderen de differentiatiemogelijkheden van Electude en vooral studenten die zonder voorkennis aan de opleiding beginnen, zeggen veel aan deze software te hebben.

Tijdens de praktijkgerichte contactmomenten geven de docenten coachend les en ondersteunen ze de studenten om een casus doelgericht en stapsgewijs te doorlopen. De studenten leveren op de digitale leeromgeving Canvas hun diagnose in en krijgen daarop feedback.

De visie op toetsen weerspiegelt de didactische aanpak tijdens de contactmomenten: de opleiding hanteert een mix van toetsvormen die de geïntegreerde toepassing van kennis en vaardigheden reflecteert en hecht veel belang aan formatief toetsen. De opleiding licht tijdens het gesprek toe dat zij toetsing vooral beschouwt als een instrument voor de student om inzicht te verwerven in het eigen leerproces. Zo wil ze de studenten een attitude van levenslang leren bijbrengen. Dat is nodig omdat afgestudeerden de ontwikkelingen van de diverse merken in de sector blijvend moeten opvolgen. Het werd de commissie tijdens de gesprekken duidelijk dat de opleiding het leerproces van elke student centraal plaatst en de toetsen gebruikt om studenten te begeleiden, te motiveren of terug op de goede weg te zetten.

2.2.2.2 *Gerealiseerd eindniveau*

Tijdens de laatste periode werkplekieren (WP6) tonen de studenten dat ze de nodige basisvaardigheden en -kennis onder de knie hebben. De evaluatie van deze periode is samengesteld uit de beoordeling van het werkplekieren zelf door de mentor (40%), de beoordeling van het portfolio door de docenten (40%) en de beoordeling van de eindproef (20%).

Het portfolio is een dynamisch document waarin de student doorheen de opleiding de evolutie van zijn kennis en competenties aantoont en waarmee hij zich na afloop van zijn studie kan presenteren aan het werkveld. Het portfolio bevat elementen uit de twee opleidingsjaren en is gerelateerd aan de doelstellingen van de periodes van werkplekieren. Op basis van feedback van studenten heeft de opleiding het aantal opdrachten inmiddels beperkt, maar de diepgang ervan uitgewerkt. Op het einde van het traject bevat het portfolio nu acht cases waarmee de student aantoont als voertuigtechnicus aan de slag te kunnen. De cases tonen aan dat de student een typische praktijksituatie systematisch kan aanpakken, van de klacht van de klant over analyse (technische data) tot oplossing (werkorder, stappenplan) en administratieve afhandeling (offerte en factuur). Daarbij expliciteert de student het verband met de geleerde theorie en reflecteert hij over de kwaliteit van zijn aanpak en werk. Waar mogelijk worden fotomateriaal en beroepsproducten toegevoegd.

De studenten ervaren de zinvolheid van het portfolio voor de praktijk en geven tijdens de gesprekken aan dat de taakbelasting ervan haalbaar is. Ze vinden reflecties schrijven niet gemakkelijk, maar erkennen het belang ervan. Ze vinden de evaluatiecriteria van het portfolio duidelijk en vertellen dat ze tijdens het kwartaal hun portfolio mogen mailen naar de werkplekbegeleider als ze tussentijds feedback willen. Op het einde van elk kwartaal laden ze het portfolio op en kunnen ze ingaan op het vrijblijvende aanbod om er op de campus of via

Teams feedback op te krijgen. De docenten signaleren dat studenten dit aanbod eerder weinig gebruiken.

Na lezing van het dossier kon de commissie zich nog geen duidelijk beeld vormen van de eindproef die in carouselvorm wordt georganiseerd. De docenten lichtten tijdens het locatiebezoek toe dat studenten drie willekeurig gekozen proeven met drie verschillende moeilijkheidsniveaus voorgeschoteld krijgen waarin ze zelfstandig en binnen een realistische tijd een specifieke beroepstaak moeten afhandelen. De docenten, die de proef beoordelen, willen met de proef nagaan of een student de opgedane kennis kan toepassen op een ander merk dan het merk waarmee de student vanuit het werkplekklaren vertrouwd is. De commissie waardeert deze aanvullende check van het eindniveau naast het werkplekklaren zelf.

De studenten noemen de opdrachten gepast: wie de opleiding doorlopen heeft en alle competenties op de werkvloer getraind heeft, is in staat deze proeven tot een goed einde te brengen. Doorgaans vindt de eindproef op de campus plaats, maar de opleiding wil deze in de toekomst graag op locatie laten plaatsvinden en externe assessoren bij de evaluatie betrekken.

2.2.2.3 Studie- en werkbelasting

Na lezing van het zelfevaluatie rapport vroeg de commissie zich af of de opleiding de studie- en werkbelasting van de studenten onder controle houdt. Ze stelde namelijk vast dat de opleiding veel voorbereiding en permanente opvolging van haar studenten vraagt en veel toetsmomenten organiseert, terwijl studenten behoorlijk wat lesuren hebben en veel op de werkplek verwacht worden.

De studenten lijken dat probleem echter niet te ervaren. Zij schatten in dat ze, afhankelijk van de periode, 16 tot 20 wekelijkse contacturen op de campus hebben en vinden dat ze daarmee voldoende tijd hebben om zich op de lessen voor te bereiden en ze te verwerken. Ze verwijzen ook expliciet naar de goed gebalanceerde planning van de opleiding, die ze op Canvas raadplegen en waaruit volgens hen blijkt dat de opleiding piekperiodes vermijdt.

