

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

SAMENWERKINGSVERBAND TRACK 5 KEMPEN

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

6 MEI 2019





Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving	7
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	10
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	11
2.5	Eindoordeel.....	12
3	Beoordelingsproces	13
4	Overzicht oordelen	14
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	15
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	16
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	17
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	18
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	19

1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

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

De visitatiecommissie (hierna: commissie) stelt vast dat het beoogd eindniveau van de opleiding overeenstemt met de domeinspecifieke leerresultaten die voor niveau 5 zijn vastgesteld. De opleiding richt zich zowel op generatiestudenten als op werkenden. De afgestudeerden zullen direct inzetbare beroepsprofessionals zijn. In een adviesraad stemt de opleiding met het werkveld af hoe ze het beste kan aansluiten op de beroepspraktijk. Het valt de commissie op dat het accent in de graduaatsopleiding op de administratieve aspecten ligt, en daardoor sterk in het verlengde ligt van de bestaande HBO5-opleiding Personeelswerk.

Het curriculum is gestructureerd in duidelijke leerlijnen en thema's, met een sterke verwevenheid van praktijk en theorie, gebaseerd op een consistente didactische visie. Werkplekleren begint al bij de start van de opleiding en voldoet aan de vastgestelde minimale omvang van ten minste 1/3 van de studiepunten. Het nieuwe didactische model voor het leren op de hogeschool en de werkplek is nog niet sterk geïnternaliseerd door de lectoren en nog niet bekend bij de werkplekmentoren. De lectoren van de HBO5-opleiding hebben nog geen ervaring met generatiestudenten. De commissie adviseert snel aan het werk te gaan om de graduaatsopleiding te onderscheiden van de HBO5-opleiding en de nieuwe opleiding, zoals beschreven in het dossier, in de praktijk te implementeren.

Het systeem van toetsing zit goed in elkaar en is gebaseerd op een expliciete visie van toetsen als leren. Er is evenwichtige aandacht voor theorie en praktijk. De mix van toetsvormen past bij de leerdoelen van de verschillende opleidingsonderdelen. Samen met het werkveld worden gedragsindicatoren uitgewerkt om de studenten op de werkplek te beoordelen. In het digitale portfolio laten studenten hun ontwikkeling zien. Er zijn garanties ingebouwd om de kwaliteit van de evaluatie te waarborgen, zoals het vierogenbeleid en de assessorentraining. De beoordeling van het eindniveau is in overeenstemming met het beoogde niveau 5. Het verdient nog verduidelijking of de eindbeoordeling gebaseerd wordt op een eindopdracht of op een criteriumgericht interview over het opgebouwde portfolio.

De kwaliteitszorg van de graduaatsopleiding is ingebed in een stevige kwaliteitszorgcultuur en volgt de systematiek van Thomas More. Voor de input van studenten zal de opleiding niet alleen gebruik maken van enquêtes, maar ook van de directe contacten tussen lectoren en studenten waarmee men in de HBO5-opleiding ervaring heeft. Het werkveld is betrokken in de adviesraad. Het kwaliteitszorgsysteem en de ondersteuning door centrale diensten geven voldoende vertrouwen in de interne kwaliteitszorg van de graduaatsopleiding, maar het viel de commissie op dat de lectoren zich nog niet sterk bewust zijn van de vernieuwing die de graduaatsopleiding vraagt en hoe ze zich daarop door professionalisering kunnen voorbereiden.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband Track 5 Kempen 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:

- Breng een scherper onderscheid aan tussen het profiel van de HBO5-opleiding en de nieuwe graduaatsopleiding, door niet alleen aandacht te besteden aan de uitvoerende taken, maar ook aan nieuwe elementen uit de domeinspecifieke leerresultaten, zoals *soft skills* en ethisch-sociale aspecten.
- Ga samen met de docenten aan het werk om het dossier te vertalen naar de werkelijkheid van de opleiding en benut hierbij de expertise van de Dienst Onderwijs.
- Zorg daarbij voor een goede uitwerking en inpassing van de theoretische leerlijnen.
- Verduidelijk de wijze waarop de eindbeoordeling tot stand zal komen.

