



BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Organisatiepsychologie
deeltijd/duaal

Hogeschool NCOI

De kracht van
kennis.

BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Organisatiepsychologie
deeltijd/duaal

Hogeschool NCOI

CROHO:
Isat 30013
Brin 29PZ

Hobéon Certificering

Datum

3 april 2019

Auditpanel

Drs. R.B. van der Herberg (vz)

Prof. dr. J.M. Pieters

E. Florin, MSc

S. Jansma

Secretaris

I.M. Otto, MA

INHOUDSOPGAVE

1.	BASISGEGEVENS	1
2.	SAMENVATTING	3
3.	INLEIDING	7
4.	OORDELEN OP HET NIVEAU VAN DE STANDAARDEN	11
5.	ALGEMEEN EINDOORDEEL	45
6.	AANBEVELINGEN	47
BIJLAGE I	Scoretabel	49
BIJLAGE II	Programma, werkwijze en beslisregels	51
BIJLAGE III	Lijst geraadpleegde documenten	55
BIJLAGE IV	Overzicht auditpanel	57

1. BASISGEGEVENS

NAAM INSTELLING	Hogeschool NCOI
status instelling	Rechtspersoon voor hoger onderwijs
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	n.v.t.
NAAM OPLEIDING (zoals in croho)	Organisatiepsychologie
registratienummer croho	Isat 30013 Brin 29PZ
domein/sector croho	Gedrag en maatschappij
oriëntatie opleiding	Hbo
niveau opleiding	Bachelor
graad en titel	Bachelor of Arts
aantal studiepunten	240 studiepunten
afstudeerrichtingen	Geen
locaties	Amsterdam, Almere, Arnhem, Breda, Den Bosch, Den Haag, Drachten, Eindhoven, Enschede, Groningen, Leeuwarden, Maastricht, Nijmegen, Rotterdam, Tilburg, Utrecht en Zwolle
varianten	Deeltijd en duaal
onderwijstaal	Nederlands
datum audit / opleidingsbeoordeling	31 januari 2019

2. SAMENVATTING

Hogeschool NCOI is de enige aanbieder in Nederland van de hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie. De opleiding ging in 2008 voor het eerst van start, en vormt binnen NCOI onderdeel van het domein Gedrag en Maatschappij. De opleiding heeft als doelgroep werkende volwassenen, en kan gevolgd worden in een duale of een deeltijdse variant.

Onderwerp 1. Beoogde leerresultaten

De opleiding heeft een duidelijke visie op het beroep van organisatiepsycholoog waartoe zij opleidt. Via een benchmark, de werkveldcommissie, en de curriculumcommissie actualiseert de opleiding aantoonbaar haar beroeps- en opleidingsprofiel. Daarnaast zijn de eindkwalificaties die afgestudeerden moeten bereiken wat betreft niveau en oriëntatie geconcretiseerd: deze sluiten adequaat aan bij de Dublin Descriptoren voor bachelorstudies en de hbo-kenmerken. De aandacht voor praktijkgericht onderzoek heeft de opleiding tot slot expliciet ondergebracht in de beheersingsindicatoren van de eindkwalificatie 'handelen op basis van kennis en wetenschap'. Het panel beveelt de opleiding wel aan om de beroepskenmerkende taken uit de verschillende werkvelden van de organisatiepsycholoog concreter uit te werken en met elkaar samenhangend te formuleren. Alles afwegend beoordeelt het panel Standaard 1 als **'voldoende'**.

Onderwerp 2. Programma

Het panel stelt vast dat de opleiding haar programma actueel houdt door jaarlijks het werkveld te bevragen op actuele ontwikkelingen, en door het kernteam en de curriculumcommissie modules te laten doorontwikkelen of vervangen. De opleiding sluit aan bij de eisen en verwachtingen uit het beroepenveld. Zij organiseert de interactie van studenten met het werkveld verder adequaat, en via verschillende kanalen. Zij heeft de onderzoeks-vaardighedenlijn bovendien zorgvuldig, en met oplopende moeilijkheidsgraad, ondergebracht in twee modules, de fase-eindopdracht en de scriptie. De invulling van de beroeps- en onderzoeksvaardigheden is passend bij de hbo-oriëntatie en het bachelorniveau van de opleiding. Kortom, de opleiding verwerkelijkt op standaard 2 zondermeer basiskwaliteit. Wel vindt het panel dat de opleiding het thema 'selectie en rekrutering' explicieter in het curriculum aan bod mag laten komen. Daarnaast mag de opleiding studenten meer verdieping en oefening bieden met statistische vaardigheden, als onderdeel van praktijkgericht onderzoek, en met reflectievaardigheden. Het panel komt derhalve voor standaard 2 tot het oordeel **'voldoende'**.

Het programma van de opleiding Organisatiepsychologie behandelt alle eindkwalificaties: het totaal van de leerdoelen dekt de set eindkwalificaties af. Studenten en het panel ervaren het programma als samenhangend. De opleiding geeft naar de mening van het panel op adequate wijze invulling aan haar concept van 'internationalisation at home' door studenten vakinhoud op het gebied van diversiteit te bieden, en door hen in aanraking te brengen met internationale literatuur. Het panel beoordeelt standaard 3 als **'voldoende'**.

De werkvormen en modulaire vormgeving van het programma worden door studenten gewaardeerd. Studenten krijgen de ruimte om het programma in een eigen volgorde, en op een zelf-aangedragen werkplek of stage, te realiseren. De opleiding brengt de praktijk naar de bijeenkomsten op school via de bespreking van cases en de praktijkexpertise van docenten, en zij brengt school naar de praktijk door middel van de praktijkopdrachten. Hoewel studenten gemiddeld wat langer over de studie doen, valt in positieve zin op dat een hoog percentage van de instromende studenten uiteindelijk de eindkwalificaties realiseert en afstudeert: de uitval is relatief laag. De vormgeving van het programma Organisatiepsychologie sluit aan bij de sociaal-constructivistische onderwijsvisie en de vijf pijlers van NCOI Hogeschool.

Het panel stelt vast dat er sprake is van een bijzondere integratie van onderwijs en praktijk, en een zeer student-centered, flexibel programma. Het panel komt op standaard 4 tot het oordeel **'goed'**.

De opleiding Organisatiepsychologie heeft de eisen aan de vooropleidingen van potentiële studenten helder uiteengezet in haar Onderwijs- en Examenregeling. De toelatingsprocedure en -eisen voor de duale en deeltijdse opleidingsvariant zijn tevens zorgvuldig in dit reglement beschreven. Met de diverse vooropleidingen van de instromende studenten houdt de opleiding adequaat rekening door een laagdrempelige eerste studiefase te bieden. In deze fase staat het opdoen van kennis en inzicht centraal, en doen studenten een brede verkenning van het beroep van organisatiepsycholoog. Het panel beoordeelt standaard 5 (programma: instroom) met een **'voldoende'**.

Onderwerp 3. Personeel

De opleiding Organisatiepsychologie beschikt over een gedreven team van docenten dat voldoende is toegerust qua vakinhoudelijke en didactische expertise. Docenten brengen bijzonder veel expertise in vanuit het werkveld, doordat zij vrijwel allemaal in het werkveld actief zijn, bijv. als (organisatie)psycholoog. De docenten zijn voor een aanzienlijk deel (88 procent van hen) mastergeschoold of hoger. Studenten zijn positief over hun docenten: zij waarderen dat de docenten betrokken en enthousiast zijn, en dat zij veel praktijkvoorbeelden geven. De opleiding biedt docenten verscheidene professionaliseringsmogelijkheden, zoals kalibreersessies, de start bijeenkomst, en een training voor beoordelaars. De opleiding heeft als doel om van alle professionals die betrokken zijn bij onderwijs en examinering nog meer te scholen, en zij wil van hen een BKE-kwalificatie vragen vanaf 2020. De personeelscapaciteit van de opleiding is, tot slot, toereikend. Gezien de sterke connectie die de professionals hebben met het werkveld, de strenge beoordelingssystematiek die NCOI Groep en de opleiding hanteren voor de beoordeling van docenten, en de hoge studenttevredenheid, komt het panel tot het oordeel **'goed'** voor standaard 6.

Onderwerp 4. Voorzieningen

Het panel stelt vast dat de leslocaties van de opleiding passend en toereikend zijn voor een opleiding Organisatiepsychologie. De opleiding heeft haar vakspecifieke voorzieningen uitgebreid met de introductie van de online databank EBSCO en de bespreking van drie psychologische testen in de onderzoeksmodule. De informatievoorziening geeft zij verder adequaat, en naar de tevredenheid van studenten, vorm via e-Connect. Als verbeterpunt raadt het panel de opleiding aan om haar palet aan psychologische testen te vergroten en te verbreden, en om studenten ook daadwerkelijk te laten oefenen met (het afnemen van) de testen. Het panel beoordeelt Standaard 7 (huisvesting en voorzieningen) als **'voldoende'**.

De opleiding begeleidt studenten in het algemeen op passende wijze, zo concludeert het panel. Met de studieadviseur als vaste begeleider, en de moduledocenten en portfoliobegeleider als aanspreekpunten voor specifieke onderdelen van de studie, krijgen de studenten voldoende begeleiding in iedere studiefase. Over de informatievoorziening via e-Connect zijn studenten tevreden – en het panel sluit zich hierbij aan. Via e-Connect kunnen studenten tijdig bij de informatie die zij nodig hebben om de studie te (ver)volgen. Het panel adviseert de opleiding wel om gehoor te geven aan het verzoek van studenten; de opleiding mag de voorbereiding van studenten op het afstuderen vergroten en de afstudeerbegeleiding intensiveren, onder andere door meer en meer diepgaande formatieve feedback te verstrekken aan studenten. Het panel komt tot het oordeel **'voldoende'** voor standaard 8.

Onderwerp 5. Kwaliteitszorg

De opleiding Organisatiepsychologie beschikt over een goed functionerend, sterk kwaliteitszorgsysteem. De opleiding betreft alle relevante partijen bij de controle en verbetering van haar eigen kwaliteit. Deze partijen – zoals studenten en de werkveldcommissie – voelen zich gehoord, en zien resultaat van hun feedback. Het panel waardeert het dat de opleiding moeite doet om de input van alumni te verzamelen via een vragenlijst. De opleiding beschouwt kwaliteitszorg overduidelijk als een kerntaak. Vanwege de robuustheid van het kwaliteitssysteem en de daadkracht van de opleiding als het gaat om het verzamelen van input en het doorvoeren van verbeteringen, beoordeelt het panel standaard 9 met een **'goed'**.

Onderwerp 6. Toetsing

De opleiding beschrijft haar visie op toetsen en haar toetsprogramma op heldere wijze in haar Toetsplan 2018-2019. De visie sluit aan op de NCOI-brede visie 'assessment drives learning'. De opleiding neemt verschillende maatregelen (bijv. 4-ogenprincipe, toetsmatrijzen) waarmee zij tot betrouwbare en valide toetsen komt. De opleiding is transparant over de toetsing richting studenten. Verder weerspiegelt het palet aan toetsen beslist basiskwaliteit qua inhoud, opbouw in niveau, en aansluiting op de eindkwalificaties, zo concludeert het panel op basis van zijn steekproef. Studenten zijn content met de toetsen. De examencommissie gaat tot slot actief en onafhankelijk te werk, en oefent haar wettelijke bevoegdheid uit. Deze elementen bewijzen voor het panel dat het systeem van toetsing aan de maat is, en daarmee komt het panel tot het oordeel **'voldoende'** voor standaard 10. Het panel beveelt de opleiding overigens wel aan om de beoordelingscriteria te verhelderen en concretiseren, bijvoorbeeld in enkele gedragsindicatoren, zodat voor zowel de beoordelaar als de student duidelijker wordt waarnaar gekeken wordt, en de beoordeling meer navolgbaar en gericht onderbouwd wordt.

Onderwerp 7. Gerealiseerde leerresultaten

De opleiding Organisatiepsychologie realiseert de beoogde eindkwalificaties. Het panel constateert dat de eindwerken en portfolio's van de duale en deeltijdstudenten van hbo-bachelorniveau zijn. De opleiding zou nog wel aandacht mogen schenken aan de beheersing van statistische basisvaardigheden en het gebruik van reflectiemodellen als onderdeel van de reflectievaardigheden van studenten. De alumni en ook de zittende studenten die het panel sprak, zijn tevreden over de gerealiseerde leerresultaten. Het panel komt dan ook tot het oordeel **'voldoende'** voor standaard 11.

Algemene conclusie:

Het panel maakte kennis met een veerkrachtige, kwaliteitsbewuste en vakinhoudelijk gezien een unieke hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie. De opleiding weet het beroep van organisatiepsycholoog op aantrekkelijke wijze binnen handbereik te brengen voor de doelgroep van werkende volwassenen. De opleiding is volgens het panel van basiskwaliteit, en op grond van de beslisregels van de NVAO komt het panel dan ook uit op het eindoordeel **'voldoende'**.

Als belangrijke aanbevelingen voor haar verbeteragenda, benoemt het panel: (1) het verdiepen van de onderzoekslijn in het programma op het gebied van statistiek en in reflectiemodellen, (2) het uitbreiden van de onderzoeksbegeleiding en formatieve feedback voor studenten in de afstudeerfase, (3) het verbeteren van de navolgbaarheid van beoordelingen, ook voor de afstudeerfase, door de beoordelingscriteria op de beoordelingsformulieren te verhelderen en door aan te sturen op een betere onderbouwing door beoordelaars.

Na instemming van de panelleden is dit rapport vastgesteld door de voorzitter te Den Haag op 3 april 2019.

3. INLEIDING

Dit rapport is het resultaat van de 'Uitgebreide Opleidingsbeoordeling' van de hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie van Hogeschool NCOI. De audit vond plaats op 31 januari 2019, en is uitgevoerd door een auditpanel van onafhankelijke deskundigen.

Visitatiegroep

De beoordeling is onderdeel van een clustervisitatie. Hierbij wordt in een bepaalde periode een groep hbo-opleidingen met een vergelijkbare onderwijsinhoud in één (sub)cluster gevisiteerd door panels met zoveel mogelijk dezelfde deskundigen. Het doel hiervan is de scherpte en de vergelijkbaarheid van de oordelen te bevorderen. De opleiding Organisatiepsychologie van Hogeschool NCOI, hoewel uniek als de enige aanbieder van de hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie in Nederland, valt in de visitatiegroep *HBO Toegepaste Psychologie groep 1*. De opleidingen Toegepaste Psychologie van de Hogeschool Leiden, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Fontys Hogescholen, en Saxion Hogeschool behoren ook tot deze groep. Het auditpanel heeft voor de beoordeling het beoordelingskader van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie uit 2016 gebruikt.

Afstemming tussen de deelpanels

De panels die de audits uitvoerden voor de visitatiegroep *HBO Toegepaste Psychologie groep 1* hebben op diverse manieren met elkaar afgestemd. Dit vond allereerst plaats via telefonisch overleg tussen de voorzitter van de audit bij NCOI en de andere voorzitters uit de visitatiegroep. Vervolgens hebben die voorzitters de betrokken auditoren voorafgaand aan de audit ingelicht over bevindingen uit de voorgaande audits uit de visitatiegroep (zie Bijlage II en IV voor additionele informatie over de clustervisitatie en de werkwijze van het panel). Ook vond een intern overleg plaats tussen de voorzitters en secretarissen die vanuit Hobéon betrokken zijn bij visitatiegroepen 1 en 2 van hbo Toegepaste Psychologie.

De opleiding: geschiedenis, varianten, locaties

Hogeschool NCOI is de enige aanbieder van de hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie in Nederland. Zij biedt de opleiding aan sinds 2008. Binnen de hogeschool valt de opleiding in het domein Gedrag en Maatschappij. De opleiding telt 115 studenten, en wordt aangeboden in een duale (82 studenten) en een deeltijdse (33 studenten) variant. De opleiding heeft als doelgroep werkende volwassenen. Dit rapport gaat over zowel de deeltijdse als de duale opleidingsvariant. Waar zij uiteenlopen is dit gerapporteerd. Het auditbezoek vond plaats op de locatie van NCOI in Utrecht; maar de opleiding wordt op verschillende leslocaties aangeboden (zie Hoofdstuk 1 'Basisgegevens'). Omdat de voorzieningen per locatie vergelijkbaar zijn en overall hetzelfde programma wordt aangeboden, behandelt dit rapport het onderwerp in één keer voor alle locaties in hoofdstuk 4.4. 'Voorzieningen'.

Instelling

Hogeschool NCOI is een rechtspersoon voor hoger onderwijs en biedt sinds 2003 geaccrediteerde opleidingen aan voor volwassenen met werkervaring op verschillende opleidingsniveaus. Hogeschool NCOI (hierna: NCOI) maakt deel uit van NCOI Groep. In onderstaande tabel volgt nadere informatie over NCOI Groep en de auditsystematiek die op al haar erkende hbo-opleidingen van toepassing is.

Omschrijving NCOI Groep en bijbehorende auditsystematiek

NCOI Groep onderhoudt een breed opleidingsportfolio met verschillende rechtspersonen voor hoger onderwijs die sinds tientallen jaren praktijkgerichte, Nederlandstalige hbo-opleidingen en programma's aanbieden op Associate degree- (hierna: Ad), Bachelor- en Masterniveau en op diverse plaatsen in Nederland. Zij is gestart met het verzorgen van onderwijs voor werkende professionals, primair aangeboden in duale vorm (ca. 80% van de studenten). Bij het wegvallen van een geschikte werkomgeving kan de student in deeltijd verder studeren en maakt een verplichte stage deel uit van het programma. Sinds 2016 biedt zij ook onderwijs voor jongvolwassenen aan in voltijdse vorm.

NCOI Groep heeft de ambitie om door het aanbieden van duale-, deeltijd-, voltijdopleidingen iedere Nederlander met een opleidingswens optimaal te faciliteren. Voor de uitvoering van onderwijs en examinering maakt NCOI Groep gebruik van de kennis en expertise van circa 4000 freelance professionals en circa 2200 medewerkers in vaste dienst, waarbij de organisatie van het onderwijs gericht is op *operational excellence*. De instelling kent een Academic Board die zich richt op de kwaliteit van praktijkgericht onderzoek, de kwaliteit van het onderwijs en het afstuderen in alle erkende opleidingen.

Kenmerkend voor NCOI Groep is dat zij voor al haar opleidingen verschillende aspecten centraal en op eenzelfde wijze organiseert, aanstuurt en borgt. Dit betreft met name: het ontwikkelings- en validatieproces van een opleiding, het didactisch concept, het personeelsbeleid, de kwaliteitszorg en de toetsing en examinering. Vandaar dat is gekozen voor een auditsystematiek met een generieke audit en daaropvolgend opleidingsspecifieke audits (zie onderstaand kader).

Auditsystematiek NCOI Groep

Evaluatiebureau Hobéon voert in de periode 2018-2019¹ bij NCOI Groep een groot aantal beoordelingen uit. Gelet op de identieke vormgeving, aansturing en borging van de verschillende opleidingsaspecten hebben Hobéon en NCOI Groep er sinds 2016 voor gekozen om voorafgaand aan de opleidingsaudits in het betreffende studiejaar op de generieke uitgangspunten, concepten en processen van NCOI Groep een aanvullende audit uit te voeren. De opleidingspanels kunnen zich daardoor vooral richten op de (uitvoerings)kwaliteit van de afzonderlijke opleidingsprogramma's.

Ieder opleidingspanel zal de bevindingen van het generieke auditpanel, die in elke rapportage per standaard in grijze kaders worden opgenomen, benutten bij de bestudering van de opleidingsdocumentatie en zich vervolgens onder meer op grond hiervan en de gevoerde auditgesprekken een zelfstandig oordeel vormen over *alle* NVAO-beoordelingsstandaarden. In Bijlage II van dit rapport is een nadere toelichting opgenomen over de inrichting van de auditsystematiek bij NCOI Groep.

