

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

SAMENWERKINGSVERBAND TRACK 5 MECHELEN-ANTWERPEN

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

6 MEI 2019





Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving	7
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	10
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	11
2.5	Eindoordeel.....	13
3	Beoordelingsproces	14
4	Overzicht oordelen	15
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	16
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	17
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	18
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	19
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	20

1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in de HR-support gevalideerd op 18 februari 2019.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) stelt vast dat het beoogd eindniveau van de opleiding overeenstemt met de domeinspecifieke leerresultaten die voor niveau 5 zijn vastgesteld. De opleiding vertrekt vanuit een sterke visie. Daardoor heeft de opleiding een helder profiel, opgebouwd uit drie rollen en gericht op de gegradueerde als administratieve ruggengraat van het personeelsbeleid en als punctueel HR-procesbewaker. Het onderscheid met niveau 6 is duidelijk gemarkeerd. De opleiding richt zich zowel op generatiestudenten als op werkenden. De afgestudeerden zullen direct inzetbare beroepsprofessionals zijn. In een adviesraad (Partners in Education) stemt de opleiding met het werkveld af hoe ze het beste kan aansluiten op de beroepspraktijk.

Het curriculum is gestructureerd in duidelijke leerlijnen en thema's, met een sterke verwevenheid van praktijk en theorie, gebaseerd op een consistente didactische visie. Werkplekleren begint al bij de start van de opleiding en voldoet aan de vastgestelde minimale omvang van ten minste 1/3 van de studiepunten. De opleiding heeft kwaliteitscriteria geformuleerd voor de werkplek en zorgt voor vorming en begeleiding van de werkplekmentoren. Samen met het werkveld worden indicatoren uitgewerkt om de groei van de studenten op de beroepstaken goed te kunnen volgen en beoordelen. De opleiding beschikt over een divers samengesteld docententeam met de nodige inhoudelijke en didactische expertise en ervaring. De opleiding heeft oog voor de behoeften van de verschillende studenten(groepen) en speelt daar adequaat op in.

Het systeem van toetsing zit goed in elkaar en is gebaseerd op een expliciete visie van toetsen als leren. Er is evenwichtige aandacht voor theorie en praktijk. De mix van toetsvormen past bij de leerdoelen van de verschillende opleidingsonderdelen. Samen met het werkveld worden gedragsindicatoren uitgewerkt om de studenten op de werkplek te beoordelen. In het digitale portfolio laten studenten hun ontwikkeling zien. Een criteriumgericht interview over het opgebouwde portfolio vormt een geïntegreerde eindtoets.

De kwaliteitszorg van de graduaatsopleiding is ingebed in een sterke kwaliteitszorgcultuur en volgt de systematiek van Thomas More. Studenten, docenten en externe stakeholders zijn actief betrokken.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband Track 5 Mechelen-Antwerpen 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:

- Laat de sociaal-ethische aspecten van het beroepsprofiel meer nadrukkelijk aan bod komen, gezien de context waarin gegradueerden aan de slag gaan.
- Vertaal de visie en het profiel van de opleiding in heldere en begrijpelijke taal voor de studenten, bijvoorbeeld in een studiehandleiding, zodat ze weten wat er tijdens en na de opleiding van hen wordt verwacht.

- Bouw garanties in dat de ervaringen uit het werkplekleren benut worden voor de actualiteit van de opleiding, als onderdeel van de gewenste professionalisering van lectoren. Blijf de lectoren en werkplekmentoren begeleiden in de omslag naar een meer coachende rol.

Den Haag, 6 mei 2019

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding
graduaat in de HR-support van het samenwerkingsverband Track 5 Mechelen-Antwerpen,

Eric Halsberghe
(voorzitter)

Marianne van der Weiden
(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 doelstellingen van de graduaatsopleiding in de HR-support zijn gelijk aan de domeinspecifieke leerresultaten (zie bijlage 2). Deze zijn gebaseerd op en gelinkt aan de door de overheid vastgelegde beroepskwalificaties voor de HR-deskundige op niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in de HR-support gevalideerd op 18 februari 2019.

