

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

SAMENWERKINGSVERBAND HBO5 LEUVEN

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

27 MEI 2019





Inhoud

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Samenvattend advies van de visitatiecommissie..... | 4 |
| 2 | Rapportage van de bevindingen en overwegingen | 7 |
| 2.1 | Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau | 7 |
| 2.2 | Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving | 8 |
| 2.3 | Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau | 14 |
| 2.4 | Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg | 17 |
| 2.5 | Eindoordeel..... | 18 |
| 3 | Beoordelingsproces | 19 |
| 4 | Overzicht oordelen | 20 |
| | Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding..... | 21 |
| | Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)..... | 22 |
| | Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie..... | 23 |
| | Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten | 24 |
| | Bijlage 5: Lijst met afkortingen | 25 |

1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De graduaatsopleiding HR-support van University College Leuven bestaat uit 120 studiepunten (SP). 54 SP van het curriculum wordt via reëel werkplekleren ingevuld. De nieuwe graduaatsopleiding wordt aangeboden op de campus Sociale School Heverlee (SSH). De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van deze nieuwe opleiding gevalideerd op 18 februari 2019.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) nam kennis van het sterk uitgewerkte dossier. Ze komt tot de conclusie dat de graduaatsopleiding HR-support wat betreft niveau en oriëntatie past binnen niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) en tegemoetkomt aan de Domeinspecifieke Leerresultaten (DLR). Het afstudeerprofiel is duidelijk omschreven en beantwoordt aan de actuele eisen van het beroepenveld. De commissie waardeert dat het specifieke opleidingsprofiel tot stand is gekomen op basis van een sterke dialoog met de stakeholders van de opleiding. Ook de intensieve uitwisseling met Nederlandse onderwijspartners vindt de commissie positief.

De opleiding heeft volgens de commissie voldoende garanties ingebouwd om een coherent programma te realiseren dat de studenten in staat stelt de beoogde leerresultaten te bereiken. Het curriculum is opgehangen aan vijf leerlijnen, die zorgen voor een graduele opbouw. De zes fundamentele onderwijskeuzes zorgen voor een krachtige leeromgeving, die individuele differentiatie mogelijk maakt, terwijl de samenhang van de opleiding toch voldoende wordt bewaakt. De commissie waardeert dat de opleiding verschillende modaliteiten heeft voorzien, die het voor zowel generatie- als werkstudenten mogelijk maken in de opleiding in te stappen. Sterk vindt de commissie dat een regieeerlijn werd voorzien, die als doel heeft de zelfsturing van de studenten te ontwikkelen. De commissie stelde vast dat de voorzieningen aan de maat zijn. Op het vlak van in-, door- en uitstroombegeleiding waarborgt de gecombineerde expertise van CVO en hogeschool een kwaliteitsvolle aanpak. De commissie is bovendien van mening dat de opleiding beschikt over een goed uitgewerkt kwaliteitszorgbeleid.

De commissie waardeert dat er in de opleiding een voortdurende wisselwerking voorzien wordt tussen opleiding en werkveld. Op het vlak van werkplekleren voldoet de opleiding aan de wettelijke minimumeis. De commissie stelde vast dat het werkplekleren reeds sterk is uitgewerkt. De opleiding kan voor het werkplekleren gebruik maken van een bestaand netwerk van werkplekken en van reeds uitgewerkte en beproefde procedures en instrumenten. Dit biedt volgens de commissie voldoende garantie op een kwaliteitsvolle implementatie van het werkplekleren. Dit neemt niet weg dat de commissie van mening is dat de professionalisering van de werkplekmentoren nog geïntensiveerd kan worden.

De kwaliteit en kwantiteit van de lectoren vindt de commissie voldoende. Ze waardeert dat een belangrijk aandeel van de lectoren deeltijds in het werkveld actief blijven. Dat de meeste lectoren uit het CVO de overstap zullen maken naar de nieuwe graduaatsopleiding, betekent dat de expertise op het vlak van de doelgroep en het onderwijsniveau niet verloren gaat. Wel vindt de commissie dat de professionalisering van de lectoren verder gestuurd mag worden. Dit is belangrijk opdat alle lectoren de omslag kunnen maken naar de nieuwe methodieken die in de nieuwe opleiding gehanteerd worden, en om iedereen vertrouwd te maken met de verschillende doelgroepen, waaronder generatiestudenten.

De commissie komt tot de conclusie dat de opleiding beschikt over een systeem van toetsing en beoordeling dat haar in staat stelt de beoogde leerresultaten op een betrouwbare, valide en transparante manier te toetsen. De commissie is van mening dat ook de evaluatie van het werkplekleren goed is uitgewerkt. De handleidingen zijn gedetailleerd, met duidelijk bepaalde evaluatiemomenten en een beschrijving van de rol van elke van de betrokken partijen.

De weging van de verschillende delen die in beschouwing worden genomen voor het eindcijfer, zijn reeds vastgelegd. Ook het gewicht van de externe werkveldpartner in de bepaling van het eindcijfer staat reeds vast. De competentiematrices zijn voor elke fase van de BP vertaald in concrete handleidingen, met kwalitatieve puntenschalen die een objectieve beoordeling ondersteunen. De commissie komt bovendien tot de conclusie dat het eindniveau op adequate wijze wordt vastgesteld.

De commissie raadt de opleiding aan blijvend en structureel het niveau van de opleiding te bewaken, zowel op het vlak van het beoogde eindniveau (generieke kwaliteitswaarborg 1 – GWK 1), de onderwijsleeromgeving (GWK 2), als het te realiseren eindniveau (GWK 3). Ze waardeert dat de omvorming van de opleiding werd aangegrepen om de opleiding in lijn met het graduaatsniveau te brengen, maar stelde tegelijkertijd vast dat sommige opleidingsonderdelen nog elementen bevatten die meer naar het professionele bachelorniveau neigen. De commissie beveelt met name aan blijvend te bewaken of de manier waarop het Afstudeerproject geconcipieerd is, voldoende is afgestemd op de specificiteit van niveau 5. Hierbij dient in overwegingen genomen te worden of andere manieren van toetsing niet meer in lijn zijn met de niveauvereisten en het opleidingsconcept. Indien echter met het huidige concept van het Afstudeerproject wordt voortgewerkt, dienen volgens de commissie verdere structurele waarborgen te worden ingebouwd met het oog op de bewaking van het niveau. Daarbij is het volgens de commissie cruciaal dat de 'scope' van de Afstudeerprojecten streng bewaakt wordt. Doorgedreven benchmarking met andere opleidingen op niveau 5 of het structureel betrekken van externe beoordelaars die met dit niveau ervaring hebben, zijn volgens de commissie enkele van de mogelijke te verkennen opties.

De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding erin zal slagen de geïdentificeerde verbeterpunten kwaliteitsvol te realiseren. Ze baseert dit vertrouwen op de vaststelling dat de opleiding wordt aangestuurd door een hecht en gedreven team, dat de expertise van CVO en hogeschool combineert. De commissie ontwaarde tijdens de gesprekken voldoende reflectief vermogen om de opleiding op het juiste niveau te kunnen invullen. Door de inkanteling in de hogeschool krijgt het lectorenteam bovendien ondersteuning van de centrale diensten om de onderwijsleeromgeving, die reeds kwaliteitsvol is ingevuld, verder op punt te stellen.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband HBO5 Leuven voor de opleiding Graduaat in de HR-support heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier en het toelichtend gesprek.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

- structureel het niveau van de opleiding te bewaken, zowel op het vlak van het beoogde eindniveau, de onderwijsleeromgeving, als het te realiseren eindniveau. Doorgedreven benchmarking met andere opleidingen op niveau 5 of het structureel betrekken van externe beoordelaars die ervaring hebben met het graduaatsniveau, zijn volgens de commissie te verkennen opties.
- de professionalisering voor mentoren en lectoren te sturen en intensiveren.