De informatie die in deze rapportage per standaard binnen de grijze kaders is weergegeven, is afkomstig uit de documentenanalyse en de auditgesprekken van de generieke audit.

Ontwikkelingen sinds de vorige accreditatie

In 2013 vond de vorige visitatie van Organisatiepsychologie plaats. Het toenmalige panel beoordeelde standaard 16 'Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties' toen als onvoldoende. In 2015 is de opleiding, na een hersteltraject waarin het gerealiseerde eindniveau aangetoond werd, door de NVAO positief beoordeeld. Hieronder geven we kort weer welke verbeteringen de opleiding heeft doorgevoerd naar aanleiding van het hersteltraject, wat de reactie was van het toenmalige panel, en wat zij sinds 2015 verder verbeterd heeft.

De opleiding heeft gedurende het hersteltraject de volgende verbeteringen doorgevoerd, zo stelde het panel vast dat de herstelbeoordeling uitvoerde:

- zij vermeerde het aantal kalibreersessies met begeleiders en beoordelaars van de eindwerken;
- zij verwerkte meer onderzoekopdrachten op meerdere plekken in het curriculum;
- zij schenkt in het portfolio meer aandacht voor de wijze waarop de realisatie van niet-contextspecifieke eindkwalificaties in de deeltijdse variant tot een gelijke uitkomst leidt ten opzichte van de realisatie van deze eindkwalificaties in de duale variant;

¹ In de studie jaren 2016-2017 en 2017-2018 voerde Hobéon ook een tweetal generieke audits - elk gevolgd door verschillende opleidingsbeoordelingen- uit bij NCOI Groep.

- zij nam maatregelen om de borging en beoordeling tijdens het eindscriptietraject te verbeteren; zoals bijvoorbeeld het aanpassen van het beoordelingsformulier;
- zij verbeterde de begeleiding om de eindscriptie in kwantitatief en kwalitatief opzicht te verbeteren; door bijvoorbeeld het verzorgen van een training voor begeleiders en beoordelaars.

Het panel dat de herstelbeoordeling uitvoerde, concludeerde dat de opleiding 'overtuigend' liet zien 'dat zij positieve resultaten had geboekt op de onderwerpen die centraal staan in de herbeoordeling'. De afstudeerwerken en beoordelingsformulieren die het panel bekeek in 2014, waren van 'de gewenste kwaliteit'. Het panel stelde vast dat 'eerder vastgestelde tekortkomingen zijn weggewerkt en dat de opleiding het verbeterbeleid ook naar de toekomst nog doorzet'. Het panel benoemde in 2014 tot besluit 'wel blijft het panel aandacht vragen voor het tempo waarmee de verbeteringen worden doorgevoerd en het management toonde zich tijdens de herbeoordeling ontvankelijk voor deze aanbeveling'.

Verbeteringen vanaf 2015

De opleiding beschrijft in haar Zelfevaluatie hoe zij het verbeterbeleid dat zij opstelde in de herstelperiode heeft doorgezet in de periode vanaf 2015, onder meer met de volgende acties:

Onderwerp	Verbeteractie
Beoordelingsprocedure afstuderen	In september 2015 is de beoordelingsprocedure rondom de scriptie aangescherpt: elk van de te beoordelen onderdelen moet voldoende zijn; onvoldoende onderdelen kunnen niet langer worden gecompenseerd met andere onderdelen.
Beoordelingsprocedure afstuderen	In november 2016 heeft een aanscherping in de rolverdeling tussen afstudeerbegeleider en -beoordelaar plaatsgevonden: de beoordelaar heeft de leiding en stelt het cijfer vast om de onafhankelijkheid van de beoordeling te garanderen.
Afstudeerproces	In februari 2017 is de opleiding onderdeel geweest van een pilot van de examencommissie waarbij twee examinatoren zijn aangewezen die de onderzoeksvoorstellen van studenten beoordelen. De examencommissie beoogt hiermee te voorkomen dat een onderzoeksvoorstel met een voldoende wordt beoordeeld op grond van de gedachte dat het voorstel tijdens de begeleidingsfase wel bijgeschaafd wordt.
Afstudeerproces	In juli 2017 is de verplichte omvang van het onderzoeksvoorstel behorende bij de scriptie teruggebracht. Zo worden studenten gestimuleerd de kern van het onderzoek bondig te schrijven, wanneer de student uit koers raakt gaat er niet (te) veel tijd en energie verloren, en zo komt de scriptiebegeleider eerder in beeld en kan deze de student beter helpen en begeleiden.

4. OORDELEN OP HET NIVEAU VAN DE STANDAARDEN

4.1. Beoogde leerresultaten

Standaard 1: De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld, het vakgebied en op internationale eisen.

Toelichting NVAO: De beoogde leerresultaten beschrijven aantoonbaar het niveau (associate degree, bachelor of master) zoals gedefinieerd in het Nederlands kwalificatieraamwerk en de oriëntatie (hbo of wo) van de opleiding. Ze sluiten bovendien aan bij de actuele eisen die vanuit het regionale, het nationale en het internationale perspectief door het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de inhoud van de opleiding. Voor zover van toepassing zijn de beoogde leerresultaten tevens in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving. De uitgangspunten voor de inrichting van de opleiding passen bij de onderwijsvisie en het profiel van de instelling. De beoogde leerresultaten worden periodiek geëvalueerd.

Bevindingen

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

Bij de ontwikkeling, uitvoering en kwaliteitsborging van haar erkende hbo-opleidingen werkt NCOI Groep met gestandaardiseerde processen.

Bij het opstellen van het domeinspecifieke referentiekader voor een opleiding vormt de meest actuele versie van een eventueel landelijk vastgesteld beroeps- en opleidingsprofiel een uitgangspunt. Indien een landelijk profiel ontbreekt, ontwikkelt NCOI Groep een eigen beroeps- en opleidingsprofiel, waarvan een uitgebreide werkveldoriëntatie en een oriëntatie op vergelijkbare opleidingen/opleidingsprofielen in binnen- en buitenland deel uitmaakt. Zowel de werkveldcommissie als de curriculumcommissie zijn betrokken bij het opstellen en valideren van de beoogde leerresultaten van een opleiding.

Het gestandaardiseerde ontwikkelproces voorziet erin dat de beoogde leerresultaten aan de vereiste basiskwaliteit voldoen. Dat wil zeggen dat (i) de beoogde leerresultaten inhoudelijk aansluiten op de eisen van het beroep, mede aan de hand van internationale referenties tot stand zijn gebracht en door een gekwalificeerde representatie van het relevante werkveld zijn gevalideerd, (ii) voor het vereiste niveau van de beoogde leerresultaten de Dublin Descriptoren² als referentie hebben gediend en (iii) de beoogde leerresultaten dusdanig zijn geconcretiseerd dat zij richting geven aan de inhoud van het programma.

Met het visiedocument 'Praktijkgericht Onderzoek NCOI Groep' (2017) heeft NCOI Groep een positie ingenomen met betrekking tot praktijkgericht onderzoek die aan al haar erkende hbo-opleidingen een raamwerk biedt, met daarbij de nodige ruimte voor domeinspecifieke invulling. Onderzoekend vermogen is integraal onderdeel geworden van beroepsmatig handelen en daarmee van het ontwikkelen en leveren van beroepsproducten. In het studiejaar 2018-2019 zullen de domeinen deze vertaalslag maken voor alle erkende hbo-opleidingen. De studenten studeren vervolgens af aan de hand van een passend beroepsproduct.

NCOI Groep gaat bij alle erkende hbo-opleidingen uit van 'internationalisation at home' ofwel het ontwikkelen van internationale kennis en interculturele vaardigheden zonder af te reizen naar het buitenland. Internationalisering is voor elke opleiding vakinhoudelijk en contextgebonden.

Profiel

De opleiding leidt studenten op tot hbo-organisatiepsycholoog. Zoals zij in haar Zelfevaluatie beschrijft, is dit type psycholoog 'een vakspecialist die vanuit een psychologisch referentiekader zijn (organisatiepsychologische) kennis en vaardigheden praktisch toepasbaar maakt ten behoeve van een optimale afstemming tussen de klant, de arbeid, de organisatie en haar omgeving'. Afgestudeerden kunnen onder meer aan de slag als adviseur op het gebied van arbeid en gezondheid, verander- en organisatieontwikkeling, of werving en selectie. Andere

² Voor Ad-opleidingen betreft dit de Dublin Descriptoren Short Cycle.

functies die afgestudeerden kunnen vervullen, zijn: (studie)loopbaanbegeleider, coach, trainer, consulent, beleidsmedewerker, P&O-medewerker en recruiter.

Het panel constateert dat de opleiding ten opzichte van de universitaire opleidingen Psychologie en de hbo-opleiding Toegepaste Psychologie (TP) van NCOI een eigen positie inneemt. De opleiding legt in haar Zelfevaluatie duidelijk het verschil uit tussen de hbo- en de wo-organisatiepsycholoog; waar de wo'er 'eindverantwoordelijkheid heeft over het totale adviestraject en de overkoepelende diagnostiek' onderhoudt de hbo-organisatiepsycholoog 'delen van de operationele diagnostiek en individuele contacten'. Verder lichtten het management en de docenten tijdens de auditdag toe dat de NCOI-opleidingen TP en Organisatiepsychologie in studiefase 1 starten vanuit een gezamenlijke basis in de psychologie: dit is nu eenmaal een vereiste voor iedere studie in het vakgebied psychologie. Daarna neemt de opleiding Organisatiepsychologie een specialistische route. Het panel constateert dat de opleiding, via het portfolio en de specifieke vakken rond Organisatiepsychologie vanaf studiefase 2, inderdaad een eigen, unieke route biedt voor studenten.

Ontwikkeling, validatie & actualisering profiel

In Nederland bestaat slechts één hbo-bachelor Organisatiepsychologie, namelijk de opleiding van NCOI die sinds 2008 bestaat. In lijn met de beschrijving in het grijze kader, heeft de opleiding een eigen beroeps- en opleidingsprofiel ontwikkeld op basis van een landelijke en internationale vergelijking met (soort)gelijke opleidingen. In haar internationale benchmark beschrijft de opleiding hoe zij zich na diverse afwegingen baseerde op de Britse en Belgische psychologische beroepsprofielen, de EuroPsy (Lunt, Peiró, Poortinga & Roe, 2014), het Landelijke Opleidingsprofiel Toegepaste Psychologie uit 2013 en 2018, en de CanMEDS. Het panel constateert, op basis van de benchmark, dat de opleiding goed zicht heeft op hoe zij zich landelijk en internationaal gezien verhoudt tot vergelijkbare opleidingen.

Tijdens de auditdag lichtte het management toe waarom zij het CanMEDS-model, dat is ontwikkeld in een medische context, gebruikt voor het beroepsprofiel Organisatiepsychologie. Het management legde uit dat zij dit model hanteert voor het ordenen van de eindkwalificaties (zie Figuur 1). De CanMEDS worden, zo gaf het management aan, behalve in medische contexten ook veel gebruikt in het bredere vakgebied van zorg en welzijn, vanwege het globale karakter van het model. Het panel stelt vast dat de opleiding zorgvuldig onderzoek heeft verricht ten behoeve van de inrichting van de eindkwalificaties, en het kan zich vinden in de redenering van de opleiding om het CanMEDS-model te gebruiken.



Figuur 1. Het CanMEDS-model; aangepast voor de beoogde eindkwalificaties van de hbo-bachelor Organisatiepsychologie (Zelfevaluatie, p. 41).

Naast dat de opleiding eerdergenoemde Benchmarks uitvoert als basis voor actualisaties van het profiel, toont de opleiding aan dat zij de werkveld- en curriculumcommissie uitnodigt om feedback te geven op het conceptprofiel, en het definitieve profiel te valideren. De notulen uit 2017 en 2018 bevestigen dat de werkveldcommissie input geeft over trends en ontwikkelingen (zo noemden zij bijv. duurzame inzetbaarheid en digitalisering), dat zij feedback geeft op het beroepsprofiel en dit valideert, en dat zij ook de verhouding bespreekt tussen de opleidingsprofielen Toegepaste Psychologie en Organisationspsychologie. De werkveldcommissie komt gemiddeld één a twee keer per jaar bij elkaar. De notulen van de curriculumcommissie van mei 2017 tonen aan dat ook deze commissie input leverde op het conceptprofiel.

Beoogde leerresultaten

Zoals Tabel 1 weergeeft, staan in de opleiding zeven eindkwalificaties centraal. Ieder van deze eindkwalificaties heeft de opleiding uitgewerkt in een beschrijving en beheersingsindicatoren. Bij de eindkwalificatie 'maatschappelijk handelen' horen bijvoorbeeld zes beheersingsindicatoren, waarvan er een is: 'De student draagt bij aan de empowerment en self-efficacy van de betrokken doelgroepen door middel van doelgroepsspecifieke adviezen, voorlichting, instructies en training' (Zelfevaluatie, p. 51).

De opleiding toont in een matrix en een tekstuele uitwerking aan dat de eindkwalificaties aansluiten op de Dublin-descriptoren en het Nederlands Kwalificatieraamwerk (NLQF) niveau 6, zo stelt het panel vast. De Dublin-descriptor 'communicatie' komt bijvoorbeeld aan bod in de vier eindkwalificaties 'communiceren', 'organisationspsychologisch handelen', 'organiseren' en 'samenwerken'. Op basis van de documentatie concludeert het panel dat de eindkwalificaties het hbo-bachelorniveau weerspiegelen.

Het panel beveelt de opleiding aan om de beroepskenmerkende taken van de organisationspsycholoog concreter uit te werken in de beheersingsindicatoren en samenhangend te formuleren. Waar de eindkwalificaties volgens het panel abstracter zijn, en de leerdoelen op lesniveau juist concreet zijn, vormen de beheersingsindicatoren de brug. Op het niveau van deze brug zoekt het panel naar de beroepskenmerkende taken die de breedte van het werkveld van de organisationspsycholoog representeren, zoals het kunnen uitvoeren van een selectieproces en -gesprek, een teamworkshop geven, een test afnemen en interpreteren, of een coachingsgesprek voeren.

Eindkwalificatie	Definitie
1. Organisationspsychologisch handelen	De student past organisationspsychologische kennis, vaardigheden en professionele attitudes toe ten behoeve van een effectieve dienstverlening aan klanten of klantsystemen, teneinde een optimale ontwikkeling van de organisatie, haar medewerkers en haar omgeving mogelijk te maken.
2. Handelen op basis van kennis en wetenschap	De student doet op methodisch verantwoorde wijze onderzoek naar vragen die hun oorsprong vinden in het werkveld of de eigen organisatie, met als doel het doen van aanbevelingen ter verbetering van het werkveld of de organisatie.
3. Professioneel handelen	De student handelt integer, ethisch en kwaliteitsbewust, op basis van de geldende beroepsrichtlijnen en hij legt daarbij verantwoording af over zijn handelen.
4. Organiseren	De student organiseert en plant activiteiten zodanig dat een zo goed mogelijke afstemming wordt gecreëerd tussen de organisatieomgeving, de organisatie en haar medewerkers.
5. Communiceren	De student stemt de communicatie af op klanten of klantsystemen om een vooraf gesteld doel te bereiken.
6. Samenwerken	De student werkt binnen een interdisciplinaire setting samen met andere professionals om een optimaal resultaat van zijn interventies te bereiken.
7. Maatschappelijk handelen	De student zet zijn kennis en deskundigheid in om de groei, de gezondheid en het welzijn van de klantorganisatie en haar medewerkers te bevorderen.

Tabel 1. De eindkwalificaties van de hbo-bachelor Organisationspsychologie (Bijlage A, Zelfevaluatie p. 129)

Onderzoek

De opleiding heeft het onderwerp 'onderzoek' ondergebracht in de eindkwalificatie 'handelen op basis van kennis en wetenschap'. De bijbehorende beheersingsindicatoren geven weer dat studenten het proces van praktijkgericht onderzoek onder de knie dienen te krijgen als deel van deze eindkwalificatie. Zo leert de student om op basis van de vraag van een klant tot een 'praktijkgerelateerde onderzoekbare probleemstelling' te komen (indicator 1), een onderzoeksplan te schrijven (indicator 2), en gebruik te maken van wetenschappelijk onderbouwde onderzoeksmethoden (indicator 4).

Internationalisering

Het onderwerp internationalisering heeft de opleiding niet expliciet opgenomen in de eindkwalificaties. Wel noemt de opleiding het onderwerp 'diversiteit' in de beschrijving van de eindkwalificaties 'professioneel handelen' en 'maatschappelijk handelen'. Zo zegt zij over eerstgenoemde eindkwalificatie: *'Zeker in de huidige organisaties met een grote diversiteit aan medewerkers (bijvoorbeeld op etnisch, religieus of maatschappelijk vlak) is deze eindkwalificatie onontbeerlijk voor een zorgvuldige uitoefening van het handelen'*. De opleiding neemt het onderwerp echter niet expliciet mee in de beheersingsindicatoren die voortvloeien uit de eindkwalificaties.

Omdat de opleiding zich, bij het (door)ontwikkelen van de eindkwalificaties, onder meer verhoudt tot het Landelijk Opleidingsprofiel Toegepaste Psychologie verwacht het panel dat zij op termijn meer aandacht voor internationalisering – of via het thema diversiteit, als zij voor deze benadering kiest – in de eindkwalificaties zal hebben. Het nieuwe Landelijk Opleidingsprofiel Toegepaste Psychologie is pas recent verschenen, in 2018, en daar wordt internationalisering genoemd als ontwikkelpunt voor de aangesloten opleidingen. Het panel stelt vast dat de visie van de opleiding Organisatiepsychologie op internationalisering vooralsnog beperkt is.

Weging en Oordeel

De opleiding heeft een duidelijke visie op het beroep van organisatiepsycholoog waartoe zij opleidt. Via een benchmark, de werkveldcommissie, en de curriculumcommissie actualiseert de opleiding aantoonbaar haar beroeps- en opleidingsprofiel. Daarnaast zijn de eindkwalificaties die afgestudeerden moeten bereiken wat betreft niveau en oriëntatie geconcretiseerd: deze sluiten adequaat aan bij de Dublin Descriptoren voor bachelorstudies en de hbo-kenmerken. De aandacht voor praktijkgericht onderzoek heeft de opleiding tot slot expliciet ondergebracht in de beheersingsindicatoren van de eindkwalificatie 'handelen op basis van kennis en wetenschap'.

Het panel ziet evenwel ruimte voor verbetering en doorontwikkeling. Het panel beveelt de opleiding aan om de beroepskenmerkende taken uit de verschillende werkvelden van de organisatiepsycholoog concreter uit te werken en met elkaar samenhangend te formuleren. Het panel spreekt verder de verwachting uit dat de opleiding op termijn meer aandacht voor internationalisering in de eindkwalificaties zal hebben. Alles afwegend beoordeelt het panel Standaard 1 als **'voldoende'**.

4.2. Programma

Standaard 2: Het programma maakt het mogelijk om passende (professionele of academische) onderzoeks- en beroepsvaardigheden te realiseren.

Toelichting NVAO: Het programma sluit aan bij de actuele (internationale) ontwikkelingen, eisen en verwachtingen in het beroepenveld en in het vakgebied. Academische vaardigheden en/of onderzoeks- en/of beroepsgerichte competenties krijgen invulling op een wijze die past bij de oriëntatie en het niveau van de opleiding.

Bevindingen

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

Doordat NCOI Groep iedere erkende hbo-opleiding ontwikkelt in samenspel met het werkveld, c.q. de werkveldcommissie en de curriculumcommissie, is er in iedere opleiding aandacht voor de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van onderzoek en van de beroepspraktijk.

Parallel aan de onderwijseenheden waarin de student vakkennis en vaardigheden ontwikkelt, volgt hij een longitudinaal programma onderzoeksvaardigheden en een stage of praktijkprogramma (bij Ad- en bacheloropleidingen), waarin de student zich voorbereidt op het werken in de beroepspraktijk.

