

# GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •  
BEOORDELINGSRAPPORT

29 MAART 2024



HILDE SELS (VOORZITTER) • JOHN FAHRENFORT, ILSE CLAES, QUINTY POOTS  
(COMMISSIELEDEN) • INGE VERBEECK (SECRETARIS) • BERT VAN POECK  
(PROCESCOÖRDINATOR)



## Inhoudsopgave

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	<i>Vooroverleg en eerste indrukken</i>	5
2.2	<i>Gesprekken met de opleiding</i>	5
2.2.1	Opleidingsprofiel	5
2.2.2	Diversiteit, inclusie en internationalisering	8
2.2.3	Werkplekieren	10
2.2.4	Toetsing en evaluatie	12
2.2.5	Studentenparticipatie	13
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	17
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	20
	Bijlage 5: Verantwoording	21
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	22

## 1 Abstract

Op basis van het onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding 'Graduaat in de HR-support' van Hogeschool VIVES beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit af te leveren.

VIVES leidt haar studenten op tot breed inzetbare HR-professionals met inzicht in soft en hard HR-skills die inzetbaar zijn voor het operationele, administratieve en wettelijke beheer van diverse personeelsdossiers. VIVES biedt een traject in dagonderwijs en een in-company-traject aan, één voor werknemers van bpost en één in samenwerking met diverse bedrijven. Met het traject in dagonderwijs richt ze zich hoofdzakelijk op generatiestudenten, met het in-company-traject op zij-instromers.

De commissie ontmoet tijdens het locatiebezoek een hecht en betrokken team docenten dat veel aandacht heeft voor het welbevinden en welslagen van haar diverse studentengroepen. Ze waardeert de sterke inbedding van de opleiding in het HR-werkveld, het sterke netwerk dat de opleiding met haar werkveldpartners heeft uitgewerkt en de betrokkenheid van dat werkveld bij de ontwikkeling en de verdere uitbouw van de opleiding. Het curriculum is evenwichtig en is gekoppeld aan de employee journey. De toetsing is doordacht en de opleiding doet gedegen inspanningen om de kwaliteit en objectiviteit ervan te waarborgen. De opleiding heeft aandacht voor zowel de inhoudelijke als de didactische bekwaamheid van haar docenten en investeert slim in professionalisering. Communicatiedeling gebeurt zowel intern als extern en zowel formeel als informeel op een efficiënte en vruchtbare manier. De onderwijscoach blijkt voor de docenten een waardevolle didactische ondersteuner te zijn.

De commissie moedigt de opleiding aan om werk te maken van volgende aanbeveling die na een interessante en positieve gedachteswisseling uit de gesprekken naar voor kwam: hoewel de opleiding stappen heeft gezet om inclusie en diversiteit meer zichtbaar te maken in de opleiding en er meerdere zinvolle initiatieven worden genomen, beveelt de commissie de opleiding aan om een overkoepelende visie op diversiteit en inclusie uit te werken, die de basis kan zijn om de inbedding ervan in de opleiding meer structureel te versterken.

De commissie moedigt de opleiding tot slot aan om na te denken over volgende suggesties:

- een grotere mate van kruisbestuiving en onderling contact tussen de verschillende studentenpopulaties – én tussen de werkveldpartners – realiseren;
- de wenselijkheid en de haalbaarheid van de inrichting van keuzevakken onderzoeken;
- consequent de term 'werkpleklers' hanteren;
- de planning van het werkpleklers met het oog op de optimalisering van het leereffect voor de studenten en de bedrijven, opnieuw bekijken.

## 2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

### 2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie besprak tijdens het vooroverleg op 26 februari en op 11 maart 2024 haar eerste indrukken van de opleiding Graduaat in de HR-support van de Katholieke Hogeschool VIVES Zuid. Zij baseerde deze eerste indrukken op het zelfevaluatierapport van de opleiding en de daarbij horende bijlagen.

De commissie trof in het dossier een aantal sterke punten aan. Zo waardeert zij onder meer de goede uitwerking van de leerresultaten die werden vertaald in heldere gedragsindicatoren, de thematische opbouw van het programma en de sterke samenwerking met en betrokkenheid van het werkveld. Ook de praktijkgerichte aanpak van het programma en de brede vorming in hard en soft HR-skills, die leiden tot onmiddellijke inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, zijn sterktes van de opleiding. Daarnaast merkt de commissie op dat de docenten zorgen voor veel formele en informele uitwisselingsmomenten, wat de interne expertisedeling ten goede komt.

De commissie stelt tegelijk vast dat het rapport eerder beschrijvend is en algemeen blijft. Het is voor de commissie op basis van het zelfevaluatierapport (ZER) moeilijk om een concreet beeld van de opleiding te krijgen. De opleiding zou haar zelfevaluatierapport kunnen versterken met analyses in functie van aandachtspunten voor de toekomst en met concrete voorbeelden. De commissie neemt zich voor om volgende belangrijke thema's, waarover ze graag een duidelijker beeld wil krijgen, op de agenda van de gesprekken te plaatsen:

- Opleidingsprofiel en actualisering van het programma
- Diversiteit, inclusie en internationalisering
- Organisatie en evaluatie van het werkplekleren
- Toetsing en evaluatie
- Studentenparticipatie en -begeleiding
- Het kritisch reflecterend vermogen van de opleiding

De commissie gebruikte de dialoog met de opleiding om haar beeld over deze thema's verder te vervolledigen. De vragen die na lezing van het rapport en na de voorbespreking nog onbeantwoord bleven, vormden de rode draad van de gesprekken tijdens het locatiebezoek en zijn ook leidend voor de structuur van dit rapport.

### 2.2 Gesprekken met de opleiding

De gesprekken vonden plaats op 12 maart 2024 op de VIVES-campus te Kortrijk. Het gehanteerde bezoekschema is opgenomen onder bijlage 4.

