

BACHELOR IN HET HUMAN RECOURCES MANAGEMENT

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

5 DECEMBER 2022



MIA SAS (VOORZITTER) • SANDY VANDEWALLE, JOHN FAHRENFORT, STEPHANO VAN
VUUREN (COMMISSIELEDEN) • JEROEN THIBAUT (SECRETARIS) • DAPHNE CAROLUS
(PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
2.1	Profilering	6
2.2	Werkvormen en assessment	7
2.3	Kwaliteitsborging	8
2.4	Samenwerkingen en internationalisering.....	9
3	Oordeel	10
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	12
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten.....	13
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	14
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	15
	Bijlage 5: Verantwoording	16
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	17

1 Abstract

De commissie spreekt haar vertrouwen uit over de potentiële kwaliteit van de opleiding bachelor in het human resources management (HRM) aan de Artesis Plantijn Hogeschool te Antwerpen. Op basis van het gevoerde onderzoek spreekt de commissie het oordeel 'voldoende' uit. Ze geeft daarmee een positief advies inzake de besluitvorming aan NVAO.

De nieuwe opleiding wil generalistisch opgeleide HR-professionals afleveren. De opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) willen een vertaling zijn van de slagzin "laat zien watin je zit" en zo startklare HR-medewerkers voorzien aan het werkveld. Die moeten inzetbaar zijn op het tactisch niveau, oftewel: in een functie waar ze een brug vormen tussen het strategische en het operationele binnen organisaties of bedrijven. De opleiding wil de nadruk leggen op de verbinding tussen de bedrijfseconomische omgeving en een mensgerichte, sociaal-agogische insteek. Daarbij wordt geijverd voor een verdere concretisering van het DNA van AP Hogeschool.

De commissie vindt de formulering van de doelstellingen van de opleiding voldoende duidelijk. Ze bevinden zich op het juiste niveau en kennen de juiste oriëntatie. Wat betreft de profilering van de opleiding die in lijn ligt met de visie van de instelling beveelt de commissie wel aan om dit verder scherp te stellen.

De realisatieplannen omtrent het programma liggen voldoende in lijn met de doelstellingen van de opleiding. De commissie is in het algemeen van oordeel dat het programma, met haar leerlijnen, helder is. Tevens vindt ze de opbouw van het curriculum goed doordacht. Het curriculum, de eigenlijke leeromgeving en de inhoud die de commissie heeft kunnen onderzoeken hebben een gepast niveau en oriëntatie. Tevens voldoen ze aan de actuele verwachtingen.

De commissie apprecieert de grondige afstemming met vertegenwoordigers uit het werkveld en studenten gedurende de uitbouw van dit programma. Ook vindt ze de keuze voor activerende les-, werk- en toetsvormen die de studenten klaar willen stomen voor een rollendestart in hun toekomstige werkomgeving bijzonder positief.

Zonder afbreuk te willen doen aan haar positieve oordeel, formuleert de commissie enkele aanbevelingen in functie van de kwaliteitsverbetering van de opleiding:

- Ontwikkel een gemeenschappelijke taal rond de profilering van de opleiding en de kenmerkende aspecten van het VKS-niveau 6,
- Stel de ambitie scherp en concretiseer de plannen die voorliggen voor de thema's internationalisering en diversiteit alsook voor het project 'kruisbestuiving',
- Bewaak de werkdruk voor docenten bij een gedifferentieerd 'op maat werken van elke student'.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

De commissie toetste de potentiële kwaliteit van de bachelor in het human resources management (oftewel: HRM) van de Artesis Plantijn Hogeschool (oftewel: AP Hogeschool) te Antwerpen. De opleiding wil generalistisch opgeleide HR-professionals afleveren. Die moeten inzetbaar zijn op het tactisch niveau. Daar maken ze de verbinding tussen het strategisch en operationeel niveau binnen organisaties of bedrijven.

Nadruk wordt gelegd op de verbinding tussen de bedrijfseconomische omgeving en een mensgerichte, sociaal-agogische insteek. Daarbij wordt geijverd voor een verdere concretisering van het DNA van AP Hogeschool. De opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) willen een vertaling zijn van de slagzin “laat zien wat in je zit”, om zo startklare HR-medewerkers te voorzien aan het werkveld.

