

Besluit

Besluit strekkende tot het verlenen van accreditatie aan de opleiding hbo-bachelor Human Resource Management van de HZ University of Applied Sciences

Gegevens

datum	Naam instelling	:	HZ University of Applied Sciences
4 februari 2014	Naam opleiding	:	hbo-bachelor
onderwerp			Human Resource Management (240 ECTS)
Besluit	Datum aanvraag	:	06 november 2013
accreditatie hbo-bachelor	Variant opleiding	:	voltijd
Human Resource Management	Locatie opleiding	:	Vlissingen
van de HZ University of	Datum goedkeuren		
Applied Sciences	panel	:	19 augustus 2013
(002133)	Datum locatiebezoek	:	26 september 2013
uw kenmerk	Datum visitatierapport	:	30 oktober 2013
DOK/accr/hrm120t3	Instellingstoets kwaliteitszorg	:	ja, positief besluit van 13 mei 2013
ons kenmerk			
NVAO/20140292/AH			

bijlagen

Beoordelingskader

- 3 Beoordelingskader voor de beperkte opleidingsbeoordeling van de NVAO (Stcrt. 2010, nr 21523).

Bevindingen

De NVAO stelt vast dat in het visitatierapport deugdelijk en kenbaar is gemotiveerd op welke gronden het panel de kwaliteit van de opleiding voldoende heeft bevonden.

Advies van het visitatiepanel

Samenvatting bevindingen en overwegingen van het panel.

Het visitatiepanel beoordeelt de kwaliteit van de bestaande hbo-bacheloropleiding Human Resource Management (HRM) van HZ University of Applied Sciences te Vlissingen als voldoende.

Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties

Het panel beoordeelt standaard 1 met het oordeel voldoende.

De opleiding heeft de startcompetenties van de Human Resource Manager overzichtelijk en helder uitgewerkt in concrete termen. Aan de competentie onderzoekende houding (praktijkgericht onderzoek) is in het bijzonder veel aandacht besteed. Voor docenten en studenten zijn heldere richtlijnen opgesteld. De niveaubeschrijvingen maken het mogelijk de

Inlichtingen

Irma Franssen
+31 (0)70 312 23 06
i.franssen@nva

Parkstraat 28 | 2514 JK | Postbus 85498 | 2508 CD Den Haag
P.O. Box 85498 | 2508 CD The Hague | The Netherlands
T + 31 (0)70 312 2300 | F + 31 (0)70 312 2301
info@nva

Pagina 2 van 7 ontwikkeling van studenten te beoordelen. Het bachelorniveau komt in de competenties duidelijk naar voren.

Nieuwe ontwikkelingen zoals de invoering van de BBA-standaard en het nieuwe LOOHRM Competentieprofiel, 2012+ worden in de doelstellingen van de opleiding en het programma verwerkt (met ingang van september 2013). De internationale aspecten van HRM komen in de beleidstukken van de Academie voor Economie en Management algemene termen aan bod aan bod. In de eindkwalificaties van de opleiding HRM zouden de globalisering van de economie en in relatie daarmee de globalisering van de arbeid explicieter aan bod mogen komen.

Standaard 2 Onderwijsleeromgeving

Het panel beoordeelt standaard 2 met het oordeel voldoende.

Inhoud van het programma

Het onderwijsprogramma is gebaseerd op het LOOHRM Competentieprofiel, 2004+ en 2008+. De competenties zijn voor studenten op een heldere wijze beschreven. Ook de vaardigheden die een HRM-professional moet beheersen zijn op een heldere wijze beschreven in het Vaardigheden- en Attitudenboek HRM. Voor elke cursus is een synopsis opgesteld waarin beschreven staat: de inhoud, het niveau van de cursus, de leerdoelen, de wijze van toetsen en hoe de samenhang is met andere cursussen in het curriculum. De synopsis geeft de student een goed beeld van de cursusonderdelen. Studenten zijn positief over de inhoud van het programma.

De opleiding maakt gebruik van actuele literatuur. En er is veel aandacht voor de praktijk. Een student kan een eigen profilering in het programma aanbrengen door in de hoofdfase een keuze te maken uit het keuze-aanbod en door de keuze van zijn stageplaats en onderwerp en plaats van het afstuderen.

