

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

11 JULI 2026



PETRA VAN ZON (VOORZITTER) • MARIJKE VAN NIEUWENHUYSE, DANNY PUYPE, SARAH
PINXTEN (COMMISSIELEDEN) •
MARGRIET VAN IERSEL (SECRETARIS) • SOFIE VAN CAUWENBERGHE (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoudsopgave

1	Abstract	4
2	Methodologie	5
2.1	<i>Commissiesamenstelling</i>	5
2.2	<i>Methode van het onderzoek</i>	5
3	Onderzoeksvoorstel	6
3.1	<i>Inleiding</i>	6
3.2	<i>Resultaten vooronderzoek</i>	6
3.3	<i>Positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken)</i>	6
3.4	<i>Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen</i>	7
4	Holistisch oordeel	9
5	Rapportage van het onderzoek	11
5.1	<i>THEMA 1 – ACTUEEL EN DUURZAAM CURRICULUM</i>	11
5.2	<i>THEMA 2 – WERKPLEKLEREN</i>	12
5.3	<i>THEMA 3 – BEGELEIDING VAN VERSCHILLENDE STUDENTPROFIELEN</i>	14
5.4	<i>THEMA 4 – KWALITEIT VAN TOETSING</i>	15
5.5	<i>THEMA 5 – BORGING VAN HET EINDNIVEAU</i>	16
5.6	<i>THEMA 6 – PROFESSIONALISERING VAN LECTOREN</i>	18
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding	20
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	21
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding	22
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal	24

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van de opleiding graduaat in de HR-support van Hogeschool West-Vlaanderen. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als **voldoende** en adviseert zij de NVAO om een **positief accreditatiebesluit** te nemen.

De commissie stelt vast dat de opleiding praktijkgericht en toekomstbestendig is waarbij de ontwikkeling van de student centraal staat. Het curriculum wordt in nauwe samenwerking met het werkveld systematisch geactualiseerd, waarbij actuele thema's zoals artificiële intelligentie en hybride werken op doordachte wijze worden geïntegreerd, met aandacht voor de samenhang van het gehele programma.

Werkplekleren neemt een centrale plaats in binnen het curriculum. De selectie van werkplekken, de begeleiding van studenten en werkplekmentoren en de beoordeling van het werkplekleren is zorgvuldig georganiseerd. De intensieve samenwerking met het werkveld en de sterke verbinding tussen theorie en praktijk zorgen ervoor dat studenten zich ontwikkelen tot direct inzetbare HR-professionals.

De opleiding biedt passend onderwijs aan uiteenlopende studentprofielen, waaronder dagstudenten, upskillers en reskillers (al dan niet werkend). De persoonlijke begeleiding en de korte communicatielijnen dragen bij aan een positief studieklimaat en beperkte uitval.

De toetsing is transparant ingericht en sluit aan bij de leerdoelen en het beoogde eindniveau. Studenten ontvangen gedurende de opleiding frequent feedback op hun ontwikkeling, terwijl de opleiding de kwaliteit van de toetsing systematisch bewaakt en inspeelt op nieuwe ontwikkelingen. De commissie formuleert één aanbeveling aan de opleiding met betrekking tot toetsing, namelijk om expliciet in beleid vast te leggen waar en op welke manier het vierogenprincipe wordt toegepast, zodat de kwaliteit van de toetsing geborgd blijft.

Het lectorenteam combineert actuele beroepskennis met een sterke betrokkenheid bij studenten en investeert voortdurend in vakinhoudelijke en didactische professionalisering. De opleiding heeft daarnaast aandacht voor de beheersing van de werkdruk en zet stappen om de duurzame inzetbaarheid van lectoren verder te versterken. Wel vraagt profilering van het graduaatsniveau binnen het HR-werkveld blijvende aandacht.

Alles overziend beschikt de opleiding over een sterke kwaliteitscultuur waarin praktijkgerichtheid, persoonlijke begeleiding en continue doorontwikkeling op overtuigende wijze samenkomen.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

Conform het beoordelingskader 'opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie' stelde de NVAO een beoordelingscommissie van vier experts samen. Deze is als volgt samengesteld:

- Petra van Zon (voorzitter), Consultant kwaliteitsmanagement, onderwijs en onderzoek bij Fontys Hogeschool;
- Marijke Van Nieuwenhuyse (commissielid), docent en HR-themaverantwoordelijke Artevelde Academy bij Arteveldehogeschool;
- Danny Puype (commissielid), Head of People - Development & Services bij Group induver NV;
- Sarah Pinxten (student-commissielid), studente graduaat in de HR-support bij Thomas More Kempen.

De commissie werd bijgestaan door Sofie Van Cauwenberghe (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Margriet van Iersel (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. Deze commissie omvat alle nodige deskundigheden voor deze beoordeling.

2.2 Methode van het onderzoek

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het kader 'opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie' van september 2025, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 19 december 2025.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO bovenstaande 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 de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid heeft het aangeleverde materiaal geanalyseerd en, op basis hiervan, een eerste waardering vormgegeven. De commissie heeft deze vervolgens samengebracht, en tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen.

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 gerealiseerde 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 rapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

3 Onderzoeksvoorstel

3.1 Inleiding

De commissie ontving een aanvraagdossier in de vorm van een zelfevaluatierapport (ZER) met weblinks naar een breed scala aan aanvullende digitale informatie. In dit geheel zijn de diverse aspecten van de opleiding in kaart gebracht en toegelicht.

In de inleiding beschrijft het ZER de context van de opleiding vanuit drie aspecten: kerngegevens en historische context, organisatorisch-bestuurlijke context, en het ZER als neerslag van het interne kwaliteitszorgsysteem. Het ZER gaat vervolgens reflectief in op acht onderwerpen, namelijk (1) Visie en beleid, (2) Beoogd eindniveau, (3) Opleidingsprogramma, (4) Krachtige leeromgeving, (5) Studentenbegeleiding, (6) Samenwerking met het werkveld, (7) Gerealiseerd eindniveau en (8) Opleidingsteam. Het ZER sluit af met een besluit en een verwijzing naar 29 toelichtende bijlagen.

3.2 Resultaten vooronderzoek

De commissie bestudeerde het ZER met de aanvullende documentatie ter voorbereiding op het locatiebezoek aan de instelling, dat plaatsvond op 11 juni 2026 te Brugge. De bestudering leidde tot het identificeren van zowel sterktes als aandachtspunten en onduidelijkheden. Hierop formuleerde de commissie themagebieden, enerzijds over positieve elementen die gezien hun kwaliteit geen nadere exploratie vereisten, anderzijds over aspecten die niet geheel duidelijk waren of die vragen oproepen. Deze laatste elementen werden thematisch geordend met onderzoeksvragen per thema. In haar onderzoek nam de commissie de vooraf geformuleerde thema's en onderzoeksvragen als uitgangspunt bij de gesprekken met de vertegenwoordigers van de opleiding, de studenten, lectoren, en het werkveld en alumni. De structuur van de gesprekken tijdens het locatiebezoek werd aldus gevormd door zes bredere thema's, uitgewerkt in onderzoeksvragen. Deze onderzoeksvragen kwamen voort uit onderwerpen die voor de commissie een nadere exploratie waard waren om goed in beeld te krijgen hoe de opleiding op de betreffende gebieden acteert.