Op basis van het informatiedossier kon de commissie zich een goed beeld vormen van de visie, het beoogde niveau en het programma waarmee de opleiding dit wil bereiken. Het informatiedossier vertrekt hierbij vanuit de noden van het werkveld waarin de opleiding bachelor in het HRM kan voorzien. Om deze argumentatie te onderbouwen worden vragen behandeld over doel, aanpak en toetsing.

De commissie is van oordeel dat het dossier een sterk kader biedt voor het curriculum, gebouwd op enkele modellen die hun nut al bewezen hebben (o.a. Ullrich, Noomen, Tichy en Kameleon). De door het werkveld benadrukte elementen zoals projectmanagement, sociaaljuridische kennis en talen werden volgens die modellen aan de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) toegevoegd en verder vertaald in bruikbare opleidingsspecifieke doelstellingen (OLR).

Tijdens de dialoog met het kernteam, docenten, studenten en vertegenwoordigers uit het werkveld, kon de commissie bestaande onduidelijkheden over de nieuwe opleiding ophelderen. Een viertal hoofdthema's vormden daarbij de rode draad:

- Profilerings. Wat is de specifieke eigenheid van deze nieuwe opleiding in verhouding tot bestaande opleidingen binnen AP Hogeschool Antwerpen met een HRM- component? Hoe verhoudt de opleiding zich t.o.v. aanverwante opleidingen in andere opleidingsinstellingen? En hoe vertaalt zich dat in het curriculum, in de toetsing en in het uitstroomprofiel?
- Werkvormen en assessment. Hoe zullen opleidingsonderdelen in de realiteit georganiseerd worden? Hoe zullen de beoogde leerresultaten concreet getoetst worden?
- Kwaliteitsborging. Hoe zal het bestaande kwaliteitskader van AP vertaald en opgevolgd worden voor deze specifieke opleiding?
- Samenwerkingen en internationalisering. Hoe organiseert de opleiding samenwerkingsverbanden met (internationale) partners, werkveld en belanghebbenden?

2.1 Profilerings

Een eerste vraag van de commissie bij het doornemen van het informatiedossier was die naar de precieze profilering van deze nieuwe bacheloropleiding in het HRM. Ze vroeg zich af welke kernwaarden van AP Hogeschool tot uitdrukking komen in deze bacheloropleiding. Alsook hoe deze opleiding zich verhoudt tot andere in de hogeschool aanwezige opleidingen met een HRM-component en de HRM-opleidingen aan andere hogescholen.

Tijdens de gesprekken werd duidelijk dat het eigen DNA van AP Hogeschool goed gekend is door de enthousiaste trekkers van het dossier. Er wordt ingezet op het grootstedelijke karakter en ruime diversiteit. De concrete formulering hiervan voor deze opleiding blijkt echter nog niet duidelijk uitgewerkt. Ook lijkt die eigenheid nog te weinig doorgedrongen te zijn bij alle betrokkenen.

De commissie raadt de opleiding daarom aan om een heldere gemeenschappelijke taal te ontwikkelen rond de eigen kleur en profilering van de nieuwe bacheloropleiding in het HRM

bij AP Hogeschool. Daarbij kunnen kernvragen m.b.t. de eigen visie centraal te staan, zoals: Hoe leid je generalistische HR-professionals op die toch ook voldoende gespecialiseerde kennis hebben om de beoogde verbinding te maken tussen het strategisch en operationeel niveau in de organisaties waar ze terecht zullen komen? Hoe verhoudt de aandacht voor een mensgerichte aanpak zich precies met de dagelijkse bedrijfseconomische context? En hoe werk je een grootstedelijke inbedding uit tot een concrete basis voor een divers en inclusief beleid op de werkvloer? Deze profileringsvragen kwamen immers herhaaldelijk terug tijdens de gesprekken, maar kunnen volgens de commissie nog worden uitgewerkt. Zo kunnen ze een kapstok bieden voor een duidelijkere profilering en een conceptueel beslissingskader vormen voor verdere keuzes.

