

GRADUAAT IN DE JURIDISCH- ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

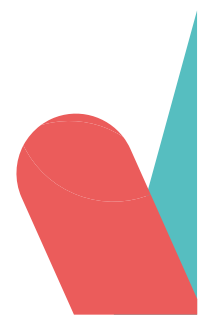
12 MAART 2020





Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	5
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	7
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau	7
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving	9
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	12
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	14
2.5	Eindoordeel.....	15
3	Beoordelingsproces	16
4	Overzicht oordelen	17
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	19
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	20
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	21



1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning gevalideerd op 18 februari 2019. De opleiding vertrekt van de erkende beroepskwalificatie juridisch deskundige en wordt omgevormd vanuit de HBO5-opleiding Rechtspraktijk, die tussen 2014 en 2019 deel uitmaakte van het samenwerkingsverband HBO5 AP-HZS en sinds september 2019 wordt voortgezet als de uitdovende graduaatsopleiding Rechtspraktijk door de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen (AP). De opleiding omvat 120 studiepunten en wordt in eerste instantie georganiseerd onder de vorm van een 3-jarig modeltraject in avondonderwijs te Antwerpen.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) die de aanvraag van de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen voor de opleiding graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier en het toelichtend gesprek.

De commissie kon vaststellen dat het eerdere negatieve advies van de NVAO voor een andere dynamiek gezorgd heeft. De opleiding werd onder leiding van het opleidingshoofd graduaatsopleidingen MC met een nieuw team, volledig opnieuw onder de loep genomen en structureel gewijzigd. Het feit dat dit team niet meer geleid werd door het opleidingshoofd van de bacheloropleiding, maar wel door een opleidingshoofd specifiek voor de graduaatsopleiding, heeft ervoor gezorgd dat er duidelijker gewerkt werd in verschil met niveau 6.

De opleiding heeft een duidelijke visie over het verschil tussen niveaus 4, 5 en 6. Dit komt tot uiting in de beoogde leerdoelen, het programma en de toetsing. Deze concretisering van het profiel van de student is er gekomen dankzij een verdere uitbreiding van het werkveld en een overleg met de werkveldcommissie. De specifieke accenten die de opleiding legt, kunnen op appreciatie van de commissie rekenen. De commissie stimuleert de opleiding om zo snel mogelijk werk te maken van de formalisering van deze eigen accenten in eigen OLR.

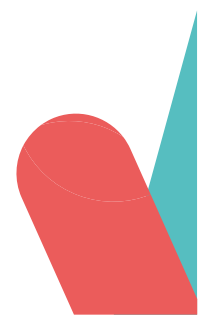
De commissie is positief over de nieuwe invulling van het curriculum. Door het verbreden van het betrokken werkveld en de verschuiving van een sterk juridisch-gerichte opleiding naar een ondersteunende, administratieve opleiding met juridische basiskennis is het programma geëvolueerd naar een curriculum dat aansluit bij de beoogde doelgroep en het beoogde eindniveau van de opleiding. De samenhang tussen de verschillende opleidingsonderdelen en de verwevenheid van de leerlijnen is duidelijk zichtbaar.

De commissie kon vaststellen dat de verschillende onderdelen van het werkplekleren vorm beginnen te krijgen. Er ontbreekt echter een overkoepelende visie op werkplekleren in deze specifieke opleiding. De kernelementen zijn aanwezig, maar de opleiding kan niet scherp genoeg stellen wat de meerwaarde is van het leren op de werkplek in functie van het realiseren van de beoogde leerresultaten.

Ook op gebied van de geïntegreerde toetsing is nog verder ontwikkelwerk nodig om ervoor te zorgen dat verschillende beoordelaars tot een valide en betrouwbare beoordeling komen.

De commissie heeft vertrouwen in het interne systeem van kwaliteitszorg en is gerust dat door de oplijsting van acties die de opleiding maakt in het aanvraagdossier, de werkpunten voor de komende periode duidelijk op ieders netvlies staan.

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



- Blijf inzetten op co-creatie met de verschillende stakeholders om de opleiding permanent te monitoren en bij te sturen. Formaliseer de betrokkenheid en tussentijdse feedback van het werkveld.
- Formuleer duidelijke en heldere criteria zodat de verwachtingen t.a.v. de student en de werkplek op voorhand duidelijk zijn voor alle actoren.
- Expliciteer een visie op werkplekleren waarin duidelijker gesteld wordt wat de meerwaarde is van leren op de werkplek in functie van het realiseren van de beoogde leerresultaten.
- Concretiseer de momenten waarop (tussentijds) overleg plaatsvindt tussen alle actoren betrokken in het werkplekleren.
- Stel duidelijke criteria op voor de toetsing en beoordeling van niet-generieke competenties zodat ook de beoordeling van deze competenties op een betrouwbare en valide manier kan gebeuren.

Den Haag, 12 maart 2020

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding
graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning ingediend door Artesis Plantijn
Hogeschool Antwerpen.

Antonia Aelterman
(voorzitter)

Mike Slangen
(secretaris)



2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

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

Bevindingen

Het graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning is een nieuwe (omgevormde) opleiding van 120 studiepunten uitgewerkt door de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen (verder: AP). De opleiding wordt omgevormd vanuit de HBO5-opleiding Rechtspraktijk, die tussen 2014 en 2019 deel uitmaakte van het samenwerkingsverband HBO5 AP-HZS en sinds september 2019 wordt voortgezet als de uitdovende graduaatsopleiding Rechtspraktijk door AP.