3.3 Positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken)

de continue kwaliteitszorg en permanente verbetering, en de focus op 'leven lang leren' via het inzetten op trajecten voor afstandsonderwijs.

De commissie identificeerde in het zelfevaluatierapport verschillende aspecten die helder en overtuigend waren beschreven en waarvoor het dossier reeds voldoende vertrouwen bood. Hierdoor achtte de commissie het niet noodzakelijk om deze thema's tijdens de gesprekken expliciet verder uit te diepen. Zo was de duidelijke visie op de kernrollen duidelijk onderbouwd en consistent vertaald naar de opbouw van het curriculum. Daarnaast maakte het dossier overtuigend zichtbaar dat de opleiding sterk inzet op praktijkgericht onderwijs, met een doordachte integratie van *learning by doing*, praktijkcases, werkplekleren en een nauwe samenwerking met het werkveld.

Ook de systematische aanpak van kwaliteitszorg en permanente verbetering gaf de commissie vertrouwen. Het rapport toont aan dat de opleiding op een gestructureerde wijze feedback van studenten, alumni en het werkveld verzamelt en deze actief benut voor de verdere ontwikkeling van het curriculum en de onderwijspraktijk. Ten slotte waardeerde de commissie de expliciete aandacht voor levenslang leren, onder meer via flexibele trajecten

voor afstandsonderwijs, waarmee de opleiding inspeelt op de noden van uiteenlopende doelgroepen en een veranderende arbeidsmarkt.

3.4 Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen

Het rapport dat voorligt gaat in hoofdstuk 4 in op een onderbouwd holistisch oordeel vanuit het onderzoek dat de commissie aan de opleiding doet. Waar relevant voor de argumentatie van het oordeel, beschrijft het rapport in hoofdstuk 5 de weergave van het onderzoek tijdens het locatiebezoek. Dit hoofdstuk volgt de structuur van zes hoofdthema's en onderzoeksvragen zoals geformuleerd door de commissie.

De commissie formuleerde de zes hoofdthema's en bijbehorende onderzoeksvragen als volgt:

THEMA 1 – ACTUEEL EN DUURZAAM CURRICULUM

Hoofdvraag: Hoe zorgt de opleiding voor een actueel en duurzaam curriculum (domeinspecifieke leerresultaten zijn uit 2019, geen opleidingsspecifieke leerresultaten)?

Onderzoeksvragen:

- Welke regionale vraagstukken zijn er en hoe speelt de opleiding daarop in binnen het curriculum?
- Met welke rollen uit het brede werkveld wordt het curriculum afgestemd en geactualiseerd?
- Artificiële intelligentie: hoe slaagt de opleiding erin om de kritische zin bij studenten aan te scherpen, rekening houdend met de populatie?

THEMA 2 – WERKPLEKLEREN

Hoofdvraag: Hoe monitort en borgt de opleiding de kwaliteit van de werkplekken op het vlak van inhoud en begeleiding?

Onderzoeksvragen:

- Hoe garandeert de opleiding dat de beoordeling door de begeleider en mentor eerlijk en vergelijkbaar is voor elke student, zowel bij het dag- als bij het afstandsonderwijs? Hoe organiseert de opleiding de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid?
- Hoe zorgt de opleiding ervoor dat stagementoren goed geïnformeerd zijn en de vooropgestelde werkwijze correct toepassen, zowel bij het dag- als bij het afstandsonderwijs?
- Hoe bewaart het werkveld het onderscheid tussen de bachelor en het graduaat HR, mede omdat er in beide contexten de term 'stage' wordt gebruikt?

THEMA 3 – BEGELEIDING VAN VERSCHILLENDE STUDENTPROFIELEN

Hoofdvraag: Hoe gaat de opleiding om met de verschillen in populatie van studenten? Welke uitdagingen zijn er, hoe anticipeert de opleiding hierop en organiseert zij dit?

Onderzoeksvragen:

- Hoe is de uitval bij de verschillende varianten?

- Hoe ervaren de studenten dat ze hun kennis al kunnen meenemen bij aanvang van de opleiding?
- Hoe zorgt de opleiding dat studenten regie en verantwoordelijkheid tijdens de opleiding nemen wat aansluit bij de eisen van het toekomstige beroep?
- Hoe gaat de opleiding om en motiveert ze studenten met betrekking tot de campusaanwezigheid?

THEMA 4 – KWALITEIT VAN TOETSING

Hoofdvraag: Hoe zorgt de opleiding voor transparante, valide en betrouwbare toetsing?

Onderzoeksvragen:

- Hoe organiseer je als lector op een goede manier de formatieve en summatieve toetsing en beoordeling bij zo'n diverse groep van studenten? In welke mate lukt dat?
- Hoe ziet het herkansingbeleid eruit en hoe ervaren studenten dit?
- Hoe borgt de opleiding de kennis en waar is dit terug te vinden in de rubrics?
- Hoe waarborgt de opleiding de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid?

THEMA 5 – BORGING VAN HET EINDNIVEAU

Hoofdvraag: Kunnen de beoogde leerresultaten voldoende op eindniveau gemeten worden met de afsluitende toetsen in de varianten?

Onderzoeksvragen:

- In welke mate heeft de opleiding tussentijds zicht op waar de student staat ten opzichte van de beoordeling van het eindniveau (werkplekleren en bijpassende opdracht)?
- Hoe bereidt het curriculum studenten voor op het beoogde eindniveau, in termen van professionele ontwikkeling, digitale en AI-skills en vakspecifieke competenties?

THEMA 6 – PROFESSIONALISERING VAN LECTOREN

Hoofdvraag: Hoe zorgt de opleiding dat de lectoren voldoende toegerust zijn voor het begeleiden van studenten en beoordelen van de leerresultaten?

Onderzoeksvragen:

- In welke mate hebben lectoren kennis van het werkveld?
- Hoe vindt professionalisering plaats en welke ontwikkelstappen ziet de opleiding hierin?
- Hoe organiseert de opleiding bij een kleine groep lectoren de balans tussen rollen, taken en professionalisering?

4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van de opleiding graduaat in de HR-support van Hogeschool West-Vlaanderen. Dit hoofdstuk biedt een integraal antwoord op de voorgestelde onderzoeksvragen met argumentatie, waarmee zichtbaar is gemaakt hoe de commissie tot haar oordeel is gekomen. Als resultaat van het onderzoek **oordeelt de commissie positief** over de kwaliteit van de opleiding.