De commissie heeft evenwel vertrouwen in die scherpstelling omdat er intussen aan AP Hogeschool verder gewerkt wordt aan de profilering van de nieuwe opleiding binnen het ruimere onderwijslandschap in België. Met andere hogescholen wordt overlegd rond de afstemming van het VKS-niveau 6 van deze opleiding met de omliggende niveaus en over de doorstroommogelijkheden na het behalen van het bachelordiploma. Ook de doorstroommogelijkheden voor Graduatoren worden besproken.

Wat betreft de eigenheid van de opleidingsspecifieke leerresultaten en de realisatie hiervan in de opleiding, stelt de commissie dat er een degelijke visie is rond de vereisten voor het VKS-niveau 6 en de uitwerking hiervan in de opleiding. De opleiding laat zich kenmerken door een focus op sociaal recht, contact met de beroepspraktijk en een zelfreflecterende studie-aanpak voor studenten. De nieuwe bachelor kan daarvoor mede verder bouwen op de kennis en ervaring die reeds in het domein HRM aanwezig is binnen de hogeschool. Desalniettemin is er een bewuste differentiatie aanwezig met de bacheloropleiding in het sociaal werk dat een HRM-component bevat via het afstudeertraject 'personeelswerk'. Om het enthousiaste team docenten en externe actoren verder te ondersteunen zou ook hier een gedragen gemeenschappelijke taal de eigenheid verder kunnen scherpstellen.

De commissie waardeert de begeleiding van studenten om zich in de geest van het eigen DNA van AP Hogeschool zelfsturend te ontwikkelen tot startklare HR-professionals die in een divers en snel veranderend werkveld willen tonen wat er in hen zit.

De gesprekken met het werkveld bevestigen dat de potentiële bacheloropleiding met de geschetste klemtonen zeker nuttig zou zijn en versterkt de commissie in de overtuiging dat de opleiding tegemoetkomt aan een bestaande en voldoende met de stakeholders afgestemde vraag.

2.2 Werkvormen en assessment

De nieuwe opleiding bachelor in het HRM komt terecht in een instellingsbreed kader. Daarbij wordt gesteund op de algemene visie van AP Hogeschool en een reeds uitgewerkte onderwijsvisie.

De locatie dicht bij de internationale haven stimuleert de internationale blik van de hogeschool. Zo wordt uitgestegen boven de noodzakelijk lokaal verankerde basis van de Belgische sociale wetgeving. Grootstedelijke diversiteit en internationale contacten zorgen voor een verdiepende kruisbestuiving. Door de sterke connectie met het werkveld stemt de hogeschool de onderwijsinhoud af op de noden van de beroepspraktijk. Ook wordt ingezet op de ontwikkeling van talenten bij de studenten via zelfsturend leren.

Bij het bespreken van het curriculum was de commissie geïnteresseerd in de plannen omtrent de realisatie van de leerdoelen. Hoe zullen met andere woorden de opleidingsonderdelen in de realiteit georganiseerd worden? De opleiding bleek te willen inzetten op een ruime selectie aan activerende werkvormen en evaluatiemethodes gedurende de drie fases van de opleiding.

In concreto is er een variëteit aan werkvormen aanwezig: hoorcolleges, blended learning, zelfsturend leren, wetenschappelijk onderzoek, practica, leercoaches, keuzeopleidingsonderdelen, stages... De commissie vindt dat dit brede aanbod aan on- & off-campus-werkvormen tegemoet komt aan de snel wijzigende samenleving waarin onder andere de pandemie het zicht verruimde op de traditionele didactische aanpak. Wel wil de commissie de nood onderschrijven aan een grondiger uitgewerkt kader voor deze werkvormen in lijn met de visie op het onderwijs, en dat houvast kan bieden aan zowel docenten als studenten. In de voorgestelde plannen met betrekking tot de verdere uitbouw van de opleiding in de nabije toekomst waren de plannen daaromtrent nog te vaag volgens de commissie.

Wat betreft de acties voor de nabije toekomst, vond de commissie dat de nieuwe opleiding haar ambities scherper mag stellen alsook verder haar plannen dient te concretiseren, in het bijzonder de uitwerking voor de thema's internationalisering, diversiteit en de aanpak van het project kruisbestuiving.

De verschillende evaluatiemethodes en -vormen kunnen nog duidelijker worden uitgewerkt als de opleiding effectief van start gaat. De commissie heeft daarvoor voldoende vertrouwen in de didactische aanpak van AP Hogeschool. Ook hier zal een concretisering van de doelen meer houvast bieden.

