

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

SAMENWERKINGSVERBAND VIVES HBO5 ZUID

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

18 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	8
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	11
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	13
2.5	Eindoordeel.....	15
3	Beoordelingsproces	16
4	Overzicht oordelen	17
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	20
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	20
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	22
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	23

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.

Aansluitend bij de noden in het werkveld heeft het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid, bestaande uit de Katholieke Hogeschool VIVES Zuid en CVO MIRAS, de graduaatsopleiding in de HR-support ontwikkeld. De breed georiënteerde, beroepsgerichte opleiding bereidt studenten voor om als autonoom werkende HR-ondersteuner aan de slag te gaan. Zij zijn in staat te assisteren in de uitvoering en organisatie van alle voorkomende HR-processen. De opleiding is gebaseerd op de gelijknamige door de Vlaamse Regering goedgekeurde onderwijskwalificatie en de gevalideerde DLR. Bij het opstellen van de DLR door een VLHORA-werkgroep is het werkveld betrokken. De opleiding is vooralsnog ingericht als dagtraject, maar richt zich op een brede instroom.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) waardeert de samenspraak met en de betrokkenheid van het beroepenveld bij de opleiding, en bij de ontwikkeling daarvan. Ze onderschrijft de sterke aansluiting van de opleiding bij het werkveld en ziet daarin een stevig draagvlak voor het geboden onderwijs. De opleiding beantwoordt qua niveau en oriëntatie aan niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Er is een duidelijke visie en motivatie aanwezig ten aanzien van het bereiken van de beoogde competenties en het gebruikte pedagogische model. De commissie steunt de keuze voor het beroepsgerichte kader waarin de studenten vakkennis en de toepassing daarvan krijgen aangereikt, waarin hun autonomie wordt gestimuleerd, en de stevige praktijkcomponent in de vorm van werkplekleren. De begeleiding van studenten door coaches uit het werkveld versterkt de verwevenheid van de opleiding met de praktijk. Ook is de commissie te spreken over de aanwezige expertise met het werkveld en met uiteenlopende HR-terreinen binnen het onderwijsteam.

De nieuwe opleiding beschikt over een goed opgebouwd curriculum in dagopleiding, afgestemd op generatiestudenten uit TSO en BSO, met de mogelijkheid voor aanpassingen voor specifieke doelgroepen. De commissie is van mening dat de inhoud en de vormgeving van het programma, met inbegrip van de onderwijs- en leervormen en met de sterke wisselwerking tussen theorie en praktijk, de studenten in staat zullen stellen de beoogde leerresultaten te bereiken. De gehanteerde onderwijs- en leervormen zijn passend bij de vooropgestelde competenties en de ontwikkelde opleidingsspecifieke gedragsindicatoren. Door de permanente evaluatie kan men snel bijsturen. In dit kader is ook de integratie van de bestaande intensieve studentenbegeleiding in de organisatie van belang.

Het toetsingsbeleid kent een solide basis waarop voortgebouwd kan worden bij het nader concretiseren richting de graduaatsopleidingen. Dit laatste aspect is in gang gezet met de aanpassing van het OER naar de graduaaten. De commissie is van mening dat de kwaliteit van de evaluatie voldoende geborgd is, mede door de overlegstructuur die participatie van de betrokkenen bevordert. Zij vertrouwt erop dat het evaluatiesysteem op maat wordt ingericht, waarbij de validiteit van toetsing is geborgd en de betrouwbaarheid wordt ondersteund door het meerogenprincipe en ingebouwde controles. Naast het toetsbeleid moet ook het integrale kwaliteitszorgmodel nog nader toegespitst worden op de graduaatsopleidingen.

De commissie heeft een positieve indruk van het dossier. Hoewel het om een slapende bevoegdheid gaat, heeft de hogeschool de nodige stappen ondernomen om een start te maken met de ontwikkeling van een degelijk en volwaardig programma, mede gebaseerd op de al aanwezige expertise in de opleiding winkelmanagement. De opleiding kan bij de verdere ontwikkeling rekenen op een gestructureerde organisatie van de graduaatsopleidingen binnen het samenwerkingsverband. Een aandachtspunt is de professionalisering van de lesgevers richting de instroom van generatiestudenten vanuit TSO en BSO.

Er is veel oog voor de eigenheid van de graduaatsopleiding. De commissie hoopt dat deze eigenheid kan blijven bestaan als volwaardig onderdeel van de hogeschool.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid 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:

- Internationale benchmarking structureel op te pakken om de opleiding nog duidelijker te positioneren;
- Te overwegen om het grote aantal gedragsindicatoren te reduceren/breder te definiëren en daarbij het fijnmazige los te laten, opdat de verantwoording niet onttaardt in 'afvinklijstjes';
- Bij instroombeleid aandacht te besteden aan alle potentiële doelgroepen en hun specifieke onderwijsbehoeften (bijv. met hybride trajecten en online learning);
- In het programma meer expliciete aandacht te besteden aan interculturele vaardigheden, om beter aan te sluiten bij de praktijk;
- De professionalisering van de docenten richting de graduaatsdoelgroep te bewaken;
- Toetsvormen en beoordelingscriteria nader uit te werken met inachtneming van de te behalen leerresultaten;
- Toetsbeleid en kwaliteit zorg verder toe te spitsen op het graduaatsniveau.

Den Haag, 18 mei 2019

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

Guy Aelterman
(voorzitter)

Carlijn Braam
(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 graduaatsopleiding in de HR-support is gesitueerd binnen het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde van de Katholieke Hogeschool VIVES. De vernieuwde opleiding is omgevormd uit de slapende bevoegdheid bedrijfsorganisatie. Hierbij is de ervaring meegenomen van de Dienst HR van de hogeschool, enkele docenten van de HBO5-opleiding winkelmanagement en enkele docenten vanuit diverse HR-gerelateerde bacheloropleidingen van zowel de studiegebieden Handelswetenschappen en Bedrijfskunde als Sociaal-Agogisch Werk. Op basis daarvan en uitgaande van de huidige en toekomstige noden in het werkveld, heeft men een beroepsgerichte opleiding neergezet die studenten opleidt tot autonoom werkende HR-ondersteuners die assisteren in de uitvoering en organisatie van HR-processen. Gegraduateerden kunnen als ondersteuners van HR-managers met een brede HR-kennis aan de slag in alle HR-domeinen, bijvoorbeeld in een HR- of personeelsdienst van een bedrijf of in een selectiekantoor.