De commissie heeft tijdens de visitatie een opleiding ontmoet die zich kenmerkt door een sterke praktijkgerichtheid, een grote betrokkenheid bij studenten en een duidelijke ambitie om de kwaliteit van het onderwijs voortdurend verder te ontwikkelen. De gesprekken met opleidingsverantwoordelijken, studenten, lectoren, alumni en vertegenwoordigers uit het werkveld laten een consistent beeld zien van een opleiding waarin samenwerking, toegankelijkheid en kwaliteitszorg centraal staan. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding op een doordachte wijze invulling geeft aan haar opdracht om studenten op niveau 5 voor te bereiden op een professionele loopbaan binnen het HR-domein.

De commissie waardeert de wijze waarop de opleiding haar **curriculum actueel en toekomstbestendig** houdt. Door structurele afstemming met het werkveld, een robuuste curriculumopbouw en een jaarlijkse actualisering van leerdoelen en onderwijsinhouden weet de opleiding adequaat in te spelen op ontwikkelingen in het beroep. Thema's als artificiële intelligentie, werkgeluk en hybride werken zijn zichtbaar geïntegreerd in het onderwijs, zonder dat dit ten koste gaat van de samenhang van het curriculum. De nauwe verbinding met de beroepspraktijk zorgt ervoor dat studenten zich ontwikkelen tot professionals die goed aansluiten bij de actuele behoeften van werkgevers.

Het **werkplekleren** vormt een wezenlijk onderdeel van de opleiding en is volgens de commissie zorgvuldig georganiseerd. De opleiding investeert zichtbaar in de selectie en begeleiding van werkplekken, de voorbereiding van studenten en werkplekmentoren en een betrouwbare beoordeling van het werkplekleren. Ook draagt zij de toegevoegde waarde van het graduaatsprofiel voor het HR-werkveld actief uit. De intensieve samenwerking met het werkveld en de voortdurende wisselwerking tussen praktijk en onderwijs dragen bij aan een krachtige leeromgeving waarin studenten zich stapsgewijs ontwikkelen tot beginnende HR-professionals.

De commissie is daarnaast positief over de **begeleiding van de verschillende studentprofielen**. De opleiding weet het dagonderwijs en de flexibele trajecten voor *upskillers* en *reskillers* op een passende wijze vorm te geven, waarbij rekening wordt gehouden met uiteenlopende beginsituaties en leerbehoeften. Zij speelt in op de diversiteit binnen deze groepen met aandacht voor hun noden en bevordert uitwisseling tussen deze varianten. Studenten ervaren de begeleiding als persoonlijk, laagdrempelig en betrokken. De commissie ziet dat de opleiding erin slaagt flexibiliteit te combineren met duidelijke verwachtingen en een hoog ambitieniveau, waardoor studenten goed worden ondersteund bij het behalen van de beoogde leerresultaten.

Wat betreft de **kwaliteit van de toetsing** beschikt de opleiding over een transparant en gevarieerd toetsprogramma waarin leerdoelen, toetsvormen en beoordelingscriteria zorgvuldig op elkaar zijn afgestemd. De aandacht voor toetskwaliteit, de professionalisering

van lectoren en de toepassing van het vierogenprincipe dragen bij aan een betrouwbare en valide beoordeling van studenten. Studenten ervaren de toetsing als helder, eerlijk en passend bij de beroepspraktijk. De commissie formuleert over de toetsing een **aanbeveling** aan de opleiding, namelijk om expliciet in beleid vast te leggen waar en op welke manier het vierogenprincipe wordt toegepast, zodat de kwaliteit van de toetsing geborgd blijft.

Met betrekking tot de **borging van het eindniveau** constateert de commissie dat de opleiding studenten gedurende het gehele opleidingstraject nauwgezet volgt en ondersteunt. Door frequente feedback, intensieve begeleiding tijdens het werkplekleren en een duidelijke scheiding tussen begeleiding en beoordeling hebben studenten voortdurend zicht op hun ontwikkeling richting het eindniveau. De opleiding laat bovendien zien dat zij oog heeft voor toekomstige ontwikkelingen, onder meer door AI-competenties doelgericht te integreren in zowel onderwijs als toetsing.

Tot slot spreekt de commissie haar waardering uit voor het **lectorenteam**. De lectoren combineren actuele beroeps kennis met een sterke betrokkenheid bij studenten en investeren voortdurend in hun vakinhoudelijke en didactische ontwikkeling. Tegelijkertijd is de commissie zich bewust van de hoge werkdruk binnen het team. Zij waardeert dat de opleiding deze uitdaging onderkent en reeds concrete stappen zet om de werkbaarheid structureel te verbeteren. De commissie acht het van belang deze ingezette lijn voort te zetten, zodat de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs ook op langere termijn gewaarborgd blijven.

Alles overziend concludeert de commissie dat de opleiding beschikt over een sterke kwaliteitscultuur waarin voortdurende verbetering, praktijkgerichtheid en persoonlijke begeleiding hand in hand gaan. De opleiding heeft overtuigend laten zien dat zij haar onderwijs systematisch afstemt op de behoeften van studenten en het werkveld en daarbij oog houdt voor maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. De commissie heeft vertrouwen in de wijze waarop de opleiding haar kwaliteit blijft ontwikkelen en ziet een toekomstgerichte opleiding die haar studenten goed voorbereidt op een professionele loopbaan binnen het HR-domein.

De commissie identificeert een aanbeveling, zonder afbreuk te doen aan het positieve oordeel over de basiskwaliteit.

- De commissie beveelt aan om expliciet in het toetsbeleid vast te leggen waar en op welke manier het vierogenprincipe wordt toegepast, zodat de kwaliteit van de toetsing geborgd blijft.

5 Rapportage van het onderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft hoe het onderzoek is uitgevoerd volgens de thema's die de commissie heeft geformuleerd. De zes thema's en bijhorende onderzoeksvragen vormen de rode draad voor de beschrijving van de feitelijk onderbouwde bevindingen en de bespreking van de analytische overwegingen en interpretaties.

5.1 THEMA 1 – ACTUEEL EN DUURZAAM CURRICULUM

De commissie stelt vast dat de opleiding beschikt over een actueel en duurzaam curriculum dat goed aansluit bij de ontwikkelingen in het HR-werkveld en de regionale arbeidsmarkt. De opleiding kiest bewust voor een robuuste curriculumstructuur, waarbij de opbouw en de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) stabiel blijven, terwijl de onderwijsinhoud en leerdoelen systematisch worden geactualiseerd. Hierdoor weet de opleiding stabiliteit en flexibiliteit op een evenwichtige wijze met elkaar te verbinden.