Den Haag, 6 mei 2019

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

Eric Halsberghe
(voorzitter)

Marianne van der Weiden
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

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

Bevindingen

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

Thomas More heeft een adviesraad ingesteld, waarin het opleidingsteam en werkveldpartners het programma en de doelstellingen afstemmen. Op deze manier wil Thomas More het eindniveau en de match van de afgestudeerde met de arbeidsmarkt garanderen. Uit het toelichtende gesprek blijkt dat in deze adviesraad vertegenwoordigers van het regionale werkveld zitting hebben en dat met hen de beoogde invulling van de opleiding is besproken. Ook alumni en docenten die deels actief zijn in het werkveld, zijn geraadpleegd. De opleiding lichtte verder toe dat ze de ervaringen in Nederland met de associate degree als inspiratie heeft benut. De Dienst Onderwijs van de hogeschool biedt de opleidingsverantwoordelijke ondersteuning bij de borging van het eindniveau. Dat staat niet alleen vermeld in het informatiedossier, maar werd ook duidelijk uit de inbreng van deze dienst in het toelichtende gesprek.

De afgestudeerden zullen direct inzetbare beroepsprofessionals zijn, met een adequate procedurele deskundigheid, een praktijkrelevante kennisbasis en een professionele houding. In het gesprek werd aan de hand van voorbeelden toegelicht dat de gegradueerden administratieve ondersteuning zullen bieden in het HR-domein. Op aandringen van de adviesraad zal de opleiding gedegen aandacht besteden aan digitale vaardigheden en een juridische kennisbasis, wat vooral voor KMO's nuttig zal zijn. In de regel zullen de gegradueerden het eerste aanspreekpunt zijn voor medewerkers op het terrein van HR. Ze hebben geleerd aan de hand van non-verbale signalen de vraag achter een vraag te herkennen en adequaat door te verwijzen wanneer ze een vraag niet zelf kunnen beantwoorden. De opleiding lichtte in het gesprek toe dat de sociaal-ethische aspecten, zoals een empathische opstelling en een bewustzijn van vertrouwelijkheid (DLR 10), aan de orde komen in de opleidingsonderdelen (OPO's) Basisgesprekstechnieken en Onderhandelen en bemiddelen 1 en 2. Het onderscheid tussen niveau 5 (graduaat) en 6 (bachelor) is in het dossier niet uitgewerkt. In het gesprek lichtte de opleiding toe dat er een duidelijk verschil is in profilering tussen beide niveaus, met elk hun eigen activiteiten en verantwoordelijkheden.

De HBO5-opleiding Personeelswerk van CVO Hoger Instituut der Kempen (CVO HIK) wordt op dit moment als avondtraject aangeboden in Geel. De graduaatsopleiding zal het avondtraject continueren en aanvullen met een dagtraject. Het avondtraject trekt vooral werkenden met diverse achtergronden, de dagopleiding zal gericht zijn op generatiestudenten uit het secundair onderwijs, zij-instromers uit bacheloropleidingen en werkzoekenden die zich via de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) aanmelden. Op termijn (waarschijnlijk per 2021-2022) zal een dagtraject starten in Lier. De samenwerking met de bacheloropleidingen en de beoogde synergie op de campus in Geel is op een aantal gebieden gestart, zoals de ondersteuning door de Dienst Onderwijs en de gezamenlijke inzet van docenten en infrastructuur.

De lectoren lieten de commissie weten dat dit zich naar verwachting nog verder zal ontwikkelen, zodat ze zich een integraal deel van Thomas More zullen voelen en de kosten van faciliteiten voor alle studenten (niveau 5 en 6) gelijkgetrokken zullen worden.