#### 2.2.1 Opleidingsprofiel

##### 2.2.1.1 Eigenheid van de opleiding

De graduaatsopleiding in de HR-support van VIVES maakt deel uit van de groep Handelswetenschappen, Bedrijfskunde en Toegepaste Informatica en wordt ingericht op de campus in Kortrijk. De opleiding leidt haar studenten op tot HR-professionals met inzicht in soft en hard HR-skills die inzetbaar zijn voor het operationele, administratieve en wettelijke beheer van diverse personeelsdossiers. De opleiding werd ingeschaald op VKS-niveau 5 met HR-deskundige als onderliggende beroepskwalificatie.

Tijdens de gesprekken verneemt de commissie van de opleidingsverantwoordelijken dat de opleiding de specificiteit van waartoe de graduaatopleiding opleidt, afzet tegen de finaliteit van de equivalente bacheloropleiding met de woorden 'toegepast, taakgericht, ondersteunend en uitvoerend'. Meer beleidsmatige HR-topics maken geen deel uit van deze opleiding: de focus ligt op operationele taken. De opleidingsmanager zegt als tweede onderscheidende kenmerk iets over de eigenheid van de studentenpopulatie: graduaatsstudenten hebben zowel op de campus als op de werkplek meer structuur en begeleiding nodig.

Ook de werkveldpartners blijken van deze eigenheid goed doordrongen te zijn. Van hen hoort de commissie dat ze de graduaatsstudenten inzetten voor praktische, uitvoerende taken, dat hun theoretische bagage iets beperkter is dan die van een bachelorstudent en dat ze meer begeleiding nodig hebben, maar dat de investering in de opleiding van deze studenten de moeite waard is. De ervaring leert immers dat gegradueerden na hun afstuderen onmiddellijk inzetbaar zijn omdat ze de job kennen en doorgaans ook langer in support-functies willen blijven.

De opleiding doet veel inspanningen om tussen de opleiding en het werkveld de vielen gelijk te stemmen: ze organiseert bijvoorbeeld een introductiesessie voor werkveldpartners, brengt studenten en werkveld met elkaar in contact door bedrijfsbezoeken, gastcolleges en de 'Meet & Greet'-sessie. De commissie kan vaststellen dat deze inspanningen lonen.

Voor studenten die na de graduaatopleiding toch nog op hun honger zitten, is een overstap naar de bacheloropleiding een optie. Hoewel de opleidingsverantwoordelijken aangeven dat een kort schakeltraject tussen de graduaats- en de aanverwante bacheloropleiding mogelijk is, geven enkele studenten tijdens het gesprek toch aan dat de opleiding(en) bijkomende initiatieven zou(den) kunnen nemen om de kloof tussen de twee opleidingen meer overbrugbaar te maken. Ze hebben het dan vooral over het versterken van de leervaardigheden om hen voor te bereiden op het verschil in begeleiding en de te verwerken hoeveelheid theorie.

#### 2.2.1.2 Diverse trajecten

De commissie kon in het ZER lezen dat VIVES twee opleidingstrajecten aanbiedt: een traject in dagonderwijs en een in-company-traject, waarvan één voor de medewerkers van bpost en één in samenwerking met diverse bedrijven. Met het traject in dagonderwijs richt ze zich hoofdzakelijk op generatiestudenten, met het in-company-traject op zij-instromers. Sinds de oprichting van de opleiding is elk academiejaar tussen 59% en 73% zij-instromer.

Beide opleidingen tellen 120 studiepunten (STP). Het dagtraject werkt met kwartalen die inhoudelijk focussen op de diverse aspecten van het beroep van een HR-medewerker, zodat de studenten stapsgewijs het proces van instroom, doorstroom en uitstroom van een werknemer leren kennen. De opleidingsonderdelen (OPO) zijn alle inhoudelijk afgestemd op één van deze thema's. Het in-company-traject is *blended*: de studenten komen één dag per week naar de campus en leren de overige dagen via werkplekleren. Het bpost-traject onderscheidt zich van het in-company-traject doordat de studenten niet op de HR-afdeling van bpost werken, maar eventueel wel HR-gerelateerde taken op zich nemen, zoals rekrutering en verzuimgesprekken. In dit traject ligt dan ook een grotere focus op coachende vaardigheden. De OPO's van de drie trajecten worden aan de doelgroepen aangepast, maar blijven tegelijk inhoudelijk op elkaar afgestemd.

In de drie versies van het programma legt de opleiding de nadruk op praktijkgericht leren en leren in authentieke situaties. De opleidingsverantwoordelijken vertellen de commissie dat ze dat doen door de lijntjes tussen het werkveld en de opleiding heel kort te houden. Van bij de start van de opleiding komen studenten op diverse manieren met het werkveld in contact door bedrijfsbezoeken en gastcolleges en door het feit dat vele docenten ook ervaring hebben als HR-professional. Bovendien ent de opleiding waar mogelijk de OPO's op het werkplekleren door opdrachten te geven die studenten uitnodigen de lesinhouden toe te passen op hun werkpleksituaties. Op die manier wil de opleiding situaties creëren waarin studenten wat ze leren onmiddellijk kunnen toepassen in de praktijk. In de in-company-trajecten is wat de studenten leren, afhankelijk van hun jobinvulling, onmiddellijk toepasbaar in de eigen beroepspraktijk.

Enkele docenten geven in de verschillende trajecten les en overleggen vlot en vaak informeel om de curricula op elkaar afgestemd te houden. Het gebeurt dat ze gastcolleges samen organiseren. Interessante praktijkcases van in-company-studenten die in de portfolio's terechtkomen, komen zo via de docenten ook wel eens bij de dagstudenten terecht. Toch valt het de commissie tijdens de gesprekken op dat de drie trajecten grotendeels los van elkaar lijken te bestaan. Het feit dat de in-company-studenten enkel op donderdag op de campus zijn, kan de organisatie van gezamenlijke initiatieven vanzelfsprekend enigszins bemoeilijken. De commissie denkt desalniettemin dat meer kruisbestuiving en onderling contact tussen de verschillende studentenpopulaties – én tussen de werkveldpartners – mogelijk én verrijkend zou kunnen zijn. Tijdens de gesprekken geven de opleidingsverantwoordelijken aan dat er wat dit betreft ideeën bestaan, maar dat die evenwel nog niet werden geconcretiseerd.