De actualiteit van het curriculum wordt op verschillende niveaus geborgd zowel in de tijd als in de ruimte. De commissie waardeert dat de opleiding hiervoor gebruik maakt van twee complementaire werkveldcommissies: een brede werkveldcommissie waarin ontwikkelingen binnen het beroep worden besproken en een opleidingsgebonden werkveldcommissie waarin het curriculum en de opleiding zelf centraal staan. Beide commissies komen tweemaal per jaar bijeen. Daarnaast dragen instellingsbrede initiatieven, zoals de expertisenetwerken rond AI en HR, bij aan de professionele ontwikkeling van lectoren en aan de actualisering van het onderwijs. De commissie stelt vast dat de opleiding de DLR, die samen met het werkveld zijn ontwikkeld en gevalideerd, nog steeds als voldoende toekomstbestendig beschouwt. De opleiding vertaalt nieuwe ontwikkelingen naar aangepaste leerdoelen en onderwijsinhouden, die jaarlijks worden herzien binnen het competentietraject en worden besproken met studenten en het werkveld.

Tijdens de gesprekken ontvangt de commissie diverse concrete voorbeelden van curriculumactualisering. Zo zijn recente wijzigingen in loonschalen en actuele wetgeving snel in het onderwijs verwerkt. Ook thema's als werkgeluk, werkbaar werk, verbondenheid bij afstandswerken en artificiële intelligentie hebben een duidelijke plaats gekregen binnen het curriculum. De commissie waardeert dat de opleiding nieuwe maatschappelijke en technologische ontwikkelingen niet incidenteel behandelt, maar doelgericht integreert in verschillende opleidingsonderdelen. Daarbij wordt AI niet alleen ingezet als hulpmiddel, maar leren studenten ook kritisch om te gaan met AI-toepassingen, bijvoorbeeld bij professionele schriftelijke communicatie. De commissie ziet dit als een passende invulling van toekomstgericht HR-onderwijs.

De commissie constateert dat de actualiteit van het curriculum ook zichtbaar is in de onderwijspraktijk. Studenten herkennen de aansluiting tussen de leerinhouden en hun werkplekervaringen en geven aan dat actuele thema's daadwerkelijk in de lessen aan bod komen. Opvallend is dat meerdere studenten ervaren dat de opleiding op het gebied van AI zelfs voorloopt op sommige werkplekken. Ook lectoren bevestigen dat leerdoelen jaarlijks worden geëvalueerd en waar nodig aangepast aan ontwikkelingen in het werkveld, terwijl de onderliggende DLR voldoende ruimte bieden om deze actualisering op te vangen.

De nauwe verwevenheid met de beroepspraktijk vormt volgens de commissie een belangrijke kracht van de opleiding. Werkplekleren neemt een centrale plaats in binnen het curriculum en studenten herkennen tijdens hun werkplekleren zowel de vakinhoudelijke als de professionele vaardigheden die zij tijdens de opleiding ontwikkelen.

Werkveldvertegenwoordigers en alumni bevestigen dat afgestudeerden goed voorbereid zijn op de beroepspraktijk. Zij waarderen met name de communicatieve vaardigheden, het omgaan met diversiteit, de professionele houding en de directe inzetbaarheid van de graduates. Ook de praktijkgerichte opzet van de opleiding, met authentieke cases en opdrachten, draagt volgens hen in belangrijke mate bij aan een soepele overgang naar het werkveld.

De commissie concludeert dat de opleiding overtuigend laat zien hoe zij haar curriculum actueel houdt zonder voortdurend de curriculumstructuur te wijzigen. Door structurele afstemming met het regionale werkveld, jaarlijkse actualisering van de leerdoelen en een sterke praktijkgerichtheid weet de opleiding adequaat in te spelen op maatschappelijke en beroepsmatige ontwikkelingen. Daarmee biedt zij studenten een duurzaam en toekomstgericht curriculum dat hen goed voorbereidt op een professionele loopbaan in het HR-domein.

5.2 THEMA 2 – WERKPLEKLEREN

De commissie stelt vast dat werkplekleren een centrale plaats inneemt binnen de opleiding en op een doordachte wijze is geïntegreerd in het curriculum. De opleiding beschouwt de werkplek niet uitsluitend als een plaats waar studenten hun competenties aantonen, maar nadrukkelijk als een krachtige leeromgeving waarin studenten zich verder ontwikkelen. De commissie waardeert dat deze visie consequent is uitgewerkt in de organisatie, begeleiding en beoordeling van het werkplekleren. De wijze waarop de opleiding in contact is met het werkveld, breed en op allerlei manieren, beschouwt de commissie als een sterk punt.

De opleiding slaagt er volgens de commissie in om het onderscheid tussen het graduaatsniveau en de bacheloropleiding zorgvuldig te bewaken. De opleiding gebruikt bewust de herkenbare term 'stage' naar studenten en werkveld toe, en hanteert 'stage' voor de meest doorgedreven vorm van werkplekleren binnen het bredere concept werkplekleren, waarbij dit bredere concept ook leeractiviteiten gericht op het verwerven van beroepsgerichte competenties binnen de hogeschool, zoals projecten en gastlessen, inhoudt. Om die reden wordt in dit rapport de term werkplekleren gehanteerd. De commissie constateert dat de term 'stage' die de opleiding hanteert voor het werkveld voldoende helder en werkbaar is.

De opleiding heeft verschillende maatregelen genomen om de kwaliteit van het werkplekleren te waarborgen. Zo wordt voorafgaand aan het werkplekleren met behulp van een werkplekscan nagegaan of een werkplek voldoende mogelijkheden biedt om de beoogde leerresultaten te realiseren. De commissie stelt vast dat plaatsen voor werkplekleren niet vrijblijvend worden geselecteerd: begeleiders vanuit de opleiding bezoeken nieuwe werkplekken en de opleiding plaatst geen studenten op locaties die zij niet kent. Daarnaast organiseert de opleiding informatiesessies voor werkplekmentoren, verstrekt zij duidelijke brochures en evaluatiedocumenten en communiceert zij helder over de verwachtingen,

leerresultaten en beoordelingscriteria. Ook voor afstandsstudenten is deze werkwijze van toepassing, waarbij bovendien expliciet commitment van de werkgever wordt gevraagd.

De commissie heeft bijzondere aandacht besteed aan de betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid van de beoordeling van het werkplekleren. Zij stelt vast dat de opleiding hiervoor een zorgvuldig systeem heeft ingericht. De beoordeling is gebaseerd op uniforme *rubrics* en gestandaardiseerde evaluatieformulieren, die recent zijn vereenvoudigd om de eenduidigheid verder te vergroten. Werkplekmentoren geven inhoudelijke feedback, terwijl de uiteindelijke beoordeling door de opleiding wordt vastgesteld. Lectoren kalibreren hun beoordelingen onderling en vergelijken beoordelingspraktijken om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te versterken. Daarnaast vinden tussentijdse gesprekken plaats tussen de werkplekmentor en de begeleider van de opleiding, waarbij eventuele aandachtspunten tijdig kunnen worden besproken. Indien signalen daartoe aanleiding geven, wordt ook de student bij deze gesprekken betrokken. De commissie constateert dat zowel lectoren, studenten als werkveldvertegenwoordigers vertrouwen hebben in deze werkwijze.

