

BACHELOR IN HET HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

THOMAS MORE KEMPEN

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

21 OKTOBER 2022



JULES PIETERS (VOORZITTER) • MARIJKE VAN NIEUWENHUYSE, ILSE JANSSENS, RUBEN
SCHOLTIS (COMMISSIELEDEN) • JEROEN THIBAUT (SECRETARIS) • LIEN BEYLS
(PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
2.1	Profilering	6
2.2	Werkvormen en Assessment	7
2.3	Professionalisering en verbreding	8
2.4	Relatie met werkveld en studenten	9
3	Oordeel	10
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	11
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten	12
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	14
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	15
	Bijlage 5: Verantwoording	16
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	17

1 Abstract

Positief: de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding als geheel is voldoende.

De commissie spreekt haar vertrouwen uit over de potentiële kwaliteit van de opleiding bachelor in het Human Resources Management bij Thomas More Kempen. Het programma is mooi uitgewerkt, de leerlijnen zijn helder en de opbouw is goed doordacht.

Dit toont zich niet enkel in een grondige afstemming met vertegenwoordigers uit het werkveld en de studenten, maar ook in de keuze voor activerende les-, werk- en toetsvormen die de studenten klaar willen stomen voor een rollende start in hun toekomstige werkomgeving.

Tijdens de overlegmomenten kreeg de commissie antwoord op de vragen die ze nog had na doornemen van het dossier. Deze vragen gingen vooral over de eigen profilering van de nieuwe bacheloropleiding, de efficiënte organisatie van diverse werkvormen en toetsing daarvan. Ook werd dieper ingegaan op de ondersteuning en kwaliteitsborging van docenten en assessoren. Daarnaast werd de relatie met werkveld en studenten besproken.

De commissie kijkt uit naar een duidelijke profilering en een heldere communicatie bij het in de markt zetten van de bachelor in het Human Resources Management (HRM). Met de nodige aandacht voor een onafhankelijke externe input en borging van de kwaliteit van het eindassessment kan de bestaande opleiding Personeelswerk verruimen tot het beoogde curriculum. Het aanstekelijk enthousiasme bij alle gesprekspartners legt een warme basis voor de toekomst van de opleiding.

De beoordelingscommissie formuleert de volgende focuspunten die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

- Maak verder werk van een duidelijke profilering van de nieuwe opleiding HRM en een curriculum dat de opleiding Personeelswerk overstijgt.
- Maak een goede balans voor meertalige business communicatie doorheen de andere vakken.
- Zorg voor een blijvende aandacht voor onafhankelijke externe input.
- Geef scherpe aandacht aan de borging van de kwaliteit van het eindassessment.
- Besteed aandacht aan een voor begeleiders werkbaar blijvende inclusie en ondersteuning.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

De commissie toetste de potentiële kwaliteit van de *bachelor in het Human Resources Management (HRM)* van Thomas More Kempen die nieuwe uitdagingen voor HRM en de arbeidsmarkt wil afdekken. De opleiding wil breed inzetten op leerlijnen die binnen vier kernrollen thematisch gegroepeerd worden: sociaaljuridisch en administratief expert, talentcoach, organisatiecoach en strategisch business partner.

Thomas More ziet in een snel veranderende wereld de nood aan mee-veranderende HR professionals die plotse transitieën kunnen faciliteren en aangepast gedrag kunnen ontwikkelen. De opleiding balanceert zo op het spanningsveld van het aantrekken en ontwikkelen van talenten enerzijds en het organisatiegericht denken anderzijds.

Op basis van het ingezonden informatiedossier kon de commissie zich een goed beeld vormen van de visie, het beoogde niveau en het programma waarmee de opleiding dit wil bereiken. Het informatiedossier vertrekt van een goed beargumenteerde visie over de nood van het werkveld waarin de opleiding bachelor in Human Resources Management kan voorzien. Om deze argumentatie te onderbouwen worden de juiste vragen behandeld over doelgroep, aanpak, toetsing en de noden van het werkveld.

