

GRADUAAT IN DE HR-SUPPORT

THOMAS MORE KEMPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

8 JANUARI 2026



• DIRK KERCKHOVEN (VOORZITTER) • ILSE CLAES, JOHN FAHRENFORT,
ALI AL-OGAILI (COMMISSIELEDEN) •
KRISTL VAN DER HEYDEN (SECRETARIS) • SOFIE VAN CAUWENBERGHE
(PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Doornemen van het zelfevaluatie-rapport en voorbereidende vergaderingen	5
2.2	Uitdieping van de thema's tijdens de dialoog met de opleiding en haar stakeholders	6
2.2.1	Profiel van de opleiding	6
2.2.2	De vertaling van het profiel naar de zes rollen op VKS-niveau 5	7
2.2.3	Diverse en wijzigende instroom	8
2.2.4	Organisatie en opvolging van het werkplekleren	9
2.2.5	Toetsing en beoordeling van het eindniveau	12
2.2.6	Intensieve begeleiding van de studenten	13
2.2.7	Gemotiveerd team met diverse expertise	16
2.2.8	Kwaliteitszorg zit verweven in de opleiding	17
3	Oordeel	19
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	22
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	23
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	25
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	26
	Bijlage 5: Verantwoording	27
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	28

1 Abstract

De door de NVAO aangestelde commissie beoordeelt op basis van het door haar gevoerde onderzoek de kwaliteit van de opleiding graduaat in de HR-support aan Thomas More Kempen als voldoende en geeft daarom aan de NVAO een positief advies met aanbeveling met betrekking tot accreditatie.

De commissie is van oordeel dat de opleiding in nauwe samenwerking met alle stakeholders de voorbije jaren een sterk resultaat heeft neergezet. Ze is erin geslaagd een helder profiel uit te werken op VKS-niveau 5. De leerdoelen zijn geconcretiseerd via zes rollen die tot op het niveau van gedragsindicatoren zijn uitgewerkt, wat fungeert als een helder kader voor het team, de studenten en het werkveld.

De commissie waardeert dat de opleiding dit raamwerk niet als een statisch gegeven beschouwt. Integendeel, het team geeft blijk van een grote openheid en leergierigheid om de opleidingsonderdelen en de bijbehorende toetsing continu te herbekijken. Dit meerogenbeleid kadert volgens de commissie in de aandacht die de opleiding heeft voor continue verbetering. De opleiding hanteert niet alleen de formele kwaliteitscycli en -instrumenten, maar geeft blijk van een echte kwaliteitscultuur.

Het werkveld is nauw betrokken bij de opleiding. De adviesraad vervult hierbij een belangrijke rol, maar ook daarbuiten heerst een cultuur van uitwisseling. Wat het werkplekleren betreft heeft de opleiding volgens de commissie gezorgd voor een duidelijk doelen- en afsprakenkader en voor instrumenten die dit kader ondersteunen. Dit resulteert volgens de commissie in een werkplekleren dat studenten doet groeien en waarin ze nauw opgevolgd worden.

De opleiding zet in op een intensieve begeleiding van de studenten en begeleidt hen stap voor stap naar meer zelfstandigheid en het opnemen van complexere taken. Ze beschouwt dat als inherent aan het DNA van een graduaatsopleiding en benadrukt dat een dergelijke aanpak strookt met wat een HR-professional uiteindelijk zelf moet uitstralen. De commissie waardeert dit consistent toepassen van het *'walk the talk'*-principe. Wat ze beschouwt als een kracht van de opleiding gaat evenwel gepaard met een zorg, gezien de groeiende instroom die deels bestaat uit studenten die rechtstreeks instromen uit het zesde jaar arbeidsmarktfinaliteit.

De commissie formuleert daarom de onderstaande aanbeveling:

- Neem voldoende tijd om de uitdagingen die te maken hebben met de wijzigende en groeiende instroom in kaart te brengen en zorg ervoor dat de eigenheid van de opleiding hierdoor niet in het gedrang komt.
 - Bewaak dat de aspecten die de kracht van de opleiding zijn – de continue verbetering, de intensieve begeleiding, de interactieve en praktijkgerichte lesopbouw, de sterk aanwezige *'walk the talk'*-aanpak – de draagkracht en de flexibiliteit van het team niet overschrijden.
 - Zorg er ook voor dat het werkplekleren niets van zijn huidige sterkte verliest door te bewaken dat kwaliteitsvolle werkplekken en een dito begeleiding ook in de toekomst haalbaar blijven.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Doornemen van het zelfevaluatie-rapport en voorbereidende vergaderingen

De commissie nam met veel belangstelling het zelfevaluatie-rapport (ZER) door dat werd ingediend door Thomas More Kempen (hierna Thomas More genoemd). Ze meent dat het rapport een helder zicht biedt op de opleiding.

Tijdens de twee voorbereidende vergaderingen die aan het locatiebezoek voorafgingen, bundelde de commissie een aantal vragen waarover ze met de opleiding in dialoog wilde gaan. Ze kon daarbij enkele grotere thema's onderscheiden.

Een aantal van haar vragen hadden betrekking op het profiel van de opleiding en de specificiteit van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) op niveau 5. Het ZER gaf de commissie een duidelijk overzicht van de manier waarop de opleiding de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) geconcretiseerd heeft naar zes rollen, die ze koppelt aan de opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR). De opleiding formuleerde ook gedragsindicatoren op een basis- en verdiepend niveau.

De commissie wilde dit onderwerp graag verder uitdiepen. Ze was onder meer geïnteresseerd in de manier waarop de opleiding te werk is gegaan om in haar curriculum de graduele lijn van basis- naar complexere taakinhoud vorm te geven. Meer in het algemeen wilde ze met de diverse stakeholders in dialoog gaan over de manier waarop – in het kader van *constructive alignment* – het profiel van het graduaat in de HR-support tot uiting komt in alle geledingen van de opleiding.

Het gaat immers om een praktijkgerichte opleiding, waarbij docenten niet alleen over relevante inhoudelijke expertise moeten beschikken maar ook in staat moeten zijn om deze expertise didactisch te vertalen naar niveau 5.

De commissie wilde ook graag weten op welke manier de opleiding de docenten, die in twee derde van de gevallen in het werkveld actief zijn, betreft bij de opleiding.

Verder wilde de commissie toetsbeleid en -praktijk nader bespreken tijdens de dialoog. Het meerrotenbeleid, zoals het beschreven staat in het ZER, kwam bij de commissie over als een sterk instrument waarover ze graag méér wilde weten.

Ook het werkplekleren vormde een belangrijk thema voor de commissie. Op basis van het ZER kon de commissie kennismaken met heel wat instrumenten die de opleiding ontwikkelde om het leren op de werkplek en de bijbehorende beoordeling te ondersteunen. Ze wilde van de dialoog gebruikmaken om nog meer inzicht te krijgen in hoe de opleiding deze instrumenten inzet en hoe ze daarbij de blik gericht houdt op niveau 5. De commissie was ook benieuwd om te vernemen hoe het werkveld en de studenten het werkplekleren ervaren. Ze had daarbij onder meer aandacht voor de haalbaarheid en wilde polsen naar het grote aandeel dat lijkt uit te gaan naar het aspect 'zelfreflectie'.

Wat organisatorische aspecten betreft was de commissie nieuwsgierig naar de vormen van samenwerking met de bacheloropleiding in het human resources management, die eveneens deel uitmaakt van de Unit Human CaRe waaronder het graduaat in de HR-support ressorteert. De commissie wilde daarnaast aandacht besteden aan het feit dat de opleiding haar avondtraject laat uitdoven, waarbij haar focus lag op de impact van deze beslissing op de instroom.

De instroom van de opleiding ondergaat hoe dan ook een wijziging, nu sinds schooljaar 2025-2026 leerlingen uit de arbeidsmarktfinaliteit (het vroegere beroepssecundair onderwijs of bso) in een graduaatsopleiding kunnen instromen zonder eerst het zevende jaar secundair onderwijs te volgen. Het aantal studenten dat instroomt in de opleiding zit bovendien in stijgende lijn.

In het ZER gaf de opleiding aan dat ze inzet op een intensieve begeleiding van de studenten. De commissie wilde dan ook graag weten welke impact de wijzigende en toenemende instroom heeft op de opleiding in het algemeen en op de geboden begeleiding in het bijzonder. Ze wilde daarbij onder meer aandacht besteden aan de werkbelasting van de docenten en aan eventuele wijzigingen in de didactische aanpak ten gevolge van de toenemende schaalgrootte en de gewijzigde instroom.

Het monitoren en borgen van de kwaliteit van de opleiding was een ander thema waarover de commissie verder in dialoog wou gaan. Ze wilde onder meer ingaan op de manier waarop de opleiding de kwaliteit van de werkplekken bewaakt en hoe ze de werkplekmentoren begeleidt. Ook was ze benieuwd naar de werking van de adviesraad, de rol van de studenten daarin, en mogelijke wijzigingen die doorgevoerd zijn in de opleiding naar aanleiding van feedback van de verschillende stakeholders.

2.2 Uitdieping van de thema's tijdens de dialoog met de opleiding en haar stakeholders

2.2.1 Profiel van de opleiding

Het ZER en de bijbehorende bijlagen gaven de commissie een goed beeld van de stappen die de opleiding heeft gezet sinds de toets nieuwe opleiding in 2019. Tijdens de dialoog peilde de commissie naar de aanpak die de opleiding daarbij gehanteerd heeft en naar de grootste uitdagingen die op haar pad kwamen tijdens dit proces.

