



NVAO • VLAANDEREN

# **OVERZICHTSRAPPORTAGE VAN DE HBO5-OMVORMINGEN**

De kwaliteit van de graduaatsopleidingen

SEPTEMBER 2019



NVAO • VLAANDEREN

# **OVERZICHTSRAPPORTAGE VAN DE HBO5-OMVORMINGEN**

De kwaliteit van de graduaatsopleidingen

SEPTEMBER 2019





## Inhoud

Inleiding .....	4
Verantwoording .....	6
Samenstelling beoordelingscommissies.....	6
Vorbereiding op de procedures .....	7
Toelichtende gesprekken .....	7
Rapportering en besluitvorming.....	8
Werkwijze van de NVAO .....	8
Evaluatie.....	9
Rapportage van de bevindingen en overwegingen.....	11
Sterke punten .....	11
Aandachtspunten leidend tot aanbevelingen.....	12
Inzichten van de NVAO.....	17
Bijlagen .....	20



## Inleiding

Eén van de prioriteiten uit de beleidsnota van Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits is de uitbouw van het hoger beroepsonderwijs (HBO5) tot een volwaardig deel van het hoger onderwijs. De basis voor deze nieuwe toegangspoort tot het hoger onderwijs werd al in 2009 gelegd met het decreet betreffende het secundair-na-secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Hiermee werd het hoger beroepsonderwijs binnen de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) gepositioneerd tussen het secundair onderwijs en de professioneel gerichte bacheloropleiding.

*Het hoger beroepsonderwijs heeft een dubbele finaliteit. Eerst en vooral voorziet het in relatief korte opleidingen met een duidelijke arbeidsmarktgerichtheid. Tegelijkertijd kunnen deze opleidingen, in de geest van het zalmpincipe, een nieuwe doorstroom naar de professionele bachelor genereren. Het kan zo mee de kloof dichten tussen het secundair en het hoger onderwijs.<sup>1</sup>*

De Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) hebben de afgelopen jaren invulling gegeven aan het niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Op 25 maart 2016 gaf de Vlaamse Regering haar goedkeuring aan de conceptnota 'Uitbouw van het hoger beroepsonderwijs' met hierin het voorstel om de opleidingen van het hoger beroepsonderwijs structureel in te bedden in de hogescholen. Aan deze integratie zou de omvorming of actualisatie van de bestaande HBO5-opleidingen voorafgaan. Bij de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) wordt daartoe een aanvraag voor een omvorming ingediend aan de hand van een toets nieuwe opleiding. Tot eind augustus 2019 berustte de verantwoordelijkheid voor deze opleidingen nog bij de samenwerkingsverbanden tussen de hogeschool en de CVO's. Vanaf het academiejaar 2019-2020 worden de omgevormde HBO5-opleidingen evenwel uitsluitend aangeboden door de hogescholen. Het zijn dan geen HBO5-opleidingen meer, maar 'graduaatsopleidingen'.

In het kader van de democratisering van het hoger onderwijs en het verbreden van de keuze na het secundair onderwijs, nemen de graduaatsopleidingen een belangrijke maatschappelijke positie in. Maar ook het economisch belang mag niet onderschat worden. Met de graduaatsopleidingen kunnen de hogescholen een bijkomend krachtig antwoord bieden op een reële vraag naar hooggeschoolde beroepsprofielen en dragen zo bij aan de diversifiëring van de functieprofielen in het werkveld. Voor 2017-2018 ging dit over een sector van 17.857 cursisten en zo'n 2.000 personeelsleden.<sup>2</sup> Door het inbedden van het hoger beroepsonderwijs in de hogescholen kunnen ook deze studenten rekenen op studietoelagen en studentenvoorzieningen. Als alternatieve toegang tot het hoger onderwijs worden de graduaatsopleidingen zo een aantrekkelijke en waardevolle studiekeuze voor jongeren. Daarnaast bieden deze opleidingen een antwoord op de noden van volwassenen die een eerste of bijkomende hogeronderwijskwalificatie willen behalen.

De identiteit van de graduaatsopleidingen wordt benadrukt door een aantal specifieke eigenschappen: de korte trajecten van 90 of 120 studiepunten, de hoge arbeidsmarktrelevantie, de flexibele en studentgerichte aanpak, de fijnmazigheid en laagdrempeligheid en de intense samenwerking tussen de student, de onderwijsinstelling en de werkplekaanbieder. De praktijk- of beroepsgerichtheid wordt als één van de belangrijkste pijlers naar voren geschoven waarbij

<sup>1</sup> 'Uitbouw van het hoger beroepsonderwijs', Conceptnota aan de Vlaamse regering, 25 maart 2016.

<sup>2</sup> VLHORA – Vlaamse Hogescholenraad. (2018). Jaarverslag 2018 - Talent voor morgen. Geraadpleegd van [http://vlhora.be/documenten/Publicaties/2018\\_jaarverslag.pdf](http://vlhora.be/documenten/Publicaties/2018_jaarverslag.pdf).



het decreet stelt dat elke graduaatsopleiding voor minstens één derde van de studieomvang moet bestaan uit werkplekleren.<sup>3</sup>

“Werkplekleren omvat leeractiviteiten die gericht zijn op het verwerven van algemene of beroepsgerichte competenties, waarbij de arbeidssituatie de leeromgeving is.”<sup>4</sup>

Voor de toetsing van de nieuwe graduaatsopleidingen werd door de NVAO, in nauw overleg met de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA), een aangepast beoordelingskader uitgeschreven.<sup>5</sup> Dit kader voldoet aan de Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) en werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 28 april 2017. Het kader beschrijft welke kwaliteitswaarborgen aanwezig moeten zijn. Zo kan een nieuwe graduaatsopleiding pas worden erkend als er voldoende duidelijkheid is over wat de opleiding beoogt, hoe de opleiding dit wil realiseren, hoe de opleiding zal beoordelen of de beoogde leerresultaten bereikt zijn en hoe ze de interne kwaliteitszorg organiseren.

Zoals steeds in de kwaliteitsbeoordelingen van de NVAO, werden peer review en NVAO's Waarderende Aanpak vooropgesteld. Deze overzichtsrapportage omvat de 117 beoordelingen die de NVAO coördineerde in de periode vanaf mei 2018 t.e.m. mei 2019.

<sup>3</sup> Codex Hoger Onderwijs, art. II. 66/2.

<sup>4</sup> Codex Hoger Onderwijs, art. I. 3. 77° /1.

<sup>5</sup> Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming), januari 2017



## Verantwoording

Deze overzichtsrapportage is tot stand gekomen naar aanleiding van de beoordeling van de omvormingen van HBO5-opleidingen tot graduaatsopleidingen. Het omvat de aanvragen tot omvorming ingediend bij de NVAO op de decretaal bepaalde momenten: 16 aanvragen in mei 2018, 48 aanvragen in november 2018, 49 aanvragen in februari 2019 en 4 aanvragen in mei 2019.<sup>6</sup>

Deze overzichtsrapportage is gericht op een breed publiek en schetst een algemeen beeld van de beoordelingsprocedures en de inhoudelijke bevindingen en overwegingen van de beoordelingscommissies. De overzichtsrapportage wordt afgerond met de inzichten die de NVAO door deze beoordelingen heeft verworven.