Omdat de opleiding geen examenperiode organiseert, was er volgens de studenten voorheen op het einde van elke module een wat minder goed benutte periode. De opleiding heeft de planning daarom vorig jaar aangepast en de modules verlengd van zes naar acht weken. Daardoor werd het mogelijk om voor elk vak een extra facultatieve inhaalles te organiseren en de toetsen te spreiden over een periode van twee weken. Het is voor de commissie duidelijk dat de studenten de inspanningen van de lectoren op dit vlak waarderen.

De docenten geven verschillende redenen aan die kunnen verklaren waarom de opleiding een hoog percentage studenten (ongeveer 30%) ziet afhaken, terwijl zij toch sterk inzet op de haalbaarheid van het studieprogramma. De opleidingsmanager benadrukt dat het programma intensiever is dan wat studenten vanuit hun vooropleiding gewend zijn. Hoewel de opleiding tijdens de opencampusdagen transparant is over de verwachtingen en bijvoorbeeld ook de cursussen toont, lijken sommige kandidaat-studenten de studiebelasting toch te onderschatten. Omdat de opleiding in het verleden vaststelde dat opleidingsonderdelen met een kennisbasis voor sommige studenten een behoorlijke uitdaging vormden, heeft zij per leerlijn dezelfde aanpak ingevoerd en minimum drie toetsmomenten in het programma geïntegreerd. De opleiding ziet door deze ingreep een kleine vooruitgang, maar vindt dat hier nog ruimte voor verbetering is. Zij stipt aan dat de docenten daarom ook de rol van

procesbegeleider op zich nemen en alert zijn voor signalen van studenten die het in de loop van het kwartaal moeilijk hebben. Zij verwijzen studenten dan door naar de inclusiecoördinator en ombudspersoon of naar het monitoraatproject, waar derdejaarsstudenten uit de bacheloropleiding bijles geven. Tot slot stelt de opleiding vast dat studenten soms geworven worden door bedrijven nog voor ze hun opleiding afgerond hebben en de opleiding daarom vroegtijdig verlaten.

2.2.3 Infrastructuur

Tijdens het locatiebezoek kon de commissie de campus bezoeken. Naast ruime en goed uitgeruste leslokalen, beschikt de opleiding over een 'Autotechnologisch Centrum' (ATC) dat zij in drie delen ingedeeld heeft, waardoor ze er parallel drie labogroepen kan laten plaatsvinden. De commissie kon vaststellen dat de opleiding een mooie samenwerking met het werkveld heeft ontwikkeld en moderne infrastructuur, goed materiaal en een gevarieerd aanbod voertuigen ter beschikking heeft.

In het rapport kon de commissie lezen dat de opleiding het ATC in de nabije toekomst zal uitbreiden, waardoor er bijvoorbeeld meer ruimte zal zijn voor een elektrisch labo, een hybride labo en een labo voor zware voertuigen. Zo komt ze tegemoet aan de noden van de studenten die zich willen specialiseren in zware bedrijfsvoertuigen én evolueert ze mee met de elektrificatie in de sector.

2.2.4 Werkplekieren

2.2.4.1 *Organisatie werkplekieren*

Werkplekieren staat centraal in deze graduaatsopleiding en komt in alle kwartalen aan bod voor een totaal van 45 studiepunten. De commissie vindt de opbouw sterk. Naarmate de opleiding vordert, stijgen het niveau en de complexiteit van de te verwerven competenties en neemt het aantal dagen dat de studenten doorbrengen op hun werkplek toe. Tijdens het eerste kwartaal maakt de opleiding ruimte voor een grondige verkenning van het werkveld. Vanaf het tweede kwartaal zijn studenten op vaste dagen in de week op de werkplek. De opleiding zorgt voor een aansluiting tussen de opleidingsonderdelen op de campus en de doelstellingen van het werkplekieren, zodat studenten goed voorbereid op de werkvloer komen. De studenten zien deze samenhang en ervaren dat ze de theoretische basis – ook de wiskundige – nodig hebben op de werkplek.

Studenten kiezen een bedrijf uit de databank die de opleiding op Canvas ter beschikking stelt of stellen zelf een bedrijf voor. In dat laatste geval onderzoekt de opleiding de kwaliteit van de voorgestelde werkplek, neemt ze er contact mee op en bezorgt ze de werkplek het mentorenboekje, zodat het bedrijf het engagement en de verwachtingen correct kan inschatten. De studenten presenteren zich bij de werkplek op basis van hun cv. De opleiding stelt geen vereisten wat de minimale grootte van het bedrijf betreft. Er zijn werkplekken over heel Vlaanderen. In principe blijft een student twee jaar op dezelfde werkplek, maar kan in bepaalde gevallen nog van werkplek veranderen, bijvoorbeeld wanneer hij niet voldoende kansen krijgt om alle competenties te verwerven. Uit het persoonlijke verhaal van een student leert de commissie dat de docenten studenten helpen om problemen die zich voordoen op te lossen, dat ze goed waken over het welbevinden van hun studenten en ingrijpen wanneer de situatie dat vereist.

2.2.4.2 Begeleiding door opleiding en werkveld

De opleiding werkt met werkplekleerbegeleiders. Dat zijn docenten met een lesopdracht die ook de communicatie met het werkveld binnen een bepaalde regio onderhouden en de studenten tijdens het werkplekleren begeleiden en beoordelen. Deze docenten hebben eerst telefonisch contact met de contactpersonen van de werkplekken om na te gaan of de student de communicatie omtrent verwachtingen en beoordeling goed heeft overgebracht. Tijdens kwartaal vier bezoeken zij de studenten fysiek en hebben zij een gesprek met de werkplekmentor en de student. Tijdens de bezoekperiodes wordt de lesopdracht van deze docenten gereduceerd. Er is ook administratieve ondersteuning voorzien. Wanneer de student of de werkplek problemen signaleert, is de opvolging frequenter. Het werkveld bevestigt tijdens de gesprekken dat de docenten goed bereikbaar zijn en de studenten (pro)actief opvolgen. De periodes van werkplekleren worden voorafgegaan door een sessie op de campus waar de werkplekleerbegeleiders de verwachtingen duidelijk stellen en de vragen van studenten beantwoorden.