De opleiding is gebaseerd op de gelijknamige door de Vlaamse Regering goedgekeurde onderwijskwalificatie en de gevalideerde DLR. De onderwijskwalificatie is gestoeld op de beroepskwalificatie 'HR-deskundige'. De DLR zijn opgesteld door een VLHORA-werkgroep samengesteld uit vertegenwoordigers van hogescholen die opleidingen in het domein aanbieden. Over de leerresultaten is een bevraging uitgevoerd bij het werkveld, internationale experts en alumni, waaruit naar voren kwam dat de beoogde leerresultaten op het juiste niveau geformuleerd zijn. De DLR zijn vertaald naar het graduaatsniveau (ondersteunen van de HR-manager). De leerresultaten zijn geconcretiseerd in een groot aantal beroepsspecifieke gedragsindicatoren en een aantal algemene gedragsindicatoren. Voor elke indicator wordt bepaald op welk niveau deze in een opleidingsonderdeel zal worden afgetoetst. De gedragsindicatoren zijn goedgekeurd door de POC, het officiële overlegorgaan van de opleiding waarin alle betrokkenen bij de opleiding zijn vertegenwoordigd, inclusief het werkveld.

Men heeft zich voor de onderscheidende accenten van de opleiding gebaseerd op de input van het werkveld en houdt rekening met actuele ontwikkelingen in het vakgebied. De opleiding ziet dat er op de arbeidsmarkt steeds meer werk wordt uitbesteed aan HR-partners en wil hier een antwoord op bieden. Daarbij wordt – gezien de nood in het werkveld aan werknemers met ICT-skills – in het programma sterk ingezet op de digitalisering van het vak, zodat studenten kunnen werken met de nieuwste digitale tools. Ook is er aandacht voor het kunnen rapporteren over zaken (in Excel). Vanuit het werkveld is eveneens aangegeven dat het van belang is dat graduateerden zich bewust zijn van hun rol en kunnen omgaan met alle lagen van een bedrijf. Gezien het belang van klantgerichtheid in het vak is er in de opleiding een focus op attitude. Deze basisattitude wordt aangebracht aan de hand van concrete oefeningen, waarmee in de opleiding winkelmanagement goede ervaringen zijn opgedaan.

Om de opleiding verder bekend te maken en te zorgen voor gedragenheid bij het werkveld is er begin juni een bijeenkomst gepland die enerzijds bedoeld is om informatie te verschaffen, maar anderzijds ook om informatie op te halen bij bedrijven door verwachtingen af te stemmen en zaken af te toetsen. Voor deze dag is veel interesse; er hebben zich reeds 35 bedrijven aangemeld. De bedoeling is om jaarlijks een dergelijke bijeenkomst te organiseren en hierbij ook gastsprekers uit te nodigen (bijv. voor testdemo's van ICT-tools).

De ervaring bij winkelmanagement leert dat deze dagen een grote opkomst kennen. Bij HR gaat het om een groot werkveld, inclusief KMO's. Docenten van de opleiding beschikken over een groot netwerk. Voor WPL is het van belang dat een bedrijf voldoende omvang heeft en er een (grotere) HR-afdeling en -systeem aanwezig is. Bij enkele organisaties (McDonalds, Bpost, Carrefour, Brantano en Torfs) heeft men vanuit winkelmanagement al ervaring met begeleid afstandsonderwijs voor zij-instromers die werken in de sector. Ook is er samenwerking met de VDAB (werkzoekenden), al is de HR-sector (nog) niet aangemerkt als 'knelpuntberoep'.

De opleiding is vooralsnog ingericht als dagonderwijs en mikt op een brede instroom. De interesse van zij-instromers zal men blijven peilen om hier het aanbod eventueel op af te stemmen in de toekomst. Overstappen van een andere opleiding naar HR-support is deels maatwerk, maar kan in principe tot en met het einde van het eerste kwartaal. De opleiding richt zich in eerste instantie op studenten uit het TSO en studenten uit het BSO (o.a. uit sociaal-technische wetenschappen) die over voldoende competenties beschikken om verder te studeren. Men gaat uit van circa 20 à 25 studenten. De opleiding is zich ervan bewust dat het HR-gebied niet heel bekend is onder 18-jarigen en hun docenten in het secundair onderwijs, en zet dan ook in op het promoten van de opleiding via diverse kanalen, waaronder een open lesdag, social media en het leggen van contacten met middelbare scholen. Zo kan men duidelijk maken wat het beroep inhoudt en jongeren trekken met een talent voor administratie, communicatie en aanverwante richtingen.

Internationaal is men contacten aan het opbouwen, onder andere met Avans Hogeschool in Den Bosch die een Associate degree-opleiding Human Resource Management aanbiedt. Met deze hogeschool lopen al contacten vanuit de opleiding marketing. Er zijn nog geen concrete afspraken, wel is men bij Avans op bezoek geweest en is van plan een internationale week te organiseren en het uitwisselen van studenten mogelijk te maken.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat de DLR zijn afgetoetst. Het beroepenveld heeft onder andere input gehad door middel van een bevraging van het werkveld over de DLR en de door de POC goedgekeurde gedragsindicatoren. Een uitgebreidere aftoetsing van de opleiding had in de ogen van de commissie kunnen plaatsvinden door het werkveld in een eerder stadium bij de voorbereidingen voor de opleiding te betrekken. Wel stelt de commissie vast dat er voldoende samenwerking is, onder meer via een resonantiegroep waarin tevens lectoren zetelen die banden hebben met het werkveld. Ook is de aanwezige werkveldervaring onder docenten goed geïncorporeerd in de opleiding, evenals de ervaring vanuit de opleiding winkelmanagement.