De opleiding haalt 2 belangrijke redenen aan om in te zetten op deze nieuwe graduaatsopleiding. Een eerste reden is het tekort aan juridisch geschoolde administratieve medewerkers. Het werkveld onderschrijft dit ten zeerste. Een tweede reden is de goede aansluiting op het bestaande opleidingsaanbod van de instelling. De graduaatsopleiding in de juridisch-administratieve ondersteuning zal worden toegevoegd aan het departement Management en Communicatie, waartoe ook de verwante bacheloropleidingen Bedrijfsmanagement (afstudeerrichting Rechtspraktijk) en Office Management behoren. Binnen het departement zal de graduaatsopleiding in de juridisch-administratieve ondersteuning geclusterd worden met andere graduaatsopleidingen uit dit studiegebied.

Voor de ontwikkeling van deze nieuwe graduaatsopleiding werd een werkgroep samengesteld met opleidingsverantwoordelijken en lectoren van beide opleidingen die zich boog over topics zoals voorbereiding en opvolging van het ontwikkelen van de DLR in de Vlaanderenbrede taakgroep, de samenstelling van een omgevingsanalyse en missie, de uitwerking van de opleidingsonderdelen, de leerdoelen en het werkplekleren. Deze TNO-werkgroep zorgde voor afstemming van de verschillende onderdelen bij de opleidingsteams, de studenten, alumni en werkveld. De bacheloropleiding Office Management werd betrokken, evenals diverse andere experts en verantwoordelijken binnen de hogeschool over thema's zoals studieloopbaanbegeleiding.

De opleiding wil (werkende) studenten opleiden tot medewerkers met sterke administratieve en communicatieve vaardigheden, met de nodige juridische basiskennis zodat ze inzetbaar zijn in de brede juridische omgeving.

De opleiding kiest ervoor om voorlopig nog geen opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) te formuleren, maar deze te laten samenvallen met de domeinspecifieke leerresultaten (DLR). Het samenwerkingsverband engageerde zich immers actief in de Vlaanderenbrede taakgroep ter ontwikkeling van de DLR. Zodoende zagen ze hun inbreng voldoende gevalideerd. Wel kiest de opleiding ervoor om specifieke accenten te leggen in de algemene DLR. Zo hecht de opleiding een groter belang aan administratieve en ondersteunende skills (DLR 03 en 10), meertalige communicatieve vaardigheden (DLR 06), digitale vaardigheden (DLR 02) en een juridische basiskennis (DLR 03). Daarnaast ligt de focus op een attitude m.b.t. levenslang leren en deontologie (DLR 12 en 13).

Er werd een omgevingsanalyse en beroepstypologie opgesteld om het verschil tussen de niveaus 4, 5 en 6 scherp te stellen. Zo leidt niveau 4 op tot medewerkers die algemene administratieve ondersteuning bieden, kunnen gegradueerden op niveau 5 als juridisch-administratieve medewerkers voorbereidend en administratief werk verrichten, vertrouwd met het juridische werkveld en zal niveau 6 tenslotte meer opleiden tot rechtspractici die zelfstandig dossiers beheren en eerstelijnsadvies geven.



Uit het gesprek vernam de commissie dat er na het eerdere advies van de NVAO een goede dynamiek ontstaan is binnen de hogeschool. De opleiding werd volledig opnieuw onder de loep genomen en met een frisse blik bekeken. De hogeschool nam de beslissing om een avondtraject in te richten voor de bachelor Rechtspraak. Hierdoor kunnen studenten die omwille van praktische redenen kozen voor de graduaatsopleiding (avondtraject), maar eigenlijk thuis horen in de bacheloropleiding, geplaatst worden in een passende opleiding. Dit laat toe dat de graduaatsopleiding op het niveau gehouden kan worden waarvoor deze bedoeld is.

Op basis van de eerdere aanbevelingen van de NVAO, besloot de opleiding om het werkveld te verbreden. Naast advocaten en notarissen, werden nu ook contacten gelegd met juridische diensten, ... De werkveldvertegenwoordiging is hierdoor veel meer divers geworden.

De opleiding geeft in het aanvraagdossier een olijsting van acties, gekoppeld aan verantwoordelijken en een status(timing).

Overwegingen

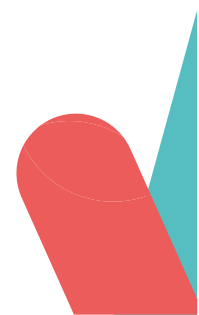
De commissie is zeer tevreden over de inspanningen die de opleiding gedaan heeft tussen de eerste indiening en de voorliggende aanvraag. De gesproken gesprekspartners plaatsen de opleiding in een duidelijke visie en een duidelijk beeld waar de opleiding naar wil streven.

Met betrekking tot het onderscheid in niveaus 4, 5 en 6 is de commissie bijzonder tevreden over de gemaakte aanpassingen. De gesproken vertegenwoordigers van de opleiding kunnen het verschil tussen de niveaus en de daarbijhorende functiebeschrijvingen zeer goed definiëren. De gelegde accenten zorgen er niet alleen voor dat de eigenheid van de opleiding beter tot uiting komt, maar het zorgt er ook voor dat het onderscheid tussen de verschillende opleidingsniveaus beter gekaderd wordt.

