

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

19 JANUARI 2026



DIRK KERCKHOVEN (VOORZITTER) • ILSE CLAES, JOHN FAHRENFORT,
TIJMEN DE SAGER (COMMISSIELEDEN) • RUTH DEVREESE (SECRETARIS) • SOFIE
VAN CAUWENBERGHE (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
2.1	Voorbeschouwing	6
2.2	Eerste indrukken en vooroverleg	7
2.3	Dialogoog met de opleiding	8
2.3.1	Dialogoog 1: het opleidingskader, het fundament van de opleiding en de expertise van de medewerkers	8
2.3.2	Dialogoog 2: van onderwijsvisie naar opleidingsprogramma en toetsing	11
2.3.3	Dialogoog 3: gesprek met studenten	13
2.3.4	Dialogoog 4: werkplekieren, eindtoetsing en kwaliteitscultuur	14
3	Oordeel	18
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	21
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	22
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	23
	Bijlage 4: Programma voor de dialogoog met de opleiding	24
	Bijlage 5: Verantwoording	25
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	26

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport voor het graduaat in de HR-support van Thomas More Mechelen-Antwerpen is tot stand gekomen in het kader van de aanvraag tot accreditatie bij de NVAO. Op basis van het gevoerde onderzoek adviseert de commissie de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

Het graduaat in de HR-support (120 studiepunten) wordt door de unit Mens & Welzijn van Thomas More Mechelen-Antwerpen georganiseerd in een voltijds traject (2 jaar) op Campus Sanderus in Antwerpen en een deeltijds traject (3 jaar) op Campus De Vest en Campus Kruidtuin in Mechelen. Studenten worden voorbereid op een uitvoerende rol binnen HR-teams. Het is positief dat de hogeschool beide trajecten aanbiedt en een gedifferentieerd, coherent onderwijsprogramma voorziet voor generatiestudenten en mensen met werkervaring. Daarnaast is het een troef dat gemotiveerde studenten al tijdens de studies het attest 'Preventieadviseur niveau 3' kunnen behalen.

De commissie stelt vast dat de opleiding wordt gedragen door een sterk geëngageerd opleidingsteam, dat nauwe banden met het werkveld onderhoudt. Dit draagt bij aan het borgen van de actuele relevantie van de opleiding en het opleidingsprofiel. De kwaliteit van het werkplekleren wordt systematisch bewaakt, al blijft waakzaamheid aangewezen over het aanbod van voldoende, kwalitatieve leerwerkplekken. Het is positief dat studenten kansen krijgen tot internationaal werkplekleren, wat structureel nog beter kan uitgebouwd worden. Daarnaast waardeert de commissie de inzet van alumni als expert-gastdocent, wat bijdraagt aan de diversiteit binnen het opleidingsteam. De opleiding opereert namelijk in een multiculturele (grootstedelijke) context en houdt hier volgens de commissie op een doordachte wijze rekening mee.

De opleiding biedt elke student voldoende kansen en beschikt over een uitgebreid ondersteuningsaanbod, dat systematisch verder wordt ontwikkeld op basis van zowel behaalde resultaten als feedback van de studenten en het werkveld. Ondanks de relatief hoge uitval is de commissie ervan overtuigd dat gemotiveerde studenten voldoende begeleiding kunnen krijgen om de opleiding succesvol te doorlopen. Evenwel spoort de commissie aan om deze uitval voldoende goed te blijven monitoren en waakzaam te zijn over de mogelijke impact hiervan op de motivatie van het opleidingsteam. De opleiding beschikt over een onderbouwd en transparant toetsbeleid, op maat van de instroom, en leunt op een doordachte kwaliteitscultuur met voldoende betrokkenheid van relevante stakeholders. Dit borgt het bereiken van het beoogde niveau 5. De commissie meent evenwel dat het beoogde groeipad en de strategische prioriteiten voor de verdere ontwikkelingen van de opleiding nog explicieter kunnen worden vastgelegd.

Samengevat vindt de commissie dat Thomas More Mechelen-Antwerpen een waardevolle opleiding neerzet en studenten opleidt tot competente gegraduateerden in de HR-support, die zich sterk bewust zijn van het belang van cultuur en diversiteit bij een rol als HR-professional en worden opgeleid tot ambassadeurs.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding, formuleert de commissie enkele aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan:

- blijvend te waken of de arbeidsintensieve gepersonaliseerde begeleiding van studenten draagbaar en motiverend blijft voor docenten en voldoende return oplevert, zeker gezien de verwachte stijgende instroom en de aanhoudende hoge uitval.
- de kwaliteit en de evaluatie van het werkplekleren systematisch te monitoren met daarbij expliciet na te gaan of elke student gelijkwaardige leerkansen krijgt en het internationaal werkplekleren verder structureel uit te bouwen.

- waakzaam te zijn voor het formuleren van te brede en ambitieuze doelen (meer bepaald via het jaarplan en SOAR) en daarbij de gekozen prioriteiten gefaseerd aan te pakken en transparant te communiceren naar alle betrokken stakeholders.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Voorbeschouwing

Het graduaat in de HR-support (120 studiepunten) wordt georganiseerd door de unit Mens & Welzijn van Thomas More Mechelen-Antwerpen. De opleiding wordt aangeboden in een voltijds traject van twee jaar op Campus Sanderus in Antwerpen en een deeltijds traject van drie jaar op Campus De Vest en Campus Kruidtuin in Mechelen. Studenten worden voorbereid op een toekomstbestendige rol binnen HR-teams met een focus op uitvoerende, ondersteunende en administratieve HR-taken. Door beide trajecten aan te bieden richt de hogeschool zich enerzijds op generatiestudenten en anderzijds op een publiek met werkervaring dat zich wil omscholen of verder kwalificeren. De opleiding heeft, voor studenten die zich willen heroriënteren, ook een duurzame samenwerking met de VDAB opgezet. Naast het graduaatsdiploma kunnen studenten tijdens de opleiding het erkende attest 'Preventieadviseur niveau 3' (uitgereikt door de Vlaamse Overheid) behalen in het opleidingsonderdeel 'Welzijn op het werk', mits ze voldoen aan een aantal voorwaarden.

De opleiding wordt ingericht in de steden Antwerpen en Mechelen, die gekenmerkt worden door een grootstedelijke context met een grote diversiteit aan culturen, talen en achtergronden. De hogeschool zet expliciet in op bewustmaking rond diversiteit en het omgaan met verschillende waarden en normen. In de unit Mens & Welzijn geldt het credo 'warm hart, koel hoofd' waarbij de mens centraal staat. Deze unit, waarin de opleiding opereert, hecht belang aan het creëren van een omgeving waarin mensen gedijen en het ontwikkelen van een groeimindset bij haar studenten. Dit speelt volgens de opleiding een cruciale rol bij het begrijpen, beheren en optimaliseren van menselijk kapitaal binnen organisaties.

De opleiding heeft op basis van deze context in samenspraak met het werkveld het profiel van de gegradueerde uitgewerkt: *de afgestudeerde graduaat HR-support is een "doeNdenker", snel inzetbaar en administratief sterk, die probleemoplossend en planmatig werkt en digitaal vaardig is. De afgestudeerde is een bewuste wereldburger, heeft voelspriet en oog voor talent, denkt vanuit opportuniteiten en kansen en is divers sensitief. Als verbindende communicator is de afgestudeerde taalvaardig, actief luisterend, met tact en zorg, en geeft en ontvangt feedback. Als ambassadeur heeft de afgestudeerde een brugfunctie tussen medewerkers en organisatie, staat voor de waarden en normen van de organisatie en ademt de organisatiecultuur.* Dit vooropgestelde afstudeerprofiel heeft de opleiding vertaald naar vier beroepsrollen: HR Operations Officer - Talent Support Officer – Ambassadeur - Wereldwijze professional. De beroepsrollen Talent Support Officer en Ambassadeur zijn uniek voor deze opleiding en specifiek geënt op het DNA van de opleiding (zijnde het credo van de unit met de grootstedelijke context) en het vooropgestelde profiel van de afgestudeerde. Met het oog op een heldere positionering van de gegradueerde in de HR-support heeft de opleiding de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) vertaald naar 13 opleidings specifieke leerresultaten (OLR) en deze geclusterd onder de vier beroepsrollen (zie bijlage 2).

Om de kwaliteit van de opleiding te borgen volgens de eigen regie, heeft de instelling een accreditatieaanvraag ingediend bij de NVAO. Vervolgens heeft een commissie van onafhankelijke deskundigen, zie bijlage 3, de opleidingskwaliteit beoordeeld en een advies overgebracht aan de NVAO. Hiervoor heeft de commissie haar onderzoek gevoerd op basis van het zelfevaluatierapport met de bijlagen, de bijkomende informatie en de gesprekken tijdens het locatiebezoek.