De opleiding gaf aan dat een belangrijk onderdeel van dit traject draaide om de verfijning van het profiel. Het hele opleidingsteam werkte hiervoor nauw samen met de dienst onderwijs. Ook de adviesraad werd sterk betrokken, waar dat voordien minder het geval was: de opleiding vermeldde dat zowel de adviesraad als het ruimere werkveld veel nauwer betrokken zijn dan vroeger. Deze aanpak heeft er volgens de opleiding voor gezorgd dat er sprake is van een breed gedragen en sterk fundament.

De opleiding besteedde tijdens dit proces ook aandacht aan de afstemming met de bacheloropleiding (professionele bachelor in het human resources management). Op de campus Geel wordt deze bacheloropleiding aangeboden sinds het academiejaar 2023-2024, waardoor er een leerladder ontstaan is binnen de HR-opleidingen.

Beide opleidingen maken deel uit van de Unit Human CaRe, die vier bacheloropleidingen omvat (human resources management; sociaal werk; orthopedie; ergotherapie) en twee andere graduaatsopleidingen (maatschappelijk werk; orthopedagogische begeleiding).

De commissie was benieuwd naar de manier waarop de opleiding de inbedding in deze unit en in de ruimere context van de hogeschool ervaart en hoe ze haar eigenheid binnen deze structuur vormgeeft.

De docenten verwezen naar het belang van een goede interne afstemming binnen het eigen team. Er is sprake van een systematische afstemming onder docenten: ze bekijken de leerlijnen, geven elkaar feedback, nemen elkaars toetsing onder de loep (zie ook verder in dit rapport). De dienst onderwijs speelt daarbij een belangrijke rol. Rond het thema toetsing brengt deze dienst bijvoorbeeld de centrale visie van de hogeschool tot bij het team. Dat gebeurt onder meer via workshops, waarna de docenten er verder mee aan de slag gaan. De opleiding verwijst naar deze manier van uitwisselen en elkaar inspireren als een lerend netwerk dat zich binnen de unit ontvouwt.

2.2.2 De vertaling van het profiel naar de zes rollen op VKS-niveau 5

De zes rollen

De commissie kreeg op basis van het ZER een helder beeld van de manier waarop de opleiding haar profiel vertaald heeft naar zes rollen. Om tot die rollen te komen, concretiseerde en clusterde de opleiding de DLR. De zes rollen drukken de eigen finaliteit van de opleiding uit en worden door haar benoemd als OLR. De opleiding verwacht dat studenten de volgende rollen kunnen vervullen: ondersteuner, communicator, dossierbeheerder, organisator, teamlid, professional.

Bijkomend werden vier waarden geformuleerd, die samen met de missie – “kwalitatief bieden van MENS- en dossiergerichte zorg” – de ruggengraat van de opleiding vormen. Voor elke rol formuleerde de opleiding een aantal gedragsindicatoren op een basis- en verdiepend niveau. De indicatoren voor alle rollen zijn opgenomen in de leerresultatenmatrix.

De gehanteerde werkwijze bij de afstemming op VKS-niveau 5

De commissie wilde gebruikmaken van de dialoog om dieper in te gaan op de manier waarop de opleiding te werk is gegaan om zich ervan te verzekeren dat de OLR, de rollen en de gedragsindicatoren zich situeren op VKS-niveau 5.

De opleiding geeft aan in het ZER dat ze de volgende criteria hanteert om het onderscheid tussen de niveaus 5 en 6 te maken: de mate van zelfstandigheid tijdens het uitvoeren van taken, de mate van complexiteit van de uit te voeren taken, de mate waarin de taken op de toekomstige werkplek voorkomen.

De commissie was vooral nieuwsgierig naar de wijze waarop de opleiding dit verschil borgt en het voor alle betrokkenen ook helder blijft – studenten, docenten en werkveld.

De opleiding benadrukte dat het werkveld betrokken was bij de vertaling van het opleidingsprofiel naar de zes rollen. Dat was het geval bij de start van de opleiding, maar ook de voorbije jaren werden de rollen verder verfijnd in nauwe samenspraak met het werkveld en de studenten. Zo stelde men vast dat de rol van procesbewaker, die oorspronkelijk deel uitmaakte van het opleidingsprofiel, te hoog gegrepen was voor de graduaatsstudenten en veeleer bij het VKS-niveau 6 behoort. Het woord procesbewaker schept verwachtingen over het vormgeven van het personeelsbeleid, wat niet verwacht wordt van een gegradueerde in de HR-support. De taken die onder deze rol vielen, werden vereenvoudigd en kwamen terecht onder de rol van dossierbeheerder.

Ook voerde de opleiding een vereenvoudiging door in het taalgebruik. De studenten ervoeren de gehanteerde taal immers als te moeilijk en onvoldoende concreet, waarna er aanpassingen volgden.

De opleiding heeft het VKS-niveau ook afgestemd met de bacheloropleiding. Bedoeling was enerzijds het dubbelchecken van het niveau 5 van de opleiding en anderzijds zichzelf ervan te verzekeren dat de aanpassingen afgestemd zijn op het vervolgtraject naar de bachelor HRM. Tijdens de dialoog lichtte de opleiding toe dat de bacheloropleiding twee bijkomende rollen omvat: organisatiecoach en HR-business partner.

De afstemming beperkt zich niet tot de rollen maar kent een verfijning tot op het niveau van de vakken. Zo behoren vakken waar het organisatorisch niveau of beleidsmatige aspecten aan de orde zijn veeleer tot de bacheloropleiding.

Hoe het werkveld omgaat met niveau 5

De commissie kon tijdens het locatiebezoek verder in dialoog gaan over dit thema met de werkveldvertegenwoordigers. De meerderheid van de gesprekspartners is betrokken bij het werkplekleren van de opleiding, en in heel wat gevallen hadden ze ervaring met zowel studenten van de graduaats- als van de bacheloropleiding.

Aanvankelijk kreeg de commissie een gemengd beeld. De werkveldvertegenwoordigers wezen erop dat de studenten van de graduaatsopleiding een bijzonder diverse groep zijn zowel naar leeftijd als naar voortraject (zie verder onder '2.2.3 Instroom'). Dat heeft gevolgen voor de (complexiteit aan) taken die deze studenten kunnen vervullen. De mentoren gaven aan dat ze graag inspelen op deze diversiteit: ze zijn van mening dat studenten die dat aankunnen – op basis van hun ervaring, maturiteit, leervermogen, ... – ook de kans moeten krijgen om meer complexe taken en meer verantwoordelijkheden op zich te nemen, zodat ze maximale leerkansen krijgen. De werkveldvertegenwoordigers gaven ook aan dat de studenten zelf naar voren komen als leergierig en *hands-on*; ze willen niet zomaar hun traject afronden maar echt “in de organisatie duiken” om te leren.

De commissie begreep deze redenering, ook op basis van de diverse studentenprofielen die ze tijdens de dialoog kon spreken. Ze constateerde bovendien in de loop van de dialoog dat de mentoren goed op de hoogte zijn van de leerdoelen en indicatoren van de opleiding (zie verder onder 2.2.4 'Organisatie en opvolging van het werkplekleren'). Ze wilde echter vooral helder krijgen wat de impact is van deze veeleer flexibele invulling van het takenpakket op het realiseren en borgen van het eindniveau.

De werkveldvertegenwoordigers en de mentoren maakten tijdens de dialoog duidelijk dat ze twee verschillende aspecten onderscheiden: aan de ene kant mogen studenten “groeien waar ze kunnen”, maar op het vlak van evaluatie is er een heldere afbakening van de te behalen doelen. De mentoren wezen erop dat de taken en verwachtingen die gekoppeld zijn aan de zes rollen een duidelijk richtsnoer vormen voor de evaluatie. Het (eind)evaluatieformulier is daarbij een ondersteunend instrument. Een mentor verwoordde het als “inspelen op de achtergrond van de studenten maar altijd terugvallen op de rollen”.

De opleiding bevestigde dit door toe te lichten hoe ze de beoordeling van het eindniveau borgt (zie infra). Ze maakt het werkveld duidelijk dat alle rollen op het einde van het traject bereikt moeten worden en maakt de mentoren wegwijs in de indicatoren.

Van de kant van de studenten ervaaarde de commissie een sterke waardering voor de hierboven beschreven aanpak. Zij getuigden hoe ze hebben kunnen groeien door het vertrouwen dat ze kregen op de werkplekken. De ideale werkplek is voor hen een omgeving waar ze erkenning krijgen, waar ze de mogelijkheid en de ruimte krijgen om op eigen tempo te leren, en waar een positieve feedbackcultuur heerst. (Zie ook verder onder 'Werkplekleren').

2.2.3 Diverse en wijzigende instroom

Zoals hierboven vermeld is de instroom van de opleiding gekenmerkt door een grote diversiteit aan studentenprofielen.

In het ZER vermeldt de opleiding dat de helft van de studenten ouder is dan 25 jaar, wat aangeeft dat zij al een leer- en/of werktraject hebben doorlopen. De commissie was geïnteresseerd in recente cijfers over de instroom en kreeg een bijkomend document ter inzage, voorafgaand aan het locatiebezoek.

De docenten bevestigden tijdens de dialoog dat een aantal studenten al aan het werk is en zich wil heroriënteren; tot de groep van deze 'carrièreswitchers' behoren ook de studenten die door de VDAB gescreend zijn en de opleiding volgen in het kader van een toeleidingstraject. Heel wat studenten zijn al aan het werk in de HRM-sector, maar willen hun positie op de arbeidsmarkt versterken door dit graduaatsdiploma te behalen.