Overwegingen

De commissie heeft uit het dossier en het toelichtende gesprek een beeld gekregen van de eigenheid van de nieuwe opleiding. De op te leiden gegradueerden in de HR-support zullen direct inzetbaar zijn in de beroepspraktijk. Door de link van de DLR's met niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur en de toelichting tijdens het gesprek is het beoogde eindniveau voldoende aangetoond, ook al is het onderscheid met de bachelor in het dossier niet nader uitgewerkt. De opleiding heeft in Nederland naar de ontwikkeling van de associate degree gekeken, maar de commissie zag in het gesprek niet veel animo om dat contact te benutten als inspiratie of om het leerproces verder te zetten. De contacten met het werkveld zijn benut om de opleiding zodanig vorm te geven dat ze aansluit bij de behoeften van de beroepspraktijk. Daarbij valt het de commissie op dat het accent in de graduaatsopleiding ligt op de administratieve aspecten, en daardoor sterk in het verlengde ligt van de bestaande HBO5-opleiding Personeelswerk. De commissie beveelt de opleiding aan zich los te maken van de traditionele denkpiste en het profiel van de nieuwe graduaatsopleiding scherper van de HBO5-opleiding te onderscheiden. De commissie adviseert niet alleen aandacht te besteden aan de uitvoerende taken, maar ook aan nieuwe elementen uit de DLR's, zoals *soft skills* en ethisch-sociale aspecten.

Oordeel: voldoende

2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving

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

Bevindingen

De opleiding maakt aan de hand van een schematisch programmaoverzicht inzichtelijk hoe het onderwijs zal worden ingevuld. De opleiding is opgebouwd aan de hand van vier horizontale leerlijnen en zeven verticale thema's. De horizontale leerlijnen zijn een inhoudelijke theoretische leerlijn, een leerlijn gericht op professionele contexten, een juridische leerlijn en een integrale praktijkleerlijn. De zeven verticale thema's zijn gekoppeld aan de kwartalen: (1) Kennismaking met de HR, (2) Sollicitatie, (3) HR-procedures, (4) HR-administratie, (5) Verloning, (6) Beleid, en (7) Startende professional. Het zevende thema omvat de laatste twee kwartalen. Gedurende de opleiding worden de opdrachten complexer en ontwikkelt de student zich van een basis- naar een verdiepend niveau.

De integrale praktijkleerlijn bestaat uit werkplekleren. Het informatiedossier vermeldt dat dit begint in de eerste opleidingsfase met een kennismaking met de sector (6 SP) en initiatie in het beroep van HR-deskundige (8 SP) aan de hand van bedrijfsbezoeken en observaties. Vanaf het derde kwartaal voeren de studenten op een werkplek die ze zelf hebben gezocht, eenvoudige routinematige acties uit onder begeleiding. Aanvullend werd in het toelichtende gesprek vermeld dat studenten groepsgewijs in een bedrijf een opdracht zullen uitwerken, bijvoorbeeld over het aanbieden van opleidingsmogelijkheden aan personeel. In de tweede opleidingsfase gaan de studenten gedurende langere aaneengesloten periodes individueel aan de slag in een werkplekbedrijf naar keuze: HR in de praktijk (8 SP) in het vijfde en zesde kwartaal en Startende professional (18 SP) in de laatste twee kwartalen. In totaal besteden de studenten 40 studiepunten aan werkplekleren. In het toelichtende gesprek vernam de commissie dat het werkplekleren nog nader uitgewerkt moet worden. In de eerste twee semesters is nog niet echt sprake van werkplekleren, dus daar is nog voldoende tijd voor, zo lieten de gespreksdeelnemers de commissie weten.

De lectoren vroegen zich in het gesprek wel af in hoeverre het werkplekleren effectief flexibel is voor reeds werkende studenten. Ze voorzien moeilijkheden op dit vlak, maar hebben hiervoor nog geen mogelijke oplossingen.