In de begeleiding en de communicatie wordt expliciet toegelicht wat van een student op niveau 5 wordt verwacht. De opleiding bespreekt dit onderscheid tijdens informatiesessies met het werkveld, vraagt vooraf een passend takenpakket op en zet lectoren in die zowel in de bachelor- als graduaatsopleiding actief zijn. Studenten, lectoren en werkveldvertegenwoordigers herkennen het verschil tussen beide opleidingsniveaus vooral in de aard van de werkzaamheden: waar bachelorstudenten zich sterker richten op beleidsontwikkeling, ligt bij de graduaaten de nadruk op het professioneel uitvoeren van praktische beroepsvaardigheden binnen HR-processen.

De commissie waardeert daarnaast de wijze waarop de opleiding studenten voorbereidt op het werkplekleren en hen tegelijkertijd verantwoordelijkheid geeft voor hun eigen professionele ontwikkeling. Studenten zoeken in principe zelf een werkplek en worden daarbij ondersteund met sollicitatietrainingen, een bedrijvendag, uitwisseling met ouderejaarsstudenten en individuele begeleiding wanneer dat nodig blijkt. Deze aanpak sluit volgens de commissie goed aan bij de beroepspraktijk en stimuleert eigenaarschap. Studenten ervaren de verwachtingen rondom het werkplekleren als helder en geven aan dat zij gedurende het werkplekleren gerichte feedback ontvangen waarmee zij hun ontwikkeling kunnen bijsturen. Ook de terugkoppeling van praktijkervaringen naar het onderwijs, onder meer via reflectieopdrachten, terugkomdagen en het gebruik van praktijkvoorbeelden in de lessen, draagt volgens de commissie bij aan de samenhang tussen theorie en praktijk.

Werkveldvertegenwoordigers en alumni bevestigen dat de samenwerking met de opleiding laagdrempelig en constructief verloopt. Zij ervaren de opleiding als toegankelijk en betrokken en waarderen de structurele overlegmomenten waarin ruimte is om actuele ontwikkelingen en ervaringen uit de praktijk terug te koppelen. De commissie ziet hierin een belangrijke basis voor de voortdurende kwaliteitsontwikkeling van het werkplekleren.

Tijdens de gesprekken constateert de commissie wel dat de positionering van de graduaatsopleiding binnen het bredere HR-werkveld nog verdere ontwikkeling vraagt. Werkveldvertegenwoordigers erkennen de meerwaarde van de praktijkgerichte en *hands-on* opleiding en zien goede doorgroeimogelijkheden voor afgestudeerden. Tegelijkertijd geven zij aan dat vacatures nog vaak op bachelorniveau worden geformuleerd en dat verdere

bewustwording van de specifieke competenties van graduatens wenselijk blijft. De commissie beschouwt dit niet zozeer als een tekortkoming van de opleiding, maar als een bredere uitdaging binnen het werkveld, waarvoor de opleiding zich reeds actief inzet door haar intensieve contacten met werkgevers en profilering van het graduaatsniveau.

De commissie concludeert dat de opleiding het werkplekleren op een zorgvuldige en systematische wijze heeft vormgegeven. Door de intensieve samenwerking met het werkveld, de duidelijke voorbereiding en begeleiding van studenten, de aandacht voor betrouwbare beoordeling en de voortdurende wisselwerking tussen praktijk en opleiding biedt zij studenten een krachtige leeromgeving die hen goed voorbereidt op hun toekomstige beroepsuitoefening.

5.3 THEMA 3 – BEGELEIDING VAN VERSCHILLENDE STUDENTPROFIELEN

De commissie ziet dat de opleiding bewust inspeelt op de diversiteit aan studentprofielen en daarbij een duidelijke visie hanteert op flexibiliteit, maatwerk en toegankelijkheid. Naast het dagtraject biedt de opleiding een afstandstraject aan voor zowel werkenden binnen het HR-domein (upskillers) als studenten die zich willen omscholen (reskillers). De commissie waardeert dat de opleiding deze verschillende beginsituaties niet alleen erkent, maar ook benut bij de inrichting van het onderwijs en de begeleiding van studenten.

De opleiding heeft de verschillende trajecten ontwikkeld op basis van een verkenning van de behoeften van werkende studenten. Uit bevestigingen en praktijkervaringen zijn twee duidelijke profielen binnen het afstandsonderwijs naar voren gekomen, waarop de opleiding haar didactische aanpak heeft afgestemd. Daarbij sluit het onderwijs zoveel mogelijk aan bij de professionele context van de student. Werkende studenten brengen praktijkvoorbeelden in tijdens de lessen, die vervolgens gezamenlijk worden geanalyseerd en gekoppeld aan de theoretische kaders. De commissie stelt vast dat deze vorm van *peer learning* de verbinding tussen theorie en praktijk versterkt. Wel suggereert de commissie de uitwisseling tussen studenten met verschillende achtergronden/trajecten/werkervaring binnen een effectieve didactiek nog sterker te stimuleren.

Tegelijkertijd houdt de opleiding rekening met de verschillen tussen de studentgroepen. Voor studenten zonder relevante werkervaring worden onderdelen bewust gekoppeld aan het werkplekleren, zodat zij de behandelde concepten kunnen relateren aan concrete praktijksituaties. De commissie waardeert dat de opleiding voortdurend zoekt naar passende werkvormen voor de verschillende doelgroepen en daarbij oog heeft voor verschillen in voorkennis, professionele ervaring en maturiteit.

Uit de gesprekken blijkt dat de begeleiding van studenten laagdrempelig en persoonlijk is georganiseerd. Studenten uit zowel het dag- als het afstandstraject geven aan dat lectoren goed bereikbaar zijn via verschillende communicatiekanalen en gemakkelijk aanspreekbaar voor zowel studiegerelateerde als persoonlijke vragen. Daarnaast bewaakt de opleiding duidelijke verwachtingen ten aanzien van studievoortgang en deadlines. Iedere student beschikt over een coach en wanneer psychosociale ondersteuning nodig is, wordt gericht doorverwezen naar de daarvoor beschikbare voorzieningen. De commissie constateert dat deze combinatie van persoonlijke betrokkenheid en heldere verwachtingen bijdraagt aan een positief studieklimaat.

Ook de organisatie van het afstandsonderwijs sluit goed aan bij de leefwereld van werkende studenten. De opleiding biedt vaste online contactmomenten en faciliteert de onderlinge samenwerking tussen studenten, onder meer via digitale groepen waarin zij ervaringen uitwisselen en elkaar ondersteunen. Studenten geven aan dat zij hun eigen werkervaring goed kunnen benutten binnen de opleiding en ervaren daarnaast dat de opleiding zeker meerwaarde biedt. De opleiding verdiept en verbreedt hun bestaande kennis door deze expliciet te verbinden aan theoretische kaders en professionele competenties.

