

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

SAMENWERKINGSVERBAND HBO5 AP-HZS

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

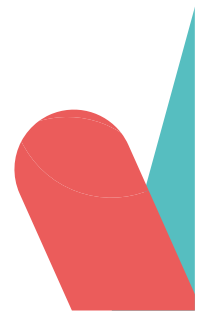
26 APRIL 2019





Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving	8
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	14
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	16
2.5	Eindoordeel.....	17
3	Beoordelingsproces	19
4	Overzicht oordelen	20
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	21
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	22
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	23
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	24



1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

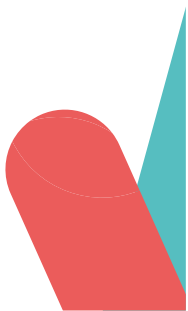
De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) van de nieuwe (omgevormde) opleiding graduaat in de HR-support gevalideerd op 18 februari 2019. Deze opleiding omvat 120 studiepunten en is uitgewerkt door het samenwerkingsverband HBO5 AP-HZS. In eerste instantie wordt een 2-jarig modeltraject in dagonderwijs te Antwerpen georganiseerd.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) vindt dat de opleiding een gedragen visie heeft ontwikkeld op het beoogd eindniveau met relevante stakeholders. Daarbij heeft de opleiding een duidelijk zicht op de rol van de gegradueerde in het beroepenveld en de differentiatie met aanverwante opleidingen op niveau 4 en niveau 6. Evenwel neigen een aantal leerresultaten naar niveau 6 waarvoor de commissie de opleiding aanmoedigt opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) te formuleren (die de opleiding momenteel laat samenvallen met de DLR). Hierdoor zullen de eigen accenten beter tot uiting komen en kan de differentiatie met aanverwante opleidingen beter bewaakt worden.

De opleiding heeft volgens de commissie een goed zicht op de doelgroepen die ze wenst te bereiken en heeft daarvoor een degelijk programma ontwikkeld. De organisatie van de opleiding in zes leerlijnen zorgt voor een coherente samenhang van het programma. De praktische organisatie van de opleiding in 6-wekelijkse thematische clusters, geënt op de HR-cyclus van Fombrun en Tichy, is een sterk punt van de opleiding. De commissie spreekt ook haar waardering uit over de planning van de opleiding die rekening houdt met de noden van werkstudenten. De graduele opbouw van de leertaken, die tijdens het werkplekleren worden uitgewerkt en de terugkoppeling ervan met de opleidingsonderdelen, zijn consistent uitgewerkt. Daarbij is het volgens de commissie duidelijk dat er een voldoende, kwalitatief aanbod is van werkplekken en dat er een degelijke samenwerking bestaat met het beroepenveld. Echter, de professionalisering van de werkplekmentoren voor de begeleiding en de beoordeling van het werkplekleren dient beter uitgewerkt te worden en de commissie raadt aan deze op te starten voor aanvang van de opleiding.

De commissie sprak een enthousiast opleidingsteam en heeft vertrouwen in de deskundigheid van het personeel. Het is wel raadzaam om beoogde profielen uit te werken voor de opleiding, wat kan zorgen voor transparantie binnen het opleidingsteam en als basis kan gebruikt worden in de functioneringscyclus. De commissie is tevreden dat van medewerkers verwacht wordt voldoende affiniteit te hebben met de HR-sector. Ze vraagt wel om op een structurele manier te borgen dat de evoluties in de HR-sector gevolgd worden en proactief vertaald worden naar het opleidingsprogramma. Ze meent dat de werkveldcommissie hierbij kan betrokken worden. Verder maakt de commissie zich, net zoals het opleidingsteam, wel zorgen over de voorziene kwantiteit om de opleiding kwalitatief uit te rollen. De opleiding kiest namelijk bewust voor een aanpak in kleine klasgroepen om zo het didactisch concept te kunnen waarmaken dat is afgestemd op de beoogde doelgroepen, met uitwerking van eigen leermaterialen. Daarbij zal de door de commissie gewaardeerde aanpak met de leertaken ook nog de nodige tijd vragen om deskundig uit te werken en op te volgen of de studenten de opleidingsdoelstellingen effectief realiseren.

De commissie stelt vast dat studenten terechtkomen in moderne voorzieningen en gebruik kunnen maken van kwalitatieve faciliteiten.



De commissie moedigt een (snelle) uitwerking van het blended leren aan, omdat dit tegemoetkomt aan de noden van de doelgroep van werkstudenten en een geïndividualiseerde verwerving van de leerinhouden ondersteunt. De opleiding zelf ervaart dergelijk didactisch instrument ook als een meerwaarde, want ze maakt er al gebruik van door studenten door te verwijzen naar degelijke online modules van de VDAB en wil er graag verder op inzetten.

De commissie vindt dat de vooropgestelde variatie van de toetsvormen de didactische uitgangspunten van de opleiding weerspiegelt en op maat is van de beoogde doelgroepen. De opleiding heeft zicht op de validiteit, de transparantie en de betrouwbaarheid van de toetsen maar het is aangewezen om een toetscommissie te installeren, die hierover objectief kan waken en nagaan of de toetsing de beoogde leerresultaten meet. De toetscommissie kan daarbij oordelen of de coach, de vertrouwenspersoon van de student, voldoende geschikt is om ook de rol van beoordelaar op te nemen. Aangaande de opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg vertrouwt de commissie op de jarenlange expertise van de hogeschool. Ze raadt wel aan om de kwaliteit van het werkplekleren bij aanvang van de nieuwe (omgevormde) opleiding structureel op te volgen. Als afsluiter wil de commissie de opleiding erop wijzen om de HR-aanpak voor het eigen opleidingsteam niet uit het oog te verliezen en te zorgen voor een gemeenschappelijke cultuur (met voldoende aandacht voor de inkantelende medewerkers) en een voldoende motiverende werkomgeving.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband HBO5 AP-HZS voor de opleiding graduaat in de HR-support heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier en het toelichtend gesprek. Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

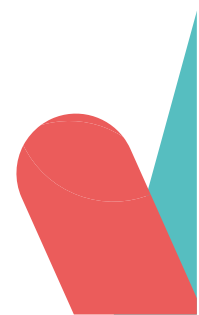
- een methodiek uit te werken om de actuele tendensen van het (internationale) beroepenveld en het vakgebied te capteren en proactief te vertalen naar de opleiding;
- een professionaliseringstraject op te starten voor de werkplekmentoren in de begeleiding en de beoordeling van de studenten en de kwaliteit van het werkplekleren reeds bij aanvang op te nemen in het kwaliteitssysteem;
- voldoende snel in te zetten op de kwalitatieve uitbouw van het blended leren;
- de profielen uit te werken voor de lesgevers en de voorziene personeelsinzet nauwgezet op te volgen en desgevallend uit te breiden;
- de toetscommissie snel op te richten en de samenstelling, rol en bevoegdheden helder uit te werken.

Den Haag, 26 april 2019

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding graduaat in de HR-support van het samenwerkingsverband HBO5 AP-HZS,

Antonia Aelterman
(voorzitter)

Ruth DeVreese
(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 HR-support, uitgewerkt door het samenwerkingsverband HBO5 AP-HZS, is een nieuwe (omgevormde) opleiding van 120 studiepunten. De opleiding vertrekt van de erkende beroepskwalificatie HR-deskundige en vult een leemte in het (Antwerpse) hoger onderwijs waar volgens de opleiding nog geen dergelijke opleiding op niveau 5 bestaat. De opleiding wordt in eerste instantie georganiseerd in de vorm van een 2-jarig modeltraject in dagonderwijs te Antwerpen.