Den Haag, 27 mei 2019

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding
Graduaat in de HR-support van het samenwerkingsverband HBO5 Leuven,

Eric Halsberghe
(voorzitter)

Jetje De Groof
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

Het beoogd eindniveau weerspiegelt qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.

Bevindingen

De commissie nam in het informatiedossier kennis van het beoogde opleidings specifieke afstudeerprofiel van de opleiding. De gegradueerde HR-support op niveau 5 van de VKS is een eerstelijnsmedewerker die zelfstandig en met initiatief, in vertrouwde en nieuwe, complexe contexten, meewerkt aan een duurzaam personeelsbeleid, werkbaar en wendbaar werk, en welzijn op het werk. Hij/zij beschikt over algemene en specifieke HR-gerelateerde kennis en over administratieve, communicatieve, bemiddelende en probleemoplossende vaardigheden om professioneel te werken in een HR-dienst. Ook neemt hij/zij verantwoordelijkheid op om eigen opdrachten te behartigen en draagt hij/zij bij tot het stimuleren van collectieve resultaten. Bovendien kan hij/zij samenwerken en vanuit het HR-team bijdragen aan de resultaten van de organisatie. Hij/zij is betrokken, handelt vanuit het besef van het mogelijke spanningsveld tussen de organisatiedoelstellingen en de persoonlijke doelstellingen van medewerkers en draagt op eigen wijze bij aan de uitbouw van een solidaire, democratische, diverse en duurzame samenleving met oog voor kwetsbare doelgroepen. De commissie stelde vast dat dit afstudeerprofiel vertaald werd in zes kerncompetenties: contact leggen en communiceren; samenwerken; sociaal-agogisch handelen; beroepsethisch handelen; verbinden met de samenleving; en professionaliseren. Het profiel van de opleiding van University College Leuven wordt verder bepaald door de focus op een diverse instroom van zowel generatiestudenten als zij-instromers.

Om tot dit profiel te komen, hield de opleiding rekening met verschillende kaders. Ten eerste werden de officiële referentiekaders in beschouwing genomen: de VKS, het Beroepskwalificatiedossier (BK) en de DLR die in de schoot van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) werd opgesteld. Ten tweede werd vanuit een agogisch waardenkader gewerkt, wat de grote aandacht in de opleiding voor de ontwikkeling van attitudes verklaart. Ten derde werden ook de internationale HR-ontwikkelingen meegenomen. Hierin staan de aandacht voor mensgericht HR en voor een waardierend, duurzaam en geïntegreerd HR-beleid als antwoord op nieuwe ontwikkelingen in de samenleving en de arbeidsmarkt, centraal. Ten vierde werd ook uitgewisseld met Nederlandse onderwijspartners die deeltijdse bacheloropleidingen voor werkenden en/of 'associate degrees' aanbieden. De commissie vernam dat in dit kader uitwisselingen plaatsvonden met de Hanze Hogeschool, Rotterdam Academy en Windesheim. Een werkbezoek aan de Stenden Hogeschool in Leeuwarden staat nog gepland.

De commissie ging dieper in op de elementen die de gegradueerde in de HR-support onderscheiden van vergelijkbare profielen op niveaus 4 of 6. Ze stelde in het informatiedossier vast dat de gegradueerde in de HR-support een ondersteunende basiswerker is, die dankzij zijn/haar vaardigheid inzake communicatie, HR-dienstverlening en de begeleiding van veranderprocessen, en door een verruimde sociaaleconomische kijk op mens, organisatie en samenleving, toch breed gevormd is. Op die manier overstijgt de gegradueerde het kwalificatieniveau van louter uitvoerend handelen (niveau 4). Hij/zij moet de verruimde kennis echter niet gebruiken om bv. analyses op team- of beleidsniveau te maken, wat eerder een opdracht is voor kwalificatieniveaus 6 en 7. De opleiding erkende dat de afgestudeerden van de huidige HBO5-opleiding in realiteit beroepsmatig vaak in dezelfde functies instromen als professionele bachelors.

Dit heeft wellicht te maken met het huidige niveau van de opleiding, dat tussen het graduaats- en het professionele bachelorniveau te situeren is. Dit inzicht heeft ertoe geleid dat voor de nieuwe graduaatsopleiding men de intentie heeft om het profiel en niveau verder scherp te stellen.

Het informatiedossier beschrijft hoe de omgevormde opleiding tot stand kwam in dialoog met verschillende stakeholders: cursisten en alumni van de bestaande opleiding, CVO-docenten, hogeschoollectoren, mentoren werkpleklers, werkveldvertegenwoordigers en het coördinatieteam en bestuurscomité van het CVO SSH. De commissie vernam dat in het voorbereidingsproces werkveldpartners ad hoc werden samengeroepen in functie van de te bespreken thema's. Vanaf de start van de nieuwe opleiding zal met een Permanente Opleidingscommissie (POC) gewerkt worden, waarin wel vaste leden zullen zetelen. De commissie peilde naar de specifieke input die het werkveld en de alumni gaven met het oog op de omvorming van de opleiding. Ze vernam dat er een breed gedragen vraag was om meer op praktische vaardigheden in te zetten, wat ertoe heeft geleid dat in het nieuwe curriculum meer dan voordien uitdrukkelijk wordt ingezet op de ontwikkeling van administratief praktische vaardigheden. De consultatierondes wezen ook op het belang van nieuwe tendensen, zoals 'employer branding', het gebruik van sociale media in rekrutering, het belang van netwerken en het accent op welzijn. De commissie vernam bovendien dat de opleiding, gezien haar uitstroom naar zowel profit- als non-profit organisaties, ook een netwerk heeft in de overheidsdiensten. De opleiding ziet het als een belangrijke taak om haar werkveldcontacten over het graduaatsprofiel in de HR-support in te lichten, met het oog op de concrete invulling van het werkpleklers en toekomstige tewerkstelling van studenten.

Overwegingen

De commissie komt tot de conclusie dat de graduaatsopleiding HR-support van University College Leuven wat betreft niveau en oriëntatie past binnen de VKS niveau 5 en tegemoet komt aan de DLR. Het afstudeerprofiel is duidelijk omschreven en beantwoordt aan de actuele eisen van het beroepenveld. Sterk vindt de commissie dat het afstudeerprofiel wordt samengevat in zes kerncompetenties. Ze apprecieert bovendien dat de opleiding zich op diverse doelgroepen richt. De opleiding heeft een heldere visie op de specificiteit van het graduaatsniveau ten aanzien van aanpalende niveaus en is zich bewust dat verdere scherpstelling van het niveau is aangewezen. Dit neemt niet weg dat de commissie de opleiding aanraadt het beoogde profiel en niveau blijvend te monitoren.

De commissie waardeert dat het specifieke opleidingsprofiel tot stand is gekomen op basis van een sterke dialoog met de stakeholders van de opleiding. De opleiding is daarbij vormgegeven vanuit zowel een binding met (inter)nationale HR-ontwikkelingen als het sociaal-agogische waardenkader. Ook de intensieve uitwisseling met Nederlandse onderwijspartners vindt de commissie positief.

Oordeel: voldoende

2.2 **Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving**

De onderwijsleeromgeving maakt het voor studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Bevindingen

Curriculum

De commissie vernam dat de opleiding wil inzetten op de ontwikkeling van een krachtige leeromgeving op basis van zes fundamentele onderwijskeuzes: modulair onderwijs, competentieverwerving via een leerlijnenmodel, praktijkgericht en beroepsgericht leren, actief coöperatief leren, persoonsgerichte begeleiding en samenwerking met de bachelor.

De commissie nam kennis van het curriculum, dat uit 120 SP bestaat. 54 SP is voorzien voor reëel werkplekieren. Ze stelde in het informatiedossier vast dat de volledige DLR worden afgedekt door het curriculum. Ze consulteerde de ECTS-fiches van de eerste 60 SP van het programma en stelde vast dat deze voldoende gedetailleerd zijn uitgewerkt. De commissie stelde vast dat de studenten een gemeenschappelijke stam van opleidingsonderdelen samen met de graduaatsstudenten Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk, Syndicaal werk en Orthopedagogie volgen. Voor het opleidingsonderdeel Arbeidspsychologie zitten de studenten samen met de graduaatsopleiding Syndicaal werk. Door studenten te mengen wil de opleiding het interdisciplinair denken en samenwerken stimuleren.