2.2 Eerste indrukken en vooroverleg

Elk commissielid heeft op basis van het zelfevaluatierapport met de bijlagen de eerste indrukken schriftelijk gerapporteerd. Ter voorbereiding van het online vooroverleg op 28 november 2025 heeft de secretaris een overzicht van de eerste indrukken van de commissieleden gebundeld. Op basis hiervan bracht de voorzitter prioritaire vragen in kaart. Tijdens het online vooroverleg zijn de eerste indrukken uitgewisseld, afspraken gemaakt omtrent de vraagstellingen voor de verschillende dialogen en is de focus van het onderzoek van de commissie scherp gesteld. De commissie bakende vier thema's af voor haar onderzoek:

- het eigen profiel van de opleiding, met aandacht voor inclusie en diversiteit, en het instroomprofiel;
- het bijzondere karakter van een graduaatsopleiding;
- de integratie van het werkplekleren in de opleiding;
- de kwaliteitsbewaking en -verhoging.

De commissie heeft over het algemeen een positieve indruk na lezing van het zelfevaluatierapport. Ze geeft wel aan dat de leesbaarheid ervan wordt bemoeilijkt doordat essentiële informatie verspreid is over de omvangrijke bijlagen (zie bijlage 6) en meent dat bepaalde informatie sterker zou kunnen toegespitst worden op de te beoordelen opleiding. De commissie is alvast overtuigd dat de opleiding geënt is op de maatschappelijke realiteit en een antwoord biedt op een reële nood in het werkveld. De coverfoto van het zelfevaluatierapport bevat de tekst *'Werk aan de winkel'* en wekte bij de commissie de interesse op over de betekenis die de opleiding daaraan toekent. Ze is daarbij benieuwd welke weg de opleiding sinds haar bestaan heeft afgelegd en welke actiepunten er prioritair worden aangepakt. Het leidt voor de commissie geen twijfel dat de opleiding steunt op doordacht hogeschoolbreed beleid. Zij stelt echter vast dat de doorvertaling naar deze graduaatsopleiding soms nog onvoldoende concreet is en wil dit tijdens de gesprekken verder uitdiepen.

De onderwijsvisie en het profiel van de gegradueerde zijn helder uitgewerkt en op coherente wijze vertaald in een logisch opgebouwd curriculum, dat als geheel een duidelijke samenhang vormt wat aansluit bij het verwachte profiel van de instromende studenten. De commissie wenst evenwel meer inzicht te verkrijgen in de wijze waarop de gedragsindicatoren tot stand zijn gekomen en hoe de opleiding het onderscheid maakt tussen het basis en verdiepend niveau. Daarbij is ze benieuwd hoe de opleiding het backward design principe hiervoor heeft toegepast, samen met de werking van het leerresultatenkader.

De commissie stelt vast dat de opleiding expliciet inzet op inclusie en diversiteit, waarbij een breed aanbod aan studentenondersteuning wordt voorzien. Ze wil tijdens het locatiebezoek meer tastbare voorbeelden verkrijgen hoe zich dat vertaalt in de praktijk. De commissie vindt de OLR concreet en duidelijk uitgewerkt maar wil meer inzicht krijgen hoe de focus op de vier beroepsrollen tot stand is gekomen, en in het bijzonder de rollen Ambassadeur en Talent Support Officer aangezien de opleiding aangeeft daarin uniek te zijn. Verder vindt de commissie het een meerwaarde dat studenten naast het diploma al tijdens de studies het attest 'Preventieadviseur niveau 3' kunnen behalen. Daarbij vraagt ze zich af of de voorwaarden om dit te kunnen behalen voldoende transparant gecommuniceerd zijn, aangezien ze daar zelf geen concrete informatie over kon terugvinden.

Verder meent de commissie dat de leerlijn werkplekleren doordacht is uitgewerkt, waarbij het recent ingevoerde stageportaal een degelijk instrument lijkt te vormen voor de adequate opvolging van het werkplekleren. De commissie stelt zich vragen over de concrete werking van het HR-loket en de gedifferentieerde aanpak tussen voltijdse studenten en deeltijdse studenten (die studie en werk combineren) bij het werkplekleren. Daarnaast wil de commissie meer inzicht krijgen hoe de kwaliteitsbewaking van de verschillende leerwerkplekken wordt geborgd, en in het bijzonder hoe de opleiding garandeert dat de organisatie en de evaluatie van het werkplekleren is afgestemd op het bereiken van het beoogde eindniveau 5.

Voorts wil de commissie begrijpen hoe de toetsing van het niveau 5 verloopt en toelichting krijgen over het borgingsproces, dat dient te verzekeren dat de eindtoetsing effectief dit beoogde niveau realiseert. De commissie waardeert dat de opleiding een toetsvisie hanteert en daarbij een variatie aan toetsvormen vooropstelt maar meent dat dit nog onvoldoende vertaald is in de uitgewerkte ECTS-fiches en is benieuwd hoe de effectieve organisatie van de toetsing verloopt. Ze wil ook meer zicht krijgen op de ambities van de opleiding op het vlak van internationalisering en in het bijzonder met betrekking tot het internationaal werkplekleren.

Tot slot is de commissie benieuwd hoe het opleidingsteam samenwerkt en ondersteund wordt en in welke mate de opleiding haar eigenheid kan behouden binnen een sterk gecentraliseerde aansturing van de kwaliteitszorg. Het aangeleverde jaarplan lijkt enorm uitgebreid, waardoor de commissie zich afvraagt wat de prioriteiten concreet zijn en in welke mate het opleidingsteam en de relevante stakeholders hiervan bewust zijn. Samengevat heeft de commissie na lezing en overleg een positief beeld over de opleiding, maar wenst op basis van de dialogen meer diepgang te bekomen en te ervaren in welke mate de verschillende stakeholders betrokken zijn bij de uitrol en verdere ontwikkelingen van de opleiding.

Het onderzoek van de commissie is verdergezet op dinsdag 9 december 2025, waar tijdens een laatste vooroverleg de vraagstelling per gesprekspanel is verfijnd en afgestemd op de planning van het locatiebezoek. De commissie heeft daarnaast de aangeleverde cijfers van instroom, doorstroom en uitstroom besproken en uitte haar bezorgdheid over de blijvende hoge uitval, ondanks alle arbeidsintensieve inspanningen die de opleiding levert in het kader van haar gepersonaliseerde en inclusieve begeleiding.

2.3 Dialoog met de opleiding

De commissie ging tijdens het locatiebezoek op woensdag 10 december te Antwerpen in gesprek met opleidingsvertegenwoordigers, studenten, docenten, werkveld en alumni (zie bijlage 4) in gemengde gesprekspanels. Op basis van de verschillende dialogen en de aangeleverde informatie vormde de commissie haar oordeel (zie punt 3).

2.3.1 Dialoog 1: het opleidingskader, het fundament van de opleiding en de expertise van de medewerkers

De commissie opent het eerste gesprek met de vraagstelling over de achterliggende motivatie voor de titel van het zelfevaluatie-rapport en de belangrijkste ontwikkelingen en voornaamste prioriteiten sinds de opstart van de opleiding. De opleiding licht toe dat de titel '*Werk aan de winkel*' refereert naar de naam van de HR-winkel, waarvan een foto van de etalage van deze fysieke winkel het voorblad vormt van het rapport. Met deze titel wil de opleiding haar mentaliteit benadrukken dat er steeds werk aan de winkel is en daarmee studenten ook bewust maken om zelfstandig het werk aan de winkel in te zien. Deze titel verwijst bovendien eenduidig naar werk, dat centraal staat in deze graduaatsopleiding. De commissie verneemt verder dat het DNA van de opleiding niet gewijzigd is sinds de opstart, maar er op vraag van het werkveld nog prominenter is ingezet op de rol van ambassadeurschap. Het is namelijk essentieel dat studenten het belang inzien van de visie, missie, waarden en de organisatiecultuur wanneer ze een functie opnemen in een HR-team en in staat zijn dit uit te dragen. Daarnaast is de visie van het praktijkgericht onderwijs verder geïmplementeerd, wat bijvoorbeeld heeft geleid tot het schrappen van de leerlijn 'Kenniskaders'.

De commissie gaat dieper in op de concrete toepassing van het DNA van de opleiding. De opleiding geeft aan dat het credo 'warm hart, koel hoofd' betekent dat het onderwijs verder gaat dan het louter overdragen van leerstof en kennis, en benadrukt daarbij het belang van het creëren van een laagdrempelige en veilige leeromgeving. Daarnaast haalt de opleiding de

rol van ambassadeur aan waarmee ze willen aantonen dat de gegradueerde dient te fungeren als een toegankelijk aanspreekpunt en loyale vertegenwoordiger van een organisatie, dit zowel naar medewerkers en management alsook naar externen. Het koele hoofd houdt in dat een aantal basisprincipes nu eenmaal gekend en beheerst moeten worden. Tijdens de klassikale lessen wordt niet alleen aandacht besteed aan bepaalde interne, operationele HR-processen maar ook aan de manier waarop een HR-professional de eigen rol dient vorm te geven met daarbij het belang van de interactie met een diversiteit aan stakeholders en de waarden van de organisatie. Om studenten van bij aanvang van de opleiding al voldoende vertrouwd te maken met de praktijk worden meerdere bedrijfsbezoeken ingepland. De studenten vinden de verschillende contexten die daarbij aan bod komen - grote en kleine onderneming, maatwerkbedrijf, sociale instantie, jobbeurzen, ... - een echte meerwaarde daar het hen een breed zicht geeft op de arbeidsmarkt door de uiteenlopende professionele contexten. De vertegenwoordiger van de VDAB vult aan dat de via hen ingeschreven werkstudenten zich zeer welkom en gewaardeerd voelen in de opleiding, wat aantoont dat de inclusieve aanpak en het vooropgestelde DNA van de opleiding in de praktijk effectief wordt gerealiseerd.