De opleiding wordt ingebed in het departement Gezondheid en Welzijn, waartoe ook de aanverwante professionele bacheloropleidingen toegepaste psychologie en sociaal werk (met afstudeerrichting personeelswerk) behoren. Deze opleiding wordt geclusterd met de andere graduaatsopleidingen uit het studiegebied sociaal-agogisch werk om kennis en ervaring te delen over niveau 5. De inbedding in departementen met aanverwante bacheloropleidingen faciliteert volgens de hogeschool een expertisedeling tussen niveau 5 en niveau 6, waarbij het functieprofiel van beide opleidingsniveaus op punt wordt gesteld om een transparante communicatie naar de buitenwereld en het beroepenveld te voeren over de beide profielen.

Voor de ontwikkeling van de nieuwe opleiding werd een TNO-werkgroep samengesteld met de opleidingsverantwoordelijke van de HBO5-opleiding bedrijfsorganisatie (CVO Provincie Antwerpen), het opleidingshoofd van de bacheloropleiding sociaal werk en de coördinator van de afstudeerrichting personeelswerk. Deze werkgroep toetste haar uitwerking af bij de opleidingsteams van HBO5 bedrijfsorganisatie en de afstudeerrichting personeelswerk, bij studenten van HBO5 bedrijfsorganisatie en het beroepenveld. Verder werd advies verstrekt door lectoren uit de HBO5-opleiding arbeidsorganisatie en van de opleidingshoofden van de professionele bacheloropleidingen toegepaste psychologie en office management.

De commissie stelt vast dat de opleiding een visie heeft uitgewerkt voor deze opleiding, in lijn met de missie, visie en het beleid van de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen (AP). De opleidingsvisie van de graduaatsopleiding is in de TNO-werkgroep tot stand gekomen op basis van de informatie uit de omgevingsanalyse en input van de werkveldcommissie. Kort samengevat beoogt de opleiding praktijkgerichte HR-deskundigen af te leveren, met een passie voor mensen en werken op het kruispunt van organisatie en maatschappelijke context. De studenten maken zich de job eigen in en samen met het werkveld dat steeds in verandering is. Door de uitgesproken focus op de praktijk kunnen de gegradueerden snel concreet aan de slag of, dankzij de intense samenwerking met aanverwante bacheloropleidingen, doorstromen naar diverse vervolgotrajecten.

Het samenwerkingsverband engageerde zich actief in de Vlaanderen brede taakgroep voor de formulering van de DLR (zie bijlage 2), gevalideerd door de NVAO op 18 februari 2019. Aangezien de inbreng van de opleiding gevalideerd is binnen de DLR werd besloten in eerste instantie de opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) te laten samenvallen met de DLR. De commissie merkt dat de opleiding een duidelijke visie heeft welke klemtonen ze zelf zal leggen in deze opleiding waarbij ze in een latere fase OLR zal uitwerken. Aangezien de OLR samenvallen met de DLR betekent dit dat de aftoetsing aan de descriptoren van de Vlaamse Kwalificatiestructuur en de afstemming met de beroepskwalificaties zijn uitgevoerd in de Vlaanderen brede taakgroep DLR. Tot slot leest de commissie in het aanvraagdossier dat een benchmark werd uitgevoerd met diverse HRM-opleidingen en contacten met collega's uit Wallonië en Nederland.

Verder peilde de commissie naar de rol van de gegradueerde in het beroepenveld en de differentiatie met aanverwante opleidingen op niveau 4 en niveau 6. De opleiding maakte de analyse welk profiel momenteel ontbreekt op de arbeidsmarkt en kwam tot de vaststelling dat medewerkers op de personeelsdienst (zonder een opleiding in HR) nood hebben aan inzichten in recht en sociale vaardigheden gerelateerd aan HR. Tevens dient de gegradueerde routinematige administratieve HR-taken op te nemen (loonberekening, ziekte- en verlofadministratie, ...). Het is niet de bedoeling dat de gegradueerde bijvoorbeeld zelfstandig een strategisch opleidingsbeleid zal uitwerken of nieuwe wetgeving vertaalt naar de organisatie, maar wel proactief antwoorden kan vinden op vragen die regelmatig voorkomen. De opleiding had begrip voor het feit dat de commissie vindt dat de titel voor de afgestudeerde student, HR-deskundige (vastgelegd via de beroepskwalificatie), verkeerde verwachtingen kan scheppen naar het beroepenveld. Vanuit de opleiding zal er communicatie gevoerd worden met de officiële titel van de opleiding, te weten "Graduaat in de HR-Support".

De werkveldvertegenwoordiger bevestigde tijdens het gesprek nood te hebben aan gegradueerden die operationele, routinematige taken kwalitatief kunnen uitvoeren. De afgestudeerde op niveau 4 mist voldoende diepgang in HR-gerelateerde zaken om zelfstandig terugkerende problemen aan te pakken en autonoom te functioneren. Verder is op vraag van het beroepenveld de vakspecifieke talenkennis (zowel Frans als Engels) ingevoerd opdat de gegradueerde actief kan zijn in de grootstedelijke context van Antwerpen, waar veel internationale bedrijven actief zijn, onder meer door de nabijheid van de haven.

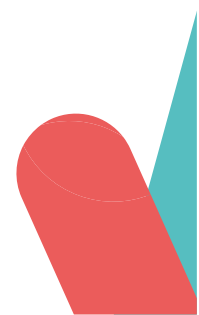
Overwegingen

De commissie vindt dat de opleiding een duidelijke visie heeft op het beoogd eindniveau, die is uitgewerkt met relevante inbreng van het beroepenveld en andere stakeholders en met oog op buitenlandse voorbeelden. Het is positief dat de opleiding een leemte wil invullen in het regionaal socio-economisch weefsel en rekening houdt met de lokale noden en verwachtingen. Dit zorgt voor een arbeidszekere toekomst van de gegradueerden. De commissie is overtuigd dat de samenwerking met de bacheloropleidingen leidt tot optimale doorstroomkansen voor geïnteresseerde studenten.

Het is de commissie duidelijk dat de opleiding voldoende zicht heeft op de differentiatie met aanverwante opleidingen op niveau 4 en niveau 6, maar ze moedigt de opleiding aan verder te ijveren voor een transparante profilering van de gegradueerde en in tussentijd te bewaken dat toekomstige studenten op voorhand duidelijk geïnformeerd worden over de taken die ze (eenmaal afgestudeerd) zullen kunnen opnemen in het werkveld. Het zoeken naar een naam van de afgestudeerde die beter aansluit bij het beoogde niveau 5, samen met de andere opleidingsaanbieders, kan dit ondersteunen. Daarbij is het belangrijk de differentiatie met de aanverwante professionele bacheloropleiding te blijven monitoren aangezien een aantal leerresultaten toch eerder neigen naar niveau 6 (zoals coaching en het voeren van sollicitatiegesprekken). Het formuleren van OLR kan hierbij alvast zorgen voor een heldere profilering.

Samengevat oordeelt de commissie dat het beoogd eindniveau de actuele eisen weerspiegelt die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.

Oordeel: voldoende



2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving

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

Bevindingen

Programma met onderwijsleervormen

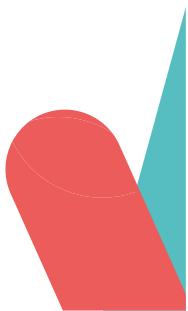
De opleiding richt zich prioritair tot vijf doelgroepen: generatiestudenten, heroriënteerders, studenten zonder diploma secundair onderwijs, studenten die al werkzaam zijn in de sector en werkzoekenden. Studenten zonder diploma secundair onderwijs kunnen zich inschrijven na een positief resultaat voor de toelatingsproef. Om bepaalde doelgroepen te bereiken is in het verleden een samenwerking met de VDAB opgezet. De opleiding wil de bestaande samenwerking met de VDAB verderzetten en ook gebruik maken van hun aanbod van digitale leerprogramma's binnen dit vakdomein (zie verder).