Ook de studenten die de commissie kon spreken getuigden over dergelijke trajecten. Het viel haar op dat heel wat studenten zich aangesproken voelen door het mensgerichte aspect dat een belangrijk aandeel heeft in het profiel van de opleiding (cf. ook de missie van de opleiding). Een aantal studenten heeft trouwens beroepservaring in sectoren waar het

werken met mensen evenzeer een belangrijke rol speelt (bijvoorbeeld verpleegkunde, opvoedkunde, ...). Daarnaast kon de commissie ook enkele studenten spreken die nog geen werkervaring hebben maar wel een leertraject in andere hogeronderwijsopleidingen achter de rug hebben.

Deze gevarieerde groep van studenten, naar leeftijd en voortraject, wordt aangevuld door generatiestudenten die net hun secundair onderwijs hebben afgerond. Uit de opgevraagde cijfers blijkt dat de instroom van het aantal jonge studenten (18 tot 25 jaar) in stijgende lijn zit, terwijl het aantal instromende studenten ouder dan 25 jaar daalt (het ZER vermeldt dat de helft van de studenten ouder is dan 25 jaar, terwijl er over de voorbije drie jaren een dalende lijn valt vast te stellen naar een aandeel van 29% in het huidige academiejaar).

De aangeleverde cijfers laten zien dat de vooropleiding bso (de huidige arbeidsmarktfinaliteit) verantwoordelijk was voor het grootste aandeel van de instroom in de voorbije drie academiejaren. Dat percentage is in het huidige academiejaar opgelopen tot 40%. Juist in die doelgroep voltrekt zich een wijziging die al voelbaar is in het lopende academiejaar: leerlingen uit de arbeidsmarktfinaliteit kunnen immers instromen in een graduaatsopleiding zonder het voordien verplichte zevende jaar secundair onderwijs te voltooien.

De commissie kreeg de kans om uitgebreid in te gaan op de impact van de toename en de verschuivingen in de instroom, zowel op de opleiding als op de docenten (zie infra onder 2.2.6 en 2.2.7.)

De commissie wilde ook aandacht besteden aan de achtergrond van de beslissing om het avondtraject te laten uitdoven. Het huidige academiejaar (2025-2026) is het laatste jaar waarin het avondtraject wordt aangeboden.

De opleiding gaf aan de beslissing te betreuren maar ook te begrijpen, vermits ze kadert in een ruimere portfolioanalyse waarbij de avondopleiding door haar dalende instroom naar voren kwam als het minst rendabele traject.

De avondopleiding heeft dezelfde vakken als de dagopleiding, maar het modeltraject is gespreid over drie jaren. De commissie vroeg zich af wat de impact van deze beslissing zal zijn op de instroom, in het bijzonder op studenten die nood hebben aan meer flexibiliteit. De opleiding verwacht dat een deel van de studenten in het dagonderwijs zal instromen, en zal wellicht overgaan tot een sterkere spreiding in de tijd van hun opleidingstraject.

2.2.4 Organisatie en opvolging van het werkplekleren

De commissie wilde gebruikmaken van de dialoog om met alle betrokkenen dieper in te gaan op het werkplekleren, wat tenslotte een derde van de studiepunten vertegenwoordigt. Het ZER en de bijlagen hadden haar getoond dat de opleiding over de jaren heen heel wat instrumenten heeft ontwikkeld in functie van de organisatie en de kwaliteit van het werkplekleren. Zo ontwikkelde ze onder meer de 'werkplekscan' en het 'mentorenboekje', evenals een logboek en een uitgebreid zelfreflectiedocument voor de studenten.

De commissie wilde graag weten hoe deze tools in de praktijk gehanteerd worden, op welke manier ze de kwaliteit van de opleiding versterken en of ze bijdragen aan de haalbaarheid van de opleiding vanuit het oogpunt van de studenten.

De zoektocht naar een kwalitatieve werkplek: de student aan het stuur

De opleiding legt het zoeken naar een geschikte werkplek in handen van de studenten. Dat is een bewuste keuze, met als doel de zelfredzaamheid te bevorderen. Het maakt voor de opleiding ook een belangrijk onderdeel uit van de verkenning van de sector ('Werkplekleren 1'). HR is immers een breed werkveld, en de opleiding wil de studenten helpen om zich hierin te oriënteren. Daarom werkt ze met een stapsgewijs verkennen van het werkveld, op een continuüm van 'samen' naar 'individueel verkennen'. Op het 'samen verkennen' is recent nog

sterker ingezet dan voorheen: elke week tot aan de herfstvakantie is een bedrijfsbezoek gepland of wordt een gastspreker uitgenodigd. Het zelf zoeken naar een geschikte werkplek sluit daar naadloos op aan. Zelf in interactie gaan met een mogelijke werkplek doet bovendien een beroep op de communicatieve vaardigheden van de studenten en vormt een voorproef op het solliciteren.

De commissie was benieuwd of het de studenten altijd lukt om tijdig een kwalitatieve werkplek te vinden. De opleiding gaf aan dat ze studenten in hun eerste opleidingsjaar rond half november tijdens een infomoment voorziet van de nodige informatie, waarna de zoektocht kan beginnen. Hoewel de bal eerst in het kamp van de studenten ligt, laat de opleiding hen niet los: ze begeleidt hen onder meer in manieren om contacten te leggen (onder meer door het organiseren van een *speeddate*) en volgt mee op of er reactie komt vanuit de werkplek. In het geval de student zelf geen geschikte werkplek dreigt te vinden, beschikt de opleiding over een lijst van mogelijke werkplekken. Ze kan daarbij een beroep doen op haar ruime netwerk, ook dankzij haar docenten die naast het lesgeven actief zijn in het werkveld.

De studenten die de commissie kon spreken bevestigden dat het soms een uitdaging was om zelf de nodige stappen te zetten. Ze benadrukten tegelijkertijd dat het proces hen heeft doen groeien, onder meer doordat ze op basis van verworven zelfvertrouwen uit hun comfortzone zijn gekomen of sectoren hebben leren kennen die hen oorspronkelijk minder aanspraken. Zo beginnen sommige studenten in een veeleer vertrouwde omgeving of sector, om bij een volgende werkplekmodule leerkansen op te zoeken in minder comfortabele contexten. Ook werkpleklerin in het buitenland behoort overigens tot de mogelijkheden; een studente getuigde hoe groot de uitdaging was op haar werkplek in Nederland, bijvoorbeeld door de verschillen in wetgeving en bedrijfscultuur. Mede door de ondersteuning vanuit de opleiding was het een bijzonder waardevolle ervaring voor haar.

De werkplekscan die de opleiding ontwikkelde is bedoeld om in kaart te brengen of alle doelstellingen tijdens het werkpleklerin aan bod zullen komen. Voor elke fase in het werkpleklerin (1, 2, 3 of 4) is er een andere scan beschikbaar. Het is als het ware een afvinklijst die de student samen met de mentor doorneemt. In het geval er sprake is van een werkplek waarmee de opleiding nog niet eerder samenwerkte, wordt via een telefonisch contact een dubbelcheck gedaan door de opleiding.

Opvolging tijdens het werkpleklerin

Bij de start van het werkpleklerin overlopen werkplekbegeleider, mentor en student samen het mentorenboekje. Dat document bevat de takenlijst, de doelstellingen, beroepstaken, verwachtingen, het evaluatiesjabloon en praktische afspraken met de mentor. Ook over het logboek worden de mentoren bij het startgesprek geïnformeerd. Tijdens het werkpleklerin houdt de student in deze logboeken al zijn werkzaamheden op de werkplek bij: de beroepstaken, reflecties over de voorbije periode, feedback van de mentor. De werkplekbegeleider volgt het werkpleklerin via deze logboeken op en geeft tweewekelijks schriftelijke feedback. Verder heeft de opleiding een interne leidraad opgesteld waarin de verwachtingen en richtlijnen staan vermeld met het oog op de afstemming tussen de verschillende werkplekbegeleiders.

Op basis van het ZER kreeg de commissie een overzicht van de verschillende vaste contactmomenten met de mentoren en de werkplekbegeleiders die gedurende het werkpleklerin voorzien zijn. De studenten gaven aan dat ze ook buiten deze contactmomenten probleemloos in gesprek kunnen gaan met de opleiding, onder meer over de leerkansen tijdens de verschillende werkplektrajecten.

De werkveldvertegenwoordigers en de mentoren benadrukten tijdens de dialoog dat de studenten graag naar de werkvloer komen. Ze hebben immers voor een praktijkgerichte opleiding gekozen.

Ze beschrijven de studenten als doorbijters die betrokken en gepassioneerd zijn. Ze zijn administratief sterk, correct en flexibel en hebben gemiddeld een kortere leercurve dan professionele bachelors. Ze zijn snel inzetbaar, ook op het vlak van ICT-vaardigheden.

De studenten bevestigden dit beeld. Ze wezen erop dat ze inderdaad bewust op zoek gingen naar een praktijkgerichte opleiding, dat ze energie krijgen van leren op de werkvloer. Tijdens de dialoog kwam een aantal keren naar voren dat in hun omgeving niet zo positief gekeken wordt naar een graduaatsopleiding. Ze gaven aan dat dit beeld vaak verandert als de buitenwereld meer zicht krijgt op wat ze allemaal leren in de opleiding.

In het geval de opleiding in de loop van het traject vaststelt dat de werkplek niet voldoet, dan zoekt de opleiding samen met de student een oplossing. De redenen kunnen divers zijn, van niet accuraat verstrekte informatie over de organisatie of over de tijd die de mentor beschikbaar heeft tot onvoorziene situaties op de werkvloer, zoals een medewerker die wegvalt.