De commissie steunt de keuze van de opleiding om deze begeleiding bij een aantal docenten te concentreren, met voordelen op het vlak van professionalisering en een eenduidige aanpak en beoordeling van het werkplekleren tot gevolg.

Aan de kant van het werkveld neemt de mentor een belangrijke plaats in als begeleider van de student. De mentor is doorgaans (en idealiter) een werkplaatsverantwoordelijke die de techniekers, de rechtstreekse collega's van de student op de werkvloer, aanstuurt. Het is bij voorkeur iemand die graag kennis deelt en de student beschouwt als een toekomstige collega in wie hij potentieel ziet. Het werkveld geeft tijdens de gesprekken aan het een uitdaging is om geschikte mentoren te vinden. De dagelijkse begeleiding van een student op de werkplaats vereist immers heel wat kwaliteiten van de techniekier. Dat techniekers niet noodzakelijk zelf communicatief sterk zijn én onder grote tijdsdruk werken, maakt de zaak niet eenvoudig.

De commissie wilde graag van het werkveld vernemen hoe de begeleiding van een graduaatsstudent verschilt van die van iemand die rechtstreeks uit het secundair onderwijs komt of van die van een bachelorstudent. Volgens de werkveldvertegenwoordigers hebben deze studenten een meer actieve attitude, gaan ze op zoek naar informatie, durven ze vragen stellen en hebben ze gemiddeld meer soft skills verworven. Ze zijn sneller inzetbaar op de werkvloer omdat ze een praktische opleiding achter de rug hebben, het bedrijf kennen en weten wat de job inhoudt. De ervaring van het werkveld is ook dat gegradueerden langer blijven dan bachelors en dus op termijn meer renderen.

Een vertegenwoordiger van het werkveld is duidelijk over zijn engagement voor de opleiding: de betrachting is iemand op te leiden die op het einde van de rit kan worden aangeworven. Het wordt de commissie tijdens de gesprekken duidelijk dat het tekort aan geschoolde techniekers een belangrijke motivator is voor bedrijven om te investeren in potentieel toekomstige medewerkers. Ze beschouwen hun engagement ten aanzien van de opleiding dan ook in belangrijke mate als een investering in hun eigen toekomst. Dat blijkt duidelijk uit de uitspraak van één van de werkveldpartners: "Graduaten brengen op van zodra ze op de werkvloer starten."

De uitspraken van het werkveld hebben de commissie aan het denken gezet. Het is duidelijk dat in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, bedrijven dankbaar gebruikmaken van het bestaan van graduaatsopleidingen als een kanaal om medewerkers te werven. De commissie erkent dat van de werkplek een langlopend en intensief engagement wordt verwacht, maar stelt tegelijk vast dat de bedrijven het werkplekklere erg pragmatisch gebruiken, namelijk als een manier om toekomstige werknemers te werven. Hoewel daar op zich niets mis mee is, kan men zich de vraag stellen hoe dat engagement zal evolueren wanneer er voldoende techniekers zijn opgeleid en de nood van de bedrijven om een rol te spelen in de opleiding van jonge mensen minder groot zal zijn.

2.2.4.3 *Informatiedoorstroming en beoordeling*

De opleiding onderneemt verschillende acties om een correcte informatiedoorstroming en faire beoordeling van de studenten te waarborgen. Alle werkplekken krijgen op de bedrijvenavond informatie over het werkplekklere in de opleiding, ze krijgen toegang tot het werkplekklereportaal dat alle informatie en beoordelingsdocumenten bevat en ondertekenen een contract waarin de wederzijdse verwachtingen geëxpliciteerd zijn. Aanvankelijk was de doelstellingenlijst opgesteld voor personenvoertuigen, maar de opleiding paste hem aan de diverse sectoren aan omdat niet alle activiteiten in elke sector voorkomen. Een deel van de doelstellingen betreft attitudes zoals veiligheid, gezondheid, sociale skills en attitude. De vertegenwoordigers van het werkveld vinden de rubrics een handig instrument om de student in te schalen. Het is voor de commissie duidelijk dat de vertegenwoordigers van het werkplekklere en de studenten goed op de hoogte zijn van de doelstellingen die de studenten per periode moeten bereiken.

Soms komen de doelstellingen van een periode werkplekklere niet overeen met het werk dat bij de bedrijven op de plank ligt, maar noch werkplekklerevertegenwoordigers noch studenten blijken dit als een probleem te ervaren. Een student geeft aan dat je in dat geval na goedkeuring door de docent de activiteit door een andere kunt vervangen.

De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding het werkplekklere op een doordachte en systematische manier vormgeeft en daartoe goede contacten heeft uitgebouwd met een stevig netwerk van bedrijven in de sector. De individuele verhalen van de studenten en de anekdotes van de werkveldvertegenwoordigers expliciteren het belang van kwaliteitsvolle begeleiding en dus van toegewijde collega's op de werkvloer. Het welbevinden van de student en de kwaliteit van diens opleiding is in grote mate afhankelijk van de kwaliteit van de begeleiding door de techniekers en van de mate waarin de mentor erin slaagt zijn mensen daarvoor te motiveren en op te leiden. Het werkveld stipt dit zelf als een uitdaging aan.

