


# BACHELOR IN HET HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •  
BEOORDELINGSRAPPORT

16 NOVEMBER 2022



MIA SAS (VOORZITTER) • SANDY VANDEWALLE, JOHN FAHRENFORT, STEPHANO VAN  
VUUREN (COMMISSIELEDEN) •  
INGE VAN DER HOORN (SECRETARIS) • DAPHNE CAROLUS (PROCESCOÖRDINATOR)



## Inhoud

1	Abstract .....	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie .....	6
2.1	Eerste indrukken op basis van het dossier .....	6
2.1.1	Beoogde leerresultaten .....	6
2.1.2	Onderwijsprogramma .....	6
2.1.3	Onderwijsproces .....	7
2.1.4	Personeel .....	8
2.1.5	Toetsstelsel .....	8
2.1.6	Kwaliteitszorg.....	9
2.2	Thema's voor de dialoog .....	9
2.3	Bevindingen tijdens de dialoog.....	10
2.3.1	Beoogde leerresultaten .....	10
2.3.2	Opleidingsprogramma .....	10
2.3.3	Onderwijsproces .....	11
2.3.4	Personeel .....	12
2.3.5	Evaluatie .....	13
2.3.6	Kwaliteitszorg.....	13
3	Oordeel .....	14
3.1	Conclusie .....	14
3.2	Aanbevelingen .....	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding .....	16
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten.....	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie .....	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	20
	Bijlage 5: Verantwoording .....	21
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	22



# 1 Abstract

Katholieke Hogeschool VIVES Zuid heeft voor de beoogde opleiding Bachelor in het Human Resources Management tijdens de Toets Nieuwe Opleiding aangetoond dat zij de aanwezigheid van de kwaliteitskenmerken<sup>1</sup> heeft geborgd. De commissie komt tot een eindoordeel 'voldoende'.

De bestudering van het informatiedossier leidde bij de commissie tot een eerste positieve indruk. Zij trof een opleiding aan die, met aandacht voor duurzaam HRM-beleid en interdisciplinaire samenwerking, de HR-professional van de toekomst opleidt. De opbouw van het curriculum is helder. De beoogde docenten beschikken over de benodigde expertise om binnen de nieuwe opleiding HRM les te geven. Het toetsstelsel is inzichtelijk en sluit aan op de speerpunten in het Toetsbeleid van VIVES.

De onderzoeksvragen en aandachtspunten die de commissie had voorafgaand aan de dialoog, waren voornamelijk ter verheldering en hadden tevens tot doel om na te gaan of de grote ambities van de opleiding ook realistisch zijn.

De dialoog met de opleiding bevestigde de reeds aanwezige positieve indrukken van de commissie. De opleiding sluit met haar profilering en programma aan op de behoeften van het regionale werkveld. De opleiding heeft bovendien aandacht voor de verschillende doelgroepen die zij bedient, waaronder zij-instromers. Verder maakt de opleiding gebruik van reeds beproefde werkwijzen binnen VIVES voor de interne kwaliteitszorg en de doorvertaling van de visie van VIVES naar het onderwijs binnen HRM.

De commissie concludeert dat de potentiële kwaliteit van de opleiding voldoet aan de beoordelingsgrond en adviseert de NVAO daarom tot het nemen van een positief toetsingsbesluit.

De commissie heeft drie expliciete aanbevelingen met als doel de kwaliteit van de opleiding nog verder te verhogen. Deze aanbevelingen doen geenszins afbreuk aan haar oordeel:

1. Maak werk van de vertaling van de DLR's naar gedragsindicatoren om waarneembaar gedrag en het doelgericht vormgegeven van het toetsbeleid te ondersteunen.
2. Maak de profilering, de interdisciplinariteit en de duurzaamheid waar in alle trajecten.
3. Werk aan een gemeenschappelijke taal rond de kenmerken van niveau 6 (t.o.v. niveau 5).

---

<sup>1</sup> Deze aspecten, die zijn opgenomen in het beoordelingskader *Toets Nieuwe Opleiding Op maat van de eigen regio* (NVAO, 2020), zijn de kenmerken van een kwaliteitsvolle hogeronderwijsopleiding en sluiten aan bij de *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG, 2015).

## 2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

### 2.1 Eerste indrukken op basis van het dossier

De bestudering van het informatiedossier leidde bij de commissie tot een voorlopige positieve indruk over de potentiële kwaliteit van de opleiding Bachelor in het Human Resources Management (HRM) van de Katholieke Hogeschool VIVES Zuid (VIVES). In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van die eerste indrukken.

#### 2.1.1 Beoogde leerresultaten

Ten grondslag aan de opleiding bachelor in het HRM liggen de twaalf domeinspecifieke leerresultaten (DLR's) die VIVES samen met een groot aantal andere Vlaamse hogescholen<sup>2</sup> heeft ontwikkeld. De DLR's zijn tot stand gekomen met inbreng van nationale en internationale domeinexperts, het werkveld en studenten. De DLR's verhouden zich tot niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) en zijn in 2021 Vlaanderenbreed vastgesteld. Met de adoptie van de DLR's als OLR's voldoet de opleiding aan de basiskwaliteit. Ze vormen bovendien een goede leidraad voor docenten. De commissie vernam uit de documentatie dat de opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR's) in gedragsindicatoren nog zal plaatsvinden.

De commissie stelt vast dat VIVES de HR-professionals van morgen opleidt. De documentenstudie heeft de commissie duidelijk gemaakt dat VIVES haar studenten wil opleiden tot breed inzetbare HR-professionals, met zowel bedrijfseconomische als sociaal-agogische expertise. Daarnaast ambieert de opleiding HR-professionals af te leveren die kunnen bouwen aan een duurzaam HRM-beleid. De commissie meent dat de opleiding met deze visie op HRM mooi aansluit bij de huidige tijdsgeest en een wendbare professional zal afleveren. Dit wordt nog extra kracht bijgezet door de aandacht die VIVES, en in dit specifieke geval de opleiding HRM, heeft voor interdisciplinaire samenwerking en de 21st century skills.