### 2.2.1.3 Actualiteit van het programma

De opleiding schrijft in haar ZER dat ze ernaar streeft de ontwikkelingen in het vakgebied en het werkveld in haar curriculum op te nemen en om te zetten in praktijkvoorbeelden. Dat gebeurt vanzelf omdat een aantal docenten zelf HR-professionals zijn. Ook de nauwe band die de opleiding met het werkveld onderhoudt, draagt ertoe bij. Zo organiseert de opleiding jaarlijks een intervisiesessie waarop naar de behoeften en feedback van het werkveld wordt gepeild. Wat relevant en blijvend is, vindt zo zijn weg naar het curriculum. De commissie was benieuwd tijdens de gesprekken meer te weten te komen over hoe de opleiding haar opleiding up-to-date houdt.

In de eerste plaats is er bij de docenten veel animo tot het volgen van bijscholingen, zowel met betrekking tot het vakgebied als wat didactische kennis betreft. Dat doen ze vanuit hun eigen interesse, maar verschillende gesprekspartners zeggen ook dat de in-company-studenten bijzonder kritisch zijn en van hun docenten actuele kennis verwachten. Om die te vergaren, doen de docenten zowel een beroep op het hogeschoolinterne aanbod – recent was er bijvoorbeeld een ruim aanbod over AI en een onderwijsdag over diversiteit – als op het aanbod van externe partners zoals VOKA en VDAB. Het budget daarvoor is niet onbeperkt, maar de opleiding heeft een rotatiesysteem ingevoerd voor de duurdere initiatieven. De relevante inzichten worden spontaan en informeel met elkaar gedeeld. Docenten krijgen daarnaast ook de kans om de inhouden van hun OPO's aan elkaar toe te lichten tijdens de 'OPO-pitches'. Dat zijn korte presentaties tijdens de opleidingsraden, waar docenten hun OPO's aan elkaar voorstellen met als doel om de inhouden ervan te kennen en overlap ertussen te vermijden.

Als docenten nieuwe inhoud op het spoor komen waarvan ze denken dat die een plaats moet krijgen in het curriculum, nemen ze contact op met het opleidingshoofd, spreken ze met elkaar en toetsen ze indien nodig bij het werkveld de relevantie nog eens af.

De opleiding schrijft in haar ZER dat ze in de toekomst eventueel werk wil maken van de inrichting van keuzevakken, voornamelijk op verzoek van de uitzendsector die bijkomende commerciële expertise nodig heeft. De commissie verzamelt tijdens de gesprekken diverse reacties. De meeste studenten vinden dat een tweejarige opleiding te kort is voor keuzevakken. Ze vinden alles wat ze nu aangeboden krijgen hen de juiste basis geeft om in het beroep te starten. Zij waarderen ook de ruimte die er nu in de opleiding is om over actuele thema's te spreken wanneer ze zich aandienen. De vertegenwoordigers van het werkveld vinden keuzevakken echter een sterk idee. Zij geven, net zoals in het ZER te lezen is, aan dat ze op zoek zijn payrollmedewerkers. Zij suggereren dus om studenten de mogelijkheid te bieden om voor (meer) payroll en sociaal recht te kiezen, maar niet iedereen ertoe te dwingen. De commissie raadt de opleiding aan om de verschillende pistes verder te exploreren, daarbij zowel studenten als werkveld te betrekken en te onderzoeken wat haalbaar is.

## 2.2.2 Diversiteit, inclusie en internationalisering

### 2.2.2.1 Diversiteit en inclusie

De opleiding wil op vraag van het werkveld en na de aanbeveling in de TNO diversiteit een meer prominente plaats geven in het curriculum. Met het verplichte OPO 'Professionalisering, diversiteit en internationalisering' in het dagtraject en het OPO 'HR en diversiteit' in de in-companytrajecten probeert de opleiding tegemoet te komen aan de noden van het werkveld, dat verwacht dat VIVES wat dit thema betreft een voortrekkersrol opneemt. In het OPO 'Professionalisering, diversiteit en internationalisering' krijgen de studenten de opdracht om in kleine groepjes voor studenten van Thomas More en van Avans Academie Associate Degrees een seminariedag over diversiteit te organiseren. Verder leest de commissie op verschillende plaatsen en in verschillende bewoordingen in het ZER dat de opleiding wil nadenken over de vraag hoe en waar ze diversiteit verder in de opleiding kan inbedden, echter zonder dit te concretiseren.

Tijdens de diverse gesprekken vraagt de commissie haar gesprekspartners daarom om te verwoorden wat de betrokkenen – opleiding en werkveld – onder diversiteit verstaan en wat hun visie op diversiteit is. De werkveldvertegenwoordigers schetsen in antwoord op deze vraag de gewijzigde klantenprofielen en de aanpassingen die deze ontwikkeling vraagt. Eén aanwezige verwoordt het concreet: "Wij willen niet enkel discriminatie vermijden, wij willen dat elke klant zich gerepresenteerd voelt in onze winkels."

In antwoord op de vraag hoe de opleiding studenten op de toegenomen diversiteit wil voorbereiden, hoort de commissie zinvolle zaken. De opleidingsverantwoordelijken geven voorbeelden van hoe ze diversiteit en inclusie een centralere plaats willen geven in de hogeschool, in de opleiding als geheel en in de afzonderlijke vakken. De studenten en de docenten verwijzen in eerste instantie naar het OPO 'Professionalisering, diversiteit en internationalisering'. De docenten noemen ook kleine ingrepen in hun OPO's waarmee ze de enge visie van studenten op diversiteit (als louter culturele diversiteit) willen verbreden. De onderwijscoach voegt toe dat VIVES inclusieve leeromgevingen wil creëren door te werken aan het bewustzijn bij studenten en personeel dat diversiteit en inclusie niet alleen over gender, afkomst en cultuur gaan, maar dat het thema ook ruimer is en bijvoorbeeld zaken als



familie en beperkingen behelst. Ze vermeldt ook dat er een diversiteitsscan werd ontwikkeld om de diversiteitsresponsiviteit van het leer materiaal te screenen.