De theoretische en de juridische leerlijn bieden de studenten de referentiekaders om de praktijk beter te begrijpen. In het verlengde van de HBO5-opleiding biedt de opleiding kennis aan, vertrekkend vanuit de praktijk. In het onderwijskundige model van Thomas More wordt dat *just-in-time* kennis genoemd en wordt de kennis gekoppeld aan concrete beroepstaken. Zoals boven vermeld is op advies van het werkveld de juridische leerlijn sterker uitgewerkt en krijgen de studenten kennis over arbeidsrecht, socialezekerheidsrecht en administratief recht. In de leerlijn professionele contexten leren de studenten hun theoretische basis te vertalen naar concrete vaardigheden, zoals ICT-tools, werken in een team en gesprekstechnieken. Om de verbinding tussen theorie en praktijk te leggen, zet de opleiding diverse geïntegreerde werkvormen in, zoals casusonderwijs, projecten en praktijklessen.

Naast het voltijdse programma biedt de opleiding een deeltijdtraject aan, dat bestaat uit dezelfde opleidingsonderdelen, maar gespreid over twaalf kwartalen. Hierdoor wordt de combinatie van leren, werken en een gezin meer haalbaar. In het toelichtende gesprek liet de opleiding de commissie weten dat het ook in een deeltijdprogramma lastig zal zijn voor voltijdswerkenden om de opleiding te volgen, vooral als ze niet werkzaam zijn in de HR. Veel zal afhangen van de mate waarin de functie van de student aansluit op de opleiding en van de souplesse van de werkgever. In het begin zal het werkplekleren deels met simulaties kunnen worden ingevuld. Voor de latere fasen van het werkplekleren heeft de opleiding contacten met interimkantoren in Geel, waar deze studenten eventueel terecht kunnen. Voor de deeltijdse groep, die naar verwachting een grotere mate van zelfstandigheid aan de dag zal leggen, zet de opleiding in op *blended learning* en online ondersteuning. Ook voor voltijdstudenten zijn deze faciliteiten beschikbaar. Studenten met werkervaring in de sector kunnen EVC's aanvragen op het niveau van de opleidingsonderdelen. Hiervoor is een procedure opgenomen in het Onderwijs- en examenreglement.

Als didactisch uitgangspunt hanteert de opleiding het viercomponenteninstructiemodel (4C/ID) van Merriënboer, uitgaande van reële, authentieke beroepstaken. Studenten oefenen de taken in hun geheel, met ondersteunende informatie (waaronder *just-in-time* kennis) en zo nodig oefening van specifieke deeltaken. Het werkplekleren wordt opgebouwd volgens de methode van *cognitive apprenticeship*, begeleid door de werkplekmentor die een expert binnen het werkveld is. In het informatiedossier heeft de opleiding beide methoden toegelicht. De lectoren hebben in maart 2019 een introductieworkshop gevolgd over het 4C/ID-model, die in mei door een follow-up gevolgd zal worden. Naar het oordeel van de lectoren in het toelichtende gesprek wijkt het 4C/ID-model niet sterk af van de werkwijze in de bestaande HBO5-opleiding.

De opleiding beschikt over een portfolio van bedrijven, deels de werkplekken van avondstudenten in de HBO5-opleidingen, die bereid zijn het werkplekleren mogelijk te maken. Op dit moment biedt de opleiding als eerste stap informatie over de nieuwe opleiding en de bijbehorende aanpak van werkplekleren. Als tweede stap werken docenten en werkveldpartners samen aan de uitwerking van een rubric op basis van de beroepskwalificaties. Een werkplekmentor krijgt meer verantwoordelijkheden dan een traditionele stagebegeleider. De werkplekmentoren worden in hun rol door de opleiding begeleid en ondersteund. Daarvoor is een vormingsaanbod ontwikkeld in de vorm van een netwerkbijeenkomst en terugkomenten. In een sessie van een halve dag zullen medewerkers uit verschillende bedrijven aan de hand van concrete studentopdrachten leren hoe ze de rol van werkplekmentor kunnen invullen volgens het model van *cognitive apprenticeship*. Deze sessies zullen op verschillende momenten georganiseerd worden en gevolgd worden door terugkomsessies.