#### 2.1.2 Onderwijsprogramma

Het curriculum kent volgens de commissie een heldere opbouw, vormgegeven aan de hand van vijf rollen (beroepsspecifieke vaardigheden) en vier leerlijnen (generieke bachelor competenties).

Als uitwerking van haar visie op HRM en de DLR's heeft de opleiding vijf rollen geformuleerd voor de bachelor HR-professional. Deze vijf rollen representeren de beroepsspecifieke vaardigheden die de studenten dienen te ontwikkelen. Het betreft (1) HR als (geloof)waardige (gespreks)partner, (2) HR als betrouwbare adviseur, (3) HR als driver van talent, (4) HR als strategische partner, en (5) HR als zelfbewuste professional. De commissie herkent en apprecieert zeer sterk de vijf geformuleerde rollen. Zij representeren het brede profiel van de HR-professional en de werkzaamheden die daarbij horen. Bovendien fungeren de vijf rollen als een waardevolle kapstok waar de opleiding aan is opgehangen. Een koppelingstabel uit het informatiedossier maakt inzichtelijk dat elk van de vijf rollen is gerelateerd aan diverse programmaonderdelen. Zo dragen onder meer de vakken Rekrutering, Selectie en Talent Management bij aan de rol van HR als driver van talent.

Het informatiedossier maakt duidelijk dat de generieke bachelor competenties bestaan uit de competenties van het VKS6, aangevuld met de VIVES-competenties van de 21<sup>ste</sup> eeuw. Dit betreft interdisciplinair samenwerken, ondernemerszin en internationale competenties. Om studenten de mogelijkheid te geven deze generieke bachelorcompetenties te verwerven, heeft de opleiding vier leerlijnen ontwikkeld. Het gaat om (i) de onderzoeksleerlijn, (ii) de interdisciplinaire leerlijn, (iii) de leerlijn internationale competenties & meertaligheid, en (iv) de digitale leerlijn. De commissie concludeert dat deze vier leerlijnen zorgen voor samenhang in het programma en bovendien garanderen dat doorheen het programma de verschillende generieke competenties regelmatig aan bod komen.

<sup>2</sup> Het betreft de hogescholen Thomas More, UCLL, Hogent, Odisee, Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen, Arteveldehogeschool, Hogeschool PXL, Howest en Karel de Grote Hogeschool.

Uit de 'leerresultatenmatrix' en uit de beschrijving van de programmaonderdelen van de eerste twee semesters (60 STP) is het de commissie duidelijk dat het curriculum studenten in de gelegenheid stelt om alle DLR's te bereiken.

Verder concludeert de commissie dat het feit dat de opleiding aansluit bij de drie speerpunten uit de onderwijsvisie van VIVES - Drive, Connectie en Innovatie - er mede voor zorgt dat de bachelor HRM een stevige onderwijskundige basis heeft. Zo besteedt de opleiding vanuit het speerpunt Drive bijvoorbeeld aandacht aan de eigen drijfveren, de talenten en het zelfsturende vermogen van de student als HR-medewerker en hebben studenten de mogelijkheid om op basis van hun eigen passies en ambities keuzes te maken voor hun stageplaats en keuzetraject. En het speerpunt Connectie wordt in de opleiding HRM onder meer uitgewerkt in een interdisciplinair keuzetraject en de interdisciplinaire groepsbachelorproef waarin studenten van verschillende opleidingen met elkaar moeten samenwerken.

### 2.1.3 Onderwijsproces

In het informatiedossier trof de commissie een inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten, evenals een werkvormmatrix, die de commissie typeert als overzichtelijk én inspirerend. De werkvormmatrix toont dat de opleiding een grote variatie aan werkvormen benut, zowel in groepsverband als individueel. De inrichting van de opleiding ziet er doordacht en gedegen uit, en toont een grote ambitie.

Aansluitend bij de beoogde leerresultaten kiest de opleiding in de vormgeving en de inhoud van het curriculum voor een sterke verbinding met het werkveld. De commissie ziet een mooie opbouw in het contact met het werkveld door de semesters heen. Middels gastlessen, bedrijfsbezoeken en onder meer het opleidingsonderdeel Me & Myself worden studenten voorbereid op het keuzeproces voor hun verkenningsstage (semester 4, 9 STP), bekwamingsstage (semester 5, 19 STP) en de afsluitende interdisciplinaire groepsbachelorproef gelinkt aan een complexe vraagstelling uit het werkveld.

In het informatiedossier heeft de opleiding volgens de commissie helder beschreven wat zij met praktijkgericht onderzoek en de internationale oriëntatie beoogt en op welke wijze deze vorm krijgen in het curriculum:

- Om studenten de benodigde internationale kennis en vaardigheden bij te brengen heeft de opleiding de 'leerlijn internationale competenties en meertaligheid' in het curriculum verweven. Studenten leren onder meer vakmatig communiceren in het Engels en het Frans, volgens het opleidingsonderdeel 'International HR', en nemen deel aan een internationaal uitwisselingstraject of een Engelstalig traject binnen VIVES samen met inkomende studenten. Daarnaast hebben studenten de mogelijkheid hun stage(s) en afstudeertraject in het buitenland te doen.
- Via de 'leerlijn onderzoeksvaardigheden' komen de studenten tijdens diverse opleidingsonderdelen in aanraking met wetenschappelijke bronnen, leren zij deze kritisch te beschouwen en krijgen ze inzicht in relevante theorieën uit bijvoorbeeld de arbeidspychologie. Daarnaast ontwikkelen studenten tijdens verschillende projecten hun eigen onderzoekend handelen. Zij doorlopen alle stappen van een onderzoeksproces, uiteindelijk resulterend in de uitvoering van de bachelorproef.

#### 2.1.3.1 Voorzieningen

Het niveau van de voorzieningen van de campus van VIVES Zuid in Kortrijk, waarvan de voorgenomen opleiding bachelor in het HRM gebruik zal maken, lijkt volgens de commissie op basis van de beschrijving in het informatiedossier toereikend. VIVES Zuid beschikt over voldoende klaslokalen, die zijn voorzien van hedendaagse didactische faciliteiten, zoals de mogelijkheid tot online onderwijs. Verder lijkt de opleiding te beschikken over voldoende andersoortige ruimtes die de mogelijkheid bieden om in groepsverband samen te werken, te vergaderen of in stilte te studeren. VIVES beschikt over een bibliotheek met voor de opleiding relevante literatuur en stelt studenten tevens in de gelegenheid om tegen een kleine,

aanvaardbare vergoeding de benodigde softwarepakketten te downloaden via Academic Software.