De opleiding zal in een dergelijk geval onderzoeken of het werkplekleren dat de student tot dan toe verricht heeft relevant en kwaliteitsvol was. Als dat het geval is, blijven de gewerkte uren behouden; indien niet moet de student opnieuw starten, waarbij hij tot juni (en uitzonderlijk tot begin juli) de tijd krijgt om het werkplekleren af te ronden, terwijl de gebruikelijke datum in mei ligt.

Bijsturingen aan het werkplekleren

De commissie was benieuwd om te vernemen hoe zowel opleiding als werkveld kijken naar de toekomst van het werkplekleren en of er recent bijsturingen zijn gebeurd.

Uit de adviesraad kwam naar voren dat 'Werkplekleren 2' zowel voor de studenten als voor het werkveld een aantal aanpassingen behoeft. Beide partijen hadden het gevoel dat er nog te weinig bagage bij de studenten aanwezig was, waardoor deze de indruk hadden te weinig te kunnen bijdragen; ook het aantal te besteden uren werd ervaren als te beperkt. In samenspraak met het werkveld breidde de opleiding het aantal uren uit, paste ze de doelstellingen aan en bouwde ze het aspect 'zelfreflectie' verder uit.

De opleiding ontwikkelde een zelfreflectiebundel en begeleidt studenten bij de invulling ervan aan de hand van individuele en gemeenschappelijke supervisies. Het ZER omvat een uitgebreide beschrijving van de opbouw en de gebruikte methodieken. Het viel de commissie op dat de methodieken of instrumenten voor zelfreflectie ook aansluiten bij wat later op de werkvloer gehanteerd kan worden (zoals bijvoorbeeld de STARR-zelfreflectiemethodiek waarbij iemand vanuit concrete situaties op de werkvloer benoemt welke taken hij heeft opgenomen, welke acties hij heeft gesteld, wat het resultaat was en hoe hij daarop terugkijkt).

De commissie kreeg de kans om bij de studenten te polsen hoe zij de belangrijke plaats die de opleiding aan zelfreflectie toebedeelt ervaren. Uit de gesprekken kwam een consistent beeld naar voren van waardering voor de manier waarop dit traject van zelfreflectie vorm krijgt. De studenten gaven aan dat dit proces behoorlijk uitdagend voor hen is; een aantal onder hen wezen er specifiek op dat zij het moeilijk hadden om positieve punten bij zichzelf te onderscheiden. De ondersteuning die de opleiding bood, werd verschillende keren aangehaald als een belangrijke opstap. Het zelfreflectieproces werd benoemd als een persoonlijk en professioneel groeitraject. Op het persoonlijk vlak viel vaak het begrip "zelfvertrouwen", op het professioneel vlak gaat het bijvoorbeeld over reflecterend vermogen op de werkvloer, na het vervullen van een taak of project.

Tijdens de dialoog wees een werkveldvertegenwoordiger erop dat dit soort aanpak de studenten goed voorbereidt op “de nieuwe werkvloer”, waarin de medewerker niet alleen een uitvoerend maar ook een “denkend en voelend wezen” is. Ook benadrukte het werkveld dat de sector zeer snel evolueert. Het gaat dan ook maar niet louter over Artificiële Intelligentie. Een werkveldvertegenwoordiger noemde het leervermogen om zich aan te passen aan allerlei technologieën daarom cruciaal. Zelfreflectie is een instrument dat in lijn is met het ontwikkelen van dit leervermogen.

2.2.5 Toetsing en beoordeling van het eindniveau

Toetsbeleid

Het toetsbeleid van de opleiding werd samen met de dienst onderwijs van de hogeschool uitgetekend in het academiejaar 2022-2023 en is gestoeld op het toetskader van Thomas More.

De commissie was benieuwd om meer te vernemen over het proces dat de opleiding daarbij gelopen heeft en hoe ze haar meerogenbeleid op het vlak van toetsing vormgeeft. Ook wilde ze graag weten hoe de opleiding het werkveld en de studenten nauwer wil betrekken bij de toetsing, zoals ze aangeeft in het ZER.

De docenten lichtten tijdens de dialoog toe dat ze in een eerste fase een intern proces hebben gelopen waarbij ze elkaars toetsen en examens hebben doorgenomen, samen met het kernteam en de dienst onderwijs. Ze screenden onder meer de helderheid van de vraagstelling en of de toetsen testen wat ze moeten testen en gingen daarover in overleg. In het kader van het meerogenbeleid is het ook vandaag standaardpraktijk dat een collega-docent mee de kwaliteit van de toetsing bewaakt. De docenten gaven tijdens de dialoog aan dit niet te ervaren als een belasting maar veeleer als een verrijking. Een docente gaf bijvoorbeeld aan dat ze ook graag de jurygesprekken bijwoont, waardoor ze kan observeren hoe studenten aan wie ze in de eerste fase les gaf verder zijn geëvolueerd.

De opleiding faciliteert dergelijke uitwisselingen, onder meer door docenten te laten samenwerken in kleine groepjes. Bovendien zijn er instrumenten voorhanden, zoals een checklist die in samenwerking met de dienst onderwijs is ontwikkeld. Binnen de unit Human CaRe is een lerend netwerk toetsbeleid actief, en daarnaast kunnen docenten inschrijven op het Thomas More-nascholingsaanbod dat heel wat aandacht besteedt aan toetsing.

In een volgende fase wil de opleiding haar toetspraktijk voorleggen aan het werkveld via de adviesraad.

Wat de studenten betreft houdt de opleiding nu al de vinger aan de pols. Niet alleen zijn er de (anonieme) studentenbevragingen over de opleidingsonderdelen, maar ook zijn de proefexamens een relevante bron van input over de toetsing. Studenten mogen immers feedback geven op die proefexamens, onder meer over de moeilijkheidsgraad.

De studenten zelf waarderen deze proefexamens. Ze zien het als een leerkans: de proefexamens bieden hen inzicht in hun kunnen en kennen op dat ogenblik en geven hun tegelijkertijd inzicht in de manier van vraagstelling die ze tijdens de examens mogen verwachten.

De commissie kon ook ingaan op de manier waarop de opleiding vaardigheden toetst. Voor de studenten zijn de toetsingscriteria helder: docenten maken hen duidelijk wat de verwachtingen zijn door te benoemen “wat ze willen zien”. In het geval van gesprekstechnieken zijn er bovendien oefenrondes voorzien waarin de studenten rollenspelen kunnen oefenen met een acteur. Ze ontvangen feedback van de docent en geven ook peerfeedback wanneer ze de rol van observator opnemen. De oefeningen en proefrondes bereiden voor op het examen, waar eveneens een acteur aanwezig kan zijn.

Beoordeling van het eindniveau

Of een student het eindniveau van de opleiding behaalt, wordt getoetst in het opleidingsonderdeel 'Startende professional'. Dat bestaat uit opdrachten in het werkplekleren en het reflecteren op de persoonlijke groei tijdens het hele traject.

In het ZER vond de commissie een heldere omschrijving terug van de diverse componenten die hierbij aan bod komen. Zo gaat het onder meer over het formuleren van zes persoonlijke doelstellingen die gerelateerd zijn aan het opleidingsprofiel. De studenten nemen de groeikansen mee die naar voren zijn gekomen in de eindbeoordeling van 'Werkplekleren 3: HR in de praktijk'. Naast de al genoemde logboeken vormen interviews, een eindverslag en een jurygesprek de componenten van het opleidingsonderdeel 'Startende professional'.

Het beoordelingskader voor het eindniveau omvat drie delen, waarbij 50% van de punten gaat naar de evaluatie van het werkplekleren in samenspraak met de mentor van de werkplek (Deel 1). Een tweede deel (20%) heeft betrekking op de zelfreflectie en de hierboven genoemde logboeken. De overige 30% van de punten betreft de graduaatsproef, bestaande uit eindverslag en jurygesprek.

Tijdens de dialoog benadrukte de opleiding dat het essentieel is dat studenten op alle zes de rollen een voldoende beoordeling behalen om te slagen voor Deel 1. Ze beschouwen deze zes rollen immers als even belangrijk en zien ze als een "totaalpakket". Als in de loop van het traject blijkt dat een student onvoldoende presteert op één van de rollen, dan gaat een hersteltraject van start, waarbij de werkplekcoördinator het traject mee opvolgt.

Er zijn twee evaluatiegesprekken voorzien tijdens 'Werkplekleren 4': het gaat om driehoeksgesprekken tussen werkplekbegeleider, mentor en student. De mentor beoordeelt hierbij de student en de student beoordeelt zichzelf op elke rol. Bij het eindgesprek koppelt de opleiding een punt aan de beoordeling van de mentor op het eindevaluatieformulier.

2.2.6 Intensieve begeleiding van de studenten

Intensieve begeleiding in relatie tot groei naar zelfstandigheid en complexiteit

De opleiding hecht veel belang aan een intensieve begeleiding van de studenten. Dat blijkt uit het ZER en kwam ook sterk naar voren tijdens de dialoog. De studenten spraken hun grote waardering uit voor de bereikbaarheid en de openheid van de docenten. Zij kunnen bij hun docenten steeds terecht voor zowel persoonlijke als professionele aspecten. Ze benadrukten dat deze houding van de docenten ook een belangrijke rol speelt in hun persoonlijk groeiproces. De studenten gaven overigens aan dat ze de betrokkenheid van de docenten en de warmte die de opleiding daardoor uitstraalt al bij het infomoment opmerkten, wat hen de stap naar inschrijving deed zetten.