### Samenstelling beoordelingscommissies

Voor de beoordeling van de kwaliteit van de ingediende omvormingsdossiers graduaatsopleidingen schakelt de NVAO beoordelingscommissies in die bestaan uit externe *peers*. De onafhankelijke en deskundige commissies worden samengesteld en aangesteld door de NVAO. Aan tafel zitten onderwijs- en werkvelddeskundigen, internationale deskundigen en studenten. De commissie is vakdeskundig en bezit visitatie- of auditdeskundigheid.<sup>7</sup>

De invulling van deze deskundigheden gebeurt steeds met de specificiteit van de graduaatsopleidingen als uitgangspunt. De **onderwijsdeskundige** heeft recente ervaring in het geven of ontwikkelen van onderwijs op het relevante opleidingsniveau en refereert aan deskundigheid ten aanzien van de door de opleiding gehanteerde onderwijs(vormen). De **werkvelddeskundige** beschikt over een goed overzicht van de eisen die de arbeidsmarkt en het beroepenveld stelt aan de afgestudeerden, bijvoorbeeld door de betrokkenheid bij een koepelorganisatie of door het vervullen van een leidinggevende positie bij een grote of kenmerkende werkgever. De **vakdeskundigheid** richt zich op de ontwikkelingen in het vakgebied en draagt bij aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk, de discipline of het vakgebied. **Internationale deskundigheid** wordt ingebracht door Nederlandse deskundigen met ervaring binnen de context van Associate degree. De Associate degree kan beschouwd worden als de Nederlandse evenknie van de Vlaamse graduaatsopleidingen.<sup>8</sup> Deze Nederlandse deskundige is zo in staat om een inhoudelijke vergelijking te maken met verwante buitenlandse opleidingen van dezelfde oriëntatie en niveau. Voor de invulling van de **studentgebonden deskundigheid** heeft de NVAO uitsluitend cursisten uit HBO5-opleidingen ingezet. Verder telt elke beoordelingscommissie ook minstens één **lid met ervaring in externe kwaliteitszorg in het hoger onderwijs en/of het auditen**, bij voorkeur gerelateerd aan het hoger onderwijs. De commissie werd steeds voorgezeten door een Vlaming met **ruime kennis van het Vlaamse hoger onderwijs en met bestuurlijke ervaring**.

De 117 commissies werden zo steeds op gelijkaardige wijze samengesteld en bestonden uit vier, soms vijf, leden, zijnde een voorzitter, twee commissieleden en een student-lid. Elke beoordelingscommissie werd bijgestaan door een procescoördinator van de NVAO en een extern secretaris die instond voor de opmaak van het beoordelingsrapport. In het totaal werden

---

<sup>6</sup> Zie ook bijlage 1.

<sup>7</sup> Een uitgebreide uiteenzetting van de verschillende profielen van deskundigen in de commissies staat beschreven in 'Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)' op p.7

<sup>8</sup> Vanaf 1 januari 2018 is de wettelijke verankering van de Associate degree als beroepsgerichte opleiding in Nederland een feit. De Associate degree-opleidingen worden geaccrediteerd door NVAO.



9 voorzitters, 60 commissieleden, 19 secretarissen en 8 procescoördinatoren doorheen de beoordelingen ingezet.

Bij de samenstelling van de commissies werd zoveel mogelijk rekening gehouden met de achtergrond van de commissieleden, met de context van het indienende samenwerkingsverband en de te beoordelen opleiding. Ook streefde de NVAO ernaar om het genderevenwicht te bewaken. De beschikbaarheid van de instelling, de agenda's van de commissieleden en mogelijke onafhankelijkheidsissues vormden een bepalende factor bij de uiteindelijke samenstelling. Er werd nagegaan of er onafhankelijkheidsconflicten speelden tussen de commissieleden en de instellingen en alle commissieleden ondertekenden een formele onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voor de aanvang van de procedures. Bij het toewijzen van de voorzitters werd ook rekening gehouden met welke instellingen deze voorzitters tijdens de instellingsreview hadden beoordeeld.

Gezien het grote aantal om te vormen HBO5-opleidingen, de beslissingen tot vaststelling van beroepskwalificaties (BK's), die later dan verwacht werden genomen, en omdat de samenwerkingsverbanden geen vragende partij waren om de omvormingen uit te stellen via voorlopige actualisatie, werd in overleg tussen NVAO, VLHORA, het kabinet van de minister van Onderwijs en het departement Onderwijs & Vorming afgesproken om de aanvragen te verdelen over de decretaal bepaalde indienrondes. Door deze bundeling konden dezelfde onderwijskwalificaties (OK's) geclusterd worden, konden bepaalde commissies of commissieleden voor meerdere procedures ingezet worden en was een betere spreiding over de verschillende indienrondes mogelijk.

### Vorbereiding op de procedures

De NVAO heeft op basis van de gemaakte afspraken proactief commissies samengesteld. Vele commissies waren dan ook al voor de werkelijke aanvraag samengesteld. De NVAO zorgde voor de nodige informatieverstrekking naar de commissieleden via tal van informatiebijeenkomsten en trainingen. Hier werd de achtergrond van deze nieuwe graduaatsopleidingen geschetst, werd het beoordelingskader toegelicht en de procedure uiteengezet. Commissieleden werden ingelicht over hun taak als commissielid, terwijl de secretarissen focusten op de opzet van het beoordelingsrapport en de specifieke vereisten voor verslaglegging. Ook de voorzitters werden apart voorbereid op hun cruciale rol in de procedures.

Tussen de procedurerondes werden voor zowel secretarissen als voorzitters interviewsessies georganiseerd om ervaringen uit te wisselen, alsook consistentie overheen beoordelingen en rondes te verzekeren. Commissieleden die op geen enkele informatiebijeenkomst aanwezig konden zijn, kregen een individuele briefing.

### Toelichtende gesprekken

In de behandeling van deze dossiers werd van commissieleden zowel een individuele als een gezamenlijke voorbereiding gevraagd. De commissieleden bestudeerden het informatiedossier individueel en vormden vervolgens, vanuit hun eigen invalshoek en expertise, hun eerste indrukken aan de hand van het hiervoor ontwikkelde formulier. De verzameling hiervan werd door de commissie besproken in de voorbereidende vergadering. Vervolgens vonden de toelichtende gesprekken plaats met de vertegenwoordigers van de opleiding en de stakeholders. De gesprekken vonden plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel. Tijdens het toelichtend gesprek traden de commissie en de gesprekspartners van de opleiding in dialoog over het informatiedossier. De commissie verifieerde daarbij het beeld dat ze van de opleiding had op basis van dat informatiedossier. De opleiding kreeg de kans om het dossier verder toe te lichten. Na het toelichtend gesprek en het vertrek van de gesprekspartners, ging de commissie in een vergadering over tot een weging van de positieve en kritische elementen uit het dossier. De



commissie gaf daarbij een oordeel over de vier generieke kwaliteitswaarborgen uit het beoordelingskader.

### Rapportering en besluitvorming

Op basis van het informatiedossier, het toelichtend gesprek en de voor- en nabespreking van de commissie, stelde de secretaris een beoordelingsrapport op. Hierop werd door de commissieleden feedback gegeven, waarna een herwerkte versie door de voorzitter vastgesteld werd. Het rapport werd vervolgens overgemaakt aan de opleiding die in de gelegenheid werd gesteld om feitelijke onjuistheden in het rapport aan te geven. Na positieve besluitvorming door NVAO's Dagelijks Bestuur werd het ontwerp van toetsingsrapport, bestaande uit het vastgestelde (definitieve) beoordelingsrapport van de commissie en het ontwerpbesluit van de NVAO, naar de instelling gestuurd. Indien er binnen 15 kalenderdagen geen bezwaar werd ingediend tegen het ontwerpbesluit, werd dit automatisch een definitief toetsingsbesluit. Alle definitieve toetsingsbesluiten werden vervolgens aan de minister van Onderwijs overgemaakt voor verdere besluitvorming door de Vlaamse Regering.

### Werkwijze van de NVAO

#### Bewaken horizontale en verticale consistentie

Het bewaken van de consistentie in de oordeelsvorming in gelijkaardige dossiers is voor de NVAO heel belangrijk. Zo heeft de NVAO ernaar gestreefd om bij de samenstelling van de commissies verticale consistentie in te bouwen. Dit wil zeggen dat alle commissies werden ingedeeld per domein. Op die manier kon eenzelfde werkvelddeskundige dezelfde opleidingen, aangeboden door verschillende instellingen, beoordelen. Zo werd een optimale vergelijkbaarheid beoogd.