Omdat de kwaliteit van een werkplek en de mentor een belangrijk criterium is voor de kwaliteit van de opleiding, is deelname aan deze sessies verplicht. De opleiding streeft naar partnerschappen met voordelen voor beide partijen.

De opleiding zal worden verzorgd door lectoren van de bacheloropleiding in het sociaal werk van Thomas More en van de om te vormen opleiding in het personeelswerk van CVO HIK. Het informatiedossier geeft een overzicht van de kwalificaties en ervaring van deze negen docenten. Vanuit de Dienst Onderwijs is er een professionaliseringsaanbod over de methodieken van 4C/ID en *cognitive apprenticeship*.

Voorafgaand aan de opleiding krijgen kandidaat-studenten informatie op studie-informatiedagen (SID-Ins), de website en via de CLB's. Studenten die niet aan de instapvoorwaarden voldoen, doen een toelatingsproef. In het toelichtende gesprek vernam de commissie dat studenten die hier niet voor slagen, worden doorverwezen naar het AAV (aanvullende algemene vorming) om daar alsnog een diploma te halen. Degenen die wel slagen, kunnen aan de opleiding beginnen. Recent is een proefproject gestart om de resultaten van deze studenten te volgen. Aan de start van de opleiding wordt een kick-off-week voorzien om studenten te laten kennismaken met elkaar en de opleiding. Tijdens de opleiding heeft elke student een vaste begeleider die de student coacht in de professionele ontwikkeling en studievoortgang. Studenten werken samen in leergroepen van maximaal 25 studenten, zodat de begeleiders goed zicht hebben op individuele studenten. Op de werkplek worden studenten begeleid door een werkplekmentor, die regelmatig een coachingsgesprek met de student houdt. De begeleider bezoekt elke student een aantal malen op de werkplek. De digitale leeromgeving maakt ook online opvolging mogelijk. Thomas More biedt zo nodig extra ondersteuning op maat en heeft daarvoor een zorgcoördinator in dienst die de benodigde ondersteuning, faciliteiten en/of hulpmiddelen kan organiseren. Doorverwijzing naar een gespecialiseerde begeleider is mogelijk.

De campussen in Geel en Lier zijn goed bereikbaar en beschikken over adequate voorzieningen zoals ICT- en multifunctionele projectlokalen en het leercentrum Hive. De opleiding zal in 2019 starten in Geel en waarschijnlijk vanaf 2021 in Lier.

Overwegingen

De commissie ziet in het dossier dat het programma een consistente opbouw heeft, gestructureerd in duidelijke leerlijnen en thema's, met een graduele groei aan de hand van beroepstaken en een sterke verwevenheid van praktijk en theorie. De opleiding werkt vanuit een consistente didactische visie (4C/ID en *cognitive apprenticeship*) en een helder concept van werkplekleren. Werkplekleren begint al bij de start van de opleiding en de omvang voldoet aan de vastgestelde norm van minimaal 1/3 van het aantal studiepunten. De opleiding heeft kwaliteitscriteria geformuleerd voor de werkplek en zorgt voor vorming en begeleiding van de werkplekmentoren. Op dit moment zijn deze aspecten, mede met ondersteuning van de Dienst Onderwijs, op papier uitgewerkt, maar de uitwerking in de praktijk is nog nauwelijks gestart. Op basis van het feit dat de opleiding valt of staat omtrent werkplekleren, werkplekselectie en werkplekmentor, verontrust dit de commissie. Hier verwacht de commissie een grotere *sense of urgency*.