De in-company-studenten zeggen dat ze bijzonder veel geleerd hebben uit de opdracht waarin ze het diversiteitsbeleid van hun werkgever of de hogeschool moesten uitpluizen. Hun bewustwording met betrekking tot diversiteit is erdoor gegroeid en er vloeiden veel praktische tips uit voort, waarvan de studenten hopen dat ze doorsijpelen in het beleid van de betrokkenen.

De commissie waardeert dat de opleiding stappen heeft gezet om inclusie en diversiteit meer zichtbaar te maken in de opleiding. Dat doet ze het duidelijkst door er expliciet een OPO aan te wijden. Daarnaast worden uit verschillende hoeken zinvolle initiatieven genomen, maar de commissie mist een overkoepelend kader. Zij beveelt de opleiding aan om een overkoepelende visie uit te werken, die de basis kan zijn om de inbedding van inclusie en diversiteit in de opleiding structureel te versterken.

#### 2.2.2.2 *Internationalisering*

Arbeidsmigratie is een realiteit en vele bedrijven zijn multinationals. Daarom wil de opleiding internationalisering een plaats geven in de opleiding. Elke student in de dagopleiding neemt verplicht deel aan drie uitwisselingsdagen met de graduaatsopleidingen HR-support van Thomas More en Avans in Roosendaal. Met dat initiatief krijgen alle studenten de kans hun grenzen te verleggen en in functie van hun opleiding een keer buiten de landsgrenzen te komen. Het belangrijkste doel dat de opleiding hiermee nastreeft, is de student als wereldburger te vormen. Daarnaast nodigt de opleiding wel eens internationale gastsprekers uit, bijvoorbeeld voor het OPO 'Onthaalbeleid en onboarding' en denkt ze aan een samenwerking met werkveldpartner Randstad.

Extracurriculair biedt de opleiding een aantal vrijblijvende internationale initiatieven aan. In het eerste opleidingsjaar is er een driedaagse uitwisseling met hogeschool Avans in 's-Hertogenbosch en in het tweede opleidingsjaar kunnen studenten via het BIP-project (Blended Intensive Programme) samen met studenten van verschillende nationaliteiten gedurende vijf dagen een vak volgen in het Engels in Boedapest. Slagen voor het vak levert een vrijstelling op. De opleiding is in gesprek met een partner in Portugal om ook voor het eerste opleidingsjaar een BIP-project op poten te zetten. De commissie verneemt dat de interesse van de studenten voor dit facultatieve aanbod eerder beperkt is. De in-company-studenten zeggen dat praktische redenen, namelijk tijdgebrek en het feit dat ze werken, hen verhinderen om aan deze initiatieven deel te nemen. Desalniettemin vindt de commissie de initiatieven met betrekking tot internationalisering relevant.

#### 2.2.2.3 *Talenkennis*

In het ZER leest de commissie dat de opleiding een internationale ervaring ook belangrijk vindt omdat de studenten een vrij beperkte talenkennis hebben. Het niveau van het Engels is redelijk, dat van het Frans blijft onder de verwachtingen. Vanzelfsprekend droomt het werkveld van werknemers die Nederlands, Frans en Engels spreken, of minstens begrijpen. De aanwezige werkveldpartners benadrukken dat de oorsprong van het probleem niet bij de graduaatsopleiding zit, die binnen de beperkte tijd doet wat ze kan om studenten een basis mee te geven.

De opleiding is zich duidelijk bewust van de verwachting van het werkveld en het belang van de kennis van het Frans. De docent Frans licht tijdens het gesprek met de commissie toe dat ze in haar OPO de studenten zaken wil bijbrengen waarmee ze onmiddellijk aan de slag kunnen, zoals het voeren van een rekruteringsgesprek in het Frans. Dat kunnen de studenten trouwens oefenen met de Franstalige studenten op de campus. Om de taalkennis van de studenten toch nog meer op niveau te brengen, is het aantal studiepunten Frans sinds de start van de opleiding verdubbeld. De docenten overwegen ook om van Frans in het dagonderwijs een *blended* jaarvak te maken met een wekelijks uur begeleiding.

Het blijft echter een uitdaging om studenten te overtuigen van de noodzaak van talenkennis. Velen kiezen bewust niet om op een tweetalige werkplek te werken. In het gesprek met de studenten is het voor de commissie duidelijk dat vooral de dagstudenten onzeker zijn over hun taalvaardigheid en daarom tweetalige contexten lijken te willen mijden.

De commissie waardeert het feit dat de opleiding inzet op de verwerving van het Frans en het Engels op het juiste niveau. Toch stelt zij tijdens de gesprekken vast dat het de studenten soms aan zelfvertrouwen ontbreekt om die talen in te zetten. Zij nodigt de opleiding uit om na te denken hoe ze dat vertrouwen zou kunnen versterken. Zij vindt het ook sterk dat de opleiding zo expliciet met internationalisering bezig is en dat de opleiding wereldburgerschap nastreeft. Ze wil de opleiding uitdagen om na te denken over hoe studenten die niet deelnemen aan mobiliteitsprogramma's deze doelen ook kunnen bereiken. Volgens de commissie is het namelijk mogelijk om dergelijke opportuniteiten in eigen land te creëren, bijvoorbeeld door het opzetten van samenwerkingen met internationale bedrijven met kantoren in Vlaanderen of Brussel.

### 2.2.3 Werkplekleren

Zoals decretaal bepaald, bestaat een derde van de opleiding uit werkplekleren. In haar ZER definieert de opleiding 'werkplekleren' als "een bundel van diverse leeractiviteiten op de werkplek (of in een aan de werkplek gerelateerde) context". De opleiding beschouwt de werkplek als een leeromgeving waar studenten kennis opdoen, toepassen en verwerken en vaardigheden inoefenen. De taken op de werkplek evolueren van participierend naar uitvoerend.