Verder maakt de opleiding gebruik van de online leeromgeving Toledo om studenten te informeren. Studiewijzers, cursusmateriaal en opdrachten worden allemaal geplaatst op deze online leeromgeving. De commissie had ten behoeve van deze TNO ook toegang tot Toledo. Dat wat zij ervan gezien heeft, oogt handzaam.

#### 2.1.4 Personeel

Op basis van de beschrijving in het informatiedossier constateert de commissie dat de opleiding voor ogen heeft welke expertises er in het docententeam van HRM vertegenwoordigd moeten zijn. Een deel van de in te zetten docenten is reeds werkzaam binnen de studiegebieden handelswetenschappen en bedrijfskunde en sociaal-agogisch werk van VIVES. Een aantal van deze docenten heeft reeds zitting in het opleidingsmanagementteam (OMT) op groepsniveau. Met elkaar hebben zij het nu het voorliggende programma ontwikkeld en zij zullen ook de rest van het programma met elkaar vormgeven. De commissie bestudeerde de aangeleverde C.V.'s van de beoogde docenten en concludeert dat zij beschikken over de benodigde expertise en relevante ervaring om binnen de nieuwe opleiding les te geven.

Informatie over de personeelsformatie in kwantitatieve zin (aantal FTE) heeft de commissie niet in het informatiedossier aangetroffen. Hierover heeft zij met het (beoogde) opleidingsmanagement gesproken tijdens de dialoog. (zie § 2.3.4)

#### 2.1.5 Toetsstelsel

De commissie stelt vast dat de opleiding bachelor in het HRM voor haar toetsing de speerpunten uit het Toetsbeleid VIVES (2017) hanteert als uitgangspunt (zie kader).

##### Speerpunten Toetsbeleid VIVES (2017)

- Toetsen moeten ervoor zorgen dat studenten het beste uit zichzelf kunnen halen en hun talenten kunnen ontplooiën.
- Toetsen ontstijgt de autonomie van de docent, maar is een gedeelde verantwoordelijkheid van een opleiding als team.
- Studenten worden voorbereid op competenties die nodig zijn voor de beroepen van nu en morgen. Het is dus ook van belang om nadruk te leggen op toetsen met een hoge authenticiteit.

De toetsmatrix voor de eerste 60 studiepunten en de inhoudsbeschrijvingen van de bijbehorende programmaonderdelen tonen de commissie dat de opleiding gebruik maakt van een breed palet aan relevante toetsvormen. De commissie merkt op dat de leerresultatenmatrix en de toetsmatrix inzichtelijk maken dat de opleiding alle DLR's doorheen de eerste 60 studiepunten meermaals en op verschillende manieren toetst. Zij maakt onder meer gebruik van mondelinge examens, opdrachten, presentaties, schriftelijke examens en een paper. Voor de studenten zijn de ECTS-fiches, inclusief de wijze van toetsing per opleidingsonderdeel, te raadplegen via Toledo. De commissie heeft deze ECTS-fiches ook bekeken en zag bijvoorbeeld dat het opleidingsonderdeel 'Employer Branding' wordt getoetst middels een schriftelijk examen met meerkeuze- en open vragen en met een presentatie over de employer branding bij een onderneming. In de ECTS-fiche is opgenomen dat het schriftelijk examen meetelt voor 80% en de presentatie bepaalt 20% van het eindcijfer.

De commissie is gecharmeerd van het toetswiel van VIVES, ontwikkeld door de dienst onderwijsbeleid, dat gebruikt wordt als instrument om relevante en kwaliteitsvolle toetsvormen te kiezen voor de leerdoelen bij een opleidingsonderdeel.

De toetsmatrix maakt verder duidelijk dat bijna de helft van de vakken uit de eerste twee semesters wordt getoetst via permanent evalueren, soms in combinatie met toetsing in de



examenperiode. De commissie merkt op dat de opleiding hiermee uitvoering geeft aan het eerste speerpunt van het VIVES Toetsbeleid en toetsing inzet als motor van het leerproces.

Door de inzet van authentieke toetsvormen, bereidt de opleiding haar studenten voor op de realiteit van de werkvloer. De opleiding beschikt over een inzichtelijk toetsstelsel dat bovendien aansluit bij de drie speerpunten in het Toetsbeleid van Vives, zo oordeelt de commissie.

### 2.1.6 Kwaliteitszorg

De commissie vindt dat VIVES met de door haar uitgewerkte kwaliteitszorgcyclus op papier over een mooi instrument beschikt om de interne kwaliteitszorg van de opleiding goed te kunnen monitoren. De zesjaarlijkse instellingsbrede kwaliteitszorgcyclus start steeds met het opstellen van een kritische reflectie, gevolgd door een opleidingsaudit door externe peers. De kritische reflectie en de bevindingen van de commissie vormen vervolgens de input voor het managementgesprek dat de opleiding voert met het management van VIVES. Daaruit komt vervolgens een meerjarenplan, uitgewerkt in jaarplannen voort. De realisatie van de doelstellingen uit de jaarplannen monitort de opleiding o.a. door periodieke bevestigingen van studenten, docenten, alumni, stagebegeleiders, gastdocenten en werkvelddeskundigen. Ook de uitkomsten van interne overleggen van onder meer de permanente onderwijscommissie (POC), werkgroepen, de opleidingsraad en het onderwijsmanagementteam (OMT) vormen input voor kwaliteitsborging. De commissie concludeert dat alle betrokken stakeholders op passende wijze worden betrokken in de kwaliteitsborging en de cyclische aanpak zorgt voor overzicht en duidelijke stappen. De coördinator kwaliteitszorg van het studiegebied SAW verzorgt de bevestigingen en koppelt de resultaten hiervan terug aan de opleiding, de permanente onderwijscommissie (POC) en het onderwijsmanagementteam (OMT). De resultaten kunnen aanleiding zijn om de jaarplannen aan te passen.