Tijdens het gesprek kreeg de commissie de indruk dat de docenten de graduaatsopleiding vooral zien als voortzetting van de bestaande HBO5-opleiding, wat enigszins op gespannen voet staat met hoe de graduaatsopleiding in het dossier beschreven staat. Vooral de integratie van de theoretische leerlijnen op basis van de principes van het 4C/ID-model lijkt nog onvoldoende uitgewerkt. De lectoren van de HBO5-opleiding hebben nog geen ervaring met generatiestudenten. Er zijn goede relaties met het werkveld, gebaseerd op de werkplekken van de avondstudenten van de HBO5-opleiding, maar de gesprekken over de omvorming naar de graduaatsopleiding en wat dat betekent voor het werkplekleren (in plaats van stages) zijn nog maar nauwelijks begonnen.

De commissie adviseert snel concreet aan de slag te gaan met de vertaling van het dossier naar de werkelijkheid van de opleiding en hierbij de expertise van de Dienst Onderwijs te benutten.

De commissie waardeert de mate waarin de opleiding oog heeft voor de behoeften van de studenten en hun persoonlijke ontwikkeling. Dat komt tot uiting in de kleine leergroepen met een vaste begeleider en de aandacht voor studenten die op basis van de toelatingsproef aan de opleiding beginnen.

Oordeel: voldoende

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

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

Bevindingen

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

In het informatiedossier verschaft een matrix inzicht in de verschillende toetsvormen die gehanteerd worden. Het overzicht maakt duidelijk dat veel belang wordt gehecht aan de integratie van theorie en praktijk: in veel opleidingsonderdelen gaat het om (een combinatie van) casus- en vaardigheidstoetsen, soms met een kennistoets of reflectieopdracht. Casustoetsen zijn gebaseerd op authentieke situaties. De lectoren hebben de ECTS-fiches met elkaar besproken. Om de betrouwbaarheid van de toetsing te verhogen ondersteunt de Dienst Onderwijs de lectoren bij de uitwerking van een vierogenbeleid, waarbij lectoren samen toetsen bekijken. Aan het eind van de opleiding voeren de studenten een afstudeeropdracht uit, een complexe opdracht op de werkplek. Tijdens een presentatie voor een jury illustreert de student de succesvolle uitvoering aan de hand van de geldende kwaliteitscriteria, bijvoorbeeld het starten van een ontslagprocedure volgens de geldende procedures en wetgeving. Als lid van de jury heeft het werkveld input voor de eindbeoordeling. De opleiding bepaalt het eindoordeel. Deze werkwijze wordt ook in de HBO5-opleiding gehanteerd en werkt naar tevredenheid, vernam de commissie in het toelichtende gesprek.

De beoordeling van het werkplekleren vindt plaats aan de hand van de hierboven vermelde rubric, die samen met het werkveld wordt ontwikkeld. De rubric bestaat uit een aantal beroepstaken, die gezamenlijk alle domeinspecifieke leerresultaten omvatten. Per taak zijn gedragsindicatoren geformuleerd die passen bij een onvoldoende, voldoende of goede taakuitvoering. De rubric is nog in ontwikkeling, en zal voor verschillende fasen van de opleiding worden uitgewerkt. De cesuur zal daarbij gaandeweg verhoogd worden.

Gedurende de opleiding houden de studenten een elektronisch portfolio bij. Het informatiedossier beschrijft de opzet en werkwijze. Per thema (kwartaal) verzamelen de studenten in het portfolio hun leerresultaten, beroepsproducten, bewijsmateriaal van hun leerprocessen, feedback van docenten, begeleiders en medestudenten op de behaalde resultaten, en een reflectie op het eigen functioneren inclusief de wijze waarop ze feedback hebben benut. De lectoren bereiden de studenten voor op het samenstellen van het portfolio. In leergroepen kunnen de studenten hun portfolio met elkaar bespreken en elkaar feedback geven. Aan het eind van de opleiding wordt het portfolio beoordeeld aan de hand van een criteriumgericht interview. De lectoren hebben nog geen ervaring met het portfolio en de beoordeling ervan. Op korte termijn krijgen ze hiervoor een assessorentraining.

