

BACHELOR IN HET HUMAN RESOURCES MANGEMENT

KAREL DE GROTE HOGESCHOOL, KATHOLIEKE HOGESCHOOL
ANTWERPEN

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

19 DECEMBER 2022



JULES PIETERS (VOORZITTER) • JOHN FAHRENFORT, ILSE CLAES, RUBEN SCHOLTIS
(COMMISSIELEDEN) • BEA BOSSAERTS (SECRETARIS) • LIEN BEYLS
(PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie.....	6
2.1	Eerste indrukken van de commissie o.b.v. het dossier	6
2.1.1	Sterke punten van de opleiding.....	6
2.1.2	Aandachtspunten en vragen.....	7
2.2	Leerpunten uit de dialoog	8
2.2.1	Acties sinds indiening informatiedossier	8
2.2.2	Profiel van de opleiding en diversiteit	8
2.2.3	Kennis van het VKS-niveau 6	9
2.2.4	Inhoud van het programma.....	9
2.2.5	Internationalisering, talen en CLIL.....	11
2.2.6	Blended learning.....	12
2.2.7	Studentenbegeleiding en -participatie	12
2.2.8	Evaluatie van de studenten	12
2.2.9	Kwaliteitsborging.....	13
2.2.10	Overgang naar de nieuwe opleiding	15
3	Oordeel.....	16
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	18
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten.....	20
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	22
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	23
	Bijlage 5: Verantwoording	24
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	25

1 Abstract

Op basis van haar onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de opleiding professionele bachelor in het human resources management van de Karel de Grote Hogeschool beoordeelt de commissie de potentiële kwaliteit van deze nieuwe opleiding als geheel als voldoende. De commissie brengt een positief advies voor de besluitvorming uit aan de NVAO.

De nieuwe opleiding komt in de plaats van twee bestaande richtingen van de hogeschool die uitdoven: afstudeerrichting personeelswerk in de opleiding sociaal werk en traject hr for business in de opleiding organisatie en management. De commissie stelt vast dat men bij de voorbereiding van de nieuwe opleiding van een wit blad is vertrokken. Ze heeft overlegd met andere hogescholen uit binnen- en buitenland en met partners uit het werkveld van de human resources. Dit leidt tot een duidelijke missie en een helder profiel van de nieuwe opleiding, die hr-professionals wil opleiden met een brede mix van mens-, maatschappij- en bedrijfsgerichte competenties.

Het programma is opgesteld rond vier expertiseclusters die de belangrijkste hr-expertisedomeinen omvatten, zowel aan de zachte als aan de harde kant. Zowel moderne managementvormen, communicatie en talen als economie en financiën komen aan bod. Men kiest voor een brede opleiding zonder afstudeerrichtingen, waarin de student naarmate de opleiding vordert steeds meer eigen accenten kan leggen op basis van begeleide zelfreflectie en coaching.

De opleiding zet een combinatie in van verschillende leervormen zoals praktijkcases, projectwerk, zelfstandige consultancy, hoorcolleges, blended learning, stages en researchopdrachten. Ze zal ook werken met CLIL (Content and Language Integrated learning), vooral gericht op het spreken van het Engels of het Frans.

De commissie waardeert het dat sterk wordt ingezet op de kwaliteit van de beoordeling van studenten en de kwaliteit van de beoordelaars. Ze stelt ook vast dat de kwaliteitszorgcyclus in de hogeschool een mooi instrument vormt om de interne kwaliteitszorg van de opleiding goed te monitoren.

Het onderzoek van de commissie spitst zich vooral toe op het profiel van de opleiding en diversiteit, kennis van het VKS-niveau 6 bij het werkveld, de inhoud van het programma, de stages, blended learning, studentenbegeleiding en participatie, de evaluatie van de stages en kwaliteitsborging. Het valt de commissie op dat er bij studenten uit de uitfaserende opleiding hr for business bezorgdheid leeft of de nieuwe opleiding zal herkend en gevonden worden in het gekozen studiegebied: Sociaal-Agogisch Werk.

De commissie besluit dat ze haar vertrouwen kan geven aan deze hrm-opleiding. Ze adviseert de opleiding evenwel om:

- het werkveld systematisch te informeren over het voor de professionele bachelor beoogde niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur in vergelijking met het niveau 5 en 7 (de 'leerladder');
- voor blended learning een heldere visie te ontwikkelen en uit te werken in samenwerking met de stakeholders;
- in de communicatie de opleiding duidelijk te positioneren en in de markt te zetten;
- de samenwerking met het werkveld verder te concretiseren om het curriculum actueel te houden en de kwaliteit van de cases te borgen.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

De commissie heeft met interesse kennisgenomen van het TNO-dossier bachelor in het Human Resources Management van de Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen.

De commissieleden geven op basis daarvan in hun document Eerste indrukken de sterkten, de aandachtspunten en de vragen weer zoals ze die op dat moment zien. Tijdens het vooroverleg worden die indrukken samengelegd. De sterke punten worden opgelijst (punt 2.1.1.) en de thema's en de vragen worden bepaald die de commissie verder wil onderzoeken in de dialoog met de instelling (punt 2.1.2).

Nadien volgen de belangrijkste bevindingen uit de gesprekken tijdens het locatiebezoek in antwoord op de vragen van de commissie (punt 2.2).

2.1 Eerste indrukken van de commissie o.b.v. het dossier

2.1.1 Sterke punten van de opleiding

Na lezing van het dossier stelt de commissie vast dat de opleiding heel wat stakeholders heeft betrokken bij de voorbereiding, zowel uit het onderwijs (binnenland en buitenland) als uit het werkveld, als ook studenten van de uitdovende opleidingen.

De commissie is van mening dat het dossier een duidelijke missie en een helder profiel schetst van de nieuwe opleiding. Ze vindt het positief dat de opleiding hr-professionals wil opleiden met een brede mix van mens-, maatschappij- en bedrijfsgerichte competenties.

Het profiel van de beoogde hr-professional wordt duidelijk weergegeven in figuur 1 van het dossier, met de missie van het beroep en de bijhorende attitudes, vaardigheden en kennisdomeinen verdeeld over vier expertiseclusters. De commissie stelt vast dat deze clusters met de bijhorende modules een mooie verzameling vormen die de belangrijkste hr-expertisedomeinen omvat.

Op basis hiervan werden de DLR's vertaald naar zestien opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR's) en zijn het curriculum en de toetsing uitgewerkt. De OLR's zijn afgetoetst aan het niveau 6 van de VKS en zijn duidelijk en relevant. De commissie is onder de indruk van de werkwijze die is toegepast in de vertaalslag van DLR's naar OLR's.

De invulling van het programma ziet er gedegen en doordacht uit, mede geïnspireerd door het opleidingsmodel van de integratieve pedagogie. De commissie stelt vast dat het curriculum breed wordt ingevuld tot een coherent geheel van moderne managementvormen, talen, economie en financiën.

Ze vindt dat de opleiding een goede aanvulling vormt op het huidige opleidingsaanbod en beantwoordt aan wat bedrijven verwachten van een hr-professional. Deze opleiding slaagt erin om een goede combinatie te bewerkstelligen van soft en hard human resources management, wat absoluut zinvol is. Bedrijven hebben immers meer geïntegreerde profielen nodig, zeker in een kmo-markt. De commissie vindt het ook positief dat er aandacht is voor een inclusieve hr-praktijk.