De opleiding heeft gekozen voor de didactische principes competentiegerichtheid, praktijkgerichtheid en toenemende zelfregulering, waarbij ze zich laat inspireren door de kerngedachten achter het 4C/ID-model van Van Merriënboer. De commissie vernam dat de keuze voor dit model is ingegeven om heel studentgericht te kunnen werken. Dit is in lijn met de missie en het instroomprofiel van de opleiding. De opleiding kiest bewust voor onderwijs- en leervormen die geschikt zijn voor kleine klasgroepen (met maximaal 20 studenten). De te grote klasgroepen zijn volgens het opleidingsteam momenteel immers één van de oorzaken van de grote uitval in de professionele bacheloropleidingen, wat werd bevestigd door de student van het gesprekspanel.

De opleiding maakte een competentiematrix waarbij de DLR naar observeerbare leerdoelen per opleidingsonderdeel zijn vertaald met de koppeling van het beheersingsniveau en de passende werk- en toetsvormen. Zo beoogt de opleiding de samenhang van het programma in kaart te brengen. Tijdens het gesprek heeft de opleiding de te hanteren onderwijsvormen met de koppeling van de groepsgrootte in het aanvraagdossier verduidelijkt. Daarbij merkt de commissie onder andere op dat maximaal zes studenten worden samengebracht bij het groepsleren. De opleiding verklaarde dat een groepsgrootte van zes studenten ideaal is om te leren van elkaars kennis en ervaringen op de diverse werkplekken. Zo worden ze al tijdens de opleiding vertrouwd gemaakt met het divers aanbod van HR-procedures, mogelijk verschillend per werkplek. Aanvullend maakt deze methodiek het mogelijk om het leerresultaat *'de gegradueerde werkt teamgericht in een multidisciplinaire en interculturele context'* te verwezenlijken. In een kleine groep dien je met respect om te gaan met elkaar en kan de coach van nabij de interacties volgen. Vervolgens vernam de commissie dat de opleiding ook een diversiteitsweek organiseert om alle studenten hiervan voldoende bewust te maken.

Verder was de commissie benieuwd hoe het zelfregulerend leren kan gerealiseerd worden in een klasgroep die toch wel zeer divers kan zijn door de inzet op vijf doelgroepen en vroeg ze zich af hoe de opleiding kan garanderen om HR-deskundigen op te leiden met een beperkt aanbod van theoretische opleidingsonderdelen. De opleiding verduidelijkte dat het programma wordt opgebouwd rond de leerlijn professionalisering. Alle andere opleidingsonderdelen reiken de ondersteunende informatie en vaardigheden aan voor onmiddellijke toepassing in de opleidingsonderdelen uit deze leerlijn en omgekeerd brengen studenten input van op de werkplek mee naar de les, waar er verder wordt op ingegaan. Ter ondersteuning van dit proces wordt gewerkt met authentieke leertaken die kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes combineren en die de studenten moeten uitvoeren naar aanleiding van hun bezoek aan de werkplek (semester 1) of op de werkplek (semesters 2, 3 en 4).

Naast de leerlijn professionalisering heeft de opleiding nog vijf andere leerlijnen vastgelegd: HRM, sociale vaardigheden, sociaal recht, meertalige communicatie en tools voor HR. De opleiding heeft zich gebaseerd op de HR-cyclus van Fombrun en Tichy om de inhoudelijke invulling van het programma vorm te geven.

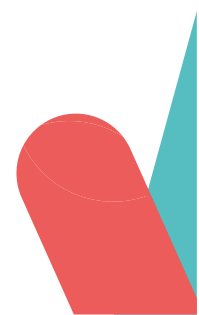


Deze HR-cyclus bevat vier HRM-instrumenten rond selectie, beloning, beoordeling en ontwikkeling. De instrumenten zorgen voor de thematische clusters, die in het eerste opleidingsjaar de verschillende opleidingsonderdelen, de leertaken en het werkplekleren met elkaar verbinden om zo de transfer tussen theorie en praktijk te borgen. Concreet betekent dit dat quasi alle onderwijsactiviteiten gedurende een periode van zes weken focussen op eenzelfde thema. Zo komen in het eerste jaar achtereenvolgens de volgende thematische clusters aan bod: 'werving en selectie', 'functioneren en belonen', 'personeel en ontwikkeling' en 'doorstroom en uitstroom'. Op het einde van het eerste opleidingsjaar verkrijgen studenten hierdoor een duidelijk zicht op de rollen van de HR-deskundige en de gehele HR-cyclus van instroom, doorstroom en uitstroom. In het tweede opleidingsjaar wordt integratief gewerkt rond actuele thema's binnen de domeinen van 'management en organisatie' en 'personeel en organisatie' en wordt het programma afgesloten met een project en een langere periode van werkplekleren.

De uitwerking van het programma leidt ertoe dat elk semester alle opleidingsonderdelen, het werkplekleren en de leertaken in het teken staan van één of twee facetten van de HR-cyclus. Zo kunnen leertaken in hun totaliteit worden aangepakt maar kunnen deeltaken afzonderlijk worden ingeoeffend, waardoor er eenvoudig gedifferentieerd kan gewerkt worden. De voortdurende wisselwerking tussen de opleiding en het beroepenveld via de leertaken en het werkplekleren, alsook de aanwezigheid in de opleiding van studenten met al een zekere ervaring, zorgen volgens de opleiding dat alle opleidingsonderdelen worden ingevuld met concrete voorbeelden uit de brede HR-praktijk. De opleiding bracht enkele verhelderende voorbeelden omtrent de operationalisering van dergelijke leertaken aan tijdens het gesprek. Studenten dienen bijvoorbeeld binnen de thematische cluster 'werving en selectie' een LinkedIn-profiel aan te maken (geeft inzicht in wie ben ik, waar sta ik) en dit zowel in het Nederlands als in het Frans en het Engels. Een ander voorbeeld die de opleiding aanhaalde betreft de uitwerking van leertaken aangaande de ontslagregeling: hoe gaat zoiets in zijn werk op de werkvloer en welke documenten zijn daarvoor relevant en wettelijk vereist. Studenten dienen daarvoor een leertaak te vervullen, zoals nagaan welke begeleidingsvormen er bestaan rond ontslag op de werkplek, waarna terugkoppeling plaatsvindt binnen de leerlijnen sociaal recht en sociale vaardigheden. Tevens zorgt de verkregen informatie uit de leertaken van studenten op de diverse werkplekken voor een verscheidenheid aan informatie en voorbeelden, waardoor ze vertrouwd geraken met mogelijk andere aanpakken en ze theoretische leerinhouden via de praktijkgerichte invulling leren kaderen.

De leerlijn professionalisering is ingedeeld in drie clusters: beroepsoriëntering en coaching, praktijkoriëntering en coaching, beroepspraktijk en coaching. Ze omvat grotendeels het werkplekleren. Het werkplekleren is uitgewerkt in lijn met de AP-nota werkplekleren waarbij werkplekleren zoveel mogelijk wordt ingevuld via authentieke leeractiviteiten of in een reële arbeidssituatie. De commissie stelt vast dat het programma 46 studiepunten besteedt aan werkplekleren, waarmee de opleiding voldoet aan de decretale vereiste om het onderwijsprogramma in te vullen met minimaal een derde aandeel werkplekleren. Het werkplekleren wordt gradueel opgebouwd. In het eerste semester gaan studenten verschillende werkplekken bezoeken om een goed zicht te krijgen op HRM en het beroep van HR-deskundige. Die observaties worden ingebracht in de leergroepen. In het tweede semester gaan ze twee dagen per week aan de slag op een werkplek naar keuze. In het derde semester en de eerste zes weken van het vierde semester dient de student drie dagen per week te presteren op de werkplek en het laatste semester sluit af met vier dagen werkplekleren, waarbij de studenten uitgroeien tot volwaardige (beginnende) beroepsbeoefenaars.