De commissie bevraagt op welke manier de vier beroepsrollen die de opleiding nastreeft effectief doordrongen zijn. Zowel studenten, werkveld als docenten kunnen meerdere voorbeelden geven waaruit blijkt dat deze vier beroepsrollen aan bod komen binnen de opleiding (zowel op school als tijdens het werkplekleren). Studenten halen bijvoorbeeld aan dat ze worden aangemoedigd om te vertrouwen op de eigen talenten en capaciteiten. Het werkveld onderstreept dat deze gegradueerden snel inzetbaar zijn door de doorgedreven en actuele praktijkkennis binnen een multiculturele context. Het is volgens de gesprekspartners een meerwaarde dat er meerdere organisaties tijdens het werkplekleren moeten worden doorlopen, waardoor een breed en realistisch zicht ontstaat op de huidige arbeidsmarkt. Het continu moeten reflecteren en feedback krijgen leidt tot persoonlijke groei en het bewust opnemen van de vooropgestelde ambassadeursrol. Het werkveld benadrukt dat het ambassadeurschap echt een troef van de opleiding is, wat een sterk onderscheidend kenmerk vormt met gelijkaardige HR-opleidingen.

Aansluitend gaat de dialoog in op de grootstedelijke context waarbinnen de opleiding opereert. Het werkveld verduidelijkt dat deze context met de impact ervan op de opleiding structureel aan bod komt tijdens de adviesraden. De commissie verneemt dat de opleiding werkt met reële casussen om studenten te leren inleven in diverse perspectieven. De studenten vullen aan dat hiervoor in de eerste fase een driedaagse wordt georganiseerd, waarbij ze verschillende organisaties aandoen die werken rond diversiteit en inclusie zoals het Roze Huis in Antwerpen (belangenvereniging van de regenbooggemeenschap) en het Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW). Dit is niet vrijblijvend maar er is hier een concrete opdracht met reflectie aan gekoppeld. In fase twee dient binnen het OPO 'Sociale & culturele psychologie', gekoppeld aan de beroepsrol van Wereldwijze professional, een opdracht uitgewerkt te worden die handelt over de diversiteit in de organisatie waar het werkplekleren wordt uitgevoerd. De opleiding vult aan dat het UI-model van Korthagen wordt ingezet om studenten te leren reflecteren over de eigen waarden, de overeenkomsten en verschillen en dergelijke meer, met het oog op inclusief werken. Om dit te bewerkstelligen wordt veel aandacht besteed aan het geven en ontvangen van feedback, inclusief het voeren van moeilijke gesprekken, zodat studenten al tijdens de opleiding leren om op een professionele en respectvolle manier om te gaan met uiteenlopende situaties en persoonlijkheden op de werkvloer. Dankzij de doorgedreven inzet op diversiteit en inclusie menen de studenten dat ze met een open vizier naar de wereld kijken en vooroordelen worden weggenomen. De docenten vullen aan dat ze in hun lessen en bij de opdrachten actief inzetten op het doorbreken van bepaalde aannames.

De commissie informeert in welke mate deze intensieve aanpak realiseerbaar is binnen het deeltijdse traject. De deeltijdse studenten ervaren een vergelijkbare aanpak als de voltijdse studenten. De docenten bevestigen dat dezelfde leerstof wordt aangeboden, maar verduidelijken dat het tempo in het deeltijdse traject hoger ligt. Dit is haalbaar omwille van de

aanwezige werkervaring en maturiteit bij de doelgroep van werkstudenten. Daardoor beschikken deze studenten niet alleen over waardevolle voorkennis maar zijn ze volgens de docenten sneller in staat om doelgericht en zelfstandig de opleiding te doorlopen. Tot slot polst de commissie naar de haalbaarheid van de combinatie werken en studeren. De deeltijdse studenten erkennen dat het best pittig kan zijn, maar dat men vooraf voldoende wordt geïnformeerd wat er wordt verwacht en het mits de nodige inspanningen en het stellen van de juiste prioriteiten zeker haalbaar is.

Vervolgens peilt de commissie naar de hoge uitval in deze opleiding. De opleiding vermoedt dat nog te veel studenten zich onvoldoende bewust zijn van de inzet die dergelijke opleiding in het hoger onderwijs vereist, ondanks het aanbod van voorlichting en ondersteuning. Studenten bevestigen dit beeld en voegen toe dat docenten zeer toegankelijk zijn voor allerlei vragen en er ruime ondersteuning wordt geboden om te kunnen slagen in de opleiding. Mogelijk draagt ook de sterke nadruk op de praktijkgerichtheid van bij de start bij aan een snelle uitval, omdat ze zo al vroeg in de opleiding merken of een rol als HR-professional al dan niet bij hen past. De opleiding haalt nog enkele concrete voorbeelden aan van de intensieve begeleiding en ondersteuning van studenten. Zo wordt bij de start van de opleiding een scan, genaamd de Studiesucceswijzer, van elke student afgenomen, waarvan de analyse dient als basis voor het gepersonaliseerd advies. Sinds kort ondersteunt ook een taalcoach de studenten. De docenten trachten elke les persoonlijk aan te pakken door studenten te betrekken en hun ervaringen in de klasgroep te laten delen. Dit vormt één van de pijlers van het zelfregulerend leren, waarin elke docent wordt opgeleid, met als doel elke les realistisch te maken. De vertegenwoordiger van de VDAB wil nog meegeven dat de drop-out van de doorverwezen studenten vanuit de VDAB erg laag is, aangezien deze pas toegelaten worden na een strenge selectie. Maar het feit dat er geen algemene selectievoorwaarden gelden binnen de opleiding, leidt er volgens het werkveld ook toe dat er veel kansen worden geboden aan een diverse groep van studenten, waarbij deze brede instroom natuurlijk wel meer risico heeft op hogere uitval.

De commissie is benieuwd naar de totstandkoming van het leerresultatenkader en hoe het onderscheid tussen de beheersingsniveaus basis en verdieping moet aanzien worden. Ze vraagt daarbij hoe het werkveld daarin betrokken is. De opleiding licht toe dat ze vertrokken is vanuit het profiel van de gegradueerde dat ze wil afleveren aan de arbeidsmarkt samen met de gevalideerde OLR, en dit heeft vertaald naar de inhoud, opbouw en timing van het opleidingsprogramma. Dit is besproken met het kernteam en afgestemd met het werkveld via de adviesraden, waarbij specifiek is nagegaan of het beoogde gedrag voldoende aansluit met de verwachtingen op de werkvloer. De studenten worden op regelmatige basis geconfronteerd met de te bereiken leerdoelen van elk OPO. De vooropgestelde leerresultaten, waarbij het onderscheid tussen basis en verdiepend wordt gelegd, is de verantwoordelijkheid van de docenten. Het werkveld wordt naast de formele adviesraad nog betrokken op andere manieren. Zo houdt de opleiding bijvoorbeeld focusgesprekken met het werkveld over bepaalde thema's, zoals de instroom en de daaraan gekoppelde gedifferentieerde aanpak van studentenbegeleiding. Daardoor is bijvoorbeeld extra taalondersteuning ingevoerd en krijgen studenten de kans om eerst te reflecteren in de moedertaal, waarna ze desgewenst ondersteuning kunnen krijgen bij de vertaling naar het Nederlands.

Als afsluiter van dit gesprek vraagt de commissie naar de voorwaarden van het facultatieve attest 'Preventieadviseur niveau 3' dat al tijdens de studies kan behaald worden. De commissie verneemt dat dit onderdeel uitmaakt van een verplicht OPO maar om dit attest te behalen zijn enkele voorwaarden vastgelegd zoals een minimale puntenscore en een bepaalde verplichte aanwezigheid, waarbij studenten de keuze hebben of ze dit attest al dan niet wensen te behalen binnen het credit van het betreffende OPO.