Het programma is modulair georganiseerd, waarbij opleidingsonderdelen gespreid over zes weken worden aangeboden. Elk kwartaal worden de punten van geëvalueerde opleidingsonderdelen vastgesteld en vrijgegeven. Alleen de opleidingsonderdelen van het werkplekieren zijn op semester- of jaarbasis georganiseerd. Om voor houvast en coherentie te zorgen, zijn modeltrajecten van twee en drie jaar uitgewerkt. Met het oog op het voorzien van een flexibel aanbod, worden de opleidingsonderdelen die behoren tot de gemeenschappelijke stam meermaals per jaar ingericht. Opleidingsonderdelen worden vaak op verschillende momenten in de week aangeboden, ook op zaterdag. Daarnaast is er in alle trajecten een beperkte volgtijdelijkheid, die er enerzijds voor zorgt dat het programma logisch opbouwt, maar anderzijds individuele leerwegen mogelijk maakt. Dit alles leidt tot een grote mate van flexibiliteit, waarbij de student, in samenspraak met de coördinator en rekening houdend met de eigen situatie en het persoonlijke studieprofiel, kiest voor welke opleidingsonderdelen hij/zij zich inschrijft. Om de mogelijkheden voor werkende studenten verder te verbeteren, wordt in de huidige CVO-opleiding gedeeltelijk via afstandsleren gewerkt. Dit aanbod zal in de nieuwe opleiding verder worden uitgebreid.

In het omgevormde programma worden de zes beoogde kerncompetenties verworven door ze te koppelen aan specifieke HR-theoretische en praktische vraagstukken, training van sociaal-agogische en HR-vaardigheden, attitudevorming via reflectie en zelfreflectie en via een intensieve begeleiding van werkplekieren. Om dit te bereiken worden vijf leerlijnen voorzien. De conceptuele leerlijn heeft de systematische verwerving en de toepassing van werkmodellen als doel. Bovendien wordt via deze leerlijn de kennisbasis toegepast op concrete beroepssituaties. De vaardigheidsleerlijn beoogt de ontwikkeling van professionele vaardigheden en het professioneler functioneren in de reële praktijk. De ervaringsreflectieleerlijn zorgt voor het verbeteren van autonoom en verantwoord handelen in complexe contexten via reflectie op praktijk. De integratieleerlijn is gericht op het uitvoeren van beroepstaken en het afleveren van professionele diensten of beroepsproducten. De regieleerlijn, tenslotte, wil studenten greep doen krijgen op hun studie en professionele loopbaan door hen te leren beslissingen te nemen en deze te verantwoorden. Het informatiedossier beschrijft hoe in de conceptuele, vaardigheids- en ervaringsreflectieleerlijnen deelaspecten beoefend worden, die het geïntegreerd handelen in de integratieleerlijn ondersteunen en hoe de regieleerlijn de student stimuleert om greep te krijgen op de eigen studie en loopbaan. Doorheen het programma wordt een toenemend gewicht toegekend aan integraal leren en verwerving van complexere kennis en vaardigheden.

In het informatiedossier beschrijft de opleiding nauwgezet welke wijzigingen in het nieuwe programma werden doorgevoerd in vergelijking met het bestaande. Om voldoende aandacht te kunnen besteden aan de beroepsactiviteiten van HR-support, is de gedeelde stam kleiner geworden. Beroepsethiek en Arbeidspsychologie worden nu meer vanuit arbeidsvraagstukken ingezet, terwijl de benadering in het bestaande CVO-programma algemener was. Verschillende opleidingsonderdelen besteden aandacht aan duurzame inzetbaarheid, flexibilisering van de werkplek en een innovatieve arbeidsorganisatie. Er wordt ingezet op nieuwe technologie en sociale media als HR-instrument. De ontwikkeling van administratieve praktische en van coachende vaardigheden kreeg een centralere plaats.

Ook vernam de commissie dat in verschillende opleidingsonderdelen wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van schriftelijke vaardigheden en praktische onderzoeksvaardigheden.

Tijdens het toelichtend gesprek probeerde de commissie op basis van enkele concrete voorbeelden verder een idee te krijgen van de concretisering van niveau 5 in de uitwerking van het curriculum en de opleidingsonderdelen. Op het vlak van de aanpak van het thema 'burn-out preventie' stelde de opleiding dat gegradueerden vaak het eerstelijns aanspreekpunt binnen een personeelsdienst zullen zijn en in die zin zowel een signaleringsfunctie hebben, als een luisterend oor dienen te zijn. Met het oog op hun eerstelijnsfunctie moeten ze de relevante wetgeving in hoofdlijnen kennen. Met betrekking tot beroepsethiek, stelde de opleiding dat zelfs de HR-junior op de werkvloer een vertrouwensfunctie heeft en mogelijk geconfronteerd wordt met gevoelige informatie. In het nieuwe opleidingsonderdeel worden de studenten bewust gemaakt van wat ethisch handelen inhoudt in de verschillende rollen van de gegradueerde HR-support.

De DLR stellen dat de gegradueerde meerdere talen moet kunnen inzetten (DLR 4). Aangezien de commissie in het informatiedossier en de ECTS-fiches geen duidelijke aanknopingspunten vond van hoe de opleiding dit doel wenst te bereiken, peilde ze hiernaar tijdens het toelichtend gesprek. Uitgelegd werd dat ervoor geopteerd is om aan de vreemdetaalverwerving geen aparte opleidingsonderdelen te wijden, maar dit 'hands-on', geïntegreerd in het curriculum aan te bieden. Zo worden ten eerste in HR veel Engelse vaktermen gehanteerd, die in de opleidingsonderdelen worden toegelicht. In het merendeel van de opleidingsonderdelen is ten tweede filmmateriaal voorzien, dat ook Engels- of Franstalig kan zijn. Ten derde zullen studenten een anderstalig artikel moeten lezen en daar een reflectie op schrijven. Gevraagd naar de mate waarin deze werkwijze afgestemd is op de doelgroep, stelde de opleiding dat studenten intensief begeleid zullen worden en dat de kritische reflectie kort zal zijn. De opleiding legde uit dat de focus vooral op het Engels ligt, aangezien er voor deze taal heel wat tools voorhanden zijn, waarmee meteen aan de slag gegaan kan worden, ook voor studenten die pas uit het secundair onderwijs komen. Wel werd aangestipt dat in het werkplekleren ook andere talen aan bod komen, bijvoorbeeld bij studenten die in de Brusselse context aan de slag gaan of gebruik maken van de mogelijkheid om in Wallonië of elders in Europa te gaan werkplekleren. De opleiding was open over het feit dat de voorgestelde werkwijze een bepaalde basiskennis veronderstelt. Gevraagd of deze aanwezig is bij de doelgroep, met name ook bij de generatiestudenten, verwees de opleiding opnieuw naar de voorziene intensieve begeleiding. Binnen de hogeschool worden momenteel een aantal pistes geëxploreerd, die de basiskennis van talen bij de instromende studenten verbeteren. Zo wordt nagedacht over de mogelijkheid om in de periode augustus-september een intensief taalbad aan te bieden, gericht op praktische taalvaardigheid van Frans, Engels en Spaans.