De commissie waardeert de beroepsgerichtheid en het praktische karakter van de opleiding, die zowel goed inspeelt op de actuele noden in het werkveld als op de behoeften van de doelgroep. De opleiding laat een heldere, concrete en doorleefde zienswijze zien op het lesgeven aan niveau 5. Daarbij constateert de commissie dat de opleiding een mooie ambitie heeft om een voortrekkersrol in het veld te vervullen. Zij heeft de indruk van een adaptieve opleiding die goed is neergezet, met een congruente boodschap in het dossier en het toelichtend gesprek.

Een aandachtspunt is gelegen in de vraag hoe de opleiding kan inspelen op zij-instromers, aangezien vooralsnog vooral is afgestemd op generatiestudenten. De commissie moedigt de opleiding aan om hybride trajecten te ontwikkelen en het contactonderwijs aan te vullen met blended/online learning. Hiermee kan men flexibeler inspelen op potentiële (heterogene) doelgroepen. Tevens beveelt de commissie aan om de internationale contacten die er zijn uit te bouwen en meer expliciete aandacht te besteden aan een internationale benchmark, om de opleiding nog beter te kunnen profileren. Ook merkt de commissie op dat het grote aantal gedragsindicatoren, hoewel interessant om de link te leggen met opleidingsonderdelen, complex kan zijn in samenhang met de DLR en beoogde competenties.

Men mag in de toekomst gerust de gedragsindicatoren breder definiëren c.q. het aantal indicatoren reduceren en daarbij bredere richtlijnen hanteren die meer ruimte verschaffen.

De commissie stelt vast dat het beoogd eindniveau van de opleiding qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen weerspiegelt die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of 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

De opleiding zal aangeboden worden in Kortrijk, waarbij men gebruik kan maken van de infrastructuur van het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde. Het programma is ontwikkeld op basis van het profiel van de graduaatsstudent en de vraag vanuit het werkveld. De vorm van het programma, met een indeling in twee keer vier kwartalen van acht weken (incl. een evaluatieweek), houdt rekening met de eigenheid van niveau VKS 5. De opleiding beoogt een samenhangende leeromgeving te bieden waarin er een voortdurende wisselwerking is tussen de opleiding en de werkplek. Het onderwijsconcept is opgebouwd aan de hand van vier heldere leerlijnen die complementair zijn (integrale praktijklijn, praktijklijn, integrale theoretische leerlijn en theoretische leerlijn), thematische periodes die evolueren van eenvoudig naar complex en een praktijkgericht pedagogisch model (4C/ID) gebaseerd op authentieke beroepssituaties en zowel theoretisch als praktisch gevalideerd. De clustering van thema's zorgt voor een ervaringsgerichte benadering voor studenten met geen of weinig beroepservaring.

De focus van de opleiding bestaat uit vijf inhoudelijke leerlijnen: HR-proces ondersteuning, psychosociale ondersteuning, administratieve ondersteuning, communicatieve ondersteuning en professionele ontwikkeling. Studenten doen zowel juridische (sociale wetgeving) en HR-kennis op, als organisatorische en communicatieve vaardigheden. Gekoppeld aan de leerlijnen zijn er acht beroepsthema's die de basis vormen voor de opbouw van het curriculum ('verkenning', 'instroom: rekrutering', 'instroom: selectie', 'instroom: onthaal', 'doorstroom en uitstroom: inleiding', 'doorstroom en uitstroom: uitdieping', 'actuele topics in HR' en 'HR-support'), en waaraan de opleidingsonderdelen en het werkplekleren verbonden zijn.

In ECTS-fiches zijn beoogde leerresultaten, inhouden, werkvormen en evaluatie uitgewerkt per opleidingsonderdeel voor de eerste 60 studiepunten. Intentie van de opleiding is om de ECTS-fiches nog aan te passen zodat duidelijk is waar welke leerresultaten en indicatoren afgetoetst worden en het voldoende transparant is welke inhouden aan bod komen. De ECTS-fiches zoals ze er nu liggen, zijn opgesteld in overleg en daardoor doorleefd en passend bij het praktijkprofiel. Er is echter altijd ruimte om deze aan te passen, mocht dit wenselijk zijn. De gekozen werkvormen binnen de verschillende leerlijnen zijn afgestemd op de beoogde leerresultaten van elk opleidingsonderdeel. De studielast voor studenten wordt gespreid over het kwartaal. Het leerproces evolueert van veel begeleiding naar een grote zelfstandigheid van de student, waarbij studenten elkaar ook kunnen coachen.

Binnen WPL, dat 43 studiepunten omvat, wordt de reeds verworven kennis verder uitgediept en geëvalueerd. Er is expliciet gekozen voor een integratie van WPL in de opleiding om de wisselwerking tussen theorie en praktijk te stimuleren. In de eerste twee kwartalen is er een verkenning van het werkveld en de functieinhoud: studenten worden op inhoudelijk, sociaal en communicatief vlak voorbereid op het werkplekleren in de onderdelen 'werkplekleren 1' en 'talentontwikkeling 1', oefenen in sollicitatietechnieken en maken kennis met bedrijven in het werkveld. Vanaf het einde van kwartaal 2 starten de studenten met WPL nadat ze via speeddates aan een bedrijf zijn gekoppeld, voorafgegaan door een verkenning van de gekozen werkplek van een week, zodat studenten kunnen nagaan of er een match is (op basis van feedback uit het werkveld is de invulling van WPL aangepast naar meer dagen per week). WPL wordt gespreid over de verdere opleidingsduur en opbouwend geïntegreerd in de lesweken, waarbij studenten (observatie)opdrachten en een tweetal werkplekopdrachten meekrijgen om op de werkplek uit te voeren. Men gaat in overleg met de resonantiegroep uit van één werkplek per student, zodat studenten een werkplek grondig leren kennen. Om alle competenties te bereiken staan flexibiliteit en maatwerk centraal en wordt het traject WPL afgestemd op elke student. WPL en het daaraan verbonden opleidingsonderdeel 'talentontwikkeling' wordt per periode telkens gespreid over twee kwartalen (een semester). Dit om de studenten de tijd te geven om te groeien en hun plek te vinden.