De commissie acht het daarom belangrijk dat de opleiding de opvolging van de student op de werkplek met veel zorg blijft superviseren en structureren om te garanderen dat haar studenten bij geschikte personen aan het werk gaan. Ze adviseert de opleiding ook om in nauwe samenwerking met de bedrijven te blijven investeren in de vorming van mentoren, wiens rol het is de studenten toe te vertrouwen aan communicatieve en ondersteunende techniekers.

De commissie wil daarnaast ook de bredere maatschappelijke opdracht van bedrijven onder de aandacht brengen. Ze moedigt de opleiding aan om 1) na te denken over manieren om te anticiperen op een afname van de urgentie bij bedrijven om bij te dragen aan de opleiding en

2) te onderzoeken hoe zij samen met het werkveld een visie kan uitwerken die minder instrumenteel is, en meer geënt op een gezamenlijke visie op opleiden als brede maatschappelijke opdracht.

2.2.5 Expertise van de medewerkers

In het zelfevaluatie-rapport leest de commissie dat deze opleiding vormgegeven wordt door 13 docenten (11 VTE) die complementair en multi-inzetbaar zijn en praktijkervaring hebben. De commissie is tevreden over de aandacht voor de didactische bekwaamheid van de docenten. De docenten worden ook verondersteld een onderzoeksopdracht op te nemen met als belangrijkste doel het curriculum up-to-date te houden. Na lezing van dit deel van het rapport wilde de commissie graag peilen naar de mate waarin de docenten onderwijskundige ondersteuning genieten en wilde ze meer vernemen over de manier waarop de opleiding ontwikkelingen binnen de vakgebieden in het curriculum integreert.

2.2.5.1 Onderwijskundige ondersteuning

De opleiding geeft aan dat de werkdruk van de docenten bij de opstart van de opleiding bijzonder hoog was. Naast een lesopdracht van zo'n 22 tot 24 wekelijkse lessen van 60 minuten, moesten docenten alle cursussen vanaf nul opbouwen. Doordat docenten hetzelfde OPO verschillende jaren na elkaar geven en ze op de bestaande cursussen kunnen terugvallen, is de tijdsinvestering van 40 uur per week voor een voltijdse opdracht weer realistisch geworden. De opleiding heeft het gevoel nu de vruchten te kunnen plukken van de geleverde inspanningen, maar geeft tegelijk aan dat de laatste jaren veel energie van de docenten geveerd hebben.

De opleiding biedt de docenten op verschillende manieren informeel onderwijskundige ondersteuning. De commissie stelt tijdens de gesprekken in de eerste plaats vast dat er veel onderlinge expertisedeling is. Ze verneemt bijvoorbeeld dat docenten elkaar feedback geven op toetsen, dat er een checklist bestaat voor het maken van cursusmateriaal en dat de communicatielijnen kort en flexibel zijn. Doordat verschillende OPO's door meerdere docenten worden verzorgd, is er veel uitwisseling over vakinhouden en toetsing.

Daarnaast is er ook een meer formeel aanbod vanuit de hogeschool. Ten eerste is er een twee jaar durend didactisch traject, waaraan drie docenten uit de opleiding deelnemen. Zij ervaren dit aanbod gaandeweg als een didactische meerwaarde, bijvoorbeeld op het vlak van toetsontwerp en de principes van evidence-based onderwijs. Ten tweede richtte de hogeschool een gespecialiseerde cel over hedendaags onderwijs op. Hoewel de focus er op de bacheloropleiding ligt, stromen de competenties ook door naar de graduaatsopleiding. Docenten die er deel van uitmaken, geven immers in de beide opleidingen les.

2.2.5.2 Ontwikkelingen in de vakgebieden

De opleiding heeft jaarlijks 5.000 euro budget ter beschikking voor de bijscholing van docenten, maar geeft onmiddellijk aan dat vooral het uitgebreide gratis aanbod van werkveldpartners een belangrijke bron van informatie is. Tijdens de gesprekken noemt de opleidingsmanager de tractor die op de campus staat en die de opleiding in bruikleen heeft, als goed voorbeeld. Het bedrijf leverde de software en de digitale handleidingen en kwam twee dagen opleiding geven. Het is duidelijk dat deze nauwe samenwerking een win-winsituatie is: de werkveldpartner weet zich verzekerd dat studenten zijn toestellen kennen en de opleiding kan studenten met kennis

van de nieuwste technieken opleiden. Eén student vermeldde tijdens het gesprek dat ze parallel aan de opleiding een opleiding van Mercedes gevolgd had, waardoor ze tijdens het werkplekleren haar kennis van de nieuwigheden van dat merk kon toepassen.

Docenten nemen daarnaast frequent deel aan de bijscholingen die de werkveldpartners organiseren. Zo zien zij vanop de eerste rij de evoluties en de toekomstvisie van de merken. De docenten bekijken jaarlijks gezamenlijk de vakinhouden en proberen de inhouden uit de bijscholingen een plaats te geven in hun OPO's. Om te beslissen wat een plaats in het curriculum krijgt, hanteert de opleiding de stelregel: "We kijken tien jaar terug en vijf jaar vooruit". De studenten komen immers veelvuldig in aanraking met technologieën die tien jaar oud zijn en door ook aankomende technologieën een plaats te geven, wil de opleiding future-proof diploma's uitreiken. De opleiding biedt bijvoorbeeld een deelcertificaat 'Veilig werken aan hybride en elektrische voertuigen' aan.