De commissie stelt vast dat het aanbieden van leertaken tijdens het werkplekleren een keuze is die er komt op vraag van het beroepenveld zelf. In dat kader worden werkplekken gescreend in functie van voldoende leermogelijkheden, passend bij de opleidingsdoelstellingen en planning van de opleiding.



Daarbij lichtte de opleiding toe dat ze afspraken maakt met de werkplekken om te zorgen dat de leertaken 'just in time' kunnen worden uitgevoerd (dus wanneer de theoretische basis wordt aangereikt en ze die direct erna in de praktijk kunnen toepassen). De werkveldvertegenwoordiger bevestigde tijdens het gesprek dat er verschillende werkveldcommissies hebben plaatsgevonden waarbij input gevraagd werd, onder meer voor de aanpak van de leertaken op de werkplekken. Tot slot vernam de commissie dat de opleiding in het verleden reeds werkplekken heeft geweigerd wanneer onvoldoende leeransen konden aangeboden worden.

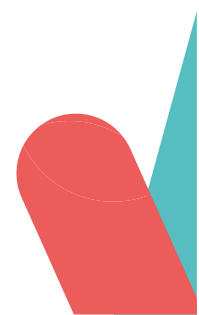
Het opleidingsonderdeel coaching loopt tijdens de hele opleiding en studenten krijgen een vaste leercoach toegewezen. De coach is goed op de hoogte van de uit te voeren leertaken en kan daardoor nauwgezet opvolgen of de student wel voldoende leeransen krijgt op de werkplek. Studenten kunnen het werkplekklaren in de laatste twee semesters op dezelfde werkplek uitvoeren, maar dit is niet verplicht. Een student kan een werkplek zelf kiezen uit de aangeleverde lijst met werkplekken of mag een ander voorstel doen. Zij-instromers kunnen het werkplekklaren uitvoeren op de eigen werkplek, mits die voldoet aan de vooropgestelde kwaliteitscriteria. Elke coach bouwt een duurzame relatie uit met de werkplekmentoren en maakt duidelijke afspraken over de uit te voeren activiteiten op de werkplek, die ze mee kunnen opvolgen door de verslagen en de gesprekken met studenten. De commissie peilde op welke manier alle werkplekmentoren worden vertrouwd gemaakt met de begeleiding en de beoordeling van dit nieuwe profiel, los van de gesprekken met de vaste coach, maar kreeg weinig verduidelijking.

De onderwijsleervormen om actief en praktijkgericht aan de slag te gaan zijn dominant aanwezig in de opleiding stelt de commissie vast, wat overeenstemt met de didactische uitgangspunten van de opleiding. Tevens zijn de gehanteerde onderwijs- en leervormen duidelijk vermeld in de ECTS-fiches. Verder leidt de commissie uit het aanvraagdossier af dat de opleiding de ontwikkeling van eigen lesmateriaal stimuleert, afgestemd op niveau van de doelgroep namelijk bevattelijk, praktijkgericht, in helder Nederlands en rekening houdend met het raamwerk van 'universal design for learning'.

Studentenbegeleiding

De hogeschool heeft een centraal beleid uitgewerkt voor studentenbegeleiding met een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de hogeschool, het departement en de opleiding. De basisvoorwaarden voor de studievoortgang, de generieke competenties en de opleidingsspecifieke competenties zijn de drie domeinen waarin maatwerk wordt geleverd. De commissie stelt vast dat diverse ondersteuners, elk met hun specialisatie, hierin betrokken zijn. De EVC-procedure is uitgewerkt door de Associatie Universiteit en Hogescholen Antwerpen met de centra voor volwassenenonderwijs uit het samenwerkingsverband. Voor EVK wordt de hogeschoolprocedure gevolgd. Studenten worden bij de doorloop van deze procedures ondersteund door de trajectbegeleider van de opleiding.

Studenten dienen een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en persoonlijk actieplan (PAP) te ontwikkelen. Studenten krijgen tools aangereikt om een (zelf)reflectieproces te doorlopen en worden aangestuurd om hun eigen leerproces in handen te nemen, totdat zelfreflectie en bijsturing een blijvende attitude wordt. Hier wordt aan gewerkt in de opleidingsonderdelen coaching. Tevens zorgen het POP en het PAP er volgens de opleiding voor dat het beginniveau heel transparant wordt vastgelegd en ingeschaald. Daarnaast houdt de opleiding in haar organisatie rekening met de situatie van werkstudenten door de opleidingsonderdelen te programmeren op een beperkt aantal vaste dagen en stelt ze alle lesmateriaal ter beschikking via Digitap (zie verder), waardoor studenten in staat worden gesteld een deel van de (theoretische) leerstof via zelfstudie te verwerken. Daarbij is het ook de bedoeling dat studenten, reeds werkzaam in de sector, bepaalde leerdoelen op de eigen werkplek (als deze voldoen aan de vooropgestelde criteria) kunnen valideren aan de hand van hun portfolio.



Door het toewijzen van één vaste coach meent de opleiding studenten die al meer vertrouwd zijn met bepaalde leertaken door hun werkervaring, toch te kunnen uitdagen en moeilijkere opdrachten te geven. De aangestelde coaches zijn hiervoor opgeleid, verduidelijkt de opleiding (zie verder).

Verder organiseert de opleiding een oriënterende proef rond geletterdheid waarna studenten een niet-bindend advies ontvangen. Studenten die niet slagen kunnen taallessen bij de hogeschool zelf of bij partners volgen. Daarbij kunnen ze ook het advies krijgen om een aangepast programma, met verminderde studielast, op te nemen. Daarnaast worden alle eerstejaarsstudenten verondersteld deel te nemen aan de LEMO-test die de leercompetenties en motivatiekenmerken detecteert. Studenten ontvangen feedback met tips ter verbetering van hun leervaardigheden en studiemotivatie. Studenten met aandachtson/of werkpunten worden uitgenodigd voor een gesprek met de studiebegeleider. Bij problemen tijdens de studieloopbaan kunnen studenten steeds terecht bij de persoonlijke coach (de vaste begeleider van de opleidingsonderdelen rond coaching). Ook de opleidingscoördinator HR, de coördinator werkpleklers en het opleidingshoofd graduaatsopleidingen binnen het departement Gezondheid en Welzijn zijn bereid persoonlijke ondersteuning te bieden. Tot slot constateert de commissie dat de hogeschool werkt aan een digitaal studentvolgsysteem, zodat studenten en betrokken medewerkers de opvolging van de kwalitatieve componenten van de studieloopbaan kunnen monitoren.

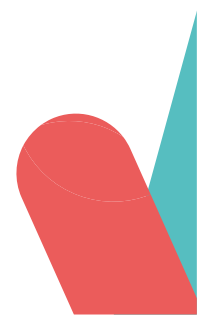
Personeel

De commissie sprak een enthousiast en deskundig opleidingsteam met een coherente en consistente visie op de opleiding en het profiel van de gegradueerde. Wat betreft de kwaliteit van het personeel wordt in eerste instantie gerekruteerd uit de medewerkers verbonden aan de huidige HBO5-opleidingen arbeidsorganisatie, bedrijfsorganisatie en meertalig secretariaat en de aanverwante bacheloropleidingen. Wanneer duidelijk is welke medewerkers zijn aangesteld, worden mogelijk nog extra vacatures uitgewerkt. Sowieso is het volgens de opleiding essentieel dat alle lectoren betrokken zijn (en blijven) bij de HR-sector. De actualisatie van de vakkennis en relaties met het beroepenveld vormen onderdeel van de evaluatie van het personeel.