Overwegingen

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

De commissie waardeert dat de opleiding een aantal garanties heeft ingebouwd om de kwaliteit van de evaluatie te waarborgen, zoals het vierogenbeleid en de assessorentraining. De beoordeling van het eindniveau is in overeenstemming met het beoogde niveau 5. In het toelichtende gesprek werd de commissie niet goed duidelijk wat de relatie is tussen de jurybeoordeling van de eindopdracht en het criteriumgerichte interview over het portfolio: beide worden gepresenteerd als de afsluitende beoordeling van de opleiding. De commissie meent dat deze onduidelijkheid een gevolg is van het feit dat de lectoren nog niet voldoende vertrouwd zijn met het 4C/ID-model en zich nog sterk baseren op de werkwijze in de HBO5-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

De kwaliteitszorg van Thomas More berust op vier pijlers. In de eerste plaats wordt uitgegaan van een kwaliteitscultuur waarbij opleidingsteams eigenaar van en eindverantwoordelijke zijn voor de kwaliteit van hun opleidingen. Zogenaemde 'onderwijsankers' van de Dienst Onderwijs ondersteunen hen daarbij. In de tweede plaats gaat de hogeschool uit van de groeispiraals als kwaliteitsconcept. De elementen daarin zijn actie, feedback en reflectie, gevolgd door nieuwe actie. Een open feedbackcultuur is een essentieel onderdeel van de groeispiraals. In de derde plaats gebruikt Thomas More een dashboard om alle beschikbare gegevens te ontsluiten, niet alleen voor kwaliteitscontrole maar ook als startpunt van reflectie over mogelijke verbeteringen. Het dashboard bevat onderwijsindicatoren die met instroom, doorstroom en uitstroom te maken hebben, en perceptiemetingen die de tevredenheid van studenten, medewerkers en stakeholders in kaart brengen. Deze gegevens worden besproken met studenten in platformen en focusgroepen, en met het werkveld in een adviesraad. Opleidingen gaan binnen het concept Partners in Education structurele samenwerkingen aan met relevante bedrijven en organisaties, waardoor het onderwijsaanbod voortdurend geactualiseerd en verbeterd kan worden. Tot slot beoordeelt Thomas More alle opleidingen in eigen regie in cycli van maximaal zes jaar. Hiertoe zet de hogeschool de Onderwijs Spiegel in, waarin een panel (bestaande uit een externe voorzitter, een externe onderwijskundige, een werkveldvertegenwoordiger, een student en een interne onderwijskundige) de opleiding bezoekt en op basis van de *appreciative inquiry*-methode onderzoekt of de opleiding aansluit bij het beoogde niveau van de Vlaamse kwalificatiestructuur, de beoogde leerresultaten realiseert en een kwaliteitscultuur laat zien. Op basis van het eindverslag van dit panelbezoek stelt de opleiding samen met de directie en de unitmanager een passend natraject op, gericht op remediëring en vernieuwing.

In het gesprek lichtten de deelnemers toe dat ze een meerwaarde verwachten van het kwaliteitszorgsysteem van Thomas More, bijvoorbeeld de mogelijkheden van het dashboard om het onderwijs bij te sturen.

Als kwaliteitskenmerk wil men het directe contact tussen lectoren en studenten, zoals dat bestaat in de HBO5-opleiding, behouden. Door dat contact waren uitkomsten van studentenenquêtes nooit een verrassing. Het werkveld is vertegenwoordigd in de adviesraad.

Overwegingen

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

De commissie waardeert dat studenten door de korte afstand tot hun lectoren, in staat zullen zijn hun feedback te geven. De commissie is van oordeel dat het kwaliteitszorgsysteem en de ondersteuning door centrale diensten voldoende vertrouwen geven in de interne kwaliteitszorg van de graduaatsopleiding. Het viel de commissie echter op dat de lectoren zich nog niet sterk bewust zijn van de vernieuwing die de graduaatsopleiding vraagt en hoe ze zich daarop door professionalisering kunnen voorbereiden. De commissie adviseert dit bewustzijn en het zelfreflectief vermogen sterker te ontwikkelen.