De commissie is onder de indruk van de motivatie van de groep docenten om de ontwikkelingen in de vakgebieden bij te houden en zich op vrijwillige basis bij te scholen, zowel omwille van vakinhoudelijke als omwille van didactische redenen. Het is voor de commissie duidelijk dat veel van de kracht van de opleiding voortkomt uit dit enthousiasme van de docenten, die hun studenten met grote betrokkenheid meenemen in het verhaal van de opleiding. Deze kracht is tegelijk ook een kwetsbaarheid als de draagkracht en werkdruk van de docenten niet bewaakt wordt. De commissie wil Thomas More daarom uitnodigen om onderwijskundige en vakinhoudelijke vorming structureel te faciliteren. Dat veronderstelt dat de motivatie van docenten gevoed en gekoesterd wordt, en dat de werkbelasting van docenten niet verder opgevoerd wordt. Dat betekent ook dat de hogeschool alle middelen en mogelijkheden moet inzetten om te blijven ijveren voor een betere financiering, in het bijzonder van de graduaatsopleidingen die een belangrijke maatschappelijke opdracht realiseren.

2.2.6 Kwaliteitszorg

De opleiding beschrijft in haar zelfevaluatierapport en in bijlage 15 uitvoerig hoe zij haar kwaliteitszorgcyclus vormgeeft binnen de krijtlijnen van het kwaliteitszorgsysteem van Thomas More en daarbij het werkveld nauw betreft: die betrokkenheid komt tot stand via de werkveldbezoeken die de werkplekleerbegeleiders afleggen en initiatieven zoals de bedrijvenavond. Meer formeel overleg gebeurt in de adviesraad en door de betrokkenheid van het werkveld bij het ESF-project in samenwerking met Educam. De commissie was na lezing van dit deel van het zelfevaluatierapport in het bijzonder geïnteresseerd in de perceptie van de studenten: hoe ervaren zij hun inspraak in de opleiding?

Uit alle gesprekken bleek voor de commissie duidelijk dat de afstand tussen docenten en studenten bijzonder klein is en studenten met al hun vragen via diverse kanalen en op vele tijdstippen bij hun docenten terecht kunnen met vragen en zorgen. De commissie stelde tijdens deze gesprekken vast dat er bij de studenten grote tevredenheid heerst over de opleiding en vroeg hun dus wat de opleiding nog zou kunnen verbeteren. De studenten signaleren dat de opleiding waar mogelijk adequaat oplossingen zoekt voor hun 'kleine' zorgen, die te maken hebben met zaken zoals het lessenrooster, de grootte van de lesbanken en de communicatie op het studentenportaal. De opleiding luistert naar studentenfeedback en geeft er gepast gevolg aan. Er is ook voldoende terugkoppeling. Ze waren het daarnaast eens over het feit dat

een vroegere kennismaking met de verschillende afstudeerrichtingen wenselijk zou zijn (zie hoger).

De aanwezige afgevaardigde van de studentenraad vertelde dat hij er samen met studenten uit de andere graduaatsopleidingen en de bacheloropleiding van dezelfde campus zaken met de unitmanager bespreekt die alle studenten aanbelangen. De studenten zetelen ook in de adviesraad die sinds 2022-2023 als formeel overlegorgaan aan de opleiding is toegevoegd en waar naast studenten en docenten ook alumni en het werkveld vertegenwoordigd zijn. Studenten en werkveld zijn zo betrokken bij de bespreking van grotere thema's als de behoeften van het werkveld en de prioriteiten uit het actieplan, zoals curriculumaanpassingen.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding Graduaat in de voertuigtechnieken van Thomas More Hogeschool, beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit af te leveren.

De commissie ziet haar positieve indruk na lezing van het zelfevaluatie rapport en de aanvullende informatie bevestigd in de gesprekken met de opleiding. Zij ontmoette tijdens het locatiebezoek een hecht en betrokken team docenten dat veel aandacht heeft voor het welbevinden en welslagen van haar studenten. De commissie waardeert de positieve, realistische visie van het team op het praktijkgerichte onderwijs voor deze doelgroep. Differentiatie, individuele begeleiding en 'werken op maat' zit in het DNA van de opleiding. De opleiding heeft een mooi en evenwichtig curriculum uitgebouwd met aandacht voor technische skills, soft skills en vaardigheden met betrekking tot levenslang leren. De toetsing ondersteunt het leren van de studenten. De opleiding heeft aandacht voor zowel de inhoudelijke als de didactische bekwaamheid van haar docenten. De docenten spelen slim in op de ontwikkelingen in het vakgebied.

De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding het werkplekleren op een doordachte en systematische manier vormgeeft en daartoe goede contacten heeft uitgebouwd met een stevig netwerk van bedrijven in de sector. Er is passende aandacht voor het beoordelen van het werkplekleren en het te behalen eindniveau. De commissie vindt het wel belangrijk dat de opleiding de opvolging van de student op de werkplek met veel zorg blijft superviseren en structureren om te garanderen dat haar studenten bij geschikte personen aan het werk gaan. Ze suggereert ook om in nauwe samenwerking met de bedrijven te blijven investeren in de vorming van mentoren, wiens rol het is de studenten toe te vertrouwen aan communicatieve en ondersteunende techniekers.

Uit de diverse gesprekken en uit het zelfevaluatie rapport blijken een zelfkritische ingesteldheid en een op continue groei gerichte mindset. De commissie stelt vast dat er veel overleg is en veel transparante communicatiedeling met interne en externe stakeholders. De commissie kreeg tot slot een groep zeer betrokken studenten te zien, die zich over de hele lijn erg tevreden over de opleiding toonde. De studenten zijn duidelijk een belangrijke partner voor de docenten in het vormgeven van de opleiding.