De curriculumcommissie heeft de opdracht om jaarlijks de keuzes voor het curriculum te maken en de grote lijnen uit te zetten voor de opleiding. De verdere operationalisering, uitvoering en de monitoring hiervan belegt NCOI Groep bij het kernteam.

Opbouw programma

Het programma van de opleiding Organisatiepsychologie bestaat uit 240 studiepunten, en is ingedeeld in vier fases (zie Tabel 2). In de eerste fase volgen studenten inleidende modules. Twee voorbeelden hiervan zijn de modules 'Algemene Psychologie' en 'Professionele Communicatie'. De tweede fase verdiepen studenten zich in de arbeids- en organisatiepsychologie, via een module als 'Psychologie en HRM' bijvoorbeeld. De derde fase van de opleiding bestaat uit de modules 'Diversiteit', 'Interventiekunde' en een keuzeprogramma (24 EC). Studenten kunnen uit één van de volgende tien keuzeprogramma's kiezen: (1) Arbeidsre-integratie, (2) Coaching, (3) Loopbaancoach, (4) Opleidingskunde, (5) Personeelsmanagement, (6) Recruitment-A, (7) Verandermanagement, (8) NIMA B Marketingcommunicatie, (9) Management en Leiderschap of (10) Communicatie. In de vierde en laatste fase, de afstudeerfase (30 EC), schrijven studenten een scriptie, leveren zij hun portfolio op, en verdedigen zij de scriptie.

Actualiteit

Dat de opleiding haar programma actualiseert blijkt voor het panel uit de wijzigingen die zij in de periode van 2014 tot nu uitvoerde. Zo toont de Zelfevaluatie dat de opleiding dit studiejaar een brede module 'Diversiteit' geïntroduceerd heeft ter vervanging van de inhoudelijk smallere module 'Crossculturele psychologie'. Tevens bracht de opleiding op verzoek van het auditpanel uit 2014 meer literatuur over veranderkunde in de module 'Organisatie en verandering'. Vanaf 2019-2020 vindt een herontwerp plaats van het curriculum van alle bacheloropleidingen van NCOI (zie bespreking bij standaard 4 verderop in dit rapport).

De diverse notulen en de module-evaluaties die het panel bekeek, bevestigen ook dat de opleiding haar curriculum afdoende actualiseert. Zo las het panel in een verslag uit 2018 dat de curriculumcommissie waar nodig acties neemt om de modules van de opleiding Organisatiepsychologie nog meer een eigen karakter te geven ten opzichte van verwante opleidingen zoals Toegepaste Psychologie en Bedrijfskunde. De werkveldcommissie geeft daarnaast jaarlijks input over trends aan het kernteam en de curriculumcommissie. In het werkveldcommissie-overleg van 2018 noemden zij bijvoorbeeld intervention mapping, designthinking, en de Marshmallow test. De module-evaluaties uit 2017-2018 weerspiegelen tot slot dat studenten de modules ruim voldoende vinden aansluiten op recente ontwikkelingen (gemiddeld gegeven cijfer: 7,5).

Tabel 2. Programma van de bachelor Organisatiepsychologie van NCOI³

HBO Bachelor Organisatiepsychologie						
Praktijkprogramma		Module	EC	Toetsvorm		
Beoogde leerresultaten 1. Organisatiepsychologisch handelen 2. Handelen op basis van kennis en wetenschap 3. Professioneel handelen 4. Organiseren 5. Communiceren 6. Samenwerken 7. Maatschappelijk handelen	Fase 1	Algemene psychologie	8	DE	Eindopdracht fase 1	
		Sociale psychologie	8	DE		
		Psychologie en persoonlijkheid	8	DE		
		Toegepast psychologisch onderzoek	8	MO		
		Professionele communicatie	8	ME		
		Organisatiegedrag	8	MO		6 EC
		Propedeuseportfolio	6	PB		
		Fase 2	Psychologie en HRM	12	DE	Eindopdracht fase 2
	Arbeids- en gezondheidspsychologie		12	DE		
	Organisatie en verandering		12	MO		
	Psychologisch onderzoek en diagnostiek		12	MO	6 EC	
	Fase 3	Diversiteit	12	MO		
		Interventiekunde	12	MO		
		Keuzeprogramma ¹	24	Afhankelijk van het gekozen keuzeprogramma		
	Opleidingsportfolio			PB		
	Fase 2			6		
Fase 3			12			
Fase 4			30			
Fase 4 (afstudeerfase)			30	Afstudeeropdracht (scriptie) en verdediging		
Totaalaantal EC			240			

Onderzoeksvaardigheden

Het panel constateert dat de opleiding onderzoeksvaardigheden mooi stapsgewijs bij studenten introduceert en uitbreidt. Onderzoeksvaardigheden brengt de opleiding onder in twee modules, de fase-eindopdracht, en de scriptie. Als onderdeel van fase 1 volgen studenten de module 'Toegepast psychologisch onderzoek' (8 EC) en in fase 2 is dit de module 'Psychologisch onderzoek en diagnostiek' (12 EC). Beide fasen sluit de student af met een fase-eindopdracht; waarin zij uiteindelijk alle stappen van praktijkgericht onderzoek doorlopen. In de eindopdracht van de eerste fase doorloopt de student stap 1 tot en met 3 van het onderzoeksproces, en in de tweede fase ieder van de vijf stappen. Om voor studenten zichtbaar te maken hoe de onderzoeksleerlijn in het programma verweven is, heeft de opleiding in elke modulebeschrijving een paragraaf opgenomen genaamd 'relatie met onderzoek'.

³ Uit: Bijlage 2 Schematisch programmaoverzicht 2018-2019 (Zelfevaluatie, p. 55). De volgende afkortingen worden in het schema gebruikt: DE (digitaal examen), MO (moduleopdracht), ME (mondeling examen), PB (portfoliobeoordeling).

De onderzoekslijn van de opleiding is zeker van basiskwaliteit, zo stelt het panel vast; maar om de kwaliteit van de eindwerken verder boven basisniveau uit te tillen, is een verdieping en uitbouw van de onderzoekslijn op het gebied van de statistische vaardigheden volgens het panel gewenst (zie Hoofdstuk 4.7 'gerealiseerde leerresultaten'). In het programma zouden studenten een basispakket aan statistische vaardigheden aangeboden mogen krijgen, en hier ook gericht mee mogen oefenen.

Beroepsvaardigheden

Beroepsvaardigheden komen expliciet in de opleiding aan bod via de docenten die uit het werkveld komen, de praktijkopdrachten, het portfolio, en de stageplek (deeltijdstudenten) of werkplek (duale studenten). Uit de modulebeschrijvingen en het gesprek met studenten leidt het panel af dat de opleiding studenten voldoende in aanraking brengt met de praktijk. Dit gebeurt bijvoorbeeld mooi via de praktijkopdrachten. Zo bekeek het panel een praktijkopdracht voor Algemene Psychologie waarin studenten vier praktijksituaties uit de stage of hun persoonlijk leven kiezen waarin zij positief of negatief gedrag lieten zien. Studenten dienen vervolgens hun gedrag te analyseren aan de hand van psychologische perspectieven (bijv. behaviorisme, sociocultureel, etc.). Deze opdracht laat studenten al vroeg, in studiefase 1, de wisselwerking tussen theorie en praktijk ervaren. De module-evaluaties tonen dat studenten het geleerde relevant vinden voor de beroepspraktijk (gemiddeld geven studenten een score van 7,7 in 2017-2018).

Het panel geeft de opleiding in overweging mee om in het programma meer aandacht te besteden aan beroepsvaardigheden. Het thema selectie en rekrutering zou explicieter in het curriculum aan bod kunnen komen, en de opleiding zou de praktijkopdrachten kunnen laten aansluiten op een breder palet aan werkvelden. Om de kwaliteit van de portfolio's verder te verbeteren, zou de opleiding studenten meer verdieping en oefening mogen bieden met reflectievaardigheden (zie Hoofdstuk 4.7 'gerealiseerde leerresultaten').

Een laatste suggestie van het panel is om een 'integratievak' op te nemen in het programma. Daarin zouden studenten (eventueel in groepjes) aan een opdracht/vraag kunnen werken van een echt bedrijf dat zij nog niet kennen. Zo leren studenten om het geleerde toe te passen op een nieuwe setting en case, en worden zij breder opgeleid dan de werkveldcontext van de eigen stage- of werkorganisatie. Mogelijke opdrachten waaraan het panel denkt, zijn bijvoorbeeld een adviestraject in een bedrijf of een coachingstraject met iemand met een loopbaanvraag. De rol van de docent in een integratievak als dit is om studenten te coachen gedurende de opdracht.

Stage

Waar de duale studenten hun eigen werkplek gebruiken (voor de eisen aan de werkplek, zie standaard 5 'instroom'), doen deeltijdstudenten een stage als praktische voorbereiding op de beroepsuitoefening. Deze stage heeft een duur van 840 uur. Studenten zoeken zelf een stage die voldoet aan de eisen (zie volgende alinea), eventueel met behulp van het Stage Instituut van NCOI, en bij goedkeuring van NCOI stellen zij een stageovereenkomst op. De overeenkomst wordt getekend door de student zelf, de stageorganisatie en de opleiding/NCOI.

NCOI en de opleiding stellen eisen aan de stageplaats van de student. NCOI stelt generieke eisen aan de stageplaats, de stagebegeleider en het uit te voeren takenpakket in de Generieke Onderwijs- en Examenregeling. Daarnaast heeft de opleiding opleidingsspecifieke eisen opgenomen in een aanvullende Onderwijs- en Examenregeling. Zo moet de stagiair in staat worden gesteld om onder meer de volgende werkzaamheden te verrichten: (1) Bijdrage leveren aan beleidsontwikkeling op het gebied van organisatieontwikkeling, personeelsontwikkeling en personeelsbeleid, en (2) Verzorgen van voorlichtingen en interventies ten aanzien van het verbeteren van de teameffectiviteit en het verzorgen van (groeps)coaching.

Weging en Oordeel

Het panel stelt vast dat de opleiding haar programma actueel houdt door jaarlijks het werkveld te bevragen op actuele ontwikkelingen, en door het kernteam en de curriculumcommissie modules te laten doorontwikkelen of vervangen. De komst van de module 'Diversiteit' vormt hier een voorbeeld van. Met deze werkwijze slaagt de opleiding erin om aan te sluiten bij de eisen en verwachtingen uit het beroepenveld. De opleiding organiseert de interactie van studenten met het werkveld verder adequaat, en via verschillende kanalen (praktijkopdracht, stage, etc.). Zij heeft de onderzoeksvaardighedenlijn bovendien zorgvuldig, en met oplopende moeilijkheidsgraad, ondergebracht in twee modules, de fase-eindopdracht en de scriptie. De invulling van de beroeps- en onderzoeksvaardigheden is passend bij de hbo-oriëntatie en het bachelorniveau van de opleiding.

Kortom, de opleiding verwerkelijkt op standaard 2 zondermeer basiskwaliteit. Wel vindt het panel dat de opleiding het thema 'selectie en rekrutering' explicieter in het curriculum aan bod mag laten komen. Daarnaast mag de opleiding studenten meer verdieping en oefening bieden met statistische vaardigheden, als onderdeel van praktijkgericht onderzoek, en met reflectievaardigheden. Het panel komt derhalve voor standaard 2 tot het oordeel '**voldoende**'.

Standaard 3: De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde leerresultaten te bereiken.

Toelichting NVAO: De leerresultaten zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.

Bevindingen**Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019**

Voor elke erkende hbo-opleiding werkt het desbetreffende kernteam de leerresultaten qua kennis en vaardigheden uit in algemene leerdoelen van de onderwijseenheid⁴. Deze vertaalt NCOI Groep vervolgens per onderwijseenheid in leerdoelen en praktijkgerichte werkvormen per les. De curriculumcommissie heeft als voornaamste taak te borgen dat studenten via het curriculum alle beoogde leerresultaten kunnen behalen. Zij stelt daartoe de algemene leerdoelen per onderwijseenheid vast en verifieert door middel van evaluatie-uitkomsten of deze daadwerkelijk worden behaald, dan wel behaald kunnen worden (studeerbaarheid).

NCOI Groep geeft in het verlengde van 'internationalisation at home' internationalisering binnen haar duale, deeltijdse en voltijdse programma's met name vorm door de inzet van Engelstalige literatuur en de behandeling van internationale casuïstiek.

Vertaling van eindkwalificaties naar programma

In overeenstemming met het bovenstaande grijze kader, werkt de opleiding Organisatiepsychologie haar eindkwalificaties uit in algemene leerdoelen en vervolgens in lesleerdoelen. In de modulebeschrijvingen neemt de opleiding op bij welke eindkwalificaties de module aansluit, en wat de achterliggende algemene leerdoelen zijn. Voor de module 'Psychologie en HRM' geldt dat deze aanhaakt bij de eindkwalificaties 'organisatiepsychologisch handelen', 'professioneel handelen' en 'organiseren'. In de module staan zes algemene leerdoelen centraal, waaronder 'een onderbouwde keuze maken voor in te zetten HR-instrumenten', en 'aanbevelingen doen om binnen de HR-functie meer te werken vanuit een positieve psychologische benadering' (zie ZE, p. 67). Een voorbeeld van een lesdoel is "analyseren welke invloed *Positive Organizational Behavior* op het werkveld van HRM kan uitoefenen" (les 2).

Op basis van de Zelfevaluatie en modulebeschrijvingen, maar ook op basis van de audit waarin het management toelichtte hoe de opleiding modules ontwikkelt, concludeert het panel dat de opleiding de eindkwalificaties zorgvuldig heeft vertaald naar programmaonderdelen. Bijlage 1 van het Toetsplan bevat bovendien een duidelijk overzicht van de eindkwalificaties en hoe deze linken aan de leerdoelen die onder een module vallen. Overigens laat het panel het genoemde aandachtspunt bij standaard 1 'beoogde leerresultaten' – namelijk om de beroepskenmerkende taken van de organisatiepsycholoog concreter uit te werken in de beheersingsindicatoren en deze samenhangend te formuleren – uiteraard niet nogmaals meewegen bij deze standaard, zelfs als het punt inhoudelijk gezien beide standaarden beslaat.

Samenhang

De module-evaluaties geven aan dat studenten positief zijn over de inhoudelijke samenhang binnen het programma en binnen modules. In 2017-2018 gaven studenten gemiddeld het cijfer 7,8 als reactie op de stelling 'deze module past goed in het totale studieprogramma van mijn opleiding'. De inhoudelijke samenhang van onderwerpen binnen een module beoordelen studenten in dezelfde periode ook als ruim voldoende (gemiddelde cijfer 7,6). Het panel sluit zich bij de mening van de studenten aan. Het programma is voldoende samenhangend, en het geeft studenten tegelijkertijd voldoende keuzemogelijkheden om de eigen interesses te volgen, bijvoorbeeld via het keuzeprogramma.

⁴ Voor Ad- en bacheloropleidingen betreffen dit modules en voor masteropleidingen zijn dit Masterclasses.

Internationalisering

Tijdens de audit geeft het management aan dat de doelgroep van de opleiding – werkende volwassenen, veelal met een gezin – geen behoefte heeft aan internationale stages of een andersoortig verblijf in het buitenland. De opleiding heeft dan ook het uitgangspunt van 'internationalisation at home', en geeft dit thema vorm via vakinhoud. De opleiding voorziet in een module Diversiteit en, zo blijkt ook uit de literatuurlijst, zij maakt gebruik van Engelse, internationale literatuur en onderzoeksbenaderingen. Uit het verslag van de bijeenkomst van de opleidingsvertegenwoordiging in de zomer van 2018 blijkt dat studenten ook deze twee aspecten noemen wanneer hen wordt gevraagd of zij het gevoel hebben tijd en aandacht te besteden aan internationale thema's. Zij vinden het 'mooi dat dit soort onderwerpen [d.w.z. onderwerpen zoals diversiteit] worden behandeld in de opleiding', en 'leuk dat er bronnen uit andere landen gehanteerd worden'.

Weging en Oordeel

Het programma van de opleiding Organisatiepsychologie behandelt alle eindkwalificaties: het totaal van de leerdoelen dekt de set eindkwalificaties af. Studenten en het panel ervaren het programma als samenhangend. De opleiding geeft naar de mening van het panel op adequate wijze invulling aan haar concept van 'internationalisation at home' door studenten vakinhoud op het gebied van diversiteit te bieden, en door hen in aanraking te brengen met internationale literatuur. Het panel beoordeelt standaard 3 als '**voldoende**'.

Standaard 4: De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde leerresultaten te bereiken.

Toelichting NVAO: De vormgeving van het programma draagt bij aan de realisatie van de beoogde leerresultaten. De onderwijsleeromgeving bevordert dat studenten een actieve rol nemen in de vormgeving van het eigen leerproces (*student-centred*). De inrichting van de leeromgeving past bij de onderwijsvisie van de instelling.

Bevindingen

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

Het NCOI-onderwijsconcept van de Ad-, bachelor- en masteropleidingen kent sociaal-constructivistische elementen. Het didactisch concept wordt gevormd door voortdurend de relatie te leggen tussen de inhoud van de interactieve bijeenkomsten, de eigen beroeps- of stagecontext van de student en de activiteiten in de online-leeromgeving.

Variant	Uitwerking
Duaal/ Deeltijd	Deze varianten van de Ad-, bachelor- en masteropleidingen van NCOI Groep zijn gefundeerd op een leertheoretisch kader dat aansluit op het leren door volwassenen met praktijkervaring. Dit resulteert in onderwijs dat: (i) aansluit op de directe praktische behoeften van studenten, (ii) de inspanningen van studenten direct zichtbaar maakt en accurate feedback oplevert over hun leerproces, (iii) rekening houdt met bij de student reeds aanwezige ervaring, kennis en competenties en (iv) studenten verantwoordelijk maakt voor hun (eigen wijze) van leren. In de bijeenkomsten van het duale/deeltijdse onderwijs staat het actief verwerven van kennis centraal en discussiëren studenten over casuïstiek uit de eigen praktijk, waarin iedere student opdrachten en (deel)onderzoeken uitvoert. Hiermee ontwikkelt en toont de student vakbekwaamheid en taakvolwassenheid. In het studiejaar 2018-2019 spitst NCOI Groep het ontwerp (de 'blauwdruk' van het geaccrediteerd duale/deeltijdse onderwijs verder toe op de doelgroep teneinde de studeerbaarheid te vergroten (o.a. zorgvuldigere opbouw van complexiteit, nadrukkelijker onderscheid in de vakinhoudelijke, professionele en persoonlijke ontwikkeling van de student en meer integratie onderzoekend vermogen). Het te verwerven eindniveau blijft hetzelfde, de weg er naar toe wordt meer op maat en beter studeerbaar.
Voltijd	Door deze variant van de Ad- en bacheloropleidingen vorm te geven aan de hand van het Leerlijnenmodel van De Bie verwerven studenten kennis (conceptuele lijn) en vaardigheden (vaardighedenlijn) die zij kunnen toepassen in de stagecontext (integrale lijn). Een jongvolwassen student heeft in vergelijking met de werkende professional naast het leggen van verbanden tussen theorie en beroepspraktijk ('gesitueerd' leren) meer ondersteuning nodig in het zelfstandig studeren. De ervarings-/reflectieleerlijn en de studieloopbaanbegeleiding zijn daarom belangrijke aspecten van het didactisch concept. Kenmerkend is tevens het kleinschalig onderwijs, waar studenten met - en van elkaar leren door middel van groeps- en projectopdrachten. Met de ervaringen van het voltijdse onderwijs in het studiejaar 2017-2018 was het noodzakelijk voor NCOI Groep om het onderwijsconcept en de vormgeving van het voltijdprogramma (en de toetsing) verder aan te scherpen. Dit heeft geresulteerd in een nieuwe blauwdruk (o.a. explicieter aandacht voor het ontwikkelen van professionele en persoonlijke vaardigheden, meer aandacht voor het binden en boeien van studenten, het creëren van een schoolse in plaats van een zakelijke leeromgeving, het terugbrengen van de duur van de lessen van 3 naar 1,5 uur, kleinere toetseenheden en het inbouwen van een toetssuccesmoment vrij vroeg in de studie).