De commissie stelt vast dat wordt gekozen voor een combinatie van verschillende leervormen zoals praktijkcases, projectwerk, zelfstandige consultancy, hoorcolleges, blended learning, stages en researchopdrachten, COIL met internationaal samengestelde teams. CLIL, bootcamps en HR Tech Hackathon vindt ze sterke aanvullingen, ook voor persoonlijke groei. De internationale mogelijkheden van het programma en de *double degree* met Hogeschool Rotterdam zijn volgens de commissie positieve keuzes.

De commissie waardeert ook dat men kiest voor een brede opleiding zonder afstudeerrichtingen, waarin de student naarmate de opleiding vordert steeds meer eigen accenten kan leggen. Op basis van de keuzemogelijkheden in het programma kan hij zich verdiepen in drie van de vier expertisecusters. Tijdens zijn stage in het tweede jaar, de researchopdracht in het derde jaar en de stage met de daaraan gekoppelde consultancy-opdracht kan hij zijn competenties verbreden. Hij kan ondersteuning vinden bij zijn keuzes via zelfreflectie-vragen in het digitale platform me.com en de daaraan verbonden coaching.

In de begeleiding van studenten is de docent het eerste aanspreekpunt. Hij kan indien nodig doorverwijzen naar het bredere netwerk (studiecoach, studieloopbaancoördinator, ombuds, psychosociale en sociaaljuridische KdG-begeleiders enz.).

De commissie waardeert het dat sterk wordt ingezet op de kwaliteit van de beoordeling van studenten en de kwaliteit van de beoordelaars, die geborgd wordt door hun professionalisering. Het dossier geeft een operationalisering van de begrippen validiteit, betrouwbaarheid en transparantie die gehanteerd worden in het docententeam en een hoeksteen vormen van het toetsbeleid. In lijn daarmee worden verschillende toetsvormen gehanteerd, aansluitend bij de beoogde leerdoelen.

Elke evaluatie is niet enkel toegespitst op de leerdoelen van het opleidingsonderdeel, maar situeert zich ook op één van de beheersingsniveaus van het EVA-model (Elementair, Verdiepend en verbredend en Autonomo complex). De gehanteerde parameters daarbij zijn zelfstandigheid van de student en complexiteit van de taak en de context, in lijn met de definiëring van het niveau 6 van de VKS. Bijlage 23 bij het dossier geeft een mooi voorbeeld daarvan voor OLR 15, zo stelt de commissie vast. Docenten kiezen hun werk- en evaluatievormen op basis van de situering van hun opleidingsonderdeel in het EVA-kader om het eindniveau te borgen.

De commissie waardeert de continue feedback aan en coaching van studenten en het stimuleren van zelfmanagement via de toetsing, het persoonlijk ontwikkelingsplan door de drie jaar van de opleiding heen (POP) en de zelfreflectie via me.com.

De commissie stelt vast dat de kwaliteitszorgcyclus in de hogeschool een mooi instrument kan zijn om de interne kwaliteitszorg van de opleiding goed te monitoren. Ze vermeldt bv. het toepassen van het vierogenprincipe bij de research- en consultancy-opdracht en de Power BI waarin kengetallen over studenten ter beschikking worden gesteld (in-, door- en uitstroomgegevens, studierendement enz.).

Studenten, docenten, werkveld en (inter)nationale partnerhogescholen (en op termijn ook de alumni) worden betrokken in de kwaliteitscyclus van de opleiding, zo constateert de commissie. Ze hebben zitting in de opleidingsadviesraad. Er zal ook een opleidingsstudentenraad voor de opleiding worden georganiseerd met een duidelijk takenpakket, bv. examenrooster en werkdruk van de student.

2.1.2 Aandachtspunten en vragen

De commissie heeft na lezing van het dossier nog een aantal onderzoeksthema's en vragen die ze tijdens de dialoog aan bod wil laten komen.

Om te beginnen wil ze graag weten wat er na de indiening van het dossier nog gebeurd is in de voorbereiding van de opleiding.

Verder heeft ze vragen over het profiel van de opleiding en de manier waarop dit tot stand is gekomen, de rol van diversiteit in het curriculum en de diversiteit bij het docentenkorps. Specifiek wil ze ook ingaan op de essentie van het niveau 6 in de opleiding en de kennis van niveau 6 bij het werkveld.

Ook over de inhoud van het programma wil de commissie nog meer vernemen, o.m. de inhoud van het praktijkgericht onderzoek, de organisatie van stages en de voorbereiding van stagementoren in bedrijven. De commissie is verder benieuwd om te weten hoe de projecten worden gekozen en de kwaliteit wordt geborgd van de opdrachten die in samenwerking met het werkveld uitgevoerd moeten worden (researchopdracht, consultancy-opdracht). Hoe worden projecten gekozen en hoe wordt de kwaliteit geborgd? Wat is de kijk van studenten van aanverwante opleidingen en van het werkveld op de opleiding?

Een volgend item zijn de plannen van een *double degree* met Hogeschool Rotterdam, de andere manieren waarop de opleiding wil werken aan internationalisering en de manier waarop CLIL zal worden aangeboden in de opleiding.

De commissie is benieuwd om meer te weten over hoe de opleiding werk wil maken van *blended learning*, een containerbegrip dat vele ladingen dekt.

Ze wil meer vernemen over de studentenbegeleiding en de nadruk die tegelijk op het zelfmanagement van de student wordt gelegd. Ook wil ze meer weten over de participatie van studenten en wat die in de praktijk kan betekenen.

De commissie is benieuwd naar de rol van het werkveld bij de beoordeling van studenten en de manier waarop de werkveldpartners daarop worden voorbereid.

Graag verneemt ze nog hoe het kwaliteitszorgzorgbeleid van de instelling doorvertaald wordt naar de opleiding. De commissie wil bv. graag weten hoe kwaliteit wordt gegarandeerd en opgevolgd in de professionalisering en evaluatie van docenten, de stagebegeleiding en de actualisering van het curriculum. Ze is ook benieuwd naar de manier waarop daarbij de tool Suggesti ingezet wordt. Een belangrijke vraag was ook hoe de kwaliteit van de opdrachten die in samenwerking met het werkveld uitgevoerd dienden te worden (researchopdracht, consultancy), geborgd zou worden.

Tot slot heeft de commissie nog enkele praktische vragen over de overgang naar de nieuwe opleiding.

2.2 Leerpunten uit de dialoog

2.2.1 Acties sinds indiening informatiedossier

De commissie wil om te beginnen graag vernemen welke acties nog zijn ondernomen na het indienen van het informatiedossier. Tijdens het eerste gesprek geven de opleidingsverantwoordelijken aan dat er nog heel wat is gebeurd. Zo is onder meer het programma verder uitgewerkt met het kernteam, er zijn contacten gelegd met de docentenequipes van de twee bestaande richtingen die uitdoven (afstudeerrichting personeelswerk in de opleiding sociaal werk en traject hr for business in de opleiding organisatie en management), er is een opleidingshoofd aangeworven, de marketing wordt voorbereid en er is verder overleg geweest met het werkveld.