De commissie meent tegelijkertijd dat het informatiedossier nog niet overtuigend laat zien dat het kwaliteitsstreven van de instelling in de opleiding HRM is neergedaald. De commissie wil de dialoog dan ook benutten om met de opleiding verder te spreken over hoe zij er, aan de hand van de kwaliteitszorgcyclus, voor zal zorgen dat de kwaliteit van de opleiding geborgd is (zie §2.3.5).

## 2.2 Thema's voor de dialoog

De commissie is het erover eens dat de opleiding bachelor in het HRM van VIVES Zuid een hele mooie opleiding presenteert en veel ambities heeft. De totstandkoming van de beoogde leerresultaten, de uitgangspunten voor de onderwijsleeromgeving, de beschrijving van de evaluatie en de interne kwaliteitszorgcyclus vormen op papier een solide basis, zo meent de commissie. De commissie heeft de dialoog vooral willen benutten ter verheldering en om na te gaan of de ambities van VIVES realistisch zijn en te horen hoe de opleiding deze gaat omzetten naar acties.

Tijdens het vooroverleg besloot de commissie om over de volgende hoofdthema's met de opleiding van gedachten te wisselen:

1. Profileren van de opleiding
2. Betrokkenheid van het werkveld
3. Bediening van verschillende doelgroepen
4. Zichtbaarheid van VIVES-beleid in opleiding
5. Interdisciplinaire groepsbachelorproef
6. Formatie van het personeel

Daarnaast was de commissie vooral benieuwd naar (i) de ervaringen van het personeel met interdisciplinair onderwijs, (ii) de ervaringen van de huidige studenten met de studiebegeleiding, (iii) de wijze waarop internationalisering vorm krijgt in het programma, en (iv) de concrete uitvoering van het kwaliteitszorgbeleid.

## 2.3 Bevindingen tijdens de dialoog

De dialoog met de opleiding en het enthousiasme, de professionaliteit en de openheid van de gesprekspartners hebben de positieve eerste beelden van de commissie versterkt. Bovendien kreeg de commissie van de diverse stakeholders een duidelijke en consistente toelichting op de thema's, waarop zij met de opleiding in dialoog wilde gaan. In dit hoofdstuk volgt daarvan een nadere beschrijving.

### 2.3.1 Beoogde leerresultaten

#### 2.3.1.1 Betrokkenheid van het werkveld

Uit het gesprek met het management leerde de commissie dat de evolutie in het werkveld van HR voor VIVES de aanleiding is geweest om te komen tot de nieuwe bacheloropleiding HRM, die de hele breedte van het vakgebied bestrijkt (van talentontwikkeling tot rekrutering en digitale HR-tools). De werkveldpartners vertelden de commissie dat zij een sterke behoefte hebben aan breed opgeleide HR-professionals. Op dit moment biedt VIVES Zuid binnen drie andere bacheloropleidingen<sup>3</sup> een afstudeerrichting aan die gerelateerd is aan HR. De grote meerwaarde van de nieuwe opleiding is dat de focus volledig op HR komt te liggen en het niet slechts een beperkt onderdeel van de studie betreft. Alleen de afstudeerrichting Arbeids- en Organisationspsychologie binnen de opleiding Toegepaste Psychologie zal blijven bestaan. De andere twee HR-gerelateerde afstudeerrichtingen komen te vervallen.

Op meerdere momenten tijdens de dialoog werd het de commissie duidelijk dat het werkveld nauw betrokken is bij de ontwikkeling van de nieuwe opleiding. De DLR zijn op landelijk niveau gevalideerd door het werkveld. Het regionale werkveld is betrokken bij de profilering van de opleiding van VIVES. Het gesprek met het werkveld heeft de commissie duidelijk gemaakt dat de opleiding met haar focus op interdisciplinariteit en duurzaamheid zeer goed aansluit bij de behoefte van het werkveld en een onderscheidend profiel aanbiedt ten opzichte van andere hogescholen.

Met docenten en met het werkveld sprak de commissie over het onderscheid tussen de reeds bestaande graduaatsopleiding HR-support (niveau 5) en de beoogde bachelor in het HRM (niveau 6). Alhoewel de commissie middels de documentenanalyse heeft vastgesteld dat de DLR's zijn geformuleerd op niveau 6, lijkt de gemeenschappelijke taal rond de kenmerken van niveau 6 binnen het docententeam nog niet uitgekristalliseerd. Uitspraken als 'de graduaatsopleiding gaat theoretisch minder diep' bieden onvoldoende houvast om het niveauverschil concreet te duiden, meent de commissie.

De commissie vindt het verder van belang dat de opleiding werk maakt van de vertaling van de DLR's naar gedragsindicatoren om waarneembaar gedrag en het verder vormgeven van het toetsbeleid te ondersteunen. De commissie begreep dat er in november een overleg van het kernteam<sup>4</sup> is gepland waarin de formulering van de gedragsindicatoren op de agenda staat.

### 2.3.2 Opleidingsprogramma

#### 2.3.2.1 Profilering van de opleiding

De gevoerde dialoog heeft de commissie ervan overtuigd dat VIVES de profilering van haar HRM-opleiding goed heeft uitgewerkt. De opleiding onderscheidt zich van andere HRM-opleidingen door in te zetten op interdisciplinariteit en op duurzaam HRM. Opleidingsonderdelen en opdrachten die de profilering tot uiting brengen zijn door studenten, docenten en het management helder geïllustreerd tijdens de dialoog. Het

<sup>3</sup> De bachelor in toegepaste psychologie biedt de afstudeerrichting Arbeids- en Organisationspsychologie. De bacheloropleiding sociaal werk biedt de afstudeerrichting 'personeelswerk'. De bachelor in organisatie en management biedt de afstudeerrichting HR.