De gedifferentieerde aanpak in onderwijs- en evaluatievormen die de opleiding vooropstelt blijft een meerwaarde. Daarvoor moet het aanbod zeker duidelijk zijn en het geheel haalbaar blijven. De commissie wil blijvend aandacht vragen voor de haalbaarheid ervan voor alle instromende studenten, maar in het bijzonder voor de werkdruk bij het nieuwe docentenkorps.

2.3 Kwaliteitsborging

AP Hogeschool wil inzetten op zelfsturend leren, en de commissie kon horen dat dit ook gebeurt gedurende de leerweg van de nieuwe bacheloropleiding in het HRM (cf. 2.1). De commissie kon dat streven terugzien in de begeleiding, de concrete uitwerking van een aantal werkvormen, alsook in de stages. In het licht van een steeds sterkere autonomie van de student in zijn leerweg, sprak de commissie met de gesprekspersonen over de kwaliteitsborging daarvan.

Een laagdrempelig contact met docenten en de toegankelijke studentenvoorzieningen en -begeleiding blijken te zorgen voor een goede basis voor kwalitatief zelfgestuurd onderwijs volgens de commissie. De vaardigheidstest die AP Hogeschool ontwikkelde onderzoekt bovendien of studenten extra hulp nodig hebben, dan wel een extra uitdaging kunnen gebruiken. Ze zorgt er ook voor dat studenten flexibeler kunnen doorstromen of heroriënteren. Bij de meting van startvaardigheden worden studenten reeds getriggerd tot zelfreflectie en het uittekenen van persoonlijke ontwikkelingsplannen samen met hun coach.

Het project 'kruisbestuiving' zal zoeken naar verdiepende samenwerkingen met andere opleidingen binnen en buiten AP Hogeschool. Op die manier krijgen studenten de kans om zelfsturend en naar eigen interesse hun vaardigheden verder aan te scherpen in andere opleidingen. De commissie kon vernemen dat AP Hogeschool dit project hogeschoolbreed wil uitrollen. De commissie moedigt dat aan en hoopt dat dit project verder doorheen de hele hogeschool geconcretiseerd wordt. De concrete plannen rondom de uitrol hiervan moeten volgens de commissie evenwel nog meer duidelijkheid krijgen.

Voor de bedrijven die stages aanbieden is, om de kwaliteit van het zelfsturend leren te vrijwaren voor studenten een duidelijke onboarding voorzien. Door een netwerk van terugkerende stageplekken kan bovendien nauw contact gehouden worden en wordt de kwaliteit van de leertaken opgevolgd. Na een bezoek van de stagebegeleider aan de werkplek wordt het takenpakket in overleg specifiek afgestemd op de noden van de student. Daarnaast leidt tussentijdse evaluatie tot het gewenste resultaat. Regelmatige intervisiemomenten met

andere studenten en lectoren zorgen voor een continue opvolging en bijsturing in de leerweg. Studenten worden ook aangemoedigd om via ondersteunde zelfreflectie hun eigen groeiproces op te volgen en in de hand te nemen. Tijdens de dialoog bleek het belangrijk voor de studenten dat er een goede ondersteuning is bij de keuze van een stageplaats, waar ze de nodige werkervaring willen opdoen en bijkomende competenties kunnen verwerven.

Om een kwalitatief leerproces te vrijwaren, werkt de nieuwe opleiding met constructieve alignments die de afstemming van de vooropgestelde leerresultaten, onderwijsactiviteiten en evaluatie verankeren. De opleiding leunt hiervoor terug op werkgroepen om de opleidingsonderdelen af te toetsen met de doelstellingen. Deze verzekeren ook de kwalitatieve inbreng van wetenschappelijk onderzoek (met het oog op o.a. evidence based practices) en een aftoetsing met externe deskundigen.