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

Ten eerste beveelt de commissie aan om te onderzoeken hoe de opleiding de verschillende afstudeerrichtingen vroeger in het curriculum en iets actiever in beeld kan brengen. Nu de opleiding de kwartalen twee weken verlengd heeft, is er volgens de commissie ruimte om de studenten vroeger van de verschillende sectoren te laten proeven met het oog op een goed gefundeerde keuze. Vooral voor de afstudeerrichtingen 'Brom- en motorfietsen' en 'Agrarische en industriële voertuigen' is dit van belang.

Het is voor de commissie evident dat veel van de kracht van de opleiding voortkomt uit de sterke bevoegenheid van de docenten, die hun studenten met een grote betrokkenheid

meenemen in het verhaal van de opleiding. Deze kracht is tegelijk ook een kwetsbaarheid als de draagkracht en werkdruk van de docenten niet bewaakt wordt. De commissie wil Thomas More daarom aanbevelen om de onderwijskundige en vakinhoudelijke vorming structureel te faciliteren. Dat veronderstelt dat de motivatie van docenten gevoed en gekoesterd wordt, en dat de werkbelasting van docenten niet verder opgevoerd wordt. Dat betekent ook dat de hogeschool alle middelen en mogelijkheden moet inzetten om te blijven ijveren voor een betere financiering, in het bijzonder van de graduaatsopleidingen die een belangrijke maatschappelijke opdracht realiseren.

Het is duidelijk dat in tijden van schaarste op het vlak van geschoolde techniekers, bedrijven dankbaar gebruik maken van het bestaan van graduaatsopleidingen als een kanaal om medewerkers te werven. De commissie erkent dat van de werkplek een langlopend en intensief engagement wordt verwacht, maar stelt tegelijk vast dat de bedrijven het werkplekleren erg pragmatisch gebruiken, namelijk als manier om toekomstige werknemers te werven. Hoewel daar op zich niets mis mee is, kan men zich de vraag stellen hoe dat engagement zal evolueren wanneer er voldoende techniekers zijn opgeleid en de nood van de bedrijven om een rol te spelen in de opleiding van jonge mensen minder groot zal zijn. De commissie wil in dit verband de bredere maatschappelijke opdracht van bedrijven aanstippen. Ze beveelt de opleiding daarom aan om 1) na te denken over manieren om te anticiperen op een afname van de urgentie bij bedrijven om bij te dragen aan de opleiding en 2) te onderzoeken hoe zij samen met het werkveld een visie kan uitwerken die minder instrumenteel is, en meer geënt op een gezamenlijke visie op opleiden als brede maatschappelijke opdracht.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Mechelen-Antwerpen vzw
Naam opleiding	Graduaat in de voertuigtechnieken
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	
(Delen van) studiegebied(en)	Industriële wetenschappen en technologie
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none">• Brom- en motorfietsen• Personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen• Zware bedrijfsvoertuigen• Agrarische en industriële voertuigen
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none">• Voltijds dagonderwijs
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none">• Campus De Nayer
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 SP

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

Opleidings specifieke leerresultaten in relatie tot domeinspecifieke leerresultaten

Graduaat in de voertuigtechnieken

Techniek & advies			
Beginner	Onderweg	Afstuderend	DLR
De studenten kennen de meest relevante sectoreigen procedures en regelgeving.	De studenten voeren onder begeleiding van een mentor of een uitgewerkt stappenplan de nodige werkzaamheden uit volgens de geldende regelgeving en maken zich zo de procedures eigen.	De studenten voeren de nodige werkzaamheden uit volgens de correcte procedure en regelgeving tijdens sneldienstinterventies en op de werkplek.	1C + 11A
De studenten voeren zelfstandig een klein onderhoud uit.	De studenten voeren zelfstandig een groot onderhoud uit.	De studenten voeren zelfstandig en op een adequate manier volgens de opgestelde procedure onderhoud uit op een voertuig met verschillende energiedragers.	5A
De studenten voeren onder begeleiding van een mentor componentherstellingen uit op een voertuig met verschillende energiedragers	De studenten voeren onder begeleiding van een mentor systeemherstellingen uit op een voertuig met verschillende energiedragers.	De studenten voeren een al dan niet tijdelijke herstelling uit op een voertuig met verschillende energiedragers, dit met oog op een mogelijke duurzame herstelling	5B
De studenten werken deskundig en zorgzaam met de apparatuur die ze nodig hebben voor de opdracht in de werkplaats.	"Onderweg" = "Beginner"	De studenten werken deskundig en zorgzaam met de beschikbare apparatuur in de werkplaats	7A,
NVT	De studenten vervolmaken onder begeleiding van de mentor het voertuig of machine naar de wensen van de klant.	De studenten vervolmaken zelfstandig het voertuig of machine naar de wensen van de klant.	12A
NVT	De studenten stellen onder begeleiding van de mentor het voertuig of machine af volgens de vraag van de klant.	De studenten stellen zelfstandig het voertuig of machine af aan de toekomstige werkomstandigheden.	12B

Administratieve ondersteuning			
Beginner	Onderweg	Afstuderend	DLR
De studenten voeren vooraf geplande werkzaamheden uit en toetsen tussentijds de vorderingen af bij de leidinggevende.	De studenten stellen een eigen planning op en toetsen deze af met hun collega's en leidinggevende en vragen op het einde van het proces terugkoppeling aan hun leidinggevende.	De studenten leiden hun eigen werkzaamheden van planning tot controle in goede banen.	3A
De studenten interpreteren onder begeleiding van de mentor de factuur en lichten de factuur toe aan een relevante collega.	De studenten begrijpen de onderdelen en de opbouw van de factuur en leggen de factuur uit aan hun leidinggevende.	De studenten controleren de factuur op juistheid en vertalen de inhoud ervan naar de klant.	6C
De studenten werken met de specialistische apparatuur in de werkplaats.	De studenten werken met de specialistische apparatuur in de werkplaats en signaleren eventuele noden tot update aan de leidinggevende.	De studenten houden wanneer een apparaat het nodig heeft en dit na overleg de apparatuur in de werkplaats up-to-date.	7B
De studenten assisteren een relevante collega in het opmaken van een kostenraming.	De studenten maken een kostenraming op met hulp van een relevante collega.	De studenten maken op een correcte manier een realistische kostenraming op.	10C