2.2.2 Profiel van de opleiding en diversiteit

De commissie wil graag weten hoe de opleiding ervoor zorgt dat het profiel van de hr-professional die ze wil afleveren helder is en bekend raakt in het werkveld. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat er goed is nagedacht over het profiel samen met het werkveld, de docenten en andere hogescholen. De afgestudeerde hr-professional moet de juiste kennis, vaardigheden en attitudes hebben verworven vanuit een all round opleiding om taken vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Studenten kunnen zich tijdens de opleiding zelf verder naar keuze profileren, niet via studierichtingen maar wel via de (interdisciplinaire) expert classes, de keuze van een expertisedomein voor de stage, de researchopdracht en de consultancy-opdracht. In de marketing zal ook benadrukt worden dat studenten in de opleiding de nodige ondersteuning krijgen bij hun studies.

Ook de grootstedelijke context speelt een rol in de profilering, zo wordt aangegeven. Daarom wil de opleiding inzetten op diversiteit, die belangrijk is bij de rekrutering van personeel en bij alle andere hr-processen. De opleiding heeft er daarom voor gekozen om diversiteit als een aparte OLR op te nemen.

Het valt de commissie op dat er bij het personeel zelf weinig diversiteit te bespeuren is, voortgaande op de samenstelling van de panels. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat de hogeschool op het vlak van rekrutering een kanteling aan het maken is. De instelling wil ook andere dan de gebruikelijke wervingskanalen gaan hanteren, personeelsadvertenties krijgen een nieuwe lezing om andere doelgroepen te bereiken en de criteria voor selectiegesprekken wil men vanuit de bril van diversiteit herbekijken. Die nieuwe visie kan worden toegepast voor de opleidingsonderdelen (olod's) van deze opleiding waarvoor nieuwe docenten aangeworven worden, zo wordt gezegd. Men zal evenwel eerst bekijken in hoever de huidige docenten in de twee uitdovende opleidingen in de nieuwe opleiding ingeschakeld kunnen worden.

De docenten geven aan dat in het curriculum aan diversiteit wordt gewerkt over de vakken heen, aansluitend bij de OLR ter zake. De diversiteitscoach van de instelling kan de opleiding hierbij ondersteunen, zo stippen ze aan, wat de commissie een positief punt vindt. Ze verwijzen ook naar praktische mogelijkheden om studenten te ondersteunen, bv. de ruime openingsuren van de bibliotheken (tot 22 u) zodat studenten die dat wensen daar een rustige studieplek kunnen vinden.

Het gesprek met de werkveldpartners ondersteunt die visie. De gesprekspartners geven aan dat een toekomstige medewerker idealiter van alle aspecten van de hr heeft geproefd en zowel de zachte als de harde kant ervan beheerst.

De nieuwe opleiding wordt gerangschikt onder het studiegebied Sociaal-agogisch Werk. Het panel van studenten waarmee de commissie in dialoog gaat bestaat 50-50 uit studenten van de uitdovende studierichtingen: enerzijds uit het studiegebied Sociaal-agogisch Werk, afstudeerrichting personeelswerk in de opleiding sociaal werk en anderzijds uit het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde, traject hr for Business in de opleiding organisatie en management. Het valt de commissie op dat de studenten van deze laatste groep spontaan de vraag stellen of hr wel optimaal thuishoort onder de koepel van sociaal-agogisch werk en niet beter een plek zou vinden bij management- en IT-opleidingen. De studenten van de eerste groep vinden de keuze goed, met de nadruk op het mensgerichte van de opleiding, de sociale vaardigheden en het levenslang leren. De commissie merkt op dat beide groepen studenten als ze de kans hadden, voor de nieuwe opleiding zouden kiezen, zo geven ze aan.

2.2.3 Kennis van het VKS-niveau 6

De commissie is benieuwd waar voor de opleiding het essentiële verschil ligt in niveau tussen de bacheloropleiding (niveau 6), de graduaatopleiding (niveau 5) en de masteropleiding (niveau 7). De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat voor hen daarbij het onderzoekend vermogen van de student cruciaal is. De bachelor moet een pragmatische hr-professional zijn die een zaak vanuit veel perspectieven kan bekijken en goed geïnformeerd adviezen en besluiten kan formuleren. Dit komt verder aan bod onder het punt 2.2.4.

Dezelfde vraag stelt de commissie aan het werkveld. De werkveldpartners verwijzen o.m. naar de meer complexe taken voor de bachelor dan voor het graduaat (bv. installatie van nieuw payrollstelsel). Aangegeven wordt evenwel dat de VKS-niveaus niet goed bekend zijn in het werkveld. Hier situeert zich volgens de commissie een belangrijk aandachtspunt.

2.2.4 Inhoud van het programma

Aansluitend bij het bovenstaande punt, wil de commissie graag weten wat de kenmerken zijn van het praktijkgericht onderzoek in de research- en consultancy-opdracht. De

verantwoordelijken geven aan dat voor de researchopdracht de studenten in groep praktijkgericht aan de slag gaan vanuit hun evidence-informed kijk op de hr-praktijk. De cases moeten compleet zijn, waarbij alle stappen van het onderzoek worden doorlopen zodat de student goed voorbereid is om aansluitend bij zijn stage aan zijn individuele consultancy-opdracht te beginnen. De onderzoeksvraag die de student daarvoor opstelt in zijn stage sluit aan bij een van de vier expertisecusters. De student krijgt hierbij begeleiding en feedback en bouwt voort op het onderzoekend vermogen dat hij in de eerste twee jaar heeft verworven. De commissie merkt op dat de evaluatiecriteria over de jaren heen op elkaar zijn afgestemd en dat het EVA-model is ingebed.

De commissie is benieuwd of onderzoekend vermogen vooral databehandeling betreft. De verantwoordelijken geven aan dat data raadplegen een van de elementen is, maar ook andere zaken komen aan bod zoals een probleemstelling formuleren; een vragenlijst opstellen; analyse, interpretatie en beoordelen van data. Het is de bedoeling dat studenten op het einde van de opleiding evidence informed denken. Alle onderzoeksactiviteiten vertrekken vanuit een module in de elektronische leeromgeving die vanaf het eerste jaar wordt opgebouwd voor verschillende vakken zodat de student optimaal de transfer kan maken. Via het platform me.com houdt hij bij wat zijn sterke en zwakke punten ter zake zijn. De vakdocenten zijn ook onderzoekers en kunnen betrokken worden in expertisecentra van de hogeschool, samen met hun studenten. Die sporen moeten nog verder worden onderzocht, zo blijkt.

De commissie is benieuwd wat de studenten uit het panel van het programma voor de nieuwe opleiding vinden. De studenten van personeelswerk geven positieve feedback: zij krijgen vooral de zachte kant van hr aangeboden en vinden het nieuwe programma op dat vlak een goede aanvulling. Ook het aanbod van vreemde talen vinden ze een verbetering omdat dit door het werkveld wordt gevraagd. De studenten van hr for business vinden het nieuwe curriculum eveneens een verbetering omdat het alle domeinen aan bod laat komen en omdat er al stage is vanaf het tweede jaar.