Er vindt een werkplekscan plaats alvorens een bedrijf wordt geselecteerd als werkplek, waarbij de opleiding duidelijke criteria hanteert voor een goede werkplek. Een goede werkplek is van belang, aangezien 70 procent van de DLR aangeleerd kan worden op de werkplek. Ook worden wederzijdse verwachtingen over taken en competenties geëxpliciteerd en afgestemd. Met de werkplek wordt een overeenkomst aangegaan, opgesteld door de juridische dienst. Deze wordt slechts verbroken als er een mismatch blijkt te zijn die niet anderszins kan worden opgelost, aangezien een verandering van werkplek veel impact heeft. In een dergelijk geval heeft de docent een bemiddelende rol en wordt getracht de student te herplaatsen of zal de student WPL moeten inhalen (inhalen/herkansingen zijn mogelijk in de vakantieperiodes; elk dossier wordt individueel bekeken). Het uitgangspunt is om voor elke student een passende (culturele) fit te vinden zodat zij zich kunnen ontwikkelen; docenten kunnen hierop inspelen doordat zij de meeste coaches en werkplekken goed kennen. Een goede match wordt bereikt met behulp van (het aanreiken van) het netwerk, een netwerkscan en een goede voorbereiding van de student. Ook kunnen de docenten, die allen in de HR-sector zitten en de studenten kennen, in de matching wat sturen.

Bij werkplekken wordt onder andere gelet op de beschikbaarheid van werkplekcoaches en op een diversiteit aan taken/opdrachten. Voor de werkplekcoaches wordt een vormingstraject voorzien, waarin onder meer praktische richtlijnen en rollen van de werkplekcoach worden toegelicht: op 6 juni is er een bijeenkomst gepland, waar veel bedrijven met een HR-verantwoordelijke aanwezig zijn. Ook is er een informatiebrochure voor coaches opgesteld, ter verduidelijking van wat WPL inhoudt. Docenten onderhouden verder nauw persoonlijk contact met de coaches. Er zijn twee begeleiders per student: vanuit de werkplek en vanuit de opleiding en er wordt voldoende tijd voorzien om studenten te begeleiden. Docenten komen regelmatig op de werkplek (in elk geval twee keer in het eerste jaar) waardoor er een voortdurende feedbackcyclus is. Daarnaast zijn er supervisiegesprekken waarin extra feedback wordt verkregen.

In het laatste semester komen actuele thema's aan bod in het vak 'trends in HR en internationalisering'. In dit opleidingsonderdeel wordt dieper ingegaan op HR-trends die eerder in de opleiding al worden aangereikt, bijvoorbeeld het leeftijdsbewust omgaan met personeel en nieuwe contractvormen. Doel is om een alertheid hieromtrent bij studenten te creëren. Studenten kunnen deze thema's beter plaatsen met de kennis die ze tegen deze tijd al hebben verzameld en brengen ook eigen input in. Audittechnieken komen terug bij sociaal recht.

Studenten worden geen specialist op het gebied van sociaal recht, maar krijgen (eerstelijns) basiskennis mee over de wetgeving op niveau 5 die wordt getoetst via een kennistoets. Aandacht voor ethiek zit vervat in WPL en wordt hier ook afgetoetst (bijv. het opnemen van verantwoordelijkheid, het omgaan met anderen en duurzaam handelen). Leren reflecteren komt deels terug in WPL (interviews, maken van verslagen) maar zit vooral ook verweven in het opleidingsonderdeel talentontwikkeling (o.a. via STARR-techniek). Ook het gebruik van wervende teksten en social media komt aan bod in de opleiding, aangezien HR (rekrutering) dicht aanleunt tegen marketing.

Voor de snelle evoluties op de arbeidsmarkt, met gevolgen voor de rol van de HR-ondersteuner, is onder andere aandacht in het vak 'psychologie en sociologie van organisatie en arbeid' in het tweede semester. In het vakgebied zijn sommige (routinematige) zaken geautomatiseerd, tegelijk levert dit echter meer administratie op in de vorm van input en controles. Hiervoor is kennis van digitale systemen en tools nodig, iets waar de opleiding eveneens aandacht aan besteedt (er is in dit kader contact met SD Worx). Omdat HR-professionals vaak met veel verschillende programma's werken, zullen de studenten op de werkplek leren werken met het bedrijfseigen systeem.

De tien personeelsleden zijn afkomstig uit de HBO5-opleiding winkelmanagement of de aanverwante bacheloropleidingen (bijv. office-management, toegepaste psychologie, sociaal werk, bedrijfsmanagement). Het team beschikt over expertise in zowel de sociaal-agogische kant als de office-/bedrijfskant van HR. Docenten zijn deels goed bekend met de doelgroepen. Allen hebben veel werkervaring binnen de sector; docenten worden vanwege hun specifieke expertise ingezet. Er wordt ingezet op professionalisering van de docenten, onder andere in de vorm van een onderwijsdag, themadagen en aanvangsbegeleiding, en er is voor hen vorming en begeleiding voorzien. Docenten zullen onderling nauw samenwerken en afstemmen, aangezien alle vakken met elkaar verbonden zijn. Hiervoor zal gezocht worden naar een goede modus operandi. Ook zullen gastdocenten ingezet worden.