De commissie kon constateren dat het programma en de te bereiken leerdoelen opnieuw werden vormgegeven, vertrekkende vanuit de DLR. Vanuit die DLR werd een programma uitgewerkt met verschillende leerlijnen (thema's) die de studenten in staat stellen om de beoogde leerdoelen te behalen. De commissie is positief over de verandering die de opleiding heeft doorgevoerd ten aanzien van het profiel van de gegradueerde in de juridisch-administratieve ondersteuning. De focus van de opleiding verschuift hiermee van een afgestudeerde die sterk juridisch onderbouwd is, naar een afgestudeerde die administratieve ondersteuning kan bieden, maar met een juridische basiskennis. Hetgeen volgens de commissie beter aansluit bij de beoogde doelgroep en het specifieke niveau 5.

De commissie vernam dat door het negatieve advies op de voorgaande aanvraag de opleidingsverantwoordelijken de kans genomen hebben om de opleiding volledig opnieuw te herdenken. De gesprekspartners geven aan dat dit op vele vlakken geleid heeft tot een betere opleiding, een duidelijker profiel en een meer diverse samenstelling van betrokkenen bij dit dossier. De commissie beaamt dit en is zeer tevreden met de betrokkenheid van zowel nieuwe werkveldpartners als nieuwe specialisten vanuit de instelling. Wel wil de commissie meegeven dat er blijvend moet worden ingezet op deze betrokkenheid en ze raadt de opleiding aan om structureel in co-creatie te blijven met het werkveld.

De opleiding heeft een duidelijk beeld van de verschillen tussen de onderwijsniveaus 4, 5 en 6. De commissie is tevreden over de manier waarop de opleiding tewerk is gegaan om deze verschillen beter te definiëren. Er werden door de hogeschool enkele initiatieven ondernomen om de instroom in deze niveaus beter te scheiden en ervoor te zorgen dat elke student op de juiste plek terecht komt (bijvoorbeeld door de avondopleiding bachelor rechtspraak). De verschillen tussen de niveaus komen nu duidelijker tot uiting in de beoogde eindcompetenties van de studenten.



De commissie wil de sterke focus van de opleiding op werkstudenten nog eens in de verf zetten. Het stemt de commissie bijzonder tevreden dat de opleiding specifiek wil inzetten op deze doelgroep, aangezien deze vaak wat verweesd achterblijft.

De aanpassingen die gebeurd zijn ten opzichte van de te bereiken leerdoelen vindt de commissie positief. De specifieke accenten die gelegd worden, bieden een meerwaarde voor de studenten die opgeleid worden in deze opleiding. Dit vindt de commissie een sterk punt van de opleiding. De commissie begrijpt de keuze om voorlopig nog geen OLR uit te werken, maar wil de opleiding toch aanmoedigen om dit snel op te nemen. De specifieke toevoegingen aan het DLR zorgen reeds voor een mooie basis voor het (toekomstige) OLR.

Samengevat besluit de commissie dat het beoogd eindniveau de actuele eisen weerspiegelt die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld.

Oordeel: voldoende

2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving

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

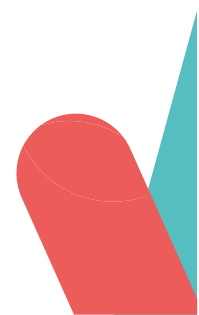
Bevindingen

De graduaatsopleiding in de juridisch-administratieve ondersteuning bestaat uit een modeltraject van 120 studiepunten, dat zich richt op (werkende) studenten die 's avonds les wens te volgen. Het modeltraject is een traject van 6 semesters. De component werkplekleren bedraagt 43 studiepunten, waardoor deze voldoet aan de decretale vereiste (minimum 1/3 werkplekleren). De opbouw van de opleidingsonderdelen met bijhorende werk- en toetsvormen is terug te vinden in de ECTS-fiches.

De opleiding heeft in de herwerking van het programma ervoor gekozen om steeds de DLR te integreren in verschillende opleidingsonderdelen. De commissie vernam dat het beheersingsniveau stelselmatig wordt opgevoerd doorheen de semesters. Op het einde van de opleiding worden alle DLR geïntegreerd getoetst. In het gesprek toetste de commissie welke tools de opleiding hanteert om er zeker van te zijn dat alle DLR effectief behaald worden door de studenten. De commissie vernam van de opleiding dat er gewerkt wordt met een MIS (managementinformatiesysteem). Door dit systeem te hanteren, samen met de competentiematrix, wordt verzekerd dat alle DLR voldoende afgetoetst worden. Door middel van eenvoudige dashboard-figures kunnen opleidingshoofden en departementshoofden snel kijken of het beoogde ook effectief overeenkomt met hetgeen aangeboden wordt in de opleiding.

De opleiding gaat uit van de didactische principes van praktijkgerichtheid en zelfregulering. Die praktijkgerichtheid komt in het programma tot uiting door het grote aandeel werkplekgerichte werkvormen en werkplekleren. Daarnaast vernam de commissie dat alle opleidingsonderdelen praktijkgericht ingevuld worden, dankzij o.a. de betrokkenheid van de lectoren bij het werkveld en de inzet van gastsprekers uit de sector.