In principe zorgt de flexibele onderwijslogistiek van NCOI Groep ervoor dat duale en deeltijdstudenten van alle niveaus onderwijsseenheden bij voldoende deelnemers (binnen een fase) in een min of meer willekeurige volgorde, meerdere keren per jaar en op verschillende opleidingslocaties kunnen doorlopen. Studenten hebben daarnaast bij het merendeel van de onderwijsseenheden de mogelijkheid om deze naast klassikaal ook via e-learning te volgen. Voltijdstudenten doorlopen de onderwijsseenheden klassikaal in een vaste volgorde en hebben één keer per jaar de mogelijkheid om op verschillende opleidingslocaties te starten.

Vormgeving programma

De opleiding benoemt in haar Zelfevaluatie dat de vorm van haar programma sinds 2014 gelijk is gebleven. Het programma van de opleiding heeft de typische NCOI-insteek (zie grijze kader); het is sociaal-constructivistisch van aard, waarbij studenten leren in interactie met anderen in relevante contexten. Dit gebeurt tijdens bijeenkomsten met andere studenten en de docent op de hogeschool, op de werk- of stageplek, en via de online-leeromgeving.

Het panel constateert dat de inrichting van het programma Organisatiepsychologie aansluit bij de hogeschoolbrede onderwijsvisie van NCOI. De visie van NCOI is dat 'leren ... als doel [heeft] tot werkelijk betere prestaties te komen om zo een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de organisatie waarin men werkt'. NCOI vertaalt deze visie naar de volgende vijf pijlers: (1) student centraal, (2) praktijkgestuurd, (3) kennisgestuurd, (4) professioneel begeleid en (5) flexibele onderwijslogistiek. De werkvormen waarover het panel hoorde, reflecteren deze pijlers. Zo biedt de opleiding vaardigheidstrainingen, waarbij bijvoorbeeld rollenspellen worden gedaan, en zijn er meer docent-gestuurde bijeenkomsten waarbij kennisontwikkeling centraal staat. Bij die bijeenkomsten brengen docenten, maar ook vaak studenten, casussen in uit de eigen werkpraktijk. Studenten voeren verder praktijkopdrachten uit op hun stage- of werkplek, waar zij worden begeleid door professionele, door NCOI geaccrediteerde begeleiders, en zij doen digitale opdrachten en oefentoetsen in de online leeromgeving.

De vorm van het programma stelt studenten daarnaast goed in staat om de beoogde leerresultaten te behalen, en het sluit goed aan bij de wensen van de student. Studenten ervaren de lessen als actief en actueel. Zij erkennen verder dat zij met 'losse onderwerpen' of modules te maken krijgen, maar dat deze samen wel een 'totaalplaatje' vormen (notulen opleidingsvertegenwoordiging 2018). Studenten ervaren daarnaast veel keuzevrijheid: zij kunnen modules binnen fases in een door hun gewenste volgorde volgen. De flexibiliteit, en de optie om modules later in te halen vanwege bijvoorbeeld een vakantie, waarderen studenten erg; net als het 'leuke contact' in de klas en via e-Connect. Het panel vindt de flexibiliteit van de opleiding, en de hoge mate aan keuzevrijheid, een kracht van de opleiding.

Nieuw curriculumontwerp

Vanaf het studiejaar 2019-2020 zal de opleiding met een nieuwe programma-opzet werken, bestaande uit de pijlers (1) vakinhoud, (2) integratie, (3) vaardigheden en (4) professionalisering (zie figuur 2). Deze heropzet van het curriculum vindt tegelijkertijd ook bij de andere bacheloropleidingen van NCOI plaats. Omdat het herontwerp planvorming betreft, neemt het panel dit onderwerp niet mee in de huidige beoordeling.

	Vakinhoud								Integratie				Vaardigheden				Professionalisering			
	EC	DD	EC	DD	EC	DD	EC	DD	EC	DD	EC	DD	EC	DD	EC	DD	EC	DD	EC	DD
Jaar 1	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6
Jaar 2	8	6	8	6	Keuze	8	6	Keuze	8	6	8	6	Keuze	8	6	8	6	8	6	2
Jaar 3	12	6	12	6	12	6			8	6	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6
Jaar 4	Beroepsproduct (op basis van pva fase 3)										30	0	Portfolio							

Figuur 2. Blauwdruk opleidingsprogramma Organisatiepsychologie vanaf 2019-2020

Studeerbaarheid

Studenten vinden het programma 'haalbaar', en ervaren de studielast als 'gemiddeld tot hoog' maar wel als 'passend' – dit leidt het panel af uit het studentenhoofdstuk en de notulen van de opleidingsvertegenwoordiging. De uitvalcijfers van de opleiding zijn daarnaast relatief laag, zo concludeert het panel. In 2017-2018 bedroeg de uitval in de propedeuse 12,5% onder duale studenten, 0% onder deeltijdse studenten. In dezelfde periode viel in de hoofdfase geen enkele duale of deeltijdse student uit. Echter, de studenten doen gemiddeld langer dan voorzien over de studie. Het panel vindt dat de opleiding, met haar flexibiliteit en de juiste maatvoering qua studielast, desalniettemin studenten op knappe wijze verleidt om uiteindelijk de finishlijn te behalen.

Weging en Oordeel

De werkvormen en modulaire vormgeving van het programma worden door studenten gewaardeerd. Studenten krijgen de ruimte om het programma in een eigen volgorde, en op een zelf-aangedragen werkplek of stage, te realiseren. De opleiding brengt de praktijk naar de bijeenkomsten op school via de bespreking van cases en de praktijkexpertise van docenten, en zij brengt school naar de praktijk door middel van de praktijkopdrachten. Hoewel studenten gemiddeld wat langer over de studie doen, valt in positieve zin op dat een hoog percentage van de instromende studenten uiteindelijk de eindkwalificaties realiseert en afstudeert: de uitval is relatief laag. De vormgeving van het programma Organisatiepsychologie sluit aan bij de sociaal-constructivistische onderwijsvisie en de vijf pijlers van NCOI Hogeschool. Het panel stelt vast dat er sprake is van een bijzondere integratie van onderwijs en praktijk, en een zeer student-centered, flexibel opgezet programma. Het panel komt op standaard 4 tot het oordeel **'goed'**.

Standaard 5: Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.

Toelichting NVAO: De gehanteerde toelatingseisen zijn realistisch met het oog op de beoogde leerresultaten.

Bevindingen**Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019**

De toelatingseisen voor alle duale-, deeltijd- en voltijdopleidingen heeft NCOI Groep opgenomen in een generieke Onderwijs- en Examenregeling (hierna: OER). Bij toelating tot de duale opleiding zijn, naast de wettelijke toelatingseisen, de aanwezigheid van een adequate functie en werkomgeving, meerdere jaren werkervaring en een geschikte praktijkbegeleider expliciete vereisten. Indien de beroepscontext van de student niet relevant is voor een opleiding kan hij de deeltijdse variant volgen. Daarnaast bestaat voor de student (in de leeftijdscategorie 17-25 jaar) de mogelijkheid om - mits hij voldoet aan de vooropleidingseisen - te starten in het voltijdonderwijs. Zowel de deeltijd- als de voltijdstudenten voeren een verplichte en - in de vorm van een overeenkomst - welomschreven stage uit.

Variant	Doelgroep
Duaal/ Deeltijd	De student die een duale/deeltijdopleiding volgt bij NCOI Groep, is tussen 30 en 55 jaar oud en werkt, afhankelijk van de keuze van zijn opleiding, op operationeel, tactisch of tactisch-strategisch niveau. De voornaamste reden om verder te studeren is onder meer baanbehoud of het vergroten van de kans op een nieuwe functie, binnen of buiten de huidige organisatie.
Voltijd	De student die een voltijdopleiding volgt bij NCOI Groep, is tussen 17 en 25 jaar oud en heeft (meestal) geen relevante beroepservaring. Voor deze jongvolwassenen moet het volgen van een aantrekkelijke en waardevolle opleiding later voor een sterke en aantrekkelijke positie op de arbeidsmarkt zorgen. Met iedere student die wil starten met een voltijdopleiding (Ad- of bacheloropleiding), voert NCOI Groep voor de inschrijving een intakegesprek.

De afgelopen jaren zijn de toelatings- en de werkplekcriteria van de verschillende opleidingen aangescherpt om zo beter de aansluiting op de specifieke opleiding te borgen. Bovendien voerde NCOI Groep steekproeven uit om ervoor te zorgen dat de criteria strikt worden opgevolgd tijdens de toelating. Daarnaast werkt NCOI Groep aan de automatisering van het toelatingsproces. Vanaf juni 2018 voeren de studenten van alle varianten via een online toelatingstool (ENTREE) in e-Connect hun persoons-, opleidings- en werkplekgegevens en hun arbeidsverleden in.

In enkele specifieke gevallen hanteert NCOI Groep aanvullende vooropleidingseisen (bijv. Pabo) en stelt zij specifieke eisen aan werkplekken en werkervaring, die zijn opgenomen in een opleidingsspecifieke OER. Borging van de toelatingsvereisten gebeurt voor alle erkende hbo-opleidingen door een centrale toelatingscommissie volgens een vaste procedure en via een digitaal toelatingsdossier.

NCOI Groep kent een strikt systeem rond vrijstellingen. Studenten dienen daartoe een verzoek in bij de Examencommissie die zich daarbij laat ondersteunen door de vrijstellingscommissie waarin onder andere de onderwijsmanager zitting heeft. Per opleiding is stap-voor-stap beschreven op welke wijze NCOI Groep vrijstellingen verleent.

Toelatingseisen

De toelatingseisen van de opleiding Organisatiepsychologie zijn sinds 2014 hetzelfde gebleven. De opleiding stelt ten eerste eisen aan de vooropleiding van geïnteresseerden. Zij dienen minimaal een diploma te hebben op mbo4-, havo- of vwo-niveau. Wanneer een potentiële student niet aan deze eis voldoet, is het mogelijk om een 21+ toets aan te vragen. De toelatingscommissie bepaalt definitief of iemand toegelaten wordt op basis van deze toets.

De opleiding stelt ten tweede eisen aan de werkomgeving van de student. Wanneer een student over een geschikte werkplek beschikt, mag deze instromen in de duale opleiding. Zoals beschreven staat in de Onderwijs- en Examenregeling, heeft de opleiding vereisten opgesteld over het soort werkzaamheden dat de student op de werkplek moet kunnen verrichten, en over de functie die de student (ten minste) dient te bekleden. Zo moet de werkplek faciliteren dat een student 'gedrag kan evalueren in arbeids- en organisatiecontext'. Functies die gelijkwaardig zijn aan onder andere die van trainer, recruiter of studieloopbaanbegeleider zijn geschikt.

Indien de toelatingscommissie de werkplek van de student niet geschikt vindt, wordt de student in de deeltijdopleiding geplaatst en dient hij of zij een stageadres voor 840 uur te zoeken. Ook de eisen aan de stage heeft de opleiding in de Onderwijs- en Examenregeling opgenomen. Zo moet de student in contact kunnen komen met reële praktijksituaties, en moet hij/zij in de gelegenheid worden gesteld om samen te werken met professionals. Net als voor de duale studenten is voor de deeltijdstudent een lijst opgesteld met soorten werkzaamheden die hij/zij moet kunnen uitvoeren op de stage.

De toelating van studenten tot de duale of de deeltijdse opleidingsvariant verloopt dus zoals beschreven is in bovenstaand grijze kader, zo constateert het panel. Het verschil is dat de opleiding Organisatiepsychologie geen voltijdvariant kent. Het panel stelt vast dat de opleiding aan de wettelijke instroomeisen voldoet, en dat zij haar vooropleidings- en toelatingseisen duidelijk beschrijft in de Onderwijs- en Examenregeling.

Aansluiting programma bij instroom

Bij de opleiding Organisatiepsychologie zijn op het moment dat de audit plaatsvond 115 studenten ingeschreven, waarvan 71% de duale variant volgt en 29% de deeltijdse variant. De instroom bestond in 2017-2018 uit 11 duale studenten en 5 deeltijdstudenten. Het totale aantal ingeschrevenen valt relatief hoger uit doordat studenten van beide varianten gemiddeld 6 jaar over de studie doen.

De groep instromende studenten is divers qua vooropleiding, zo blijkt uit de notulen van de curriculumcommissie (april 2018). Studenten hebben bij binnenkomst vaak minimaal havo of vwo gedaan, of een opleiding op mbo4-niveau. De opleiding probeert bij de verschillende niveaus aan te sluiten door een 'zachte' start van de opleiding. De eerste fase bestaat uit een brede verkenning van het beroep van de organisatiepsycholoog, en is vooral gericht op het opdoen van kennis en inzicht. Tijdens het gesprek met studenten bleek ook dat de opleiding goed aansluit bij de wens van de (werkende) studentpopulatie om flexibel te kunnen studeren. Het panel concludeert dat studenten content zijn met de manier waarop de opleiding inhaakt op hun vooropleidingen.

Weging en Oordeel

De opleiding Organisatiepsychologie heeft de eisen aan de vooropleidingen van potentiële studenten helder uiteengezet in haar Onderwijs- en Examenregeling. De toelatingsprocedure en -eisen voor de duale en deeltijdse opleidingsvariant zijn tevens zorgvuldig in dit reglement beschreven. Met de diverse vooropleidingen van de instromende studenten houdt de opleiding adequaat rekening door een laagdrempelige eerste studiefase te bieden. In deze fase staat het opdoen van kennis en inzicht centraal, en doen studenten een brede verkenning van het beroep van organisatiepsycholoog. Het panel beoordeelt standaard 5 met een '**voldoende**'.

4.3. Personeel

Standaard 6: Het docententeam is gekwalificeerd voor de inhoudelijke en onderwijskundige realisatie van het programma en de omvang ervan is toereikend.

Toelichting NVAO: De docenten zijn zowel inhoudelijk als didactisch voldoende deskundig om de opleiding te verzorgen. Het personeelsbeleid draagt daaraan bij. Er is voldoende personeel beschikbaar om de opleiding te verzorgen en de studenten te begeleiden.

Bevindingen

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

NCOI Groep beschikt over een pool van vaste medewerkers die zich bezighoudt met organisatorische processen op het terrein van logistiek en administratie en met de ontwikkeling van onderwijs, examinering en kwaliteitsbewaking.

Voor het ontwikkelen, verzorgen en begeleiden van onderwijs beschikt NCOI Groep daarnaast over een uitgebreid bestand van freelance professionals, die voldoen aan strikte criteria, vastgelegd in profielen, voor wat betreft hun actuele vak- en domeinkennis, hun opleidingsniveau, werkervaring en – waar het docenten betreft – didactische competenties. De freelance professionals zijn werkzaam in de dagelijkse (beroeps)praktijk of hebben gedegen ervaring daarin opgedaan én hebben affiniteit met de doelgroep (duaal, deeltijd en/of voltijd). Het binden en boeien van de jongvolwassen student vereist een geheel andere opleidingsdidactiek en –ontwerp en wijze van begeleiding en toetsing dan van de werkende student.

De samenwerking tussen interne (vaste) medewerkers en de freelance professionals zorgt enerzijds voor continuïteit in de organisatie van het onderwijs en anderzijds voor de actuele inbreng van vak- en domeindeskundigen. De freelance poule van docenten borgt bovendien dat NCOI Groep altijd over voldoende gekwalificeerde docenten beschikt.

Ter ondersteuning van met name de didactische competenties van haar freelance professionals biedt NCOI Groep professionaliserings-programma's, met name op het gebied van didactiek, toetsing en beoordeling. De ingezette professionals dienen zelf hun vak kennis op peil te houden. Tevens organiseert NCOI Groep jaarlijks voor alle varianten informatiebijeenkomsten die betrekking hebben op verschillende opleidingen, didactische onderwerpen, vakgroepoverleggen⁵ en kalibreesessies voor examinatoren. Van iedere freelance professional verwacht NCOI Groep dat hij bij ieder soort overleg minimaal eens in de twee jaar aansluit.

NCOI Groep kent voor al haar opleidingen een strenge beoordelingssystematiek daar waar het de beoordeling van docenten betreft. NCOI Groep hanteert daarbij als minimaal acceptabele score de rating 8 (op een schaal van 0-10). Docenten met een lagere beoordeling dan een 8 nodigt de betreffende docentcoördinator uit voor een gesprek waarbij beide partijen uitgebreid de inzet van de docent bespreken. Docenten die daarna opnieuw te laag scoren, zet NCOI Groep niet meer in.

NCOI Groep gaat uit van een principiële scheiding tussen de examinerende/beoordelende en onderwijsgevende/begeleidende rol van freelance professionals, zodat zij niet meerdere rollen voor eenzelfde groep of een individuele student kunnen uitoefenen.

NCOI Groep organiseert gedurende het studiejaar 2018-2019 trainingen en workshops voor examinatoren en leden van de examencommissies. Met ingang van studiejaar 2019-2020 neemt NCOI Groep voor alle varianten een Basis Kwalificatie Examinering (hierna: BKE) als verplichting op in het profiel van een examiner. De leden van de examencommissie doorlopen daarnaast ook de training Senior Kwalificatie Examinering (hierna: SKE).

Kernteam en docenten

Net zoals andere opleidingen van NCOI, werkt de opleiding Organisatiepsychologie met een kernteam dat verantwoordelijk is voor de inhoud van het onderwijs en voor de toetsing. In dit team werken een onderwijsmanager, onderwijsontwikkelaar en twee kerndocenten aan deze hoofdtaak.

⁵ Om het binnenschoolse leren een herkenbare invulling te geven, is ervoor gekozen om voor de voltijdvariant te werken met hoofddocenten en vakgroepen. Docenten bespreken tijdens vakgroepoverleggen de gehele opleiding, welke onderdelen zijn gewijzigd, waar ruimte is voor verbetering, de feedback die ze terugkrijgen van studenten en wat de docenten zelf van de opleiding vinden.

Tijdens de audit bleek dat het kernteam, naast de examencommissie, eigen steekproeven van bijvoorbeeld eindwerken neemt. Ook verzamelt het team feedback van docenten en verwerkt het dit. Het panel zag een gedreven kernteam dat aangesloten is op zijn docententeam. De kernteamleden zijn deskundig in het domein van gedrag en maatschappij; waarbij drie leden experts zijn in de (sociale) komen en één in de pedagogische wetenschappen.

Bij de opleiding zijn 49 freelance professionals betrokken. Deze groep professionals is sterk praktisch georiënteerd en inhoudelijk voldoende gekwalificeerd, zo constateert het panel. Vrijwel alle professionals zijn behalve docent bij NCOI ook werkzaam in de praktijk, bijvoorbeeld als trainer coachend leiderschap, adviseur organisatieontwikkeling of psycholoog. Dat de professionals voldoende inhoudelijk gekwalificeerd zijn, blijkt uit hun scholingsniveau: van de professionals behaalde 12 procent een bachelor, 82 procent een master en 6 procent is gepromoveerd. Het merendeel van de professionals is opgeleid in (een tak van) de psychologie, zoals organisatiepsychologie of sociale psychologie.

De opleiding zorgt ervoor dat docenten voldoende didactische expertise hebben door nieuwe docenten hierop te selecteren, en via professionaliseringsprogramma's (zie paragraaf 'professionalisering' en het grijze kader). De opleiding is daarnaast scherp op de inhoudelijke en didactische kwaliteit van zittende docenten. Dit blijkt onder meer uit de cv-exercitie die zij deed in 2016-2017. Hierbij zijn de cv's van de ingehuurde professionals gebruikt om te bepalen welke modules een docent het beste kon geven. Op basis van de exercitie zijn enkele nieuwe docenten ingehuurd, en is ook afscheid genomen van enkele docenten. Ook is de pool scriptiebegeleiders en -beoordelaars aangepast eind 2015.