De beoordelingscommissie is van oordeel dat het dossier een sterk kader biedt, gebouwd op een degelijk model, afgestemd op de opleidings specifieke leerresultaten (OLR), dat door zijn eenvoud en inzichtelijke visualisering ook gedragen wordt door de verschillende stakeholders. Lef en enthousiasme zijn doorleefde waarden en ook de dichte relaties met de studenten en het werkveld zorgen voor een duidelijke meerwaarde.

Tijdens het overleg ter plaatse met kernteam, docenten, studenten en werkveld kon de commissie bestaande onduidelijkheden en vragen ophelderen. Een viertal hoofdthema's vormden daarbij de rode draad:

- **Profilering.** Wat is de specifieke eigenheid van deze nieuwe opleiding in verhouding tot bestaande opleidingen binnen Thomas More (in bijzonder Personeelswerk), maar ook bij andere instellingen en hoe vertaalt zich dat in het curriculum en toetsing?
- **Werkvormen en Assessment.** Hoe zullen vakken praktisch georganiseerd worden en wat is hun impact op de werkdruk van studenten én docenten? Hoe zullen de beoogde leerdoelen getoetst worden?
- **Professionalisering en verbreding.** Hoe kunnen interne en externe docenten zich verder bekwamen en hoe wordt de expertise uitgediept?
- **Relatie met werkveld en studenten.** Hoe houdt de opleiding de vinger aan de pols bij (internationale) ontwikkelingen op de werkvloer?

2.1 Profilering

Een hoofdvraag van de commissie bij het doornemen van het informatiedossier was de precieze profilering van de bachelor HRM. Welke kernwaarden van Thomas More komen tot uitdrukking in deze bacheloropleiding en hoe verhoudt deze opleiding zich tot de afstudeerrichting Personeelswerk van de bachelor in het sociaal werk?

Tijdens de gesprekken werd duidelijk dat het DNA van Thomas More wordt doorgetrokken in de nieuwe bacheloropleiding. Het valt op hoezeer alle bevroegde partijen doordrongen zijn van de kernwaarden als lef, enthousiasme, focus en vertrouwen en dit doortrekken in een inspirerend ondernemerschap. De laagdrempeligheid van de campus in Geel wakkert dit zeker extra aan. Ook rond de 5 kencompetenties van de opleiding (communiceren, relatiebouwen, adviseren en coachen, exploreren, organiseren) leidt dit naar beter kunnen omgaan met risico's en durven zetten van extra stappen met elkaar en met het werkveld.

Wat betreft het loskomen en overstijgen van de bestaande richting Personeelswerk vindt de commissie dat er nog concrete stappen gezet kunnen worden bij de effectieve uitwerking van

de opleiding. Hoewel het enthousiaste team docenten en opleidingsverantwoordelijken hier een onderbouwde visie rond hebben, zal veel afhangen van de concrete uitwerking van het curriculum. Externe docenten kunnen bredere expertise binnenbrengen, maar het gevoel leefde bij de commissie dat er nog meer kan worden losgekomen van Personeelswerk en dat de opleiding nog vrij dicht bij sociaal werk aanleunt.

De studenten bevestigden dat de mogelijkheid om meteen te kunnen kiezen voor HRM, zonder eerst een eerder algemeen inleidend jaar te moeten doorlopen voor hen beantwoordt aan een bestaande nood.

Ook de vragen van de commissie rond de profilering van de nieuwe opleiding binnen het onderwijslandschap in België werden beantwoord. Met andere hogescholen wordt al overlegd rond afstemming van niveau 6 en 7 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur, maar ook rond portfoliomanagement en efficiënte spreiding van het opleidingsaanbod.

Blijft de profilering naar toekomstige studenten binnen het brede aanbod van opleidingen. De commissie raadt de verantwoordelijken aan om tijdig en communicatief duidelijk de bachelor HRM op de markt te zetten. Informeren rond de precieze inhoud en *marketeren* van de opleiding zal aangewezen zijn om toekomstige studenten voldoende te informeren en in voldoende aantallen aan te trekken.