#### 2.2.3.1 Organisatie en begeleiding

In het eerste opleidingsjaar is er een volle week werkplekplekleren voorzien na de kerstvakantie en één dag per week vanaf februari tot de paasvakantie. De studenten zijn dan in totaal 26 dagen op de werkplek. In het tweede opleidingsjaar zijn ze wekelijks twee dagen per week op de werkplek en vanaf de paasvakantie vier dagen per week. De studenten werken in het tweede jaar 62 dagen op de werkplek. Studenten kiezen een bedrijf uit het netwerk van VIVES of dragen er zelf een aan. De kwaliteit van de werkplekken is gewaarborgd door de werkplekscan, die de verwachtingen ten aanzien van de werkplek duidelijk definieert. Na ondertekening van de scan (bij nieuwe werkplekken), worden ook de werkplekcontracten ondertekend.

De commissie was benieuwd te vernemen hoe de docenten ervoor zorgen dat studenten zo vroeg in de opleiding een goede keuze maken. De sector is immers erg breed en het werk dus erg divers. Ze verneemt tijdens de gesprekken dat de focus van het eerste semester precies op die keuze ligt. Door aandacht voor talentontwikkeling en door een inleiding in HR met gastlessen en bedrijfsbezoeken, maken de studenten op korte tijd kennis met alle

uitstroommogelijkheden. Tijdens de *Meet & Greet* die de opleiding in die periode op de campus organiseert, ontmoeten studenten tien tot vijftien kandidaat-werkplekken. Als het contact goed verloopt, is er een vervolgesprek op het bedrijf.

Tijdens het werkplekleren worden de studenten begeleid door een werkplekbegeleider (van de hogeschool) en een werkplekmentor (van de werkplek). De begeleider bezoekt de werkplek een keer online en een keer op locatie. Op het einde van elk kwartaal is er een klassikaal terugkommoment waarop studenten hun ervaringen uitwisselen. Daarnaast zijn ook individuele momenten met de VIVES-begeleider voorzien. De studenten vertellen de commissie dat hun begeleiders tijdens de lesdagen momenten tussendoor aangrijpen om te informeren naar hun ervaringen en welbevinden.

De opleiding geeft er de voorkeur aan studenten gedurende de hele opleiding op dezelfde werkplek te laten blijven. Het voornaamste argument daarvoor is het belang dat de opleiding hecht aan continuïteit en de kans tot verdieping. De ervaring leert volgens de docenten immers dat een bedrijf en een product leren kennen, tijd vergt. Studenten die van werkplek wisselen, moeten op de nieuwe werkplek opnieuw beginnen met een kennismakingsfase en met uitvoerende taken, terwijl andere studenten in dezelfde periode werken aan opdrachten voor hun graduaatsproef. Ze verliezen dus kostbare tijd, ook om het grotere aantal doelstellingen van het tweede opleidingsjaar te behalen. De werkplekvertegenwoordigers hebben de studenten eveneens graag twee jaar bij zich, omdat de studenten in die lange tijd steeds meer taken op zich kunnen nemen, en het werk en het bedrijf goed kunnen leren kennen.

De vertegenwoordigers van het werkveld uiten tijdens het gesprek expliciet hun waardering voor de studenten en de gegradueerden van VIVES. Zij vinden dat studenten goed opgeleid zijn, initiatief nemen en vanuit de opleiding frisse ideeën naar de werkvloer brengen. Als de commissie de vertegenwoordigers van het werkveld vraagt wat de opleiding nog zou kunnen veranderen, zijn ze unaniem: ze willen de student tijdens het eerste opleidingsjaar meer dan één dag per week en langere aaneengesloten periodes op de werkvloer ontvangen. Studenten zijn er immers niet tijdens de lesvrije week, vakanties en vakantiedagen, waardoor ze soms lang niet op de werkvloer komen. Het werkveld ervaart die weken afwezigheid als een onderbreking in het leerproces. Ook de studenten hebben de ervaring dat ze pas meer betrokken worden en meer verantwoordelijkheid krijgen van zodra ze meerdere dagen per week op de werkplek zijn.

Over de vraag of ze twee jaar op dezelfde werkplek willen werken, zijn de meningen van de studenten verdeeld. Sommigen geven aan meer ruimte om van verschillende opties te proeven te hebben gemist, anderen vinden de uitdieping en de ruimte om zaken uit de opleiding toe te passen precies een sterkte van het werkplekleren.

Als de studenten zich echt niet thuisvoelen en/of niet de kans krijgen om alle doelstellingen te bereiken, kunnen ze onder begeleiding een nieuwe werkplek uitzoeken. Een van de studenten die de commissie kon spreken, bevindt zich in deze situatie en voelt zich door haar begeleider gehoord en gesteund.

### 2.2.3.2 *Verwachtingen en beoordeling*

De evaluatie van het werkplekleren gebeurt in een gesprek tussen de begeleider, de mentor en de student. Daarvoor komt de VIVES-begeleider minimaal één keer per semester op

bezoek op de werkplek. De evaluatie gebeurt aan de hand van een evaluatiedocument dat gebaseerd is op de domeinspecifieke leerresultaten (DLR's). Op advies van de commissie TNO werden de gedragsindicatoren in dit document gereduceerd en breder gedefinieerd. Na dat evaluatiegesprek maakt de student een feedbackrapport. De mentor kent een beoordeling toe. Eén keer per semester, in totaal twee keer per jaar, bespreken alle VIVES-begeleiders en het opleidingshoofd gezamenlijk de evaluaties en beoordelingen om zo tot een benchmarking te komen.