De docenten vertelden tijdens de auditdag dat zij voldoende 'teamgevoel' ervaren, ondanks dat alle docenten freelance zijn. De meesten zijn al lang aan NCOI verbonden. Docenten hebben via de mail (vrij informeel) geregeld contact met elkaar, bijvoorbeeld over stukken die rondgestuurd zijn door de opleiding, en zij zien andere docenten bij kalibreersessies (scriptiebegeleiders, portfoliobeoordelaars). Ook bij de jaarlijkse aftrap treffen docenten elkaar. Docenten benoemen dat ondanks dat er *face-to-face* minder contact is tussen docenten, dit toch zeker plaatsvindt via andere kanalen. Dit laatste is alleen minder zichtbaar voor een buitenstaander.

Het panel stelt verder vast dat de opleiding een strenge beoordelingssystematiek hanteert voor de beoordeling van docenten. In lijn met wat in het grijze kader beschreven staat, dienen docenten minimaal een score van 8 te krijgen van studenten (op een schaal van 0-10). Wanneer een docent een lagere score heeft gekregen, gaat de docentcoördinator hierover in gesprek met de docent. Wanneer een docent toch weer een score behaalt lager dan 8, wordt hij of zij niet opnieuw ingezet door de opleiding. De strenge beoordelingssystematiek voor docenten vindt het panel een sterk punt van de opleiding Organisatiepsychologie.

Studenttevredenheid

De module-evaluaties, het studentenhoofdstuk, en de gesprekken met alumni en studenten bewijzen voor het panel dat studenten Organisatiepsychologie tevreden zijn met hun docenten. De opleiding meet per module op twee momenten wat studenten van een docent vinden: na twee lessen en bij afsluiting van de module. Gemiddeld gaven studenten hun tevredenheid over docenten een 8,4 in de module evaluaties uit 2017-2018; zij zijn dus zeer tevreden. De studenten leggen uit in hun hoofdstuk dat zij het waarderen dat docenten betrokken en enthousiast zijn, en dat zij veel praktijkvoorbeelden geven. Alumni en huidige studenten bevestigen dit positieve beeld in het auditgesprek. Een alumna vertelde bijvoorbeeld: 'een pluspunt van de opleiding is dat de lessen worden gegeven door mensen die in de praktijk staan: docenten begrijpen bij uitstek de casuïstiek die studenten aandragen.'

Professionalisering

De professionaliseringsactiviteiten van docenten Organisatiepsychologie bestaan uit vakoverleggen, de jaarlijkse kick-off en kalibreersessies, zo blijkt uit de gesprekken en de documentatie. Voor beoordelaars organiseert de opleiding specifieke scholing; de examencommissie verzorgde in 2017 bijvoorbeeld de workshop 'beoordelen doe je zo'. In het studiejaar 2018-2019 zal NCOI zowel een professionaliseringsprogramma voor de Basiskwalificatie Examinering (BKE) en de Seniorkwalificatie Examinering (SKE) ontwikkelen en aanbieden. Per 2020 wordt van medewerkers en freelance professionals die zijn betrokken bij onderwijs en examinering, vereist dat ze beschikken over een BKE. Leden van de examencommissie moeten dan over een SKE beschikken. Op het gebied van BKE en SKE zal dus nog professionalisering plaatsvinden.

Personeelscapaciteit

De personeelscapaciteit van de opleiding is toereikend, zo stelt het panel vast. De poule van docenten van de opleiding is voldoende groot om de opleiding te kunnen verzorgen. De suggestie van het panel om de scriptiebegeleiding, en feedback omtrent de scriptie, te intensiveren (en dus op een klein onderdeel wel de personele inzet te verhogen), zal worden geadresseerd bij Standaard 8.

Weging en Oordeel

De opleiding Organisatiepsychologie beschikt over een gedreven team van docenten dat voldoende is toegerust qua vakinhoudelijke en didactische expertise. Docenten brengen bijzonder veel expertise in vanuit het werkveld, doordat zij vrijwel allemaal in het werkveld actief zijn, bijv. als (organisatie)psycholoog. De docenten zijn voor een aanzienlijk deel (88 procent van hen) mastergeschoold of hoger. Studenten zijn positief over hun docenten: zij waarderen dat de docenten betrokken en enthousiast zijn, en dat zij veel praktijkvoorbeelden geven. De opleiding biedt docenten verscheidene professionaliseringsmogelijkheden, zoals kalibreersessies, de start bijeenkomst, en een training voor beoordelaars. De opleiding heeft als doel om van alle professionals die betrokken zijn bij onderwijs en examinering nog meer te scholen, en zij stelt voor allen een BKE-kwalificatie verplicht vanaf 2020. De personeelscapaciteit van de opleiding is, tot slot, toereikend.

Gezien de sterke connectie die de professionals hebben met het werkveld, de strenge beoordelingssystematiek die NCOI Groep en de opleiding hanteren voor de beoordeling van docenten, en de hoge studenttevredenheid, komt het panel tot het oordeel **'goed'** voor standaard 6.

4.4. Voorzieningen

Standaard 7: De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.

Toelichting NVAO: De huisvesting van de opleiding en de voorzieningen passen bij de beoogde leerresultaten en de onderwijsleeromgeving.

Bevindingen

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

NCOI Groep heeft de eisen die zij stelt aan huisvesting en materiële voorzieningen vastgelegd. Aan het voorzieningenniveau van alle locaties stelt NCOI Groep dezelfde eisen als aan de locaties van BCN⁶; dat geldt evenzeer voor de toegankelijkheid van studenten met een functiebeperking.

Variant	Voorzieningen
Duaal/ Deeltijd	Naast het hoofdkantoor van NCOI Groep in Hilversum beschikt zij voor de verzorging van duale en deeltijdse opleidingen voor werkenden over adequaat geoutilleerde leslocaties in Utrecht, Eindhoven, Amsterdam en Rotterdam (hierna: BCN). Naast de eigen leslocaties gebruikt NCOI Groep ook vergelijkbare externe locaties in Nederland. Per opleiding huurt NCOI Groep, indien nodig voor de uitvoering van het curriculum, specifieke ruimtes in.
Voltijd	Voor het voltijdonderwijs beschikt NCOI Groep over eigen leslocaties in Utrecht, Amsterdam, Rotterdam, Eindhoven en Zwolle. De vestigingen zijn specifiek bestemd voor voltijd, onder meer door ruimtes te creëren waar de studiecoaches en carrièrecoaches zitten.

Alle NCOI-studenten van erkende hbo-opleidingen maken gebruik van de online leeromgeving e-Connect, waarin zij de informatie kunnen vinden die voor hun opleiding van belang is. Drie weken voor de start van een onderwijseenheid geeft e-Connect per bijeenkomst aan welke leerdoelen centraal staan, wat de student moet voorbereiden en hoe de onderwijseenheid wordt afgerond. Ook opdrachten worden via e-Connect geüpload. De online leeromgeving fungeert eveneens als communicatieplatform om kennis te delen en contact te leggen met medestudenten en docenten.

NCOI experimenteert sinds het studiejaar 2017-2018 met de dynamische online leeromgeving aNewSpring die het onder andere mogelijk maakt om (intuïtief werkende) individuele leerpaden voor studenten te ontwikkelen, formatief te toetsen en doorlopend feedback en individuele begeleiding te leveren. aNewSpring leent zich met name goed voor afstandsonderwijs en de memotrainer die daar onderdeel van uit maakt, voor opleidingen met een hoge mate van kennisontwikkeling. NCOI Groep zet het systeem complementair aan e-Connect in.

NCOI Groep stelt alle voor de opleiding noodzakelijke en verplichte literatuur uiterlijk twee weken voorafgaand aan de start van de onderwijseenheid beschikbaar aan de student. Toegang tot wetenschappelijke literatuur is binnen NCOI Groep voor studenten beperkt mogelijk. De opleider biedt hen daarom gedurende een jaar een abonnement aan op de Koninklijke bibliotheek of een universiteitsbibliotheek, zodat zij fysiek en digitaal belangrijke databanken kunnen benaderen.

NCOI Groep heeft een eigen ERP-systeem (Olympus) dat dienstdoet als administratie- en planningssysteem. NCOI Groep is voornemens dit systeem op termijn te vervangen door applicaties (Apps) op maat per afdeling.

Huisvesting en algemene voorzieningen

In lijn met wat in het grijze kader beschreven staat, werkt de opleiding Organisatiepsychologie met verschillende leslocaties, alle in BCN-gebouwen. De auditdag vond plaats op een leslocatie van BCN in Utrecht. Het panel trof hier een professionele, rustige studieomgeving met goed uitgeruste lokalen voor een opleiding Organisatiepsychologie (o.a. qua ICT-mogelijkheden). Omdat alle BCN-voorzieningen aan dezelfde eisen moeten voldoen, gaat het panel ervan uit dat de andere leslocaties eveneens prima geoutilleerd zijn. Het studentenhoofdstuk suggereert bovendien dat studenten tevreden zijn; de bereikbaarheid van de leslocaties vinden zij goed, en er zijn rustige ruimtes om te studeren. Over de parkeerkosten, en het feit dat modules niet altijd doorgaan op de voorkeurslocatie, zijn studenten minder tevreden.

⁶ BCN staat voor Business Centre Nederland.

Vakspecifieke voorzieningen

Naast de algemene voorzieningen, biedt de opleiding Organisatiepsychologie studenten ook toegang tot de vakspecifieke voorziening EBSCO. EBSCO is een online databank met tijdschriften en artikelen over psychologie. Studenten hebben sinds september 2018 toegang tot dit systeem. Door de aanschaf van de EBSCO-licentie kunnen alle studenten Organisatiepsychologie via een eenvoudigere, directere weg bij vakspecifieke wetenschappelijke literatuur – de opleiding maakt hiermee een gepaste stap vooruit volgens het panel. Overigens kunnen studenten Organisatiepsychologie ook allerlei andere literatuur raadplegen via een abonnement op een universiteitsbibliotheek of de Koninklijke Bibliotheek; de NCOI heeft hiervoor een generieke regeling die in het grijze kader beschreven wordt.

De tweede vakspecifieke voorziening die de opleiding aanbiedt, betreft de toegang tot drie psychologische testen. De opleiding beschrijft in de Zelfevaluatie dat studenten in een onderzoeksmodule oefenen met (1) de Sympton checklist, (2) de Utrechtse Burn-out Schaal en (3) de Utrechtse Coping Lijst. Het panel is positief over het feit dat de opleiding enkele psychologische testen in haar curriculum opgenomen heeft. Wel merkt het panel op dat het een beperkt scala aan testen betreft: de drie testen liggen behoorlijk in dezelfde sfeer (deze richten zich op burn-out en stress) terwijl er meer instrumenten bestaan, bijvoorbeeld een intelligentietest of andere tests om te gebruiken binnen selectie of loopbaanbegeleiding. Het panel merkt daarnaast op dat de oefening die studenten krijgen met de testen nog te klein is. Studenten vertelden tijdens de audit dat zij de testen mochten bekijken en uitleg kregen over de onderlinge verschillen, maar dat zij deze niet bij iemand hebben afgenomen of hebben geoefend. Het panel raadt de opleiding aan om een groter en breder palet aan psychologische testen te behandelen, en studenten ook daadwerkelijk te laten oefenen met het voorbereiden, afnemen en verwerken van testen.

Informatievoorziening

De informatievoorziening organiseert de opleiding voornamelijk via e-Connect. Op dit leerplatform heeft de student inzicht in: de studiegids, lesroosters, toetsroosters, informatie over toetsen, cijferoverzicht en officiële stukken zoals het Onderwijs- en Examenreglement. Het programma met bijbehorende moduleopdrachten en literatuur zijn tevens in e-Connect te vinden. Studenten ontvangen een melding vanuit e-Connect wanneer er belangrijke wijzigingen zijn binnen de opleiding. Tot slot vormt e-Connect ook een platform om kennis te delen met collega-studenten en docenten.

Studenten vertelden tijdens de audit dat zij tevreden zijn over e-Connect, en de module-evaluaties bevestigen dit. Zo noemden studenten in het studentgesprek dat de online leeromgeving 'bijna nooit last van storingen' heeft, dat de informatie 'vrij makkelijk vindbaar' is, en dat het 'handig' is dat zij via hun mobiele telefoon in de omgeving kunnen als zij onderweg zijn. Afgaande op de gemiddelde cijfers op basis van de module-evaluaties – studenten geven een cijfer van 7,5 op stellingen over de correctheid en tijdigheid van de informatievoorziening – werkt de informatievoorziening via e-Connect voldoende voor studenten. Kortom, het panel constateert dat de opleiding haar informatievoorziening adequaat vormgeeft via e-Connect.

De opleiding demonstreerde tijdens de audit tevens aNewSpring, een nieuwe leeromgeving waarmee zij op dit moment experimenteert. Uit het voorbeeld dat de opleiding gaf van de bachelorscriptie-omgeving, blijkt dat dit systeem studenten op meer interactieve wijze door een leerproces kan leiden. Zoals het grijze kader aangeeft, is het systeem complementair aan e-Connect. Het panel kijkt uit naar de resultaten van de pilot.

Weging en Oordeel

Het panel stelt vast dat de leslocaties van de opleiding passend en toereikend zijn voor een opleiding Organisatiepsychologie. De opleiding heeft haar vakspecifieke voorzieningen uitgebreid met de introductie van de online databank EBSCO en de bespreking van drie psychologische testen in de onderzoeksmodule. De informatievoorziening geeft zij verder adequaat, en naar de tevredenheid van studenten, vorm via e-Connect. Als verbeterpunt raadt het panel de opleiding aan om haar palet aan psychologische testen te vergroten en te verbreden, en om studenten ook daadwerkelijk te laten oefenen met (het afnemen van) de testen. Het panel beoordeelt Standaard 7 als **'voldoende'**.

Standaard 8: De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.

Toelichting NVAO: Studenten ontvangen een passende begeleiding (ook in het geval van een functiebeperking). De informatievoorziening van de opleiding is adequaat.

Bevindingen**Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019**

Per doelgroep heeft NCOI Groep de studiebegeleiding specifiek ingericht (zie onderstaande tabel).

Variant	Studiebegeleiding
Duaal/ Deeltijd	Bij de begeleiding van de volwassen, werkende NCOI-student voert de student de regie en sluit de begeleider aan bij de wensen van de student. De studieadviseur speelt bij de duale/deeltijdse studenten in het NCOI-concept een belangrijke rol. Iedere student heeft een vaste studieadviseur die hij op elk moment kan benaderen over met name organisatorische/ logistieke vragen en zijn studievoortgang. Daarnaast verzorgen de docent, de portfoliobegeleider en de afstudeerbegeleider de inhoudelijke studiebegeleiding binnen de opleiding. NCOI Groep heeft in 2017-2018 een aantal verbeteringen doorgevoerd om de studenten proactief te ondersteunen in hun studiedeag: ▪ Zij werkt vanaf het opleidingsjaar 2015-2016 met zogenoemde 'automatische triggers' (o.a. de 'activity monitor') vanuit haar ERP-systeem Olympus. Daarbij activeert het systeem de studieadviseur om contact op te nemen met de student. ▪ Ook heeft NCOI Groep een 'chatfaciliteit' ingericht en zijn studieadviseurs wekelijks op de leslocatie aanwezig, zodat de student op laagdrempelige wijze kan overleggen. ▪ NCOI Groep heeft naar aanleiding van het project Customer Journey, onderzoek verricht naar hoe zij de klant sneller en beter kan bedienen van de klant; in dit kader is de standaardcommunicatie met de student onderzocht en vervolgens verbeterd.
Voltijd	De voltijdstudent wordt zowel groepsgewijs als persoonlijk intensief begeleid en krijgt te maken met: ▪ De studiecoach; hij is het eerste aanspreekpunt voor de student tijdens de studie en begeleidt en adviseert de student bij de studievoortgang en de persoonlijke ontwikkeling. Hij voert hiertoe regelmatig gesprekken met de student. Naarmate de studie vordert neemt de mate van studiebegeleiding af (van high via medium naar low care). De studiecoach is aanwezig op de vestigingslocatie van de student. ▪ De carrierecoach; hij adviseert de student over zijn ontwikkeling als professional en over zijn toekomstige carrière en begeleidt hem naar de arbeidsmarkt. De individuele begeleiding wordt ingevuld naar behoefte van de student. De student is in de lead. Daarnaast verzorgen de (hoofd)docent, de stagebegeleider en de afstudeerbegeleider de inhoudelijke studiebegeleiding binnen de opleiding. Aan het einde van iedere lesdag roostert NCOI Groep standaard één studie-uur in voor studenten om aan een docent vragen te stellen en om samen mogelijke knelpunten op te lossen. Tevens hebben studenten de mogelijkheid om huiswerk te maken of gezamenlijk aan (groeps)opdrachten te werken.

NCOI Groep hanteert een informatiesysteem waar het ERP-systeem Olympus deel van uitmaakt en dat dienstdoet als administratie- en planningssysteem. Olympus is gekoppeld aan de eerdergenoemde digitale leer- en informatieomgeving e-Connect (en niet aan aNewSpring).

Een vakinhoudelijke praktijkbegeleider (Ad- en bacheloropleidingen) vanuit het bedrijf/de organisatie begeleidt de student op de werk- of stageplek. De eisen die NCOI Groep hieraan stelt, onder meer wat betreft functie, rol, ervaring en (opleidings)achtergrond, heeft zij expliciet vastgelegd. Deze eisen worden gehanteerd bij de toelating en gemonitord door de portfolio- of stagebegeleider bij de werkplek- of stagebezoeken, waarbij ook de praktijkbegeleider aanwezig is.

De informatievoorziening verloopt voor alle studenten van NCOI Groep via e-Connect en/of aNewSpring. Alle benodigde studie-informatie is er te vinden. Docenten en studenten gebruiken veelal andere communicatiemiddelen dan e-Connect (o.a. e-mail, WhatsApp) om met elkaar te communiceren.

Studiebegeleiding

De opleiding begeleidt studenten in eerste instantie via een vast aanspreekpunt voor elke student: de studieadviseur. Deze adviseur wordt voor de gehele looptijd van de opleiding aan een individuele student gekoppeld. De adviseur helpt met vraagstukken over de studievoortgang en wensen rond de studieloopbaan.

De moduledocent, de portfoliobegeleider en de afstudeerbegeleider zijn in tweede instantie betrokken bij de begeleiding van studenten. Bij de module-docent kan de student terecht voor vakspecifieke vragen. De portfoliobegeleider heeft relatief een grotere rol: deze begeleider onderhoudt contact met de praktijkbegeleider in het werkveld, en heeft een monitorende en aanmoedigende rol voor de student. De afstudeerbegeleider ondersteunt de student bij het onderzoeksproces voor de scriptie.

Uit het studentenhoofdstuk, recente notulen van de opleidingsvertegenwoordiging, en het studentgesprek blijkt dat studenten meer begeleiding en formatieve feedback zouden willen bij het afstudeertraject. Studenten van de opleidingsvertegenwoordiging suggereren dat zij graag een scriptietraining zouden opnemen in het curriculum. Daarin zouden 'dingen/onderwerpen/onderdelen concreet [kunnen] worden gemaakt voor de scriptie; zodat je weet hoe je een scriptie moet schrijven' (notulen juni 2018). Hoewel studenten in het auditgesprek erkennen dat de scriptie 'een eigen zoektocht' betekent, neemt het panel het signaal van de studenten serieus. Het panel raadt de opleiding aan om de voorbereiding op het afstuderen te vergroten en om de afstudeerbegeleiding te intensiveren, onder andere door meer en meer diepgaande formatieve feedback te verstrekken aan studenten.

Tot slot kunnen studenten terecht bij het Stage Instituut van NCOI wanneer zij hulp nodig hebben bij het zoeken van een stage. Eenmaal op de werkplek of stage zelf, heeft de student een door NCOI geaccordeerde praktijkbegeleider uit de betreffende organisatie als aanspreekpunt.