De docenten zelf bevestigden dat beeld. Ze beogen een warme *community* te vormen en stralen dat ook uit. De commissie was benieuwd om meer te vernemen over de manier waarop de sterke begeleiding van de studenten hand in hand gaat met de beoogde groei van de studenten naar meer zelfstandigheid en het uitvoeren van complexe taken.

Uit de dialoog kwamen heel wat voorbeelden naar voren van manieren waarop de docenten inzetten op een stapsgewijze ontwikkeling naar meer autonomie en complexiteit. Dat geldt zowel op inhoudelijk als op didactisch vlak. In het vak 'payroll' wordt de inhoudelijke basis van het werken met loongegevens eerst via *modeling* aangebracht, met oefeningen aan het bord. In een volgende fase lossen de studenten zelf oefeningen op in de les, waarna de docent ook oefeningen online zet en verwacht dat studenten zelf het initiatief nemen om haar eventuele vragen voor te leggen. De docente beschreef haar eigen rol dan ook als die van een mentor. Verder geeft ze de studenten bronnen mee, zodat ze later hun kennis up-to-date kunnen houden.

De voorbeelden uit andere vakgebieden toonden een vergelijkbare aanpak. Het uitgangspunt is steeds dat een startende professional complexe taken moet aankunnen. Tevens wordt aan de studenten meegegeven dat het van belang is te weten tot waar hun zelfstandigheid reikt en waar ze hulp moeten vragen aan anderen.

Ook voor het werkveld is het duidelijk dat studenten “niet gepamperd maar wel gestimuleerd” worden om steeds verdere stappen te zetten. Door zelfreflectie en begeleiding zijn ze in staat om voorbij de uitvoerende taken te kijken. De werkveldvertegenwoordigers zegden dat ze uit de opdrachten die de studenten moeten uitvoeren kunnen afleiden hoe ze naar die grotere mate van zelfstandigheid en complexiteit evolueren. Een taak wordt toegelicht, gevolgd door een ‘go’, waarop de student aan de slag gaat.

Begeleiding in tijden van toenemende en wijzigende instroom

De commissie kon tijdens de dialoog extra aandacht besteden aan de begeleiding van de studenten in relatie tot de diversiteit onder de studentenpopulatie, het aantal studenten en de wijzigende instroom (zie ook 2.2.3 Instroom van de opleiding).

De docenten gaven blijk van een grote aandacht voor de verschillen tussen de studenten. Ze houden rekening met hun achtergrond en spelen er waar mogelijk op in tijdens hun lessen. De docent die de juridische vakken geeft, bevraagt bijvoorbeeld wie al ervaring heeft met sociaalzekerheidsrecht. Vervolgens koppelt hij zijn ervaring aan hun ervaring. Ook wie denkt dat recht niets voor hem of haar is, tracht hij geïnteresseerd te krijgen door goed uit te leggen wat de lessen zullen inhouden. Een van de studenten die voordien geen ervaring had in juridische vakken en zich veeleer op de mensgerichte aspecten richtte, getuigde dat dankzij deze opleiding een wereld voor hem was opengegaan.

Tijdens de dialoog gaven de docenten aan dat een dergelijke persoonlijke en intensieve aanpak moeilijker vol te houden is met een groep van 50 studenten of meer. In sommige opleidingsonderdelen wordt de groep vandaag al gesplitst, zodat een meer individuele begeleiding van de studenten mogelijk blijft. De docenten wezen er evenwel op dat dit niet voor alle vakken even haalbaar is. Het hangt onder meer samen met de vereiste interactie.

Ook de wijzigende instroom, met een toenemend aantal studenten uit de arbeidsmarktfinaliteit die meteen na het zesde jaar secundair onderwijs instromen, laat zich voelen. De opleiding onderneemt actie, onder meer door van bij het begin van het academiejaar strenger op te treden wat gedrag betreft. Zo voerde ze de regel in dat wie te laat komt moet wachten tot de pauze om het lokaal binnen te komen. De opleidingscoördinator benadrukte dat het belangrijk is om als team dergelijke waarden en normen uit te dragen. Ook willen ze gedrag – goed of slecht – als dusdanig benoemen.

Door de dialoog heen werd overigens het belang van de rol ‘professional’ sterk onderstreept door alle gesprekspartners. De docenten zetten daarop in van bij de start van de opleiding. Studenten moeten zich zelfstandig en tijdig verplaatsen naar de bedrijfsbezoeken en men verwacht dat ze zich ter plekke als professional gedragen. Docenten nemen daarbij zelf een voorbeeldfunctie op. Dit alles vormt immers een voorafspiegeling van wat op de werkvloer verwacht wordt. Een student gaf als voorbeeld dat de docenten van hen verwachten dat ze notities maken tijdens de lessen en dat ze de nieuwsbrief van de opleiding lezen, omdat dit op het werk ook het geval zal zijn.

Verder speelt de opleiding in op eventuele achterstanden van instromende studenten door in te zetten op taallessen (‘taalcoaching’) in samenwerking met het Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) of door extra lessen voor ICT aan te bieden. De studenten gaven aan dat de opleiding niet alleen een aanbod doet maar hen ook stimuleert om er daadwerkelijk gebruik van te maken.

Wat de effecten zullen zijn van de wijzigende instroom op de leerprestaties was op het ogenblik van het locatiebezoek niet geweten. De projecten die de studenten moeten indienen in de daaropvolgende weken en de januari-examens zullen meer inzicht bieden.

De studenten zelf zijn bijzonder tevreden over de begeleiding die de opleiding biedt. Dat de docenten zo aanspreekbaar zijn, is voor hen van groot belang. Een studente zei: “Er staat altijd iemand achter je als je valt.”

De studenten merken wel op dat de klasgroepen groter en meer gemengd worden, waardoor het voor de docenten minder evident wordt om intensief te begeleiden. Niettemin krijgen ze meteen antwoord op hun vragen, en dat waarderen ze. In het geval ze bijvoorbeeld niet weten hoe met feedback op een opdracht om te gaan, kunnen ze een individueel gesprek aanvragen.

Die intense begeleiding draagt bij aan de haalbaarheid van de opleiding voor de studenten, maar ook het feit dat ze bij het begin van elk semester een duidelijk zicht hebben op wat er op hen afkomt. Zo weten ze bijvoorbeeld tijdig wanneer papers moeten ingeleverd worden. De studenten verwijzen zelf overigens naar *time management* als een inherent deel van de rol van de professional.

Het haalbaar houden van de begeleiding in tijden van de groeiende en veranderende studentenpopulatie is alleszins onderwerp van gesprek tijdens de opleidingsvergaderingen. De opleidingscoördinator bevestigde de uitdagingen die uitgaan van het omgaan met jongere studenten, wat door de opleiding als “nieuw en boeiend” wordt benoemd. Ze willen blijven inzetten op nabijheid maar zullen de manier waarop ze dit invullen kritisch moeten bekijken. De focus zal daarbij liggen op de starters. De vergelijking werd gemaakt met “het paard tot bij het water brengen en duidelijk maken welke stappen er vervolgens te zetten zijn”.

De opleiding gaf aan tijdens de dialoog dat ze met haar bezorgdheid over de instroom en de intensiteit van de begeleiding bij de hogeschool terecht kan. Het probleem wordt erkend maar de onvoldoende geachte financiering van de graduaten speelt een rol bij het zoeken naar mogelijke oplossingen. Ook zijn er opleidingen met een nog grotere studentenpopulatie.

De opleidingscoördinator voegde tijdens de dialoog toe dat het team erin geslaagd is om met hard werken de voorbije jaren de opleiding op punt te zetten. Nu er weer nieuwe uitdagingen opdoemen, is de vraag hoe flexibel het begrip flexibiliteit is. Hoe zal de opleiding nabijheid en ondersteuning kunnen blijven bieden aan de groeiende groep studenten? Dat is volgens haar moeilijk te benoemen in termen van een welbepaald aantal studenten. Niettemin is het aan de hogeschool – en bij uitbreiding aan de maatschappij – om hierin keuzes te maken en de grenzen mee te bewaken.

Bewust inzetten op diversiteit, ook als voorafspiegeling van de werkvloer

In het ZER besteedt de opleiding aandacht aan het aspect ‘diversiteit’. Ze streeft ernaar zo divers mogelijk te zijn, onder meer door de keuze van de lesmaterialen, de docenten en gastsprekers, de werkplekken en de inhoud. In de vakken ‘payroll’, in de rechtsvakken en ook in de meer interpersoonlijke vakken besteden de docenten bijvoorbeeld aandacht aan discriminatie.

De opleiding vindt het belangrijk dat docenten en studenten zichzelf kunnen zijn en met een open blik naar anderen en de wereld kijken, niet alleen binnen de opleiding, maar ook omdat dit de basis vormt wanneer studenten aan de slag gaan als HR-professional.

Een docente wees erop dat de opleiding wil inzetten op ‘*awareness raising*’ opdat studenten zich bewust worden van de diversiteit op de werkvloer, van begrippen als psychologische veiligheid enzomeer.

De studenten gaven er tijdens de dialoog blijk van dit een relevante kwestie te vinden: ze zien zichzelf als ambassadeurs die een belangrijke rol hebben in het tegengaan van vooroordelen.

De opleiding kan een beroep doen op de inclusiecoördinator van de unit Human CaRe, die studenten met een functiebeperking of een statuut ondersteunt. De docenten van hun kant wijzen de studenten erop dat de hogeschool oplossingen kan bieden indien zij kampen met materiële of psychosociale omstandigheden; door dergelijke zaken zelf aan te kaarten, willen ze mogelijke drempels bij de studenten verlagen.