Werkplekleren

Het omgevormde programma omvat in totaal 54 SP reëel werkplekleren, dat zich situeert in de ervaringsreflectie- en integratieleerlijnen. Het werkplekleren bestaat uit de Beroepspraktijk (BP, 40 SP), het Projectwerk (8 SP) en het Afstudeerproject (6 SP). De studenten worden in deze verschillende opleidingsonderdelen begeleid via zowel collectieve sessies als individuele afstemmings- en opvolggesprekken. Naast reëel werkplekleren is er in de opleiding ook ruimte voor gesimuleerd werkplekleren, met klassikale en individuele bezoeken aan werkveldorganisaties, waar ter plaatse leeractiviteiten voorzien zijn. De commissie stelde vast dat de opleiding, onder andere in de 'Handleiding Beroepspraktijk', de term 'stage' in plaats van werkplekleren hanteert. De opleiding lichtte toe dat het voor alle betrokkenen duidelijk is dat de studenten in de BP ook nieuwe competenties op de werkvloer ontwikkelen en dat in die zin dus sprake is van 'werkplekleren'. Ze voegde toe dat in Vlaanderen beide termen nog vaak door elkaar gebruikt worden.

Beroepspraktijk omvat drie opleidingsonderdelen (BP 1, 2 en 3) van respectievelijk 10, 12 en 18 SP. De student groeit van observerende participatie in BP 1 tot zelfstandig professioneel handelen in BP 3. In de drie fasen van BP worden gerichte opdrachten aan de studenten gegeven, die aansluiten bij de te verwerven competenties en het beoogde niveau van functioneren. Deze beoogde competenties staan duidelijk beschreven in de 'Handleiding BP', die de commissie tijdens het toelichtend gesprek kon inkijken. De opleiding werkt met een digitaal portfolio met het oog op de persoonlijke ontwikkeling van de studenten over de drie BP's heen. De commissie vernam dat de opleiding de voorkeur geeft aan variatie in de werkplekken voor de verschillende BP's. Werkstudenten kunnen het werkplekleren doorlopen op de eigen werkplek. In die gevallen wordt er wel over gewaakt dat de trapsgewijze opbouw van het werkplekleren gegarandeerd is en worden de studenten aangezet om uit hun comfortzone te treden.

De commissie stelde in het informatiedossier en de 'Handleiding BP' vast dat er duidelijke kwaliteitscriteria werden opgesteld, waar elke werkplek aan moet voldoen. Zo moeten de taken die uitgevoerd kunnen worden zich in de kern van het HR-domein bevinden, moet er een degelijke begeleiding zijn van een mentor die vertrouwd is met het takenpakket van de gegradueerde en moet het grootste deel van de werkuren gepresteerd worden in de kerntaken van het beroepsprofiel. Ook moet de student voldoende in contact komen met de doelgroepen en dient een overeenkomst te worden afgesloten. De handleiding maakt bovendien de taken en rollen van de betrokken partijen duidelijk. Zo vindt halverwege elke BP een tussentijds gesprek plaats tussen de student, de mentor en de lector, waar indien nodig wordt bijgestuurd.

De commissie peilde naar de initiatieven die ontrold worden met het oog op de professionalisering van de werkplekmentoren. De opleiding stelde dat ze, door de ervaring in de huidige opleiding met werkplekleren, kan steunen op een netwerk van kwaliteitsvolle werkplekken en ervaren mentoren. Alle mentoren beschikken over de 'Handleiding BP'. Voor nieuwe mentoren worden infosessies georganiseerd en wordt persoonlijk afgestemd over de wederzijdse verwachtingen. Toegevoegd werd dat naar structurele en duurzame samenwerking met werkplekken gestreefd wordt. De werkplekken waarmee een samenwerking bestaat, zijn ook systematisch in het verandertraject van de voorbije jaren betrokken.

In het Projectwerk, dat eveneens deel uitmaakt van het werkplekleren, werkt een studentengroepje zelfstandig, in opdracht van een organisatie of bedrijf, een project uit. Studenten oefenen in doelgericht, planmatig, inventief en probleemoplossend handelen, communiceren, samenwerken en netwerken. De commissie vernam dat het hier afgebakende opdrachten betreft, die studenten in groep uitwerken. De opleiding benadrukte dat het steeds gaat om het optimaliseren, updaten en verder uitwerken van bestaande producten en processen en dat de 'scope' van de projecten streng bewaakt wordt. Het Projectwerk is een opstap naar het Afstudeerproject, dat individueel is. Voor het Afstudeerproject vertrekt de student van een zelfgekozen probleem- of vraagstelling die gekoppeld is aan praktijkervaringen uit de BP (voor verdere bespreking, zie 2.3).

Onderwijsconcept

De commissie stelde vast dat de opleiding een diversiteit van onderwijs- en leervormen wenst in te zetten, in functie van gecombineerd, competentiegericht leren. Ze observeerde in de ECTS-fiches en het informatiedossier dat dit heeft geleid tot een grote diversiteit in werkvormen. Tijdens het gesprek met de opleiding werd toegelicht dat onderwijs- en werkvormen worden gehanteerd die afgestemd zijn op de oriëntatie van de leerlijn. Het informatiedossier beschrijft hoe elk opleidingsonderdeel een mix is van enerzijds contactonderwijs, geplande extra muros-activiteiten of werkplekleren en anderzijds afstandsleren waarbij de student zelf beslist waar en wanneer hij/zij met de studie aan de slag gaat.

Voor wat betreft het afstandslernen wordt meestal het digitale leerplatform ingeschakeld. De commissie vernam dat de opleiding blijvend wil zoeken naar onderwijs- en werkvormen die gecombineerde trajecten voor werkstudenten mogelijk maken. Met dit doel voor ogen zijn ook werkbezoeken naar Nederland gepland.

Voor wat betreft actief coöperatief leren leerde de commissie dat de student centraal staat. Om de mogelijkheden tot interactie te verbeteren, zal gewerkt worden met kleine klasgroepen, van max. 25 studenten in de conceptuele leerlijnen, 20 in de vaardigheids- en regieleerlijnen. In de integratie en ervaringsreflectieleerlijnen wordt met subgroepjes van 3 tot 7 studenten gewerkt.

In-, door- en uitstroombegeleiding

De omgevormde opleiding sluit voor de studentenbegeleiding enerzijds aan bij het begeleidingscontinuüm van University Colleges Leuven-Limburg (UCLL). Anderzijds bouwt het verder op de ervaringen in de bestaande CVO-opleiding. Het begeleidings- en ondersteuningsmodel is gebaseerd op een persoonlijke verbinding met de student en op de erkenning van zijn/haar mogelijkheden en talenten.

De commissie stelde vast dat op het vlak van de instroombegeleiding sterk wordt ingezet op informatieverstrekking aan toekomstige studenten. Tijdens het gesprek vernam ze dat de opleiding nog een belangrijke taak voor zichzelf ziet in het kenbaar maken van het graduaatsniveau, vooral naar generatiestudenten. Ook op het vlak van uitstroombegeleiding dient de communicatie verder geïntensiveerd te worden om ook het beroepenveld te informeren over de nieuwe evoluties.

Op het vlak van doorstroombegeleiding wordt van bij het intakegesprek meegedacht over manieren om de individuele student het best te ondersteunen. De opleiding stelde tijdens het toelichtend gesprek dat het aangeboden begeleidingsmodel, dat op nabijheid gericht is, flexibel voor de onderscheiden doelgroepen van generatiestudenten en werkende studenten ingezet kan worden. Ze lichtte toe dat in de huidige opleiding reeds expertise met de doelgroep van de generatiestudenten werd opgebouwd. Tijdens de opleiding zorgen de kleine groepen voor een lage drempel tussen studenten en lectoren. De eerstelijns studie- en studentenbegeleiding wordt verder integraal opgenomen door de opleidingscoördinator. De commissie stelde vast dat in de opleiding ook opleidingsonderdelen worden voorzien, met name in de regieleerlijn, die de studenten sterken in studeren, zelfzorg en professionele veerkracht. De integratie in UCLL zorgt er bovendien voor dat de student doorverwezen kan worden naar een gespecialiseerde tweedelijns hulp via de Leuvense Studentenvoorzieningen STUVO.