Aangaande de kwantiteit vernam de commissie dat het essentieel is dat de vooropgestelde grootte van de leergroepen (zoals eerder aangehaald) aangehouden wordt. Bij aanvang van de opleiding wordt de personeelsinzet op 1,4 VTE geraamd voor 30 instromende studenten en wanneer het programma volledig operationeel is, wordt dit wellicht 2,0 VTE. Daarbij bevestigde de opleiding dat één vaste coach zal instaan voor zes studenten. Tevens hebben alle coaches daarvoor een training doorlopen. Inkantelende medewerkers vanuit het CVO die een rol als coach willen opnemen, moeten ook dergelijke training doorlopen. Aanvullend voorziet de hogeschool supervisie voor de coaches. Tot slot vulde de opleiding nog aan beroep te kunnen doen op expertise aangaande coaching beschikbaar bij het postgraduaat supervisie, intervisie en coaching, wat wordt georganiseerd vanuit het departement Gezondheid en Welzijn. De commissie merkte een zekere bezorgdheid bij de medewerkers over de voorziene personeelsinzet om haar opleidingsdoelstellingen te kunnen realiseren.

Voorzieningen en investeringen

De opleiding is gehuisvest op Campus Spoor Noord Noorderplaats te Antwerpen, waar ook de andere avondtrajecten van zowel graduaats- als bacheloropleidingen plaatsvinden. Wanneer de capaciteit van de campus bereikt is, bestaat nog een uitwijkmogelijkheid naar Campus Lange Nieuwstraat. Dit in afwachting van de nieuwe campus die voorzien is tegen 2021. De campus beschikt over moderne faciliteiten om onderwijs te verstrekken en studenten kunnen in de bibliotheek de databanken en relevante tijdschriften consulteren. In de bibliotheek zijn van elk handboek meerdere exemplaren beschikbaar voor studenten die zich de aankoop ervan niet kunnen veroorloven.



De hogeschool heeft gekozen voor de implementatie van een e-campus, waardoor lectoren en studenten op de campus en thuis beschikken over alle elektronische faciliteiten van de hogeschool. De digitale leeromgeving, Digitap, wordt onder andere gebruikt voor de verspreiding van lesmateriaal, het beheer van portfolio's, het digitaal toetsen en de communicatie met de studenten. De opleiding verklaarde voorstander te zijn om blended leren uit te bouwen voor dit type onderwijs om tegemoet te komen aan de noden van zij-instromers en werkstudenten. De opleiding wil hiervoor verder bouwen op de aanwezige expertise van de huidige HBO5-opleidingen met gecombineerd onderwijs en zal tegen 2021-2022 hierover een visie ontwikkeld hebben. In datzelfde kader wordt al intensief samengewerkt met de VDAB waarbij studenten toegang krijgen tot online modules, gerelateerd aan het domein van deze opleiding.

Tot slot stelt de commissie vast dat de algemeen directeur van de hogeschool, via de verklaring op eer, formeel bevestigt om de nodige middelen en het personeel te voorzien voor de inrichting van deze graduaatsopleiding.

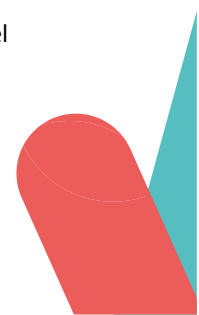
Overwegingen

Programma met onderwijsleervormen

De commissie vindt dat de opleiding een degelijk programma heeft uitgewerkt en voldoende rekening heeft gehouden met de vijf mogelijke doelgroepen. De zes leerlijnen vormen volgens de commissie een compleet en coherent programma voor de graduaatsopleiding in de HR-support. De graduele opbouw van het programma, waarbij de leerlijn professionalisering centraal staat, is consistent uitgewerkt. Daarbij vindt de commissie het didactisch concept goed beredeneerd voor het profiel van de instromende studenten en het vakdomein van HR. De gehanteerde onderwijsleervormen zijn passend voor het vooropgestelde didactisch concept waarbij de opleiding de maximale groeps groottes per werkvorm doordacht heeft vastgelegd.

De commissie spreekt haar waardering uit voor de inhoudelijke organisatie van de opleiding in 6-wekelijkse thematische clusters, gebaseerd op de HR-cyclus van Fombrun en Tichy. De onderdompeling in deze thematische clusters zorgt ervoor dat studenten een professioneel zicht krijgen op hun mogelijke taken in het beroepenveld. De commissie vindt het positief dat studenten al vroeg in de opleiding in aanraking komen met de praktijk en de opleiding significant inzet op werkplekleren en werkplekgerichte werkvormen. De commissie heeft daarbij vastgesteld dat het voorbereidend werk aangaande het werkplekleren al verder gevorderd is dan de beschikbare informatie in het aanvraagdossier. Volgens de commissie wordt het effectief leren op de werkplekken geborgd door de voortdurende wisselwerking tussen de uit te voeren leertaken (via de opleidingsonderdelen) en het werkplekleren, wat nauw kan worden opgevolgd door één vaste coach. Tevens is de commissie positief over de flexibele invulling van het werkplekleren voor studenten die reeds beroepsactief zijn. Echter, op welke manier werkplekmentoren worden geprofessionaliseerd in deze nieuwe rol is op moment van toetsing nog onduidelijk. Daarom raadt de commissie aan een degelijk professionaliseringstraject uit te werken en op te starten voor aanvang van de opleiding. Het stemt de commissie wel gerust dat de opleiding een degelijke visie heeft op de screening van deelnemende werkplekken aan de hand van kwaliteitscriteria en dat ze voldoende afstemming met het afnemend beroepenveld belangrijk vindt.

De commissie vindt de opgemaakte competentiematrix duidelijk, maar meent dat de vertaling van de DLR naar observeerbare leerdoelen met de koppeling van het beheersingsniveau en de werk- en toetsvormen nog beter kan geëxpliciteerd worden in de ECTS-fiches. Het is daarbij belangrijk om voldoende goed na te gaan of alle leerresultaten effectief bereikt (kunnen) worden. Zo merkt de commissie bijvoorbeeld dat de opleiding het teamgericht werken in een multidisciplinaire en interculturele context vanzelfsprekend vindt omdat de student in een klein team binnen het groepsleren zal samenwerken, maar dit is geen garantie. De diversiteitsweek, wat de commissie waardeert, zou bijvoorbeeld structureel kunnen ingebed worden in het programma.



Verder lijkt het de commissie toch aangewezen een methodiek vast te leggen om de actualisatie van het HR-domein in het programma te verzekeren. Zo zijn er bijvoorbeeld nieuwe tendensen die belangrijker worden in het beroepenveld (zoals bijvoorbeeld HR-audits) waarmee studenten ook vertrouwd moeten worden gemaakt. Het is als opleiding belangrijk om proactief de actualisering van het vakgebied te borgen en zeker binnen het snel evoluerend domein van HR (met inachtnaam van heersende wetgeving). De commissie meent dat op basis van het werkplekleren en samenwerking met gelijkaardige (internationale) opleidingen dergelijke methodiek kan ontwikkeld worden om de nieuwe ontwikkelingen in het beroepenveld en het vakgebied structureel te capteren. De vertaling ervan naar de opleiding kan als vast item op de werkveldcommissie geagendeerd worden.