Deze verticale consistentie heeft als gevolg dat de verschillende graduaatsopleidingen van één instelling door verschillende commissies werden beoordeeld. Om ook de gelijkaardige instellingsgerelateerde onderwerpen in de rapporten te borgen, werd door horizontale consistentie getracht dezelfde onderwijsdeskundige in te zetten voor de verschillende opleidingsbeoordelingen van eenzelfde instelling. Daarnaast hebben de procescoördinatoren van de NVAO een horizontale consistentiecheck uitgevoerd. Dat wil zeggen dat alle rapporten herverdeeld zijn onder de procescoördinatoren, maar ditmaal per instelling. De betrokken procescoördinatoren gingen hierbij na of er onderdelen in de rapporten waren die betrekking hebben op de instelling dan wel algemene onderdelen. Zoals steeds bij NVAO-beoordelingen, hebben de procescoördinatoren zich op geen enkele wijze ingelaten met het inhoudelijk advies van de commissie. De horizontale consistentieanalyse gaat hier uitsluitend om de per instelling overeenkomende delen in de informatiedossiers en de vertaling hiervan naar de rapporten. Deze werkwijze is gelijkaardig aan die van de instellingsreviews en de educatieve opleidingen.

Naast de genoemde maatregelen om de consistentie te waarborgen werden ook meermaals interviews georganiseerd met de procescoördinatoren, met de voorzitters en met de secretarissen. Deze interviewsessies waren wellicht de belangrijkste maatregelen om de consistentie te waarborgen.

#### NVAO's Waarderende Aanpak

De hogescholen konden pas in 2018 echt aan de slag met de voorbereiding van hun omvormingsdossiers. Dit zorgde voor een grote (werk)druk. De NVAO verzocht de commissieleden hiervoor begrip te tonen. NVAO's Waarderende Aanpak<sup>9</sup>, de visie die NVAO ontwikkelde voor het Vlaamse kwaliteitszorgstelsel, was ook leidend bij deze beoordelingen. Deze aanpak neemt de context van de instelling als uitgangspunt en hierbij staan niet de inhoudelijke keuzes van de instelling, maar de consequente door- en uitvoering daarvan,

<sup>9</sup> Meer informatie over de Waarderende Aanpak: [www.nvao.net/nl/waarderende-aanpak](http://www.nvao.net/nl/waarderende-aanpak)



centraal. In het formulier 'eerste indrukken' werd bijvoorbeeld expliciet aan de commissieleden gevraagd wat de sterke punten waren van de nieuwe opleiding, deze punten zijn eveneens opgenomen in de rapportages. Tijdens de voorbereidende vergadering en het toelichtend gesprek waren voornamelijk de nog openstaande vragen en de aandachtspunten onderwerp van discussie. De commissie heeft aldus haar oordeel steeds gevormd op basis van zowel de positieve punten als de aandachtspunten. Ook tijdens de informatiebijeenkomsten werd steeds uitgebreid stilgestaan bij deze visie.

## Evaluatie

In het kader van haar eigen zorg voor kwaliteit, beoordeelt de NVAO steeds de wijze waarop ze haar beoordelingsprocedures vormgeeft en uitvoert. Daartoe zijn de bevindingen, ervaringen en feedback van voorzitters, commissieleden, secretarissen, procescoördinatoren en contactpersonen van de instelling van groot belang. Door middel van een feedbacktraject op basis van interview- en opvolgingsgesprekken, methodologisch overleg, consistentiechecks en verschillende bevestigingen werd verzocht, om doorheen het hele omvormingsproces te reflecteren over de individuele voorbereiding, de oordeelsvorming, het beoordelingsproces en de administratieve opvolging en communicatie, dit zowel kwalitatief als kwantitatief. Daarnaast werden ook contactmomenten in de vorm van SAMENarries met de instellingen georganiseerd. Op basis van deze initiatieven, met telkens hoge responsgraden, heeft de NVAO heel wat interessante informatie kunnen verzamelen bij alle betrokkenen.

## Vorbereiding

Wat betreft de individuele voorbereiding waardeerden voorzitters, commissieleden en secretarissen de informatiebijeenkomsten of individuele briefings en zagen dit als een zeer goede voorbereiding op hun opdracht. Het feit dat daarbij ook aandacht was voor relevante updates werd positief bevonden. De doelstellingen, richtlijnen en verwachtingen vond men duidelijk omschreven alsook over de mate van informatie- en documentatievoorziening waren de betrokkenen tevreden. Een ruimer tijds kader werd als verbeter suggesties genoemd. Dit zou een betere spreiding in de planning toelaten met minder tijdsdruk.

## Oordeelsvorming

Zo goed als alle betrokkenen vonden de commissies deskundig om de potentiële kwaliteit van de nieuwe (omgevormde) graduaatsopleiding te beoordelen. Er was veel lof over de sterke mix van verschillende profielen, expertises en invalshoeken die complementair en evenwichtig bleken. Ook over de inbreng en aanpak van de verschillende ervaren voorzitters waren de commissieleden tevreden. De grondigheid van de analyses werd positief bevonden en resulteerde volgens hen in evenwichtige beoordelingsrapporten. Gevraagd naar wat de verbeterpunten waren over de oordeelsvorming, kwam naar voren dat de studentleden zich meer mochten uitlaten over de te onderzoeken studentenbelangen en dat een tweede werkvelddeskundige de specificiteit van de graduaatsopleidingen en het werkplekleren meer zou kunnen benadrukken. Enkele respondenten gaven aan dat zowel de student als de werkvelddeskundige nog meer vertrouwd mochten zijn met de onderwijskundige achtergrond.

## Beoordelingsproces

Een overgroot deel van de respondenten was zeer tevreden over het verloop en de efficiëntie van de werkwijze, alsook over de locatie van de gesprekken. De rol van de procescoördinator wordt als zeer nuttig ervaren. De voorzitters, commissieleden en secretarissen zijn overtuigd dat het werken met eerste indrukken bijdraagt aan een zinvol toelichtend gesprek. De voor- en nabespreking wordt gebruikt om de juiste verwoording te zoeken en af te stemmen met elkaar. Het toelichtend gesprek creëert een constructieve dialoog en steunt op een gestructureerde analyse waardoor het mogelijk wordt om feitelijk onderbouwde bevindingen en overwegingen met eventuele verbeter suggesties te formuleren. Uit de bevestiging kwam naar voren dat



onduidelijkheden tijdens het toelichtend gesprek aan bod kunnen komen zodat de aanbevelingen zeer specifiek kunnen worden geformuleerd. Veel commissieleden ervaren dat constructieve aanbevelingen door de instellingen worden erkend. Een opmerking die naar voren kwam, was dat de aanvraagdossiers meer details mochten bevatten. Enkele voorzitters lieten uitschijnen dat het aanduiden van de verschillende gesprekspartners vlotter zou kunnen, mocht de aanduiding van hun functies duidelijker zijn. Door het beperkt aantal voorgestelde potentiële gesprekspartners was soms te weinig selectie mogelijk.

#### Administratieve opvolging en communicatie

Gevraagd naar de administratieve opvolging, gaven de respondenten aan deze zeer adequaat te vinden. De communicatie wordt als helder en eenduidig getypeerd. Een verbeterpunt is de snelheid van de afhandeling van de onkostendeclaraties. Daar is in het voorjaar van 2019 werk van gemaakt.



## Rapportage van de bevindingen en overwegingen

Een toets nieuwe opleiding is een plantoetsing waarbij commissies dienen na te gaan of de voorgestelde graduaatsopleiding voldoende potentieel heeft om, eens aangeboden, de vereiste basiskwaliteit waar te maken en een waardevol diploma af te leveren.