De commissie stelt vast dat de opleiding zich tevens inspant om studenten succesvol door de opleiding te begeleiden. De uitval is volgens de commissie beperkt, wat de opleiding toeschrijft aan de kleinschaligheid, het vraaggestuurde karakter van het onderwijs, de intensieve begeleiding en de korte communicatielijnen. Daarnaast biedt de opleiding ruimte voor individuele trajecten, zoals de instroom in februari, waarbij samen met de student wordt bekeken hoe een haalbaar studieprogramma kan worden samengesteld. De commissie ziet hierin een passende invulling van de ambitie om flexibel onderwijs aan te bieden zonder afbreuk te doen aan de beoogde leerresultaten.

De commissie concludeert dat de opleiding de begeleiding van verschillende studentprofielen op een doordachte en studentgerichte wijze vormgeeft. Door maatwerk te combineren met persoonlijke begeleiding, met een flexibele onderwijsorganisatie en een sterke verbinding met de beroepspraktijk, weet de opleiding een leeromgeving te creëren waarin uiteenlopende groepen studenten succesvol kunnen instromen, zich ontwikkelen en hun opleiding afronden.

5.4 THEMA 4 – KWALITEIT VAN TOETSING

De commissie stelt vast dat de opleiding veel aandacht besteedt aan de kwaliteit van de toetsing en hiervoor een systematische kwaliteitszorg hanteert. Zij waardeert dat de opleiding, waarin veel lectoren afkomstig zijn uit de beroepspraktijk, bewust investeert in de verdere professionalisering van de toetsdeskundigheid van het lectorenteam. Onderwijskundige thema's zoals toetsconstructie, het opstellen van *rubrics* en kwaliteit van beoordeling maken structureel deel uit van het professionaliseringsaanbod. Daarnaast neemt het lectorenteam deel aan hogeschoolbrede initiatieven en wordt de ontwikkeling van toetskwaliteit actief ondersteund door onderwijskundige expertise binnen de instelling.

De commissie constateert dat de opleiding werkt binnen een hogeschoolbreed kwaliteitszorgkader waarin de kwaliteit van de toetsing systematisch wordt gemonitord en geëvalueerd. Bevindingen uit opleidingsraden, het lectorenteam en andere evaluaties worden gebruikt om gerichte verbetertrajecten op te starten wanneer daar aanleiding toe bestaat. De commissie ziet hierin een kwaliteitscultuur waarin toetsing onderwerp is van voortdurende reflectie en ontwikkeling.

De opleiding beschikt over een gevarieerd toetsprogramma waarin formatieve en summatieve toetsing op een doordachte wijze worden gecombineerd. De commissie waardeert dat per opleidingsonderdeel expliciet wordt gecommuniceerd welke toetsvormen worden gehanteerd en welke verwachtingen daarbij gelden. Studenten ontvangen hierover tijdig informatie via de digitale leeromgeving. Daarnaast beschikt het lectorenteam over een gezamenlijke toetskalender, waarmee de spreiding van evaluaties wordt bewaakt en

piekbelasting voor studenten zoveel mogelijk wordt voorkomen. Studenten bevestigen dat zij goed geïnformeerd zijn over de inhoud en vorm van de toetsing en dat zij vooraf duidelijk weten waarop zij worden beoordeeld.

De commissie stelt vast dat de toetsing nauw aansluit bij de leerdoelen en de beoogde leerresultaten van de opleiding. Vanuit de competentiematrix worden alle leerdoelen afgedekt en vertaald naar passende toetsvormen. Daarbij maakt de opleiding gebruik van verschillende vormen van toetsing, waaronder kennistoetsen, praktijkgerichte opdrachten en authentieke casussen waarin studenten hun kennis toepassen op beroepssituaties. Studenten herkennen deze verbinding met de beroepspraktijk en ervaren de toetsing als relevant voor hun toekomstige beroepsuitoefening. De commissie waardeert ook de geanonimiseerde scoring bij schriftelijke kennistoetsen.

Bijzonder positief beoordeelt de commissie de aandacht die de opleiding besteedt aan de kwaliteit van de beoordeling. Validiteit, betrouwbaarheid en transparantie vormen daarbij expliciet de uitgangspunten voor de ontwikkeling van toetsen en beoordelingsinstrumenten. *Rubrics* worden door lectoren opgesteld, binnen het team besproken en waar nodig gezamenlijk verder ontwikkeld. Daarnaast wordt het vierogenprincipe breed toegepast bij de ontwikkeling van summatieve toetsen. Ook bij presentaties en opdrachten waarbij meerdere expertisegebieden samenkomen, beoordelen lectoren gezamenlijk. De commissie constateert dat studenten de beoordeling als eerlijk en objectief ervaren, ondanks het feit dat lectoren hen vaak goed kennen vanuit de intensieve begeleiding. Zij geven aan dat voor alle studenten dezelfde normen gelden en wijzen er bovendien op dat sommige toetsen anoniem worden beoordeeld.

Tijdens de gesprekken kreeg de commissie de indruk dat het vierogenprincipe stevig is verankerd in de praktijk van de opleiding en door lectoren als vanzelfsprekend onderdeel van het toetsproces wordt gezien. Tegelijkertijd bleef tijdens het gesprek met de lectoren enigszins onduidelijk in hoeverre de toepassing van het vierogenprincipe volledig is vastgelegd in expliciet beleid of mede afhankelijk is van het type toets of de aard van de opdracht. Om die reden formuleert de commissie over dit onderwerp een aanbeveling aan de opleiding, om namelijk expliciet in het toetsbeleid vast te leggen waar en op welke manier het vierogenprincipe wordt toegepast, zodat de kwaliteit van de toetsing geborgd blijft.

De commissie concludeert dat de opleiding beschikt over een degelijk en zorgvuldig ingericht systeem voor toetsing en beoordeling. Door de combinatie van een doordacht toetsprogramma, duidelijke communicatie richting studenten, structurele kwaliteitszorg en voortdurende professionalisering van lectoren weet de opleiding de kwaliteit van haar toetsing overtuigend te borgen. Wel vraagt het gebruik en de toepassing van het vierogenprincipe nog nader om beleid.

5.5 THEMA 5 – BORGING VAN HET EINDNIVEAU

De commissie merkt op dat de opleiding het eindniveau van haar studenten op een zorgvuldige en systematische wijze borgt. De opleiding volgt studenten gedurende het gehele opleidingstraject en combineert intensieve begeleiding met duidelijke beoordelingsmomenten, waardoor tijdig zichtbaar wordt of studenten de beoogde leerresultaten behalen. De commissie waardeert dat de opleiding niet alleen aandacht heeft

voor het uiteindelijke eindniveau, maar juist ook voor de ontwikkeling die studenten onderweg doormaken.