Er is aandacht voor op de studenten afgestemde studiebegeleiding, bestaande uit instroombegeleiding, studiebegeleiding en uitstroom- en doorstroombegeleiding. Studenten die slagen voor de de graduaatsopleiding kunnen via een verkort programma het bachelordiploma office management, keuzetraject human resources management (90 studiepunten), het bachelordiploma toegepaste psychologie, afstudeerrichting arbeids- en organisatiepsychologie (132 studiepunten) of het bachelordiploma sociaal werk, afstudeerrichting personeelswerk (130 studiepunten) verwerven. Doorstromen naar een andere graduaatsopleiding of bacheloropleiding is in individuele gevallen mogelijk.

De opleiding hecht belang aan de groei van de internationale competenties bij de studenten. Ruimte voor het verwerven van deze competenties is er onder meer via internationalisation@home, in het nog nader in te vullen vak 'trends in HR en internationalisering' en in kwartaal 7 via een studiereis. In het programma is daarnaast aandacht voor het omgaan met andere culturen (bij talentontwikkeling en tijdens WPL) en voor talen (basiskennis Frans en Engels), gezien het grote belang van talenkennis in het werkveld. Mondelinge communicatieskills en spreekdurf worden getraind door middel van bijvoorbeeld rollenspellen; HR-ondersteuners moeten in staat zijn om ook buitenlandse collega's te woord te staan (bijv. bij het doornemen/toelichten van een contract/document, waarbij ook tekstbegrip relevant is).

Overwegingen

De commissie constateert dat de opleiding een goede wisselwerking kent tussen de theoretische en praktische leerlijnen. Het leren is gelaagd, praktijkgericht en opgebouwd vanuit de authentieke beroepscontext van de werkende. Er is een positieve indruk van de opbouw en uitwerking van het curriculum, dat toegesneden wordt op de graduaatsstudent en waarin ruimte is voor het ontwikkelen van de benodigde competenties, onder meer door aandacht voor actuele thema's en voor het opdoen van voldoende talenkennis, met een focus op mondelinge taalvaardigheid. De opleidingsonderdelen zijn in herkenbare beroepsthema's opgedeeld en leiden van instapniveau naar beginnend HR-ondersteuner. De ECTS-fiches geven een globaal inzicht in wat het beoogde eindniveau is.

De commissie waardeert het dat werkplekleren na het meegeven van een theoretische basis aan studenten wordt ingevuld op een authentieke werkplek, waarbij er een integraliteit van oefening wordt beoogd en de tijd wordt genomen om de student op de werkplek te vormen. Studenten worden op het werkplekleren goed voorbereid en er is uitgebreide werkplekbegeleiding voorzien, naast een vormingstraject voor coaches. Positief is ook dat er diverse documenten zijn uitgewerkt met betrekking tot werkplekleren die tijdens het toelichtend gesprek ter beschikking zijn gesteld (zie bijlage 4).

Waardevol vindt de commissie de studentenbegeleiding die ingebed is in het programma, de snelle feedback die studenten ontvangen en de goede monitoring van hun voortgang. Tevens is er veel oog voor de in- en doorstroom van studenten in de vorm van een goede informatievoorziening. Het ontwikkelen van reflectievaardigheden wordt ondersteund door het gebruik van de STARR-methode – waarbij de commissie benadrukt de 5^e stap (reflectie) te incorporeren. Ook beveelt de commissie de opleiding aan om meer expliciete aandacht te besteden aan interculturele vaardigheden, gezien de imporantie ervan in het HR-vak.

De commissie is te spreken over het geëngageerde docententeam dat goed op elkaar is ingespeeld en beschikt over veel diverse werkveldervaring. De voorziene professionalisering en begeleiding van docenten is van belang omdat een deel van de docenten nog niet beschikt over ervaring met niveau 5.

De commissie is van mening dat de inhoud en de vormgeving van het programma, met inbegrip van de opleidingsspecifieke onderwijs- en leervormen, de studenten in staat zullen stellen de beoogde leerresultaten te bereiken, ondersteund door de expertise van het in te zetten personeel en de aanwezige infrastructuur. Voor WPL wordt met 43 studiepunten voldaan aan de decretaal vereiste omvang van een derde deel werkplekleren.

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 toetsvisie van de Katholieke Hogeschool VIVES is gebaseerd op het stimuleren tot leren en reflecteren enerzijds, en het nagaan of de leerdoelen gehaald worden anderzijds. Daarbij wordt uitgegaan van het principe dat de toetsing het leerproces stimuleert (in de vorm van formatieve evaluatie en feedback), dat in het toetsen een gedeelde verantwoordelijkheid zit van het opleidingsteam – waar bij de evaluatie of toetsing meestal gebruik wordt gemaakt van het vierogenprincipe, onder andere bij het praktijkproject en WPL – en ten slotte dat toetsen een authentiek gebeuren is waarbij competenties als geheel worden geëvalueerd (kennis, attitude en vaardigheden). Aldus wordt het eindniveau op een evenwichtige wijze getoetst en beoordeeld en wordt op een mooie wijze vanuit speerpunten gedacht.

Het toetsbeleid en de kwaliteitsborging daarvan zijn vastgelegd in het OER. Er is gewerkt aan toetsbeleid toegespitst op het graduaatsniveau (o.a. permanente evaluatie). Zo werkt de opleiding met toetsen aan de hand van (meer) korte opdrachten, presentaties in de lessen en portfolio's, is er veel tussentijdse feedback en zijn er mogelijkheden tot snelle herkansingen, per twee kwartalen. Voor de graduaatsopleidingen wordt een apart OER uitgewerkt, waarvan een eerste versie wordt verwacht in mei 2019. In 2019-2020 volgt installatie van de toetscommissie. Door de Dienst Onderwijsbeleid zijn toetsfiches uitgewerkt die aan de docenten inspiratie en ondersteuning bieden om tot een valide, transparante en betrouwbare manier van evalueren te komen.