Over hun eigen stage zijn ze tevreden, zo geven de studenten aan. Ze mogen vrij een stageplek kiezen uit de lijst van hun opleiding of zelf een stageplek voorstellen. De stage wordt vanuit de school opgevolgd via een pagina op Canvas, er is een gesprek met de stagecoördinator voor de start en er vindt een tussentijdse evaluatie plaats op de werkplek in de vorm van een driehoeksgesprek. Er is tussentijds een gesprek op de campus waar casussen van de stageplek via intervisie besproken kunnen worden. Ook positieve geluiden bij de studenten over het feit dat ze schriftelijk en anoniem feedback kunnen geven over de stageplek, wat wel impact heeft, zo stellen ze vast.

De werkveldpartners geven aan dat ze tevreden zijn met de manier waarop de stage wordt uitgewerkt in de nieuwe opleiding. Ze vinden het positief dat in de begeleiding van de docenten reflectiemomenten voor de student systematisch aan bod komen. Er zijn criteria voor de selectie van mentoren en er komt een webinar over de verwachtingen tegenover de mentor op de werkplek. De mentoren zullen vorming krijgen over coaching van de student, de rol van de mentor en de stagebegeleider en de input van de betrokkenen bij de evaluatie van de student (zie ook 2.2.9). De gesprekspartners zijn terzake al goed op de hoogte: mentoren zullen het niveau dat de student volgens hen heeft behaald op de verschillende competenties toelichten en bespreken met de student en de stagebegeleider, maar geven zelf geen scores. De werkveldpartners geven aan dat ze doorgaans goede ervaringen hebben met de stages en de stagiaires van de hogeschool en de manier waarop ze worden georganiseerd, bv. met heldere competenties, nauwe contacten met de hogeschool, doelgerichte besprekingen van de resultaten.

De commissie is benieuwd in hoeverre de werkveldpartners zijn betrokken bij de expert classes. Dat blijkt slechts heel beperkt te zijn. Aangegeven wordt dat het gaat om

(interdisciplinaire) keuzevakken waarin voornamelijk docenten als expert fungeren. De commissie adviseert evenwel de opleiding het werkveld actief te betrekken bij expert classes.

Als positieve punten van de opleiding worden in dit panel nog aangegeven: Frans, Engels en CLIL met de nadruk op leren spreken.

De commissie is benieuwd naar de uitwerking van het programma in functie van het managen van verwachtingen van studenten over hun arbeidsmarktperspectief. De verantwoordelijken geven aan dat het bootcamp bij de start de verschillende profielen van hr wil aankaarten aan de hand van externe gastsprekers. De ervaring leert dat studenten zich dan herkennen in een profiel en de klik maken.

2.2.5 Internationalisering, talen en CLIL

De commissie wil graag meer weten over het plan voor een *double degree* in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam dat in het dossier vermeld is. De verantwoordelijken geven aan dat er een intentieverklaring is tot samenwerking met enkele internationale partners. De samenwerking met Rotterdam staat al een stap verder en leidde tot een plan om studenten de kans te geven het derde jaar in Rotterdam te volgen (en omgekeerd) en zo twee diploma's te halen. De commissie stelt de vraag hoe men zal omgaan met het feit dat een bachelor in Nederland vier jaar duurt en hoe men kan samenwerken met en een hr-stage doen in een land dat een andere sociale wetgeving heeft dan het onze. Hier blijft de opleiding vrij vaag. Ze geeft aan dat het regelgevend kader inderdaad anders is, maar meent dat een zinvol traject mits bijzondere aandacht daarvoor toch mogelijk is.

Dit thema wordt ook even aangekaart in het panel met de studenten, maar wordt niet opgepikt. De commissie concludeert dat een *double degree* zoals beschreven in het dossier nog wat prematuur lijkt en nog geen formele status heeft. Hoewel de commissie het een goed idee vindt, is er nog veel werk voor de boeg om dit effectief te kunnen laten starten.

De commissie wil ook graag horen hoe de opleiding het verschil ziet tussen internationale uitwisseling en een *double degree*. Die laatste is veel verregaander, zo wordt aangegeven. Een internationale uitwisseling duurt doorgaans slechts enkele dagen en wordt afgesloten met een presentatie door de student. Voor stages in het verre buitenland is men eerder terughoudend en is de dienst Internationalisering van de hogeschool het aanspreekpunt voor de student. Benadrukt wordt dat contacten in eigen land met Brussel en Wallonië ook zeer verrijkend kunnen zijn en met het Frans ook een soort internationale ervaring aan studenten kunnen geven. Zo is er al voor gekozen om een bootcamp in Brussel te organiseren.

De commissie waardeert ook het programmeren van CLIL (Content and Language Integrated learning), waarmee de opleiding vooral wil inzetten op taalvaardigheid, spreekdurf en zelfvertrouwen. Ze vindt het ook goed dat voor de vakken die met CLIL in het Frans of het Engels gegeven worden, de studenten na een beginassessment voor de vreemde taal in niveaugroepen worden opgedeeld. Ze vraagt zich evenwel af of docenten voldoende zijn voorbereid om hun vak in een vreemde taal te geven. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat CLIL vandaag al wordt georganiseerd in een uitdovende opleiding en dat de betrokken docenten de vreemde taal voldoende onder de knie hebben en onderlegd zijn in het Frans en het Engels voor hr-inhouden. Nieuwe docenten die gaan doceren in een andere taal zijn ook decretaal verplicht om een attest te hebben op het C1-niveau van het Europees Referentiekader voor Talen.

De studenten uit het panel hebben geen internationale activiteiten kunnen doen tijdens de periode van COVID-19. Recent zijn er wel korte buitenlandse bezoeken geweest, waarop ze een presentatie hebben gehouden in het Engels over de RSZ en over de vakbonden. Ze vinden het positief dat daarbij niet het niveau van hun Engels wordt beoordeeld, maar wel de spreekdurf. Er zijn ook initiatieven voor internationalisation@home, zo geven ze aan, waaraan iedereen zonder financiële drempel kan deelnemen.

2.2.6 Blended learning

Op basis van het dossier is het voor de commissie niet helemaal duidelijk hoe de opleiding haar keuze voor de werkvorm *blended learning* zal invullen.

Tijdens het eerste gesprek wordt benadrukt dat het eerste jaar enkel on campus zal worden lesgegeven. Nadien wordt *blended learning* beperkt ingeschakeld als het een meerwaarde biedt. Het blijkt dat het beeld daarvan bij de opleiding nog niet scherp is en uitgaat van een statische visie, waarbij men enkel denkt aan online lesgeven, zo stelt de commissie vast.

In het gesprek met de studenten blijkt dat er na periode van COVID-19 niet veel meer online wordt lesgegeven. Op stakingsdagen gebeurt het nog wel. De dag die voor online lessen is gepland, wordt nu door studenten gebruikt om af te spreken voor onderling online overleg voor groepswerken e.d. Ze geven aan dat ze geen behoefte hebben aan online lessen: er is minder interactie, er worden geen camera's gebruikt, studenten worden er lui van. Ze geven aan dat ze om echt te leren beter fysiek aanwezig zijn in de les en dat als toemaatje een opname van de les ook online kan worden gezet. Ze vinden dat een les over de theorie online en nadien een werkcollege fysiek ook een nuttige combinatie kan zijn.