Tijdens het werkplekleren wordt de voortgang van studenten nauwgezet gevolgd door zowel de werkplekmentor als de begeleider van de opleiding. Tussentijdse evaluaties vormen daarbij een belangrijk instrument om de ontwikkeling van studenten te monitoren en gerichte feedback te geven. Wanneer blijkt dat een student extra ondersteuning nodig heeft, intensificeert de opleiding de begeleiding door vaker bezoeken op de werkplek af te leggen, aanvullende gesprekken te voeren en studenten expliciet te laten reflecteren op hun handelen en ontwikkeling. De commissie constateert dat deze aanpak niet gericht is op het verlagen van de eisen, maar juist op het ondersteunen van studenten bij het behalen van het beoogde eindniveau. De nadruk op reflectie en het zichtbaar maken van de professionele groei draagt volgens de commissie wezenlijk bij aan de borging van de beoogde leerresultaten.

Ook studenten ervaren dat zij gedurende de opleiding goed zicht hebben op hun voortgang. Zij ontvangen regelmatig feedback van hun mentor en lector en/of begeleider en weten daardoor welke competenties zij verder moeten ontwikkelen. Om een objectieve beoordeling te waarborgen kiest de opleiding ervoor om de tussentijdse evaluatie op de werkplek in afwezigheid van de student te doen plaatsvinden. Hoewel studenten aangeven dat deze werkwijze zonder hun aanwezigheid soms spanning oproept, ervaren zij de terugkoppeling van de evaluatie door de begeleider als transparant en zorgvuldig. De commissie stelt vast dat studenten hierdoor voldoende inzicht hebben in hun ontwikkeling richting het eindniveau.

De commissie waardeert daarnaast de heldere organisatie van de begeleiding binnen de opleiding. Iedere student beschikt over een coach die de studievoortgang bewaakt en als eerste aanspreekpunt fungeert bij vragen of problemen. De opleiding houdt de rollen van coach en lector bewust gescheiden, zodat begeleiding en beoordeling onafhankelijk van elkaar kunnen plaatsvinden. Deze rolverdeling is volgens de commissie duidelijk uitgewerkt en wordt door studenten en lectoren als helder ervaren.

De commissie heeft tevens aandacht besteed aan de wijze waarop de opleiding omgaat met nieuwe ontwikkelingen die van invloed zijn op het eindniveau van afgestudeerden, in het bijzonder het gebruik van artificiële intelligentie. Zij stelt vast dat de opleiding dit thema niet benadert als een tijdelijke innovatie, maar als een structureel onderdeel van de beroepscompetenties van toekomstige HR-professionals. Binnen een opleidingsoverstijgende werkgroep zijn beleidslijnen ontwikkeld voor het verantwoord gebruik van AI in onderwijs en toetsing. Daarbij bepaalt de opleiding per opleidingsonderdeel in welke mate AI mag worden ingezet en worden studenten expliciet beoordeeld op AI-gerelateerde competenties, zoals het formuleren van effectieve prompts, het kritisch beoordelen van AI-output, broncontrole en het verantwoord toepassen van AI in de beroepspraktijk. De commissie waardeert dat de opleiding zich hierbij laat inspireren door actuele wetenschappelijke inzichten en tegelijkertijd nauw aansluit bij de verwachtingen van het werkveld. Zij stelt tevens vast dat de opleiding zich bewust is van de verdere ontwikkeling die deze thematiek vraagt en hier actief in blijft investeren.

Werkveldvertegenwoordigers en alumni bevestigen dat afgestudeerden goed voorbereid zijn op de beroepspraktijk en dat het curriculum de verschillende facetten van het HR-vakgebied breed afdekt. De commissie constateert dat het werkveld de AI-vaardigheden van studenten

herkent en de aandacht voor verantwoord gebruik daarvan waardeert. Tegelijkertijd wijzen werkveldvertegenwoordigers op ontwikkelingen die in de toekomst mogelijk meer nadruk kunnen krijgen, zoals recruitmentvaardigheden en het actief telefonisch benaderen en overtuigen van kandidaten. De commissie beschouwt deze opmerkingen als waardevolle input voor de verdere ontwikkeling van de inhoud van het curriculum en niet als een tekortkoming in de huidige borging van het eindniveau.

De commissie concludeert dat de opleiding overtuigend laat zien dat zij het eindniveau van haar studenten zorgvuldig bewaakt. Door intensieve begeleiding, frequente feedback, een duidelijke rolverdeling tussen begeleiding en beoordeling en een voortdurende actualisering van het beoogde eindniveau weet de opleiding studenten goed voor te bereiden op een professionele loopbaan binnen het HR-domein. Daarbij laat zij zien dat zij niet alleen de huidige beroepspraktijk volgt, maar ook inspeelt op toekomstige ontwikkelingen die van invloed zijn op het functioneren van de HR-professional.

5.6 THEMA 6 – PROFESSIONALISERING VAN LECTOREN

De commissie stelt vast dat de opleiding beschikt over een betrokken, gepassioneerd en deskundig lectorenteam dat zich sterk inzet voor de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van studenten. De lectoren combineren een grote betrokkenheid bij studenten met een duidelijke beroepsgerichte oriëntatie. Studenten waarderen de toegankelijkheid, bereikbaarheid en warme benadering van de lectoren en ervaren dat zij oog hebben voor de verschillende leef- en werksituaties van studenten. In het bijzonder de afstandsstudenten geven aan dat lectoren respect tonen voor de combinatie van studie, werk en privé en hier in de begeleiding passend op inspelen.

De commissie constateert dat de opleiding bewust investeert in de verdere professionalisering van haar lectoren, zowel op vakinhoudelijk als op didactisch gebied. Nieuwe lectoren doorlopen een onboardingstraject waarin didactische vaardigheden expliciet aandacht krijgen, terwijl voor een vaste benoeming een verplicht professionaliseringstraject van in totaal negen studiepunten geldt. Daarnaast nemen lectoren deel aan interne studiedagen, teacherdagen en opleidingen rond digitale didactiek en activerende werkvormen. De commissie waardeert dat de opleiding professionalisering niet beperkt tot formele scholing, maar ook stimuleert dat lectoren hun expertise actualiseren via gastlectoren, HR-congressen, themabijeenkomsten en initiatieven zoals *Lunch & Learn*, waarin onder meer nieuwe ontwikkelingen op het gebied van artificiële intelligentie worden gedeeld.

Hoewel de lectoren niet langer zelf werkzaam zijn in het werkveld, stelt de commissie vast dat hun beroepspraktijkgerichtheid goed behouden blijft. Veel van hen zijn ingestroomd vanuit het HR-werkveld en maken actief gebruik van hun professionele netwerk in het onderwijs, onder meer bij het zoeken naar plaatsen voor werkplekleren, het inzetten van praktijkvoorbeelden en het uitnodigen van gastsprekers. Studenten herkennen deze praktijkervaring duidelijk in de lessen en waarderen de voortdurende koppeling tussen theorie en beroepspraktijk.