De commissie besluit in haar besloten overleg dat ze een enthousiast gesprekspanel heeft gesproken, dat duidelijk goed vertrouwd is met de opzet en visie van de opleiding. Daarbij merkt de commissie dat de opleiding de hoge drop-out cijfers goed monitort en hierop verder

wil inzetten, onder andere door de verdere uitbouw van het zelfregulerend leren en de taalcoaching. De commissie is zich ervan bewust dat niet elke student een weloverwogen studiekeuze maakt en gemotiveerd is, ondanks alle inspanningen van voorlichting en begeleiding, waardoor dergelijke cijfers mogelijk een vertekend beeld geven. Verder is het positief hoe al vroeg in de opleiding bedrijfsbezoeken in uiteenlopende contexten worden doorlopen en worden gekoppeld aan opdrachten van reflectie, wat bij studenten een brede en open blik op het werkveld en op diverse mogelijke achtergronden van medewerkers bewerkstelligt. De toelichting over de vier beroepsrollen heeft de commissie vertrouwen gegeven dat dit een stevig fundament vormt voor de clustering van de opleidingsonderdelen en dit zowel aan studenten als werkveld extra duidelijkheid biedt. Meer nog, deze profilering wordt als een uitgesproken sterkte aangehaald, waarbij studenten een duidelijk beeld ontwikkelen van hun toekomstige rol als HR-professional en dit als een ambassadeur uitdragen.

2.3.2 Dialoog 2: van onderwijsvisie naar opleidingsprogramma en toetsing

De commissie opent het tweede gesprek met de vraag op welke wijze het ambassadeurschap aan bod komt in het opleidingsprogramma en hoe dit getoetst wordt. De opleiding verduidelijkt dat dit op meerdere manieren structureel is ingebed. Van studenten wordt verwacht dat ze achter de missie en visie van de organisatie staan waarin ze werken, dat ze respectvol omgaan met mensen van diverse achtergronden en dat ze de geleerde lessen tijdens de opleiding actief uitdragen in het werkveld. Dit komt aan bod binnen het werkplekleren en maakt onderdeel uit van de evaluatie. Bij aanvang van de opleiding wordt benadrukt dat de HR-professional een bemiddelende rol vervult tussen de medewerkers enerzijds en het beleid anderzijds, waarbij de strategie van de organisatie moet gevolgd worden maar het welzijn van de medewerkers ook voorop moet staan. De opleiding geeft aan dat het werkveld dit ambassadeurschap als een onderscheidend kenmerk beschouwt ten opzichte van gelijkaardige opleidingen op bachelor- en masterniveau. De graduaatsstudenten worden namelijk sterk doordrongen van het belang van de organisatiewaarden en hoe ze dit moeten uitdragen als HR-professional. Een alumnus voegt nog toe dat het ambassadeurschap doorheen de volledige opleiding wordt gecultiveerd, waardoor je er als student heel bewust van wordt en je als ambassadeur wil optreden van zowel de organisatie (werkplekleren) als de hogeschool. Dit vertaalt zich in het uitdragen van professioneel gedrag zoals het respecteren van gemaakte afspraken, nauwkeurig werken, vertrouwen bieden aan collega's en dergelijke meer. Transparantie, vertrouwen en verbindend handelen worden nog door studenten spontaan geassocieerd met deze opleiding en beroepsrol. Het werkveld meent dat het ambassadeurschap een uniek kenmerk is van Thomas More Mechelen-Antwerpen, waarbij de studenten en gegradueerden een herkenbare mentaliteit bezitten. Zo merken ze bijvoorbeeld dat deze professionals doorgedreven reflecteren en vooroordelen durven te doorbreken in hun rol als HR-professional.

De commissie bevestigt vervolgens of er voldoende omkadering aanwezig is om de vooropgestelde persoonlijke aanpak uit de onderwijsvisie voor elke student te borgen. De studieloopbaancoach verduidelijkt dat ze in eerste instantie vertrekken vanuit de noden van zowel de individuele student als de groep als geheel. Door de kleine klasgroep zijn de lijnen tussen docenten en studenten kort, waardoor signalen vroegtijdig worden gedetecteerd en waar nodig worden teruggekoppeld en/of doorverwezen naar de bevoegde ondersteunende functies. Deze analyse met de daaraan gekoppelde begeleiding verloopt ook op basis van de resultaten van de toetsen, die de opleidingsmanager actief monitort. Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat de punten voor een bepaald OPO onvoldoende goed zijn, kan overwogen worden om de klasgroep te verkleinen. Verder verneemt de commissie dat het OPO 'Plannen en organiseren' (fase 1, kwartaal 2) is ingevoerd opdat studenten leren te werken aan hun zelfredzaamheid met het ontwikkelen van eigen, effectieve leerstrategieën. Elke student krijgt een ervaren supervisor toegewezen die instaat voor de individuele opvolging tijdens het werkplekleren.

Verder is de commissie benieuwd naar de aanpak van het werkplekleren en de werking van het HR-loket. De opleiding licht toe dat het HR-loket inhoudt dat studenten een loketfunctie opnemen, waarbij ze permanentie verzorgen en fungeren als een toegankelijk aanspreekpunt voor allerlei HR-gerelateerde vragen. Het is daarbij belangrijk dat studenten leren omgaan met vragen waarop ze zelf niet onmiddellijk een pasklaar antwoord hebben. Daarnaast geven de studenten nog aan dat ze de wisselwerking van het werkplekleren met de lessen op school goed afgestemd vinden op elkaar. Zo is bijvoorbeeld het OPO 'WPL Payroll' gepland in dezelfde periode wanneer payroll aan bod komt binnen de lessen. Voor het vinden van een leerwerkplek worden studenten aangespoord zelf initiatief te nemen in functie van de eigen interesses, maar sinds kort faciliteert de opleiding speeddating met potentiële partners uit het werkveld.

Aansluitend peilt de commissie naar de aanpak van de toetsing binnen de opleiding. De opleiding verduidelijkt dat ze variatie in de toetsen nastreeft, wat er volgens hen toe leidt dat elke student in staat wordt gesteld diens talent aan te tonen. Het toetsen is georganiseerd in kwartalen, waarbij studenten ter voorbereiding opdrachten en proefexamens krijgen. De toetsing wordt in lijn met de toetsvisie authentiek opgezet, wat inhoudt dat uitsluitend wordt getoetst op competenties en vaardigheden die relevant zijn in het werkveld. Veel docenten zijn actief in het werkveld, wat ertoe bijdraagt dat de toetsen actueel en authentiek gemaakt kunnen worden. De opleiding vermeldt hierbij nog het belang dat ze hecht aan de opmaak van inclusieve toetsen. Concreet betekent dit dat duidelijke instructies essentieel zijn bij toetsen en opdrachten. Zo mag bijvoorbeeld het onvoldoende begrijpen van de instructies van de toets of opdracht door de student geen belemmering vormen bij het invullen ervan. Dit sluit naadloos aan bij het beleid rond taalontwikkelen lesgeven. Verder benadrukken studenten dat het nauwe contact met de docenten ervoor zorgt dat eventuele onduidelijkheden snel kunnen worden aangekaart.

Doordat het leerresultatenkader degelijk is uitgewerkt op niveau 5 en de toetsen worden afgestemd op het bereiken van de leerdoelen, meent de opleiding te borgen dat ook de toetsen op het beoogd eindniveau gerealiseerd worden. Collega's beoordelen elkaars toetsen (vierogenprincipe) en daarnaast worden de behaalde scores van alle toetsen objectief geanalyseerd door de opleidingsmanager. De toetsing wordt besproken binnen de adviesraden met het werkveld. De gesprekspartners geven nog een voorbeeld van de toetsing van payroll. Daarbij is besproken wat studenten effectief moeten kennen en kunnen, en of dit voldoende goed weerspiegeld wordt binnen de toetsing. Door het consequente gebruik van rubrics binnen de toetsing en het gebruik van duidelijke evaluatieformulieren voor de evaluatie van het werkplekleren ervaart de opleiding thans weinig knelpunten in de toetsing.

Afsluitend wordt de vraag nog gesteld waar de opleiding prioriteit wil aan geven bij haar verdere ontwikkelingen. De commissie verneemt dat ze prioriteit wil geven aan de verdere verkenning van AI, ook binnen de context van toetsing. Zo werd recent een lezing georganiseerd over AI waarbij docenten bewust worden gemaakt om AI te gebruiken op een doordachte en verantwoorde manier. De opleiding beseft dat ze een grote verantwoordelijkheid draagt om AI-geletterdheid op een afdoende wijze bij te brengen aan haar studenten.

Uit dit gesprek leidt de commissie af dat alle gesprekspartners goed vertrouwd zijn met de opleiding en blij geven van grote betrokkenheid. De studenten en alumni lijken heel goed op de hoogte te zijn van de beoogde uitkomsten van de opleiding. De commissie merkt op dat de antwoorden uit de twee dialogen consistent zijn en de terminologie uit het zelfevaluatie rapport goed gekend is en coherent gebruikt wordt. Daarbij is het duidelijk dat er een hechte vertrouwensband bestaat tussen studenten, docenten, andere onderwijsondersteuners en werkveld. De commissie meent dat de toetsvisie degelijk vertaald is in de toetsing en waardeert het grote belang dat de opleiding hecht aan het begrijpelijk en authentiek maken van de toetsen. De commissie is overtuigd dat de opleiding kan rekenen op een goed uitgebouwde participatiestructuur met voldoende, gewaardeerde inbreng van studenten en werkveld. Het valt de commissie op hoe uitgesproken positief en fier zowel

studenten als werkveld zijn over deze graduaatsopleiding. Tot slot acht de commissie de geformuleerde prioriteiten van de opleiding terecht, maar merkt ze op dat dit explicieter had kunnen uitgewerkt worden in het zelfevaluatierapport.