<sup>4</sup> Het kernteam bestaat uit het opleidingshoofd en vijf docenten van wie ieder de trekker is van één van de vijf rollen uit het opleidingsprofiel.

keuzetraject (z)ondernemen<sup>5</sup> is hier een goed voorbeeld van, evenals het handboek economie waarvan een apart hoofdstuk gaat over de *Sustainable Development Goals* (SDG's). Het is de commissie duidelijk dat het voor studenten onontkoombaar is om meermaals tijdens de studie in aanraking te komen met duurzaamheidsaspecten.

Op basis van het gesprek met studenten van andere SAW-opleidingen stelt de commissie verder vast dat ook het interdisciplinair werken stevig is verweven in het dagonderwijs van het domein SAW. De commissie geeft de opleiding mee om de profilering ook in andere trajecten dan het dagonderwijs te bewaken.

### 2.3.3 Onderwijsproces

#### 2.3.3.1 Bedienen van verschillende doelgroepen

Omdat dit uit het informatiedossier niet volledig duidelijk werd, heeft de commissie met het management gesproken over de keuze om niet alleen te starten met dagonderwijs, maar de eerste twee jaar van de bacheloropleiding ook via afstandsonderwijs aan te bieden. De dialoog heeft de commissie geleerd dat deze keuze mede is ingegeven door het werkveld. De huidige HR-gerelateerde opleidingen hebben een aanzienlijk deel zij-instromers. Zij zijn al werkzaam als HR-professional, maar hebben nog geen passend diploma. Om tegemoet te komen aan de wensen van deze (werkende) doelgroep zal de opleiding ook via afstandsonderwijs aangeboden worden. De commissie juicht toe dat er werk wordt gemaakt van afstandsonderwijs. Zo draagt de hogeschool bij aan de professionalisering van het werkveld.

De ontwikkeling van het afstandsonderwijs moet voor een deel nog gebeuren, zo vernam de commissie. Het programma zal grotendeels identiek zijn aan het dagonderwijs, met uitzondering van sommige groepswerkvormen. De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding de ontwikkeling van het afstandsonderwijs voortvarend oppakt, wetende dat VIVES reeds diverse HR-gerelateerde opleidingsonderdelen voor afstandsonderwijs aanbiedt in de huidige HR-afstudeerrichtingen.

De commissie is verder positief over de gelijktijdige ontwikkeling van een verkort traject van 90 ECTS voor studenten die de graduaatopleiding in HR-support hebben afgerond. De studenten uit de graduaatopleiding met wie de commissie sprak, zijn enthousiast over de bachelor in het HRM en overwegen nadrukkelijk deze opleiding te gaan volgen.

Op basis van de dialoog wil de commissie VIVES meegeven om werk te maken van de branding van de opleiding. Jonge studiekeuzers blijken nog geen goed beeld te hebben van het vakgebied en de studie HR, zo vernam de commissie van het opleidingsmanagement. Een vraag die de commissie de opleiding ter onderzoek wil meegeven, is: Hoe bereik je de juiste doelgroep die op basis van inhoudelijke gronden en intrinsieke motivatie een juiste keuze weet te maken om bij u te komen studeren voor HR?

#### 2.3.3.2 Zichtbaarheid van VIVES-beleid in de opleiding

Om te waarborgen dat het algemene VIVES-beleid vorm krijgt in de individuele opleidingen, werkt VIVES met ankerpersonen. De commissie vernam dat er ankerpersonen zijn voor onder meer internationalisering, toetsing, onderzoek en kwaliteitszorg. De ankerpersonen zijn namens de ondersteunende centrale diensten een 'lokaal tentakel' en in die hoedanigheid bewaken zij dat er een vertaling plaatsvindt van het centrale beleid naar de lokale uitvoering. De commissie sprak met enkele ankerpersonen, die deze rol ook reeds binnen andere opleidingen vervullen. Op basis van wat zij heeft gezien en gehoord, heeft de commissie

---

<sup>5</sup> In het keuzetraject "(z)ondernemen" is er aandacht voor grote maatschappelijke problematieken, kijken studenten hier innovatief naar en gaan zij aan de slag om een probleem dat hen na aan het hart ligt, te verbeteren. Tijdens dit project werken studenten bovendien interdisciplinair samen en trekken ze naar Denemarken, waarmee het tevens raakt aan internationalisering.

vertrouwen in de werkwijze met de ankerpersonen. Zij zorgen ervoor dat de VIVES visie tot op de vloer doorwerkt.

#### *2.3.3.3 Internationale gerichtheid*

De algemene visie van VIVES op internationalisering is dat jongeren van vandaag wereldburgers zijn. De commissie hoorde dat studenten leren om, mede vanuit het brede kader van de SDG's, open te staan voor de wereld. Studenten maken kennis met 'de wereld' via projecten en hebben bovendien de gelegenheid om in het buitenland stage te lopen. De commissie stelt vast dat de opleiding tegelijkertijd de kansen '@home' benut om studenten wereldwijd en intercultureel vaardig te maken. Dit doet zij onder andere via het opleidingsonderdeel International HRM, een internationale week, en met haar taalonderwijs. Studenten krijgen les in zowel Engelse en Franse taalvaardigheid. De aandacht voor de Franse taal is op nadrukkelijk verzoek van het werkveld opgenomen in het programma, zo hoorde de commissie. Uit de dialoog concludeert de commissie dat in het programma op een passende wijze aandacht is voor internationale gerichtheid.

#### *2.3.3.4 Studie- en stagebegeleiding*

De commissie waardeert, evenals de studenten, de wijze van studiebegeleiding. De studenten bevestigen dat zij gedurende de gehele opleiding een studiebegeleider tot hun beschikking hebben, die zeer toegankelijk is, met hen meedenkt over onder meer het te volgen studiep pad en behulpzaam is bij het zoeken van een geschikte stageplaats.

De dialoog leerde de commissie verder dat de stagebegeleiding plaatsvindt door de stagebegeleider vanuit VIVES en door de werkplekbegeleider vanuit het bedrijf waar de student stageloopt. De commissie vindt het positief dat de opleiding veel belang hecht aan een goede begeleider op de werkplek, die de student de ruimte geeft om zich te ontplooien. De werkveldpartners vertelden de commissie desgevraagd dat zij tevreden zijn over de stagebegeleiding vanuit de opleiding en dat er regelmatig contact is over het functioneren van de stagiaire(s).