Een positief oordeel volgt enkel als een beoordelingscommissie vaststelt dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn. De beoordeling betreft dan meer concreet het beoogde eindniveau, de onderwijsleeromgeving, het te realiseren eindniveau, en de opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg. De commissies hebben in hun beoordelingsrapporten duidelijk hun vertrouwen uitgesproken in het beoogde eindniveau en de opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg voor de voorgestelde opleidingen. Waar commissies tot het oordeel onvoldoende komen, en de omvorming dus niet kan goedgekeurd worden, betreft dit steeds de onderwijsleeromgeving en aanvullend in de meeste gevallen ook nog het te realiseren eindniveau. Uit de bevindingen en overwegingen van de commissie blijkt ook heel duidelijk dat een groot aantal van zowel de sterke punten als de aandachtspunten gemeenschappelijk zijn voor de verschillende graduaatsopleidingen aangeboden in Vlaanderen.

Bijgaand een greep uit de meest voorkomende sterke punten en aandachtspunten leidend tot aanbevelingen.

### Sterke punten

Uit de vele beoordelingen komen een aantal sterke punten en succesfactoren naar voren die de beoordelingscommissies over de verschillende opleidingen heen kunnen vaststellen. Dit is een algemeen beeld dat naar voren komt en dus niet voor alle instellingen/opleidingen onverkort van toepassing.

De sterktes die het meest naar voren komen omvatten het **opwaarderen** van de beroepsopleidingen met hoge arbeidsmarktrelevantie; de samenwerking en **kruisbestuiving** tussen CVO's en hogescholen; het verbreden naar **nieuwe doelgroepen**; het garanderen van een ruim **aanbod** dichtbij de graduaatsstudent en de ontwikkeling van **instellingsbrede visies** op werkplekleren.

### Opwaarderen beroepsopleidingen met hoge arbeidsmarktrelevantie

De omvormingen van de HBO5-opleidingen naar graduaatsopleidingen heeft de hogescholen aangezet tot het strategisch positioneren van dit nieuwe aanbod binnen afgebakende grenzen. Waar de HBO5-opleidingen naast andere beroepsgerichte, vaak in bedrijfscontext aangeboden, opleidingen, een wat vage positie innamen in het onderwijslandschap, scheppen de graduaatsopleidingen meer duidelijkheid. De strategische positionering benadrukt veelal dat het gaat om laagdrempelige opleidingen in het hoger onderwijs, met een focus op beroepsprofessionalisering en leidend tot een internationaal perspectief erkend en herkend diploma. De commissies waarderen de wijze waarop de hogescholen willen inzetten op de door de Vlaamse overheid beoogde verbreding van het doelpubliek.

### Kruisbestuiving CVO's en hogescholen

Met deze hervorming verhuizen opleidingen van de CVO's naar de hogescholen. De komst van de graduaatsopleidingen versterkt het hoger onderwijs. Dit biedt uitdagingen, maar maakt zeker ook een interessante kruisbestuiving mogelijk. Het samenbrengen van het beste van twee werelden zal volgens de beoordelingscommissies leiden tot sterke praktijken.

Uit de plannen van de nieuwe graduaatsopleidingen blijkt dat instellingen de expertise van de CVO's veelal meenemen naar de hogescholen. Een van de zaken waarin de CVO's uitblinken en



die voor vele instellingen vandaag nog een uitdaging blijkt, is de flexibele aanpak via deeltijdse trajecten, afstandsonderwijs en trajecten voor werkenden. De HBO5-opleidingen kennen bovendien een sterke traditie in het hands-on, beroepsgericht onderwijs en werkplekleren. De onderwijsmethodieken zijn afgestemd op het werken met diverse doelgroepen. Doorgaans kennen deze opleidingen een sterke studentgecentreerdheid in het leren. Zo is de afstand tussen cursist en docent/lesgever vaak klein, met regelmatige feedback. Sommige CVO's kenden al een sterke digitale leeromgeving met aangepaste werkvormen en leermiddelen. Vanuit de hogescholen zal de ervaring op het vlak van EVC-EVK, internationalisering en studentenbegeleiding een meerwaarde betekenen voor deze opleidingen.

### Nieuwe doelgroepen betrekken

Waar de hogescholen doorgaans generatiestudenten aantrekken, vindt een gevarieerder publiek haar gading bij de CVO's, te wijten aan de flexibele aanpak die CVO's kunnen bieden. De hogescholen hebben voortgebouwd op de sterke CVO-traditie van het hands-on, beroepsgericht onderwijs waarbij de onderwijsmethodieken afgestemd zijn op heel diverse studenten. Zo willen de hogescholen zowel generatiestudenten als werkzoekenden en bij- of omscholvers aantrekken. De commissies waarderen dat de hogescholen daarbij inzetten op flexibiliteit en studentgecentreerdheid, elementen waarvoor de CVO's al de fundamenteën hadden gelegd. Doorgaans waren de commissies zeer te spreken over de kansen die een dergelijke flexibele aanpak kan bieden in het kader van sociale mobiliteit en levenslang leren.

### Ruim aanbod dichtbij de student

Waar de hogescholen hun opleidingsaanbod grotendeels in centrumsteden geconcentreerd hebben, bieden de CVO's in alle uithoeken van Vlaanderen opleidingen aan. De nieuwe graduaatsopleidingen zullen geleidelijk door de hogescholen op voor hen nieuwe locaties verspreid over heel Vlaanderen aangeboden worden. Het grote aanbod van omgevormde opleidingen blijkt vrij gelijkmatig verdeeld over Vlaanderen met aanvragen voor opleidingen in Aalst, Antwerpen, Brugge, Brussel, Dendermonde, Diepenbeek, Diest, Geel, Gent, Geraardsbergen, Hasselt, Herentals, Kortrijk, Kortrijk, Leuven, Lier, Lokeren, Mechelen, Oostende, Oudenaarde, Roeselare, Sint-Katelijne-Waver, Sint-Niklaas, Turnhout en Westerlo. Afhankelijk van het succes zijn meer opleidingen en/of afstudeerrichtingen op verschillende vestigingsplaatsen in de toekomst te verwachten.

### Instellingsbrede visie op werkplekleren

De commissies stellen vast dat de hogescholen een instellingsbrede visie op werkplekleren hanteren. Bij het ontwerpen van de praktijkgerichte opleidingsonderdelen wordt daarbij vaak vanuit een theoretisch ontwerpmodel gewerkt. Doorgaans wordt dit centraal opgestelde beleid door de graduaatsopleidingen vertaald naar een opleidingseigen uitwerking van het werkplekleren. Deze aanpak garandeert enerzijds een centraal aangestuurd en eenduidig groeipad, maar laat ook voldoende ruimte aan opleidingen om de eigenheid van het beroep in de leeromgeving te waarderen.

### Aandachtspunten leidend tot aanbevelingen

De beoordelingen van de graduaatsopleidingen brengen ook enkele opleidingsoverschrijdende thema's naar voren waarvoor de commissies aanbevelingen formuleren. Het gaat om een algemeen beeld dat uit de aanbevelingen naar voren komt en dus niet om aanbevelingen die voor alle instellingen onverkort van toepassing zijn.

Het thema **werkplekleren** krijgt de meeste aanbevelingen. Met name zijn dit aanbevelingen over de concrete uitwerking van de gebruikte modellen en concepten, de communicatie over het werkplekleren en de begeleiding van alle werkplekaanbieders. Daarnaast komen andere aanbevelingen naar voren zoals het betrekken van alle **stakeholders** in de ontwikkeling van het



curriculum en bij de beoordeling van studenten. Ook de **flexibiliteit voor de zij-instromers**; de ondersteuning van medewerkers in combinatie met de integratie van de reeds bestaande expertise en praktijkervaring van het **personeel** in professionaliseringstrajecten. Voorts werden aanbevelingen geformuleerd op het vlak van de kwalificatie op **niveau 5**; de aandacht voor **generieke competenties of soft skills**, naast beroepsspecifieke competenties; de uitwerking van het **toetsbeleid** in functie van de betrouwbaarheid, validiteit en transparantie en tenslotte de uitwerking van de **kwaliteitszorg** op niveau van de graduaatsopleidingen.