De opleiding wil het zelfregulerend vermogen van de studenten versterken door hen steeds meer verantwoordelijkheid te laten nemen over hun leerproces. De begeleiding evolueert van sterk geleid in semester 1 en 2, over begeleid in semester 3 en 4, tot zelfgestuurd werken in semesters 5 en 6. In elke fase is er ondersteuning van een werkplekbegeleider en/of werkplekmentor. De studenten houden hun ontwikkeling bij in het portfolio waarin ze kritische reflecties n.a.v. het werkplekleren bijhouden en waarin ze SWOT-analyses maken t.a.v. de DLR in de verschillende fasen van de opleiding.



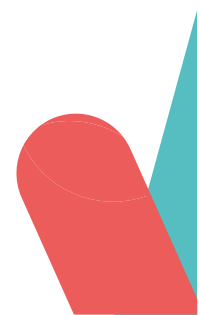
Vanuit de hogeschoolbrede AP-nota werkplekieren werd de component werkplekieren in het curriculum vormgegeven. De opleiding wil inzetten op een intense wisselwerking tussen het opleidingsonderdeel werkplekieren en de andere opleidingsonderdelen. Zo tracht men te garanderen dat de transfertijd van het geleerde naar nieuwe en concrete situaties steeds zo kort mogelijk is. De commissie vernam van de gesprekspartners dat het onmogelijk is om inhouden die geleerd moeten worden, strikt op te leggen aan de werkplekken. Er wordt geleerd op de werkplek en dan teruggekoppeld naar de klasgroep d.m.v. intervisies. Als blijkt dat de inhouden die geleerd worden op de werkplek helemaal niet overeenkomen met wat er op dat moment in de hogeschool geleerd wordt, dan is de opleiding daar snel van op de hoogte, zo vernam de commissie. Dit door de inbreng van de studenten tijdens het groepswork en de werkplekbegeleiders die mee kijken wat studenten doen op de werkplek en op basis hiervan hun lessen op de hogeschool zelf aanpassen. Het begeleiden van het werkplekieren wordt ook steeds gedaan door docenten die betrokken zijn bij de opleidingsonderdelen. De gesprekspartners verduidelijken ook dat sommige elementen die geleerd moeten worden wel inhouden kunnen zijn, maar geen doelen op zich. De doelen (leerdoelen) worden wel steeds centraal gesteld, maar deze kunnen in verschillende contexten en op verschillende manieren bereikt worden.

Het werkplekieren wordt gradueel opgebouwd doorheen het curriculum. Tijdens semester 1 ligt de focus vooral op verkennen van het werkveld. In semesters 2 tot 4 worden authentieke casussen aangereikt waardoor de studenten het werkveld verder kunnen verkennen. Semester 5 bestaat uit een gesimuleerde context in het virtual office van de hogeschool. De opleiding kiest hiervoor omwille van de gevoeligheid en vertrouwelijkheid van bepaalde juridische zaken. Bovendien gebruikt de opleiding dit semester om een aantal competenties af te toetsen (bijvoorbeeld DLR 1 en 4), die niet zomaar in praktijk kunnen getoetst worden. In dit 5^e semester lopen de studenten wel mee in een boekhoudkundige afdeling waar ze het administratieve proces in praktijk kunnen meemaken. In het 6^e en laatste semester vervullen de studenten echt specifieke en complexe activiteiten in de juridische sector en gaan ze voor 456 uur naar de werkplek.

Het werkplekieren wordt ondersteund door het bijhouden van een portfolio en een taakfiche. Het portfolio is een groeidocument, een werkinstrument voor de student. De commissie vernam dat het portfolio soms ter begeleiding gebruikt wordt, maar ook soms ter beoordeling van behaalde competenties. Het portfolio is niet constant zichtbaar voor mentoren, vernam de commissie. In het kader van het zelfregulerend leren, kan de student zelf bepalen wat ze zichtbaar stellen (met uitzondering van de verplichte beoordelingsaspecten). De taakfiche kunnen studenten en begeleiders consulteren om een duidelijk beeld te krijgen van de leerdoelen, competenties, beoordeling en begeleiding. In de competentiematrix heeft de opleiding de DLR vertaald naar observeerbare leerdoelen per opleidingsonderdeel. Hierbij wordt het verwachte beheersingsniveau per semester en per opleidingsonderdeel gevisualiseerd.

Er werd voor elke opleiding een specifieke checklist opgesteld om te garanderen dat de werkplekken voldoende kwaliteitsvol zijn. De werkplekcoördinator checkt elke werkplek en gaat met hen in gesprek om te garanderen dat er een mentor beschikbaar is op de werkvloer die de student(en) wil en kan begeleiden. De coördinator is ook de persoon die steeds een overkoepelend beeld heeft van het traject van de student. Hij gaat de student horizontaal opvolgen en ondersteunen, terwijl de werkplekmentoren meer de link leggen met de specifieke vakinhouden en opleidingsonderdelen.

Op personeelsvlak vernam de commissie dat de opleiding zeer veel belang hecht aan een sterk docententeam. Er werd met bestaande personeelsleden en nieuwe krachten op een eerlijke manier gekeken naar de uitdagingen die dit niveau met zich meebrengt. Een docent op niveau 5 moet immers zeer sterk de link kunnen leggen tussen praktijk en theorie. Sommige profielen bleken niet geschikt voor deze beoogde doelen en kregen een betere plaats in bijvoorbeeld de bacheloropleiding. Wat voor studenten geldt ('Elke student op de juiste plek'), geldt ook voor het personeel van de opleiding. De opleiding geeft aan dat het professionaliseren van docenten en mentoren nog de nodige inspanning zal vragen.