Studentenbegeleiding

De commissie vertrouwt op de adequate studentenbegeleiding vanuit de opleiding en de hogeschool. De hogeschool beschikt hiervoor over diverse ondersteuners en kwalitatieve instrumenten. De opleiding heeft een duidelijke visie op welke manier het beginniveau van de diverse instromers zal ingeschaald worden. Het POP/PAP en het portfolio leggen dit transparant vast en de gepersonaliseerde leerdoelen kunnen nauw worden opgevolgd door de vaste coach per student. Hierdoor kan de opleiding het didactisch uitgangspunt van de graduele opbouw naar zelfregulering goed opvolgen en borgen.

De commissie vindt de oriënterende proef rond geletterdheid een sterk punt, waarna de opleiding een traject op maat kan uitwerken en desgevallend kan doorverwijzen naar andere opleidingsaanbieders om het verwachte beheersingsniveau per taal (Nederlands, Frans en Engels) te kunnen realiseren. Aansluitend is de LEMO-test volgens de commissie een waardevol instrument om studenten adequaat te kunnen begeleiden. Het is de commissie voldoende duidelijk dat elke student laagdrempelig terecht kan bij meerdere verantwoordelijken binnen de opleiding. De commissie moedigt de hogeschool aan het digitaal studentvolgsysteem uit te werken, zodat alle relevante belanghebbenden op een kwalitatieve manier de beoogde studentenbegeleiding deskundig kunnen uitvoeren.

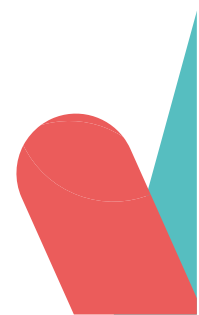
Personeel

De commissie twijfelt niet aan de capaciteiten van het opleidingsteam. Tevens is de commissie tevreden over het belang dat de opleiding schenkt aan het bezit van relevante werkveldexpertise voor haar lectoren. De commissie rekent erop dat het opleidingsteam snel wordt samengesteld en er duidelijke profielen worden uitgewerkt. Dergelijke profielen kunnen, samen met de andere aspecten van functioneren, de basis vormen voor de evaluatie van de betrokken medewerkers. De professionalisering van de coaches en de onderlinge expertisedeling zijn sterke punten voor de kwalitatieve uitbouw van de coaching. Daarnaast rekent de commissie op de deskundigheid van de hogeschool om het professionaliseringstraject aangaande dit nieuwe niveau uit te werken en op te volgen voor alle betrokken medewerkers. Daarbij vraagt de commissie om de HR-aanpak voor het eigen opleidingsteam niet uit het oog te verliezen en te zorgen voor een gemeenschappelijke cultuur met een voldoende motiverende werkomgeving.

De commissie wil de aandacht vestigen op de voorziene kwantiteit van het personeel. Ze deelt de bezorgdheid met de opleiding of de voorziene personeelsinzet wel voldoende zal zijn om de opleidingsdoelstellingen te realiseren waaronder de kleine leergroepen, de gepersonaliseerde aanpak voor vijf verscheiden doelgroepen, de uitwerking van eigen leermaterialen en de uitbouw van het werkplekleren als nieuwe werkvorm.

Voorzieningen en investeringen

De commissie is overtuigd dat de studenten terecht komen in moderne voorzieningen en gebruik kunnen maken van de faciliteiten. De commissie merkte tijdens het gesprek dat de opleiding zelf actief wil inzetten op blended leren om het gedifferentieerd werken met de verschillende doelgroepen professioneel uit te werken.



De commissie raadt aan om de mogelijkheden van blended leren verder te exploreren en hiervoor niet te wachten tot het academiejaar 2021-2022. Het is alvast positief dat de opleiding zal samenwerken met de VDAB voor het aanbieden van kwalitatieve online modules. Verder is de commissie tevreden dat alle studiemateriaal beschikbaar wordt gesteld via Digitap. Ze raadt wel aan om voldoende goed op te volgen of de uitgewerkte leermaterialen effectief op niveau van deze graduaatsopleiding zijn en voldoende terugkoppeling met het werkplekleren en het gedifferentieerd leren kunnen realiseren.

Aangaande de investeringen vraagt de commissie om de voorziene personeelsinzet voldoende goed op te volgen en de taakbelasting voor de betrokken medewerkers niet te hoog wordt. Samengevat vertrouwt de commissie erop dat de vooropgestelde leeromgeving het studenten mogelijk maakt om de beoogde leerresultaten te realiseren.

Oordeel: voldoende

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

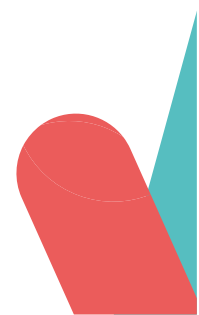
De opleiding beschikt over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering, waardoor zij nagaat of de beoogde leerresultaten worden bereikt.

Bevindingen

De commissie leest in het aanvraagdossier dat de opleiding een toetssysteem vooropstelt dat validiteit, betrouwbaarheid en transparantie waarborgt op het niveau van de toetsen en het toetsprogramma. Voor de (verdere) vormgeving van het toetssysteem zal de cel kwaliteit van de opleiding samenwerken met de directie onderwijs en onderzoek. De competentiematrix wordt gebruikt als instrument om op te volgen of de opleiding met het toetsprogramma effectief meet wat ze wil meten. De opleiding zal hierbij nog wegingscoëfficiënten toekennen aan de verschillende leerdoelen om een meer accuraat beeld te verkrijgen van de samenhang van het programma en de validiteit van de toetsing. In het aanvraagdossier is het overzicht van de gehanteerde toetsvormen en de evolutie ervan doorheen het hele programma uitgewerkt. Daarbij verduidelijkt de opleiding dat het, zelfs in deze zeer praktijkgerichte opleiding, essentieel is dat studenten een zekere basiskennis verwerven (bijvoorbeeld omtrent leiderschapstijlen of sociale wetgeving) alvorens dit praktisch te kunnen toepassen en dat daarom ook kennistoetsen worden ingericht.

De commissie ging tijdens het vraaggesprek dieper in op de professionalisering van de lectoren om al die verschillende toetsvormen te kunnen beheersen en op de juiste manier toe te passen. De opleiding verklaarde dat een toetscommissie wordt ingericht die onder andere de vooraf opgestelde verbeterleutels (met bijhorende puntenverdeling) van de toetsen analyseert. Binnen de hogeschool loopt een professionaliseringsaanbod omtrent toetsen en bestaan er ondersteuningsfiches om de toetsen degelijk uit te werken. Tevens zullen lectoren elkaars toetsen evalueren via een peerreview met het oog op validiteit en betrouwbaarheid. De opleiding zelf zal nagaan of de beoogde leerresultaten effectief getoetst worden en daarbij wordt uitgegaan van reële of realistische situaties en problemen.

De betrouwbaarheid van het toetssysteem wordt volgens de opleiding gewaarborgd doordat dezelfde DLR worden getoetst in meerdere opleidingsonderdelen waarbij verschillende beoordelaars betrokken zijn (die een mix van toetsvormen hanteren). Tot slot zijn aan bepaalde opleidingsonderdelen meerdere lectoren verbonden waardoor de toetsing in eenzelfde opleidingsonderdeel aldus bestaat uit meerdere beoordelaars. De algemene informatie over de toetsing kunnen studenten vinden in het onderwijs- en examenreglement en per opleidingsonderdeel is de specifieke toetsmethodiek vastgelegd in de ECTS-fiche en een studiewijzer.



De geïntegreerde toetsing van de DLR gebeurt in vijf opleidingsonderdelen. In de opleidingsonderdelen beroepspraktijk en project worden alle DLR op beheersingsniveau 3 getoetst. Bij bepaalde opleidingsonderdelen krijgen de studenten de kans om zichzelf via tussentijdse feedback bij te sturen en hun groei aan te tonen. Opdat studenten voldoende zicht krijgen op de eigen groei worden tweewekelijks feed-up gesprekken tussen coach en student georganiseerd. Daarnaast hebben studenten vooraf inzage in de beoordelingsformulieren van de praktijkgeoriënteerde opleidingsonderdelen. Studenten worden ook regelmatig bevraagd om de toetsing te beoordelen via de bevraging van de opleidingsonderdelen en de focusgesprekken.