Analyse & advies			
Beginner	Onderweg	Afstuderend	DLR
De studenten vinden onder begeleiding van de mentor voertuigtechnische fouten door middel van meetgereedschappen en waarnemingen.	De studenten stellen onder begeleiding van de mentor en een merkspecifieke geleide diagnose tot een juiste diagnose met betrekking tot een fout of een probleem.	De studenten onderzoeken een voertuigtechnische casus aan de hand van metingen en waarnemingen en koppelen deze aan hun wetenschappelijke voertuigkennis om tot een diagnose te komen.	4B
De studenten zoeken voorgeschreven herstellingsprocedures op en voeren deze uit (onder begeleiding?).	De studenten passen voorgeschreven herstellingsprocedures toe. Ze stellen eigen herstellingsprocedures op en toetsen deze af bij de mentor/leidinggevende.	De studenten bepalen de procedure tot herstelling op basis van hun diagnose en toetsen deze met de eventuele voorgeschreven herstellingsprocedures.	4C
De studenten stellen in samenspraak met hun collega-technieker een correcte diagnose bij eenvoudige voertuigtechnische systemen, zoals remmen, banden, onderhoudslampjes,	De studenten stellen een correcte diagnose bij voertuigtechnische systemen en toetsen deze af bij de mentor.	De studenten stellen op basis van hun wetenschappelijke voertuigkennis een correcte diagnose bij een sneldienstinterventie en stellen een efficiënte herstellingsprocedure voor.	5C
De studenten volgen de procedures tot het opstellen van herstellingstermijnen.	De studenten stellen zelf herstellingstermijnen op en toetsen deze af bij de leidinggevende.	De studenten stellen zelfstandig herstellingstermijnen en werkbonden op.	10A
De studenten volgen de procedures tot het opmaken van offertes voor bepaalde werkzaamheden en onderdelen.	De studenten stellen de offerte op voor bepaalde werkzaamheden en onderdelen en toetsen deze af bij de leidinggevende.	De studenten stellen zelfstandig de offerte op van bepaalde werkzaamheden en onderdelen.	10B

Technisch-Commercieel advies			
Beginner	Onderweg	Afstuderend	DLR
De studenten interpreteren het achterliggende technisch probleem van de klant en consulteren de leidinggevende in de vertaling van de klacht naar een voertuigtechnische casus.	De studenten interpreteren het achterliggende technisch probleem van de klant en vertalen de klacht naar een voertuigtechnische casus in overleg met de leidinggevende.	De studenten vertalen de klacht van de klant in een voertuigtechnische casus en stellen tijdens dit proces de nodige begrijpbare extra vragen.	4A = 6B
De studenten beschrijven het klantprofiel tijdens het volgen van een verkoopproces en toetsen dit af bij de leidinggevende.	De studenten analyseren het klantprofiel en stellen passende oplossingen voor ifv een aankoopproces.	De studenten geven op basis van het profiel van de klant gepast advies in verband met de aankoop van het voertuig	6A
De studenten herkennen en lokaliseren de verschillende systemen op het voertuig die impact hebben op milieu en klimaat.	De studenten herkennen en begrijpen het oorzakelijk verband tussen klimaat en milieu en de verschillende systemen op het voertuig en brengen deze systemen in kaart.	De studenten signaleren en herstellen na overleg met de werkplaatsverantwoordelijke defecten aan het voertuig die een impact kunnen hebben op het klimaat en het milieu.	1D
De studenten beschrijven in eigen woorden de flow van een voertuig technische expertise.	De studenten beschrijven volgens eigen analyse een voertuigtechnische expertise, rekening houdend met de belangen van de klant, en toetsen dit af bij de leidinggevende.	De studenten verdedigen op basis van hun voertuigtechnische expertise, de belangen van de klant.	4D

Professionele ondersteuning			
Beginner	Onderweg	Afstuderend	DLR
De studenten passen het recyclagebeleid toe in de werkplaats.	De studenten passen het recyclagebeleid toe in de werkplaats.	De studenten passen het recyclagebeleid toe in de werkplaats.	1A
De studenten herkennen risico's en ageren hierop door het hanteren van de juiste PBM.	De studenten herkennen risico's en ageren hierop door het hanteren van de juiste PBM.	De studenten herkennen risico's en ageren hierop door het hanteren van de juiste PBM.	1B
De studenten maken zich de structuur van het bedrijf eigen en passen zich in het team waarin ze terecht komt.	De studenten tonen een leergierige werkmentaliteit; nemen initiatief om nieuwe dingen te leren; stellen inhoudelijke vragen.	De studenten onderhouden hun deskundigheidsniveau door technologische ontwikkelingen op te volgen.	2
De studenten voeren vooraf geplande werkzaamheden uit en toetsen tussentijds de vorderingen af bij de leidinggevende.	De studenten stellen een eigen planning op en toetsen deze af met hun collega's en leidinggevende en vragen op het einde van het proces terugkoppeling aan hun leidinggevende.	De studenten leiden hun eigen werkzaamheden van planning tot controle in goede banen.	3A
De studenten communiceren op een correcte manier met iedereen van het team.	De studenten communiceren met iedereen in het team en zien wanneer een andere collega hulp nodig heeft. Ze participeren in de werkzaamheden van collega's.	De studenten dragen bij aan de samenhang en de progressie van het team.	3B
De studenten begrijpen en respecteren de hiërarchie in een organisatie.	De studenten observeren de manier van samenwerken tussen collega's, benoemen de sterktes en geven indien nodig suggesties in functie van efficiëntieverhoging door aan de leidinggevende.	De studenten geven leiding aan een (beperkt) team en helpen het team te excelleren.	3C
De studenten rapporteren op vastgestelde tijdstippen aan hun verantwoordelijke over hun werkzaamheden. De studenten gebruiken de terugkoppeling in functie van hun leerproces.	De studenten schatten in wat relevante aspecten van hun werkzaamheden zijn en rapporteren hierover aan de leidinggevende.	De studenten rapporteren enkel nog relevante zaken op een constructieve manier aan hun verantwoordelijke.	3D