Uit de marktstudie, de geschetste veranderende wereld en de gesprekken met het werkveld wordt bevestigd dat een hertekende HRM opleiding zeker nuttig zou zijn en versterkt de commissie in de overtuiging dat de opleiding in Geel inspeelt op een bestaande en voldoende grote vraag.

2.2 Werkvormen en Assessment

Steunend op de algemene visie van Thomas More en de goed uitgewerkte onderwijsstructuur, komt de nieuwe opleiding *bachelor in Human Resources Management* terecht in een degelijk en bewezen kader.

De commissie apprecieert de doorvertaling van de didactische visie van Thomas More met nadruk op activerend onderwijs. Door de nauwe connectie met het werkveld wordt aandacht besteed aan onderzoekend leren en verwevenheid van de onderwijsinhoud met beroepspraktijk. De internationale gerichtheid van de hogeschool zorgt voor een aftoetsen die het lokale vlak overstijgt.

Bij het doornemen van de documentatie raakte de commissie geïntrigeerd door de diverse vermelde formules voor verschillende doelgroepen: voltijds dagprogramma, aanvullingstraject voor gegradueerden HR-support, verkort traject voor werkenden met bacheloropleiding, zij-instroom traject voor studenten sociaal werk, microcredentials. Ook zijn er zeer diverse werkvormen (workshops, simulaties, blended learning, bedrijfsbezoeken, stages) en evaluatiemethodes (toetsen, portfolio, peer assessment, paper, ...) voorzien.

Wat bij de commissie de vraag deed oprijzen hoe al deze werkvormen en toetsing zouden georganiseerd worden. Flexibiliteit is een meerwaarde zolang het aanbod duidelijk blijft en het geheel haalbaar blijft voor studenten maar zeker ook voor de docenten die dit alles moeten aanbieden.

Het gebruikte model, dat vertrekt van vier kernrollen die zorgen voor een logische opbouw en die een clustering zijn van de OLR's, ondersteunt het curriculum en de leervormen. Ook de docenten blijken een goed zicht te hebben op de opbouw en de cohesie. Voor het assessment worden ze daarbij ook ondersteund door de toetsmatrix. Een helder geformuleerde visie op hybride leren die aansluit bij het didactisch concept zou deze nieuwe opleidingsvormen nog versterken van ad hoc naar geïntegreerd in het algemene kader.

De commissie waardeert deze inclusieve aanpak. Wel uit ze haar bezorgdheid bij de haalbaarheid van deze aanpak voor wat betreft de werkdruk voor docenten en ondersteunend personeel. Bij groeiende aantallen studenten kan wel ingezet worden op efficiëntie, maar zal individuele aandacht voor studenten met vragen of een grotere nood aan opvolging moeilijker worden. De commissie vraagt om hiervoor voldoende aandacht te besteden en manieren te zoeken om inclusie en ondersteuning werkbaar te houden.

Wat de vormen van toetsing betreft kan nog een en ander verduidelijkt worden als de opleiding effectief georganiseerd wordt, maar de commissie heeft vertrouwen in de bewezen didactische aanpak van Thomas More. Wat het eindassessment betreft, is nog ruimte om strikter de invulling uit te tekenen met het oog op validiteit en uniformiteit.

Er wordt al goed ingezet op sociaal recht en de praktijk van HRM. De commissie hoopt dat de andere OLR's ook even sterk uitgewerkt zullen worden. Tijdens de gesprekken leerde de commissie dat andere leerresultaten zoals business communicatie (in Nederlands, Frans en Engels) doorheen de andere vakken zullen worden meegenomen. De commissie waardeert deze aanpak maar adviseert de nodige aandacht te houden om hier de balans te vinden en te houden.