Thomas More heeft een adviesraad ingesteld, waarin het opleidingsteam en werkveldpartners het programma en de doelstellingen afstemmen. Op deze manier wil Thomas More het eindniveau en de match van de afgestudeerde met de arbeidsmarkt garanderen. Uit het toelichtende gesprek blijkt dat het beoogde niveau en de mogelijke functies van een gegradueerde in de HR-support zijn afgestemd met het werkveld. De opleiding heeft een netwerk van bedrijven waarop ze een beroep kan doen, en recent zijn lectoren aangesteld die recente ervaring in het HR-domein kunnen inbrengen. Het werkveld zal ook betrokken worden bij de invulling van opleidingsonderdelen (OPO's), bijvoorbeeld bij het opzetten van authentieke simulatie-oefeningen. Er zijn al afspraken gemaakt met SD Worx en de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) voor het leveren van authentiek oefenmateriaal. De Dienst Onderwijs van de hogeschool biedt de opleidingsverantwoordelijke ondersteuning bij de borging van het eindniveau. Dat staat niet alleen vermeld in het informatiedossier, maar werd ook duidelijk uit de inbreng van deze dienst in het toelichtende gesprek.

De afgestudeerden zullen direct inzetbare beroepsprofessionals zijn, met een adequate procedurele deskundigheid, een praktijkrelevante kennisbasis en een professionele houding. De leidende visie bij de invulling van het HR-werk is om van werk welzijn te maken, en dat gegradueerden meewerken aan het evenwicht tussen mens, organisatie en samenleving. De beoogde competenties van de afgestudeerden zijn verbonden aan drie rollen: HR-operations officer, talent support officer en 21st century officer. In het informatiedossier heeft Thomas More de HR-rollen op niveau 5 (graduaat) en 6 (professionele bachelor) nader beschreven om het onderscheid zichtbaar te maken. In het gesprek heeft de opleiding dit nog nader geconcretiseerd aan de hand van voorbeelden. De HR-gegradueerde zal in een bedrijf of organisatie praktische ondersteuning bieden bij HR-processen zoals selectieprocedures en zal in de regel het eerste aanspreekpunt zijn voor medewerkers op het terrein van HR. De sociale vaardigheden en empathische houding die voor dat laatste nodig zijn, heeft de opleiding verwerkt in de rollen van talent support officer en de 21st century officer. Door de inbedding van de graduaatsopleiding in dezelfde cluster als de bacheloropleiding toegepaste psychologie, zit aandacht voor deze aspecten volgens de gespreksdeelnemers 'in het DNA' van de opleiding en de lectoren. Empathisch luisteren is onderdeel van 'Working in the 21st century' in het eerste semester. Omdat jonge studenten het vaak moeilijk vinden om indringende gesprekken te voeren, worden de gespreksvaardigheden in de eerste twee semesters impliciet in OPO's verwerkt, zodat ze ervaren dat deze vaardigheden een onderdeel zijn van het vak. In het derde en vierde semester komen deze dan meer expliciet aan de orde.

Wat betreft de vereiste taalvaardigheid (DLR 6) heeft de opleiding ervoor gekozen geen formeel taalonderwijs aan te bieden. Het onderwijs is zo georganiseerd dat studenten de HR-termen en het vakjargon in verschillende talen (Nederlands, Engels, Frans) leren aan de hand van concrete opdrachten, zoals het schrijven van standaardbrieven en het onthalen van sollicitanten. Indien nodig kunnen studenten bij het CVO aanvullende talencursussen volgen.

De opleiding lichtte verder toe dat ze de ervaringen in Nederland met de associate degree heeft benut. Ook voor de verdere ontwikkeling van het werkplekleren wil de opleiding de opgebouwde expertise van Nederland en de VS benutten.

De HBO5-opleiding Personeelswerk van CVO Technicum Noord-Antwerpen (CVO TNA) was de laatste jaren slapend. De nieuwe graduaatsopleiding in de HR-support biedt een voltijdstraject voor generatiestudenten en een deeltijdstraject voor werkenden aan, in eerste instantie in Antwerpen, vanaf 2020 ook in Mechelen.

Overwegingen

De commissie vindt het een sterk punt dat de opleiding vertrekt vanuit een sterke visie. Daardoor heeft de opleiding een helder profiel, opgebouwd uit drie rollen en gericht op de gegradueerde als administratieve ruggengraat van het personeelsbeleid en als punctueel HR-procesbewaker. Wel vindt de commissie dat de gehanteerde benamingen voor de drie rollen (HR-operations officer, talent support officer en 21st century officer) nogal abstract zijn, zeker voor (potentiële) studenten. De commissie adviseert het profiel van de opleiding te vertalen in termen die bruikbaar zijn voor studentenvoorlichting, zodat studenten weten wat van hen in de opleiding en op de werkplek verwacht wordt. De commissie stelt vast dat de opleiding zich bewust is van het belang van de sociaal-ethische aspecten, maar beveelt de opleiding aan deze in het profiel meer nadrukkelijk aan bod te laten komen, gezien de context waarin de HR-gegradueerden aan de slag gaan. De commissie waardeert dat de taalvaardigheid op praktische en geïntegreerde wijze in de opleiding is opgenomen.