De toetsing van de opleidingsonderdelen is uitgewerkt in een toetsmatrix en ECTS-fiches per opleidingsonderdeel. De gekozen toetsvormen zijn aangepast aan de omschreven leerdoelen en zetten in op het meten van een competentie in haar geheel, met aandacht voor evaluatie in praktijksituaties die lijken op de reële praktijk: de focus ligt op het toetsen van vaardigheden. Toets-, leerresultaten- en werkvormenmatrix zijn op elkaar afgestemd. Zo wordt talenkennis mondeling afgetoetst. Theoretische kennis – die studenten als parate kennis mee het veld in nemen – wordt getoetst via een voortgangstoets met meerkeuzevragen. De inhoud van de voortgangstoetsen wordt op dit moment uitgedacht, waarbij tevens het werkveld betrokken wordt. Vanuit de hogeschool zal een onderwijskundige zich bezighouden met een kader voor de voortgangstoets.

Uitgangspunt van de evaluatie van werkplekleren is een competentieraster, bestaande uit gedragsindicatoren aangevuld met algemene attitudes, aan de hand waarvan systematisch wordt getoetst of een student alle leerdoelen heeft behaald – zonder 'af te vinken' – en waarmee coherentie in beoordelingen wordt bevorderd. Deze beoordeling gebeurt door de begeleider in samenspraak met de werkplekcoach. De opleiding heeft voor de evaluatie van WPL1 een handzaam document uitgewerkt dat een eerste aanzet vormt en nog verder wordt verfijnd. Dit concept zal tijdens de bijeenkomst in juni gepresenteerd worden aan het werkveld. Er wordt bij de beoordeling onder andere gelet op attitude, communicatie en gedrag van de student, waarbij er op minstens de helft van de indicatoren een 3 gescoord moet worden. Omdat na vijf dagen WPL nog niet alle aspecten beoordeeld kunnen worden, gaat het om een globale beoordeling waarbij de student ook zichzelf inschaalt en de context wordt meegenomen (wanneer de student gegevens heeft geanalyseerd speelt bijvoorbeeld mee of de gebruikte data geprepareerd waren). De beoordelingen van studenten worden door de opleiding gebenchmarkt; begeleiders stemmen beoordelingen onderling af.

Overleg tussen instellingen die vergelijkbare opleidingen aanbieden, gebeurt (beperkt) op informele basis. Wel stelt de opleiding vast dat in het kader van WPL mogelijk meer afstemming wenselijk zal zijn, aangezien bedrijven te maken kunnen krijgen met studenten (en bijgevolg ook vormen van toetsing) van verschillende instellingen. De opleiding verwacht geen problemen als het gaat om toetsen op het juiste niveau; mocht een student tijdens WPL ook taken op niveau 6 verrichten, dan wordt dit niet meegenomen in de beoordeling.

Bij de beoordeling van het eindproject geldt een meerogenprincipe; er vindt een mondelinge verdediging plaats voor een jury waarin ook externen zitten. Het praktijkproject moet voldoende breed zijn en de gehele HR-cyclus weerspiegelen. Studenten analyseren hiervoor alle op de werkplek gehanteerde documenten en procedures in relatie tot de wettelijke vereisten en stellen verbetervoorstellen op, waarmee ze een bewustwordingsproces op niveau 5 laten zien. De opleiding bekijkt nog of het mogelijk is om hierbij accenten aan te laten brengen door studenten.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat het toetsingsbeleid een doordachte basis heeft die een samenhang vertoont met de opgestelde DLR en gedragsindicatoren. De brede benadering van toetsing met aangepaste evaluatievormen afgestemd op de beoogde doelen en doelgroep getuigt van een duidelijke toetsvisie. De beoogde evaluatievormen zijn congruent met de verschillende leervormen en sluiten aan bij het praktische karakter van de opleiding. Ook worden er voldoende mogelijkheden tot herkansing geboden. Sterke punten vindt de commissie de transparantie en coherentie in toetsen, de tussentijdse feedbackmomenten en het toegepaste meerogenprincipe: het werkveld wordt betrokken bij de evaluatie van WPL en het praktijkproject, evenals bij de inhoud van de toetsen. Dit alles draagt bij aan een valide, betrouwbaar en transparant beoordelingsstelsel.

Met genoegen stelt de commissie vast dat de aanpassing van het OER aan de graduaatsopleidingen op korte termijn zal zijn doorgevoerd. Zij vindt het positief dat er een separaat OER komt voor de graduaatsopleidingen. Hoewel er een aanzet ligt, moeten veel zaken nog geformaliseerd worden. Als aanbeveling geeft de commissie mee de toetsing van competenties en de daarbij gehanteerde beoordelingscriteria nader uit te werken met ondersteuning van de Dienst Onderwijs, zodat de leerresultaten afgedekt zijn. Bij de verdere uitwerking van de voortgangstoets adviseert de commissie te bewaken dat er voldoende variatie in vragen op niveau 5 is en tevens te letten op wijzigingen in de regelgeving die invloed kunnen hebben op de inhoud van de toets, zodat de vragen up-to-date blijven. Van belang vindt de commissie ook dat de bestaande intensieve studentenbegeleiding met veel feedbackloops waardoor tijdig bijgestuurd kan worden, wordt geïntegreerd in de kwaliteitscyclus.

De commissie is van mening dat de kwaliteit van de evaluatie voldoende geborgd is en dat de opleiding goed op weg is om de eigenheid van het graduaatsniveau (verder) te integreren in hogeschoolbrede reglementen en praktijken.