Gedurende haar onderzoek nam de commissie o.a. de ECTS-fiches erop na. Daaruit bleek dat de beoogde eindniveaus daarin duidelijker omschreven kunnen worden. Zo worden ze niet in functie van het VKS-niveau 6 geëxpliciteerd. Ook werden in functie van het beoogde niveau soms vage omschrijvingen gebruikt in de vorm van subjectieve (waarde)bepalingen als aanvoelen, een zeker niveau, of haalbaar. De commissie raadt dan ook aan om in functie van de opleidingsspecifieke kwaliteitsborging het niveau van de leerdoelen - zoals die worden beschreven in de ECTS-fiches - te expliciteren in functie van de finaliteit van niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Door deze te expliciteren en naast andere niveaus te plaatsen kan het de nodige duidelijkheid scheppen over de semantiek en reikwijdte van de formuleringen, zowel voor nieuwe docenten als studenten.

Hoewel de commissie voldoende vertrouwen heeft in de borging van het behalen van de vooropgestelde doelstellingen, kreeg ze gedurende de dialoog niet altijd duidelijkheid hieromtrent. Het opleidingsteam verwees in het kader van de potentiële opleiding daarvoor vaak naar het overkoepelend, instellingsbreed kwaliteitskader van AP Hogeschool, dat binnen de opleidingen wordt geoperationaliseerd in het kader van de 'eigen regie'. De beoordeling daarvan valt evenwel onder de scope van de 'instellingsreview' en buiten die van deze Toets Nieuwe Opleiding. Hoewel de commissie dit centrale kwaliteitsbeleid naar waarde schat, raadt ze aan verder te werken aan een uitwerking en concretisering van de opleidingsspecifieke kwaliteitszorg.

2.4 Samenwerkingen en internationalisering

De uitbouw van de nieuwe bacheloropleiding in het HRM is grotendeels gebaseerd op de input van alle betrokken partijen, waaronder ook stakeholders uit het werkveld. De tijdens de dialoog aanwezige vertegenwoordigers van het werkveld staan duidelijk achter de opleiding.

Dat het werkveld van in het begin van het project mee aan boord genomen werd, zorgt voor betrokken partners die de studenten tijdens gastcolleges, stages en practica een extra dimensie aan de opleiding kunnen bieden. De studenten die de commissie tijdens de dialoog sprak waarden de sterke samenwerking en verankering van het werkveld in de hogeschool.

Hoewel de nieuwe bacheloropleiding in het HRM zich specifiek linkt met grootstedelijke diversiteit en met een internationale dimensie, vond de commissie dat de internationale samenwerkingen sterker uitgewerkt kunnen worden. Ook miste de commissie rondom de thema's diversiteit en internationalisering voldoende ambitieuze en concreet geformuleerde doelstellingen in de toekomstige plannen. Vandaag blijken de actieve relaties met internationale partners beperkt tot die met Nederlandse instellingen. Wat betreft internationaliseringsactiviteiten bestaat evenwel de mogelijkheid voor studenten tot een internationale stage of een internationalisation@home project.

3 Oordeel

De commissie spreekt haar vertrouwen uit over de potentiële kwaliteit van de opleiding *bachelor in het human resources management* aan de Artesis Plantijn Hogeschool te Antwerpen. Op basis van het gevoerde onderzoek spreekt de commissie het oordeel 'voldoende' uit. Ze geeft daarmee een positief advies inzake de besluitvorming aan NVAO.

De commissie is van oordeel dat de doelstellingen van de opleiding voldoende duidelijk zijn. In haar doelstellingen richt de opleiding zich actief op de bestaande noden in het werkveld. De leerresultaten bevinden zich verder op het juiste niveau en kennen de juiste oriëntatie. Wat betreft de profilering van de opleiding, die in lijn moet liggen met de visie van de instelling, beveelt de commissie wel aan om dit verder scherp te stellen. Die inzet op het grootstedelijke karakter en op diversiteit lijkt nog niet duidelijk uitgewerkt en te weinig gekend door alle stakeholders. De commissie raadt de opleiding daarom aan om een heldere gemeenschappelijke taal te ontwikkelen rond de profilering van de nieuwe bacheloropleiding in het HRM. Een duidelijke profilering van het profiel van de bachelor in het HRM is belangrijk naar toekomstige studenten. Een duidelijke communicatie zal belangrijk zijn om een eigen identiteit ten opzichte van bestaande opleidingen aan te nemen.