Studeren met een functiebeperking

Tijdens de audit bestudeerde het panel het beleidsplan 'Studenten met een functiebeperking' van NCOI dat ter inzage lag. In dit beleidsplan benoemt NCOI zes eisen die van kracht zijn voor studenten met een functiebeperking. Dit zijn eisen op de volgende gebieden: (1) informatievoorziening, (2) fysieke toegankelijkheid, (3) begeleiding, (4) aanpassing curriculum en stage, (5) toetsing en examinering en (6) waarborging voor kwaliteit en continuïteit. De Onderwijs- en Examenregeling bevat tevens een paragraaf voor studenten met een functiebeperking: zij kunnen in aanmerking komen voor een aangepaste wijze van examinering. Het panel constateert dat de opleiding voldoende maatregelen neemt om studenten met een functiebeperking maatwerk en extra begeleiding te bieden.

Informatievoorziening

Tijdens de audit demonstreerde de opleiding de online studie- en informatieomgeving van de opleiding Organisatiepsychologie: e-Connect. Hier kunnen studenten terecht voor de studiegids en het programma (bijv. modules, individuele lessen, literatuur, opdrachten, etc.). Daarnaast biedt de omgeving informatie over toetsen en inzicht in de studievoortgang. Ook vinden studenten er hun roosters, officiële documenten zoals de Onderwijs- en Examenregeling, en een platform om kennis te delen met (mede)studenten en docenten.

De demonstratie van e-Connect en de evaluaties van studenten geven het panel voldoende aanleiding om te concluderen dat de opleiding de informatievoorziening zorgvuldig regelt. De module-evaluaties van 2016-2018 tonen dat studenten de informatievoorziening in het algemeen als 'correct' 'en op tijd' beschouwen (gemiddelde cijfers voor beide onderdelen: 7,6). Ook in het studentenhoofdstuk klinkt positiviteit door: studenten vinden de informatievoorziening vanuit NCOI goed. Als kleine punten worden in het studentenhoofdstuk genoemd dat de communicatielijnen korter zouden mogen, en dat de weergave van informatie op e-Connect soms overzichtelijker zou kunnen.

Weging en Oordeel

De opleiding Organisatiepsychologie begeleidt studenten in het algemeen op passende wijze, zo concludeert het panel. Met de studieadviseur als vaste begeleider, en de moduledocenten en portfoliobegeleider als aanspreekpunten voor specifieke onderdelen van de studie, krijgen de studenten voldoende begeleiding in iedere studiefase. Over de informatievoorziening via e-Connect zijn studenten tevreden – en het panel sluit zich hierbij aan. Via e-Connect kunnen studenten tijdig bij de informatie die zij nodig hebben om de studie te (ver)volgen. Het panel adviseert de opleiding wel om gehoor te geven aan het verzoek van studenten; de opleiding mag de voorbereiding van studenten op het afstuderen vergroten en de afstudeerbegeleiding intensiveren, onder andere door meer en meer diepgaande formatieve feedback te verstrekken aan studenten. Het panel komt tot het oordeel '**voldoende**' voor standaard 8.

4.5. Kwaliteitszorg

Standaard 9: De opleiding kent een expliciete en breed gedragen kwaliteitszorg, bevordert de kwaliteitscultuur en is gericht op ontwikkeling.

Toelichting NVAO: De opleiding organiseert effectieve periodieke feedback die de realisatie van de beoogde leerresultaten ondersteunt. Bij bestaande opleidingen vinden geëigende verbeteringen plaats naar aanleiding van de uitkomsten van de vorige beoordeling. Hierbij worden passende evaluatie- en meetactiviteiten ingezet. De uitkomsten van deze evaluatie vormen aantoonbaar de basis voor ontwikkeling en verbetering. De opleiding legt intern verantwoording af over de bijdrage van de opleiding aan het realiseren van de strategische doelen van de instelling. Kwaliteitszorg verzekert realisatie van de beoogde leerresultaten. Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissies, medewerkers, studenten, alumni en het afnemende beroepenveld van de opleiding actief betrokken. De ontwerpprocessen en de erkenning en borging van de kwaliteit van de opleiding zijn in overeenstemming met de ESG. De opleiding publiceert accurate, betrouwbare en voor de doelgroepen goed toegankelijke informatie over de kwaliteit van de opleiding.

Bevindingen

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

NCOI Groep kent een volledig centraal georganiseerd kwaliteitszorgsysteem voor al haar erkende hbo-opleidingen. Daarbij wordt stelselmatig de PDCA-cyclus gevolgd. Bij evaluaties stelt NCOI Groep vast of een opleiding op grond van haar eigen doelen – en aan het NVAO-accreditatiekader ontleende criteria – de beoogde kwaliteit behaalt. NCOI Groep doet dit bij iedere opleiding onder alle betrokkenen volgens eenzelfde schema:

Betrokken partij*	Onderwerp van evaluatie	Frequentie
Curriculumcommissie	Kwaliteit en inhoud van opleiding	1 x per jaar
Kernteam	Uitkomsten van evaluaties, managementinformatie, rapportage ten aanzien van toetsing en examinering verwerken curriculum	Continu
Studenten duaal/deeltijd Studenten voltijd Alle studenten	Kwaliteit van de onderwijseenheden Kwaliteit van onderwijs Kwaliteit opleiding (opleidingsvertegenwoordiging ⁷)	2x per onderwijseenheid Eind onderwijsperiode 1 – 2x per jaar
Docenten	Kwaliteit van de onderwijseenheden Kwaliteit opleiding (vakgroepoverleg) Wijzigingen curriculum (opstartbijeenkomst) Kwaliteit uitvoering overeengekomen opdracht(en) Kwaliteit functioneren (o.a. lesbezoek docentencoördinator)	1 x per onderwijseenheid 1 x per jaar 1 x per jaar 1 x per twee jaar 1 x per jaar
Examencommissie Voorzittersoverleg	Gerealiseerd eindniveau, dekking van de leerresultaten door de tentamens, kwaliteit van toetsing en examinering	3 bijeenkomsten (domein) 2x respons (domein) 1x centrale examencommissie Wekelijks
Alumni	Ervaringen met opleiding, relevantie opleiding voor werksituatie en invloed opleiding op loopbaanontwikkeling of -perspectief	Eénmalig 1 jaar na afstuderen
Werkveldcommissie	Actualiteit van het curriculum, ontwikkelingen en trends in het beroepenveld, relevantie eindwerken studenten	2 x per jaar

⁷ De opleidingsvertegenwoordiging (overleg van studenten van eenzelfde domein of opleiding) komt periodiek bijeen om over de kwaliteit van het onderwijs, de toetsing en de examinering te praten.

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

* Sinds het studiejaar 2016-2017 voert NCOI Groep per erkende hbo-opleiding ook een Midterm Review uit. Dit is een interne audit die door een samengesteld panel wordt uitgevoerd. Dat panel bestaat uit leden van de werkveldcommissie, de examencommissie, het kernteam en de lector en/of een lid van de Academic Board.

NCOI Groep stelt de tevredenheidsnormen voor de evaluaties jaarlijks vast. In 2018-2019 hanteert zij bij evaluaties de volgende normen:

- 70% van de studenten dient af te studeren binnen de nominale studieduur plus één jaar;
- studenten waarderen de dienstverlening > 8,0 (op een tienpuntschaal);
- studenten waarderen de docent > 8,0;
- studenten waarderen de leslocaties > 7,5;
- studenten waarderen het studiemateriaal > 7,5.

Een belangrijk onderdeel van het systeem van kwaliteitszorg binnen NCOI Groep is het eerdergenoemde ERP-systeem Olympus. De organisatie investeert in het up-to-date houden van het automatiseringssysteem dat alle afdelingen real time met elkaar verbindt, waardoor zij op hetzelfde moment over dezelfde informatie kunnen beschikken. NCOI Groep is NEN-EN-ISO 9001:2008- en CEDEO-gecertificeerd. Zij is in 2018 overgegaan op NEN-EN-ISO 9001:2015.

Het in 2017-2018 doorontwikkelde Kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) zal NCOI Groep in het studiejaar 2018-2019 implementeren. NCOI Groep heeft de ambitie om zich de komende jaren te ontwikkelen naar een 'systeemgeoriënteerde organisatie' (INK-model).

De opleiding Organisatiepsychologie reflecteert op gezette tijden met afgevaardigden uit allerlei groepen stakeholders op de kwaliteit van (onderdelen) van de opleiding. De uitkomsten legt zij vast. Zo kan het panel uit de verslagen herleiden dat de opleiding jaarlijks spreekt met de opleidingsvertegenwoordiging en één à twee keer per jaar met de werkveldcommissie. Tijdens de audit kon het panel afleiden dat de opleiding de jaarlijkse evaluaties met studenten open insteekt en hier vooraf goed over communiceert: studenten vertelden dat zij jaarlijks allemaal uitgenodigd worden op het hoofdkantoor van NCOI, en dat zij zelf kunnen bepalen of zij de opleiding daar willen vertegenwoordigen.

De verzamelde input zet de opleiding vervolgens om in acties, zo constateert het panel. De leden van de werkveldcommissie vertelden dat de opleiding hen voorafgaand aan een overleg vraagt om enkele scripties te bekijken. Zij geven vervolgens hun observaties en feedback terug aan de opleiding. De werkveldcommissie geeft aan dat zij het gevoel hebben dat de scripties, in de afgelopen 2 jaar dat zij betrokken waren, inderdaad kwalitatief beter zijn geworden. Zij menen dan ook dat 'de NCOI, het geheel overziende, luistert' naar hun input. Ook uit het gesprek met docenten kon het panel opmaken dat de opleiding actief aan de slag gaat met feedback. Zo vertelde een docente dat de huidige module Diversiteit is voortgekomen uit haar opmerkingen aan het kernteam dat de oude module 'Crossculturele psychologie' een opvallend nauwe focus had.

Behalve via gesprekken, vergaart de opleiding tevens via digitale vragenlijsten informatie over de tevredenheid van studenten en alumni. Studenten vullen voor iedere module twee keer een evaluatie in; vlak na de start en aan het einde. De opleiding vraagt input over de communicatie, de docent, de locatie, de tevredenheid en relevantie van de module, het studiemateriaal, en het studieprogramma. Tijdens de audit lagen de uitkomsten van de evaluaties ter inzage voor het panel. Via de alumnivragenlijst verzamelt de opleiding onder meer informatie over de tevredenheid van voormalige studenten met het niveau van de opleiding, en de mate waarin de opleiding heeft bijgedragen aan hun loopbaan (zie Hoofdstuk 4.7 Gerealiseerd niveau).

Verder is het generieke kwaliteitszorgsysteem zoals beschreven in het bovenstaande grijze kader van toepassing op de opleiding Organisatiepsychologie. Net als veel andere opleidingen van NCOI heeft de bachelor Organisatiepsychologie sinds 2016 een curriculumcommissie die als doel heeft om het curriculum door te ontwikkelen. Deze commissie komt jaarlijks bijeen, zo blijkt uit de notulen. De examencommissie Gedrag en Maatschappij spreekt tevens af volgens de jaarkalender. Zij hebben gedurende een jaar verschillende soorten overleggen: drie bijeenkomsten met de eigen domeincommissie, een bijeenkomst met de centrale examencommissie, en twee keer een 'respons'. Een 'respons' bestaat uit een werkopdracht (steekproef) die de domeincommissie thuis uitvoert, en een bespreking van de bevindingen in het eerstvolgende overleg. Met de docenten evalueert de opleiding ook via de generieke-NCOI wegen; dit leidt het panel af uit de notulen van bijvoorbeeld het vakgroepoverleg en de opstartbijeenkomst.

De opleiding beschrijft in de Zelfevaluatie dat zij een intern-georganiseerde midterm review heeft laten uitvoeren in juli 2017. De constatering van het midterm-panel heeft de opleiding opgepakt. Zo heeft zij een modulebeschrijving aangescherpt, en besprak zij haar aandachtspunt over de beoordelingen – namelijk dat het eindcijfer logisch dient voort te komen uit de gegeven onderbouwing – in kalibreersessies met beoordelaars.

Weging en Oordeel

De opleiding Organisatiepsychologie beschikt over een goed functionerend, sterk kwaliteitszorgsysteem, zo concludeert het panel op basis van de auditgesprekken, notulen, uitkomsten van digitale evaluaties en de Zelfreflectie. De opleiding betreft alle relevante partijen bij de controle en verbetering van haar eigen kwaliteit. Deze partijen – zoals studenten en de werkveldcommissie – voelen zich gehoord, en zien resultaat van hun feedback. Het panel waardeert het dat de opleiding moeite doet om de input van alumni te verzamelen via een vragenlijst. De opleiding beschouwt kwaliteitszorg overduidelijk als een kerntaak. Vanwege de robuustheid van het kwaliteitssysteem en de daadkracht van de opleiding als het gaat om het verzamelen van input en het doorvoeren van verbeteringen, beoordeelt het panel standaard 9 met een '**goed**'.

4.6. Toetsing

Standaard 10: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Toelichting NVAO: De beoordeling is valide, betrouwbaar en voldoende onafhankelijk. De kwaliteit van de tentaminering en examinering wordt voldoende gewaarborgd en voldoet aan de wettelijke deugdelijkheidsvereisten. De examencommissie oefent haar wettelijke bevoegdheid uit. De toetsen ondersteunen het eigen leerproces van de student.

Bevindingen

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

NCOI Groep hanteert een instellingsbreed systeem van toetsing en examinering. Per opleiding verantwoordt het kernteam de wijze van toetsing in een toetsplan. Dit toetsplan wordt inhoudelijk vastgesteld door het management en voor wat betreft de toetsvaliditeit door de examencommissie. Als uitgangspunt – en in overeenstemming met het onderwijsconcept – vindt toetsing daar waar mogelijk plaats in de relevante (beroeps- of stage)context. Opleidingen toetsen kennis primair impliciet bij de uitvoering van praktijkopdrachten. Daarnaast bevatten opleidingsprogramma's ook de noodzakelijke expliciete kennistoetsing.

De visie van NCOI Groep op toetsing en examinering luidt: *'Toetsing en examinering is een cruciaal onderdeel van de opleiding en heeft als doel het leerproces te bevorderen en informatie over de voortgang in de opleiding te geven.'* NCOI Groep toetst dus zowel formatief als summatief. Formatieve toetsing gebeurt door de docent en de afstudeerbegeleider. Bij Ad- en Bacheloropleidingen spelen ook de portfolio- en stagebegeleider hierin een rol. Summatieve toetsing vindt plaats door de examinatoren.

Ter bevordering van de betrouwbaarheid van tentamens zijn bij de ontwikkeling ervan examenontwikkelaars, examenmeelezers en een toetsdeskundige betrokken. Bij NCOI Groep zijn lesgeven, ontwikkelen van tentamens/examens en het beoordelen ervan voor eenzelfde student of groep van studenten gescheiden taken⁸. NCOI Groep bevordert hierdoor de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van de beoordeling. De kwaliteit van de examinatoren wordt geborgd doordat zij op hun deskundigheid zijn geselecteerd, zijn geïnstrueerd en getraind in de NCOI-beoordelingssystematiek, en op basis daarvan zijn aangewezen door de examencommissie. NCOI Groep evalueert hun prestaties en hun regelmatige deelname aan kalibreersessies bevordert de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid.

De validiteit van de tentamens borgt NCOI Groep door te werken met toetsmatrijzen, die het kernteam opstelt en de curriculumcommissie vaststelt. Zowel voorafgaand aan (via de studie-informatie in de digitale leeromgeving) als tijdens de toetsen (door middel van schriftelijke instructies) beschikt de student over alle informatie die hij nodig heeft om zich op de toets voor te bereiden, c.q. de toets te maken.

NCOI Groep beschikt op instellingsniveau over een centrale examencommissie. Deze bestaat uit een aantal domein examencommissies, ieder met een clustering van verwante opleidingen. Zij functioneren onafhankelijk van het instellingsbestuur en zijn conform de WHW verantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van de toetsing en examinering. NCOI Groep heeft een 'Integraal Beheermodel centrale examencommissie' ontwikkeld dat een belangrijk sturingsmechanisme is voor de examencommissies. Deze werkwijze gaat uit van een principiële functietechnische rollenscheiding, vastgelegd beleid, duidelijke regelingen, beheersbare processen en een risicogericht toezicht op basis van rapportages van tentamens, examinatoren en studenten. Op basis van de juiste mix van hard- en soft controls en op basis van risicomanagement stuurt de centrale examencommissie de examenorganisatie aan.

De domein examencommissies zijn betrokken bij het redesign van de eindwerken van hun opleidingen. Daarnaast heeft de centrale examencommissie aan toetsingsdeskundigen gevraagd te komen met een aantal nieuwe, modernere toetsvormen. Bovendien is zij voornemens om bij kleine(re) opleidingen en tijdens de implementatieperiode van de aanpassingen in het voltijdonderwijs dichter op het proces te zitten om de toetskwaliteit goed te kunnen bewaken. Ook ontwikkelt NCOI Groep in 2018-2019 een rapportagetool die het voor de domein examencommissies eenvoudiger en sneller moet maken om op afstand mee te kijken in het primaire proces van toetsing, examinering en diplomering.

⁸ De functiescheiding geldt niet bij het beoordelen van groepsopdrachten, omdat hier niet alleen het eindproduct wordt beoordeeld maar juist ook het proces en de interactie tussen de studenten tijdens de totstandkoming. Hierdoor kan een individueel cijfer worden gegeven bij een groepsopdracht en wordt 'meeliftgedrag' tegengegaan.

Toetssysteem

In haar Toetsplan 2018-2019 beschrijft de opleiding Organisatiepsychologie haar visie op toetsing, de eindkwalificaties, de gehanteerde toetsvormen en de beoordelingssystematiek. De opleiding omarmt de NCOI-brede visie op toetsing (zie grijze kader), zo stelt het panel vast, want zij neemt net als NCOI 'assessment drives learning' als uitgangspunt. Het toetsplan bevat tevens een toelichting van de toetsing per onderwijseenheid. Zo wordt de module 'Organisatie en verandering' afgesloten met een veranderplan dat studenten maken in de organisatie waar zij stagelopen of werken. Dit plan leggen de studenten ook voor aan het management. De opleiding beargumenteert dat zij zo kan beoordelen of de student 'kennis en vaardigheden weet toe te passen en op die manier theorie weet te koppelen aan de praktijk'.

Het panel stelt vast dat de opleiding een duidelijke, typische NCOI-visie op toetsing heeft, en dat zij haar toetsbeleid en -programma afdoende heeft uitgewerkt. Het palet aan toetsvormen is daarnaast voldoende divers: de opleiding gebruikt digitale examens, mondelinge examens, moduleopdrachten, het propedeuseportfolio, het opleidingsportfolio, de eindopdrachten praktijkgericht onderzoek voor fase 1 en 2, en de scriptie. Studenten zijn bovendien tevreden over de toetsen: in het studentenhoofdstuk wordt vermeld dat studenten 'gemiddeld genomen tevreden zijn over de tentamens'. Verder blijkt uit de notulen van de opleidingsvertegenwoordiging dat studenten vinden dat 'de spreiding van het soort tentamens goed is en aansluit bij de modules' (2018). Studenten zouden wel graag zien dat de opleiding meer proeftentamens ontwikkelde, zodat zij voor alle modules een oefentoets kunnen doen.

Validiteit, betrouwbaarheid en transparantie

Het panel nam tijdens het auditbezoek een steekproef van toetsen en beoordelingsformulieren. Het bekeek onder andere een mondeling examen, moduleopdrachten, en een multiplechoice-examen afkomstig uit de modules over professionele communicatie (fase 1), psychologie en persoonlijkheid' (fase 1), toegepast psychologisch onderzoek (fase 1 & 2), en interventiekunde' (fase 3). Het panel zag dat studenten individueel beoordeeld worden, en dat de toetsen voor studenten op herkenbare wijze aansluiten bij de leerdoelen uit de studiehandleidingen. Het palet aan bekeken toetsen toont voor het panel aan dat de toetsing voldoende gevarieerd is.