Personeel

De commissie constateerde op basis van het informatiedossier dat het beleid van de opleiding is om lectoren aan te stellen die ten dele in het werkveld werkzaam zijn. Dit is met name het geval voor de opleidingsspecifieke opleidingsonderdelen. Gezien de verwantschap met de bestaande opleiding, kon voor de nieuwe opleiding reeds een lector worden toegewezen aan de meeste opleidingsonderdelen. Tijdens het gesprek vernam de commissie dat een zestal collega's uit de professionele bacheloropleiding ook in het nieuwe programma zullen meestappen. Zij zullen een gecombineerde aanstelling hebben en worden vooral ingezet in de conceptuele leerlijnen. De blauwdruk van de nieuwe opleiding is al gebruikt om lectoren te informeren die in de nieuwe opleiding zullen instappen. Deze lectoren hebben reeds actief bijgedragen aan het opstellen van de ECTS-fiches. Voor de ontbrekende lectoren worden in april 2019 vacatures uitgeschreven. De commissie observeerde tijdens het toelichtend gesprek dat de opleiding beschikt over een gedreven team, dat optimaal gebruik maakt van de gecombineerde expertise uit het CVO enerzijds en de hogeschool anderzijds.

De commissie nam kennis van het overzicht van de profielen van de huidige lectoren, die ook aan de omgevormde opleiding gekoppeld zullen worden. Bijna alle lectoren hebben significante werkervaring in HR en/of in de brede sociale sector.

De commissie stelde vast dat het professionaliseringbeleid in de eerste plaats vraaggestuurd is. Ze vernam dat lectoren op individuele basis deelnemen aan didactische en inhoudelijke bijscholingen en gestimuleerd worden deel te nemen aan studiedagen. Toegevoegd werd dat in het CVO actieve vakgroepen bestaan, die ervoor zorgen dat er veel van elkaar wordt geleerd.

Financiële voorzieningen en infrastructuur

De nieuwe opleiding zal ingebed worden in de voorzieningen van de hogeschool. De omgevormde opleiding zal net als de huidige opleiding aangeboden worden op de campus SSH, die beschikt over alle nodige infrastructurele en studentenvoorzieningen.

De simulaties gaven aan dat de integratie van de lectoren financieel haalbaar is. CVO SSH bouwde een Reservefonds CVO SSH op waaruit, indien nodig, kan worden geput om extra middelen te injecteren.

Overwegingen

De commissie komt tot de conclusie dat de opleiding voldoende garanties heeft ingebouwd om een coherent programma te realiseren dat de studenten in staat stelt de beoogde leerresultaten te bereiken. Het curriculum is opgehangen aan vijf leerlijnen, die zorgen voor een graduele opbouw. De zes fundamentele onderwijskeuzes zorgen volgens de commissie voor een krachtige leeromgeving, die individuele differentiatie mogelijk maakt, terwijl de samenhang van de opleiding toch voldoende wordt bewaakt. De commissie waardeert dat de opleiding verschillende modaliteiten heeft voorzien, die het voor zowel generatie- als werkstudenten mogelijk maken, in de opleiding in te stappen. Sterk vindt de commissie dat een regieleerlijn werd voorzien, die als doel heeft de zelfsturing van de studenten te ontwikkelen. De commissie verwelkomt bovendien dat gewerkt wordt met kleine studentengroepen en dat een grote diversiteit van leer- en werkvormen wordt ingezet.

De commissie waardeert dat de omvorming van de opleiding werd aangegrepen om het curriculum meer in lijn met het graduaatsniveau in te vullen. Dit uit zich onder meer in het feit dat er minder ruimte is voor conceptuele opleidingsonderdelen en dat er meer aandacht gaat naar vaardigheden en werkplekleren. Conceptuele opleidingsonderdelen kregen bovendien een meer concrete insteek. Dit neemt niet weg dat er volgens de commissie op dit vlak nog een weg af te leggen is, te meer aangezien de huidige opleiding vaak op een hoger niveau uitgewerkt is. Ze beveelt daarom aan structureel te monitoren of de invulling van de opleidingsonderdelen wel voldoende conform het niveau 5 is.

Op basis van de besprekingen is de commissie van mening dat de opleiding, door de geïntegreerde manier waarop talen worden aangeboden, voldoende tegemoetkomt aan DLR 4. Ze verwelkomt het hogeschoolbrede initiatief om een taalbad aan te bieden voor de start van het academiejaar. Het is volgens de commissie echter aangewezen dat de opleiding haar visie op het taalaanbod verder aanscherpt en ook de manier waarop het wordt aangeboden en wordt getoetst, verder laat uitkristalliseren. Hierbij vraagt de commissie steeds waakzaam te blijven, dat de inhoud en de opdrachten voldoende zijn afgestemd op de doelgroep van de graduaatsstudenten en in het bijzonder op het niveau van de generatiestudenten die rechtstreeks uit bepaalde richtingen in het secundair komen waar het taalaanbod eerder beperkt is.

De commissie waardeert dat er in de opleiding een voortdurende wisselwerking voorzien wordt tussen opleiding en werkveld. Op het vlak van werkplekleren voldoet de opleiding aan de wettelijke minimumeis (54 SP). De commissie stelde vast dat het werkplekleren reeds sterk is uitgewerkt. De opleiding kan voor het werkplekleren gebruik maken van een bestaand netwerk van werkplekken en van reeds uitgewerkte en beproefde procedures en instrumenten. Dit biedt volgens de commissie voldoende garantie op een kwaliteitsvolle implementatie van het werkplekleren. Dit neemt niet weg dat de commissie van mening is dat de professionalisering van de werkplekmentoren geformaliseerd en geïntensiveerd kan worden, met het oog hen als partners te betrekken in de verdere vormgeving van het specifieke leerproces van graduaatsstudenten op niveau 5.

De kwaliteit en kwantiteit van de lectoren vindt de commissie voldoende. Ze waardeert dat een belangrijk aandeel van de lectoren deeltijds in het werkveld actief blijven. Dat de meeste lectoren uit het CVO de overstap zullen maken naar de nieuwe graduaatsopleiding, betekent dat de expertise op het vlak van de doelgroep en het onderwijsniveau niet verloren gaat. De commissie komt bovendien tot de conclusie dat de opleiding werd vormgegeven door een hecht team, op basis van intensief overleg. Wel vindt de commissie dat ook de professionalisering van de lectoren geïntensiveerd en gestuurd mag worden. Dit is belangrijk opdat alle lectoren de omslag kunnen maken naar de nieuwe methodieken die in de nieuwe opleiding gehanteerd worden, en om iedereen vertrouwd te maken met de verschillende doelgroepen waarmee gewerkt wordt, waaronder generatiestudenten.

De commissie stelde vast dat de voorzieningen aan de maat zijn. Op het vlak van in-, door- en uitstroombegeleiding waarborgt de gecombineerde expertise van CVO en hogeschool, waarop in de nieuwe opleiding een beroep gedaan zal worden, een kwaliteitsvolle aanpak. De commissie waardeert het goed uitgewerkte begeleidingscontinuüm voor studentenondersteuning.

Oordeel: voldoende

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering, waardoor zij nagaat of de beoogde leerresultaten worden bereikt.

Bevindingen

De opleiding bouwt verder op het toetsbeleid in de bestaande CVO-opleidingen. Het informatiedossier beschrijft hoe, met het oog op de validiteit, gestreefd wordt naar een afstemming tussen evaluatieactiviteiten, onderwijsleeractiviteiten, leerdoelstellingen binnen de leerlijn en DLR. Om de betrouwbaarheid te garanderen is de keuze voor evaluatievormen vastgelegd in overleg met (toekomstige) lectoren en coördinatoren. Voor de regie-, ervaringsreflectie- en integratieleerlijnen zijn bovendien evaluatiemodaliteiten ontwikkeld die voor alle opleidingen van het CVO gelden. Transparantie wil de opleiding bereiken door ECTS-fiches te voorzien waarin de evaluatiemodaliteiten zijn geëxpliciteerd. Indien nodig wordt verdere informatie over de toetsing opgenomen in het schriftelijk cursusmateriaal. De evaluatiecriteria van BP, Projectwerk en Afstudeerproject staan beschreven in uitgebreide handleidingen.