Wat betreft de eigenheid van de opleidingsspecifieke leerresultaten en de realisatie hiervan in de opleiding, stelt de commissie dat er een degelijke visie is rond de vereisten voor het VKS- niveau 6 en de uitwerking hiervan in de opleiding. Eenzelfde gemeenschappelijke, heldere taal hanteren miste de commissie echter ook wanneer het aankwam op de kenmerkende aspecten van het VKS-niveau 6. Het is nodig die (t.o.v. de omliggende niveaus) voor alle betrokkenen scherp te stellen.

Over de opbouw van het programma werd goed nagedacht. De realisatie van het programma is gebaseerd op duidelijke didactische modellen. De realisatieplannen van het programma liggen ook voldoende in lijn met de doelstellingen van de opleiding. De commissie is in het algemeen van oordeel dat het programma, met haar leerlijnen, voldoende helder is. Het curriculum, de eigenlijke leeromgeving en de inhoud die de commissie heeft kunnen onderzoeken hebben een gepast niveau en oriëntatie. Tevens voldoen ze aan de actuele ontwikkelingen in het internationale vakgebied en het werkveld. In de uitbouw van het programma was er bovendien aandacht voor de flexibiliteit die nodig is voor een diverse groep instromers. Door de focus op sociaal recht, de beroepspraktijk en een op zichzelf reflecterende studie-aanpak voor studenten zit de basis van de opleiding zeker goed. Daarvoor kan de nieuwe bachelor ook verder bouwen op de kennis en ervaring die reeds aanwezig is in de hogeschool, waaronder het afstudeertraject 'personeelswerk' in de bacheloropleiding in het sociaal werk. Het project 'kruisbestuiving' is bijzonder verrijkend, maar dient verder geconcretiseerd te worden in plannen voor de toekomst.

De gedifferentieerde aanpak in onderwijs- en evaluatievormen die de opleiding vooropstelt is een meerwaarde voor een diverse, brede instroom. De commissie vindt aandacht voor de haalbaarheid van het programma voor individuele studenten belangrijk, maar vraagt in het specifiek aandacht voor het bewaken van de werkdruk bij het (nieuwe) docentenkorps wanneer men op maat werkt voor individuele studenten.

Een op het werkveld gerichte doelmatigheid die werkklare generalistische studenten wil opleveren is duidelijk aanwezig in de nieuwe opleiding. Dat toont zich niet enkel in de betrokkenheid van het werkveld bij de nieuwe opleiding, maar ook in de keuze voor de variatie aan zelfsturende les-, werk- en toetsvormen. De commissie vindt de keuze voor activerende les-, werk- en toetsvormen die de studenten klaar willen stomen voor een rollende start in hun toekomstige werkomgeving bijzonder positief. Een laagdrempelige en toegankelijke studentenbegeleiding zorgt daarbij voor een goede basis voor een kwalitatief zelfgestuurd onderwijs volgens de commissie.

De commissie apprecieert bovendien de grondige afstemming met vertegenwoordigers uit het werkveld en met studenten gedurende de uitbouw van dit programma. Hoewel de nieuwe bacheloropleiding in het HRM zich specifiek linkt aan de grootstad en diversiteit, alsook met een internationale dimensie, vond de commissie dat de internationale samenwerkingen wel nog sterker uitgewerkt kunnen worden. Vandaag blijken de actieve relaties met internationale partners beperkt tot die met Nederlandse instellingen. De commissie vraagt om de ambitie hier scherp te stellen en acties te formuleren voor de toekomst.

Zonder afbreuk te willen doen aan haar positieve oordeel, formuleert de commissie op basis van haar holistisch oordeel enkele concrete aanbevelingen in functie van de kwaliteitsverbetering van de opleiding:

- Ontwikkel een gemeenschappelijke taal rond de profilering van de opleiding en de kenmerkende aspecten van het VKS-niveau 6,
- Stel de ambitie scherp en concretiseer de plannen die voorliggen voor de thema's internationalisering en diversiteit alsook voor het project 'kruisbestuiving',
- Bewaak de werkdruk voor docenten bij een gedifferentieerd 'op maat werken van elke student'.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
Naam opleiding	Bachelor in het human resources management
Niveau en oriëntatie	Professioneel gerichte bachelor – niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur
(Bijkomende) titel	-
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Voltijds dagtraject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Antwerpen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	180
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-Agogisch Werk
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	<p>Ba-na-Ba:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Advanced Business Management (UC Leuven) • Internationaal Bedrijfsmanagement (HO Gent) • International Management (Katholieke Hogeschool Vives Zuid) <p>Masteropleidingen binnen de studiegebieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Economische en toegepaste economischewetenschappen • Handelswetenschappen en bedrijfskunde • Politieke en sociale wetenschappen • Psychologie en pedagogische wetenschappen

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

De Bachelor HRM...