Gezien de variëteit aan gehanteerde toetsen, het feit dat de opleiding beoordeling scheidt van begeleiding, en dat zij het 4 ogen principe inzet bij bijvoorbeeld de eindwerken, is voor het panel duidelijk dat de opleiding de betrouwbaarheid van de toetsing voldoende borgt. Door met toetsmatrijzen te werken en bij de ontwikkeling van toetsen verschillende partijen de toetsen te laten controleren, maakt de opleiding haar toetsen zo valide mogelijk. Tijdens de audit bleek verder dat studenten zich afdoende geïnformeerd voelen over de toetsing: het toetssysteem is dus ook transparant, zo concludeert het panel.

Beoordelingsformulieren

Waar de toetsen volgens het panel beslist basiskwaliteit weerspiegelen qua inhoud, opbouw in niveau, en aansluiting op de eindkwalificaties, vormen de beoordelingsformulieren een ietwat zwakker element in de opleiding. De opleiding neemt een moderne, heldere positie in door te streven naar holistisch toetsen, zo constateert het panel. Het panel wil de opleiding uitnodigen om na te gaan hoe zij, zonder haar benadering los te laten, de navolgbaarheid van de beoordeling kan verbeteren. Het panel begrijpt dat er nu eenmaal een spanningsveld bestaat bij het holistisch beoordelen, maar het denkt dat de opleiding met enkele kleine aanpassingen weinig hoeft af te wijken van haar uitgangspunt. Door de beoordelingscriteria te verhelderen en concretiseren, bijvoorbeeld in enkele gedragsindicatoren, is voor zowel de beoordelaar als de student duidelijker waarnaar gekeken wordt, en wordt de beoordeling meer navolgbaar. Bij enkele van de huidige beoordelingsformulieren kon het panel nu niet bepalen of er correct was beoordeeld. Ook voor de beoordeling van portfolio's en eindwerkstukken zou een meer uitgewerkt, handzaam en gedegen formulier/rubric het gemakkelijker maken voor beoordelaars om een oordeel te onderbouwen.

Portfolio

In de opleiding Organisatiepsychologie staat een aantal vaardigheden centraal. In de portfolio's die het panel bekeek (zie Hoofdstuk 4.7 'Gerealiseerde leerresultaten' voor details), zag het dat studenten veelal schriftelijk bewijs opvoeren voor het aantonen dat zij deze vaardigheden beheersen. Het panel wil als suggestie aan de opleiding meegeven dat zij de '*performance*' van studenten nog beter/directer zou kunnen toetsen wanneer zij studenten zou stimuleren om verschillende vormen van bewijs te incorporeren in het portfolio. Studenten zouden volgens het panel ook video- of geluidsfragmenten kunnen opnemen in het portfolio om aan te tonen wat zij kunnen. Dit zou de begeleider (/beoordelaar) in de gelegenheid stellen om feedback (/een beoordeling) te geven op de *performance* zelf, in plaats van enkel op de reflectie van de student over de *performance*.

Formatieve toetsing

Het panel leidt uit de toetsvormen, en de gesprekken met studenten, docenten en de examencommissie af dat de opleiding op het gebied van formatieve toetsing nog kansen laat liggen. Het panel wil de opleiding meegeven dat formatieve toetsing ook met het onderwijskundig gedrag van docenten te maken heeft, bijvoorbeeld via de kwaliteit van de vragen die docenten stellen over de voortgang van het leerproces bij studenten. De opleiding zou bij de toelichtingen voor docenten (bij de lesmodulen in de online leeromgeving) adviezen kunnen opnemen over de kwaliteit van feed-up, feedback, feed-forward. Ten tweede vond het panel de kwaliteit van de feedback zoals aangetroffen bij de gemaakte toetsen en eindwerken redelijk. De verschillen in de (inhoudelijke) kwaliteit van de feedback die het panel hier en daar aantrof, zullen afnemen met de verbetering van de beoordelingsformulieren, zo verwacht het panel (zie paragraaf 'beoordelingsformulieren eerder in dit hoofdstuk).

Examencommissie

De opleiding Organisatiepsychologie heeft een actieve, onafhankelijke examencommissie. Dat de examencommissie Gedrag en Maatschappij actief is, blijkt uit haar activiteiten van het afgelopen jaar zoals weergegeven in het jaarverslag. De commissie stelde onder meer het toetsplan vast, en zij voerde een scriptiesteekproef uit, een controle voor vier alumni om te beoordelen of zij terecht een getuigschrift hadden ontvangen, en een herziening van de poule examinatoren. Dit laatste toont ook dat de commissie een onafhankelijke positie inneemt: zij 'ontnoemde' immers acht zittende examinatoren en benoemde vijf nieuwe examinatoren. De commissie gaf de 'ontnoemde' examinatoren overigens eerst de kans om zich, gedurende een half jaar, te verbeteren, waarbij commissieleden een monitorende rol hadden en feedback gaven.

Uit het auditgesprek met de examencommissie, het jaarverslag 2017-2018, en diverse notulen leidt het panel af dat de commissie voldoende deskundig is. De opleiding, en NCOI ook, borgt bij de selectie dat nieuwe examencommissieleden deskundig zijn door middel van een profiel. Het vacatureprofiel beschrijft dat een nieuw lid 'specifieke kennis [dient te hebben] van kwaliteitseisen met betrekking tot toetsing, examinering en onderzoeksvaardigheden' en dat deze persoon '(...) de wettelijke taken en verantwoordelijkheden kent als genoemd in artikel 7 WHW'. Verder heeft de voorzitter deelgenomen aan een training onderwijsrecht. In 2017 gaf de examencommissie een workshop 'beoordelen doe je zo' voor examinatoren in het domein gedrag en maatschappij.

Eén lid van de examencommissie voltooide een SKE-cursus. Uit het jaarverslag blijkt dat NCOI in 2020 het profiel van lid van de examencommissie aanvult met SKE-certificering en dan van alle examencommissieleden verwacht dat zij een SKE-certificaat behalen. Het panel wil benadrukken dat zij deze deskundigheidsbevordering belangrijk vindt, ook gezien de opdracht die de opleiding nog heeft op het gebied van de beoordelingsformulieren.

Afstudeerprogramma

Het afstudeerprogramma van de opleiding Organisatiepsychologie bestaat uit twee onderdelen, waarvan de eerste de oplevering van het portfolio (48 EC) betreft. Dit document bouwen studenten op vanaf het begin van de tweede studiefase. Zij werken gedurende de hoofdfase een aantal 'portfolio opdrachten' uit, waarmee zij uiteindelijk dienen aan te tonen dat zij alle zeven eindkwalificaties beheersen. Per module doen studenten enkele praktijkopdrachten, waarvan er twee zijn aangemerkt als 'portfolio opdracht'. De student wordt begeleid door een portfoliobegeleider. Deze persoon bezoekt de student eenmaal op de werk- of stageplek, en nodigt de student tweemaal per studiefase uit voor een portfoliobegeleidingsbijeenkomst.

Het tweede deel van het afstudeerprogramma bestaat uit het voorbereiden, uitvoeren, en beschrijven van een afstudeeronderzoek: de scriptie (30 EC). Studenten beginnen het scriptieproces met twee voorbereidende bijeenkomsten, waarna zij een onderzoeksvoorstel schrijven. Een scriptiebegeleider beoordeelt dit voorstel (go/no go moment), en bij een positieve beoordeling mag de student het voorgestelde onderzoek uitvoeren. Een onafhankelijke beoordelaar en de scriptiebegeleider beoordelen de uiteindelijke scriptie. De student mag de scriptie presenteren en verdedigen voor beide beoordelaars wanneer deze de scriptie ten minste voldoende vonden.

Volgens het panel is het afstudeerprogramma van de opleiding van basiskwaliteit. Een suggestie die het panel meegeeft, is dat de opleiding zou kunnen overwegen om de scriptie en het portfolio aan elkaar te verbinden middels een integratief toetsmoment: de verdediging. In de huidige opzet van de verdediging verdedigt de student alleen de scriptie. Door de beoordeling van de verdediging te laten uitvoeren door zowel de beoordelaars van de scriptie als van het portfolio, en ook het portfolio een rol te laten spelen in dit toetsonderdeel, kan een holistisch beeld gevormd worden van het eindniveau van de student.

Weging en Oordeel

De opleiding beschrijft haar visie op toetsen en haar toetsprogramma op heldere wijze in haar Toetsplan 2018-2019. De visie sluit aan op de NCOI-brede visie 'assessment drives learning'. De opleiding neemt verschillende maatregelen (bijv. 4-ogenprincipe, toetsmatrijzen) waarmee zij tot betrouwbare en valide toetsen komt. De opleiding is transparant over de toetsing richting studenten. Verder weerspiegelt het palet aan toetsen beslist basiskwaliteit qua inhoud, opbouw in niveau, en aansluiting op de eindkwalificaties, zo concludeert het panel op basis van zijn steekproef. Studenten zijn content met de toetsen. De examencommissie gaat tot slot actief en onafhankelijk te werk, en oefent haar wettelijke bevoegdheid uit. Deze elementen bewijzen voor het panel dat het systeem van toetsing aan de maat is, en daarmee komt het panel tot het oordeel '**voldoende**' voor standaard 10.

Het panel beveelt de opleiding overigens wel aan om de beoordelingscriteria te verhelderen en concretiseren, bijvoorbeeld in enkele gedragsindicatoren, zodat voor zowel de beoordelaar als de student duidelijker wordt waarnaar gekeken wordt, en de beoordeling meer navolgbaar en gericht onderbouwd wordt. Het panel wil als suggestie meegeven dat de opleiding zou kunnen verkennen hoe zij de '*performance*' van studenten nog beter/directer zou kunnen toetsen in het portfolio. Een andere suggestie van het panel betreft dat de opleiding zou kunnen overwegen om de scriptie en het portfolio aan elkaar te verbinden in een integratief toetsmoment: de verdediging.

4.7. Gerealiseerde leerresultaten

Standaard 11: De opleiding toont aan dat de beoogde leerresultaten worden gerealiseerd.

Toelichting NVAO: Het realiseren van de beoogde leerresultaten blijkt uit de uitkomsten van toetsen, de eindwerken en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk of in een vervolgopleiding functioneren.

Bevindingen

Bevindingen Generieke audit NCOI Groep 2018-2019

-

Steekproef eindproducten

In de periode van maart 2017 tot september 2018 voltooiden 21 studenten de opleiding Organisatiepsychologie. Om het door hen gerealiseerde niveau te beoordelen, bekeek het panel de scripties van vijftien studenten. Tevens bestudeerde het panel van vijf van de geselecteerde studenten het portfolio. Van de eindwerken uit de steekproef waren er twaalf afkomstig van duale studenten en drie van deeltijdstudenten. Hoewel deze steekproef uit balans lijkt, is deze dat niet; onder de 21 afstudeerders bevonden zich flink minder deeltijdstudenten (zie Bijlage III). Het panel heeft een gestratificeerde steekproef van eindwerken genomen: het bekeek dus zowel eindwerken van duale als deeltijdse studenten, eindwerken met hogere en lagere eindcijfers, etc.

Op basis van de steekproef concludeert het panel dat studenten uit zowel de duale als de deeltijd-variant van de opleiding de eindkwalificaties behalen. Het panel vond alle bekeken eindwerken en portfolio's van hbo-niveau. In de meeste eindwerken ziet het panel combinaties van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden terug. Daarnaast vindt het panel het een sterk punt van de eindwerken dat studenten de methodologie goed overdenken, en dat zij allemaal een implementatieplan dienen te maken. De kwantitatieve onderbouwing van de analyse van de gegevensverzameling acht het panel voldoende, zij het dat een doorwrochter analyse bij sommige onderzoeken meer voor de hand zou liggen. Verschillende portfolio's bevatten verder een indrukwekkende reeks bewijzen. De portfolio's gaven het panel bovendien een beter beeld van hoe de studenten aan de eindkwalificaties werken, en de stukken toonden aan dat de studenten de kwalificaties op het eindniveau behalen. Kortom, op basis van de steekproef kan het panel concluderen dat de studenten Organisatiepsychologie het beoogde niveau realiseren.

Een bevinding van het panel is dat er een systematische afwijking naar beneden in de beoordeling van de scripties lijkt te bestaan. Bij een aantal scripties ontving de student namelijk een lager eindcijfer van de opleiding dan volgens het panel terecht of nodig was. Deels wijt het panel dit aan dat de betrokken beoordelaars zich (te veel) lieten leiden door opmerkingen die niet altijd even relevant waren (bijv. interpunctie); hetgeen de beoordeling kon beïnvloeden vanwege de open beoordelingscriteria (zie Hoofdstuk 4.6 'Toetsing'). Voor een ander deel schrijft het panel de lagere cijfers toe aan de beperkte begeleiding. Wanneer de begeleiders op sommige punten een kleine bijsturing via formatieve feedback hadden gedaan, hadden de cijfers van studenten hoger kunnen uitpakken.

Bovenstaande bevindingen over de beoordeling en de begeleiding zijn eveneens besproken en al meegewogen in 'standaard 8 studiebegeleiding' en 'standaard 10 toetsing'.

Aandachtspunten bij de eindproducten

Het panel benoemt twee aandachtspunten voor zowel de duale als voor de deeltijdse eindwerken. Allereerst constateert het panel dat de statistische analyses van studenten verschillen in kwaliteit. Waar de ene student werkt met rechte tellingen en percentages, voert de andere complexe statistische toetsen uit. De opleiding mag van het panel de statistische component in de onderzoekslijn versterken. Indien er in het eindwerk sprake is van kwantitatief onderzoek verwacht het panel qua statistiek ten minste non-parametrische en eenvoudige parametrische statistiek (zoals variantieanalyse en factoranalyse) uitgevoerd met een statistisch computerprogramma zoals SPSS.

Als verbeterpunt voor de portfolio's wil het panel de opleiding adviseren om studenten bij het reflecteren meer gebruik te laten maken van reflectiemethoden, zoals van STAR(RT) of van Korthagen. Wanneer de opleiding hier meer op aanstuurt, zullen de reflecties van studenten professioneler, meer doordacht en beter onderbouwd worden. Het panel vond de reflecties van sommige studenten kwalitatief aan de lage kant omdat deze vrij vlak en voor de hand liggend waren ('van mijn docent moest ik deze methode gebruiken'). Het panel wil de opleiding tevens meegeven dat de bewijsvoering, vooral via reflecties, zeer talig is. Wanneer de opleiding ook andere bewijsvormen (bijv. via video) zou toestaan, is er minder kans op bias in de zin dat de meest verbaal begaafde studenten ook de hoogste punten behalen (zie ook Hoofdstuk 4.7 'Toetsing').

Kortom, het panel wil de opleiding aanraden om de koers die zij heeft ingezet sinds de vorige accreditatie met het versterken van de onderzoekslijn te blijven voort te zetten. De opleiding zou in haar programma, gezien de bevindingen van het panel over de eindwerken en de portfolio's, meer verdieping en oefening mogen bieden met statistische basisvaardigheden, statistische computerprogramma's zoals SPSS, en het hanteren van reflectiemethoden. Ook de begeleiding van studenten bij het schrijven van de scriptie zou een groter deel van het studieprogramma mogen beslaan (zie standaard 8 'begeleiding').

Functioneren in de praktijk

De opleiding houdt via een alumni-vragenlijst zicht op waar alumni terechtkomen, hoe zij functioneren in de praktijk, en op hoe tevreden alumni achteraf zijn met de gerealiseerde leerresultaten. Van de 32 alumni die de vragen in 2018 invulden, werkt 62 procent in een functie op het niveau waartoe ze zijn opgeleid. De meesten werken bij de overheid of in het onderwijs (totaal 50 procent). Vrijwel alle deelnemers aan de vragenlijst geven aan tevreden te zijn met het niveau van de opleiding (97 procent). Volgens de alumni heeft de opleiding in positieve zin bijgedragen aan hun loopbaan. Zij vinden bijvoorbeeld dat zij goed hebben geleerd om te reflecteren. De sterke punten van de opleidingen vinden de alumni: de docenten, de flexibiliteit, het praktijkgerichte en de kleine groepen. Dit sluit aan bij de opmerkingen van de alumni die het panel tijdens de audit sprak; de zittende studenten die het panel sprak waren overigens ook positief over de opleiding tot dusver.

Tijdens de auditdag vernam het panel van de werkveldcommissie dat zij geregeld gevraagd wordt om eindwerken Organisatiepsychologie te lezen. De opleiding stuurt ieder commissielid enkele werken toe voorafgaand aan een overleg. Tijdens het overleg vraagt de opleiding de vertegenwoordigers van het werkveld om te vertellen of zij de afstudeerder zouden aannemen, en waarom zij dit wel of niet zouden doen. De leden van de werkveldcommissie vertelden het panel dat zij de eindwerken in de afgelopen twee jaar steeds beter vonden worden. De opleiding zou er wat het panel betreft goed aan doen om ook aan de werkgevers van afgestudeerden te vragen hoe alumni functioneren in de praktijk.

Ontwikkelingen

Het panel heeft in haar voorstudie en tijdens de audit speciale aandacht besteed aan standaard 11 gezien de herstelperiode die de opleiding achter zich heeft, en de verbeteringen die zij daarna heeft uitgevoerd.

Het panel stelt vast dat de opleiding inmiddels in positieve zin ver verwijderd is van de herstelperiode, en het beveelt de opleiding van harte aan om door te gaan op de ingeslagen weg. Hoewel een aantal elementen nog steeds aandacht behoeven (bijv. beoordeling van de eindwerken, het statistische gedeelte van onderzoeksvaardigheden) geldt dit ook voor verschillende vergelijkbare opleidingen in het cluster, en is het eindniveau van de opleiding Organisatiepsychologie bovendien beslist voldoende.

Weging en Oordeel

De opleiding Organisatiepsychologie realiseert de beoogde eindkwalificaties. Het panel constateert dat de eindwerken en portfolio's van de duale en deeltijdstudenten van hbo-bachelorniveau zijn. De opleiding zou nog wel aandacht mogen schenken aan de beheersing van statistische basisvaardigheden en het gebruik van reflectiemodellen als onderdeel van de reflectievaardigheden van studenten. De alumni en ook de zittende studenten die het panel sprak, zijn tevreden over de gerealiseerde leerresultaten. Het panel komt dan ook tot het oordeel '**voldoende**' voor standaard 11.

5. ALGEMEEN EINDOORDEEL

Het panel maakte kennis met een veerkrachtige, kwaliteitsbewuste en vakinhoudelijk gezien een unieke hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie. De veerkracht herkent het panel in de wijze waarop de opleiding, sinds de herstelbeoordeling in 2014, haar onderzoekslijn doorontwikkeld heeft. De opleiding beschikt daarnaast over een sterk, goed-functionerend systeem van kwaliteitsborging: zij weet op gezette tijden relevante stakeholders te betrekken voor feedback, bijvoorbeeld via de alumni-vragenlijst, en zij zet de bevindingen om in acties. De opleiding biedt studenten, tot slot, een gespecialiseerde voorbereiding op een specifiek vakgebied binnen de psychologie: de organisatiepsychologie. Door modules zoals 'Arbeids- en Gezondheidspsychologie' en 'Organisatie en verandering', en door de focus in het opleidingsportfolio, mag de hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie volgens het panel terecht een unieke opleiding in Nederland genoemd worden.

Als voornaamste aanbevelingen voor de verbeteragenda van de opleiding benoemt het panel: (1) het verdiepen van de onderzoekslijn in het onderwijsprogramma op het gebied van statistiek en in reflectiemodellen, (2) het uitbreiden van de onderzoeksbegeleiding en formatieve feedback voor studenten in de afstudeerfase, (3) het verbeteren van de navolgbaarheid van beoordelingen, ook voor de afstudeerfase, door de beoordelingscriteria op de beoordelingsformulieren te verhelderen en door aan te sturen op een betere onderbouwing. Deze aanbevelingen worden nader omschreven in Hoofdstuk 6.