2.3.3 Dialoog 3: gesprek met studenten

Het gesprek met de studenten wordt gevoerd met een vertegenwoordiging vanuit de verschillende fasen, dit zowel voltijdse als deeltijdse studenten met uiteenlopende achtergronden. De commissie vraagt naar de motivatie van de studenten om deze opleiding te volgen en de haalbaarheid ervan. Studenten geven aan dat ze graag met mensen willen werken en appreciëren hoe de opleiding actief inzet om hen blijvend te motiveren. Dit maakt de opleiding waar volgens de studenten door sterk praktijkgericht te werken en de lessen inspirerend vorm te geven, wat resulteert in een actieve betrokkenheid tijdens de lessen. Daarbij ervaren de studenten dat ze veel ondersteuning krijgen om efficiënt te studeren, iets wat ze in het verleden vaak misten. Ook studenten die werk en studies combineren geven aan dat de opleiding hen helpt in het vinden van een haalbare balans. Waar nodig kunnen studenten eenvoudig aanpassingen vragen aan het modeltraject. Tevens bevatten de lessen tal van relevante oefeningen, waardoor de leerstof inzichtelijk wordt en onmiddellijk toepasbaar is op de leerwerkplek. Indien er zich toch problemen zouden voordoen, dan kunnen ze terecht bij de docenten die zeer toegankelijk zijn. Daarnaast vermelden ze de participatieraad (met vertegenwoordiging van studenten) als een laagdrempelig kanaal om bezorgdheden en verbeterpunten over te maken indien nodig.

De studenten vinden dat de opleiding inzet op het creëren van een sterk groepsgevoel binnen de klas, wat extra motiverend werkt doordat iedereen bereid is elkaar te helpen om te groeien. Daarbij vinden de studenten de leerdoelstellingen en de verwachtingen van de opleiding duidelijk, wat voldoende herhaald wordt in de lessen. Ze merken dat de opleiding elke student, ongeacht de achtergrond, omarmt en benadert vanuit een inclusieve houding. Ze ervaren dat er snel kan doorverwezen worden naar passende ondersteuning bij uiteenlopende problemen en bezorgdheden. De mogelijkheid die wordt aangeboden om te reflecteren in de moedertaal, met de nodige ondersteuning bij de vertaling naar het Nederlands, wordt door de betrokken studenten enorm geapprecieerd.

Tijdens dit gesprek polst de commissie naar het gebruik van AI door de studenten. Ze geven daarbij aan dat het gebruik van AI is toegestaan, op voorwaarde dat ze eerlijk vermelden op welke manier het is ingezet. AI maakt bovendien onderdeel uit van het OPO 'WPL Digitaal vaardig', waarin studenten hebben leren werken met prompting en aangeven dat deze nieuwe kennis sterk gewaardeerd wordt op de leerwerkplek. Het gesprek gaat verder over het kunnen behalen van het certificaat van 'Preventieadviseur niveau 3'. De studenten geven aan dat dit intensief wordt ervaren maar wel een duidelijke meerwaarde biedt, onder andere door de praktijkgerichte oefeningen en de nauwe interactie met het werkveld. De mogelijkheid tot het behalen van dergelijk extra certificaat wordt in de opleiding gecommuniceerd, al zou dit volgens sommige studenten nog vroeger en beter geëxpliciteerd kunnen worden.

Het gesprek vervolgt met de aanpak van het werkplekleren binnen de opleiding. De commissie is benieuwd of de studenten vlot een geschikte leerwerkplek hebben gevonden. De studenten vinden een leerwerkplek voor het eerste werkplekleren niet altijd eenvoudig door de korte duurtijd. Maar ze menen dat het stageportaal en de speeddating een goede ondersteuning kunnen vormen bij deze zoektocht. Studenten merken op dat de concurrentie om een leerwerkplek te vinden lijkt toe te nemen en dat het belangrijk is voldoende snel actie te ondernemen. Ze verwijzen hiervoor naar de sterke groei in het aantal studenten (een stijging met ongeveer 30 studenten). Om de zoektocht naar een geschikte leerwerkplek te vereenvoudigen, mag een student nu ook meerdere werkplekklere op dezelfde plek uitvoeren, op voorwaarde dat alle vooropgestelde leerdoelstellingen kunnen behaald worden. Aangaande de begeleiding op de leerwerkplek en vanuit de opleiding zijn de studenten overwegend positief. Wanneer dit niet goed verloopt is dit eenvoudig

bespreekbaar en indien nodig kan het werkplekleren op die leerwerkplek stopgezet worden waarbij de opleiding samen met de student snel een alternatieve organisatie zal zoeken.

De commissie peilt nog naar het internationaal werkplekleren. Daar lijkt nog geen structureel aanbod voor te bestaan maar dit wordt op initiatief van de individuele student gefaciliteerd. De studenten sluiten het gesprek af met te benadrukken dat de docenten zich enorm engageren voor hun persoonlijk opleidingstraject en hen blijven aanmoedigen vol te houden, ook al zijn de omstandigheden voor sommige studenten tijdens de studieloopbaan bijzonder complex.

Na dit gesprek is de commissie overtuigd dat de ambitie van de opleiding, namelijk dat elke student een ambassadeur is, gerealiseerd wordt. Het is daarbij duidelijk dat de studenten zich gewaardeerd voelen en er een kwalitatief en uitgebreid ondersteuningsaanbod is uitgewerkt waar effectief gebruik wordt van gemaakt. De docenten staan dicht bij de studenten en bij het werkveld, en leiden samen met het werkveld de studenten op tot competente gegradueerden in de HR-support. De commissie heeft wel nog bedenkingen bij de aanpak van het werkplekleren, wat niet helemaal consistent lijkt te zijn (bijvoorbeeld werkplekleren op meerdere plekken versus één plek) en waarbij de huidige schaarste van de leerwerkplekken opvalt. Daarbij vraagt ze zich nog af hoe de opleiding de professionalisering van de mentoren op de leerwerkplekken borgt en opvolgt, een onderwerp dat ze in het laatste gesprek verder zal bevragen.

2.3.4 Dialoog 4: werkplekleren, eindtoetsing en kwaliteitscultuur

De commissie opent het gesprek met de vraag over de beschikbaarheid en selectie van voldoende geschikte leerwerkplekken, temeer daar verwacht wordt dat het nodige aantal leerwerkplekken significant zal toenemen. De opleiding duidt dat ze recent daartoe het stageportaal inzetten (sinds academiejaar 2024-2025), waar geïnteresseerde werkplekpartners zich dienen te registreren en aangeven welke concepten van werkplekleren ze kunnen aanbieden. Deze mogelijke partners worden gecontacteerd door de werkplekcoördinator, die aan de hand van vooraf vastgelegde criteria nagaat of deze kunnen voldoen aan de verwachtingen. Zo wordt onder andere bekeken of het onderscheid tussen stage en werkplekleren (bachelor versus graduaat) voldoende helder is en op welke manier de begeleiding van de student op de leerwerkplek kan voorzien worden. De opleiding gaat ook proactief te werk door interessante leerwerkplekken te contacteren en hen vertrouwd te maken met de opleiding en de werking van het stageportaal. De opleiding merkt dat de bekendheid met het graduaat en het concept van werkplekleren toeneemt, waardoor steeds meer kwalitatieve organisaties bereid zijn actief samen te werken. De opleiding allocceert zelfs structureel (beperkte) ruimte binnen de opdracht van haar docenten voor de uitbouw en het onderhoud van contacten en samenwerkingen met het werkveld. Het werkveld vult aan het positief te ervaren wanneer studenten zelf proactief contact nemen, aangezien dat getuigt van een zekere assertiviteit en de oprechte interesse in de gekozen organisatie. De recent ingevoerde activiteit van de speeddating, ter ondersteuning van het eerste werkplekleren, draagt eraan bij dat studenten een geschikte match vinden. De opleiding verduidelijkt dat studenten bij aanvang van de opleiding sterk worden ondersteund, onder andere in het maken van de keuze van organisatie en sollicitatievaardigheden, maar naarmate de opleiding vordert er verwacht wordt dat ze zelfstandig een geschikte werkveldpartner moeten kunnen vinden. De opleiding volgt de zoektocht van de student naar een geschikte leerwerkplek nauwgezet op en zal snel bijspringen wanneer dit nodig blijkt. Studenten moeten daartoe op regelmatige basis formeel rapporteren over de voortgang van deze zoektocht.