Vormgeving van het programma

De didactische werkvormen zijn gevarieerd en gericht op kennisverwerving, verwerven van beroepsvaardigheden, oplossen van praktijkvraagstukken, en groepsopdrachten waarin een omvangrijk vraagstuk onderzocht moet worden. De opleiding verwacht van studenten zelfwerkzaamheid.

Dat betekent een goede voorbereiding op (werk)colleges en actieve deelname aan discussies en bij het maken van opdrachten. Voorbeelden van gebruikte werkvormen zijn hoorcolleges, werkcolleges, excursies, projectonderwijs, coachgesprekken, en stageterugkomdagen. Studenten waarderen de afwisseling in werkvormen zeer.

Door de kleinschaligheid van de opleiding is het contact tussen studenten en docenten makkelijk te leggen. Docenten zijn goed bereikbaar (fysiek en via e-mail), aldus de studenten. Studenten zijn positief over de begeleiding.

Kwaliteit van het personeel

Het docententeam van de opleiding bestaat uit een vaste groep van vijf kerndocenten en een opleidingscoördinator, die een groot deel van het curriculum invullen. Daarnaast werkt de opleiding met docenten die als HR-professional werkzaam zijn in de beroepspraktijk. Het docententeam kent de ontwikkelingen in het onderwijs en vakgebied en houdt deze bij via cursussen. De studenten beoordelen de kwaliteit van de docenten positief.

Studenten zijn zeer tevreden over de studieomgeving en de huisvesting, zoals mediatheek en studieruimtes en leslokalen. Studenten maken in toenemende mate gebruik van het draadloos netwerk binnen HZ University of Applied Sciences.

Hoe wordt de kwaliteit van de onderwijsleeromgeving gewaarborgd

De opleiding bespreekt de inhoud van de opleiding regelmatig met het docententeam en het beroepenveld. Studenten kunnen via een opleidingscommissie en cursusevaluaties feedback geven aan de opleiding over gesignaleerde knelpunten. Elke docent maakt op basis van de schriftelijke en mondelinge cursusevaluaties een evaluatieverslag en de opleiding gaat op basis van dit verslag na of het onderwijsprogramma moet worden bijgesteld of andere acties ondernomen moeten worden zoals bijscholing op specifieke vakgebieden. Een deel van de studenten vindt dat zij beter geïnformeerd zouden moeten worden over uitkomsten van evaluaties.

Samenhangende onderwijsleeromgeving

De samenhang in de uitvoering van het programma wordt bewaakt door het relatief kleine docentencorps en de externe docenten (HR-professionals) uit de beroepspraktijk. In het wekelijkse teamoverleg en het periodieke examinatorenoverleg stemmen docenten de inhoud van het onderwijs af. Zij zorgen er onder andere voor dat het curriculum zodanig is opgebouwd dat vraagstukken in de loop van de opleiding op een complexer niveau aan bod komen.

Voorts zijn er leerlijnen waarin HRM-thema's aan bod komen, zoals de menskundige. In dit thema gaat het om het in beweging krijgen van medewerkers.

Specifieke vaardigheden zoals coaching en reflectie komen daarin aan bod. Ook de onderzoeksleerlijn vormt een samenhangend geheel. Studenten leren onder andere bedrijfsprocessen en probleemsituaties op een gestructureerde wijze te analyseren en daarover te rapporteren.

Sterke punten zijn de synopsissen van de curriculumonderdelen en de praktijkgerichte aanpak.

Standaard 3 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

Het panel komt tot het oordeel voldoende voor standaard 3.

De opleiding heeft een goed doordachte toets- en beoordelingssystematiek ontwikkeld. In de afgelopen periode heeft zij de toetssystematiek aangescherpt en stelt zij nieuwe eisen aan het eindniveau. Het panel is positief over de activiteiten die de opleiding ontplooit om de praktijk van het toetsen en beoordelen te verbeteren en te borgen, zoals kalibratiesessies, scholing en training over toetsen en beoordelen, betrekken van externe beoordelaars uit het werkveld en collega-hogescholen bij de eindbeoordeling.