De commissie waardeert dat het verschil tussen niveau 5 en 6 goed doorleefd is en dat de opleiding dit in het gesprek concreet kon toelichten. De commissie vindt het positief dat de hogeschool het niveau en het profiel van de graduaatsopleiding heeft afgetoetst bij verschillende actoren, niet alleen het werkveld, maar ook studenten, oud-studenten en lectoren. Men is daarbij ook gaan kijken buiten de grenzen van de eigen scholen, namelijk bij collega-opleidingen in Vlaanderen en Nederland. Dit illustreert naar het oordeel van de commissie de open en lerende houding van de opleiding. De samenwerking tussen docenten en ondersteuners van de centrale Dienst Onderwijs werd in de interactie tijdens het gesprek goed zichtbaar.

Oordeel: voldoende

2.2 **Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving**

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

Bevindingen

De opleiding maakt aan de hand van een schematisch programmaoverzicht inzichtelijk hoe het onderwijs zal worden ingevuld. De opleiding is opgebouwd aan de hand van vijf horizontale leerlijnen en vier verticale thema's. De horizontale leerlijnen zijn die van de drie professionele rollen (HR-operations officer, talent support officer en 21st century officer), een integrale praktijkleerlijn werkplekleren en een integrale theoretische leerlijn kenniskaders. De vier verticale thema's zijn gekoppeld aan de vier semesters: (1) HR-office, (2) HR-cyclus, (3) HR-loket en (4) HR-graduaat. Gedurende de opleiding worden de opdrachten complexer en ontwikkelt de student zich van een basis- naar een verdiepend niveau.

De werkplekleerlijn begint in het eerste kwartaal. Studenten maken in 'WPL - Expeditie HR' kennis met de diversiteit en omvang van het HR-werkdomein aan de hand van gerichte observatie en participatie. In het tweede kwartaal gaan de studenten in 'WPL – Digitaal vaardig' aan de slag met HR-software en verschillende Office-toepassingen. In het derde kwartaal krijgen de studenten in 'WPL – Instroom' de kans hun opgedane kennis en vaardigheden uit te breiden en toe te passen in een reële en authentiek context, bijvoorbeeld een uitzendbureau. In 'WPL – Payroll' oefenen de studenten eerst in simulatieoefeningen, waarna ze die in een werkplekcontext verder kunnen verbeteren. In het toelichtende gesprek vernam de commissie dat voor dit onderdeel nauw wordt samengewerkt met SD Worx, die geanonimiseerde data ter beschikking stelt, zodat studenten met authentieke gegevens kunnen oefenen. Ook de VDAB is betrokken bij het simulatieonderwijs door oefeningen aan te leveren. In de eerste twee semesters is het werkplekleren als lint georganiseerd, in het derde en vierde semester zullen studenten meer in blokken autonoom aan het werk gaan. In het laatste semester gaan de studenten als volwaardig graduaat in de HR-support aan de slag, in kwartaal 7 in de loopbaanwinkel die de opleiding op de campus heeft ingericht, en in kwartaal 8 op een praktijkleerplek van eigen keuze. In totaal besteden de studenten 42 studiepunten aan werkplekleren.

De kennisleerlijn biedt de studenten de referentiekaders om de praktijk beter te begrijpen. De opleiding biedt *just-in-time* kennis, gekoppeld aan concrete beroepstaken. Om de verbinding tussen theorie en praktijk te leggen, zet de opleiding diverse geïntegreerde werkvormen in, zoals casusonderwijs, projecten, praktijklessen, simulaties en rollenspelen. In werksessies werken studenten bijvoorbeeld groepsgewijs aan opdrachten uit de praktijk, waarbij ze de stress uit de werkpraktijk aan den lijve ervaren. Relevant is ook dat veel lectoren recent uit het werkveld komen of daar deels nog werkzaam zijn.