Professionele ondersteuning (vervolg)			
Beginner	Onderweg	Afstuderend	DLR
De studenten werken met de specialistische apparatuur in de werkplaats.	De studenten werken met de specialistische apparatuur in de werkplaats en signaleren eventuele noden tot update aan de leidinggevende.	Houden wanneer een apparaat het nodig heeft en dit na overleg met de leidinggevende de apparatuur in de werkplaats up-to-date.	7B
De studenten observeren het communicatieproces van klacht tot probleemstelling in functie van een interventie.	De studenten stellen aan hun collega proactief vragen in functie van het herstellingsproces en passen op basis hiervan hun communicatie met de klant aan.	De studenten consulteren in de loop van een herstellingsproces bij mogelijke problemen de klant.	6D
De studenten dragen bij aan de administratieve taken van hun collega's.	De studenten voeren onder begeleiding van de mentor de administratieve taken van hun werkzaamheden op de werkplek uit.	De studenten beheren de administratie van hun werkzaamheden op de werkplek op een efficiënte manier.	9A
De studenten volgen en begrijpen het facturatieproces.	De studenten brengen in functie van het facturatieproces relevante informatie aan zijn collega of leidinggevende.	De studenten dragen zelfstandig bij aan het facturatieproces.	9C
De studenten herkennen de verschillende werkzaamheden in het magazijn en hebben inzicht in hoe een magazijn functioneert. De studenten gaan met de verschillende vormen van magazijnbeheer om.	De studenten rangschikken de onderdelen in het magazijn en sorteren deze per herstelling.	De studenten overzien de werking van het magazijn en stellen het beheer ervan bij indien nodig.	9E

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:

Eric Halsberghe (*voorzitter*), Voormalig algemeen directeur van de Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen

Thymen Kamerling (*commissielid*), Hogeschoolhoofddocent Automotive aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en docent lerarenopleiding Motorvoertuigentechniek aan de Hogeschool Windesheim.

Hans Joseph (*commissielid*), Directeur training Educam Services nv.

Julian Huybrichs (*student-commissielid*), Student tweede jaar professionele bachelor elektromechanica UCLL, in juni 2022 afgestudeerd als gegradueerde in de elektromechanische systemen aan UCLL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Veerle Martens** (procescoördinator) beleidsmedewerker NVAO.
- **Inge Verbeeck** (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

08.30-09.45	Opleidingsspecifiek profiel en de vertaling ervan in het curriculum en toetsen & beoordelen	
	Link met: - Leerresultaten (1) - Curriculum (2) - Docenten (3) - Beoordeling (6)	Werkveldpartners Alumnus Studenten Docenten
9.45-10.25	Interne bespreking commissie	
10.25-11.40	Werkplekieren, portfolio en eindproef	
	Link met: - Curriculum (2) - Actieve rol (5) - Docenten (3) - Beoordeling (6)	Werkveldpartners Alumnus Studenten Docenten
11.40-12.00	Interne bespreking commissie	
12.00-12.30	Rondleiding	
12.30-13.15	Lunch	
13.15-14.00	Gesprek met studenten	
14.00-14.35	Interne bespreking commissie	
14.35-15.50	Praktijkgebaseerd leren en begeleiden van studenten	
	Link met: - Docenten (3) - Begeleiding (4) - Actieve rol (5) - Beoordeling (6) - Informatie over fasen van studieloopbaan (7)	Werkveldpartners Studenten (onder wie een lid van de studentenraad) Docenten
15.50-16.30	Interne bespreking commissie	
16.30-17.00	Vrij gesprek	
17.00-18.00	Nabespreking en voorbereiding reflectiegesprek door commissie	
18.00	Reflecties op het bezoek	

Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Zelfevaluatie rapport
- Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en opleiding
- Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten
- Bijlage 3: Opleidingspecifieke leerresultaten
- Bijlage 4: Leerresultaten- en toetsmatrix
- Bijlage 5: Opleidingsprogramma 23-24 en voorstellen vanaf 24-25
- Bijlage 6: Gedragsindicatoren werkplekleren 6
- Bijlage 7: Mentorenboekje
- Bijlage 8: Werkplekscan
- Bijlage 9: Agenda werkplekleren
- Bijlage 10: Opvolgingskaart student
- Bijlage 11: Programmagids
- Bijlage 12: Alumni
- Bijlage 13: Beleidsplan
- Bijlage 14: Interne kwaliteitszorg

Informatie op SharePoint

- ECTS-fiches academiejaar 2023-2024
- Link naar Canvas Digitale leeromgeving
- Relevant overleg: verslag adviesraad, bevraging en resultaten
- Instellingskaders en cijfers
- Kader met profiel
- Voorbeelden eindniveau

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Cursusmateriaal