2.2.7 Gemotiveerd team met diverse expertise

Het praktijkgerichte in de opleiding brengen

Op basis van het ZER verkreeg de commissie een goed zicht op de criteria die de opleiding hanteert bij het samenstellen van haar docententeam. Zo hecht de opleiding veel belang aan het in huis halen van de diverse expertise die de breedte van de HR-sector weerspiegelt. Ze kiest er ook bewust voor om docenten te werk te stellen die nog in het werkveld actief zijn (twee derde van de docenten oefent een job uit naast het lesgeven). Doel is niet alleen om de snel wijzigende vakexpertise op de radar te houden, maar zeker ook om de praktijk mee in te brengen in het klasgebeuren. Verder begeleidt bijna de helft van de docenten studenten bij het werkplekleren.

Tijdens de dialoog gaven de docenten tal van voorbeelden van de manier waarop ze praktijkgerichte informatie aanbrengen bij de studenten. Ze werken vaak met praktijkcases, wat de studenten sterker aanspreekt dan louter theorie.

In opleidingsonderdelen waarbij de theorie een belangrijke rol speelt, zoals de rechtsvakken, koppelen de docenten de theorie zo sterk mogelijk aan de praktijk. Dat doen ze door in te spelen op de ervaringen van de groep (zie supra) en door studenten actief aan het werk te zetten (bijvoorbeeld door hen artikelen te laten opzoeken). Ook bij grotere opdrachten, zoals het schrijven van een paper die ze vervolgens moeten presenteren voor de groep, zorgen de docenten ervoor dat ze de studenten ondersteunen door adviezen te geven over de structuur of de inhoudstafel.

Een docente die lesgeeft over de wetgeving stimuleert de studenten niet alleen door te wijzen op snel wijzigende wettelijke kaders en de nood om steeds bij te blijven. Ze maakt er een punt van om waar mogelijk de actualiteit binnen te brengen in de lessen en telkens met de studenten te bekijken wat de impact is op hun toekomstige functie.

De commissie ervaarde het docententeam als een sterk gemotiveerd team met een diverse expertise. Ze bemerkte ook een grote openheid naar elkaar toe. Een docent wees erop dat niemand zich opstelt als dé expert die alles weet. Er is veeleer sprake van een nieuwsgierigheid naar elkaars kennis en ervaring.

Meerogenbeleid: uitwisseling van expertise en ervaring

Het meerogenbeleid waarvan de opleiding gewag maakt in het ZER sluit hier naadloos bij aan. De commissie vroeg de opleiding om toe te lichten op welke manier ze dit beleid inzet. Uit de dialoog kwam naar voren dat het hier niet louter het toetsingsbeleid betreft (cf. supra). De docenten wezen erop dat ze ook over leerlijnen en vakken heen een sterke mate van uitwisseling organiseren, onder meer via de teamvergaderingen. Uit de dialoog bleek een grote openheid en leergierigheid, waarbij de docenten verwezen naar de “frisse blik” en het feit dat je de complementariteit van de eigen vakken nog sterker kan bewaken. Diezelfde openheid en gedrevenheid vond de commissie terug in het feit dat de docenten via een beurtrol telkens hun vak komen toelichten voor de adviesraad. Een docente zei dat ze er werkelijk op aansturen dat het werkveld zo kritisch mogelijk meekijkt naar de opleiding.

De commissie wilde graag weten hoe de opleiding erin slaagt alle docenten mee te krijgen in deze aanpak, niet in het minst omdat het merendeel ook in het werkveld actief is en dus geen volledig tewerkstellingspercentage op de hogeschool heeft.

De docenten wezen erop dat dit graduaat een relatief jonge opleiding is, waardoor ze betrokken zijn bij de screenings van potentiële nieuwe docenten. Eens docenten aan boord zijn, maken ze deel uit van een opleiding die volgens de docenten een sterke structuur kent en een 'flow' die gericht is op het verwerken van de vele feedback: "Iedereen weet wat te doen." Het team voelt zich gesteund door de opleidingscoördinator en de formele structuren van Thomas More (waaronder de HR-dienst). Een docent vatte het als volgt samen: "We proberen als team uit te stralen wat we verwachten van HR."

De commissie polste tijdens de dialoog ook naar andere vormen van uitwisseling en samenwerking. De opleiding vermeldt in het ZER dat de samenwerking met de bacheloropleiding HRM een goede basis heeft en nog veel potentieel biedt. De docenten gaven aan dat de onderwijskundige lijnen samen met de bacheloropleiding op punt zijn gesteld (zie supra). Daarnaast organiseren beide opleidingen samen de *speeddate* en de internationale dagen en staat een gezamenlijk alumni-event op de planning. De opleiding ziet nog verdere kansen tot samenwerking, bijvoorbeeld door de nieuwsbrieven voor alumni aan elkaar te koppelen en beide HR-opleidingen beter bekend maken op de arbeidsmarkt en bij het brede publiek. In het ZER geeft de opleiding aan dat ze wil blijven inzetten op een verdere bekendmaking van wat HR inhoudt en van het concept 'graduaat'. Op basis van de dialoog met de studenten, waaruit een aantal keren misvattingen vanuit de maatschappij naar boven kwamen over hun opleiding, lijkt hier inderdaad nog winst te behalen.

Een Vlaanderenbreed platform voor HR-opleidingen binnen hogescholen is niet voorhanden, maar over de Thomas More-campusen heen vindt wel overleg plaats.

2.2.8 Kwaliteitszorg zit verweven in de opleiding

Uit al het bovenstaande komt volgens de commissie een engagement naar voren om voortdurend te werken aan de kwaliteit van de opleiding. De opleiding investeert in het verwerven en verwerken van feedback op heel wat terreinen.

De commissie ging met de studenten in gesprek over de manieren waarop zij input kunnen leveren die bijdraagt aan de kwaliteit van de opleiding. Ze verwezen naar de mogelijkheid om via anonieme bevestigingen feedback te geven over de opleidingsonderdelen. Ze gaven aan dat de opleiding luisterbereid is en rekening houdt met hun opmerkingen. Als voorbeeld gaven ze de aanpassingen aan 'Werkplekieren 2'. Zijzelf voelden zich niet klaar om een maand mee te draaien op de werkplek. Het werkveld daarentegen vond de periode te kort. De input van beide stakeholders resulteerde in een grondige aanpassing, waarbij de periode later van start ging en het aantal uren werd uitgebreid (cf. ook supra). Ook voor het aantal aaneensluitende dagen dat de studenten op de werkplek aanwezig moeten zijn, werd een compromis gevonden op basis van de input van de verschillende stakeholders.

De docenten gaven aan dat ze de input die de studenten leveren via de bevestigingen waardevol vinden. Een docente die actief is in het werkveld benadrukte hoe belangrijk deze feedback is: voor wie in de dagelijkse praktijk staat, zijn bepaalde inhouden zonder meer evident – wat niet per se zo is voor de studenten. Het leidde tot het aanpassen van de volgorde van de inhouden in haar cursus. Ze wees erop dat het doornemen van dergelijke feedback niet per se aangenaam is, maar dat het aan hen als docenten is om ermee aan de slag te gaan.

Uit de dialoog kwam voor de commissie een nauwe betrokkenheid van het werkveld naar voren. Via het werkplekieren zijn er veelvuldige contacten, maar ook de adviesraad (die tweemaal per academiejaar samenkomt) speelt een actieve rol. Zoals eerder beschreven betreft de opleiding de adviesraad bij de vormgeving van de opleidingsonderdelen – onder meer doordat docenten hun vakken komen voorstellen. Aan de adviesraad wordt gevraagd wat goed loopt met de studenten en welke aspecten meer focus zouden moeten krijgen. Er

wordt ook nagedacht over toekomstige ontwikkelingen, binnen de opleiding zelf en in overleg met het werkveld.

Tijdens de dialoog kon de commissie in gesprek gaan met studenten die deel uitmaken van de studentenraad, waarin overigens ook studenten uit de HRM-bacheloropleiding zetelen. De studenten van de graduaatsopleiding uitten hun waardering voor de manier waarop hun opleiding rekening houdt met vragen en opmerkingen vanuit de studentenraad. Ze vinden het ook positief dat de opleiding steeds terugkoppelt over wat er met hun input gebeurt. De studentenraad slaagt er recent in om heel wat studenten aan te trekken, wat volgens de voorzitter te maken heeft met de koppeling met de bacheloropleiding maar ook met de vergrote instroom in de graduaatsopleiding. De opleiding ondersteunt ook de werving, door bijvoorbeeld bij elke eerste les in de powerpoint naar de studentenraad te verwijzen.

3 Oordeel

De door de NVAO aangestelde commissie beoordeelt op basis van het door haar gevoerde onderzoek de kwaliteit van de opleiding graduaat in de HR-support aan Thomas More Kempen als voldoende en geeft daarom aan de NVAO een positief advies met aanbeveling met betrekking tot accreditatie.

Op basis van het ZER en tijdens de dialoog heeft de commissie inzicht gekregen in een aantal thema's die ze vooraf afgebakend had. Ze heeft de dialoog met de opleiding, studenten, alumni en het werkveld als heel constructief ervaren.

De commissie is van oordeel dat de opleiding grote stappen heeft gezet sinds de toets nieuwe opleiding in 2019. Tijdens de dialoog kwam naar voren dat de opleiding dit proces niet alleen heeft gelopen: de nauwe samenwerking met alle stakeholders heeft er volgens de commissie toe geleid dat de opleiding een sterk resultaat heeft neergezet.