Naast het voltijdse programma biedt de opleiding een deeltijdtraject aan, dat bestaat uit dezelfde opleidingsonderdelen, maar gespreid over zes semesters. Hierdoor wordt de combinatie van leren, werken en een gezin meer haalbaar. In het deeltijdtraject hebben de studenten wekelijks een lesdag om vaardigheden te oefenen en een avondblok ter facilitering van de sociale interactie. Voor de deeltijdse groep, die naar verwachting een grotere mate van zelfstandigheid aan de dag zal leggen, zet de opleiding in op *blended learning* en online ondersteuning. Ook voor voltijdstudenten zijn deze faciliteiten beschikbaar. Alle colleges worden opgenomen en er zijn video's ter ondersteuning van bijvoorbeeld Franse taalvaardigheid. Studenten met werkervaring in de sector kunnen EVC's aanvragen op het niveau van de opleidingsonderdelen. Hiervoor is een procedure opgenomen in het Onderwijs- en examenreglement.

Als didactisch uitgangspunt hanteert de opleiding het viercomponenteninstructiemodel (4C/ID) van Merriënboer, uitgaande van reële, authentieke beroepstaken. Studenten oefenen de taken in hun geheel, met ondersteunende informatie (waaronder *just-in-time* kennis) en zo nodig oefening van specifieke deeltaken. Het programma is opgebouwd volgens de principes van HILL (High Impact Learning that Lasts). Het werkplekleren wordt opgebouwd volgens de methode van *cognitive apprenticeship*, begeleid door de werkplekmentor die een expert binnen het werkveld is. In het informatiedossier heeft de opleiding deze methoden toegelicht. De lectoren volgen workshops om volgens HILL en het 4C/ID-model te leren werken, zo lieten ze de commissie in het toelichtende gesprek weten.

De opleiding beschikt over een breed netwerk van werkveldpartners die bereid en in staat zijn het werkplekleren mogelijk te maken. Op dit moment biedt de opleiding als eerste stap informatie over de nieuwe opleiding en de bijbehorende aanpak. Als tweede stap werken docenten en werkveldpartners samen aan de uitwerking van een rubric op basis van de beroepskwalificaties. Er wordt een kantoor op de campus ingericht, dat als contactpunt voor werkplekpartners zal dienen en de kwaliteit van werkplekken en mentoren zal bewaken. Een werkplekmentor krijgt meer verantwoordelijkheden dan een traditionele stagebegeleider.

De werkplekmentoren worden in hun rol door de opleiding begeleid en ondersteund. Daarvoor is een vormingsaanbod ontwikkeld in de vorm van een netwerkbijeenkomst en terugkomenten. De opleiding streeft naar echte partnerschappen met voordelen voor beide partijen.

De opleiding zal worden verzorgd door lectoren van de bacheloropleiding toegepaste psychologie (afstudeerrichting arbeids- en organisatiepsychologie) van Thomas More en van het team Sociaal-agogisch werk van CVO TNA. Het informatiedossier geeft een overzicht van de kwalificaties en ervaring van deze 26 docenten. Vóór de beoogde start van de opleiding zijn nog drie docenten nodig met stevige ervaring in het HR-werkveld en met de motivatie om graduaatsstudenten te coachen bij hun ontwikkeling. Tijdens het gesprek met de commissie bleek dat de lectoren die ook werkzaam zijn in de bacheloropleiding, al ervaring hebben met de didactische aanpak volgens 4C/ID en HILL en hun coachende rol. De lectoren die recent uit het werkveld zijn aangetrokken, krijgen hierin een professionaliseringsaanbod. Alle betrokkenen zijn zich ervan bewust dat graduaatsstudenten, vooral in het begin, meer structuur en begeleiding nodig hebben dan bachelorstudenten.

Voorafgaand aan de opleiding krijgen kandidaat-studenten informatie op studie-informatiedagen (SID-Ins), de website en via de CLB's. Aan de start van de opleiding worden onthaaldagen voorzien en een driedaagse om studenten te laten kennismaken met elkaar en de opleiding. Tijdens de opleiding heeft elke student een vaste begeleider die de student coacht in de professionele ontwikkeling en studievoortgang. Studenten werken samen in leergroepen van ongeveer 25 studenten, zodat de begeleiders goed zicht hebben op individuele studenten. Op de werkplek worden studenten begeleid door een werkplekmentor, die minstens eenmaal per week een coachingsgesprek met de student houdt. De begeleider bezoekt elke student regelmatig op de werkplek. De digitale leeromgeving maakt ook online opvolging mogelijk. Thomas More biedt zo nodig extra ondersteuning op maat en heeft daarvoor een zorgcoördinator in dienst die de benodigde ondersteuning, faciliteiten en/of hulpmiddelen kan organiseren. Doorverwijzing naar een gespecialiseerde begeleider is mogelijk.