Het panel beoordeelt de standaarden 4, 6 en 9 met een 'goed', en de overige standaarden met een 'voldoende'. Conform de beslisregels van de NVAO komt het panel hiermee op het eindoordeel **voldoende**. Het adviseert de NVAO dan ook de opleiding als geheel, dus zowel de duale als de deeltijdse opleidingsvarianten, te accrediteren voor een periode van zes jaar.

6. AANBEVELINGEN

Doorontwikkelen onderzoekslijn

Het panel adviseert de opleiding om de onderzoekslijn voor studenten te verdiepen op het gebied van statistiek. Alle studenten mogen tijdens de opleiding een basispakket aan statistische vaardigheden aangeboden krijgen, en hier ook gericht mee oefenen.

Vergroten reflectievaardigheden

Studenten zouden bij het reflecteren in hun portfolio's meer gebruik mogen maken van reflectiemethoden, zoals van STAR(RT) of van Korthagen, zodat de reflecties professioneler, meer doordacht en beter onderbouwd worden.

Uitbreiden onderzoeksbegeleiding

Het panel raadt de opleiding aan om de voorbereiding van studenten op het afstuderen te vergroten, en om studenten meer begeleiding van de afstudeerbegeleider te geven gedurende het afstudeertraject. Studenten hebben behoefte aan een grotere 'basisbegeleiding' bij het scriptie-onderzoek, en het panel leidt uit de eindwerken af dat deze – hoewel ze de basiskwaliteit weerspiegelen – van hoger niveau zouden kunnen zijn als studenten meer formatieve feedbackmomenten hadden gehad.

Beoordelingsformulieren

Het panel beveelt de opleiding aan om haar beoordelingscriteria (in de beoordelingsformulieren bij toetsen) te verhelderen en deze ook concreter (minder open en multi-interpretabel) uit te werken, bijvoorbeeld in gedragsindicatoren. Dit verbetert de navolgbaarheid van de beoordeling, en het bevordert dat beoordelaars objectief beoordelen. In het bijzonder voor de beoordeling van de portfolio's en eindwerkstukken zou een meer uitgewerkt, handzaam formulier/rubric het gemakkelijker maken voor beoordelaars om een oordeel te onderbouwen.

Beroepskenmerkende taken uit verschillende vakgebieden

Het panel beveelt de opleiding aan om de beroepskenmerkende taken uit de verschillende werkvelden van de organisatiepsycholoog concreter uit te werken, en overzichtelijk bij elkaar te zetten, en deze samenhangend en compact te formuleren. Daarmee verband houdend, beveelt het panel aan om het aantal beschikbare en te behandelen psychologische tests die relevant zijn voor de organisatiepsychologische beroepsoefening uit te breiden, en studenten ook te laten oefenen met deze tests.

BIJLAGE I Scoretabel

Scoretabel paneloordelen Hogeschool NCOI hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie deeltijd en duaal	
Onderwerpen / Standaarden	Oordeel⁹
Beoogde leerresultaten	
Standaard 1. Beoogde leerresultaten	V
Programma	
Standaard 2. Oriëntatie programma	V
Standaard 3. Inhoud programma	V
Standaard 4. Vormgeving programma	G
Standaard 5. Aansluiting programma	V
Personeel	
Standaard 6. Kwalificaties personeel	G
Voorzieningen	
Standaard 7. Huisvesting en materiele voorzieningen	V
Standaard 8. Studiebegeleiding en informatievoorziening	V
Kwaliteitszorg	
Standaard 9. Periodiek evalueren	G
Toetsing	
Standaard 10. Toetsing	V
Gerealiseerde leerresultaten	
Standaard 11. Leerresultaten	V
Algemeen eindoordeel	Voldoende

⁹ Deze oordelen zijn van toepassing op zowel de duale als de deeltijdse opleiding.

BIJLAGE II Programma, werkwijze en beslisregels

Hieronder volgt een nadere toelichting over de inrichting van de auditsystematiek bij NCOI Groep in de periode 2016-2019.

Omschrijving auditsystematiek NCOI Groep

NCOI-auditsystematiek

NCOI Groep stuurt al haar opleidingen op dezelfde wijze ofwel centraal aan, hanteert een aantal gezamenlijke uitgangspunten en concepten en gebruikt dezelfde algemene voorzieningen. Daarnaast zijn verschillende aspecten per opleiding ingekleurd. In overleg tussen Hobéon en NCOI Groep is er derhalve voor gekozen om een specifieke auditsystematiek in te richten die past binnen de vormvrijheid van het NVAO-beoordelingskader, bestaande uit een generieke audit gevolgd door opleidingsspecifieke audits (tussentijdse of uitgebreide opleidingsbeoordelingen).

Generieke audit

Jaarlijks vindt bij NCOI Groep een generieke audit plaats van één dag. Tijdens deze dag besteedt een auditpanel expliciet aandacht aan de (delen van de) standaarden uit het NVAO-beoordelingskader die algemeen gelden voor de verschillende rechtspersonen voor hoger onderwijs van NCOI Groep en haar opleidingen. Hiertoe behoren vooral de standaarden 4 tot en met 10 op het terrein van het didactische concept, de instroom/toelating, het personeelsbeleid, de algemene voorzieningen, de studentbegeleiding/ informatievoorziening, de kwaliteitszorg en de toetsystematiek. De generieke audit leidt uitsluitend tot een aantal generieke bevindingen. Zij treedt niet in de plaats van een deel van de opleidingsspecifieke audits, maar vormt er een aanvulling op (o.a. extra analyserend 'voorwerk'). Het auditpanel van de generieke audit treedt evenmin in de bevoegdheden van de opleidingsspecifieke audits om tot oordelen te komen. De reikwijdte van de generieke audit is vastgesteld op alle opleidingsbeoordelingen die het daarop volgende studiejaar worden uitgevoerd¹⁰.

Opleidingsspecifieke audits

De generieke audit biedt elk auditpanel dat de opleidingsspecifieke audit uitvoert, de mogelijkheid om uitgebreid in te zoomen op de standaarden die specifiek gericht zijn op die opleiding zoals de inhoudelijke oriëntatie (inclusief niveau), met haar uitwerking naar inhoud programma, samenstelling personeel, opleidingsspecifieke voorzieningen en de gevolgen van dit alles voor het gerealiseerde niveau. Elke opleidingsspecifieke audit duurt eveneens één dag. De auditpanels worden voorafgaand aan de opleidingsspecifieke audit zorgvuldig geïnformeerd over de bevindingen van de generieke audit. Het staat het auditpanel van de opleidingsspecifieke audits vrij om van deze bevindingen af te wijken. Deze moeten namelijk telkens getoetst worden op (de mate van realisatie op) opleidingsniveau alvorens een beoordeling per standaard kan plaatsvinden. Ieder opleidingsspecifiek panel vormt zich op grond van de bevindingen van de generieke audit, de bestudeerde documentatie en de auditgesprekken dus een zelfstandig oordeel over alle NVAO-beoordelingsstandaarden.

Verantwoording

Deze werkwijze is geïntroduceerd in de zomer van 2016 en telkenmale verantwoord naar de NVAO in de beoordelingsrapporten, zowel procesmatig (uiteenzetting zoals hierboven) als inhoudelijk (welke bevindingen van de generieke audit heeft het panel van de opleidingsspecifieke audits meegenomen – in de kaders bij de standaarden). De werkwijze van de NCOI-auditsystematiek in het studiejaar 2018-2019 en het auditprogramma van de generieke audit van 30 augustus 2018 zijn opgenomen in de rapportage *Uitgebreide opleidingsbeoordeling hbo-bacheloropleiding Accountancy en Associate degree-opleiding Accountancy* van Hogeschool Markus Verbeek Prahep d.d. 31 oktober 2018.

¹⁰ NCOI Groep informeert Hobéon indien zich majeure wijzigingen zich voordoen rondom de organisatie van haar opleidingen. In dat geval zal een aanvullende beoordeling plaatsvinden.

Auditprogramma Uitgebreide Opleidingsbeoordeling t.b.v. hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie – Hogeschool NCOI

Programma locatiebezoek donderdag 31 januari 2019

NB. In verband met de privacywetgeving zijn hier uitsluitend de functies/rollen van gesprekspartners opgenomen. De namen van de gesprekspartners zijn bij de secretaris van het auditpanel bekend.

BCN (eigen vestiging NCOI), Daltonlaan 100 3584 BJ UTRECHT

Panel Hobéon

Dhr. drs. R.B. van der Herberg, voorzitter

Dhr. prof. dr. J.M. Pieters

Mw. E. Florin MA

Mw. S. Jansma, studentlid

Mw. I.M. Otto MA, secretaris

08.15 – 08.30 uur Ontvangst panel

08.30 – 09.15 uur Vooroverleg panel (besloten)

09.15 – 09.45 uur Sessie 1 – Gesprek directie en management
(Incl. korte presentatie Hogeschool NCOI en opleiding)

- directeur Opleidingsmanagement
- directeur Governance, Compliance en Risk
- manager Hoger Onderwijs

09.45 – 10.15 uur Sessie 2 – Toelichting online leeromgeving (OLO) en e-Connect

- directeur Kwaliteit en Innovatie en voorzitter centrale examencommissie
- manager Hoger Onderwijs

10.15 – 10.30 uur Korte pauze panel (besloten)

10.30 – 11.45 uur Sessie 3 – Gesprek kernteam, docenten, ontwikkelaars, beoordelaars en afstudeerbegeleiders

- onderwijsmanager en lid kernteam
- onderwijsontwikkelaar en lid kernteam
- kerndocent en lid kernteam (ziekmelding)
- kerndocent en lid kernteam
- scriptiebeoordelaar
- scriptiebegeleider en –beoordelaar
- portfoliobeoordelaar
- docent en ontwikkelaar

11.45 – 12.45 uur Werklunch panel (besloten)

12.45 – 13.15 uur Bestudering documenten ter inzage door panel

13.15 – 14.00 uur Sessie 4 – Gesprek vertegenwoordiging werkveld en alumni

Werkveldcommissie

- 3 vertegenwoordigers

Alumni

- Alumna start mrt. 13, afgerond maart 17, duaal
- Alumna, start maart 13, afgerond dec. 17, duaal
- Alumna, start sept. 16, afgerond okt. 18, duaal

14.00 – 14.15 uur Korte pauze panel (besloten)

14.15 – 15.00 uur Sessie 5 – Gesprek examencommissie en borging

- lid Academic Board
- directeur Kwaliteit en Innovatie, voorzitter centrale examencommissie
- voorzitter examencommissie domein gedrag en maatschappij
- lid examencommissie domein gedrag en maatschappij (ziekmelding)
- lid examencommissie domein gedrag en maatschappij
- lid examencommissie domein gedrag en maatschappij

Toehoorder

- nieuw lid examencommissie domein gedrag en maatschappij

15.00 – 15.15 uur Korte pauze panel (besloten)

15.15 – 16.00 uur Sessie 6 – Gesprek studenten

- student, start okt. 16, fase 3, duaal
- student, start sept. 15, fase 3, duaal
- student, start sept. 15, fase 3, duaal

16.00 – 16.15 uur Korte pauze panel (besloten)

16.15 – 16.30 uur Eventueel extra gesprek (opleidings)management

16.30 – 17.30 uur Intern overleg panel (besloten)

17.30 – 17.45 uur Terugkoppeling door panel naar management

- directeur Opleidingsmanagement
- directeur Governance, Compliance en Risk
- directeur Kwaliteit en Innovatie en voorzitter centrale examencommissie
- manager Hoger Onderwijs

Werkwijze opleidingsspecifieke audit

Bij de beoordeling van de opleiding Organisatiepsychologie is uitgegaan van het door de NVAO vastgestelde "Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs" van september 2016. Daarin staan de standaarden vermeld waarop een auditpanel zich bij de uitgebreide opleidingsbeoordeling van een opleiding moet richten en de criteria aan de hand waarvan het panel zijn oordeel over de opleiding moet bepalen.

Op basis van de door opleiding verstrekte documentatie heeft het auditpanel zich een beeld kunnen vormen van de primaire en secundaire processen van de betreffende varianten.

De visitatie was gericht op een verificatie van de bevindingen uit de documentenanalyse en het verkrijgen van aanvullende informatie over de inhoud van het programma. Dit geschiedde door gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding, studenten en het werkveld, die waren te kenschetsen als 'gesprekken tussen vakgenoten'.

De verificatie door het auditpanel geschiedde door verscheidene malen hetzelfde onderwerp met verschillende geledingen te bespreken en aan de hand van additionele documentatie en - daar waar het de huisvesting en de materiële voorzieningen betreft- ook door eigen waarneming.

Na overleg met de betreffende opleiding heeft het auditpanel met in achtneming van de daartoe strekkende regels van de NVAO en op basis van zijn documentanalyse en de daaruit voortvloeiende specifieke aandachtspunten de keuze van de gesprekspartners vastgesteld.

Afstemming deelpanels binnen het cluster

De panels die de audits uitvoerden voor de visitatiegroep *HBO Toegepaste Psychologie groep 1* hebben op diverse manieren met elkaar afgestemd. Afstemming tussen alle deelpanels heeft allereerst plaatsgevonden door de instructie die de panelleden van de begeleidende evaluatiebureaus krijgen met betrekking tot het beoordelingskader. De tussen Hobéon en NQA gekalibreerde criteria voor de beoordeling maken onderdeel uit van deze instructie. Daaraan voorafgaand is de afstemming geborgd door overlap in de bezetting tussen alle deelpanels. Verder wordt de afstemming tussen de panels geborgd door de ondersteuning van zo veel mogelijk dezelfde secretaris vanuit zowel Hobéon als NQA en door de inzet van getrainde voorzitters.

Voorafgaand aan de audit bij NCOI Organisatiepsychologie vond (telefonisch) overleg plaats tussen de voorzitter en de andere voorzitters uit de visitatiegroep. Vervolgens heeft de voorzitter de betrokken auditoren voorafgaand aan de audit ingelicht over bevindingen uit de voorgaande audits uit de visitatiegroep. Ook vond een intern overleg plaats tussen de voorzitters en secretarissen die vanuit Hobéon betrokken zijn bij visitatiegroepen 1 en 2 van hbo Toegepaste Psychologie.

Het oordeel van het auditpanel vastgelegd in een conceptrapport werd aan de opleiding voorgelegd voor een toets op eventuele feitelijke onjuistheden.

Beslisregels opleidingsspecifieke audit

Volgens de NVAO-Beslisregels Accreditatie kan een onderwerp 'onvoldoende', 'voldoende', 'goed' of 'excellent' scores. Hobéon heeft de beslisregels toegepast, zoals deze zijn opgenomen in het 'Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland, September 2016'.

Wanneer er sprake is van verschillende varianten van een opleiding (bijvoorbeeld: voltijd, deeltijd en duaal), dan moet uit de beoordeling blijken dat voor elke variant de kwaliteit is gewaarborgd op grond van de standaarden uit het betreffende beoordelingskader om te komen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

Indien een opleiding onder één CROHO-registratie wordt aangeboden op meerdere locaties, kan de opleiding alleen voor accreditatie in aanmerking komen als uit de beoordeling blijkt dat elke locatie voldoet aan de in het betreffende kader genoemde kwaliteitsstandaarden.

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien i) standaard 1 onvoldoende is, ii) ten minste zes standaarden 'voldoende' zijn en herstel van de tekortkomingen bij de 'onvoldoende' standaarden binnen twee jaar niet realistisch en haalbaar is of iii) minder dan zes standaarden 'voldoende' zijn.
- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'voldoende' indien ten minste zes standaarden 'voldoende' zijn; waaronder in elk geval standaard 1 en herstel van de tekortkomingen bij de 'onvoldoende' standaarden realistisch en haalbaar is binnen twee jaar.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'goed' zijn indien ten minste alle standaarden minimaal 'voldoende' zijn en 5 standaarden als 'goed' worden beoordeeld; waaronder in elk geval standaard 11.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien ten minste alle standaarden minimaal 'voldoende' worden bevonden en 5 standaarden als 'excellent' worden beoordeeld; waaronder in elk geval standaard 11.

BIJLAGE III Lijst geraadpleegde documenten

- Zelfevaluatie Opleidingsbeoordeling Uitgebreid HBO Bachelor Organisatiepsychologie, Hogeschool NCOI
- Domeinspecifiek referentiekader en de eindkwalificaties van de opleiding
- Schematisch programmaoverzicht
- Inhoudsbeschrijving (op hoofdlijnen) van de programmaonderdelen, met vermelding van
 - leerresultaten, leerdoelen, studieomvang, studielast, werkvormen, wijze van toetsen, literatuur (verplicht / aanbevolen), betrokken docenten en studiepunten.
- Onderwijs- en examenregeling – OER.
- Overzicht van het ingezette personeel per 1 september 2018
 - naam, rol, omvang aanstelling, graad en deskundigheid
- Overzichtslijst van *alle* eindwerken en portfolio's van de laatste twee jaar waaruit het door de student bereikte eindniveau kan worden afgeleid
- Jaarverslag examencommissie
- Verslagen opleidingsvertegenwoordiging, curriculumcommissie, werkveldcommissie, kernteam, bijeenkomsten voor de freelance professionals
- Toetsopgaven + beoordelingscriteria en normering (antwoordmodellen) en een representatieve selectie van gemaakte toetsen (presentaties, stageverslagen, assessments, portfolio's e.d.) en beoordelingen.
- Representatieve selectie van handboeken en overig studiemateriaal.

Het panel heeft van vijftien studenten de eindwerken bestudeerd.

Om redenen van privacy zijn de namen van afgestudeerden en hun studentnummers van wie het panel de eindwerken heeft bekeken niet opgenomen in deze rapportage. Namen van de afgestudeerde studenten, hun studentnummer evenals de titels van de eindwerken zijn bekend bij de secretaris van het auditpanel en daar op te vragen. Van vijf studenten geldt dat het panel naast het eindwerk ook het portfolio bekeek (van twee deeltijd studenten en drie duale studenten).

BIJLAGE IV Overzicht auditpanel

Naam visitatiegroep:	HBO Toegepaste Psychologie groep 1
----------------------	---

Korte functiebeschrijvingen van de panelleden die deelnamen aan het auditpanel van de in dit beoordelingsrapport beschreven opleiding.

Naam	Korte functiebeschrijvingen
Dhr. drs. R.B. van der Herberg	De heer Van der Herberg is partner bij Hobéon en heeft ruime ervaring met audits voortgezet en hoger onderwijs, was eerder schoolleider van een grote onderwijsorganisatie.
Mw E. Florin	Mevrouw Florin , arbeidspychologe, was tot 2015 lector aan Thomas More hogeschool en is nu freelance coach en trainer.
Dhr. prof.dr. J.M. Pieters	De heer Pieters is emeritus hoogleraar Toegepaste Psychologie met bijzondere aandacht voor leren en instructie aan de Universiteit Twente.
Mw. S. Jansma	Mevrouw Jansma is student Toegepaste Psychologie aan Hogeschool Leiden, gestart in 2016.
Mw. I.M. Otto, MA	Mevrouw Otto is door de NVAO opgeleid en geregistreerd secretaris.

Op 25-06-2018 heeft de NVAO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van het auditpanel t.b.v. de beoordeling van de hbo-bacheloropleiding Organisatiepsychologie van NCOI Hogeschool, onder het nummer 006607.

De door alle panelleden ondertekende onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaringen zijn in het bezit van Hobéon. In deze verklaring verklaren de panelleden gedurende ten minste vijf jaar voorafgaand aan de audit geen zakelijke noch persoonlijke binding te hebben gehad met de betrokken instelling - anders dan die in het kader van de werkzaamheden als lid van het auditpanel van het evaluatiebureau -, die een onafhankelijke oordeelvorming ten positieve of ten negatieve zou kunnen beïnvloeden.



Strategische dienstverlener voor kennisintensieve organisaties



Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

T (070) 30 66 800

F (070) 30 66 870

E info@hobéon.nl

I www.hobéon.nl