Ook zou een duidelijker uitgewerkte methode rond de aanpak van de input van het werkveld (bv. bij stage of eindassessment) de kwaliteit van huidige werking verder kunnen borgen. De commissie stipt hierbij het belang aan van het scherp stellen van de rollen en de kwaliteit van alle assessoren.

2.3 Professionalisering en verbreding

Het laagdrempelig contact met docenten en de toegankelijke studentenvoorzieningen en -begeleiding zorgen voor een goede basis voor kwalitatief onderwijs.

Met de keuze en ondersteuning van het personeel staat of valt een opleiding. Tijdens de gesprekken geeft de instelling aan dat het bestaande korps al veel expertise bezit. De commissie waardeert deze ervaring, maar geeft mee dat vinden en aantrekken van docenten met de nodige aanvullende HR-expertise en ervaring die de bedoelde verbreding van deze opleiding mee kunnen helpen ontwikkelen niet onderschat mag worden.

Een vergelijkbare aandacht voor evenwicht verwoordt de commissie ook bij de ondersteunende en enthousiasmerende rol van enkele kernleden van het team. Enerzijds zijn zij een prachtig voorbeeld van laagdrempeligheid en bereikbaarheid en nemen ze studenten op een persoonlijke en zeer gewaardeerde wijze bij de hand om ze mee te trekken tot de finish. Anderzijds rijst de vraag wat er gebeurt als zij wegvallen uit deze opleiding. Kan dat opgevangen worden zonder de persoonlijkheid van de opleiding te wijzigen?

Thomas More zet sterk in op activerend onderwijs. Dit komt terug in een aantal werkvormen, en in het bijzonder de stages. Het is dan ook van belang dat deze stages op een goed kwalitatief niveau staan.

Voor de bedrijven die stages aanbieden aan de studenten is er bij de start een informatiebundel voorzien. Tijdens een eerste bezoek wordt ook ingegaan op de visie van Thomas More en de invulling van de stages. Door een netwerk van terugkerende stageplekken kan nauw contact gehouden worden en wordt de kwaliteit opgevolgd.

Een goede begeleiding van studenten tijdens hun stage blijft aangeraden voor het behalen van optimale resultaten. De commissie hecht daarom veel belang aan een goed uitgewerkte ondersteuning en opvolging van de assessoren van die stages. Ze raadt het opleidingsbestuur dan ook aan hier te zoeken naar en gebruik te maken van goede methodieken.

2.4 Relatie met werkveld en studenten

De opzet en invulling van de nieuwe bachelor Human Resources Management is grotendeels gebaseerd op de input van diverse betrokken partijen, in het bijzonder het werkveld. Het is dan ook van groot belang om deze groep met een open vizier te bevragen.

Het project wordt duidelijk gedragen. Niet alleen door een groep gemotiveerde docenten en (oud-) studenten, maar ook door de aanwezige vertegenwoordigers van het werkveld. In de gesprekken werd duidelijk dat dit werkveld op een gemeende manier wordt meegenomen in het verhaal. Van de eerste signalen van een nood aan een vernieuwde opleiding, over de vormgeving van het curriculum tot een blijvende betrokkenheid bij de concrete invulling van de opleiding bij gastcolleges, stages en assessments. De aanwezigheid van een directeur 'people & community' toont dat deze wederzijdse relatie serieus genomen wordt.

Positief is zeker ook de betrokkenheid van studenten bij het uitwerken van de opleiding. Studenten worden bevraagd rond diverse thema's, gaande van de inhoud van het curriculum, over vormen van groepswork en assessment tot begeleiding van wie extra ondersteuning kan gebruiken. Het gevoel leeft duidelijk dat hun inbreng gewaardeerd wordt en die achteraf ook verwerkt wordt. Zo werd de bachelorproef op hun aangeven hervormd van een eerder introspectief onderzoek naar een thematische case waarmee de studenten kunnen uitpakken bij sollicitaties.

Ook hier voelde de commissie hoe de bereikbaarheid van docenten en laagdrempeligheid van de campus concreet vorm worden gegeven.