De commissie vraagt aan de werkveldpartners en de docenten hoe zij kijken naar *blended learning*. Aangegeven wordt dat ze zelf nog zoekende zijn. Focussen op enkel online onderwijs zoals tijdens de periode van COVID19 wordt duidelijk van de hand gewezen in dit panel.

2.2.7 Studentenbegeleiding en -participatie

De studenten uit het panel waren niet betrokken bij de voorbereiding van het -informatiedossier, zo verneemt de commissie. Ze hebben er achteraf wel hun mening over mogen geven.

De studenten uit het panel vinden in het algemeen dat er vaak naar hun mening wordt gevraagd. Ze voelen zich gehoord in de les, in hun contacten met docenten en in de participatieorganen: KdG-studentenraad, opleidingsstudentenraad, opleidingsadviesraad. Ze kunnen er bv. klachten aankaarten van medestudenten over hoge werkdruk in een bepaalde periode en feedback geven op vakken. Vaak wordt met hun opmerkingen en suggesties in de participatieorganen rekening gehouden, zo geven ze aan.

Het panel van studenten kon bij de start van de opleiding geen echt bootcamp volgen, maar wel een gelijkaardig initiatief op de campus. Ze vonden dat zeer positief, zowel om medestudenten te leren kennen als om te weten of ze in de juiste richting zaten en praktische zaken te vernemen. De studenten achten het effectiever deze informatieronde eerder in het jaar te organiseren.

Ze waarderen het dat ze via formele kanalen (o.m. Suggesti) feedback kunnen geven op de opleiding (zie ook 2.2.9). Voor het overige vinden de studenten uit beide opleidingen dat ze ook via informeel contact veel kunnen aankaarten bij hun docenten, bv. hoge werkdruk of een te theoretisch deel in de cursus. Het contact verloopt zeer laagdrempelig, zo geven ze aan.

De commissie stelt ook vast dat studenten via verschillende wegen goed worden geïnformeerd over de verschillende vormen van begeleiding die beschikbaar zijn.

2.2.8 Evaluatie van de studenten

De commissie is benieuwd om te weten hoe het behaalde eindniveau van de student wordt beoordeeld.

De studenten worden onder meer via de ECTS-fiches over toetsing geïnformeerd, die voor de eerste zestig studiepunten al goed zijn uitgewerkt, zo stelt de commissie vast.

De opleiding zet in op de validiteit van toetsen, zo blijkt ook uit de gesprekken. Voor elk olod is de evaluatie afgestemd op de geformuleerde leerdoelen en op het vooropgestelde beheersingsniveau volgens het EVA-model. Daarnaast wordt met rubrics gewerkt. Omdat de student zelf kiest in welke expertisedomeinen hij zijn stages, research- en consultancy-opdracht doet, zijn er een aantal specifieke leerresultaten bepaald die op eindniveau worden getoetst in andere opleidingsonderdelen.

Om de betrouwbaarheid van toetsen te optimaliseren, kunnen meerdere beoordelaars worden ingeschakeld waardoor naar de mening van de commissie toetsen gekalibreerd kunnen worden. Het werkveld wordt bv. betrokken bij de evaluatie van het eindniveau van de student, m.n. bij de stage. Aangegeven wordt dat de criteria en de beoordelingsschaal duidelijk zijn uitgeschreven. Voor de stage kan de stagementor op basis daarvan kwalitatieve feedback geven. Het werkveld wordt ook betrokken bij de evaluatie van de presentatie van de consultancy-opdracht, zo verneemt de commissie.

Uit het gesprek met het werkveld blijkt dat deze partners goed op de hoogte zijn over de evaluatie van de stages. Ze weten op basis van welke criteria en volgens welke beoordelingsschaal ze zullen evalueren en beseffen dat docenten dit na gesprek nog kunnen bijsturen en de score zullen bepalen (zie ook onder 2.2.4). De opleiding verwijst ook naar haar Toekomstplan dat o.m. voorziet in informatie aan en training van stagementoren in de bedrijven, wat de commissie bijzonder waardeert. De commissie vindt dat de toetsing van de stages goed geregeld is.

Gevraagd naar hun ervaringen met toetsing, verwijzen de studenten uit het panel enkel naar feedback, coaching en supervisie. Ze hebben het eerst over het portfolio, waarop ze veel gedetailleerde tussentijdse feedback krijgen van docenten en hulp kunnen krijgen, bv. bij het eindwerk. Indien nodig stelt de docent ook extra oefenmomenten voor. De commissie heeft de indruk dat ze op deze manier niet te sterk aan de hand worden genomen. Studenten krijgen ook nog feedback van medestudenten, zo geven ze aan.

In de nieuwe opleiding is naast het ondersteunen van studenten ook het stimuleren van het zelfmanagement van de student een belangrijk uitgangspunt. De commissie verneemt dat de studenten in het panel dat ook zo ervaren in hun opleiding, maar toch ook sterk wijzen op de ondersteuning en bijsturing die ze krijgen. Ze geven aan dat ze eerst zelf een opdracht maken of voorbereiden en dat docenten nadien kunnen aangeven waaraan je aandacht moet geven, welke aanpassingen je kan doen en eventueel andere voorbeelden geven ter inspiratie. Voor bepaalde vakken kunnen studenten coaching aanvragen. De voorbeelden van zelfmanagement in het gesprek zijn eerder bescheiden en situeren zich vooral rond de stages.

Voor de nieuwe opleiding vinden de studenten het opzet van het digitale platform me.com interessant, om via zelfreflectievragen en coaching inzicht te krijgen in de eigen interesses en mogelijkheden en de toekomstige loopbaan. Dit vormt een structureel kader voor wat er nu af en toe in hun opleiding gebeurt, zo geven ze aan.

Het toetsbeleid is verbonden aan de interne kwaliteitszorg (zie hieronder 2.2.9).

2.2.9 Kwaliteitsborging

De commissie verneemt tijdens het eerste gesprek hoe het kwaliteitszorgbeleid en de PDCA-cyclus van de hogeschool worden doorvertaald naar de opleiding. De verantwoordelijken geven aan dat de opleiding haar prioriteiten vastlegt in een meerjarenplan en een jaaractieplan. Intussen worden informatie en feedback verzameld, o.m. via Suggesti, focusgroepen, de analyse van examenresultaten, de evaluatie van het leer- en evaluatiemateriaal van een aantal opleidingsonderdelen. Dit wordt besproken op een

docentenoverleg, waaruit acties voortvloeien die worden meegenomen in het jaaractieplan of in het meerjarenplan van de opleiding. Om de vier jaar zal de opleiding ook deelnemen aan de opleidingsreview.

In de jaarlijkse kwaliteitscyclus wordt o.m. gewerkt met de feedbacktool Suggesti, waarmee docenten feedback kunnen verzamelen bij studenten. Daar wil de commissie graag nog meer over weten. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat deze tool geïntegreerd is in Canvas en zeven vragen bevat, waarop studenten anoniem kunnen antwoorden. Docenten gebruiken deze tool tijdens de les om voldoende respons te genereren. Ze geven een terugkoppeling met hun actiepunten aan de studenten via Canvas of via het studentenportaal op de website. De gesprekspartners illustreren dit met een voorbeeld en benadrukken dat studenten ook spontaan feedback kunnen geven aan docenten, wat vaak gebeurt. Dat laatste werd bevestigd in het gesprek met de studenten (zie ook 2.2.7). Wat Suggesti betreft, melden studenten een kritische noot: die tool zou volgens hen vooral worden ingevuld door studenten die zich gefrustreerd voelen. De commissie stelt zich de vraag of meer terugkoppeling over de resultaten van deze bevraging de respons niet kan verhogen en verbreden.