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 Katholieke Hogeschool VIVES heeft ervoor gekozen om haar bestaande kwaliteitszorgmodel in de graduaatsopleidingen in te voeren. Daarmee kan de opleiding bogen op een uitgewerkt systeem, dat echter nog volledig geïntegreerd zal moeten worden. Centraal in dit systeem staat de POC, waarin ook vertegenwoordigers zetelen vanuit het beroepenveld, de alumni en de studenten (minimaal één derde van de leden zijn studenten). De opleiding kent gezien haar eigenheid een eigen POC en toetscommissie; een eigen opleidingshoofd neemt zitting in het OMT dat maandelijks overleg voert. De POC komt minimaal tweemaal per jaar met alle stakeholders bijeen. In de opleidingsraad (drie keer per jaar) zal veel onderlinge afstemming plaatsvinden, waarop zeker een focus ligt in deze fase. Ook is er veel informeel overleg tussen collega's. Bij de kwaliteitszorg zijn aldus diverse actoren actief betrokken; men streeft naar een brede gedragenheid bij alle belanghebbenden. Dit wordt gefaciliteerd door de reguliere overleg- en evaluatiestructuren, aangevuld met onder meer een resonantiegroep (werkveld).

De Dienst Kwaliteitszorg zal voor de graduaatsopleidingen een referentiekader opmaken, dat de leidraad vormt voor de kwaliteitszorg van de opleiding. Onlangs is binnen de Dienst Onderwijs en ontwikkeling een kwaliteitszorgcoördinator aangesteld die zich zal toeleggen op ondersteuning van de graduaatsopleidingen. Er is bovendien veel input vanuit de Dienst Kwaliteitszorg van VIVES. Aandacht voor kwaliteitszorg is er al in de vorm van onder meer alumnibevragingen, studentbevragingen (ofwel jaarlijkse groepsbevraging door docenten, ofwel driejaarlijks door centrale dienst), open docentbevragingen, werkveldbevragingen (nog uit te breiden met o.a. WPL) en focusgesprekken. Input hieruit wordt meegenomen in het aanpassen/verbeteren van het curriculum. Ook input uit eerdere aanbevelingen van de commissie is – in het algemeen, dus niet alleen binnen de context van deze opleiding – meegenomen, onder andere door contacten te leggen voor benchmarking en het aantal gedragsindicatoren te verkleinen. Er is tijd nodig om op deze fronten verder te ontwikkelen. De opleiding staat er zeer voor open om zaken aan te passen, waar nodig en wenselijk.

Overwegingen

Hogeschool VIVES kiest ervoor om de organisatie van de interne kwaliteitszorg van de graduaatsopleidingen in te bedden in het intern kwaliteitszorgsysteem van de hogeschool. Dit legt een goede basis voor een degelijk intern kwaliteitszorgsysteem van de graduaatsopleiding. Er is een duidelijke strategische keuze van de hogeschool om de eigenheid en het niveau van de opleiding te bewaken, onder meer via een eigen POC, toetscommissie en opleidingshoofd. De commissie hecht veel waarde aan het waarborgen van een eigen identiteit op niveau 5 en stelt vast dat er voldoende maatregelen zijn genomen om deze waarborg te kunnen bieden, mede dankzij de permanente kwaliteitsbewaking door de POC.

Veel aandacht gaat uit naar het vergroten van de betrokkenheid en participatie van alle stakeholders, zoals ook is af te leiden uit de structureel ingebouwde hefboomen. Deze participatiestructuur moet echter voor de graduaatsopleiding nog verder vormgegeven worden. Bij de eerste accreditatieprocedure ziet de commissie deze uitwerking graag getoetst; hoe wordt input uit het beroepenveld concreet meegenomen in de praktijk? Ook de specifieke invulling van de studietrajectbegeleiding (al dan niet door het opleidingshoofd) kan dan aan bod komen.

De commissie heeft er vertrouwen in dat de toespitsing van het kwaliteitszorgmodel van VIVES op de graduaatsopleidingen voldoende garanties biedt voor een goede interne kwaliteitszorg, in samenspraak met het werkveld. Wel benadrukt de commissie dat bij het nader uitwerken van het bestaande kwaliteitszorgsysteem specificiteit van belang is, om de eigenheid goed te kunnen vormgeven en borgen.

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 samenwerkingsverband beschikt over een degelijke en gestructureerde organisatie met aandacht voor onderwijsproces en -visie, aandacht voor toetsingsbeleid en een sterk kwaliteitszorgmodel, zoals ook naar voren kwam in de instellingsreview. De specifieke taken en opdrachten komen doorleefd over en zijn gericht op de eigenheid en identiteit van de graduaatsopleiding.

De commissie ziet een solide én adaptieve basis waarop wordt voortgebouwd en ervaart een congruentie tussen het dossier en toelichtend gesprek. De DLR zijn vertaald naar andere gedragsindicatoren met oog voor het ontwikkelen van praktische vaardigheden en de juiste attitude. Er is veel expertise aanwezig in het betrokken onderwijsteam, dat een duidelijk beeld heeft van het werken met niveau 5. Daarnaast benut men de contacten en aanwezige kennis in het werkveld. Het curriculum is goed uitgewerkt, gebruikmakend van de bestaande expertise, waardoor een sterk programma is ontstaan met een stevige praktijkcomponent en met veel ruimte voor feedback tijdens het groeiproces van de student. Ook is er voldoende aandacht voor talenkennis op niveau 5. Aandachtspunten zijn met name de internationale component, zowel als het gaat om benchmarking als in het curriculum, de professionalisering/begeleiding van docenten met het oog op lesgeven aan niveau 5, en het verder formaliseren en toespitsen op het graduaatsniveau van toetsbeleid en kwaliteitszorg.

Buiten de genoemde aanbevelingen is het een zeer complete aanvraag met een gedegen onderbouwing en een kritische reflectie die getuigt van inzicht. De commissie vertrouwt er dan ook op dat dit opleidingsproject zal uitgroeien tot een degelijk en volwaardig programma.