### Uitwerking werkplekieren

De decreetgever heeft bepaald dat werkplekieren minstens één derde van de totaliteit van een graduaatsopleiding omvat. De commissies geven aan dat het niet altijd helemaal duidelijk is hoe de hogescholen deze ambitie zullen waarmaken. De oorzaak daarvoor leggen ze niet noodzakelijk bij de instellingen. Uit de beoordelingsrapporten blijkt dat de commissies vaststellen dat er niet voldoende communicatie is geweest over de concretisering van deze verwachtingen vanuit de overheid. Daardoor blijft werkplekieren voor de betrokkenen bij de opleidingen, zowel binnen de hogeschool als vanuit het werkveld, te vaak een onduidelijk en vaag concept. Hierdoor blijkt ook het onderscheid tussen werkplekieren en stages vaak onduidelijk ingevuld. Tot slot is er nood aan duidelijke regels om werkplekaanbieders te selecteren.

Ondanks dat de hogescholen veelal sterke modellen en mooie concepten voor werkplekieren aan de commissies hebben voorgelegd, blijven deze laatste toch met de vraag zitten hoe de concretisering van dat werkplekieren er zou uitzien en wat dit dan zou betekenen op de werkvloer of in de klaspraktijk. Daarom vormt de verdere uitwerking van het werkplekbeleid en de concretisering van het werkplekieren de meest voorkomende aanbeveling van de commissies. Ze vragen daarbij ook aandacht voor de uitbouw van samenwerkingen en de vergelijking met het (internationale) werkveld.

### Werkplekieren en kwaliteit

Naast de concretisering van het werkplekbeleid en de verdere invulling van het werkplekieren, formuleren de commissies ook aanbevelingen ten aanzien van de kwaliteit van het werkplekieren zelf. In tegenstelling tot de stage, waar wordt toegepast wat in de onderwijsleeromgeving is verworven, vormt werkplekieren een integraal onderdeel van die onderwijsleeromgeving. Zoals volgtijdelijkheid belangrijk is in elk curriculum, is dan de vraag welke kennis en vaardigheden studenten al dienen te hebben vóórdat ze op de werkplek kunnen starten. Dit is voor de student belangrijk, maar ook voor de opleiding. Enkel zo kan de opleiding er effectief van uitgaan dat de studenten op de werkplek kunnen en zullen leren. Uit de rapporten blijkt dat de startcriteria enorm variëren, zowel tussen sectoren als tussen werkplekaanbieders onderling. Een coherente leeromgeving wordt zo een uitdaging. Veel werkplekaanbieders lijken er bovendien van uit te gaan dat studenten te weinig generieke competenties beheersen. Een degelijke onderbouwing lijkt daar niet voor te zijn. Zo is het volgens de commissies dus cruciaal de verwachtingen en voorwaarden te expliciteren ten aanzien van de studenten door de werkplekaanbieders, en ten aanzien van de werkplekken door de opleidingen. Een instrument voor kwaliteitsopvolging zou hier kunnen bijdragen tot het verder bewaken van de kwaliteit van de werkplek. Bovendien zien de commissies de invulling van het werkplekieren voor generatiestudenten én zij-instromers hier als een bijkomende uitdaging. Dit meer divers publiek heeft eigen behoeften en dat vraagt om een voldoende groot en gevarieerd aanbod.

### Begeleiding werkplekaanbieders

Uit de manier waarop werkplekken en werkplekaanbieders worden geselecteerd, blijkt volgens de commissieleden vaak al dat er nood is aan informatie en begeleiding binnen de hogescholen en vanuit de graduaatsopleidingen. Zo zou het voor alle betrokkenen, van werkplekmentoren over docenten tot studenten, duidelijk moeten zijn wat het verschil is tussen stages en werkplekieren. Commissies zien hier idealiter een professionaliseringsaanbod dat ingaat op het



begeleiden van werkplekaanbieders vanuit de graduaatsopleidingen en dat werkplekmentoren de handvaten geeft om de verwachtingen ten aanzien van hun functie waar te maken. Commissies beseffen dat dit niet vanzelfsprekend is. Werkplekken zijn niet ad hoc voorhanden, laat staan dat werkplekmentoren meteen kunnen ingaan op een professionaliseringsaanbod. Wel stellen commissies vast dat graduaatsopleidingen de intentie tonen om werkplekaanbieders en werkplekmentoren van de nodige begeleiding en ondersteuning te voorzien zodat er op de werkplek voldoende aandacht is voor de begeleiding en ondersteuning van studenten. Anderzijds hebben de bedrijven en de non-profit zelf ook een verantwoordelijkheid op te nemen in deze.

### Betrokkenheid werkplekaanbieders en andere (internationale) stakeholders

Hogescholen hebben altijd veel belang gehecht aan de ontwikkelingen in het beroepenveld en de noden van potentiële werkgevers. De commissies stellen vast dat ook de graduaatsopleidingen voldoende dialoog voeren met het werkveld, zowel op het vlak van de ontwikkeling van de opleiding, als bij het opstellen van beoordelingsinstrumenten. Op deze manier zijn het werkveld en de werkplekmentoren op de hoogte van de belangrijkste aspecten van de opleiding. Ook het betrekken van het werkveld bij de toelichtende gesprekken met de commissies tijdens de beoordelingen of de vertegenwoordiging van het werkveld in de opleidingsraden zien commissies doorgaans als positief. Daarbij stellen ze echter vaak ook een ondervertegenwoordiging van de studenten vast. Het is net de combinatie van verschillende stakeholders die kan bijdragen tot de kwalitatieve reflectie over de opleiding. Stakeholders kunnen daarbij feedback geven en helpen om werkpunten aan te pakken. Tegelijk biedt het systematisch samenwerken met stakeholders, ook in een internationaal perspectief, een unieke kans om hun kennis en ervaring in de opleiding te incorporeren en zo evoluties en nieuwe ontwikkelingen op te volgen en overeenkomstige professionele attitudes en competenties aan te leren. De systematische betrokkenheid van stakeholders gaat volgens commissies dan hand in hand met de verdere ontwikkeling van de opleidingen.

Ook zien de commissies nog kansen om de werkplekaanbieders en het werkveld meer eigenaarschap te geven over het (toekomstige) beroepsprofiel van de opleiding en hen nauwer te betrekken bij de beoordeling van de studenten. Het duidelijker maken van de verantwoordelijkheden van de werkplekaanbieders verdient meer aandacht.

### Flexibiliteit voor de zij-instromers

Een zij-instromer is een student die een studie combineert met een gezins- en/of werksituatie en die, door hun beroepservaring en/of vorige studies, eerder verworven kennis en ervaring naar de opleiding brengt. Deze ervaringen kunnen verworven zijn in een andere sector dan die van de nieuwe studie. Hierdoor zal ook aandacht moeten zijn voor de invulling van het werkplekleren en andere noden, kenmerken en wensen van deze zij-instromers. Uit de beoordelingen blijkt dat er bij de ontwikkeling van het onderwijsaanbod niet altijd voldoende aandacht is voor deze doelgroep. Commissies schetsen een tendens om eerst het modeltraject voor generatiestudenten uit te werken, en om pas later in te zetten op een flexibel aanbod aangepast aan de noden van de zij-instromers. Waar een avond- of weekendtraject aangeboden wordt, blijkt dit vaak een doorslag van het modeltraject voor generatiestudenten. Commissies stellen vast dat opleidingen in de toekomst meer aandacht kunnen hebben voor innovatie bij het ontwikkelen van het onderwijsaanbod voor zij-instromers. Zo zouden opleidingen het verwerven van leerresultaten door zij-instromers kunnen herbekijken en bijvoorbeeld alternatieven kunnen ontwikkelen voor de contacturen opgenomen in hun modeltrajecten. Hierdoor zal er ook bijzondere aandacht zijn voor de invulling van het werkplekleren en andere noden, kenmerken en wensen van zij-instromers. De ontwikkeling van een helder instroombeleid is daarbij noodzakelijk. Enkel zo verliezen de hogescholen de oorspronkelijke doelgroep van de CVO's niet uit het oog. Hierbij kunnen de graduaatsopleidingen onderwijsinnovaties zoals *Blended learning* en digitaal leren prominenter inzetten om met meer flexibiliteit alle doelgroepen in alle trajecten vlot te bereiken.