Zowel de campussen in Antwerpen als de campus in Mechelen zijn goed bereikbaar en beschikken over adequate voorzieningen zoals een leercentrum, flexibele les- en gesprekllokalen met high-tech voorzieningen, PC-klassen en een studentenrestaurant.

Overwegingen

De commissie waardeert de consistente leeromgeving, die gestructureerd is in duidelijke leerlijnen en thema's, met een graduele groei van competenties aan de hand van beroepstaken en een sterke verwevenheid van praktijk en theorie. De samenhang doorheen heel het programma is duidelijk. De opleiding werkt vanuit een expliciete didactische visie (4C/ID, HILL en *cognitive apprenticeship*) en een helder concept van werkplekleren. Er is een zichtbare opbouw in complexiteit aanwezig met aandacht voor het werkplekleren in elke stap. Werkplekleren begint al bij de start van de opleiding en de omvang voldoet aan de vastgestelde norm van minimaal 1/3 van het aantal studiepunten. De opleiding heeft kwaliteitscriteria geformuleerd voor de werkplek en zorgt voor vorming en begeleiding van de werkplekmentoren.

Tijdens het gesprek kon de commissie vaststellen dat er daadwerkelijk sprake is van partnerschap tussen opleiding en werkveld bij de inrichting van het curriculum. De hogeschool betreft het werkveld en is actief op zoek naar voortdurende uitbreiding en verbreding van het netwerk. De inrichting van een contactpunt op de campus ondersteunt dit. Authentieke praktijksituaties worden benut in het onderwijs. Mentoren worden getraind om hun begeleidende rol goed te kunnen vervullen. De commissie vindt het een sterkte dat de opleiding al contacten heeft in het werkveld door de stageplaatsen in de bachelor.

Het is belangrijk de stagebegeleiders bewust te maken van hun andere rol als werkplekmentor voor de graduaatstudenten. Het feit dat er een helder profiel is geformuleerd, zal daarbij naar het oordeel van de commissie behulpzaam zijn. Ook is het in dit verband nuttig dat de opleiding samen met het werkveld de beoogde leerresultaten zal concretiseren in een rubric. Deze uitwerking zal als richtlijn dienen om de competenties van studenten op de werkplek betrouwbaar te kunnen beoordelen.

De commissie ontmoette tijdens het gesprek betrokken en gemotiveerde lectoren, ondersteuners en werkveldpartners. Zij werken planmatig en op weloverwogen wijze aan de uitwerking en inrichting van de opleiding. Gezamenlijk staan zij in voor een goede begeleiding van de studenten zowel op de hogeschool als in de praktijk. De commissie beveelt de opleiding aan om de werkplekmentoren en lectoren verder te blijven begeleiden in de omslag naar een meer coachende rol. De betrokkenheid van lectoren met recente ervaring in het HR-domein is een sterk punt. De commissie ziet dat het werkplekleren door de intensieve contacten tussen opleiding en werkveld ervoor kan zorgen dat lectoren op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen in het werkveld. De commissie adviseert dit verder te concretiseren, om daarmee garanties te kunnen bieden van de actualiteit in de opleiding en als onderdeel van de gewenste professionalisering van lectoren.

De commissie waardeert de mate waarin de opleiding oog heeft voor de behoeften van de studenten en hun persoonlijke ontwikkeling. Dat komt tot uiting in de kleine leergroepen met gevarieerde werkvormen en een vaste begeleider. Er wordt een onderwijsleeromgeving ingericht die rekening houdt met de verschillende doelgroepen waar de opleiding zich op richt. Het traject is voldoende flexibel om aan te sluiten bij de noden van de studenten, mede doordat de opleiding de mogelijkheid biedt tot een gepersonaliseerd programma voor studenten in het deeltijdtraject.

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

Het toetsbeleid van Thomas More is gebaseerd op het principe van *constructive alignment*, waarbij de te behalen leerresultaten de inrichting van het onderwijs en de vormen van toetsing bepalen. De opleiding gaat uit van toetsing als onderdeel van het leren en begeleiden (*assessment as learning*) en legt daarom de nadruk op regelmatige feedback en meerdere meetmomenten.