### **2.3.4 Personeel**

#### *2.3.4.1 Formatie van het personeel*

Gedurende de dialoog werd de commissie overtuigd dat er voldoende aandacht is voor en zicht is op de kwantitatieve inzet van docenten. Het benodigde aantal FTE docenten is vanzelfsprekend mede afhankelijk van het aantal studenten dat zich voor de opleiding zal aanmelden. Desgevraagd vertelt de directeur dat de ambities bescheiden zijn, omdat de ervaring is dat 18-jarige studiekeziers nog geen goed beeld hebben van het vakgebied van HR. De ambitie van de opleiding is om te starten met 50 studenten.

Er zijn reeds een opleidingshoofd en een kernteam aangesteld en diverse docenten uit de bestaande HR-gerelateerde afstudeerrichtingen zijn betrokken bij de ontwikkeling van de opleiding. Deze laatste groep docenten biedt VIVES een groot voordeel, merkt de commissie. Zij kennen het reilen en zeilen binnen VIVES, zijn bekend met het vakgebied van HR en kunnen daardoor gemakkelijk instromen als docent in de nieuwe opleiding. Om te berekenen hoeveel docenten de opleiding nodig heeft, maakt zij gebruik van een VIVES brede norm. Ook voor afstandsonderwijs hanteert VIVES standaard parameters voor de kwantitatieve inzet van personeel. De opleiding bekijkt reeds de mogelijkheden tot uitbreiding van het team; niet vanwege een tekort aan expertises, maar vanwege het aantal docenten dat nodig is als ook jaar 2 en jaar 3 van de opleiding gaan starten. Op basis van de inhoudelijke dialoog met de opleidingsverantwoordelijken en de eerder beschreven personeelsstrategie concludeert de commissie dat het personeelsbeleid bijdraagt aan de realisatie van het programma.

De commissie heeft verder waardering voor de korte lijnen die er zijn tussen studenten en docenten. De studenten vertelden dat hun docenten 'megatoegankelijk' zijn, dat zij alles met

hun docenten kunnen bespreken en dat de docenten snel reageren op e-mails. Ook de studenten die afstandsonderwijs volgen, bevestigen dit beeld.

### 2.3.5 Evaluatie

#### 2.3.5.1 *Interdisciplinaire groepsbachelorproef*

Omdat het de commissie vanuit het informatiedossier nog niet helder was hoe de opleiding middels de interdisciplinaire groepsbachelorproef alle beoogde leerresultaten aftoetst, heeft de commissie hier tijdens de dialoog over gesproken met de opleidingsverantwoordelijken. De dialoog maakte de commissie duidelijk dat het afstuderen niet alleen bestaat uit de interdisciplinaire groepsbachelorproef, maar dat het afstudeerniveau ook wordt afgetoetst middels het interdisciplinaire keuzetraject en de bekwamingsstage. Met de interdisciplinaire bachelorproef worden de 21<sup>ste</sup> century skills getoetst. De opleidingsspecifieke leerresultaten toetst de opleiding op eindniveau af tijdens de bekwamingsstage in semester 5 en het interdisciplinaire keuzetraject in semester 6. De commissie concludeert dat de opleiding er met dit gevarieerde palet aan afstudeeronderdelen voor zorgt dat alle leerresultaten op eindniveau worden afgetoetst.

De commissie was verder benieuwd hoe de opleiding er bij de groepsbachelorproef, en ook bij andere groepsopdrachten, voor zorgt dat zij onderscheidend kan evalueren. De commissie leerde gedurende de dialoog dat de opleiding investeert in intensieve begeleiding van het groepsproces en de begeleider met grote regelmaat aanwezig is bij de groepsoverleggen om zicht te houden op ieders bijdrage. Daarnaast zet de opleiding peer-assessment in bij groepsopdrachten. De studenten met wie de commissie sprak, beaamden dat zij bij groepsopdrachten al hun medestudenten moeten evalueren via een formulier met heldere competentiebeschrijvingen. De commissie concludeert dat de opleiding zorgvuldig omgaat met individuele beoordelingen bij groepswerk.

### 2.3.6 Kwaliteitszorg

De dialoog maakte de commissie helder dat alle stakeholders actief worden betrokken bij de evaluatie en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. VIVES hanteert hiertoe een combinatie van kwaliteitsborgende mechanismen (rollen, processen, evaluatie-instrumenten). Ter illustratie noemt de commissie de inzet van ankerpersonen – waaronder een kwaliteitszorgcoördinator – als bewakers van de toepassing van het centrale beleid in de individuele opleidingen, de bevestigingen van en focusgroepen met studenten, het kernteam dat het evenwicht in de vijf rollen en vier leerlijnen bewaakt, de inbreng van het werkveld bij de totstandkoming van het programma, de toetscommissie die toeziet op de toetskwaliteit en de bewaking van de kwaliteit van onderwijs in zijn totaliteit door de permanente onderwijscommissie (POC). De studenten merkten verder op dat docenten geregeld in de les vragen hoe zij de cursus ervaren en deze eventueel bijstellen, indien nodig.

De dialoog heeft de commissie tevens geleerd dat de opleiding de feedback van de diverse stakeholders serieus neemt. In het huidige ontwikkelingsstadium is met name de inbreng van het werkveld goed zichtbaar in (de aanpassing van) het programma. De commissie is in algemene zin zeer enthousiast over de samenwerking en de input van het werkveld, zowel in de ontwikkeling (programma) als in de uitvoering (praktijkopdrachten).

## 3 Oordeel

### 3.1 Conclusie

De commissie komt tot een eindoordeel 'voldoende' en adviseert daarmee NVAO tot een positieve besluitvorming. VIVES Zuid heeft voor de beoogde opleiding Bachelor in het HRM in de documentatie en tijdens de dialoog aangetoond dat zij de aanwezigheid van de kwaliteitskenmerken van de Toets Nieuwe Opleiding<sup>6</sup> heeft geborgd. De volgende oordelen hebben tot deze conclusie geleid.