De commissie vroeg in het gesprek tenslotte ook nog naar het principe van 'milde volgtijdelijkheid' die in de opleiding gehanteerd wordt. De gesprekspartners geven in het gesprek aan dat volgtijdelijkheid eigenlijk niet bestaat. Er is geen strikte volgtijdelijkheid ingebouwd in het programma. Wel worden er door de opleidingscoördinator aanbevelingen gedaan naar de student over het beste traject voor hem. Dit gebeurt op basis van de individuele studentenkenmerken zoals voorkennis, ervaring, werksituatie, ... Er moet een goed evenwicht gevonden worden tussen flexibiliteit en het voltooien van het programma binnen een redelijke termijn, zo gaf de opleiding aan.

Overwegingen

De commissie is positief over de nieuwe invulling van het curriculum. Door het verbreden van het betrokken werkveld en de verschuiving van een sterk juridisch-gerichte opleiding naar een ondersteunende, administratieve opleiding met juridische basiskennis is het programma geëvolueerd naar een curriculum dat aansluit bij de beoogde doelgroep en het beoogde eindniveau van de opleiding. De samenhang tussen de verschillende opleidingsonderdelen en de verwevenheid van de leerlijnen zijn duidelijk zichtbaar. Dit zowel horizontaal als verticaal doorheen het programma. De commissie waardeert het opleidingsconcept van de opleiding waarin ze praktijkgerichtheid en zelfregulatie hoog in het vaandel draagt.

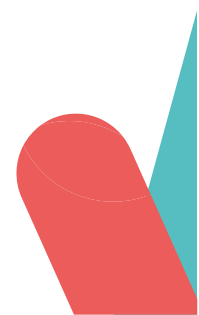
Het stemt de commissie gerust dat de opleiding bij het herwerken van het programma ten rade is gegaan bij het werkveld. Dit mag echter geen alleenstaand gegeven blijven. De commissie vernam in het gesprek dat de opleiding vaak bijstuurt na feedback van, of observaties in het werkveld. Vaak zijn dit informele gesprekken. De commissie adviseert de opleiding om deze werkveldbetrokkenheid te formaliseren en de bijeenkomsten van de werkveldcommissies verder uit te bouwen.

De commissie heeft vertrouwen in het managementinformatiesysteem en de mogelijkheid om hieruit informatie te halen die input kan geven tot het blijven monitoren van de inhoud van het programma, de gehanteerde werk- en evaluatievormen en het aftoetsen van de DLR overheen de verschillende opleidingsonderdelen.

De commissie kon vaststellen dat de verschillende onderdelen van het werkplekleren vorm beginnen te krijgen. Er ontbreekt echter een overkoepelende visie op werkplekleren in deze specifieke opleiding. De kernelementen zijn aanwezig, maar de opleiding kan niet scherp genoeg stellen wat de meerwaarde is van het leren op de werkplek in functie van het realiseren van de beoogde leerresultaten. Eens die visie duidelijk geoperationaliseerd is, zal de opleiding volgens de commissie beter in staat zijn om alle elementen die dit werkplekleren omvat, beter samen te brengen en tot een geheel te vormen.

Verder wil de commissie de opleiding ook adviseren om duidelijkheid te scheppen over de inhoud die effectief geleerd wordt op de werkplek. De commissie heeft het gevoel dat de relatie tussen wat er geleerd dient te worden op de hogeschool en wat er aan competenties aangereikt wordt op de werkplek, nog niet voldoende gekristalliseerd is. Volgens de informatie die de commissie kreeg van de gesprekspartners leek het op dit moment vooral accidenteel te gebeuren en wordt er ad hoc bijgestuurd op de hogeschool. Dit scherpstellen zal er ook voor zorgen dat de uiteindelijke evaluatie van het bereikte eindniveau duidelijker en transparanter kan gebeuren.

De commissie beveelt de opleiding aan om het begeleidingsconcept van het werkplekleren duidelijker te structureren. De basis is gelegd, maar sommige aspecten verdienen nog verdere aandacht. De commissie is tevreden over het eerste opzet van het portfolio als een ontwikkelingsinstrument voor de student. Het beoordelingsaspect en het checken van de behaalde leerdoelen in functie van de DLR kunnen volgens de commissie door dit portfolio bereikt worden. Wel stelt de commissie zich vragen bij het begeleidingsaspect dat dit portfolio ook wil bieden. De commissie kan zich voorstellen dat het voor begeleiders moeilijk is om een student te coachen als deze zelf kan beslissen welke reflecties hij zichtbaar stelt voor de begeleiders. De commissie raadt ook aan om de overlegmomenten tussen student, werkplek en begeleiders van de hogeschool te structureren en formeel vast te leggen. Een duidelijk schema met ijkingsmomenten wanneer er overleg is tussen welke actoren, kan



volgens de commissie zorgen voor meer transparantie en duidelijkheid op verantwoordelijkheden tussen de diverse actoren.

De commissie volgt de gesproken gesprekspartners in het feit dat de professionalisering van docenten en mentoren zeer belangrijk is. Het feit dat de opleiding zich hiervan bewust is en zelf aangeeft dat dit een werkpunt is voor de komende periode, stemt de commissie gerust dat men hier snel werk van zal maken.