Het ZER vormde voor de commissie een goed gedocumenteerd vertrekpunt. De bijbehorende bijlagen zorgden eveneens voor helderheid over de gezette stappen; ze boden ook inzage in een aantal instrumenten die de opleiding ontwikkelde, onder meer ter ondersteuning van het werkplekleren.

De dialoog bood de commissie de kans om dieper in te gaan op het profiel van de opleiding en de manier waarop de opleiding de DLR heeft geconcretiseerd in zes rollen. De commissie is van oordeel dat de opleiding daarbij grondig te werk is gegaan en dat ze de blik voortdurend gericht heeft gehouden op VKS-niveau 5. De bijstellingen die ze in de loop van de jaren heeft aangebracht, zoals het schrappen van een rol en het toewijzen van een deel van de taken aan een andere rol, gebeurden volgens de commissie op weloverwogen wijze en met inbreng van haar stakeholders. De opleiding zorgde ook voor afstemming met en aansluiting bij de professionele bacheloropleiding HRM-management van Thomas More.

Dat de opleiding de rollen verder concretiseerde tot op het niveau van gedragsindicatoren vindt de commissie sterk. De rollen in combinatie met de indicatoren zorgen voor transparantie en helderheid bij alle betrokkenen.

Voor het docententeam fungeert dit kader als een richtsnoer bij het ontwerpen en invullen van het curriculum. De commissie waardeert bovendien dat de opleiding dit raamwerk niet als een statisch gegeven beschouwt. Integendeel, het team geeft blijk van een grote openheid en leergierigheid om de opleidingsonderdelen en de bijbehorende toetsing continu te herbekijken. Dit proces van feedback vragen en uitwisselen van expertise vindt plaats in het kader van het meerogenbeleid.

De commissie merkte tijdens de dialoog op dat de docenten het meerogenbeleid niet ervaren als een last. Dat ze het beschouwen als een inherent onderdeel van kwaliteitsvol onderwijs wijst er volgens de commissie op dat de organisatie van de opleiding en de inbedding in de grotere structuren – de Unit Human CaRe en Thomas More Kempen – een sterk faciliterende rol spelen die door het team ook als dusdanig wordt (h)erkend.

Maar naast de structuur is de cultuur volgens de commissie een niet te onderschatten factor. De missie van de opleiding stelt het mensgerichte centraal, wat niet alleen zijn neerslag krijgt in de invulling van het curriculum maar wat de opleiding ook uitstraalt door het vormen van een warme *community*.

Tijdens de dialoog heeft de commissie een sterke coherentie kunnen vaststellen tussen de missie en de manier waarop het team de opleiding vormgeeft. Ze zag een gedreven, open en respectvol team dat er ook in slaagt docenten met een kleiner tewerkstellingspercentage nauw te betrekken bij de opleiding.

De manier waarop kennis en ervaring onder docenten wordt uitgewisseld, getuigt volgens de commissie van een grote professionaliteit. Deze uitwisseling vindt ook plaats met het werkveld. De werkveldpartners die de commissie kon spreken, onder wie heel wat mentoren, geven blijk van een goede kennis van en een nauwe betrokkenheid bij de opleiding. De adviesraad vervult hierbij een belangrijke rol, maar ook daarbuiten heerst een cultuur van uitwisseling.

Omdat HR een snel wijzigende sector is, zijn deze contacten meer dan relevant. Het leervermogen om zich aan snel veranderende technologieën aan te passen werd terecht benoemd als een cruciale factor.

Zowel het werkveld als de opleiding wijzen op de leerbereidheid van de studenten. Ze zijn *hands-on*, snel inzetbaar op de werkvloer en hechten er belang aan een bijdrage te kunnen leveren aan het team en de organisatie.

De opleiding omschrijft de studenten als 'doeners' maar laat niet na sterk in te zetten op hun (zelf)reflectief vermogen. De commissie had voorafgaand aan de dialoog kennis genomen van de tools en documenten die dit proces van zelfreflectie ondersteunen, en die naar haar inschatting heel wat tijd en inspanningen van de studenten vragen. Uit de dialoog kwam naar voren dat alle betrokkenen die inspanningen naar waarde schatten. De commissie kon vaststellen dat de studenten het proces van zelfreflectie als een essentieel onderdeel zien van hun professionele én persoonlijke ontwikkeling. De commissie waardeert ook dat de tools die bij deze zelfreflectie aan bod komen tegelijkertijd een kennismaking zijn met methodieken die in de HR-sector gehanteerd worden.

De dialoog gaf de commissie uitgebreid de kans om dieper in te gaan op verschillende aspecten van het werkplekleren. Ze is van mening dat de opleiding gezorgd heeft voor een helder doelen- en afsprakenkader en voor instrumenten die dit kader concretiseren (waaronder de werkplekscan, het mentorenboekje, de interne leidraad). Het feit dat studenten zelf aan het stuur zitten bij het zoeken naar een geschikte werkplek en de manier waarop de opleiding hen daarin begeleidt, sluit voor de commissie mooi aan bij de rollen die de ruggengraat vormen van de opleiding.

Tijdens de dialoog was het voor de commissie aanvankelijk niet duidelijk hoe de mentoren (en het ruimere werkveld) omgaan met het niveau 5 van de opleiding. De commissie heeft begrip voor de flexibiliteit die het werkveld tentoonspreidt bij het toewijzen van taken aan de studenten. De studenten van deze opleiding vormen inderdaad een diverse groep qua voortraject en leeftijd; daarop inspelen met als doel de studenten maximale groeikansen te bieden, is voor de commissie een begrijpelijke en positieve aanpak.

In de loop van het gesprek werd het voor haar duidelijk dat de evaluatie wel degelijk op VKS-niveau 5 plaatsvindt. De mentoren houden zich strak aan de indicatoren en het evaluatieformulier vormt hierbij een helder instrument.

Ook de opvolging van de studenten tijdens de verschillende werkplektrajecten, met tussentijdse driehoeksgesprekken op basis van de logboeken, kwam bij de commissie over als een sterke manier waarop de opleiding de vinger aan de pols houdt wat betreft het te bereiken niveau.

Wat de beoordeling van het eindniveau betreft, wilde de commissie nog beter inzichtelijk krijgen hoe de opleiding de intensieve begeleiding van de studenten hand in hand laat gaan met de doelstelling om hen te laten groeien in autonomie en naar het vervullen van meer complexe taken.

Tijdens de dialoog kreeg ze zowel van de opleiding als van het werkveld en van de studenten voorbeelden van de manier waarop de opleiding deze groeicurve aanpakt.

Deze aanpak uitte zich onder meer in de opbouw die docenten hanteren binnen de opleidingsonderdelen, waarbij ze studenten inhoudelijk en didactisch verdere stappen laten zetten. Dat beeld werd bevestigd door het werkveld, dat ook wees op de rol die zelfreflectie

in dit traject speelt. De studenten zelf waarderen de intense begeleiding, waaronder ook de grote bereikbaarheid van de docenten.

Door kennis te nemen van alle documenten en processen en door de gesprekspartners goed te beluisteren, kwam de commissie tot de conclusie dat de opleiding in al haar geledingen de groeicurve naar een toenemende complexiteit heeft geïnstalleerd en de beoordeling van het eindniveau op VKS-niveau 5 borgt.

De intensieve begeleiding van de studenten vergt heel wat tijd van het team. De docenten geven aan dat dit behoort tot het DNA van een graduaatsopleiding én dat een dergelijke aanpak strookt met wat een HR-professional uiteindelijk zelf moet uitstralen. De commissie waardeert het consistent toepassen van het *'walk the talk'*-principe dat de opleiding tentoonspreidt en heeft respect voor de inzet van het team om dit te bereiken.

Wat de commissie beschouwt als een kracht van de opleiding gaat evenwel gepaard met een zorg. Ze is met name bezorgd of de opleiding ook in de toekomst deze aanpak kan volhouden, zonder dat het ten koste gaat van het team. De aanleiding voor deze bezorgdheid vormt de toenemende en wijzigende instroom, waardoor meer en jongere studenten aan de opleiding deelnemen. De opleiding vertoont volgens de commissie een grote flexibiliteit om hiermee om te gaan. Uit de dialoog kwam niettemin het signaal naar voren dat er wellicht grenzen zijn aan deze flexibiliteit. De commissie wijst erop dat niet alleen de draagkracht van de docenten te bewaken valt; de wijzigende instroom en de grootte van de groepen heeft immers ook impact op andere aspecten van het leren, zoals de toe te passen didactiek en het vinden van voldoende kwaliteitsvolle werkplekken.

De commissie heeft uit de dialoog onthouden dat de opleiding deze uitdagingen op de radar heeft en dat er gesprekken gaande zijn binnen de opleiding zelf, op het niveau van de Unit Human CaRe en van de hogeschool. De commissie wil de opleiding aanbevelen voldoende tijd te nemen om op alle betrokken niveaus na te denken over de uitdagingen die met de instroom te maken hebben, om zodoende de finaliteit van dit graduaat ook in de toekomst op kwaliteitsvolle wijze vorm te geven.

Kwaliteitszorg is een aspect dat de opleiding hoog in het vaandel draagt. De commissie kon vaststellen dat niet alleen de formele kwaliteitscycli en -instrumenten gehanteerd worden, maar dat continue verbetering verweven zit in de opleiding en er dus sprake is van een echte kwaliteitscultuur. Werkveld en studenten zijn en voelen zich nauw betrokken en vertonen een grote openheid tegenover de opleiding. De commissie meent dat ook de studentenraad een relevante rol opneemt in de borging van de kwaliteit van de opleiding.