## Personeel

Elk onderwijsniveau vergt specifieke vaardigheden van het onderwijzend personeel. Voor de graduaatsopleidingen gaat het dan om de nodige expertise en praktijkervaring. Dit kan onder meer door de integratie van CVO-personeel en de uitwisseling van personeel tussen de graduaatsopleidingen en bacheloropleidingen. De omvormingen en wijzigingen kunnen gepaard gaan met het duidelijk in kaart brengen van de werklast.

De hogeschool neemt in een groot deel van de gevallen het voortouw bij de organisatie en ontwikkeling van de nieuwe opleiding. Toch is de communicatie hierrond niet altijd duidelijk en bestaat er veel onzekerheid bij het personeel. Professionalisering en een goede ondersteuning van het personeel is hier daarom aan de orde.

## Kwalificatie op niveau 5

Graduaatsopleidingen worden gepositioneerd als derde toegangspoort tot het hoger onderwijs, naast de bacheloropleidingen met een professionele en een academische gerichtheid. De graduaatsopleidingen bevinden zich echter op onderwijsniveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (en dus ook op *level 5* van de *European Qualifications Framework (EQF)*). Het secundair onderwijs situeert zich op niveau 4 en de twee vormen bacheloropleidingen situeren zich op niveau 6. Gegradueerden kunnen na hun graduaatsopleiding instromen in een bacheloropleiding met professionele gerichtheid (aan de hand van een aanvultraject) en zo een bachelordiploma behalen. Ze kunnen echter niet aan de hand van een aanvultraject naar een bacheloropleiding met academisch gerichtheid of een masteropleiding. Zo is meteen duidelijk dat graduaatsopleidingen een goed evenwicht dienen te bewaren tussen niveau 4 en 6. Daarbij hebben commissies vaak heel uitdrukkelijk aandacht gegeven aan wat als een “bachelor light” werd bestempeld en ervoor gewaarschuwd de eigenheid van de graduaatsopleiding tegenover de “professionele bachelor” te bewaken. Het te veel overhellen naar niveau 6 blijkt vooral als er vanuit een reeds bestaande opleiding wordt omgevormd.

## Ruimte voor generieke competenties

De opleidingen besteden veel aandacht aan beroepsspecifieke kennis en vaardigheden. Commissies merken daarnaast op dat generieke competenties of *soft skills* ook hun plaats verdienen. Het gaat dan onder meer om (professionele) attitudevorming, een kritische en probleemoplossende houding, leiderschap en met oog op persoonlijke ontwikkeling en weerbaarheid, zelfredzaamheid, reflectie en zelfsturing. Waar deze generieke competenties of *soft skills* in de voorgestelde opleidingen aan bod zouden komen, blijven commissies vaak op hun honger zitten. Het is onvoldoende duidelijk hoe studenten deze generieke competenties of *soft skills* in het curriculum verwerven en op welke manier de opleiding zou kunnen toetsen (en dus aantonen) dat deze competenties werkelijk door de studenten verworven zijn.

Aansluitend hierbij ook de vaststelling dat diversiteit, internationalisering, en interculturele competenties niet overal even sterk aan bod komen in de programma's. Waar dit wel het geval is, gaat dit veelal om hogescholen gelegen in een grootstedelijke omgeving. Verder wordt vaak verondersteld dat talen op de werkplek aangebracht en ingeoeft zullen worden. Bij een gebrek aan expliciete integratie van talen in de opleiding kan hier echter niet zomaar van uitgegaan worden.

## Toetsbeleid verder uitwerken en concretiseren

De commissies hebben bijzonder veel aandacht besteed aan het toetsbeleid en de toetsing. Uit de rapporten blijkt dat de praktische uitwerking van de toetsing nog niet overal rond is. Zo vragen commissies aandacht voor de timing van de toetsing, voor het aantal toetsen (en de wijze waarop deze eventueel geïntegreerd kunnen worden), voor de vorm van de toetsen en voor de mogelijkheden tot herkansing. De betrouwbaarheid, validiteit en transparantie worden hierbij expliciet vermeld. Via de toetsing kan een opleiding vaststellen of de studenten leren wat de



opleiding beoogd dat ze leren. Op deze wijze kan een graduaatsopleiding aantonen dat hun afgestudeerden het graduaatsniveau realiseren en de opleiding dus de eigen doelstellingen waarmaakt. Het afsluitend project is daar, op zichzelf, geen garantie voor. Uit de beoordelingen blijkt volgens de commissies toch dat deze afsluitende projecten vaak een doorslag zijn van de bachelorproef. Dit ondergraaft zowel de eigenheid van de graduaatsopleiding als het graduaatsniveau.

### Interne kwaliteitszorg

De commissies hebben kunnen vaststellen dat de aansluiting van de graduaatsopleidingen bij de interne kwaliteitszorg van de hogescholen niet altijd vanzelfsprekend is. Door de nieuwe positie binnen de hogescholen, de vaak totale vernieuwing van het curriculum en de eerder informele wijze waarop er voordien werd gewerkt, bleek de zorg voor kwaliteit nog heel erg in ontwikkeling. Commissies hebben dan ook veel aanbevelingen geformuleerd om die kwaliteitszorg concreter in te vullen en hierbij expliciet rekening te houden met de specificiteit van de graduaatsopleiding, zoals bij de alumni- en werkveldbevragingen. Omdat het kortlopende opleidingen zijn, bevelen commissies vaak korte feedbacklussen aan. Het structureel inplannen van overlegmomenten en het opstellen van actieplannen kan deze lussen dan ondersteunen.



## Inzichten van de NVAO

### Tijdspad zonder marge voor onvoorziene omstandigheden

Op de toetsing van de nieuwe graduaatsopleidingen stond een bijzonder grote tijdsdruk. Net zoals de instellingen, voelde ook de NVAO deze tijdsdruk. Het in bulk beoordelen van deze grote aantallen graduaatsopleidingen vormde een uitdaging. Bovendien liepen de graduaatsprocedures gelijktijdig met de behandeling van de aanvragen van de educatieve graduaats- en masteropleidingen, en dit bovenop de reguliere taken die de NVAO uitvoert. De verschillende decretaal bepaalde indienrondes volgden elkaar bijzonder snel op, zodat indienrondes elkaar overlaptten en als het ware in elkaar overvloeiden.

Uit deze procedureronde trekt de NVAO de nodige lessen. Het in bulk beoordelen kan ook in de toekomst goed lopen als er aan drie randvoorwaarden wordt voldaan. Een aanvullende taak vergt een goede voorbereiding en dus, ten eerste, een takenpakket dat lang over voorhand duidelijk is en dan consistent blijft. Het takenpakket van de NVAO kan, ten tweede, slechts één grote aanvullende taak tegelijkertijd aan. De dossiers van de educatieve opleidingen tegelijkertijd met die van de HBO5-omvormingen hebben zwaar gewogen op de NVAO en haar medewerkers. Die medewerkers hebben er alles aan gedaan om de kwaliteit van hun werk op het vertrouwde hoge niveau te houden. Daar zijn zware inspanningen voor geleverd die hun sporen hebben achtergelaten. Telkens de kwaliteit in gedrang leek te komen of in vraag werd gesteld, zorgde dit voor terechte frustraties. Ten derde, is ook het inbouwen van meer tijds marges voor onvoorziene omstandigheden onderweg noodzakelijk gezien de grootte van de operatie. De NVAO wil deze randvoorwaarden in de toekomst goed bewaken zodat elke aanvullende taak altijd tot ieders bevrediging kan volbracht worden.