Tot slot wil de commissie nog aan de opleiding meegeven dat het beleid rond volgtijdelijkheid gesystematiseerd moet worden. Het moet voldoende duidelijk zijn voor studenten of er al dan niet sprake is van volgtijdelijkheid. De 'milde volgtijdelijkheid' heeft als gevaar dat er willekeur en vrijblijvendheid ontstaat. En dat is nefast voor een objectief en transparant evaluatiebeleid. De commissie is wel gerustgesteld dat de opleiding zich hiervan bewust is en vertrouwt erop dat ze de richtlijnen rond volgtijdelijkheid duidelijk zal uitwerken en communiceren naar de studenten.

Oordeel: voldoende

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

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

Bevindingen

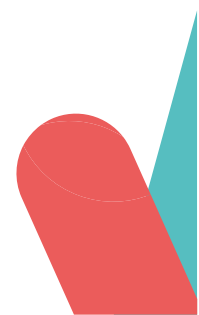
Om ervoor te zorgen dat het toetsstelsel valide, betrouwbaar en transparant is, zet de opleiding verder in op de samenwerking met de directie O&O van de hogeschool. Als praktische instrument werd een competentiematrix uitgewerkt. Deze competentiematrix dient om op te volgen of het toetsprogramma meet wat gemeten moet worden (validiteit). De betrouwbaarheid wordt gegarandeerd door het inzetten van verschillende beoordelaars, een mix aan toetsvormen en het aftoetsen van DLR in verschillende opleidingsonderdelen. De transparantie in het toetsprogramma wordt gefaciliteerd door het aanbieden van de ECTS-fiches die digitaal steeds raadpleegbaar zijn.

Ter voorbereiding op de summatieve toetsing worden studenten in verschillende opleidingsonderdelen formatief getoetst. Op basis van die feedback kunnen studenten zichzelf bijsturen en hun groei aantonen.

Voor het opleidingsonderdeel werkplekleren krijgen de studenten op voorhand inzicht in het beoordelingsformulier zodat ze weten waarop ze beoordeeld zullen worden. Tijdens het gesprek vroeg de commissie bijkomende verheldering bij de verhouding tussen de beoordelingscriteria. Het lijkt er immers op dat de grens tussen een 'onvoldoende' en 'voldoende' afhankelijk is van beoordelaar tot beoordelaar. De opleidingsvertegenwoordigers geven aan ervan uit te gaan dat vakexperts die de beoordelingen doen, goed kunnen inschatten of het voorliggende voldoende aangetoond is of niet. Voor de generieke competenties ligt dat moeilijker, aangezien de kans daar groter is dat men een andere definitie van goed/voldoende/onvoldoende hanteert. Daarom maakt de opleiding voor die competenties gebruik van rubrics die opgenomen worden in de beoordelingsfiches. Hiervoor wordt wel duidelijk aangegeven wat het beoogde eindresultaat is.

De opleiding geeft ook aan dat de beoordeling door beoordelaars die niet verbonden zijn aan de opleiding, steeds criteriagericht gebeurt. Het omzetten naar een cijfermatig-gegeven, gebeurt door de opleiding.

De commissie vernam dat de instrumenten ter beoordeling van de studenten ontwikkeld werden samen met de directie O&O en in samenspraak met het werkveld.



De opleiding kiest ervoor om, in tegenstelling tot het afsluiten van bijvoorbeeld een bacheloropleiding, niet te werken met een afsluitende proef. Het voeren van een onderzoek en hierover rapporteren heeft volgens de opleiding geen meerwaarde voor de doelgroep en het niveau 5 waartoe ze opleidt.

Overwegingen

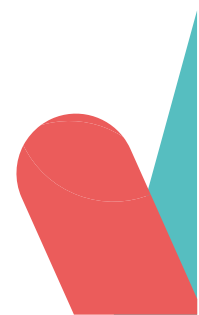
De commissie vindt het positief dat de opleiding blijft inzetten op de structurele samenwerking met de directie O&O om te garanderen dat het systeem van toetsing valide, transparant en betrouwbaar is en blijft. Deze samenwerking geeft de commissie vertrouwen in de verdere uitbouw van een solide en gedragen toetsbeleid.

De commissie is tevreden over de mogelijkheden tot formatieve toetsing die de opleiding aanbiedt. De studenten hebben hierdoor een duidelijk beeld van waar ze zich bevinden in hun eigen studietraject en aan welke competenties nog gewerkt moet worden. Vanuit het concept zelfregulerend werken dat de opleiding wil introduceren bij de studenten, vindt de commissie dit een goede keuze.

De commissie raadt de opleiding aan om de beoordeling betreffende het werkplekleren verder uit te werken en ook een duidelijk, betrouwbaar en werkbaar scoringsinstrument te ontwikkelen voor de toetsing van de niet-generieke competenties. Door het ontbreken van duidelijke criteria aangaande deze competenties ontstaat het gevaar op een niet consistente beoordeling. De gesprekspartners geven aan dat er pas afspraken gemaakt worden en overleg plaatsvindt wanneer blijkt dat er niet tot een eenduidig oordeel gekomen wordt. Deze manier van beoordelen is volgens de commissie te vrijblijvend en te sterk afhankelijk van het referentiekader van de betrokken beoordelaars. Duidelijke criteria, samen met een goede vorming van de werkplekmentoren zijn sleutelementen in een valide en betrouwbare beoordeling.