De beoogde leerresultaten zijn helder en geformuleerd op het juiste niveau. De commissie oordeelt dat de opleiding de HR-professional van de toekomst opleidt door de nadrukkelijke focus die zij legt op interdisciplinair werken en duurzaam HR. De opleiding onderscheidt zich met deze profilering, die gedragen en erkend wordt door het regionale werkveld, van andere HR-opleidingen. De commissie concludeert dat de opleiding haar keuzes op navolgbare wijze onderbouwt en met haar profilering aansluit op de visie van VIVES.

Het onderwijsprogramma dekt de domeinspecifieke leerresultaten af en is volgens de commissie mooi vormgegeven aan de hand van vijf rollen (beroepsspecifieke vaardigheden) en vier leerlijnen (generieke bachelor competenties). De samenwerking met en de input van het werkveld bij de vormgeving van de opleidingsonderdelen is waardevol en er is sprake van een mooie opbouw in het contact met het werkveld door de semesters heen. De opleiding benut verder een grote variatie aan relevante werkvormen, zowel in groepsverband als individueel. Het interdisciplinaire samenwerken is een beproefde werkwijze binnen VIVES en de opleiding heeft in dat kader zicht op de potentiële risico's van (de beoordeling van) groepswerk. De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding met stevige groepsbegeleiding en peer-assessments, de risico's van groepswerk minimaliseert. De speerpunten van het toetsbeleid van VIVES zijn terug te zien in het beoogde toetsstelsel van de opleiding. De commissie kwalificeert het toetsstelsel als inzichtelijk en waardeert de inzet van een breed palet aan relevante toetsvormen.

Een groot voordeel voor VIVES is dat zij de binnen de hogeschool reeds aanwezige expertise op het gebied van HR, direct kan inzetten in de nieuwe opleiding. Er is voldoende aandacht voor eventuele uitbreiding van het personeelsbestand als de opleiding gaat groeien. De commissie waardeert de korte lijnen die er zijn tussen de studenten en docenten. Ook het werkveld is tevreden over het contact met docenten waar het de stagebegeleiding betreft. De personeelsstrategie, met verantwoordelijke taken voor de leden van het (beoogde) opleidingsmanagementteam, vindt de commissie helder. Zij heeft bovendien vertrouwen in de werkwijze met de ankerpersonen, die ervoor zorgen dat het VIVES-beleid op het gebied van onder meer internationalisering, onderzoek en kwaliteitszorg tot op de werkvloer doorgevoerd wordt.

Het beoogde kwaliteitszorgstelsel van de opleiding HRM is afgeleid van het VIVES-brede kwaliteitsbeleid. Alle relevante stakeholders, waaronder de studenten, worden actief betrokken bij de evaluatie en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Bij bestaande opleidingen resulteren de ingezette kwaliteitsborgende mechanismen aantoonbaar tot verbeteracties.

De potentiële kwaliteit van de opleiding Bachelor in het HRM van VIVES Zuid voldoet volgens de commissie aan de beoordelingsgrond. De commissie adviseert de NVAO daarom tot het nemen van een positief toetsingsbesluit.

---

<sup>6</sup> Deze aspecten die zijn opgenomen in het beoordelingskader *Toets Nieuwe Opleiding Op maat van de eigen regio* (NVAO, 2020), zijn de kenmerken van een kwaliteitsvolle hogeronderwijsopleiding en sluiten aan bij de *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG, 2015).

### 3.2 Aanbevelingen

Hieronder volgen de drie voornaamste aandachtspunten oftewel aanbevelingen voor de opleiding Bachelor in het HRM naar aanleiding van de beoordeling. Deze doen evenwel geen afbreuk aan het positieve oordeel van de commissie:

1. Maak werk van de vertaling van de DLR's naar gedragsindicatoren om waarneembaar gedrag en het doelgericht vormgeven van het toetsbeleid te ondersteunen.
2. Maak de profilering, de interdisciplinariteit en de duurzaamheid waar in alle trajecten.
3. Werk aan een gemeenschappelijke taal rond de kenmerken van niveau 6 (t.o.v. niveau 5).

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

Instelling	Katholieke Hogeschool VIVES Zuid
Naam opleiding	Bachelor in het Human Resources Management
Niveau en oriëntatie	Professioneel gerichte bachelor
(Bijkomende) titel	Bachelor in het Human Resources Management
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	-
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Opleidingstraject voor dagonderwijs Opleidingstraject voor afstandsonderwijs
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Campus Kortrijk
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	180 ECTS
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	<p>De banaba's die er rechtstreeks op volgen met de bijkomende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercultureel management</li> <li>• Zorgmanagement</li> <li>• International Management</li> <li>• Internationaal bedrijfsmanagement</li> </ul> <p>De masteropleidingen die erop volgen met de bijkomende voorwaarden bedoeld in artikel II.183:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Master in de psychologie</li> <li>• Master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting Human Resources Management</li> <li>• Master communicatiewetenschappen</li> <li>• Master management en beleid van de gezondheidszorg</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Master management, zorg en beleid in de gerontologie</li><li>• Master in sociaal werk</li><li>• Master in sociaal werk en sociaal beleid</li><li>• Master in de sociologie</li><li>• Master of arts in gender en diversiteit</li></ul>
--	--

## Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

De opleiding Bachelor in het HRM heeft de DLR's één op één overgenomen. Zij is voornemens deze verder uit te werken in gedragsindicatoren (vergelijkbaar met OLR's).