OLR 1 Vertaalt en draagt de visie van de organisatie op duurzaam HRM uit en helpt hiervoor draagvlak creëren.

OLR 2 Bouwt interne en externe vertrouwensrelaties uit, stelt zich hierbij dienstverlenend en klantgericht op en handelt loyaal aan de organisatie.

OLR 3 Analyseert de omgeving en organisatiecontexten en ontwikkelt een kritische kijk aan de hand van nationale en internationale tendensen.

OLR 4 Handelt integer en oplossingsgericht en stimuleert via een constructieve dialoog samenwerkingsvoordelen tussen individuele- en organisatie doelstellingen.

OLR 5 Handelt conform de wettelijke, deontologische en ethische kaders en verleent advies rond arbeidsrecht, sociaal zekerheidsrecht, loonadministratie en het sociaal overleg.

OLR 6 Handelt sociaal vaardig, communiceert constructief en helder, ditzowel mondeling als schriftelijk in het Nederlands en in minstens één andere taal.

OLR 7 Neemt kritisch de gewenste rol aan tegenover de verschillende stakeholders naargelang de context en de spanningsvelden die deze verschillende rollen met zich mee kunnen brengen.

OLR 8 Professionaliseert zichzelf naar aanleiding van reflectie, feedback en nieuwe beroepsontwikkelingen.

OLR 9 Handelt plan- en projectmatig, ontwikkelt en implementeert projecten binnen de organisatie.

OLR 10 Werkt evidence-based initiatieven uit inzake het in-, door- en uitstroombesluit op het tactische niveau met bewustzijn van diversiteit en talenten.

OLR 11 Maakt gebruik van de gepaste ICT-tools ter ondersteuning van HRM-processen en implementeert daarbij de digitale trends.

OLR 12 Verzamelt, analyseert, interpreteert, rapporteert en borgt HRM-gerelateerde informatie en kan op basis hiervan aanbevelingen formuleren voor het beleid.

OLR 13 Begeleidt en professionaliseert teams en individuen bij opleidingstrajecten en ondersteunt veranderingsprocessen in organisaties.

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.
- **Jeroen Thibaut** (*extern secretaris*).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

- 08:30-08:45
 - Verwelkoming commissie
- 08:45-08:55
 - Korte presentatie om de nieuwe ontwikkelingen sinds indienen dossier toe te lichten.
- 08:55-09:25
 - Intern overleg commissie, kennisname studiemateriaal.
- 09:25-10:25
 - Inleidend gesprek met het instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken over de visie, de keuzes en het toekomstperspectief van de opleiding.
 - Departementshoofd, Lid coördinerende groep TNO, Opleidingshoofd pba SW/Grad HR, trekker van het TNO-dossier, verantwoordelijke onderwijsontwikkeling en -innovatie.
- 10:25-10:50
 - Intern overleg commissie
- 10:50-11:50
 - Gesprek met studenten en alumni
 - Studenten pba SW-PW en Grad HR, alumni 2021 en 2022.
- 11:50-12:15
 - Intern overleg commissie
- 12:15-13:00
 - Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld
 - Mediahuis, Equans, Ziekenhuis Netwerk Antwerpen, Gemeentebestuur Schilde, Codit
- 13:00-14:00
 - Lunch + Intern overleg commissie
- 14:00-14:25
 - Rondleiding campus
- 14:25-14:50
 - Intern overleg commissie
- 14:50-15:50
 - Gesprek met (potentiële) docenten
 - Lectoren GRAD HR en PBA SW-PW
- 15:50-17:20
 - Intern overleg commissie - voorbereiding afsluitende co-creatie/reflectie
- 17:20-17:50
 - Afsluitend gesprek met kerngroep/coördinerende groep (co-creatie/reflectie)

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regio” 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 opleiding

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Selectie van studiemateriaal