De commissie stelde in het informatiedossier en in de ECTS-fiches vast dat de opleiding een grote diversiteit aan evaluatievormen hanteert. Bovendien wordt in meerdere opleidingsonderdelen een mix van evaluatievormen ingezet. Met het oog op de validiteit, betrouwbaarheid en transparantie van de toetsing werden reeds competentiematrices, ECTS-fiches, evaluatie-instrumenten voor werkplekleren en een kwalitatieve puntenschaal voor externe beoordelaars ontwikkeld, die in de nieuwe opleiding ingezet zullen worden.

Het informatiedossier geeft duidelijke informatie over hoe het eindcijfer voor de verschillende opleidingsonderdelen die deel uitmaken van het werkplekleren, te weten BP, Projectwerk en in het Afstudeerwerk, bepaald wordt. Hierbij zijn ook duidelijke regels opgesteld over de betrokkenheid van het externe werkveld. Voor het BP geldt dat 50% van het eindcijfer gebaseerd is op de prestaties op de leerwerkplek en 50% op de schriftelijke opdrachten en de inbreng tijdens de intervisies, waarbij studenten op beide elementen moeten slagen. Er werd een competentiegericht evaluatieschema uitgewerkt, gebaseerd op de zes basiscompetenties (zie GKW 1), dat de commissie kon inkijken, en dat afgestemd is op het afstudeerprofiel. Dit vormt de leidraad bij de beoordeling en zorgt voor consistentie in de beoordeling door de verschillende betrokken partijen. De lector geeft de eindbeoordeling nadat die op het werkplekdeliberatie-overleg is toegelicht en verantwoord aan de collega's. Met de student is er een tussentijds en een afrondend feedbackgesprek. De commissie vernam tijdens de gesprekken dat er voor elk BP een apart evaluatiedocument voorhanden is. Dit neemt niet weg dat er intern een groeidocument werd uitgewerkt, zodat werkpunten en sterke punten mee kunnen worden overgedragen van het ene BP naar het andere. Ook het portfolio wordt ingezet met ditzelfde doel voor ogen.

Voor het Projectwerk stelde de commissie eveneens vast dat de evaluatiemodaliteiten gedetailleerd zijn beschreven. De student moet zowel op de product- (50%) als op de procesgerichte (50%) evaluatie slagen. Omdat de studenten in groep werken, krijgen ze zowel een groeps- als een individueel cijfer. De externe opdrachtgever geeft kwalitatieve feedback, die wordt meegenomen door de lector in de eindevaluatie.

De afsluitende toetsing van de opleiding vindt plaats op basis van de graduaatsproef, die uit twee delen bestaat: het Afstudeerproject (6 SP) en de Opleidingsdagen (2 SP). Het deel Opleidingsdagen leidt tot een zelfzorgplan voor de startende professional en krijgt een pass or fail'-evaluatie. Het Afstudeerproject wordt beoordeeld door een jury die bestaat uit de begeleidende lector, een externe werkvelddeskundige uit een andere organisatie dan de leerwerkplek en een interne medewerker. 10% van de punten staat op het proces en samenwerking met de lector, 70% op het schriftelijke eindwerk en 20% op de presentatie voor de klasgroep met bevraging door de jury.

De commissie ging tijdens het toelichtend gesprek uitgebreid in op het Afstudeerproject. Het informatiedossier geeft aan dat de student een probleem waarmee hij/zij in de BP is geconfronteerd, analyseert en verbreedt vanuit verdiepende literatuur, gevolgde opleidingsonderdelen en praktijkervaringen. Vervolgens worden onderbouwde aanbevelingen voor de leerwerkplek geformuleerd. De student verwerkt dit in een werkstuk van dertig bladzijden. De commissie ging uitgebreid in op de vraag of het concept van het Afstudeerproject voldoende in lijn is met het beoogde niveau van de graduaatsopleiding en haalbaar voor generatiestudenten. De vertegenwoordigers van de opleiding benadrukten dat de student weliswaar een onderzoek uitvoert, maar dat hierbij de nadruk op praktische en niet op wetenschappelijke onderzoeksvaardigheden ligt. De student moet aantonen het probleem te kunnen verkennen op een onderbouwde manier, op basis van bestaande kaders en binnen een duidelijk afgebakende context. De opleiding gaf verschillende voorbeelden van mogelijke thema's. Zo is het denkbaar dat een Afstudeerproject het competentiegericht werken met talenten of het 'onboarding'-proces binnen de eigen organisatie als thema kiest. Daarbij worden enkele collega's op basis van een zeer beperkte vragenlijst bevraagd, wordt bestaand materiaal bekeken of wordt teruggevallen op opleidingsonderdelen uit de opleiding. De opleiding gaf aan dat steeds gezorgd wordt voor een zeer strakke begeleiding. De studenten worden geëvalueerd op de mate waarin ze de informatie die ze verzameld hebben, gestructureerd kunnen weergeven. Daarnaast dienen ze ook enkele optimalisaties voor te stellen.

De commissie peilde verder waarom de studenten, in aanvulling op de evaluatie die al binnen de BP's en het Projectwerk gebeurt, in het Afstudeerproject extra getoetst moeten worden op hun reflectieve vaardigheden, praktische onderzoeksvaardigheden en schrijfvaardigheden. Ze vroeg zich daarbij af waarom bijvoorbeeld niet voor een praktijktoets geopteerd wordt ('performance assessment'), die meer in lijn is met het graduaatsniveau. De opleiding stelde hierop dat het graduaatsniveau ook inhoudt dat reflectieve professionals worden opgeleid, die in een breder kader kunnen werken. Op die manier wordt vermeden dat louter uitvoerende krachten worden afgeleverd. Voor het uitwerken van het concept van de graduaatsproef is bovendien voortdurend afgestemd met de bachelorproef. Duidelijk is dat de gekozen thema's voor de bachelorproef complexer zijn en dat daar aan onderzoek wordt gedaan. De opleiding wees erop dat, om het niveau van het Afstudeerproject scherp te stellen, ook verschillende werkbezoeken naar verwante opleidingen in Nederland werden gedaan. Toegevoegd werd dat in de jury vaak alumni zitten die nu werken op niveau 5, zodat het niveau ook op deze manier bewaakt wordt. Daarnaast worden docenten van de professionele bacheloropleiding in de jury's voorzien, zodat ook zij mee over het niveau kunnen waken.

Overwegingen

De commissie komt tot de conclusie dat de opleiding beschikt over een systeem van toetsing en beoordeling dat haar in staat stelt de beoogde leerresultaten op een betrouwbare, valide en transparante manier te toetsen. De opleiding voorziet, in lijn met het opleidingsprofiel en het didactisch concept, een goede mix van evaluatievormen. De evaluatiematrix maakte voor de commissie inzichtelijk dat alle beoogde leerdoelen van de opleiding geëvalueerd worden.

De commissie is van mening dat ook de evaluatie van het werkpleklernen (BP, Projectwerk, Afstudeerproject) goed is uitgewerkt. De handleidingen zijn gedetailleerd, met duidelijk bepaalde evaluatiemomenten en een beschrijving van de rol van alle betrokken partijen. De weging van de verschillende delen die in beschouwing worden genomen voor het eindcijfer, zijn reeds vastgelegd. Ook het gewicht van de externe werkveldpartner in de bepaling van het eindcijfer staat reeds vast. De competentiematrices zijn voor elke fase van de BP vertaald in concrete handleidingen, met kwalitatieve puntenschalen die een objectieve beoordeling ondersteunen. Sterk vindt de commissie dat de opleiding zowel over een evaluatiedocument per BP, als over een intern groeidocument beschikt, dat de opleiding toelaat de werkpunten van de studenten mee te nemen tussen de BP's.