- DLR1: Heeft inzicht in de arbeidsmarkt en verschillende organisatiecontexten en kan op basis hiervan HRM-processen efficiënt en effectief implementeren, beheren en optimaliseren.
- DLR2: Verleent deskundig en klantgericht advies inzake HRM aan de verschillende actoren.
- DLR3: Werkt initiatieven uit inzake het rekrutering-, selectie- en onthaalbeleid en heeft hierbij oog voor diversiteit en talent.
- DLR4: Detecteert de noden en wensen van medewerkers en organisatie met het oog op de ontplooiing, de betrokkenheid en het welbevinden van de medewerkers, om zo hun duurzame inzetbaarheid in de organisatie en de arbeidsmarkt te verzekeren.
- DLR5: Creëert een breed draagvlak voor het uitvoeren van een HRM-beleid en verleent de verschillende actoren binnen een organisatie de nodige ondersteuning hieromtrent.
- DLR6: Is een integere oplossingsgerichte bemiddelaar en zoekt naar synergiën tussen de organisatiedoelstellingen enerzijds en de ontplooiingskansen van medewerkers anderzijds met als doel een positieve dialoog tussen verschillende actoren te bewerkstelligen.
- DLR7: Begeleidt organisaties en individuen bij veranderingsprocessen en –trajecten zodat de organisatie wendbaar en innovatief blijft.
- DLR8: Verzamelt, verwerkt, analyseert en interpreteert relevante HRM-gerelateerde gegevens en wetenschappelijke informatie en kan op basis hiervan aanbevelingen formuleren.
- DLR9: Maakt gebruik van de gepaste (ICT-)tools ter ondersteuning van HRM-processen.
- DLR10: Bouwt interne en externe vertrouwens- en samenwerkingsrelaties uit vanuit een langetermijnperspectief, is sociaal vaardig, communiceert constructief, en dit zowel mondeling als schriftelijk in het Nederlands en minstens één andere taal.
- DLR11: Handelt integer en conform de wettelijke, deontologische en ethische codes en kaders relevant voor HRM en draagt dit uit binnen de organisatie.
- DLR12: Neemt verantwoordelijkheid voor de verdere eigen professionalisering en die van de organisatie en ontwikkelt een eigen evidence-based visie op HRM, mede op basis van een kritische kijk op nationale en internationale tendensen.

## Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

**Mia Sas** (*voorzitter*) master in de Lichamelijke Opvoeding, startte haar loopbaan in 1976 als docente aan het Instituut voor Lichamelijke Opvoeding en Kinesithérapie Parnas in Dilbeek. Vanaf 1987, het moment waarop ze algemeen directeur van Parnas werd, tot 2017, het moment waarop ze als algemeen directeur van Odisee met pensioen ging, heeft ze actief gewerkt aan de uitbouw van het opleidingsaanbod en gaf ze mee vorm aan vijf fusies van hogeronderwijsinstellingen. De samenwerking van Odisee met HBO5-opleidingen, aangeboden door zeven verschillende instellingen, kreeg onder haar impuls een eigen dynamiek.

**Sandy Vandewalle** (*commissielid*) studeerde af als Bachelor in de psychologie aan Lessius hogeschool. In 1998 startte ze bij Agfa Gevaert (toen nog: Agfa) als HR manager. Daar is ze tevens actief als facilitator voor het werkplekleren en duaal leren in het bedrijf.

**John Fahrenfort** (*commissielid*) studeerde oorspronkelijk Sociale wetenschappen aan de Katholieke Universiteit Brabant. Hij is opleidingsmanager van de opleidingen HRM en Toegepaste psychologie aan Fontys hogeschool in Eindhoven en Tilburg. Tevens is hij voorzitter van het landelijk Overleg van de HRM-opleidingen in Nederland, nl. LOOHRM. In die hoedanigheid maakt hij ook onderdeel uit van de Landelijke Werkveldadviesraad van de HRM-opleidingen. Daarnaast is hij lid van het Nederlandse Landelijk Overleg van de Toegepaste psychologie-opleidingen, initiatiefnemer van en deelnemer aan verschillende HRM-netwerken, bestuurslid van het Nederlandse vaktijdschrift voor HRM en lid van het College van Belanghebbenden van het NOLOC. Hij heeft een resem aan publicaties op zijn naam staan. Bovendien heeft hij ruime ervaring met kwaliteitszorg in het hoger onderwijs en nam hij deel aan visitaties en mid-term audits voor de HBO-opleidingen in Nederland.

**Stephano Van Vuuren** (*student-commissielid*) studeert sinds het academiejaar 2020-2021 de bachelor in het Bedrijfsmanagement aan Thomas More hogeschool. Hij zet zich in als studentenvertegenwoordiger aan de eigen hogeschool en in de Vereniging voor Vlaamse Studenten (VVS).

De commissie werd bijgestaan door:

- **Daphne Carolus** (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO.
- **Inge van der Hoorn** (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

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

<b>Tijdstip</b>	<b>Programmaonderdeel</b>
09.00 – 10.00	Verwelkoming van de commissie Intern overleg Inzage van selectie aan studiemateriaal
10.00 – 11.00	Gesprek met het instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken
11.00 – 11.30	Intern overleg commissie
11.30 – 12.15	Gesprek met studenten
12.15 – 13.00	Intern overleg commissie Lunch
13.00 – 13.30	Rondleiding langs de voorzieningen
13.30 – 14.30	Gesprek met (beoogde) docenten en onderwijsondersteuners
14.30 – 15.00	Intern overleg commissie
15.00 – 16.00	Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld
16.00 – 17.00	Intern overleg commissie
17.00 – 17.30	Afsluitend gesprek met de opleiding

## Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

## Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

### *Informatiedossier opleiding*

- Informatiedossier Toets Nieuwe Opleiding voor de Professionele bachelor in het Human Resources Management (d.d. mei 2022)

### *Verplichte bijlagen bij het informatiedossier*

- De domeinspecifieke leerresultaten
- Leerresultatenmatrix eerste 60 studiepunten
- De overeenkomstige opleiding(en) in het Vlaams hoger onderwijs en in buurlanden
- Een schematisch programmaoverzicht van het volledige curriculum
- Inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten (ECTS-fiches)
- Een beschrijving van het personeel
- Overzicht van de contacten met het werkveld
- VIVES Referentiekader voor bacheloropleidingen

### *Aanvullende informatie*

- Presentatie 'HRM in VIVES'
- Basisprofiel HRM
- Visual van de vijf rollen van een HR-professional
- Diagrammen van HRM en haar belendende opleidingen binnen VIVES
- Toetsbeleid VIVES
- Onderwijsbeleidsplan 2022-2028
- Kwaliteitszorg van een opleiding
- POC Reglement bachelors
- Addendum intentieverklaring HRM door VIVES KdG UCLL TM Howest
- Handleiding bachelorproef (op Toledo)

### *Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog*

- Selectie van studiemateriaal