VIVES heeft verschillende manieren om haar verwachtingen aan de mentoren op de werkplek duidelijk te maken. Er is een standaard introductiesessie waarin de opleiding de mentoren brieft over de taken die de student moet uitvoeren, de gedragsindicatoren, de opdrachten en de instrumenten zoals het logboek dat de student invult, de werkplekscan en de evaluatiefiche. Daarnaast zijn er de werkplekgids en een verhelderende website over duaal leren die de verwachtingen expliciteren. VIVES organiseert ook een facultatieve gratis mentorenopleiding van vier sessies over de verschillende rollen van de mentor. Bij elk bedrijf waar voor het eerst een student gaat werken, is er persoonlijk contact tussen de VIVES-begeleider en de nieuwe mentor, waarin wordt nagegaan of de student – op de eigen dienst of op een andere dienst op de werkplek – minstens 70% van de competenties kan verwerven.

De werkplekvertegenwoordigers bevestigen dat de hogeschool de verwachtingen, zowel inhoudelijk als wat tijdsinvestering voor de mentor betreft, duidelijk maakt. Zij geven aan dat het mentorschap een groot engagement is als je de studenten goed wil begeleiden, nieuwe zaken wil aanleren en degelijk wil beoordelen. Ze waarderen de duidelijkheid van de briefings, de onderlinge afstemming en de bereikbaarheid van de VIVES-begeleiders.

De commissie stelt vast dat het werkplekleren goed georganiseerd is. Mentoren en studenten hebben een goed beeld van de verwachtingen en worden goed begeleid. De commissie merkt wel op dat de docenten in de gesprekken vaak de termen 'stage' en 'stagiair' hanteren in plaats van 'werkplekleren' en 'student die gaat werkplekleren', terwijl het werkplekleren in deze opleiding effectief veel meer is dan stage lopen. Ze suggereert de opleiding daarom consequent de term 'werkplekleren' te gebruiken.

Uit het gesprek met het werkveld blijkt dat momenten als lesvrije dagen, vakanties, examens de periodes van werkplekleren onderbreken en de continuïteit ervan in de weg staat. Er leeft wat dit betreft een gevoel van onvrede bij het werkveld. De commissie denkt dat het een goed idee is om de planning van het werkplekleren nog eens opnieuw te bekijken met het oog op de optimalisering van het leereffect voor de studenten en de bedrijven.

#### 2.2.4 Toetsing en evaluatie

De toetsvisie van VIVES vertaalt zich in drie speerpunten: toetsen als motor van het leerproces, toetsen als gedeelde verantwoordelijkheid en toetsen als authentiek gebeuren. De eerste twee speerpunten zijn in het ZER voldoende toegelicht, maar de commissie wilde te weten komen hoe de opleiding het derde speerpunt invult.

De opleiding licht tijdens het gesprek toe dat ze met 'authenticiteit' verwijst naar alles wat dicht bij het toekomstige beroep van de studenten staat. Zowel wat de toetsvorm als wat de toetsinhoud betreft wil de opleiding daar dus bij aansluiten. Voorbeelden zijn presentaties (vorm) en praktijkcasussen en zaken uit de actualiteit (inhoud). Voor een aantal OPO's werkt ze met een portfolio. Die werkvorm is geschikt voor reflectieopdrachten – een belangrijke

vaardigheid voor de HR-professional – en de bespreking van casussen. De opleiding zoekt naar een eenheid tussen wat ze in de OPO's aanbiedt, hoe en wat ze toetst en de realiteit van het beroep.

De opleiding werkt met een toetsmatrix die werd geïnitieerd door de onderwijscoach en een overzicht van de verschillende evaluatievormen biedt. Hij wordt, samen met de examenresultaten, door de toetscommissie – die bestaat uit opleidingshoofd, docenten, werkveldvertegenwoordigers of studenten en de onderwijscoach – jaarlijks geanalyseerd en geactualiseerd. Op basis van die analyse worden actiepunten geformuleerd om de toetsing bij te sturen. Op de planning van de volgende bijeenkomst van de toetscommissie (voorzien in april 2024) staat ook de stroomlijning van hoe de opleiding omgaat met feedback en permanente evaluatie.

De commissie verneemt van de onderwijscoach dat het gebruik van rubrics sterk is toegenomen en in diverse OPO's goed werkt. De onderwijscoach blijkt duidelijk een (educatieve) rots in de branding te zijn voor docenten. Ze is beschikbaar voor docenten die ondersteuning bij of feedback zoeken over allerlei didactische onderwerpen, zoals de kwaliteit van de toetsen. Een aantal keer per academiejaar organiseren de onderwijscoaches voor alle docenten in de graduataten een graduaatscafé. Dat is een forum waar docenten samenkomen om ervaring en kennis te delen. Toetsen is een van de topics die daar aan bod kwamen.

De studenten werken een graduaatsproef (4 STP) uit die sterk gerelateerd is aan het werkplekklaren. Daarin brengen ze eerst de employee journey op hun werkplek creatief in beeld en formuleren ze vervolgens verbeteracties voor één stap uit die journey. Met deze opdracht zetten de studenten opnieuw de theorie om in praktijk en kunnen ze een accent leggen op basis van hun persoonlijke interesse. Bovendien kan deze opdracht ook voor de werkplek een meerwaarde betekenen. Tussentijds leveren de studenten op vaste momenten delen van de proef in en krijgen ze feedback. Op het einde worden de proeven gepresenteerd voor een jury van meerdere VIVES-begeleiders en de bedrijfsmentor.

De studenten uit de drie trajecten vinden dat de opleiding duidelijk aangeeft wat wordt verwacht. Omdat in het in-company-traject een vak uit een beperkt aantal bijeenkomsten bestaat, wordt de eindopdracht steevast in de eerste les toegelicht. De dagstudenten verwijzen naar Toledo waar naast de leerdoelen ook de puntenverdeling wordt vermeld. Ze vinden ook het feit dat in de cursussen per hoofdstuk een kader met leerdoelen staat, erg nuttig.

Voor de commissie is het duidelijk dat de opleiding de aanbevelingen met betrekking tot toetsen en evalueren uit de TNO ter harte heeft genomen. Zij waardeert de manier waarop de opleiding de objectiviteit en de kwaliteit van haar toetsing waarborgt, bijvoorbeeld *door gebruik te maken van de toetsmatrix*, de werkwijze van de toetscommissie en het meeroogenprincipe voor de beoordeling van bijvoorbeeld de graduaatsproef. De commissie stelt ook vast dat voor de studenten uit alle trajecten de wijze van beoordelen zeer transparant is.