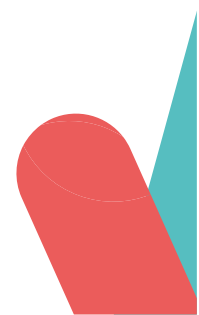
Verder wordt het oordeel van de werkplekmentor mee in rekening gebracht bij de evaluatie van de praktijkoriëntering en de beroepspraktijk. Voor het werkplekleren wordt een formulier uitgewerkt waarin de beoordelingscriteria duidelijk zijn omschreven. Daarvoor kiest de opleiding om dezelfde opbouw en opmaak te hanteren als binnen de bacheloropleiding sociaal werk. Op die manier moeten werkplekmentoren zich maar één systeem eigen maken. Volgens de werkplekvertegenwoordiger is de selectie streng wie mag optreden als werkplekmentor. Aan de hand van een instructieboekje, waarin de verschillende beoordelingscriteria met scorewijzer zijn vastgelegd, volgt een gesprek tussen werkplekmentor en een vertegenwoordiger van de opleiding, dit voor aanvang van de student op de werkplek. Vooraleer de score effectief wordt toegekend is er nog een gesprek voorzien tussen coach en werkplekmentor. Verder vernam de commissie dat de hogeschool momenteel nadenkt om een mentorenopleiding te organiseren voor alle graduaatsopleidingen. Tot slot vernam de commissie dat de werkveldcommissie zijn inbreng heeft gehad in de uitwerking van het toetsstelsel.

Overwegingen

De commissie vindt dat de vooropgestelde variatie van de toetsvormen de didactische uitgangspunten van de opleiding weerspiegelt. Het is raadzaam de toetscommissie te installeren om de validiteit, transparantie en betrouwbaarheid van de toetsen, van bij aanvang van de opleiding, te borgen. De commissie ziet als taak van de toetscommissie, nog voorafgaand aan de opleiding, de controle van de evaluatievormen en de ECTS-fiches en de daadwerkelijke vertaling ervan naar de opleiding. Thans lijkt het alsof er veel kennistoetsen worden uitgevoerd, maar op basis van het gesprek verkreeg de commissie meer duidelijke informatie. Het gesprek gaf de commissie vertrouwen dat het toetsstelsel in lijn is met de opleidingsdoelstellingen en op maat van de beoogde doelgroepen.

De commissie vindt het positief dat de opleiding een groeipad nastreeft bij de evaluatie. Daarbij krijgen studenten voldoende zicht op de beoordelingscriteria voor aanvang van de praktijkgerichte opleidingsonderdelen. De nauwe opvolging door de coach geeft vertrouwen dat de student voldoende zicht krijgt op het eigen functioneren. Verder vernam de commissie dat de beoordeling en de toetsing worden ondersteund door het portfolio, maar concretisering ontbreekt nog. Ook het POP-PAP dient verder verfijnd te worden en structureel ingebed te worden in het toetsbeleid. Daarbij raadt de commissie de opleiding aan voldoende goed na te gaan of de studenten niet worden overladen met verschillende instrumenten aangaande de monitoring van de zelfregulering. Tot slot is het raadzaam om voldoende goed te monitoren of de coach, de vertrouwenspersoon van de student in zijn/haar hele studieloopbaan, wel de meest aangewezen beoordelaar is, dit in functie van de betrouwbaarheid en de objectiviteit van de evaluatie.

De commissie heeft vertrouwen in de deskundigheid van de hogeschool om de betrokken medewerkers professioneel te ondersteunen in de uitwerking van (innovatieve) toetsen. De commissie meent dat de uitwerking van de leerdoelen in attitudes de beoordeling nog kan verbeteren. Verder is het belangrijk voldoende aandacht te besteden aan de professionalisering van de werkplekmentor, specifiek voor deze opleiding.



De commissie stelt zich daarbij de vraag of het wel een goede piste is om eenzelfde beoordelingsformulier, gelijkaardig aan de bacheloropleiding, uit te werken voor de beoordeling van dit nieuw profiel in het beroepenveld.

De commissie besluit dat er voldoende vertrouwen is dat de opleiding beschikt over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering waardoor zij kan nagaan of de beoogde leerresultaten worden bereikt. De opleiding kan rekenen op de deskundige begeleiding van de ondersteunende diensten van de hogeschool om de aandachtspunten van de commissie de nodige aandacht te geven.

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 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 directie 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.

Verder leest de commissie in het aanvraagdossier dat elke opleiding een eigen beleid ontplooit in functie van de borging en ontwikkeling van de kwaliteit van haar onderwijs. Er wordt een actieplan opgemaakt waarvan de uitvoering wordt gemonitord via het BeleidsOpvolgingsSysteem (BOS) van de hogeschool. De in-, door- en uitstroom, met uitval van de studenten, worden gemonitord op basis van kwantitatieve indicatoren en leveren input met betrekking tot het studierendement van de verschillende doelgroepen. De analyses worden ter beschikking gesteld van de opleiding, zodat de haalbaarheid van het curriculum en het gerealiseerde eindniveau, de onderwijsorganisatie, de begeleiding op maat en dergelijke meer objectief kunnen besproken worden. Dit zijn objectieve meetgegevens die gebruikt worden in de opleidings- en werkveldcommissie.

Voorts stelt de commissie vast dat de hogeschool de eerste jaren de opleiding zal monitoren en op vlak van kwaliteitsontwikkeling zal ondersteunen vanuit het departement en de ondersteunende diensten. Er worden twee evaluatierondes ingericht: in 2021-2022 wordt generieke kwaliteitswaarborg 3 beoordeeld en in 2022-2023 worden generieke kwaliteitswaarborgen 1 en 2 beoordeeld. Na deze overgangsfase volgt een jaarlijkse evaluatie, op een welbepaald thema, afgestemd op de eigenheid van de graduaatsopleidingen. Zo is er naast het thema van de leeromgeving aandacht voor specifieke onderwerpen zoals werkpleklers en begeleiding op maat. De opleiding weet op voorhand welk thema aan bod komt. Daaruit volgen adviezen en werkpunten die door de opleiding worden vertaald in acties op korte en langere termijn, wat verder wordt opgevolgd door het BOS en waarbij de directie onderwijs en onderzoek ondersteuning voorziet bij de realisaties van de acties. Tot slot vernam de commissie dat de opleidingsstaf kwaliteitszorg in haar takenpakket heeft en via overleg met de andere opleidingshoofden van de graduaatsopleidingen een visie gaan ontwikkelen over de kwaliteitsbewaking van dit niveau 5, nieuw voor de hogeschool.



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 inkantelende graduaatsopleidingen. Daarbij is de commissie tevreden dat de hogeschool de eigenheid van de graduaatsopleidingen waardeert en in de kwaliteitszorg bewaakt. De commissie stelt vast dat de opleiding regelmatig beroep doet op een werkveldcommissie, met voldoende verscheiden externe stakeholders, om het programma te evalueren en bij te sturen. Deze werkveldcommissie is duidelijk actief en de input wordt gewaardeerd en vertaald naar de opleiding. Zoals eerder aangehaald vraagt de commissie om de actualisatie van het HR-domein in het (internationale) beroepenveld en het vakgebied als vast item te agenderen op deze commissie om proactief de evoluties (waaronder ook veranderende wetgeving) naar de opleiding te vertalen.