In het informatiedossier verschaft een matrix inzicht in de verschillende toetsvormen die gehanteerd worden. Het overzicht maakt duidelijk dat veel belang wordt gehecht aan de integratie van theorie en praktijk: in vrijwel alle opleidingsonderdelen gaat het om (een combinatie van) geïntegreerde kennistoetsen en praktijk- of vaardigheidstoetsen, soms met een casustoets of gedragsassessment. Bij geïntegreerde kennistoetsen gaat het vooral om toepassing en inzicht, steeds gekoppeld aan de praktijk. Maximaal 40% van een toets is gericht op reproductie van kennis. De lectoren hebben al ervaring met dergelijke geïntegreerde kennistoetsen in een aantal OPO's van de bachelor, vertelden ze de commissie tijdens het toelichtende gesprek. Casustoetsen zijn gebaseerd op authentieke situaties.

De beoordeling van het werkplekleren vindt plaats aan de hand van de hierboven vermelde rubric, die samen met het werkveld wordt ontwikkeld. De rubric bestaat uit een aantal beroepstaken, die gezamenlijk alle domeinspecifieke leerresultaten omvatten.

Per taak zijn gedragsindicatoren geformuleerd die passen bij een onvoldoende, voldoende of goede taakuitvoering. De rubric is nog in ontwikkeling, en zal voor verschillende fasen van de opleiding worden uitgewerkt. De cesuur zal daarbij gaandeweg verhoogd worden.

Gedurende de opleiding houden de studenten een digitaal portfolio bij. Per thema (semester) verzamelen de studenten hierin hun leerresultaten, beroepsproducten, bewijsmateriaal van hun leerprocessen, feedback van docenten, begeleiders en medestudenten op de behaalde resultaten, en een reflectie op het eigen functioneren inclusief de wijze waarop ze feedback hebben benut. De lectoren vinden dat de digitale leeromgeving het opzetten en inrichten van een portfolio goed faciliteert. In leergroepen bespreken de studenten hun portfolio met elkaar en geven ze elkaar feedback. Studenten kunnen in het portfolio ook eventuele extra cursussen of activiteiten opnemen. Aan het eind van de opleiding wordt het portfolio summatief geëvalueerd in een criteriumgericht interview. Dit interview vormt de geïntegreerde toets van het eindniveau. Er is daarnaast geen aparte afstudeeropdracht. Alle lectoren zijn de portfoliobegeleider van een aantal studenten. Door het organiseren van intervisie zorgt de opleiding ervoor dat de beoordelingen voldoende valide en betrouwbaar zijn.

Overwegingen

De commissie is van mening dat het systeem van toetsing goed in elkaar zit. De toetsing is gebaseerd op een expliciete visie van toetsen als leren. De afstemming tussen leerdoelen, leeromgeving en evaluatie leidt tot een geïntegreerd geheel. Er is evenwichtige aandacht voor theorie en praktijk, zoals blijkt uit de toetsmatrix. De gezamenlijke uitwerking van de rubric door opleiding en werkveld leidt tot concrete indicatoren met een oplopende cesuur in de loop van de opleiding, en zorgt daardoor voor een valide en betrouwbare beoordeling van de ontwikkeling van de studenten.

De commissie vindt het portfolio een goede keuze als structurerend assessment principe en het is positief dat er geen afzonderlijke eindopdracht wordt geëist. Een criteriumgericht interview is naar het oordeel van de commissie een goede afsluiting van het portfolio. Ook waardeert de commissie dat docenten worden getraind in deze wijze van beoordeling.

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 van Thomas More berust op vier pijlers. In de eerste plaats wordt uitgegaan van een kwaliteitscultuur waarbij opleidingsteams eigenaar van en eindverantwoordelijke zijn voor de kwaliteit van hun opleidingen. Zogenaemde 'onderwijsankers' van de Dienst Onderwijs ondersteunen hen daarbij. In de tweede plaats gaat de hogeschool uit van de groeispiraal als kwaliteitsconcept. De elementen daarin zijn actie, feedback en reflectie, gevolgd door nieuwe actie. Een open feedbackcultuur is een essentieel onderdeel van de groeispiraal. In de derde plaats gebruikt Thomas More een dashboard om alle beschikbare gegevens te ontsluiten, niet alleen voor kwaliteitscontrole maar ook als startpunt van reflectie over mogelijke verbeteringen. Het dashboard bevat onderwijsindicatoren die met instroom, doorstroom en uitstroom te maken hebben, en perceptiemetingen die de tevredenheid van studenten, medewerkers en stakeholders in kaart brengen. Deze gegevens worden besproken met studenten in platformen en focusgroepen, en met het werkveld in een adviesraad.