#### 2.2.5 Studentenparticipatie

De kwaliteitszorg voor de opleiding is ingebed in de hogeschoolbrede kwaliteitszorgcultuur. De commissie kon in het ZER lezen dat studenten deelnemen aan de Permanente

Onderwijscommissie (POC) en aan de toetscommissie. Ze was benieuwd om meer te vernemen over de manier waarop de opleiding haar studenten betreft in het beleid en hoe ze feedback van de studenten verzamelt en opvolgt.

De onderwijscoach vertelt in eerste instantie dat het nieuwe onderwijsbeleidsplan van VIVES aan de studenten van diverse opleidingen werd voorgelegd. De input van de studenten op vragen als 'Wat betekent zelfsturing/inclusiviteit voor jullie?' werd vervolgens op de agenda van het managementteam en de opleidingsraden gezet. Daarnaast bestaat voor de studenten uit de graduaatsopleidingen STUW (Studenten aan het woord), een forum waar diverse organisatorische en inhoudelijke onderwerpen, zoals examenperiode en -planning en het lesrooster, aan bod komen. Met de studenten, van zowel het dagtraject als de in-company-trajecten, worden focusgesprekken georganiseerd om feedback op de opleiding te bespreken.

Daarnaast organiseert VIVES systematisch OPO-bevragingen. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat ze de responsgraad (gemiddeld 30%) erop te beperkt vinden en de deelname proberen te stimuleren door aan docenten te vragen hun studenten aan te moedigen de bevraging in te vullen. De docenten krijgen een rapport van de studentenevaluaties. Er is vooralsnog geen terugkoppeling van de resultaten naar de studenten.

Wanneer de commissie het thema bij de studenten aankaart, vertellen die twee zaken. Zij vinden ten eerste de bevragingen eerder algemeen en zouden het waarderen als de vragen wat specifiekere zouden zijn. Ten tweede vertelt een dagstudent dat de respons zou verhogen als de studenten op het einde van de laatste les enkele minuten tijd zouden krijgen om de bevraging in te vullen.

Dat de opleiding deze anonieme bevragingen organiseert, vinden de studenten – ook die van de in-company-trajecten – zinvol omdat anonimiteit toelaat om opener te zijn. Alle studenten voegen aan dit onderwerp toe dat er veel spontane feedbackmomenten zijn omdat de docenten ontvankelijk zijn voor feedback én er ook rekening mee houden. De commissie waardeert dat de opleiding zich inspant om de respons van bevraging te verbeteren. Ze moedigt de opleiding aan hier verder op in te zetten en ziet mogelijkheden in de suggestie van de student om tijdens de les een kort moment te voorzien voor het invullen van de vragenlijst, maar ook in een sterkere terugkoppeling van de resultaten van de bevragingen naar de studenten toe. Dit laatste is voor de studenten immers een signaal dat hun inspanning loont.

### 3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding Graduaat in de HR-support van Hogeschool VIVES, beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit af te leveren.

De commissie ontmoet tijdens het locatiebezoek een hecht en betrokken team docenten dat veel aandacht heeft voor het welbevinden en welslagen van haar diverse studentengroepen. Meer dan uit het zelfevaluatierapport, blijken uit de diverse gesprekken een zelfkritische ingesteldheid en een op continue groeigerichte mindset. De commissie waardeert de sterke inbedding van de opleiding in het HR-werkveld – bijvoorbeeld door het feit dat veel docenten zelf HR-professional zijn of in het verleden waren – en het sterke netwerk dat de opleiding met haar werkveldpartners heeft uitgewerkt. Dat werkveld is sterk betrokken bij de ontwikkeling en de verder uitbouw van de opleiding. De opleiding heeft een mooi en evenwichtig curriculum uitgebouwd met aandacht voor de diverse aspecten van HR. De toetsing is doordacht, in lijn met de visie van VIVES, en de opleiding doet gedegen inspanningen om de kwaliteit en objectiviteit ervan te waarborgen, bijvoorbeeld door de werking van haar toetscommissie. De opleiding heeft aandacht voor zowel de inhoudelijke als de didactische bekwaamheid van haar docenten en investeert slim in professionalisering. De docenten delen op formele en informele manieren expertise met elkaar. De commissie stelt vast dat de onderwijscoach voor de docenten een waardevolle didactische ondersteuner is bij wie ze terecht kunnen met allerlei vragen, zoals vragen over diversiteit en toetsing.

De commissie vraagt de opleiding om werk te maken van volgende aanbeveling die na een interessante en positieve gedachtewisseling uit de gesprekken naar voor kwam: hoewel de opleiding stappen heeft gezet om inclusie en diversiteit meer zichtbaar te maken in de opleiding en er meerdere zinvolle initiatieven worden genomen, beveelt zij de opleiding aan om een overkoepelende visie in diversiteit en inclusie uit te werken, die de basis kan zijn om de inbedding ervan in de opleiding meer structureel te versterken.

De commissie moedigt de opleiding tot slot aan om na te denken over volgende suggesties:

- De commissie denkt dat een iets grotere mate van kruisbestuiving en onderling contact tussen de verschillende studentenpopulaties – én tussen de werkveldpartners – mogelijk én verrijkend zou kunnen zijn en suggereert de opleiding de mogelijkheden te onderzoeken.
- De opleiding schrijft in haar ZER dat ze in de toekomst werk wil maken van de inrichting van keuzevakken, voornamelijk op verzoek van de uitzendsector die bijkomende commerciële expertise nodig heeft. De commissie verzamelt tijdens de gesprekken uiteenlopende reacties op dat idee. Aan de ene kant is daarvoor interesse vanuit het werkveld (dat meer gespecialiseerde HR-medewerkers, zoals payrollmedewerkers zoekt). Aan de andere kant vinden de meeste studenten dat het huidige aanbod hen de nodige basiskennis biedt en willen ze de ruimte behouden om actuele thema's te bespreken wanneer ze zich aandienen. De commissie suggereert de opleiding om de verschillende pistes verder te exploreren en te onderzoeken wat haalbaar is.
- De commissie merkt op dat de docenten in de gesprekken vaak de term 'stage' hanteren in plaats van 'werkplekieren', terwijl het werkplekieren effectief veel meer is dan stage lopen. Ze suggereert de opleiding daarom consequent de term 'werkplekieren' te gebruiken.