Het eindniveau van de studenten wordt op adequate wijze vastgesteld. De commissie komt tot de conclusie dat in BP 3 kwaliteitsvol wordt nagegaan of de student zelfstandig professioneel kan handelen op graduaatsniveau. De commissie verwelkomt dat via het concept van de Opleidingsdagen ook het eindniveau van de regieleerlijn wordt afgetoetst. Ze beveelt de opleiding echter aan om blijvend te bewaken of de manier waarop het Afstudeerproject geconcipteerd is, voldoende is afgestemd op het beoogde eindniveau. Hierbij dient in overwegingen genomen te worden of andere manieren van toetsing, zoals bijvoorbeeld 'performance assessment', niet meer in lijn zijn met de niveauvereisten en het opleidingsconcept. Indien met het huidige concept wordt voortgewerkt, dienen volgens de commissie structurele waarborgen te worden ingebouwd met het oog op de bewaking van het niveau. Daarbij is het volgens de commissie cruciaal dat de 'scope' van de Afstudeerprojecten streng bewaakt wordt. Doorgedreven benchmarking met andere opleidingen op niveau 5 of het structureel betrekken van externe beoordelaars die ervaring hebben met het graduaatsniveau, zijn hier volgens de commissie enkele van de mogelijke te verkennen opties.

Oordeel: voldoende

2.4 Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg

De opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg is gericht op een systematische borging en verbetering van de opleiding waar de relevante stakeholders bij betrokken worden.

Bevindingen

De kwaliteitszorg in de opleiding HR-support wordt gewaarborgd door het bestaande kwaliteitssysteem van CVO SSH af te stemmen op het kwaliteitskader van UCLL. De commissie stelde in het informatiedossier vast dat de Commissie Hoger Onderwijs het in het CVO aanwezige systeem voor kwaliteitszorg reeds als goed doordacht en uitgewerkt evalueerde. Ze nam kennis van de 'Algemene visie op kwaliteitszorg graduaat UCLL', die inzet op de waarderende benadering, kwaliteitszorg ziet als een gedeelde verantwoordelijkheid van alle stakeholders en zich richt op systematische kwaliteitsverbetering.

De basis van het UCLL-systeem zijn de bottom-up opgestelde beleidsplannen, die eigen beleidsprioriteiten, acties, verantwoordelijkheden en timing op middellange termijn beschrijven en die systematisch opgevolgd worden. Naast deze trapsgewijze kwaliteitsbewaking is er een thematische kwaliteitsbewaking waarbij binnen UCLL een thema wordt gekozen waarover de opleiding een analyse maakt en ter feedback voorlegt aan externe partners. Verschillende instrumenten worden ingezet om de kwaliteit te monitoren, zoals bevestigingen van pas afgestudeerden, alumnibevestigingen, evaluaties van opleidingsonderdelen en bevestigingen over de opleiding en instelling. Daarnaast kunnen i.f.v. de behoeften van de opleiding specifieke bevestigingen worden georganiseerd.

Het informatiedossier bespreekt de verschillende niveaus binnen de organisatie die betrokken zijn bij de kwaliteitszorg. Ten eerste is er het coördinatieteam van de opleiding, dat maandelijks vergadert. Tijdens de vergaderingen worden kwaliteitsacties gepland, uitgewerkt, afgetoetst en bijgestuurd. Ten tweede wordt vanaf september 2019 een Permanente Onderwijscommissie (POC) geïnstalleerd waarin vertegenwoordigers van het werkveld en de opleiding programmaontwikkelingen bespreken. Via de POC zullen kwaliteitsacties vanuit een metaperspectief mee worden opgevolgd en bijgestuurd waar nodig. Ten derde is het nieuwe hogeschoolbrede expertiseteam graduaatopleidingen dat opstart in september 2019. Hier zal de gemeenschappelijke kwaliteitszorg op maat van de graduaatopleidingen worden uitgebouwd.

De commissie stelde in het informatiedossier vast dat het actuele en toekomstige coördinatieteam van de opleiding maandelijks vergadert. Tijdens de vergaderingen worden kwaliteitsacties gepland, uitgewerkt, afgetoetst en bijgestuurd. De verslaggeving met afspraken maakt een stapsgewijze opvolging mogelijk i.s.m. lectoren en andere betrokkenen. Er is een kwaliteitsmedewerker die de operationele acties ondersteunt en lid is van het coördinatieteam. Belangrijk is bovendien dat alle stakeholders als kritische vriend betrokken worden bij de kwaliteitsverbetering en de borging van goede praktijken (zie ook GKW 1).

Overwegingen

De commissie is van mening dat de opleiding beschikt over een goed uitgewerkt kwaliteitszorgbeleid. Het CVO beschikte al over een goed werkend systeem, dat nu verder geprofessionaliseerd wordt door de UCLL-procedures, tools en ondersteuning. Dit biedt volgens de commissie de nodige garanties dat de opleiding zich periodiek en systematisch kan evalueren, op basis van concrete gegevens, die afgetoetst worden aan toetsbare streefdoelen. De systematische manier waarop de voorbereiding van het dossier van de nieuwe opleiding gebeurt is en de ondersteuning waarop de opleiding kan rekenen, sterken de commissie verder in dit besluit.

De commissie waardeert dat bij het uitrollen van het systeem van kwaliteitszorg, speciale aandacht is voor de specificiteit van de graduaatsopleidingen. Dit wordt geïllustreerd in de visie op kwaliteitszorg en de intentie om een expertiseteam graduaatsopleidingen op te richten. De commissie verwelkomt het idee dat alle stakeholders als kritische vrienden in de kwaliteitszorg betrokken worden.

Oordeel: voldoende

2.5 Eindoordeel

De commissie beoordeelt elk van de generieke kwaliteitswaarborgen als voldoende en bijgevolg is ook het eindoordeel voor de opleiding Graduaat in de HR-support voldoende. De beoogde OLR passen wat betreft niveau en oriëntatie binnen het VKS en voldoen aan het DLR. De opleiding biedt de studenten een onderwijsleeromgeving die hen in staat stelt de beoogde leerresultaten te realiseren. Bovendien beschikt de opleiding over een kwaliteitsvol toetsstelsel en een interne kwaliteitszorg die gericht is op een systematische borging en verbetering van de kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan blijvend en structureel het niveau van de opleiding te bewaken, zowel op het vlak van het beoogde eindniveau (GKW 1), de onderwijsleeromgeving (GKW 2), als het te realiseren eindniveau (GKW 3). Doorgedreven benchmarking met andere opleidingen op niveau 5 of het structureel betrekken van externe beoordelaars die ervaring hebben met het graduaatsniveau, zijn hier volgens de commissie te verkennen opties. Ook geeft ze als aanbeveling mee de professionalisering voor mentoren en lectoren te formaliseren en te intensiveren.

De commissie heeft er echter vertrouwen in dat de opleiding erin zal slagen deze verbeterpunten kwaliteitsvol te realiseren. Ze baseert dit vertrouwen op de vaststelling dat de opleiding wordt aangestuurd door een hecht en gedreven team, dat de expertise van CVO en hogeschool combineert. Ze ontwaarde tijdens de gesprekken voldoende reflectief vermogen om de opleiding op het juiste niveau te kunnen invullen. Door de inkanteling in de hogeschool krijgt het lectorenteam bovendien ondersteuning van de centrale diensten om de onderwijsleeromgeving, die reeds kwaliteitsvol is ingevuld, verder op punt te stellen.

3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 28 april 2017.

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

Tijdens een vooroverleg op 21 maart 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 21 maart 2019 om 10 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Bernadette Houdart;**
- **Joke Maes;**
- **An Nackom;**
- **Ilse Vanwezer;**
- **Mike Doms;**
- **Hilde Bottu.**

Tijdens dit gesprek zijn de vraagpunten van de commissie aan de orde gesteld.

Tijdens een besloten nabespreking op 21 maart 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 27 mei 2019.