De commissie peilt naar het aantal leerwerkplekken dat een student dient te doorlopen tijdens de opleiding, aangezien dat niet duidelijk af te leiden valt uit de aangeleverde informatie. De commissie verneemt dat de opleiding studenten aanmoedigt om ervaring op te doen in meerdere organisaties maar naargelang de persoonlijke situatie het wel toegelaten is dat eenzelfde leerwerkplek voor meerdere OPO werkplekleren wordt aangehouden. Dit is weliswaar niet mogelijk voor alle concepten van het werkplekleren: zo dient het OPO 'WPL

Instroom' bijvoorbeeld steeds op een andere leerwerkplek plaats te vinden dan het OPO 'WPL Payroll'. Het belangrijkste criterium bij de selectie van een leerwerkplek is dat de vooropgestelde leerdoelstellingen moeten kunnen behaald worden. De vertegenwoordigers van het werkveld geven wel aan dat het voor hen een meerwaarde is wanneer eenzelfde student gedurende een langere periode binnen de organisatie actief kan blijven. De kwaliteit van een leerwerkplek wordt op meerdere manieren afgetoetst, zowel door de werkveldcoördinator als de coördinator van het betreffende OPO werkplekieren. Er wordt een formele werkplekscan afgenomen van elke leerwerkplek en tijdens het intakegesprek met de student wordt het vooropgestelde takenpakket met de bijbehorende verwachtingen nogmaals afgetoetst.

De commissie is benieuwd naar de opzet van de HR-winkel binnen het werkplekieren. De opleiding duidt dat dit een fysieke locatie is waar studenten reële vragen beantwoorden, zowel individueel als in groep. In Antwerpen is hiertoe onder andere een samenwerking uitgebouwd met de andere graduaatsopleidingen uit de unit wat inhoudt dat die studenten in de winkel laagdrempelig terecht kunnen voor ondersteuning bij het solliciteren en het zoeken naar een geschikte leerwerkplek voor hun opleidingsprogramma. De deeltijdse studenten dienen de HR-winkel niet te bemannen maar krijgen een aangepaste opdracht.

De commissie vraagt vervolgens naar de kwaliteitsborging van zowel de organisatie van het werkplekieren als de leerwerkplekken zelf en hoe de toetsing van het werkplekieren verloopt. De commissie verneemt dat de kwaliteit en de doeltreffendheid van het werkplekieren een vast onderwerp is op de adviesraden. Daarnaast wordt ondermaatse kwaliteit of problemen bij afstemming tussen theorie en praktijk volgens de opleiding snel gedetecteerd door een continue opvolging (via een online platform) van het werkplekieren door zowel de werkplekmentor vanuit het werkveld als de supervisor vanuit de opleiding. Te hoge verwachtingen die aan studenten gesteld worden tijdens het werkplekieren kunnen zich ook voordoen, waar evenzeer snel wordt op gereageerd. Er zijn per OPO werkplekieren takenlijsten uitgewerkt, die gedetailleerd weergeven wat concreet de taken moeten zijn die de student aan het einde van het werkplekieren zelfstandig of onder supervisie moet kunnen uitvoeren. De studenten lichten toe dat ze het beoogde takenpakket moeten toelichten bij het kennismakingsgesprek voorafgaand aan het werkplekieren. Tijdens het werkplekieren wordt dit takenpakket regelmatig overlopen met de werkplekmentor. De studenten menen dat ze zelf verantwoordelijk zijn om initiatief te nemen indien het werkplekieren onvoldoende kwalitatief zou verlopen. Er zijn voldoende kanalen waarop dit eenvoudig kan aangegeven worden. De commissie verneemt dat het de verantwoordelijkheid is van de supervisor vanuit de opleiding voor het bewaken en het toekennen van het behaalde eindniveau tijdens het werkplekieren aan de student. Daarnaast brengt de opleiding ook de werkplekmentoren bij aanvang van het werkplekieren samen, waarbij de rollen van werkplekmentor, supervisor en werkveldcoördinator alsook de uit te voeren taken met de te bereiken leerdoelstellingen en het onderscheid tussen graduaat en bachelor helder worden geduid.

De commissie heeft tijdens haar onderzoek opgemerkt dat er heel wat acties gepland staan in het jaarplan in het kader van de kwaliteitszorg en is benieuwd welke prioriteiten de opleiding hierin stelt. De opleiding antwoordt dat de prioriteiten in team worden bepaald. Zo zijn er tweewekelijkse overlegmomenten binnen het opleidingsteam. De commissie stelt vast dat het opleidingsteam divers is samengesteld en dat alumni als expert-gastdocent worden ingeschakeld, wat bijdraagt aan een representatief en praktijkgericht beeld binnen de context waarin de opleiding opereert. Daarnaast worden de prioriteiten ook afgestemd met de relevante stakeholders, zoals via de adviesraad en de participatieraad. Als twee voornaamste prioriteiten schuift de opleiding de inbedding van AI in de opleiding en het verder uitbouwen van het zelfregulerend leren naar voren. Deze nieuwe verbeteracties kunnen mogelijk een antwoord bieden op de verwachte groei met een toenemende vraag naar ondersteuningsnoden. De opleiding geeft aan de sterk gepersonaliseerde studentenondersteuning te willen behouden, maar beseft dat een aangepaste en duurzame aanpak noodzakelijk zal zijn om de werkdruk beheersbaar te houden. De opleiding ziet kansen in AI om het zelfstandig leren van studenten te versterken, bijvoorbeeld door bepaalde AI-

ondersteunende rollenspellen aan te bieden waardoor de studenten autonoom kunnen inoefenen.

Vervolgens polst de commissie naar de ambities omtrent het verhogen van de samenwerking met het secundair onderwijs, wat terug te vinden is in de SOAR (Sterktes, Opportuniteiten, Aspiraties en Resultaten). De opleiding meent dat het intensifiëren van dergelijke samenwerking kan leiden tot meer bewuste studiekeuzes bij de leerlingen wat hopelijk kan resulteren in een reductie van de hoge uitval. Er zijn momenteel al diverse activiteiten van samenwerking, zoals workshops vanuit de opleiding naar het secundair onderwijs en een laagdrempelig aanbod van sollicitatietrainingen voor leerlingen via de HR-winkel. Tevens is een buddyproject opgezet waarbij studenten leerlingen kunnen begeleiden in het maken van hun studiekeuze. De opleiding merkt dat dit ook bijdraagt aan de ambities rond inclusiviteit, aangezien de studenten met hun diverse achtergronden als een herkenbaar rolmodel kunnen fungeren.

Tot slot peilt de commissie naar de blijvend hoge drop-out cijfers binnen de opleiding. De opleiding erkent dat deze cijfers hoog zijn en geen dalende tendens vertonen ondanks alle inspanningen, maar geeft aan dat er niet kan afgeweken worden van het vooropgestelde niveau 5. De opleiding werkt met een kwartaalsysteem en gaat na de eerste resultaten in kwartaal 1 al heel gericht communiceren naar studenten met minder goede resultaten. Studenten duiden dat volgens hen tal van studenten het niveau van de opleiding onderschatten. Ook bij werkstudenten beseft men soms te weinig de impact van de combinatie van studie, werk en gezin. Nochtans kan elke student heel laagdrempelig terecht bij de studietrajectbegeleider en desgevallend een sterk geïndividualiseerd traject bekomen.

Na dit laatste gesprek maakt de commissie haar positief oordeel op, wat in volgend punt nader wordt toegelicht. Als afsluiting van het locatiebezoek vindt de terugkoppeling met de opleiding plaats. De commissie bevestigt haar positieve indrukken en geeft aan dat het voor haar duidelijk is dat de opleiding een persoonlijk en opbouwend contact met al haar studenten centraal stelt en de gegradueerden direct inzetbaar zijn. Het vooropgestelde DNA doordeesemt de opleiding en wordt consequent uitgedragen door alle stakeholders. De commissie is ervan overtuigd dat studenten daadwerkelijk optreden als ambassadeurs van de opleiding en fier zijn. De commissie meent dat de inclusieve en persoonlijke aanpak doordrongen is en breed gewaardeerd wordt. De identiteit van de opleiding wordt goed uitgedragen en daarbij is de hechte en constructieve interactie met zowel studenten als werkveld positief opgevallen.

De commissie vindt dat de gesprekken met consistente antwoorden hebben bijgedragen aan een duidelijk beeld van de opleiding. Ze geeft daarbij de opmerking dat het zelfevaluatie rapport op bepaalde punten door de veelheid aan informatie (verspreid in de uitvoerige bijlagen) aan scherpte inboette. In dat licht geeft de commissie de aanbeveling om de eigen prioriteiten scherper te stellen en dit transparant te communiceren met eraan gekoppeld een concreet actieplan met realistische tijdslijnen.