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.

Het profiel van de opleiding past bij niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur. De gegradueerden zullen direct inzetbare professionals zijn. De behoeften van het werkveld zijn besproken in de adviesraad en zijn in de opleiding verwerkt.

De opleiding is gestructureerd in leerlijnen en thema's. Aan de opleiding liggen een consistente didactische visie en een helder concept van werkplekleren ten grondslag. De omvang van het werkplekleren voldoet aan de vastgestelde minimale norm. De commissie adviseert snel concreet aan de slag te gaan met de vertaling van het dossier naar de werkelijkheid van de opleiding.

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

De kwaliteitszorg van de graduaatsopleiding is ingebed in het goed uitgewerkte kwaliteitszorgsysteem van Thomas More en zal gebruik maken van de directe contacten tussen lectoren en studenten waarmee men in de HBO5-opleiding ervaring heeft.

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 23 april 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 23 april 2019 om 15.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Kirsten van der Meulen;**
- **Tony Bastijns;**
- **Gert Brion;**
- **Nele Beerten;**
- **Nathalie Beyens.**

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

Tijdens een besloten nabespreking, aansluitend aan het toelichtend gesprek op 23 april 2019, heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 6 mei 2019.

4 Overzicht oordelen

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

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

Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Thomas More Kempen
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Kleinhoefstraat 4, B-2440 GEEL +32 14 56 23 10 www.thomasmore.be
Naam, functie contactpersoon	Gert Brion, Opleidingscoördinator Personeelswerk
Partner samenwerkingsverband	CVO Hoger Instituut der Kempen
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Kleinhoefstraat 4, B-2440 GEEL + 32 14 56 23 22 www.hik.be
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in de HR-support
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de HR-support
(Delen van) studiegebied(en)	<ul style="list-style-type: none"> • Sociaal-agogisch werk • Handelswetenschappen en bedrijfskunde
ISCED benaming van het studiegebied	<ul style="list-style-type: none"> • 04 Business, administration and law • 09 Health and welfare
Onderwijstaal	Nederlands
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Geel • Lier • Turnhout
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	Personeelswerk
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor in het sociaal werk – afstudeerrichting personeelswerk • Bachelor in het winkel- en retailmanagement • Bachelor in de toegepaste psychologie – arbeids- en organisatiepsychologie

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

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

Datum validatie: 18 februari 2019

Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

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

Eric Halsberghe (*voorzitter*) is master Economische Wetenschappen. Hij startte als wetenschappelijk onderzoeker aan de Universiteit Gent. Nadien was hij docent in het economisch en technisch hoger onderwijs. Als medewerker in het VVKHO (Vlaams Verbond van Katholieke Hogescholen) begeleidde hij hogescholen op het vlak van fusie, professionalisering, curriculumontwikkeling, kwaliteitszorg en onderwijsinnovatie. Bij de fusie van de hogescholen in Vlaanderen werd hij algemeen directeur van KATHO (Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen). Hij was ook bestuurder in VLHORA (Vlaamse Hogescholenraad) en VLUHR (Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad). In de Associatie KULeuven was hij bestuurder-secretaris en voorzitter van de Associatieraad Onderwijs. Voor de NVAO was hij commissielid en voorzitter van instellingsaudits en toetsen nieuwe opleidingen.

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

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

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

De commissie werd bijgestaan door:

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

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

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

Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier TNO HBO5 omvorming graduaat in de HR-support – Track 5 Kempen

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

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

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

4C/ID	Four-Component Instructional Design
AAV	aanvullende algemene vorming
CLB	Centrum voor Leerlingenbegeleiding
CVO HIK	Centrum voor Volwassenenonderwijs Hoger Instituut der Kempen
DLR	Domeinspecifieke Leerresultaten
EVC	Eerder verworven competentie
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OPO	Opleidingsonderdeel
SID-IN	Studie-informatiedagen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