### Scherp houden van de doelen van de hervorming

Met deze kwaliteitstoetsing stopt het verhaal van de wording van de graduaatsopleidingen niet. De nieuwe graduaatsopleidingen zetten in op een sterke, eigen identiteit gekenmerkt door de hoge arbeidsmarktrelevantie, de intense samenwerking tussen student, onderwijsinstelling en werkplekaanbieder, de flexibele en studentgerichte aanpak en de korte trajecten van 90 of 120 studiepunten. Er is in aanzet veel aandacht voor de eigenheid van niveau 5, maar de uitwerking van opleidingen en programma's toont soms nog te veel een afspiegeling van de beginfase van de bacheloropleiding. Er is met andere woorden nog wel wat werk om deze nieuwe opleidingen ten volle met een eigen identiteit en het nodige maatschappelijk aanzien op de onderwijskaart te zetten.

Om de Vlaamse beleidsdoelstellingen van sociale promotie en levenslang leren niet uit te hollen, vragen de deeltijdse trajecten alsook de toegankelijkheid voor verschillende doelgroepen de nodige aandacht. Zeker de haalbaarheid van de studie voor studenten die niet op een werkplek werken die relevant is voor de opleiding en die leren en werken willen combineren, vraagt de nodige inspanningen. Het gelijktijdig voorbereiden op een uitstroom naar de arbeidsmarkt alsook een doorstroom naar vervolgopleidingen blijkt niet evident. De NVAO zal in de toekomstige beoordelingen van de graduaatsopleidingen in de periode 2024-2027 aandacht geven aan de studeerbaarheid van de graduaatsopleidingen voor de instromende studenten. De beleidsdoelstellingen van de Vlaamse overheid wat betreft de instroom vormen echter geen onderdeel van deze beoordelingen. Dit zou best vanuit de instellingen zelf goed opgevolgd en gerapporteerd worden. Zo kunnen de instellingen een goed beeld geven van hoe deze hervorming tegemoetkomt aan de Vlaamse beleidsdoelstellingen.

De erg directe beroepsgerichtheid van de graduaatsopleidingen vormt hét onderscheidend element ten opzichte van de professioneel gerichte bacheloropleidingen. Hier blijkt echter niet steeds voldoende duidelijkheid en dit vraagt daarom om een verdere explicitering. Vooral bij omvormingen vanuit niet-slapende opleidingen stelt de NVAO vast dat opleidingen soms blijven hangen in oude stageconcepten of in de bestaande, eerder theoretische, vakinhouden waarbij



het niveau te sterk lijkt op niveau 6. Een goede afstemming in het onderwijsveld over niveau 5 zal de eigenheid van de graduaatsopleidingen ten goede komen.

### Opleidingen in ontwikkeling

De beoordelingen door de NVAO hebben op het niveau van de individuele opleidingen de nodige denkoefeningen in gang gezet. De goedgekeurde opleidingen weten wat ze willen, ze hebben hun keuzes gemaakt en de gekozen aanpak ligt veelal vast of is in ontwikkeling. Hierin was er duidelijkheid over de te nemen stappen en de aan te bieden trajecten. De concrete realisatie hiervan vormt de eindfase van het omvormingsproces. De verdere kwalitatieve uitwerking van de vele graduaatsopleidingen verdient nu de grootste prioriteit.

In deze uitwerking zal de invulling van het werkplekleren de komende jaren de grootste uitdaging zal zijn. Hoewel de commissieleden veel goede intenties zien en instellingen de één derde-norm respecteren, blijkt de vormgeving van het werkplekleren minder ambitieus dan oorspronkelijk bedoeld door de decreetgever. Het concept is wellicht nog te weinig ingeburgerd bij de onderwijsinstellingen, studenten en (potentiële) werkplekken; de invulling ervan en het verschil met een stage is daardoor nog onvoldoende duidelijk. Die duidelijkheid moet er echter snel komen. De NVAO wil daarom de komende jaren bijdragen tot een goede kwalitatieve invulling van het concept werkplekleren, en hoe het een plaats kan krijgen binnen de eigen regie op de borging van de kwaliteit van de graduaatsopleidingen.

### Leren van elkaar

De commissies hebben door hun beoordelingswerk heel veel goede praktijken in beeld kunnen brengen. Het delen van inzichten en ervaringen is nuttig om het graduaatsniveau in Vlaanderen verder uit te bouwen en te versterken. In partnerschap kunnen leermiddelen en werkvormen efficiënter en met een breder draagvlak ontwikkeld worden. Hierbij kan met name gedacht worden aan de instrumenten voor onderwijsinnovatie, zoals blended learning, en taalverwerving. Ook het gezamenlijk aanbieden van opleidingen door meerdere hogescholen zou nieuwe synergiën kunnen teweegbrengen en het fijnmazige aanbod kunnen ondersteunen. Dit zijn bij uitstek initiatieven waar de hogescholen zelf de leiding nemen en waar de VLHORA als essentiële schakel kan fungeren.

Het nauw samenwerken van onderwijs- en werkveldpartners bij het uitbouwen van de nieuwe opleidingen creëert gedragenheid, maar laat deze opleidingen vooral toe om vinger aan de pols te houden bij de nieuwste ontwikkelingen. Gezien het type opleidingen kan bovenstaande samenwerking niet zonder de ontwikkeling van bredere netwerken. Daarbij zal de inbreng van bedrijven, sectoren, en actoren, zoals bijvoorbeeld VDAB en SYNTRA, gestimuleerd moeten worden. Moderne praktijkopleidingen moeten alle mogelijkheden krijgen om op hetzelfde tempo mee te ontwikkelen met het beroepenveld waarvoor ze aanleveren. Het ruime aanbod van graduaatsopleidingen kan zo aan de rationaliteit van de arbeidsmarkt getoetst blijven. De overheid zou daartoe de sectoren en het middenveld sterker kunnen aanmoedigen om initiatieven ten behoeve van de graduaatsopleidingen in partnerschap met het onderwijsveld te ontwikkelen.

### Inzetten op professionalisering

Over professionalisering van (praktijk)lectoren hebben de instellingen goed nagedacht over inhoudelijke thema's die van belang zijn voor de graduaatsopleidingen (en dus niveau 5). Er is echter nog een verschil tussen de intenties en hoe de geleverde inspanningen dit zullen waarmaken. Het beroepsgericht maken van (de aanpak door) lectoren (docenten) vraagt om gepaste, aanvullende professionaliseringstrajecten. Er is vooralsnog weinig aandacht voor de uitdagingen waarmee docenten worden geconfronteerd als die hun activiteiten verleggen van bachelorniveau naar graduaatsniveau. Ook hier kan de nodige begeleiding een groot verschil maken.



Daarnaast blijkt de professionalisering aan de kant van de aanbieders van het werkplekleren voor veel instellingen nog een zoektocht. Nochtans ligt er bijzonder veel verantwoordelijkheid voor het leren en begeleiden van studenten bij die werkplekaanbieders. Als hier geen structureel professionaliseringsaanbod tegenover staat, rijst de vraag of opleidingen de kwaliteit van het leren daar voldoende kunnen borgen.

### Een blijvende lacune

De omvorming van HBO5-opleidingen tot graduaatsopleidingen via de toetsing door de NVAO heeft van deze opleidingen een volwaardig deel van het hoger onderwijs gemaakt. Op die manier zullen de diploma's nationaal en internationaal op hun waarde worden (h)erkend. De HBO5-opleidingen verpleegkunde zijn echter geen onderdeel van de huidige omvorming. Deze opleidingen wijken af van de andere opleidingen omdat ze georganiseerd worden door secundaire scholen en een nominale studieduur van drie jaar hebben. Bovendien is er nog geen beslissing genomen over de eigenheid van deze opleidingen binnen het hoger onderwijs. Maar ook zonder omvormingen worden deze HBO5-opleidingen op niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur ingeschaald en reiken ze het diploma gegradueerde uit. Het is met andere woorden hoger onderwijs. Daarom pleit de NVAO ervoor de HBO5-opleidingen verpleegkunde al in de huidige vorm onder te brengen in het Vlaamse kwaliteitszorgstelsel voor hoger onderwijs.