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 24 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 24 april 2019 om 10.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Trui Rooryck;**
- **Jana Roobroek;**
- **Anja Vanroose;**
- **Hanne Maes;**
- **Lies Demeulenaere;**
- **Anne Vanmaercke.**

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

Tijdens een besloten nabespreking op 24 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 18 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	Katholieke Hogeschool VIVES Zuid
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Doorniksesteenweg 145, B-8500 KORTRIJK +32 56 26 41 60 www.vives.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Johan De Langhe, Studiegebieddirecteur HWB
Partner samenwerkingsverband	CVO MIRAS
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Nelson Mandelaplein 1, B-8500 KORTRIJK +32 56 32 19 19 www.miras.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"> • Handelswetenschappen en bedrijfskunde • Sociaal-agogisch werk
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	Kortrijk
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	Bedrijfsorganisatie
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Studenten die slagen voor de opleiding HR-support kunnen via een verkort programma het bachelordiploma office management, keuzetraject human resources management (90 studiepunten), het bachelordiploma toegepaste psychologie, afstudeerrichting arbeids- en organisatiepsychologie (132 studiepunten) of het bachelordiploma sociaal werk, afstudeerrichting personeelswerk (130 studiepunten) verwerven.

Doorstromen naar een andere bachelor- of
graduaatsopleiding is mogelijk op individuele
basis.

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:

Guy Aelterman (*voorzitter*) is ingenieur en doctor in de landbouwwetenschappen. Na de uitbouw van een wetenschappelijke en onderwijscarrière richtte hij zich steeds meer op het bestuur van onderwijsorganisaties. Hij was verbonden aan de Industriële Hogeschool CTL in Gent, aanvankelijk voor onderwijs- en later ook voor bestuursopdrachten. Nadien werd hij algemeen directeur en hoogleraar aan de Hogeschool Gent. In 2004 werd hij permanent bestuurder en later vicevoorzitter van de NVAO. Eind 2009 werd hij algemeen directeur van de Artesis hogeschool Antwerpen en later (2012-2014) kabinetschef van de Vlaamse minister van Onderwijs. Hij beëindigde zijn professionele loopbaan als hoogleraar aan de Universiteit Gent. Nu is hij met pensioen en nog steeds betrokken bij externe evaluaties in het hoger onderwijs in binnen- en buitenland. Hij is ook lid van de raad van bestuur van het evaluatiebureau van Nederlandse universiteiten QANU.

Nina Spithost (*commissielid*) is ruim 15 jaar werkzaam in hoger onderwijs in Nederland. Haar ervaring ligt in de Nederlandse Associate degree. Voor de opleiding Small Business & Retail Management van Stenden hogeschool heeft zij meegewerkt aan de opzet en de uitbouw van de duale bachelor. Zij is actief betrokken bij Europese ontwikkelingen via Chain 5 en heeft zich via studiereizen kunnen verdiepen in de Community Colleges in de Verenigde Staten. Kennisgebieden zijn het niveau Associate degree, aansluiting en co-creatie met het werkveld, inbedding waar nodig in de bachelor en verzelfstandiging, werkplekieren, internationale ontwikkelingen en flexibilisering (in het Nederlandse experiment leeruitkomsten). Inmiddels is Nina programmamanager Associate degrees voor NHL Stenden hogeschool.

Silvia Bal (*commissielid*) is 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 en financieringsvraagstukken. Daarvoor heeft zij ruim 30 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. Tevens was zij lid van de Raad van Toezicht bij Arduin en voorzitter van de auditcommissie.

Bert Vanderbeken (*student-commissielid*) is voormalig student HBO Associate Degree Marketing and Sales aan AP Hogeschool.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Pieter Caris**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Carlijn Braam**, zelfstandig tekstschrijver/redacteur, 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 VIVES HBO5 Zuid

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Bijlage 1: De domeinspecifieke leerresultaten met een door de relevante dienst van het ministerie van onderwijs van de Vlaamse gemeenschap ondertekende verklaring dat de activiteiten en de descriptorelementen kennis en vaardigheden van de relevante beroepskwalificatie(s) herkenbaar aanwezig zijn in de domeinspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 2: De beoogde opleidingsspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 3: Een schematisch programmaoverzicht;
- Bijlage 4: Een inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten (ECTS-fiches), met vermelding van de beoogde leerresultaten, onderwijs-/werkvorm(en), wijze van toetsing en toetscriteria, literatuur (verplicht/aanbevolen), aantal studiepunten;
- Bijlage 5: Een verklaring op eer waarbij bevestigd wordt dat de in het informatiedossier voorziene middelen en personeel zullen worden ingezet in de opleiding;
- Bijlage 6: Overzicht van de contacten met het werkveld inzonderheid deze in functie van werkpleklers en interne kwaliteitszorg;
- Bijlage 7: Onderwijs- en examenregeling;
- Bijlage 8: EVC/EVK-procedure;
- Bijlage 9: Een oplistijng van de gekende aanvullingstrajecten naar een bachelordiploma;
- Bijlage 10: Het rapport van de Commissie Hoger Onderwijs in het kader van het voorlopig kwaliteitstoezicht en, indien van toepassing, het verbeterplan.

Documenten beschikbaar gesteld tijdens het toelichtend gesprek

- Academische kalender 2019-2020 – VIVES graduaat in de HR-support;
- Werkplekproject graduaat in de HR-support;
- Werkplekopdracht WPL 1, graduaat in de HR-support;
- Werkplekopdracht WPL 2, graduaat in de HR-support;
- Informatiebrochure voor de bedrijfscoaches op de werkplek 2019-2020. Opleidingsonderdeel werkpleklers, graduaat in de HR-support;
- Evaluatiedocument werkpleklers voor de opleiding, graduaat in de HR-support – jaar 1;
- Deelnemersoverzicht infosessie graduaat in de HR-support.

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

4C/ID	4 Components Model for Instructional Design
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DLR	Domeinspecifiek(e) leerresulta(a)t(en)
ECTS	European Credit Transfer System
EVC	Eerder verworven competentie
EVK	Eerder verworven kwalificatie
HR	Human resources
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OMT	Onderwijsmanagementteam
POC	Permanente onderwijscommissie
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
WPL	Werkplekleren