Het viel de commissie op dat zowat alle aanwezige gesprekspartners overtuigde oud-studenten waren. Het is mooi om te zien met hoeveel enthousiasme ze hun alma mater steunen, maar ook een aantal kritische stemmen aantrekken zou interessante nieuwe inzichten kunnen aanbrengen en de onafhankelijkheid van de visie verder waarborgen. Wellicht kunnen enkele diverse focusgroepen en een adviesraad hier ook voor de nodige input zorgen.

3 Oordeel

Positief: de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding als geheel is voldoende.

De commissie spreekt haar vertrouwen uit over de potentiële kwaliteit van de opleiding *bachelor Human Resources Management* bij Thomas More Kempen. De opleiding richt zich op een bestaande nood in het werkveld en werkt daarvoor een onderbouwd programma uit met duidelijke leerlijnen binnen een goed werkend opleidingsinstituut. Er is duidelijk goed nagedacht over de opbouw en er werd al veel werk verzet in de voorbereiding van dit dossier.

Het programma is mooi uitgewerkt, de leerlijnen zijn helder en de opbouw is goed doordacht. Er is duidelijk gewerkt vanuit een op het werkveld gerichte doelmatigheid. Deze toont zich niet enkel in het afstemmen met vertegenwoordigers uit dat werkveld, maar ook in de keuze voor activerende les-, werk- en toetsvormen die de studenten klaar willen stomen voor een rollende start in hun toekomstige werkomgeving.

Het enthousiasme voor de opleiding bij alle gesprekspartners werkt aanstekelijk. Ook het ondersteunen van ondernemerschap, als de evidence based input vanuit gerelateerde onderzoekscentra doorheen de hele opleiding en de grote inzet om studenten met veel *goesting* in het leven te leren staan zijn zeker een pluspunt. Om de vinger aan de pols te houden zou het goed zijn er voor te waken dat er steeds een voldoende onafhankelijke externe blik wordt binnengebracht.

Door een focus op sociaal recht, beroepspraktijk en een mensgerichte aanpak zit de formele basis van de opleiding zeker goed. Daarvoor kan de nieuwe bachelor ook verder bouwen om de kennis en ervaring van de opleiding Personeelswerk. De meer communicatieve, ICT en meertalige vaardigheden zullen ook worden verweven doorheen de andere vakken, waardoor de goede balans vinden en houden belangrijk wordt. Hierbij zal het ook belangrijk zijn om voldoende los te komen van de opleiding Personeelswerk en de nieuwe opleiding de beoogde verbreding ten volle te laten uitvloeien.

Het eigen DNA van Thomas More komt op een consistente wijze tot uiting bij alle gespreksgroepen. Dit DNA toont zich dan ook in de uitwerking van de nieuwe bachelor opleiding. Om zich een eigen identiteit aan te meten ten opzichte van bestaande opleidingen zal een zeer duidelijke profilering van de bachelor HRM naar de toekomstige studenten en een heldere en aantrekkelijke communicatie van groot belang zijn.

De inbedding in het bredere raamwerk van Thomas More waarborgt de kwaliteitsbewaking en koppelt die aan goed werkende studentenvoorzieningen en een vlot aanspreekbaar docententeam. De commissie hoopt dat er voldoende aandacht zal worden besteed aan het borgen van de kwaliteit van het eindassessment, zeker ook wat betreft het borgen van de betrouwbaarheid, validiteit en kwaliteit van de externe assessoren.

De beoordelingscommissie formuleert concreet volgende aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

- Maak verder werk van een duidelijke profilering van de nieuwe opleiding HRM en een curriculum dat de opleiding Personeelswerk overstijgt.
- Maak een goede balans voor meertalige business communicatie doorheen de andere vakken.
- Zorg voor een blijvende aandacht voor onafhankelijke externe input.
- Geef scherpe aandacht aan de borging van de kwaliteit van het eindassessment.
- Besteed aandacht aan een voor begeleiders werkbaar blijvende inclusie en ondersteuning.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Kempen vzw
Naam opleiding	Bachelor in het human resources management
Niveau en oriëntatie	Professioneel gerichte bachelor – niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur
(Bijkomende) titel	-
Afstudeerrichtingen	-
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Voltijds dagtraject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Geel
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	180
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-Agogisch Werk
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	-

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

Talentencoach die competent is in het (duurzaam) aantrekken, ontwikkelen en behouden van competenties en talenten.