4 Overzicht oordelen

De onderstaande tabel geeft per generieke kwaliteitswaarborg het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

| Generieke kwaliteitswaarborg | Oordeel |
|---|------------------|
| 1. Beoogd eindniveau | Voldoende |
| 2. Onderwijsleeromgeving | Voldoende |
| 3. Te realiseren eindniveau | Voldoende |
| 4. Opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg | Voldoende |
| Eindoordeel | Voldoende |

Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

| | |
|--|--|
| Partner samenwerkingsverband | UC Leuven |
| Adres, telefoon, e-mail, website instelling | Geldenaakslaan 335, B-3001 LEUVEN leuven@ucll.be https://www.ucll.be/ |
| Naam, functie contactpersoon | Hilde Bottu, Beleidsadviseur graduaatsopleidingen |
| Partner samenwerkingsverband | CVO Sociale School Heverlee |
| Adres, telefoon, e-mail, website instelling | Groeneweg 151, B-3001 LEUVEN cvo.ssh@ucll.be https://cvo-ssh.be/ |
| Status instelling | Ambtshalve geregistreerd |
| Naam opleiding (graad, kwalificatie) | Graduaat in de HR-support |
| Afstudeerrichtingen | - |
| Niveau en oriëntatie | Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5) |
| (Bijkomende) titel | Gegradueerde in de HR-support |
| (Delen van) studiegebied(en) | <ul style="list-style-type: none"> • Sociaal-agogisch werk • Handelswetenschappen en bedrijfskunde |
| ISCED benaming van het studiegebied | 09 Health and welfare |
| Onderwijstaal | Nederlands |
| De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden | Leuven |
| Studieomvang (in studiepunten) | 120 |
| Nieuwe opleiding voor Vlaanderen | Ja, HBO5 omvorming |
| HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding | Graduaat personeelswerk |
| Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen | PBA Sociaal Werk – afstudeerrichting Personeelswerk |

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde draagt bij aan de uitvoering van de verschillende acties en plannen binnen een duurzaam personeelsbeleid, rekening houdend met de strategische doelstellingen van de organisatie en het welzijn van de medewerkers;
2. De gegradueerde werkt in opdracht van de leidinggevende procedures en tools uit voor de verschillende HR-processen, rekening houdend met de belangen van de organisatie en van alle medewerkers;
3. De gegradueerde staat in voor de operationele organisatie van verschillende HR-processen die vallen onder de instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid;
4. De gegradueerde staat in voor de administratieve en wettelijke opvolging en afhandeling van de verschillende personeelsdossiers en HR-processen en kan daarbij meerdere talen inzetten;
5. De gegradueerde bewaakt in overleg met de leidinggevende de kwaliteit van de HR-processen;
6. De gegradueerde communiceert in functie van de eigenwerkzaamheden met alle belanghebbenden in begrijpelijke en correcte taal, via verschillende communicatievormen- en kanalen;
7. De gegradueerde stuurt de eigen professionalisering door zelfreflectie en deskundigheidsontwikkeling;
8. De gegradueerde werkt oplossings- en doelgroepgericht;
9. De gegradueerde werkt in teamgericht in een multidisciplinaire en interculturele context;
10. De gegradueerde handelt professioneel, ethisch, maatschappelijk verantwoord en loyaal ten aanzien van de organisatie en de medewerkers.

Datum validatie: 18 februari 2019

Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

De beoordeling is gebeurd door een visitatiecommissie aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Eric Halsberghe (*voorzitter*) is master Economische Wetenschappen. Hij startte als wetenschappelijk onderzoeker aan de Universiteit Gent. Nadien was hij docent in het economisch en technisch hoger onderwijs. Als medewerker in het VVKHO (Vlaams Verbond van Katholieke Hogescholen) begeleidde hij hogescholen op het vlak van fusie, professionalisering, curriculumontwikkeling, kwaliteitszorg en onderwijsinnovatie. Bij de fusie van de hogescholen in Vlaanderen werd hij algemeen directeur van KATHO (Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen). Hij was ook bestuurder in VLHORA (Vlaamse Hogescholenraad) en VLUHR (Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad). In de Associatie KULeuven was hij bestuurder-secretaris en voorzitter van de Associatieraad Onderwijs. Voor de NVAO was hij commissielid en voorzitter van instellingsaudits en toetsen nieuwe opleidingen.

Silvia Bal (*commissielid*) is adviseur in Performance Improvement bij DRV Accountants & Adviseurs en zelfstandig ondernemer bij Ascenso. Zij ondersteunt MKB ondernemers met bedrijfskundige vraagstukken, zoals strategische visie, cultuurverandering, HR, Marketing, Communicatie, Bedrijfsmanagement en financieringsvraagstukken. Hiervoor heeft zij ruim dertig jaar in de financiële sector gewerkt waarvan de laatste tien jaar in diverse directieposities. Bij Rabobank Het Markiezaat was zij van 2011 tot 2015 directievoorzitter en voorzitter van de kredietcommissie. In de verschillende directieposities was zij o.a. verantwoordelijk voor Strategie, HR, Marketing, Communicatie, Bedrijfsmanagement, Kredietrisicomanagement en Commercie. Tevens heeft zij verschillende toezichthoudende functies vervuld. Silvia heeft bedrijfskunde gestudeerd aan de Radboud Universiteit.

Johanna Baeyens (*commissielid*) is senior adviseur bij EURASHE en diploma expert bij NARIC Vlaanderen. Voorheen was zij actief als senior beleidsadviseur bij Arteveldehogeschool en daarvoor werkte ze bij de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) in Den Haag, waar ze de implementatie coördineerde van het accreditatieproces van EQF niveau 5-programma's in Vlaanderen. Ze was ook betrokken bij de accreditatie van bachelor- en masteropleidingen in beide landen. Zij heeft een ruime ervaring als lector van de opleiding sociaal werk en was later ook directeur van dit departement sociaal werk.

Bert Vanderbeken (*student-commissielid*) is voormalig student HBO Associate Degree Marketing and Sales van AP Hogeschool.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Roxanne Figueroa Arriagada**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Jetje De Groof**, Eduflow, extern secretaris.

Alle commissieleden, de procescoördinator en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring ingevuld en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de NVAO gedragscode.

Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier TNO HBO5 omvorming graduaat in de HR-support – HBO5 Leuven

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Domeinspecifieke leerresultaten
- Opleidingspecifieke leerresultaten
- Schematisch programmaoverzicht
- Inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten (ECTS-fiches)
- Verklaring op eer over de inzet van voorziene middelen en personeel
- Overzicht van de contacten met het werkveld
- Onderwijs- en examenregeling
- EVC/EVK procedure
- Aanvullingstrajecten naar een bachelordiploma
- Rapport van de Commissie Hoger Onderwijs

Niet-verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Structuur van UCLL en van het programma Welzijn
- Samenhang tussen de activiteiten van het beroepskwalificatiedossier en het opleidingsprogramma
- Samenhang tussen de domeinspecifieke leerresultaten en het opleidingsprogramma
- Modeltrajecten op twee en op drie jaar
- Opleidingsprogramma, leerlijnen en VKS niveau 5
- Profiel beschikbare lectoren
- Opleidingsprogramma met leerlijnen en evaluatievormen
- Evaluatieschema Beroepspraktijk 3
- Algemene visie kwaliteitszorg graduatens UCLL

Documenten beschikbaar gesteld tijdens het toelichtend gesprek

- Handleiding Beroepspraktijk 2019-2020

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

| | |
|--------|--|
| BK | Beroepskwalificatiedossier |
| BP | Beroepspraktijk |
| CVO | Centrum voor Volwassenenonderwijs |
| DLR | Domeinspecifieke Leerresultaten |
| GKW | Generieke Kwaliteitswaarborg |
| NVAO | Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie |
| POC | Permanente Opleidingscommissie |
| POP | Persoonlijk Ontwikkelingsplan |
| VLHORA | Vlaamse Hogescholenraad |
| UCLL | University Colleges Leuven-Limburg |
| VKS | Vlaamse Kwalificatiestructuur |