Opleidingen gaan binnen het concept Partners in Education structurele samenwerkingen aan met relevante bedrijven en organisaties, waardoor het onderwijsaanbod voortdurend geactualiseerd en verbeterd kan worden. Tot slot beoordeelt Thomas More alle opleidingen in eigen regie in cycli van maximaal zes jaar. Hiertoe zet de hogeschool de Onderwijsspiegel in, waarin een panel (bestaande uit een externe voorzitter, een externe onderwijskundige, een werkveldvertegenwoordiger, een student en een interne onderwijskundige) de opleiding bezoekt en op basis van de *appreciative inquiry*-methode onderzoekt of de opleiding aansluit bij het beoogde niveau van de Vlaamse kwalificatiestructuur, de beoogde leerresultaten realiseert en een kwaliteitscultuur laat zien. Op basis van het eindverslag van dit panelbezoek stelt de opleiding samen met de directie en de unitmanager een passend natraject op, gericht op remediëring en vernieuwing.

In het gesprek lichtten de deelnemers toe hoe de graduaatsopleiding binnen dit hogeschoolsysteem een eigen plek zal krijgen, met betrokkenheid van studenten en werkveldpartners. Studenten kunnen hun feedback geven in focusgroepen, via hun vertegenwoordigers in studentenplatformen die vijf à zes maal per jaar bij elkaar komen en in zogenaamde 'zeg-het-eens-sessies'. Het werkveld is vertegenwoordigd in de adviesraad. In het eerste jaar zal deze raad twee maal bijeenkomen. Daarna zal dit meer frequent zijn, bij voorkeur drie à vier maal per jaar. Op dit moment bestaat de adviesraad uit potentiële werkgevers, later zullen daar ook alumni en studenten aan worden toegevoegd. De opleiding heeft bij de opzet van de graduaatsopleiding gebruik gemaakt van de input uit deze overlegvormen en van de ervaringen in de afstudeerrichting arbeids- en organisatiepsychologie van de bacheloropleiding in de toegepaste psychologie.

Overwegingen

De commissie is van oordeel dat de kwaliteitszorg van de graduaatsopleiding is ingebed in een sterke kwaliteitszorgcultuur. De systematiek van Thomas More zal ingezet worden, gebaseerd op een data-analyse van het dashboard en externe toetsing met de Onderwijsspiegel. Goed geregeld is ook de betrokkenheid van studenten, docenten en externe stakeholders. Het werkveld kan inbreng leveren via de adviesraad, waarbij het perspectief van Partners in Education een sterk concept is.

De commissie stelt vast dat er sprake is van een actieve kwaliteitscultuur. Het kwaliteitsconcept van de groeispiraal en de open feedbackcultuur werden zichtbaar in de wijze waarop de opleiding het gesprek met de commissie voerde. De commissie waardeert de eigen invulling van studentenplatformen en de beoogde frequentie van de adviesraad. Het feit dat er geleerd is van de ontwikkelingen in de bacheloropleiding en dat feedback actief benut wordt, geeft vertrouwen in de interne kwaliteitszorg van de graduaatsopleiding.

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 opleiding heeft een helder profiel gekozen met een herkenbare praktische insteek. Het verschil tussen niveau 5 en 6 is duidelijk aangegeven. De opleiding heeft nauwe banden met het werkveld en heeft daarvoor een adviesraad ingesteld. Het niveau en profiel van de opleiding zijn afgetoetst bij het werkveld.

De opleiding is gestructureerd in duidelijke leerlijnen en thema's. Aan de opleiding liggen een consistente didactische visie en een helder concept van werkplekleren ten grondslag. De omvang van het werkplekleren voldoet aan de vastgestelde minimale norm. Er is daadwerkelijk sprake van partnerschap tussen opleiding en werkveld bij de inrichting van het curriculum. De opleiding heeft oog voor de behoeften van de studenten en hun persoonlijke ontwikkeling.

Het systeem van toetsing is gebaseerd op een expliciete visie van toetsen als leren. De afstemming tussen leerdoelen, leeromgeving en evaluatie leidt tot een geïntegreerd geheel. Er is evenwichtige aandacht voor theorie en praktijk. Het portfolio is een krachtig assessmentinstrument. Opleiding en werkveld werken samen bij de uitwerking van gedragsindicatoren om de ontwikkeling van de studenten in de beroepspraktijk te kunnen beoordelen.

De kwaliteitszorg van de graduaatsopleiding is ingebed in het goed uitgewerkte kwaliteitszorgsysteem van Thomas More en wordt gekenmerkt door een open feedbackcultuur. Dat biedt het vertrouwen dat de opleiding systematisch zal (blijven) werken aan verbetering.