- **OLR 1** Werft de juiste talenten aan voor de organisatie met aandacht voor diversiteit en integratie van kansengroepen, zodat menselijk kapitaal op een waardige en maatschappelijk verantwoorde manier wordt ingezet.
- **OLR 2** Bevordert de integratie, ontwikkeling en betrokkenheid van medewerkers in de organisatie met het oog op gezonde en duurzame loopbanen. Zet L&D-acties op en ondersteunt medewerkers in het ontwikkelen en inzetten van talenten en competenties met aandacht voor een evenwichtige work-life balance. Draagt zo bij tot arbeidswelzijn en het behoud van talenten en competenties in de organisatie.

Sociaal-juridisch en administratief expert die HR-processen opzet en vlot beheerst.

- **OLR 3** Voert nauwkeurig en tijdig het administratief proces van personeelsadministratie en personeelsbeheer uit. Draagt bij aan het organiseren en het optimaliseren van deze processen
- **OLR 4** Maakt vlot gebruik van HR-informatiesystemen en digitale toepassingen.
- **OLR 5** Past het arbeidsrecht, de sociale wetgeving en sociaal zekerheidsrecht toe in afstemming met de organisatiecontext.
- **OLR 6** Communiqueert en adviseert klantgericht en deskundig zowel mondeling als schriftelijk over personeelszaken en HR-processen aan directie, leidinggevenden, medewerkers en andere belanghebbenden. Zorgt voor een gestructureerde en inzichtelijke rapportering die multidisciplinair overleg en interne communicatie binnen de organisatie bevordert.

Organisatiecoach, gefocust op sociale relaties en leidt veranderingen in goede banen.

- **OLR 7** Draagt bij aan het opzetten en onderhouden van een hybride werkomgeving en werkcultuur. Ondersteunt en motiveert collega's, medewerkers en leidinggevenden bij het verkennen en gebruiken van digitale HR-gerelateerde tools en hybride werkmethodes.
- **OLR 8** Bouwt relaties op binnen en buiten de organisatie met het oog op respectvolle samenwerking en sociaal overleg. Heeft aandacht voor diversiteit in een meertalige arbeidscontext. Communiqueert mondeling en schriftelijk correct, efficiënt en betrokken in een taalgebruik dat aangepast is aan de gesprekspartner en de te realiseren doelstellingen.
- **OLR 9** Levert een bijdrage aan veranderingstrajecten op teamniveau en organisatieniveau door belanghebbenden te helpen zich aan te passen aan verandering en vernieuwing. Heeft een goed inzicht in groepsdynamische processen en overlegstructuren. Draagt met een bemiddelende houding bij aan het oplossen van interpersoonlijke spanningen en conflicten.
- **OLR 10** Handelt vanuit een beroepsethische houding integer en conform de wettelijke, deontologische en ethische kaders relevant voor HR(M) en draagt dit uit binnen en buiten de organisatie.

Strategische business partner die zich bewust is van de maatschappelijke impact van zijn/haar rol.

- **OLR 11** Draagt in samenwerking met leidinggevenden en het beleid bij aan het afstemmen van enerzijds de organisatiedoelstellingen en anderzijds ontplooiingskansen van medewerkers. Houdt rekening met het spanningsveld tussen sociale, economische en ecologische belangen.
- **OLR 12** Bewaart een kritische kijk op de organisatiestructuur, -cultuur en het gevoerde HR-beleid. Werkt projectmatig en met inzet van onderzoeksvaardigheden aan HR-vraagstukken. Kent en begrijpt de arbeidsmarkt, de actualiteiten en samenlevingsthema's. Draagt vanuit inzicht in de arbeidsmarkt, de actualiteiten en

samenlevingsthema's bij aan een wendbare, duurzame en maatschappelijk verantwoorde organisatie.