De commissie wijst daarnaast op de zeer arbeidsintensieve begeleiding van de studenten, die ze zeker waardeert, maar plaatst de kanttekening of dit kan aangehouden worden bij de verwachte (sterke) stijging van de instroom. Daarbij vraagt ze aandacht voor het risico dat aanhoudende hoge drop-out cijfers een demotiverend effect kunnen hebben op het opleidingsteam dat instaat voor deze intensieve begeleiding. Tot slot benadrukt de commissie het belang van het blijvend monitoren van de kwaliteit van de leerwerkplekken (met inbegrip van de evaluatie van het werkplekieren) en het onderscheid tussen graduaat en andere opleidingen in het werkveld te duiden. Ze heeft voldoende vertrouwen dat eventuele problemen snel gecapteerd zullen worden door het professionele kwaliteitsbeleid. De opleiding spreekt op haar beurt nog haar appreciatie uit voor het waarderend verloop van de verschillende gesprekken en de grondige voorbereidingen van de commissie. Ze geeft aan zich te herkennen in de feedback van de commissie.

3 Oordeel

Op basis van het onderzoek naar de kwaliteit van het graduaat in de HR-support van Thomas More Mechelen-Antwerpen beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De commissie stelt vast dat het zelfevaluatie-rapport een duidelijke inkijk biedt in de onderwijsvisie met de gemaakte keuzes van de opleiding. Terzelfdertijd wil ze de opleiding meegeven dat het voor de beoordeling van de opleiding noodzakelijk was om de omstandige bijlagen grondig te bestuderen en bijkomende verduidelijking te krijgen tijdens het locatiebezoek. De commissie is daarbij tevreden dat ze doorheen de verschillende dialogen concrete en consistente antwoorden heeft verkregen, waarbij het positief opviel dat de gehanteerde terminologie uit het zelfevaluatie-rapport door alle gesprekspartners op een eenduidige manier werd gehanteerd. De commissie moedigt de opleiding aan om nog meer vanuit vertrouwen in het eigen perspectief scherpere keuzes te durven maken, zodat het beoogde groeipad en de strategische prioriteiten bij de verdere ontwikkelingen van de opleiding voldoende transparant zijn voor alle betrokkenen.

De commissie waardeert dat de opleiding zowel een voltijds traject voor generatiestudenten als een deeltijds traject voor werkstudenten aanbiedt. Het programma van beide trajecten is coherent uitgewerkt en goed afgestemd op het instroomprofiel. De onderwijsvisie vertaalt zich in de warme en verbonden leeromgeving die wordt nagestreefd waarbij de opleiding haar geformuleerde DNA effectief realiseert. De OLR vormen een heldere vertaling van de DLR en geven de opleiding haar eigen identiteit, met een duidelijk beeld wat verwacht wordt van een graduaatsopleiding en lijken goed geënt te zijn op de huidige maatschappelijke realiteit. De uitwerking van het opleidingsprogramma aan de hand van de vier beroepsrollen is doordacht opgemaakt en doorleefd bij zowel vertegenwoordigers van het werkveld als de studenten. De opleidingsonderdelen en het werkplekleren zijn goed afgestemd op elkaar en onderling verweven, wat resulteert in een geïntegreerd, sterk praktijkgericht programma. De commissie beschouwt het kunnen behalen van het facultatief attest 'Preventieadviseur niveau 3' al tijdens de opleiding als een extra troef voor gemotiveerde studenten.

De commissie vindt dat de opleiding wordt gedragen door een gedreven en geëngageerd opleidingsteam dat nauwe samenwerking met het werkveld essentieel acht. De commissie stelt hierbij vast dat de opleiding regionaal sterk verankerd is en duurzame relaties heeft uitgebouwd met een brede waaier aan organisaties om samen de opleiding vorm te geven en verder te ontwikkelen. Het is een sterkte dat de opleiding hiervoor (beperkte) ruimte voorziet in de opdracht van haar docenten. De opleiding opereert in een multiculturele (grootstedelijke) context en maakt studenten goed bewust van het belang van cultuur en diversiteit in hun toekomstige rol als HR-professional. De commissie waardeert de inschakeling van alumni als expert-gastdocenten, die zo ook bijdragen aan voldoende diversiteit in het opleidingsteam en kunnen fungeren als herkenbare rolmodellen voor de studenten.

De commissie stelt vast dat het uitdagend kan zijn om een geschikte werkplek te vinden, zeker gezien de stijgende interesse in deze opleiding en de organisatie van het werkplekleren op meerdere werkplekken. Ze meent dat de opleiding voldoende inspanningen levert om studenten hierin te ondersteunen maar vraagt aandacht om de kwaliteit en het aanbod van de leerwerkplekken voldoende te bewaken. De commissie heeft hierin vertrouwen, daar ze vaststelt dat de waardering vanuit het werkveld voor deze opleiding groeit en er duidelijk veel enthousiasme is om gezamenlijk studenten tot snel inzetbare HR-professionals op te leiden. De commissie onderschrijft de visie van de opleiding dat, naarmate de opleiding vordert, studenten zelf in staat moeten zijn om een kwalitatieve werkplek te vinden. Er is duidelijk een gestructureerde kwaliteitscontrole van de werkplekken ingebouwd, waardoor er snel kan ingegrepen worden mocht een werkplek toch niet (langer) voldoen. De commissie spoort de opleiding en de hogeschool aan om het werkveld blijvend proactief te informeren over het

onderscheid tussen de verschillende niveaus van hoger onderwijs, vooral op vlak van andere verwachtingen die daarmee gepaard gaan. Het is positief dat studenten kansen krijgen voor internationaal werkplekleren, maar dit mag structureel nog meer vorm krijgen.

Verder stelt de commissie vast dat de opleiding het belangrijk vindt om een groeimindset bij studenten te ontwikkelen en hen daartoe tal van handvatten biedt om hun zelfvertrouwen en zelfredzaamheid te versterken. De persoonlijke studentenbegeleiding is structureel ingebed met tal van specifieke functies (zoals de inclusiecoördinator, de studieloopbaancoach, de studentenbegeleider plus), een doordacht extracurriculair aanbod en ondersteunende tools. Het is voor de commissie duidelijk dat dit geen statisch gegeven is maar continu in vraag wordt gesteld en desgevallend bijgestuurd wordt. Zo rijpt het idee om AI in te zetten als hulpmiddel om studenten bepaalde vaardigheden zelfstandig te laten inoefenen. Dit kan volgens de commissie ook bijdragen aan het behoud van de intensieve begeleiding van elke student bij een hogere instroom. Het hoge drop-out cijfer is de commissie opgevallen, ondanks de sterk geïndividualiseerde begeleiding. De commissie vindt het positief hoe de opleiding de nadruk legt op het ontwikkelen van de zelfregulerende vaardigheden van elke student en hen zo voldoende bewust maakt van hun eigen talenten door de doorgedreven inzet op reflectie en feedback. Het is belangrijk de drop-out blijvend te monitoren, maar de commissie heeft begrip dat dit significant verlagen niet evident is en beseft dat niet elke student voldoende doordacht een studierichting aanvat, ondanks alle inspanningen die de opleiding levert van adequate voorlichting. De commissie is alvast overtuigd dat de gemotiveerde student voldoende gelijkwaardige kansen en ondersteuning krijgt om de opleiding succesvol te kunnen doorlopen.

Verder meent de commissie dat de opleiding een onderbouwde aanpak heeft uitgewerkt om na te gaan of de student het beoogde niveau heeft bereikt. Daarbij is ook de evaluatie van het werkplekleren degelijk uitgewerkt. De verantwoordelijkheden hierin voor het werkveld en de opleiding zijn helder vastgelegd. De indeling van het onderwijsprogramma in vier kwartalen per fase zorgt voor snelle feedback na de evaluatie. De commissie vindt het positief dat docenten elkaars toetsen evalueren, dit op basis van vastgelegde standaarden waardoor objectief de kwaliteit kan geanalyseerd worden. Daarnaast zal de opleidingsmanager de resultaten van alle toetsen analyseren en snel actie ondernemen wanneer blijkt dat er bij bepaalde tekorten nog bijkomende ondersteuning nodig zou zijn voor studenten.

De commissie is overtuigd dat de opleiding begaan is met de kwaliteit van de opleiding en zichzelf voldoende in vraag stelt. De actuele relevantie van het opleidingsprofiel en de kwaliteit van het beoogd eindniveau worden op regelmatige basis afgetoetst bij diverse stakeholders, onder meer via structurele organen zoals de adviesraad en de participatieraad. Er is reeds een jaarplan uitgewerkt tot 2030, wat volgens de commissie wel nog concreter kan uitgewerkt worden. Ze geeft daarbij de suggestie om gerichte keuzes te maken en haalbare prioriteiten te stellen en dit transparant af te toetsen met alle stakeholders aan de hand van een concreet plan met gefaseerde timing.