Daarbij is het ook aangewezen om het werkplekleren van bij aanvang nauwgezet te monitoren en te evalueren, in samenwerking met alle stakeholders. Dit is, samen met de context van de graduaatsopleidingen, relatief nieuw voor de hogeschool, die van bij aanvang goed en formeel dient opgevolgd te worden. Tot slot meent de commissie dat de in-, door- en uitstroomanalyses degelijke inzichten zullen geven om de opleiding verder vorm te geven en gebruikt kunnen worden om het onderwijs verder te verbeteren en te optimaliseren. De commissie oordeelt 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 voldoende bij betrokken worden.

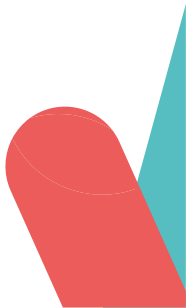
Oordeel: voldoende

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 HR-support voldoende.

De opleiding heeft een duidelijk zicht op het beoogd eindniveau en de rol van de gegradueerde in het beroepenveld, gedragen door relevante stakeholders, waarop het onderwijsprogramma goed is afgestemd. Aangezien de opleiding een degelijke visie heeft op de eigen accenten die ze wil leggen lijkt het de commissie aangewezen toch OLR uit te werken. De vooropgestelde didactische concepten van competentiegerichtheid, praktijkgerichtheid en toenemende zelfregulering zijn op maat van de beoogde doelgroepen en worden gerealiseerd door zowel de inhoudelijke invulling van het programma als de praktische organisatie ervan. Daarbij borgt een vaste coach (per maximaal zes studenten) dat het werkplekleren nauwgezet opgevolgd wordt en de leertaken just in time worden uitgevoerd, in wisselwerking met het verwerven van de inhoud van de meer theoretische opleidingsonderdelen.

Het opleidingsteam is volgens de commissie deskundig maar de voorziene personeelsinzet lijkt eerder beperkt om de ambities van de opleiding te verwezenlijken. Een degelijke uitbouw van het blended leren, wat bij aanvang meer inspanningen vergt, kan mogelijk ondersteuning bieden voor de geïndividualiseerde aanpak met de voorziene personeelsinzet. Wat betreft de toetsing vraagt de commissie om een toetscommissie te installeren die de validiteit, betrouwbaarheid en de transparantie van de toetsen borgt. De commissie stelt wel vast dat de opzet van het toetssysteem in lijn is met de opleidingsdoelstellingen en er voldoende meetpunten worden ingebouwd om de kwaliteit van het toetsen te borgen.



De commissie vertrouwt op de jarenlange ervaring van de hogeschool aangaande de opzet en de organisatie van de kwaliteitszorg. Afsluitend vraagt de commissie om als HR-opleiding zelf het invoeren van degelijke HR-methodieken niet uit het oog te verliezen bij de uitbouw van een hecht en gemotiveerd team (met voldoende aandacht voor de inkantelende medewerkers).



3 Beoordelingsproces

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

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

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

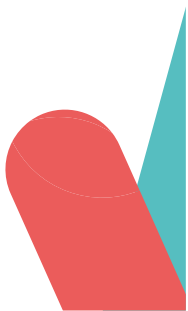
Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 21 maart 2019 om 15 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Fatima Bourass;**
- **Anneke Keulemans;**
- **Ilse Konings;**
- **Peter Laureys;**
- **Jos Pauwels;**
- **Anne Van Put.**

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

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

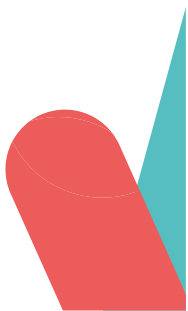
Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 26 april 2019.



4 Overzicht oordelen

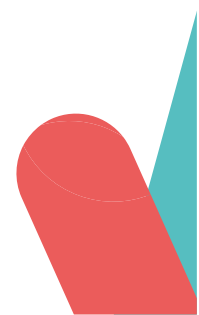
De onderstaande tabel geeft per generieke kwaliteitswaarborg het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

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



Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

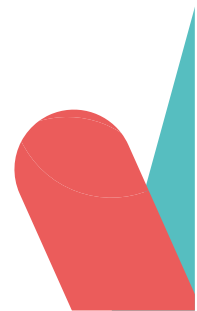
Partner samenwerkingsverband	Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Lange Nieuwstraat 101, 2000 B-ANTWERPEN +32 3 220 54 00 info@ap.be www.ap.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Pascale De Grootte, Algemeen directeur
Partner samenwerkingsverband	GO! Centrum voor Volwassenenonderwijs EduKempen
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Boomgaardstraat 56, B-2300 TURNHOUT +32 14 49 01 10 info@edukempen.be www.edukempen.be
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in de HR-support
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de HR-support
(Delen van) studiegebied(en)	<ul style="list-style-type: none"> • Sociaal-agogisch werk • Handelswetenschappen en bedrijfskunde
ISCED benaming van het studiegebied	<ul style="list-style-type: none"> • 09 – Health and welfare • 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 van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	HBO5 Arbeidsorganisatie
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in het sociaal werk (afstudeerrichting personeelswerk)



Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

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

Datum validatie: 18 februari 2019



Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

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

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.

Silvia Bal (*commissielid*) adviseur in Performance Improvement bij DRV Accountants & Adviseurs en zelfstandig ondernemer bij Ascenso. Zij ondersteunt MKB ondernemers met bedrijfskundige vraagstukken, zoals strategische visie, cultuurverandering, HR, Marketing, Communicatie, Bedrijfsmanagement en financieringsvraagstukken. Hiervoor heeft zij ruim dertig jaar in de financiële sector gewerkt waarvan de laatste 10 jaar in diverse directieposities. Bij Rabobank Het Markiezaat was zij van 2011 tot 2015 directievoorzitter en voorzitter van de kredietcommissie. In de verschillende directieposities was zij o.a. verantwoordelijk voor Strategie, HR, Marketing, Communicatie, Bedrijfsmanagement, Kredietrisicomanagement en Commercie. Tevens heeft zij toezichthoudende functies vervuld. Silvia heeft bedrijfskunde gestudeerd aan de Radboud Universiteit.

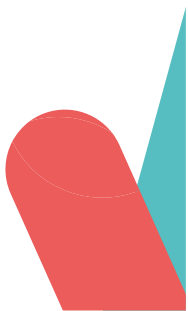
Dirk Kerckhoven (*commissielid*) directeur van het technisch instituut Don Bosco (campus Brussel, Nederlandstalige afdeling), een nijverheidstechnische school voor zowel technisch – als beroepsonderwijs met zowel een Franstalige als een Nederlandstalige afdeling. Hij is actief op het vlak van onderwijsbeleid 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*) volgt naast haar werk als lijnpiloot een combinatie van dag- en avondopleiding HBO5 bouwkundig tekenen bij IVO Brugge.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Mike Slangen**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Ruth DeVreese**, zaakvoerder Konneкто, extern secretaris.

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



Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier TNO HBO5 omvorming graduaat in de HR-support – samenwerkingsverband HBO5 AP-HZS

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Basisgegevens over de opleiding
- Domeinspecifieke leerresultaten
- Opleidings specifieke 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
- Vervolgtraject naar een bachelordiploma
- Rapport van de Commissie Hoger Onderwijs in het kader van het voorlopig kwaliteitstoezicht

Aanvulling bij het informatiedossier, dd. 19 maart 2019

- Dashboard competentiematrix
- Kwaliteitscriteria werkplek
- Nota competentiematrix
- Nota werkplekieren in de graduaatsopleidingen

Documenten beschikbaar gesteld tijdens het toelichtend gesprek

- Beoordelingsformulier beroepsoriëntering
- Beoordelingsformulier praktijkoriëntering