De commissie formuleert op basis van het gevoerde onderzoek de onderstaande aanbeveling:

- Neem voldoende tijd om de uitdagingen die te maken hebben met de wijzigende en groeiende instroom in kaart te brengen en zorg ervoor dat de eigenheid van de opleiding hierdoor niet in het gedrang komt.
 - Bewaak dat de aspecten die de kracht van de opleiding zijn – de continue verbetering, de intensieve begeleiding, de interactieve en praktijkgerichte lesopbouw, de sterk aanwezige *'walk the talk'*-aanpak – de draagkracht en de flexibiliteit van het team niet overschrijden.
 - Zorg er ook voor dat het werkplekleren niets van zijn huidige sterkte verliest door te bewaken dat kwaliteitsvolle werkplekken en een dito begeleiding ook in de toekomst haalbaar blijven.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Thomas More Kempen vzw
Naam opleiding	Graduaat in de HR-support
Niveau en oriëntatie	Gegradueerde in de HR-support
(Bijkomende) titel	/
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde / Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	/
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Modeltraject – Voltijds dagonderwijs • Werktraject – Avondonderwijs (<i>uitdovend</i>)
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	• Campus Geel, Kleinhoefstraat 4, 2440 Geel
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 ECTS
Wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	Professionele bacheloropleiding HRM

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

1. Rol/OLR: ONDERSTEUNER

Je stelt je op als betrouwbare partner door medewerkers en leidinggevenden te ondersteunen met betrekking tot Hrvraagstukken (DLR 1, DLR 2, DLR 3, DLR 5)

Gedragsindicatoren:

- De student garandeert mee het praktisch verloop en de kwaliteit van HR-activiteiten.
- De student ondersteunt mee bij het sollicitatieproces en onthaal (instroom)
- De student ondersteunt bij HR-administratie, weddeberekeningen en opleidingen (door- en uitstroom)
- De student informeert medewerkers met betrekking tot lonen, loopbaan en personeelsdossiers.
- De student heeft inzicht in procedures neemt concrete acties om vragen, problemen en klachten op te lossen binnen de voorziene HR-kaders van de organisatie, rekening houdend met het welzijn van de medewerker.

2. Rol/OLR: COMMUNICATOR

Je communiceert vlot mondeling en schriftelijk, door informatie uit te wisselen en gepaste communicatiemiddelen in te zetten naar medewerkers, leidinggevenden en andere partners. (DLR 4, DLR 6, DLR 8)

Gedragsindicatoren:

- De student helpt medewerkers op een vriendelijke en empathische wijze en reageert gepast op hun vragen.
- De student communiceert mondeling gestructureerd over HR-gerelateerde zaken.
- De student gebruikt professionele en/of digitale instrumenten in de communicatie.
- De student schrijft in een toegankelijke taal HR-gerelateerde correspondentie.
- De student stelt HR-gerelateerde documenten op die beknopt en ter zake zijn.
- De student luistert actief naar een gesprekspartner.
- De student voert een eenvoudig gesprek en stelt een eenvoudige tekst op in een vreemde taal.
- De student communiceert duidelijk en gepast binnen het eigen team en de organisatie met oog voor de doelgroep.

3. Rol/OLR: DOSSIERBEHEERDER

Je zorgt voor correcte en actuele personeelsdossiers zodat deze in lijn zijn met de geldende regelgeving. (DLR 2, DLR 4, DLR 5)

Gedragsindicatoren:

- De student verzamelt, vervolledigt en verwerkt gegevens ordelijk om kwaliteitsvolle personeelsdossiers samen te stellen
- De student gebruikt actuele HR-tools om gegevens te verwerken.
- De student levert overzichtelijke berekeningen en gegevens af.
- De student controleert documenten en gegevens om te verzekeren dat vormvereisten, procedures en regelgeving worden gerespecteerd.
- De student past de geldende reglementering toe met betrekking tot arbeidsrecht, sociaal zekerheidsrecht.

4. Rol/OLR: ORGANISATOR

Je organiseert je eigen werk gestructureerd op basis van dringendheid en belangrijkheid en draagt zo bij tot een resultaatgericht team. (DLR 3, DLR 8)

Gedragsindicatoren:

- De student werkt oplossingsgericht, ook onder tijdsdruk, taken tijdig en correct af.
- De student vindt snel terug wat gevraagd is.
- De student ordent zijn taken op basis van belangrijkheid en dringendheid.
- De student communiceert over wijzigingen in de planning.
- De student maakt een realistische planning van zijn taken op die betrekking hebben op het instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid.

5. Rol/OLR: TEAMLID

Als deel van het team draag je bij aan de doelstellingen van het team en de organisatie en draag je mee de waarden van de organisatie op een gepaste manier uit. (DLR 9)

Gedragsindicatoren:

- De student werkt samen met verschillende individuen naar een gezamenlijk resultaat.
- De student behandelt anderen met respect en met oog voor diversiteit en inclusie.
- De student geeft HR-gerelateerde informatie en kennis door die aan interne en externe partners die nuttig of belangrijk kunnen zijn.
- De student aanvaardt groepsbeslissingen.
- De student houdt rekening met de mening van anderen.
- De student komt uit voor zijn eigen mening.
- De student geeft en ontvangt feedback.
- De student erkent gezag/begeleiding.
- De student toont zich betrokken bij een team.

6. Rol/OLR: PROFESSIONAL

Je vraagt verantwoordelijkheid voor je eigen handelen en takenpakket door je ethisch op te stellen. (DLR 7, DLR 10)

Gedragsindicatoren:

- De student verwerkt nieuwe wijzigingen in wetgeving, HR-trends, ...
- De student zoekt zelf actief informatie op relevante media.
- De student reflecteert over het eigen leerproces en functioneren als toekomstige HR-medewerker.
- De student handelt loyaal, ethisch en betrouwbaar, waarbij hij zowel de belangen van het individu en de organisatie respecteert en waarborgt.
- De student neemt initiatief.
- De student draagt verantwoordelijkheid voor eigen handelen.
- De student is flexibel.

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 bij Fontys Hogeschool. Voorheen onderwijsmanager bij Fontys HRM en Toegepaste Psychologie en voorzitter van het Landelijk Overleg van de HRM bachelor-opleidingen in Nederland (LOOHRM).

Ilse Claes (*commissielid*), HR-directeur Democo Group en freelance HR-consultant.

Ali Al-Ogaili (*student-commissielid*), Laatstejaarsstudent in de bachelor in het human resources management aan de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen en studentenvertegenwoordiger.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sofie Van Cauwenberghe** (*procescoördinator*), beleidsmedewerker NVAO.
- **Kristl Van der Heyden** (*extern secretaris*), eigenaar MOORLANDcommunicatie

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Locatiebezoek: Thomas More Kempen, Campus Geel, 27 november 2025

09.00-10.15	Profiel van de opleiding, kwaliteitscultuur, expertise medewerkers
	- Lid kernteam - Docent in HR-Kaders – Studietoets – Begeleider werkplekleren – Trajectcoach - Docent in Wettelijke Kaders en HR Administratie - Docent expertise datamanagement – betrokken bij curriculumontwikkeling en avondtraject - HR Officer @A&M Alumna dagopleiding afgestudeerd in 2023 - Student fase 2 via VDAB Lid studentenraad - Manager learning and development Renotec Lid adviesraad – mentor werkplekleren - HR Business Partner Kuehne+Nagel Aanbod werkplekken - Alumnus afgestudeerd in 2025 – huidig student bachelor HRM
10.15-10.45	Interne bespreking
10.45-12.00	Onderwijsleeromgeving, feedback, begeleiding en toetsing
	- Lid kernteam en Docent in Wettelijke Kaders - Docent in Communicatie – aanspreekpunt internationalisering – begeleider werkplekleren - Docent Expertise payroll - Alumna avondopleiding afgestudeerd in 2025 - Student fase 1 - Student fase 2 via VDAB, Lid studentenraad - Student fase 2; combinatie dag- en avondtraject - Travi sectorconsulent provincie Antwerpen Lid adviesraad - Deputy Area Manager Oost bij Adecco lid adviesraad
12.00-12.30	Interne bespreking
12.30-13.30	Lunch
13.30-14.45	Werkplekleren, praktijkgerichtheid en beoordeling eindniveau
	- Werkplekcoördinator – studietoets – lid kernteam – begeleider werkplekleren - Opleidingscoördinator – lid kernteam – begeleider werkplekleren - Docent arbeidspsychologie - begeleider werkplekleren - Alumna afgestudeerd in 2024 via VDAB - Student fase 1 - Student fase 2 via VDAB - Office Manager Konvert Geel Lid adviesraad en mentor werkplekleren - HR-manager Varesa; Lid adviesraad en mentor werkplekleren
14.45-15.15	Interne bespreking
15.15-16.00	Gesprek met studenten
	- Student fase 2 via VDAB - Student fase 2 combinatie dag en avond - Student fase 2 via VDAB - Student fase 2 via VDAB - Student fase 2 via VDAB - Student fase 2 - Student fase 2 - Student fase 1 - Student fase 1 via VDAB
16.00-16.30	Interne bespreking
16.00-16.30	Vrij gesprek (<i>van dit gespreksmoment is geen gebruik gemaakt door de commissie</i>)
17.00-18.00	Nabespreking en voorbereiding terugmelding
18.00	Reflectie op bezoek

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 opgelijst.

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 het Zelfevaluatie rapport

Documentatie opgevraagd voorafgaand aan het locatiebezoek

- Cijfers in- en doorstroom HR-support Kempen

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- /