Het panel heeft vijftien afstudeerwerken beoordeeld waaronder waren enkele zeer goede afstudeerwerkstukken. Het panel heeft afstudeerwerkstukken gezien die beoordeeld waren volgens het oude afstudeerkader en afstudeerwerken die waren beoordeeld volgens het nieuwe aangescherpte afstudeerkader. Het panel stelt vast dat de opleiding met de nieuwe afstudeereisen de cesuur tussen onvoldoende en voldoende scherper heeft gedefinieerd. Alle eindwerkstukken die volgens het nieuwe afstudeerkader zijn beoordeeld voldoen ten minste aan het bachelorniveau. Het panel concludeert dat de nieuwe aangescherpte beoordelingscriteria hebben geleid tot een aangescherpte beoordelingspraktijk.

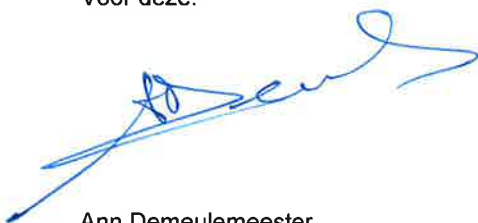
Ingevolge het bepaalde in artikel 5a.10, derde lid, van de WHW heeft de NVAO het college van bestuur van de de HZ University of Applied Sciences te Vlissingen in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze op het voornemen tot besluit van 6 januari 2014 naar voren te brengen. Bij brief van 17 januari 2014 en e-mail van 3 februari 2014 heeft de instelling van de gelegenheid gebruik gemaakt om te reageren. Dit heeft geleid tot enkele tekstuele aanpassingen in bijlage 2.

De NVAO besluit accreditatie te verlenen aan de hbo-bachelor Human Resource Management (240 ECTS; variant: voltijd; locatie: Vlissingen) van de HZ University of Applied Sciences te Vlissingen. De NVAO beoordeelt de kwaliteit van de opleiding als voldoende.

Dit besluit treedt in werking op 4 februari 2014 en is van kracht tot en met 3 februari 2020.

Den Haag, 4 februari 2014

De NVAO
Voor deze:



Ann Demeulemeester
(vicevoorzitter)

Tegen dit besluit kan op grond van het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht door een belanghebbende bezwaar worden gemaakt bij de NVAO. De termijn voor het indienen van bezwaar bedraagt zes weken.

Onderwerp	Standaard	Beoordeling door het panel
		voltijd
1. Beoogde eindkwalificaties	De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen	Voldoende
2. Onderwijsleeromgeving	Het programma, het personeel en de opleidingsspecifieke voorzieningen maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde eindkwalificaties te realiseren	Voldoende
3. Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd	Voldoende
Eindoordeel		Voldoende

De standaarden krijgen het oordeel onvoldoende, voldoende, goed of excellent. Het eindoordeel over de opleiding als geheel wordt op dezelfde schaal gegeven.

Tabel 1: Uitval uit het eerste jaar.

Cohort	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Uitval	40,6%	38,5 %	29,2%	10 %	24%	25%	21,4%

Tabel 2: Uitval uit de bachelor.

Cohort	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Uitval	12,5%	0%	12,5%	25%	4%	7,1%	-

Tabel 3: Rendement.

Cohort	2006	2007	2008	2009
Rendement	73,7%	87,5%	41,7%	44,4%

Tabel 4: Docentkwaliteit.

Graad	Ma	PhD
Percentage	83%	0%

Tabel 5: Student-docentratio (2012).

Ratio	21,2
-------	------

Tabel 6: Contacturen.

Studiejaar	1	2	3	4
Contacturen	17,5	8*	8*	8**

* exclusief twee à drie dagen lintstage

**gemiddeld, afhankelijk van minorkeuze kan dit per student variëren

Pagina 7 van 7 **Bijlage 3: panelsamenstelling**

- J.T.M.R. Diesveld, (voorzitter) adviseur kwaliteitszorg binnen het domein Business, Media en Recht aan de Hogeschool Windesheim Zwolle;
- Drs. J.F. Schmeits, (lid) adviseur Raad van Bestuur bij ROC West-Brabant;
- Drs. J.J. Fahrenfort, (lid) opleidingscoördinator HRM – Avans Hogeschool – Academie voor Management en Bestuur 's-Hertogenbosch;
- S.S. Fennis, (student-lid) studeert hbo-bachelor People and Business Management – Zuyd Hogeschool.

Het panel werd ondersteund door drs. ing. A.G.M. Horrevorts, secretaris (gecertificeerd).