Samenvattend kan de commissie concluderen dat er veel werk verzet is op gebied van het toetsbeleid. Het heeft echter nog onvoldoende integratie en samenhang gevonden. De commissie heeft echter vertrouwen dat de opleiding dit samen met andere stakeholders zoals de directie O&O, betrokken partners uit het werkveld, mentoren en docenten verder zal vormgeven voor de start van de opleiding.

Oordeel: voldoende



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

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

Bevindingen

Sinds academiejaar 2014-2015 is binnen de AP-werkgroep Kwaliteitsontwikkeling HBO5, samen met de kwaliteitsmedewerkers van de centra voor volwassenenonderwijs, een kwaliteitssysteem ontwikkeld op maat van de graduaatsopleidingen. Het gangbare kwaliteitssysteem bestaat uit drie pijlers, zijnde het AP-kwaliteitswiel (cyclisch kwaliteitsformat gebaseerd op de PDCA-cyclus), de kwaliteitsontwikkeling van de opleiding (ondersteund door de dienst onderwijs en onderzoek) en de monitoring en evaluatie van de kwaliteit (ondersteund door de dienst kwaliteit, planning en organisatie). Medewerkers, studenten, alumni en het werkveld worden betrokken in de interne kwaliteitszorg.

In het aanvraagdossier maakt de opleiding na elke generieke kwaliteitswaarborg een opsomming van de acties die opgestart zijn of binnenkort opgestart zullen worden. Dit als een tastbaar instrument om de kwaliteitsborging en opvolging van actiepunten te verankeren in de opleiding zelf.

Overwegingen

De commissie heeft vertrouwen in de jarenlange ervaring van de hogeschool met betrekking tot de opzet en organisatie van de kwaliteitszorg. Het is positief dat de hogeschool reeds geruime tijd actie heeft ondernomen om het gangbare kwaliteitssysteem af te stemmen op de graduaatsopleidingen. Daarbij is de commissie tevreden dat de hogeschool de eigenheid van de graduaatsopleidingen waardeert en in de kwaliteitszorg bewaakt.

De commissie is positief over de gewijzigde samenstelling van de werkveldcommissie. De verbreding van deze representatie zal er ook voor zorgen dat het draagvlak en inbreng vanuit het brede juridische werkveld voldoende geborgd worden.

De commissie wil de opleiding op het hart drukken dat ze de voornemens om het werkplekieren van zeer nabij op te volgen ook echt in praktijk omzetten.

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

Oordeel: voldoende



2.5 Eindoordeel

De commissie beoordeelt elk van de generieke kwaliteitswaarborgen als voldoende en bijgevolg is ook het eindoordeel voor de opleiding graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning voldoende.

De commissie sprak met een selectie gesprekspartners die een duidelijk beeld hadden van de richting waarin de nieuwe graduaatsopleiding zou moeten groeien. Het is de commissie opgevallen dat na het eerdere negatieve advies van de NVAO er een speciale dynamiek ontstaan is in de opleiding en de hogeschool. Het resultaat hiervan is een vernieuwde opleiding die qua profiel en niveau aansluit op wat men verwacht in dit type graduaatsopleiding.

Er ligt nog wat werk op de plank, vooral in het samenbrengen en concretiseren van bepaalde elementen. Door het toelichtende gesprek heeft de commissie voldoende vertrouwen gekregen dat de opleiding, samen met de aanbevelingen in dit rapport en in co-creatie met alle stakeholders de weg van continue verbetering en versterking van deze graduaatsopleiding kan bewandelen.



3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 15 januari 2017.

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

Tijdens een vooroverleg op 17/02/2020 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 17/02/2020 om 15u00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Sylvi Van Dooren**
- **Guy De Knop**
- **Ernie Kasprzak**
- **Pieter Depessemier**
- **Nancy Van den Brande**
- **Frederik Van Cauwenbergh**

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

Tijdens een besloten nabespreking op 17/02/2020 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

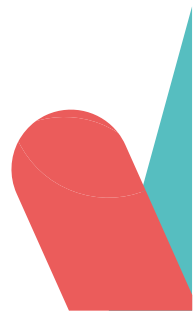
Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 12 maart 2020.



4 Overzicht oordelen

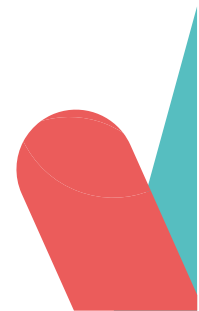
De onderstaande tabel geeft per generieke kwaliteitswaarborg het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

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



Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

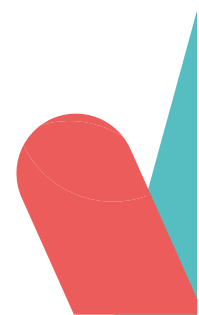
Instelling	Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Lange Nieuwstraat 101, B-2000 ANTWERPEN +32 3 220 54 00 info@ap.be www.ap.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Pascale De Grootte, Algemeen directeur
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de juridisch-administratieve ondersteuning
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
ISCED benaming van het studiegebied	04 Business, administration and law
Onderwijstaal	Nederlands
De vestigingen waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none">• Antwerpen• Mechelen• Turnhout
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	HBO5 Rechtspraktijk
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	<ul style="list-style-type: none">• PBA in het bedrijfsmanagement – afstudeerrichting rechtspraktijk.• PBA in het officemanagement



Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde maakt in overleg met de leidinggevende het ontwerp van juridische standaarddocumenten en -regelingen op.
2. De gegradueerde voert juridische documenten in en inventariseert en archiveert juridische documenten en/of voorwerpen via de courante software- en registratie-toepassingen.
3. De gegradueerde ondersteunt op een gestructureerde en constructieve wijze de leidinggevende bij het beheer en de nauwkeurige opvolging van courante juridische dossiers.
4. De gegradueerde zoekt de gevraagde actuele juridische informatie op in functie van het dossier. Verzamelt, registreert en verwerkt daarbij nauwgezet de nodige gegevens.
5. De gegradueerde maakt officiële en juridische ontwerpverslagen en notulen.
6. De gegradueerde faciliteert en ondersteunt het contact met de cliënt bij juridische en administratieve dienstverlening.
7. De gegradueerde communiceert doelgroepgericht inzake de eigen juridische en administratieve werkzaamheden met collega's, cliënten en externen met een diverse achtergrond en zet daarbij meerdere talen in.
8. De gegradueerde levert in functie van de beleidsplanning van de juridische afdeling of organisatie de gevraagde gegevens aan de leidinggevende.
9. De gegradueerde bewaakt de kwaliteit van de administratieve juridische procedures binnen zijn/haar bevoegdheid, signaleert verbeterpunten aan de leidinggevende en formuleert verbetervoorstellen.
10. De gegradueerde neemt zijn/haar verantwoordelijkheid op binnen het team, faciliteert de operationele werking van het team en werkt constructief samen met collega's en externen.
11. De gegradueerde biedt administratieve ondersteuning aan de juridische organisatie en respecteert daarbij de bedrijfsinterne voorschriften en procedures.
12. De gegradueerde werkt oplossings- en doelgroepgericht bij de uitvoering van het eigen takenpakket.
13. De gegradueerde ontwikkelt permanent de eigen professionele deskundigheid in de juridische sector.
14. De gegradueerde voert de juridisch ondersteunende taken nauwkeurig, gestructureerd, discreet en deontologisch correct uit.

Datum validatie: 18 februari 2019



Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

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

Antonia Aelterman (*voorzitter*) studeerde aan de Universiteit Gent en promoveerde er in 1995 tot doctor in de pedagogische wetenschappen. Zij was hoofddocent en opleidingsvoorzitter van de specifieke lerarenopleiding aan de Universiteit Gent tot haar pensionering op 30 september 2013. Zij was voorzitter en lid van de werkgroep lerarenopleiding van de VLIR en nam deel aan diverse stuurgroepen voor beleidsondersteuning van het departement onderwijs. Zij was regelmatig lid van visitatiecommissies van VLIR, VLHORA en VLHUR en was voorzitter van de visitaties universitaire lerarenopleidingen in Nederland in 2014-2015. In 2016-2017 was ze in opdracht van de NVAO één van de voorzitters die de instellingsreviews in Vlaanderen hebben begeleid, waaronder deze van de hogeschool PXL.

Leandra Decuyper (*commissielid*) studeerde in 2013 af als master in de rechten aan de Universiteit Gent. Ze is sinds 2013 advocaat bij Publius. Van 2015 tot en met 2018 was ze tevens assistent staats- en administratief recht aan de KU Leuven.

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

Isabelle Goossens (*student-commissielid*) is student aan de graduaatsopleiding Bouwkundig Tekenen aan de Hogeschool West-Vlaanderen te Brugge.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Mike Slangen**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator en secretaris.

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



Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

Informatiedossier opleiding

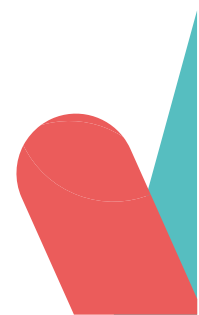
Informatiedossier TNO HBO5 omvorming graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning - AP Hogeschool Antwerpen

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Basisgegevens over de opleiding
- Domeinspecifieke leerresultaten
- Opleidingspecifieke leerresultaten
- Schematisch programmaoverzicht
- Inhoudsbeschrijving/ECTS-fiches
- Verklaring op eer m.b.t. voorziene middelen en personeel
- Overzicht van de contacten met het werkveld
- Onderwijs- en examenregeling
- EVC/EVK-procedure
- Rapport van de Commissie Hoger Onderwijs in het kader van het voorlopig kwaliteitstoezicht

Aanvulling bij het informatiedossier, dd. 13/02/2020

- Nota werkplekieren in de graduaatsopleidingen
- Taakfiches werkplekieren
- Kwaliteitscriteria werkplekken
- Ondersteuningsfiche Toetsen omschrijven
- Nota competentiematrix
- Organiek reglement
- Ondersteuningsfiche Een toetsbeleid opzetten
- Beoordelingsfiches werkplekieren
- Opzet portfolio



Colofon

GRADUAAT IN DE JURIDISCH-ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN • 9098

Toets nieuwe graduaatsopleiding • Adviesrapport

12 maart 2020

Samenstelling: NVAO • Vlaanderen



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

Parkstraat 83 • 2514 JG Den Haag
P.O. Box 85498 • 2508 CD The Hague
The Netherlands

T +31 (0)70 312 23 00
E info@nvaio.net
www.nvaio.net