De commissie wil graag nog weten hoe de functioneringsgesprekken met docenten worden opgevat. Aangegeven wordt dat dit jaarlijks gebeurt, naast een eventueel evaluatiegesprek bij disfunctioneren of bij nieuwe opdrachten. Bij een vermoeden van onvoldoende functioneren wordt de dienst hr van de hogeschool ingeschakeld. Indien nodig wordt een lesbezoek door de onderwijsondersteuner gepland en wordt de focus gelegd op het ondersteunen en bijsturen van het functioneren, wat de commissie een mooie werkwijze vindt.

De commissie is benieuwd hoeveel procent van de jaaropdracht van docenten gereserveerd is voor didactische en inhoudelijke professionalisering. Aangegeven wordt dat het voor een voltijds docent gaat om vijf procent van de jaaropdracht die kan worden ingezet voor een gerichte professionalisering, in samenspraak met het opleidingshoofd.

In bedrijfsstages voor docenten wordt momenteel niet voorzien, zo blijkt uit het gesprek. De commissie adviseert de opleiding hierin te voorzien in het kader van professionalisering van docenten. Docenten hebben wel contact met de praktijk via de stage en de consulting-opdracht.

Elk jaar evalueert de opleiding de cursussen, ander studiemateriaal en de toetsen van een aantal opleidingsonderdelen volgens een aantal vaste criteria. Wat de opleiding hieruit leert, neemt ze mee in het meerjarenplan/jaaractieplan van de opleiding.

Verder overleggen de ankers van elk clusterteam vier maal per jaar, ze kalibreren en sturen bij om een optimale leeromgeving te creëren voor de student in de cluster en daarbuiten. Bedoeling is het eindniveau 6 te borgen door te werken met het EVA-model en de rubrics. Een verdere kalibratie van het eindniveau gebeurt in de opleidingsadviesraad.

De commissie wil nog graag weten hoe de afweging van het profiel is gebeurd tegenover de twee bestaande opleidingen die nu gaan uitdoven. Aangegeven wordt dat men van nul is gestart en innovatief een nieuw profiel heeft ontwikkeld, vertrekkende vanuit de vraag *why?* Nadien werden de competenties bepaald na een benchmarking met het opleidingsprofiel in hogescholen in Nederland, Wallonië en Frankrijk en een bevraging van het werkveld. Dan volgden de inhoudelijke topics, die werden gegroepeerd in vier duidelijk omschreven expertiseclusters die een houvast geven voor docenten en studenten: Talent & Development, Legal & Reward, HR Analytics & Technology, Organisation & Change. Pas dan is men gaan kijken naar de vakken in het bestaande programma en zijn die waar nodig aangevuld of verbreed met de drie elementen van hr: individu, organisatie en maatschappij. De commissie stelt vast dat men op deze wijze tot een mooi resultaat gekomen is.

De commissie wil graag weten hoe de stage- en consultancybedrijven worden geselecteerd en hoe hun kwaliteit wordt geborgd. Aangegeven wordt dat men zal starten met de bedrijven op de stagelijst van de uitdovende opleidingen en met bedrijven die studenten zelf aanreiken. In de Studiewijzer zijn de verwachtingen en criteria over stageplekken duidelijk geformuleerd. Als bedrijven daaraan voldoen, kan een stagecontract worden afgesloten tussen het bedrijf, de student en de hogeschool waarin de taken van de student worden vastgelegd, aansluitend bij de expertisecluster die hij heeft gekozen. De coördinator van de hogeschool volgt dit op en gaat twee keer op tussentijds bezoek. Er zijn ook intervisiemomenten met de student en de stagementor. Studenten vullen na afloop van de stage van het tweede jaar en van het derde jaar een interne vragenlijst in over plus- en minpunten van de stageplek, wat een belangrijke rol speelt in de bewaking van de kwaliteit van de stageplaatsen, zo geven de gesprekspartners aan. De opleiding blijft ook digitaal in contact met bedrijven via het Jobteaser platform (u@work), onder meer voor het zoeken en vastleggen van stageplaatsen, juryleden, cases, gastdocenten enz, wat de commissie apprecieert.

De commissie denkt evenwel dat er nog stappen kunnen worden gezet om de samenwerking met het werkveld verder te concretiseren en de kwaliteitsborging daarvan te bewaken.

Over de betrokkenheid van het werkveld bij de kwaliteitsborging blijkt uit het gesprek met de werkveldpartners dat ze een bijdrage willen blijven leveren aan de kwaliteit van de opleiding, niet enkel voor stages, maar ook als gastspreker of gastdocent, voor het aanleveren van authentieke cases en als lid van de opleidingsadviesraad. Ze vinden het positief dat de opleidingsadviesraad in de eerste jaren 2 keer per jaar zal samenkomen om snel in te spelen op actuele evoluties.

2.2.10 Overgang naar de nieuwe opleiding

De commissie is benieuwd hoe de overgang van de uitdovende opleidingen naar de nieuwe opleiding wordt geregeld. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat dit voor het personeel wordt overlegd in een samenwerking tussen de onderwijsondersteuner en het opleidingshoofd, rekening houdend met het profiel en de vereiste competenties zoals aangegeven in een van de bijlagen bij het informatiedossier.

Om de vinger aan de pols te houden van de praktijk wordt ook gewezen op de opleidingsadviesraad waar het werkveld deel van uitmaakt. Verschillende hr-experten uit de focusgroepen van de TNO bevestigden dat ze zich daarvoor willen engageren.

Huidige studenten die willen schakelen naar de nieuwe opleiding zullen een traject op maat kunnen volgen. De commissie moedigt de opleiding aan om hier voldoende aandacht aan te besteden, dit concreet uit te werken en studenten tijdig te informeren.

De expert classes zullen niet enkel plaatsvinden op campus- Zuid maar ook op de campus van Management en IT, zo geeft het dossier aan. De commissie verneemt dat de roosteraars rekening houden met de verplaatsingstijd van studenten om daar te geraken, wat ook bevestigd wordt in het panel van studenten. De opleiding vindt het interessant dat studenten ook studenten uit andere opleidingen kunnen ontmoeten. Campus-Zuid zal wel degelijk de thuiscampus blijven.

De commissie wil ook graag weten hoe de samenwerking zal verlopen met het Vlaams overlegplatform voor de aanbieders van de hrm-opleidingen. Aangegeven wordt dat er een intentieverklaring is om samen te werken, bv. over de afstemming tegenover niveau 5 en 7, het samen aanbieden van een module, de organisatie van een gezamenlijke hackaton. Ook een mogelijke onderzoekssamenwerking wordt onderzocht.