- Uit het gesprek met het werkveld blijkt dat momenten als lesvrije dagen, vakanties, examens de periodes van werkplekleren onderbreken en de continuïteit ervan in de weg staan. Er leeft wat dit betreft een gevoel van onvrede bij het werkveld. De commissie denkt dat het een goed idee is om de planning van het werkplekleren nog eens opnieuw te bekijken met het oog op de optimalisering van het leereffect voor de studenten en de bedrijven.
- De commissie moedigt de opleiding aan verder in te zetten op de verhoging van de studentenparticipatie aan bevestigingen. Ze ziet mogelijkheden in de suggestie van de student om tijdens de les een kort moment te voorzien om de vragenlijst in te vullen, maar ook in een sterkere terugkoppeling van de resultaten van de bevestigingen naar de studenten toe. Dit laatste is voor de studenten immers een signaal dat hun inspanning loont.



## Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Katholieke Hogeschool Vives Zuid
Naam opleiding	Graduaat in de HR-support
Niveau en oriëntatie	Niveau 5
(Bijkomende) titel	/
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	/
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dagonderwijs</li><li>• In company-traject</li></ul>
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Kortrijk
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 SP
Wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"><li>• bachelor Human resource management</li><li>• bachelor Arbeids- en organisatiepsychologie</li></ul>

## Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

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 eigen werkzaamheden 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 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.

### Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

- **Hilde Sels** (*voorzitter*), ex-kwaliteitsdeskundige Thomas More Hogeschool.
- **John Fahrenfort** (*commissielid*), onderwijsmanager bij Fontys Hogeschool Human Resource Management en Toegepaste Psychologie.
- **Ilse Claes** (*commissielid*), HR directeur Democo Group en HR freelancer.
- **Quinty Poots** (*student-commissielid*), student Human Resource Management UCLL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Bert van Poeck** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Inge Verbeeck** (*extern secretaris*).

*Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.*

## Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

<b>Voorstel programma locatiebezoek ZER</b> <b>Graduaatsopleiding HR-support</b> <b>Dinsdag 12 maart 2024</b>		
<i>Uur</i>	<i>Planning</i>	<i>Gespreksgroepen (1) - samenstelling</i>
09:00-09:15	Verwelkoming commissie	
09:15-10:30	Inleidend gesprek met de (vertegenwoordiger) van het instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken (2) Gesprek over de visie, de keuzes en het toekomstperspectief van de opleiding.	Gespreksgroep opleidingsverantwoordelijken: gesprekspartners samengesteld door de opleiding. Studiegebied directeur, adjunct-directeur, opleidingshoofd graduaat HR-support, trajectbegeleider, werkplekcoördinator en lector, onderwijscoach, kwaliteitszorgcoördinator, coördinator in company-traject, coördinator bpost-traject
10:30-11:00	Intern overleg commissie - pauze	
11:00-12:00	Gesprek met studenten en alumni	Gespreksgroep studenten (3): 2 uit fase 1 dagtraject, 2 uit fase 2 dagtraject, 2 uit fase 2 in-company-traject, 1 alumna uit in-company-traject, 1 alumna uit dagtraject
12:00-12:30	Lunch commissie	
12:30-13:00	Rondleiding op de campus (4)	
13:00-13:30	Intern overleg commissie	
13:30-14:30	Gesprek met docenten en onderwijsondersteuners	Gespreksgroep docenten en onderwijsondersteuners (5) 7 docenten, 1 onderwijscoach
14:30-15:00	Intern overleg commissie	
15:00-16:00	Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld	Gespreksgroep vertegenwoordigers van het werkveld: Fysiek: 4 werkveldvertegenwoordigers Online: 2 werkveldvertegenwoordigers
16:00-17:00	Intern overleg commissie + vrij moment (7)	Opleidingsverantwoordelijken ter beschikking voor eventuele vragen indien de commissie dit wenst.
17:00-17:30	Afsluitend gesprek met de opleidingsverantwoordelijken	
17:30-...		Terugblik met de opleiding

## Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Opleidingsaccreditatie 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. 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 kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie 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

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatierapport
- Bijlage 1: Opleidingsvisie
- Bijlage 2: Gedragsindicatoren per leerresultaat
- Bijlage 3: Leerresultatenmatrix
- Bijlage 4: Opleidingsprogramma dagonderwijs
- Bijlage 5: Opleidingsprogramma in-company
- Bijlage 6: Opleidingsprogramma bpost
- Bijlage 7: Werkvormenmatrix
- Bijlage 8: Werkplekgids voor studenten
- Bijlage 9: Informatiebrochure graduaatsproef
- Bijlage 10: Werkplekgids voor bedrijfscoaches
- Bijlage 11: Evaluatieleidraad bedrijfsmentor en student
- Bijlage 12: Evaluatieleidraad VIVES mentor
- Bijlage 13: Toetsmatrix
- Bijlage 14: Opleidingsraden
- Bijlage 15: VIVES referentiekader 'kwaliteitszorg van een opleiding'
- Bijlage 16: Jaarplannen
- Bijlage 17: Onderwijsbeleidsplan

Documenten beschikbaar gesteld op vraag van de commissie per e-mail op 4 maart 2024

- In verband met in-, uit- en doorstroom:
  - Graduaat HR-support instroom
  - Graduaat HR-support incompany instroom
  - Graduaat HR-support bpost instroom
  - Overzicht graduaat HR-support drop-out en studietijd
  - Overzicht doorstroom naar bachelor en graduaat
- Overzicht aantal ingeschreven studenten per traject:
- Overzicht van de samenstelling van het docententeam