- **OLR 13** Doet een beroep op vakliteratuur en praktijkwetenschappelijk onderzoek uit de lokale en internationale context bij het ontwikkelen van HR-praktijken. Draagt vanuit verantwoordelijkheid voor de eigen professionele groei bij aan het duurzaam ontwikkelen van HR-praktijken en de internationale gemeenschap van HR-beroepsbeoefenaars.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld en getraind door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

- **Jules Pieters** (voorzitter), Emeritus-hoogleraar Toegepaste Psychologie - met bijzondere aandacht voor leren en instructie - Universiteit Twente
- **Marijke Van Nieuwenhuysse** (commissielid) HR-themaverantwoordelijke, expertisenetwerk Business & Management Arteveldehogeschool
- **Ilse Janssens** (commissielid) Coördinator HR, Emaüs vzw
- **Ruben Scholtis** (student-commissielid) Student bachelor in het sociaal werk, HOGENT

De commissie werd bijgestaan door:

- **Lien Beyls** (procescoördinator) beleidsmedewerker NVAO.
- **Jeroen Thibaut** (extern secretaris)

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

- **Woensdag 7 september 2022** 09:00 – 11:00 uur
Kennismakingsmoment, eerste indrukken & voorbereidende vergadering commissie – online
- **Dinsdag 13 september 2022** 17:00 uur
Vorbereidende vergadering commissie met aansluitend diner
- **Woensdag 14 september 2022** 09:00 – 17:45 uur
Locatiebezoek Thomas More – Campus Geel
 - 08.30-09.00
 - Verwelkoming commissie, kennisname studiemateriaal.
 - 09.00-10.00
 - Inleidend gesprek met het instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken over de visie, de keuzes en het toekomstperspectief van de opleiding.
 - Directeur opleidingen, Directeur onderwijs, Unitmanager unit Human Care, Opleidingsmanager opleiding pba Human Resources Manager, Teamlead opleiding pba Human Resources Manager, Opleidingscoördinator graduaatsopleiding HR Support.
 - 10:00-10:30
 - Intern overleg commissie
 - 10:30-11:15
 - Gesprek met studenten en alumni
 - Studenten Fase 2-3 en master bestuurswetenschappen, alumni 2022.
 - 11:15-12:45
 - Intern overleg en lunch commissie + rondleiding op de campus
 - 12:45-13:45
 - Gesprek met (beoogde) docenten en onderwijsondersteuners
 - Docent talentcoach, docent strategisch business partner en leerlijn beroepspraktijk, docent leerlijn recht, docent HR business communicatie en internationalisering, teamlead en docent talentcoach en organisatiecoach, docent leerlijn beroepsethiek en deontologie, docent leerlijn digitalisering en recht.
 - 13:45-14:15
 - Intern overleg commissie
 - 14:15-15:15
 - Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld
 - Smet Boring, Mars, Sd Worx, ASML, Gemeente Olen, Itzu, 't Gerief, ACV, SD Worx, VVSG
 - 15:15-17:00
 - Intern overleg commissie
 - Inloopmoment
 - 17:00-17:45
 - Reflectie op het bezoek
 - Kernteam van de opleiding: directeur opleidingen, directeur onderwijs, unitmanager, opleidingsmanager, teamlead

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regie”* van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld; de opleiding (instelling) werd hierbij betrokken. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

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

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de potentiële kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft dit eindoordeel in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier opleiding

Aanvullende informatie, dd. 06/09/2022

- Toegang tot de Thomas More Sharepoint omgeving ([link](#))
 - Studiewijzers
 - Evaluatietools
 - Infobundel Pba HR
 - Literatuurlijst

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Selectie van studiemateriaal