Tijdens de gesprekken kwam de werkdruk binnen het lectorenteam nadrukkelijk aan bod. De commissie waardeert dat de opleiding zich bewust is van deze uitdaging en reeds verschillende maatregelen heeft genomen of voorbereid om de werkbaarheid te verbeteren. Zo worden onderwijsvarianten waar mogelijk gezamenlijk georganiseerd, wordt het

curriculum bewust stabiel gehouden en worden kleine lesgroepen alleen ingericht wanneer dat organisatorisch verantwoord is. Daarnaast werkt de opleiding aan een transparanter systeem van taakverdeling, waarin per taak expliciet wordt vastgelegd hoeveel tijd hiervoor beschikbaar is. Ook worden nieuwe collega's actief gemonitord op hun werkbelasting en vinden periodiek gesprekken plaats over de ervaren werkdruk en duurzame inzetbaarheid.

Tegelijkertijd constateert de commissie dat de hoge betrokkenheid van lectoren een belangrijke succesfactor én een potentiële kwetsbaarheid vormt. Lectoren geven aan veel energie te halen uit de begeleiding van studenten en kenmerken de samenwerking binnen het team als collegiaal, waarbij men elkaar ondersteunt wanneer dat nodig is. De commissie waardeert deze sterke professionele cultuur, maar stelt ook vast dat een deel van de huidige werkbaarheid nog in belangrijke mate steunt op de persoonlijke inzet en bevlogenheid van individuele lectoren. De voorgenomen maatregelen om de taakbelasting transparanter te maken en de werkdruk structureel te beheersen acht de commissie daarom van groot belang.

De commissie concludeert dat de opleiding beschikt over een deskundig, professioneel en zeer betrokken lectorenteam dat zich voortdurend ontwikkelt op zowel vakinhoudelijk als didactisch terrein. De combinatie van een sterke praktijkoriëntatie, een goed georganiseerd professionaliseringsbeleid en een cultuur van samenwerking vormt een solide basis voor de kwaliteit van het onderwijs. De commissie moedigt de opleiding aan de ingezette lijn rond de structurele beheersing van de werkdruk voort te zetten, zodat de hoge kwaliteit van het onderwijs ook op langere termijn geborgd blijft.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Hogeschool West-Vlaanderen
Naam opleiding	Graduaat in de HR-support
Niveau en oriëntatie	Niveau 5 (VKS 5) – Graduaat
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de HR-support
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk, Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	Niet van toepassing
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Dagtraject (2 jaar) • Traject voor werkstudenten
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	• Brugge • Kortrijk
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in het human resources management

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten

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.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

Tijd	Gespreksgroep
9u00-9u30	Onthaal commissie en overleg
9u30-11u00	Gesprek met de opleidingsverantwoordelijken • Opleidingsdirecteur Brugge • Opleidingsmanager cluster CBO • Kwaliteitsmedewerker cluster CBO • Curriculumverantwoordelijke Grad HRS • Onderwijsondersteuner cluster CBO
11u00-11u15	Intern overleg commissie
11u15- 12u00	Gesprek met de studenten dagtraject • Drie dagstudenten jaar 1 • Eén dagstudent, tevens trajectstudent 1e en 2e jaar • Drie dagstudenten jaar 2
12u00-12u30	Gesprek met de studenten afstandstraject - online • Drie afstandstudenten jaar 1 (één upskiller, één reskiller, één gestart als reskiller – werkt intussen in HR) • Twee afstandstudenten jaar 2 (één upskiller, één reskiller)
12u30-13u30	Intern overleg commissie en lunch
13u30-14u30	Gesprek met de lectoren • Kernteamlid en aanspreekpunt studentenbegeleiding, coach tweedejaarsstudenten • Kernteamlid en stagecoördinator afstand, coach eerstejaarsstudenten • Kernteamlid en trajectbegeleider, coach afstandsstudenten • Kernteamlid en aanspreekpunt PR en werving • Niet-kernteamlid – lector ICT en Engels • Niet-kernteamlid – lector Frans • Niet-kernteamlid – lector HR
14u30-15u00	Intern overleg commissie
15u00-15u45	Gespreksgroep werkveld en alumni • Regioverantwoordelijke Acerta, stagementor en lid werkveldcommissie

	• General manager Maxicon, stagementor, werkveldpartner project, gastles • Strategic Recruitment consultant Randstad Group, stagementor, workshop, jurylid • Leidinggevende werving en selectie AZ St Jan, stagementor, jurylid • L&D coach Infinity Jobs, stagementor, werkveldpartner project, lid werkveldcommissie • Medewerker personeelsdienst UZ Gent, alumnus, afgestudeerd in 2022, dagstudent • Recruiter V-tech, afgestudeerd in 2024, dagstudent • HR-medewerker Jeugdhulp Don Bosco, afgestudeerd in 2024, afstandstudent
15u45-16u30	Intern overleg commissie
16u30-17u00	Reflectieve dialoog met opleidingsverantwoordelijken en lectoren
17u00-17u15	Afronding commissie

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport
- Online toegang tot het digitale informatiedossier [Adviesrapport TNO HRS 2019; Holocharts HRS 24-25 (dag en afstand); Jaarrapport KZ HRS 24-25; Rapport Pilot accreditatie HRS; Visie opleiding HRS (dag, afstand 2 en 3); Beleidsplan-CBO; Competentieprofiel DLR afgetoetst aan descriptoren VKS 5 HRS; DLR HRS hashtags; Competentiematrix (dag en afstand); ECTS-fiches; Opleidingsprogramma (dag en afstand); Visuele voorstelling opleidingsprogramma 25-26 (dag en afstand); Visie op werkplekieren Howest; Werkplekieren scan HRS; OER 25-26 Graduaat; Leho pagina werkplekieren HRS; Handleiding afsluitende toetsen HRS; Evaluatieformulieren afsluitende toetsen 25-26 (dag en avond); Organigram HRS; Competentiemapping HRS 25-26; Aanvullend OER HRS 25-26; Lijst met afkortingen].

Documenten beschikbaar gesteld voorafgaand of tijdens het locatiebezoek:

- Extra documentatie opgevraagd: Evaluatieformulieren Stage als HR-support jaar 1 en 2 (niveaus voldoende tot uitstekend); Onderverdeling scores project HR en kwaliteitszorg; Vier voorbeelden van aanvullende opdrachten bij stage HR-support jaar 1 en 2; Twee voorbeelden van evaluaties project HR en kwaliteitszorg.
- Aanwezig tijdens locatiebezoek: Kader kwaliteitsvol toetsen; Scoringstabel Howest; Evaluatieformulier stage als administratieve HR-partner; Rubriek stage als HR-support (weekregistratie en presentatie HR-trend); Rubriek Werkbaar werk – interview; Rubriek Werkbaar werk – terugkoppeling; Forms werkveldpartners project HR en kwaliteitszorg;

Colofon

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN • VL130889-27

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

11 juli 2026



NVAO - Accreditatieorganisatie van Nederland, Vlaanderen en Luxemburg
Afdeling Vlaanderen & Luxemburg

Parkstraat 83
NL - 2514 JG Den Haag
info@nvao.org • www.nvao.org