3 Oordeel

De commissie is tevreden over het bezoek aan de hogeschool. Ze heeft heel wat bijgeleerd tijdens de gesprekken en vastgesteld dat alle gesprekspartners enthousiast zijn over de nieuwe opleiding. Die is geen samenraapsel van de huidige twee uitdovende opleidingen. Men is met een wit blad begonnen en heeft een mooi profiel ontwikkeld van de hr-professional, met duidelijke OLR's die werden ontwikkeld in samenspraak met het werkveld. Elke evaluatie is afgestemd op de leerdoelen van het opleidingsonderdeel, en situeert zich ook op het vooropgestelde beheersingsniveau volgens het EVA-model, dat een mooi kader vormt om de groei van de student weer te geven.

De opleiding heeft een goed doordacht curriculum ontwikkeld met vier expertisecusters, die noodzakelijk zijn voor een hedendaags hrm-beleid. De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding een meerwaarde vormt voor het werkveld, met o.m. aandacht voor hard en soft skills, talen, digitalisering, zelfkritische en onderzoekende houding en ondernemerschap. Ook de focus op diversiteit en inclusie is een toekomstgerichte keuze. Het praktijkgericht onderzoek in de research- en consultancy-opdracht wordt goed ingevuld. Men is gekomen tot een breed en coherent curriculum, zo vindt de commissie.

De commissie waardeert de mix aan werkvormen, bv. hoorcolleges, werkcolleges met praktische oefeningen en casebesprekingen, gastlessen.

De studenten worden goed begeleid op allerlei momenten, bv. de start van de opleiding, het vinden van een stageplaats, praktische zaken. Ze worden over de mogelijkheden van begeleiding op verschillende manieren geïnformeerd. Gedurende drie jaar worden ze in staat gesteld nadrukkelijk te werken aan zelfreflectie en zelfmanagement via het digitale platform me.com.

De commissie waardeert het dat bij initiatieven van internationalisering wordt rekening gehouden met de situatie van de student via internationalisation@home.

De commissie stelt vast dat er een sterke betrokkenheid is van het team. De contacten tussen studenten en docenten zijn laagdrempelig. Studenten waarderen dit en voelen zich gehoord en gezien, ook via de formele participatiekanalen (opleidingsstudentenraad, bevragingen enz.). De commissie stelt vast dat studenten betrokken zijn bij de opleidingsadviesraad, waarin ook het werkveld zitting heeft. Het werkveld is daarnaast betrokken bij stages, aanleveren van cases, de research- en consultancy-opdracht enz. Een aantal docenten is deeltijds werkzaam in het werkveld en brengt ook via die weg continu die praktijkexpertise binnen in de opleiding. Er wordt goed toegezien op de kwaliteit van de stage, bv. met de professionalisering van werkplekmentoren en de bevraging van studenten over hun stageplaats. Toch vindt de commissie dat de opleiding nog stappen kan zetten om de samenwerking met het werkveld verder te concretiseren en de kwaliteitsborging van de cases te bewaken.

De evaluatie van docenten en de opvolging daarvan (o.m. met ondersteunende lesbezoeken) wordt goed ingevuld, zo stelt de commissie vast.

De commissie vindt het sterk dat er in de gesprekken veel aandacht is gegaan naar de borging van het eindniveau door intern te kalibreren en af te stemmen (bv. stagebegeleiders samen), via het opleidingshoofd, via beschikbare instrumenten, met het werkveld via de opleidingsadviesraad. De commissie stelt vast dat de beoordeling van de stages en van consultancy opdrachten goed geregeld is, zodat het eindniveau dat de student behaalt correct bepaald kan worden.

De opleiding heeft het kwaliteitsbeleid van KdG goed geoperationaliseerd, zo stelt de commissie vast. De PDCA-cyclus zal volledig worden doorlopen en de interne kwaliteitszorg is

daarmee kwalitatief op orde. De opleiding beschikt over een aantal instrumenten om de kwaliteit op te volgen, o.m. de feedbacktool Suggesti.

Wat de commissie nog is opgevallen: de uitfaserende opleidingen hr for business en personeelswerk maken zich zorgen over de herkenbaarheid van de nieuwe opleiding in het studiegebied Sociaal-agogisch Werk.

In haar afrondende intern overleg besluit de commissie dat ze haar vertrouwen kan geven aan deze hrm-opleiding, mits het opvolgen van enkele aanbevelingen:

1. het werkveld systematisch te informeren over het VKS-niveau 6 in vergelijking met het niveau 5 en 7 (de 'leerladder');
2. voor *blended learning* een heldere visie te ontwikkelen en uit te werken in samenwerking met de stakeholders;
3. in de communicatie de opleiding duidelijk te positioneren en in de markt te zetten;
4. de samenwerking met het werkveld verder te concretiseren om het curriculum actueel te houden en de kwaliteit van de cases te borgen.

In het afrondende gesprek met de opleiding blijkt dat die aanbevelingen na de gesprekken al deels waren opgepikt door de opleiding zelf. De vraagstelling van de commissie heeft aan de opleiding duidelijk gemaakt hoe het werkveld naar de nieuwe opleiding zal kijken, zo blijkt. De opleiding geeft aan dat het laatste gesprek zeer inspirerend was en wil aansluitend daarbij een aantal stappen zetten: informeren van het werkveld over de VKS-niveaus, afstemmen rond en uitwerken van *blended learning*, meer duidelijkheid scheppen rond de expert classes (interdisciplinair en inspelend op de actualiteit, met keuzevakken om te verbreden en te verdiepen). Voortgaande op het gesprek met de studenten wil de opleiding ook het spanningsveld bekijken tussen begeleiding en omgaan met zelfmanagement en met persoonlijk leiderschap.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen
Naam opleiding	Bachelor in het human resources management
Niveau en oriëntatie	Professionele bacheloropleiding - niveau 6 van het Vlaams Kwalificatieraamwerk
(Bijkomende) titel	-
(Delen van) studiegebied(en)	Studiegebied Sociaal-agogisch Werk
Afstudeerrichtingen	-
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	-
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Antwerpen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	180
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	Postgraduaten <ul style="list-style-type: none"> • Human Resource Management • HR – People & Business • HR for KMO's • The Human-Centered Organisation • Talentmanagement • Big Data analytics • Coaching • Inspirerend leiderschap • Digitale Marketing • Preventieadviseur

Masters

- Master of Science in het management
- Master of Science in de sociologie
- Master of Science in het sociaal werk
- Master of Science in de psychologie, Arbeids- en organisatiepsychologie
- Master of Science in het sociaal beleid
- Master of Science in de agogische wetenschappen
- Master of Science in de bedrijfskunde
- Master of Science in de bestuurskunde en het publiek management
- Master of Science in de handelswetenschappen
- Master of Science in de Educatieve studies
- Master of Science in de pedagogische wetenschappen
- Master of Science in Educational Studies
- Master of Science in Business Administration
- Master of Science in de organisatie en het management
- Master of Science in het overheidsmanagement en -beleid
- Master of Science in de opleidings- en onderwijswetenschappen

Buitenlandse opleidingen

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

De bachelor in het HRM ...

Business acumen

1. Heeft inzicht in de verschillende processen en structuren van een bedrijf of organisatie en hun onderlinge samenhang, begrijpt de strategie, heeft inzicht in de arbeidsmarkt en volgt trends nauw op zodat hij in staat is om de vertaalslag te maken naar de HR-praktijk.