### Vertrouwen in de graduaatsopleidingen

Algemeen blijkt uit de beoordelingsrapporten dat de commissies vertrouwen hebben in de potentiële kwaliteit van de graduaatsopleidingen. De samenwerkingsverbanden hebben op korte tijd veel werk verzet om de HBO5-opleidingen om te vormen tot graduaatsopleidingen. De interne kwaliteitszorgsystemen bieden daartoe de nodige garanties en schenken bijzondere aandacht aan de specificiteit van het graduaatsniveau.

Waar de NVAO deze keer de potentiële kwaliteit beoordeelde, zal zij in de periode 2024-2027 de graduaatsopleidingen opnieuw beoordelen in een eerste accreditatieronde. Dan zal het niet meer gaan om de potentiële kwaliteit maar wel om de gerealiseerde kwaliteit. Daarbij zal ze bijzondere aandacht besteden aan de elementen die in de overzichtsrapportage naar voren zijn gekomen.



## Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht aangevraagde TNO's graduaatsopleidingen per indienronde

Indienronde	Aantal aanvragen	Aantal onderwijs-kwalificaties	Opleidingen
Mei 2018	16	6	Graduaat in de elektromechanische systemen
			Graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
			Graduaat in de accounting administration
			Graduaat in het informatiebeheer: bibliotheek en archief
			Graduaat in het productiebeheer
			Graduaat in de voertuigtechnieken
November 2018	48	12	Graduaat in het informatiebeheer: bibliotheek en archief
			Graduaat in het programmeren
			Graduaat in de HVAC-systemen
			Graduaat in de werforganisatie
			Graduaat in het transport en de logistiek
			Graduaat in de accounting administration
			Graduaat in de elektromechanische systemen
			Graduaat in het bouwkundig tekenen
			Graduaat in het productiebeheer
			Graduaat in de verkeerskunde en de mobiliteit
			Graduaat in de hernieuwbare energiesystemen
			Graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
Februari 2019	49	10	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
			Graduaat in het maatschappelijk werk
			Graduaat in het sociaal-cultureel werk
			Graduaat in de HR-support
			Graduaat in het Internet of Things
			Graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning
			Graduaat in het syndicaal werk
			Graduaat in de hernieuwbare energiesystemen
			Graduaat in de orthopedagogie*
Mei 2019	4	4	Graduaat in de voertuigtechnieken
			Graduaat in de elektromechanische systemen
			Graduaat in het sociaal-cultureel werk
			Graduaat in het maatschappelijk werk
Totaal	117		Graduaat in de werforganisatie



**Bijlage 2: Overzicht graduaatsopleidingen per Vlaamse hogeschool (aanvragen na afgeronde besluitvorming op 31 augustus 2019)**

Hogeschool	Graduaatsopleiding
Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen (Hogere Zeevaartschool)	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de HR-support
	Graduaat in de HVAC-systemen
	Graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning
	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in de werforganisatie
	Graduaat in het Internet of Things
	Graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
	Graduaat in het maatschappelijk werk
	Graduaat in het programmeren
	Graduaat in het sociaal-cultureel werk
	Graduaat in het transport en de logistiek
Arteveldehogeschool	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in het informatiebeheer: bibliotheek en archief
	Graduaat in het maatschappelijk werk
	Graduaat in het programmeren
	Graduaat in het sociaal-cultureel werk
Erasmushogeschool Brussel	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning
	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in het informatiebeheer: bibliotheek en archief
	Graduaat in het Internet of Things
	Graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
	Graduaat in het programmeren
Hogeschool Gent	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning
	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in de werforganisatie
	Graduaat in het bouwkundig tekenen
	Graduaat in het productiebeheer
	Graduaat in het programmeren
Hogeschool PXL	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de hernieuwbare energiesystemen
	Graduaat in de HVAC-systemen
	Graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning



	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in de verkeerskunde en de mobiliteit
	Graduaat in het bouwkundig tekenen
	Graduaat in het Internet of Things
	Graduaat in het programmeren
	Graduaat in het transport en de logistiek
Hogeschool West-Vlaanderen	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in het bouwkundig tekenen
	Graduaat in het programmeren
	Graduaat in de orthopedagogie
	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in de HR-support
	Graduaat in het Internet of Things
Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen	Graduaat in het Internet of Things
Katholieke Hogeschool Vives Noord	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de hernieuwbare energiesystemen
	Graduaat in de HVAC-systemen
	Graduaat in het Internet of Things
	Graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
Katholieke Hogeschool Vives Zuid	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de HR-support
	Graduaat in de verkeerskunde en de mobiliteit
	Graduaat in de voertuigtechnieken
	Graduaat in het maatschappelijk werk
	Graduaat in het productiebeheer
	Graduaat in het programmeren
	Graduaat in het sociaal-cultureel werk
Odisee	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in de werforganisatie
	Graduaat in het maatschappelijk werk
	Graduaat in het productiebeheer
	Graduaat in het programmeren
Thomas More Kempen	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de HR-support
	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in het Internet of Things
	Graduaat in het maatschappelijk werk
	Graduaat in het productiebeheer
	Graduaat in het programmeren
	Graduaat in het transport en de logistiek



Thomas More Mechelen-Antwerpen	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de hernieuwbare energiesystemen
	Graduaat in de HR-support
	Graduaat in de HVAC-systemen
	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in de voertuigtechnieken
	Graduaat in het Internet of Things
	Graduaat in het maatschappelijk werk
	Graduaat in het productiebeheer
	Graduaat in het programmeren
	Graduaat in het transport en de logistiek
UC Leuven	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de HR-support
	Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport
	Graduaat in het Internet of Things
	Graduaat in het maatschappelijk werk
	Graduaat in het programmeren
	Graduaat in het sociaal-cultureel werk
	Graduaat in het syndicaal werk
	Graduaat in het transport en de logistiek
UC Limburg	Graduaat in de accounting administration
	Graduaat in de elektromechanische systemen
	Graduaat in de hernieuwbare energiesystemen
	Graduaat in de HVAC-systemen
	Graduaat in het maatschappelijk werk
	Graduaat in het Internet of Things



### Bijlage 3: Modeldagprogramma van de toelichtende gesprekken

Procedure 1		
08u30 – 8u45	Onthaal	Aankomst beoordelingscommissie (8u30)
08u45 – 09u45	Vooroverleg 1	
10u00 – 11u30	Toelichtend gesprek 1	Aankomst gesprekspartners gesprek 1 (9u45)
11u30 – 12u15	Nabespreking 1	
12u30 – 13u30	Lunch	
Procedure 2		
13u45 – 14u45	Vooroverleg 2	
15u00 – 16u30	Toelichtend gesprek 2	Aankomst gesprekspartners gesprek 2 (14u45)
16u30 – 17u15	Nabespreking 2	
17u30	Einde	Vertrek beoordelingscommissie (17u30)



#### Bijlage 4: Lijst met afkortingen

AD	Associate degree
BK	Beroepskwalificatie
BKD	Beroepskwalificatiedossier
CVO	Centrum voor volwassenenonderwijs
DB	Dagelijks bestuur
DLR	Domeinspecifieke leerresultaten
EQF	European Qualifications Framework
HBO5	Hoger beroepsonderwijs
HOSP	Hoger onderwijs voor sociale promotie
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OK	Onderwijskwalificatie
OLR	Opleidingsspecifieke leerresultaten
TNO	Toets nieuwe opleiding
VKS	Vlaamse Kwalificatiestructuur
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
VVS	Vlaamse Vereniging van Studenten



## Colofon

### Overzichtsrapportage van de HBO5-omvormingen

De kwaliteit van de graduaatsopleidingen

September 2019

Samenstelling: NVAO • VLAANDEREN



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie  
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

Parkstraat 28 • 2514 JK Den Haag  
P.O. Box 85498 • 2508 CD The Hague  
The Netherlands

T +31 (0)70 312 23 00  
E [info@nvao.net](mailto:info@nvao.net)  
[www.nvao.net](http://www.nvao.net)