Samengevat vindt de commissie dat Thomas More Mechelen-Antwerpen een waardevolle opleiding neerzet en studenten opleidt tot competente gegradueerden in de HR-support, die zich sterk bewust zijn van het belang van cultuur en diversiteit bij een rol als HR-professional en worden opgeleid tot ambassadeurs.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding, formuleert de commissie enkele aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan:

- blijvend te waken of de arbeidsintensieve gepersonaliseerde begeleiding van studenten draagbaar en motiverend blijft voor docenten en voldoende return oplevert, zeker gezien de verwachte stijgende instroom en de aanhoudende hoge uitval.

- de kwaliteit en de evaluatie van het werkplekleren systematisch te monitoren met daarbij expliciet na te gaan of elke student gelijkwaardige leerkansen krijgt en het internationaal werkplekleren verder structureel uit te bouwen.
- waakzaam te zijn voor het formuleren van te brede en ambitieuze doelen (meer bepaald via het jaarplan en SOAR) en daarbij de gekozen prioriteiten gefaseerd aan te pakken en transparant te communiceren naar alle betrokken stakeholders.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Mechelen-Antwerpen vzw
Naam opleiding	Graduaat in de HR-support
Niveau en oriëntatie	VKS-5 – professioneel gericht
(Bijkomende) titel	Niet van toepassing
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde / Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	Niet van toepassing
Opleidingstrajecten	• Voltijds traject • Deeltijds traject voor werkstudenten
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	• Campus Sanderus • Campus De Vest
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
Aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	• Bachelor in de toegepaste psychologie – arbeids- en organisatiepsychologie • Bachelor in organisatie en management: human resources • Bachelor in het human resources management

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

HR Operations Officer

OLR1. De gegradueerde draagt bij aan de uitvoering van de verschillende acties en plannen binnen een duurzaam personeelsbeleid.

OLR2. De gegradueerde werkt in opdracht van de leidinggevende procedures en tools uit voor de verschillende HR-processen.

OLR3. De gegradueerde staat in voor de operationele organisatie van verschillende HR-processen die vallen onder de instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid.

OLR4. De gegradueerde staat in voor de administratieve en wettelijke opvolging en afhandeling van de verschillende personeelsdossiers en HR-processen.

OLR5. De gegradueerde bewaakt in overleg met de leidinggevende de kwaliteit van de HR-processen.

Talent Support Officer

OLR6. De gegradueerde communiceert (in functie van de eigen werkzaamheden) met alle belanghebbenden in begrijpelijke en correcte taal, via verschillende communicatievormen en -kanalen, en kan daarbij meerdere talen inzetten.

OLR7. De gegradueerde gidst doelgroepgericht om te denken vanuit opportuniteiten en kansen.

Ambassadeur

OLR8. De gegradueerde handelt loyaal ten aanzien van de organisatie en de medewerkers en houdt hierbij rekening met de belangen en strategische doelstellingen van de organisatie en het welzijn van de medewerkers.

OLR9. De gegradueerde bouwt een professioneel netwerk uit en investeert in duurzame relaties.

Wereldwijze professional

OLR10. De gegradueerde werkt oplossingsgericht.

OLR11. De gegradueerde werkt professioneel, ethisch en maatschappelijk verantwoord.

OLR12. De gegradueerde werkt teamgericht in een multidisciplinaire en interculturele context.

OLR13. De gegradueerde stuurt de eigen professionalisering door zelfreflectie en deskundigheidsontwikkeling.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Dirk Kerckhoven (*voorzitter*) directeur Don Bosco Onderwijscentrum, Brussel.

John Fahrenfort (*commissielid*) HR-manager Fontys Hogeschool Eindhoven, daarvoor onderwijsmanager bachelor HRM en Toegepaste psychologie en voorzitter Landelijk Overleg bachelor HRM-opleidingen (LOOHRM) en bachelor Toegepaste Psychologie opleidingen (LOOTP) in Nederland.

Ilse Claes (*commissielid*) HR-directeur DEMOCO group en freelance HR-consultant.

Tijmen De Sager (*student-commissielid*) Gegradueerde in het transport en logistiek Arteveldehogeschool, student bachelor in het supply chain management.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sofie Van Cauwenberghe** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Ruth DeVreese** (*extern secretaris*) zaakvoerder Konnektio.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Dialoog met de opleiding op woensdag 10 december 2025.

Het programma:

8.30–9.00u	Onthaal en intern overlegmoment commissie
9.00–10.15u	Gesprek 1: dialoog ‘Opleidingskader, fundament van de opleiding en expertise van de medewerkers’ • Opleidingsmanager • Kerndocent, docent traject Mechelen • Kerndocent, coördinator HR-winkel • Twee werkveldpartners • Twee studenten fase 1 Antwerpen • Eén student fase 2 Mechelen • Eén student fase 2 Antwerpen • Alumna Antwerpen 2023-2024
10.15–10.45u	Intern overlegmoment commissie
10.45–12.00u	Gesprek 2: dialoog ‘Van onderwijsvisie naar opleidingsprogramma en toetsing’ • Studieloopbaancoach • Kerndocent, lid werkgroep Inclusie • Kerndocent, participatieraadcoördinator, preventieadviseur • Docent, taalcoach • Twee werkveldpartners • Eén student fase 1 Antwerpen • Eén student fase 2 Antwerpen • Eén student fase 2/3 Mechelen • Alumna Antwerpen 2023-2024
12.00–13.30u	Intern overlegmoment commissie en besloten lunch
13.30–14.15u	Gesprek 3: dialoog met negen studenten • Drie studenten fase 1 Antwerpen • Twee studenten fase 2 Antwerpen • Eén student fase 1 Mechelen • Twee studenten fase 2/3 Mechelen • Eén student fase 3 Mechelen
14.15–14.45u	Intern overlegmoment commissie
14.45–16.00u	Gesprek 4: dialoog ‘Werkplekieren, eindtoetsing en kwaliteitscultuur’ • Kerndocent, werkveldcoördinator • Twee kerndocenten • Drie werkveldpartners (waarvan één alumna Antwerpen 2022-2023) • Eén student fase 1 Antwerpen • Eén student fase 2 Antwerpen • Eén student fase 2/3 Mechelen • Eén student fase 3 Mechelen
16.00–17.00u	Intern overlegmoment en besluitvorming commissie
17.00–17.30u	Reflectiemoment commissie en instelling

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

- Zelfevaluatie rapport

Bijlagen bij de aanvraag

- Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding
- Bijlage 2; Volledige beschrijving van de rollen
- Bijlage 3: Voorbeelden beroepsrollen Zakelijke communicatie
- Bijlage 4: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)
- Bijlage 5: Relatie tussen de DLR en de OLR
- Bijlage 6: Leerresultatenkader
- Bijlage 7: Verschil tussen graduaats- en bachelorfuncties
- Bijlage 8: Programmagids
- Bijlage 9: Curriculum werktraject Mechelen
- Bijlage 10: Reflecteren volgens het UI-model
- Bijlage 11: Visie op diversiteit en inclusie Thomas More
- Bijlage 12: Flyer Boost je studieskills
- Bijlage 13: Visie op toetsing Thomas More
- Bijlage 14: Visie op toetsing Graduaat in de HR-support Mechelen-Antwerpen
- Bijlage 15: Toetsing: kwaliteitsstandaarden
- Bijlage 16: Toetsing: rollen en taken
- Bijlage 17: Toetsbeleid: vierogenprincipe
- Bijlage 18: Overzicht evaluatieactiviteiten
- Bijlage 19: Overzicht WPL in het curriculum
- Bijlage 20: Werkplekscan
- Bijlage 21: Voorbeeld van takenlijst uit het OPO WPL Payroll
- Bijlage 22: WPL algemeen verslag kennismakingsgesprek
- Bijlage 23: Uitleg bij ambassadeurschap – competenties
- Bijlage 24: Procesevaluatie
- Bijlage 25: Presentatie Mission Statement
- Bijlage 26: Voorbeeld Take home examens & Voorbeeld personeelsfiche Take home examen
- Bijlage 27: Programma onboarding nieuwe docent
- Bijlage 28: Beschrijving van het personeel
- Bijlage 29: Observatieleidraad – leerwandelingen
- Bijlage 30: Interne kwaliteitszorg Thomas More
- Bijlage 31: Jaarplan
- Bijlage 32: SOAR-analyse (Sterktes – Opportuniteiten – Aspiraties – Resultaten)

Documenten beschikbaar gesteld voorafgaand aan de dialoog

- Toegang tot de intranetomgeving met aanvullende documenten
 - ECTS-fiches van het academiejaar 2025-2026
 - Kwaliteitsbewaking
 - Informatie over het kader: voorbeelden van de concretisering van de 3 pijlers van de visie op onderwijs (een persoonlijke inclusieve aanpak, teach as you preach, de praktijk centraal)
 - Voorbeelden van de toetsing van het eindniveau
- Toegang tot de Canvas-leeromgeving
 - Curriculum voltijds traject Antwerpen
 - Curriculum deeltijds traject Mechelen
 - Linken naar de cursussen
- Informatie over instroom, doorstroom en uitstroom