Consult

2. Verleent deskundig en klantgericht advies op maat inzake HRM aan de verschillende actoren.

Recruit

3. Werkt initiatieven uit inzake het aantrekken, rekruteren, selecteren en onboarden van nieuwe medewerkers en heeft daarbij oog voor talent en potentieel.

Develop

4. Detecteert de noden en wensen van medewerkers en organisatie met het oog op de ontwikkeling, ontplooiing, de betrokkenheid en het welbevinden van de medewerkers, om zo hun werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid in de organisatie en op de arbeidsmarkt te verzekeren.

Support

5. Creëert een breed draagvlak om een HR-beleid uit te voeren en verleent de verschillende actoren binnen een organisatie de nodige ondersteuning daarbij.

Mediate

6. Is een integere, oplossingsgerichte bemiddelaar en zoekt naar synergiën tussen de maatschappelijke en organisatie doelstellingen enerzijds en de ontplooiingskansen van medewerkers anderzijds met als doel een positieve verstandhouding en dialoog tussen verschillende actoren te bewerkstelligen.

Change

7. Begeleidt organisaties en individuen bij veranderingsprocessen, -trajecten, en -implementaties zodat de organisatie wendbaar en innovatief blijft.

Analyse

8. Verzamelt, verwerkt, analyseert en interpreteert relevante HR-data en kan hierover professioneel rapporteren en aanbevelingen formuleren. Hij toont hierbij een kritische en onderzoekende houding.

Digital

9. Maakt doeltreffend gebruik van gepaste sociale media en ICT-tools en exploreert, selecteert kritisch en begeleidt de implementatie van nieuwe en innovatieve HR-technologieën om de huidige HR-processen te verbeteren.

Communicate

10. Is sociaalvaardig, luistert actief, communiceert empathisch en constructief, zowel mondeling als schriftelijk in het Nederlands en minstens twee andere talen, zodat hij interne en externe vertrouwens- en samenwerkingsrelaties kan uitbouwen. Hij is in staat om op een constructieve manier feedback te geven en te ontvangen.

Business ethics

11. Handelt integer en conform de wettelijke, deontologische en ethische codes en kaders relevant voor HR en draagt die uit binnen (het netwerk van) de organisatie.

Lifelong learning

12. Neemt verantwoordelijkheid voor de verdere eigen professionalisering en die van de organisatie en ontwikkelt een evidence-informed visie op HR, mede op basis van een kritische kijk op nationale en internationale tendensen.

Ownership

13. Is ondernemend, proactief, volhardend en creatief vanuit een toekomstgerichte en wendbare mindset. Daarnaast stuurt hij vanuit een onderzoekende en reflectieve houding zijn professionele groei als HR-professional.

Diversity & inclusion

14. Begrijpt hoe de samenleving vandaag gekenmerkt wordt door diversiteit en stimuleert actief een cultuur van inclusie.

Collaborate

15. Werkt in en buiten de organisatie constructief en respectvol samen met deskundigen van verschillende disciplines en belangen, zowel in nationaal als internationaal verband. Hij is in staat om vanuit verschillende projectrollen samen te werken in wisselende teams (agile).

Legal & reward

16. Vindt op het vlak van sociaaljuridische materie en verloning de juiste info terug en verwerkt deze, volgt evoluties op en is gesprekspartner voor deskundigen.

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:

Jules Pieters (*voorzitter*), emeritus-hoogleraar Toegepaste Psychologie - met bijzondere aandacht voor leren en instructie - Universiteit Twente;

John Fahrenfort, voorzitter landelijk overleg hrm-opleidingen in Nederland;

Ilse Claes, hr-directeur DEMOCO group en freelance hr-consultant;

Ruben Scholtis, student bachelor in het sociaal werk, HOGENT.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Lien Beyls** (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO;
- **Bea Bossaerts** (extern secretaris), freelanceredacteur.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Datum: 29/11/2022

Uur	Duur	Activiteit	Deelnemers	
8:30	9:00	0:30	Onthaal	Commissie
9:00	10:45	1:45	Gesprek 1: Dialoog met opleidingsverantwoordelijken en docenten	Commissie, opleidingsverantwoordelijken, docenten
10:45	11:15	0:30	Nabespreking + pauze	Commissie
11:15	12:15	1:00	Gesprek 2: Dialoog met studenten	Commissie, studenten
12:15	13:15	1:00	Nabespreking voormiddag + lunch	Commissie
13:15	14:30	1:15	Gesprek 3: Dialoog met docenten en werkveldpartners	Commissie, werkveldpartners, docenten
14:30	15:15	0:45	Vrij moment	Commissie
15:15	17:00	01:45	Nabespreking + pauze + afstemming commissieleden	Commissie
17:00	17:15	0:15	Korte afstemming tussen opleiding en commissie	Commissie, opleidingsverantwoordelijken

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 opleiding

- Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

Bijlage 1: Domeinspecifieke leerresultaten

Bijlage 2: De overeenkomstige opleiding(en) in het Vlaams hoger onderwijs of, indien die niet bestaan, de overeenkomstige opleidingsnaam in de buurlanden

Bijlage 3: Een schematisch overzicht van het volledige curriculum

Bijlage 4: Een inhoudsbeschrijving van alle programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten - ects-fiches jaar 1

Bijlage 5: Een beschrijving van het personeel – een greep uit onze docentenprofielen

Bijlage 6: Overzicht van de contacten met het werkveld

- Eigen bijlagen bij het informatiedossier

Bijlage 7: Overzicht mogelijke vervolgopleidingen

Bijlage 8: Samenwerking universitaire partners

Bijlage 9: De 4 rollen van de hr-professional

Bijlage 10: Afstemming domeinspecifieke en opleidingsspecifieke leerresultaten

Bijlage 11: Aftoetsing OLR aan VKS 6

Bijlage 12 : Opleidingsoverzicht binnen de academische kalender

Bijlage 13: Alternatieve leervormen: drie bootcamps

Bijlage 14: Profiel en vereiste competenties hrm-docent

Bijlage 15: Samenwerking internationale partners

Bijlage 16: Beroepsproduct – business project-case – voorbeeld

Bijlage 17: Overzicht van de leerresultaten en beoordelingscriteria voor de stages en consultancy opdracht

Bijlage 18: Kwaliteitsbewaking stages - Evaluatieformulier stageconcept en stageplaats/stage

Bijlage 19: Het personeel en begeleidingsconcept

Bijlage 20: Professionalisering bij KdG

Bijlage 21: COIL

Bijlage 22: Kwaliteitsvol onderwijs aan KdG

Bijlage 23: EVA-model

Colofon

BACHELOR IN HET HUMAN RESOURCES MANAGEMENT • VL131173-22
KAREL DE GROTE HOGESCHOOL, KATHOLIEKE HOGESCHOOL ANTWERPEN
Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport
19 december 2022
Samenstelling: NVAO • Vlaanderen



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

Parkstraat 83 • 2514 JG Den Haag
P.O. Box 85498 • 2508 CD The Hague
The Netherlands

T +31 (0)70 312 23 00
E info@nvao.net
www.nvao.net