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 opgelijst.

Tijdens een vooroverleg op 23 april 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 23 april 2019 om 10.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Kirsten van der Meulen;**
- **Peter De Graef;**
- **Karen De Wilde;**
- **Claire Bossaert;**
- **Stephanie Pattyn.**

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

Tijdens een besloten nabespreking, aansluitend aan het toelichtend gesprek op 23 april 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 6 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	Thomas More Mechelen-Antwerpen
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Zandpoortvest 60, B-2800 MECHELEN +32 15 36 91 00 www.thomasmore.be
Naam, functie contactpersoon	Peter de Graef, Unitmanager Psychologie
Partner samenwerkingsverband	Katholiek Onderwijs Bisdrom Antwerpen, NoordkAnt vzw
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Londenstraat 43, B-2000 ANTWERPEN + 32 3 202 45 30 www.tna.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	<ul style="list-style-type: none"> • 04 Business, administration and law • 09 Health and welfare
Onderwijstaal	Nederlands
De vestigingen waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Antwerpen • Mechelen
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	Personeelswerk
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor in de toegepaste psychologie – arbeids- en organisatiepsychologie • Bachelor in het sociaal werk – afstudeerrichting personeelswerk • Bachelor in het winkel- en retailmanagement

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.

Dirk Kerckhoven (*commissielid*) is directeur van het technisch instituut Don Bosco (campus Brussel, Nederlandstalige afdeling). Het technisch instituut Don Bosco, gevestigd te Sint-Pieters-Woluwe, is een nijverheidstechnische school voor zowel technisch als beroepsonderwijs met zowel een Franstalige als een Nederlandstalige afdeling. Hij is actief op het vlak van onderwijsbeleid en –innovatie. Voorheen was hij verbonden aan de Karel de Grote-Hogeschool waar hij o.m. actief was als docent, coördinator van het initiële onderwijs op maat-project en opleidingshoofd (lerarenopleiding). Hij was o.m. lid van verschillende adviescommissies m.b.t. de omvorming van de HBO5-opleidingen. Momenteel bereidt hij de implementatie voor van flexibele trajecten in het secundair onderwijs, met het oog op het realiseren van zowel model- als persoonlijke (deel)trajecten. Waarbij de bijzondere focus ligt op het ontwikkelen van o.m. duale trajecten naast de bestaande trajecten leren en werken.

An Bomans (*commissielid*) is Sr. Strategic HR Leader, bij Ingersoll Rand in St Stevens Woluwe, een multinational actief in de industriële sector. Daarvoor was ze werkzaam bij Halyard Health, een spin-off van het Amerikaanse Kimberly-Clark, in een rol als Director Talent Management & Communication. Ze heeft uitgebreide werkveldervaring in het bredere HR domein wat betreft strategische en operationele talent acquisition, talent development, talent assessment, learning & development en change management, telkens met sterke focus op het individu.

Anouk Goossens (*student-commissielid*) is master in de Pedagogische Wetenschappen met afstudeerrichting Onderwijs- en opleidingskunde. Ze werkt sedert een jaar als pedagoog bij Campus Vesta, de provinciale school van de provincie Antwerpen voor de brandweer, politie, medische hulpverlening en rampenmanagement. Daarnaast is ze op dit moment nog student specifieke lerarenopleiding aan CVO Crescendo.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Dagmar Provijn**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Marianne van der Weiden**, extern secretaris.

Als waarnemer was **Yasmine Wauthier**, beleidsmedewerker NVAO, bij het gesprek aanwezig.

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 – Track 5 Mechelen-Antwerpen

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Domeinspecifieke leerresultaten
- Opleidingspecifieke leerresultaten (gelijk aan de domeinspecifieke leerresultaten)
- Schematisch programmaoverzicht
- Programmabeschrijving/ECTS-fiches
- Verklaring op eer
- Overzicht van de contacten met het werkveld
- Onderwijs- en examenreglement
- EVC-EVK (onderdeel van bijlage 7 van het Onderwijs- en examenreglement)
- Lijst van gekende aanvullingstrajecten
- Rapport Commissie Hoger Onderwijs

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

4C/ID	Four-Component Instructional Design
CLB	Centrum voor Leerlingenbegeleiding
CVO TNA	Centrum voor Volwassenenonderwijs Technicum Noord-Antwerpen
DLR	Domeinspecifieke Leerresultaten
EVC	Eerder verworven competentie
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OPO	Opleidingsonderdeel
SID-IN	Studie-informatiedagen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

