

Tussentijdse toets
Master HRM

Avans+

13 maart 2017

Inhoud

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Samenvatting | 3 |
| 2 | Werkwijze panel | 5 |
| 3 | Basisgegevens | 5 |
| | Instelling | 5 |
| 4 | Beoordeling van de standaarden | 6 |
| | 4.1 Standaard 10 Toetsing | 6 |
| | 4.2 Standaard 11 Gerealiseerde eindkwalificaties | 8 |
| | 4.3 Aanbevelingen | 9 |
| 5 | Overzicht oordelen | 9 |
| | Bijlage 1: Samenstelling panel | 10 |
| | Bijlage 2: Programma locatiebezoek | 11 |
| | Bijlage 3: Overzicht van bestudeerde documenten | 12 |
| | Bijlage 4: Lijst met afkortingen | 13 |
| | Bijlage 5: Onafhankelijkheidsverklaringen | 14 |

1 Samenvatting

Dit rapport geeft de bevindingen en overwegingen weer van het accreditatiepanel ten aanzien van standaard 10 (toetsing) en 11 (gerealiseerde eindkwalificaties) van de Master HRM (MHRM) van Avans+. Het panel heeft deze beoordeling uitgevoerd in het kader van de tussentijdse toets die door de NVAO vereist is voor nieuwe opleidingen die ten tijde van het accreditatiebesluit nog geen feitelijk onderwijs verzorgden en die niet beschikken over een instellingstoets kwaliteitszorg.

Standaard 10 Toetsing

Avans+ heeft na de accreditatie in 2014 veel aandacht besteed aan het verder uitwerken van het toetsplan, de toetsopdrachten en de beoordelingsformulieren. Dit heeft geleid tot een nieuwe matrix, waarin de eindkwalificaties zijn gekoppeld aan competenties, inhoudelijke leerdoelen, de taxonomie van Bloom en het toetsprogramma. Deze matrix zal in september 2017 voor de nieuwe groep studenten gebruikt worden. De toetsing is door het gebruik van de matrix en geobjectiverde beoordelingsformulieren alsmede door de BKE-training van examinatoren valide en betrouwbaar. De informatie aan de studenten zorgt ervoor dat de toetsing ook transparant is. Bij groepsopdrachten wordt *free rider* gedrag tegengegaan doordat daarnaast altijd individuele input vereist is. Er is een goede procedure voor intake en vrijstellingen en deze wordt strikt gevolgd. Daarbij wordt ook bekeken of de organisatie waar de student werkt voldoende mogelijkheden biedt voor het uitvoeren van praktijkopdrachten. De examencommissie stelt zich actief en kritisch op. Ze heeft goed geluisterd naar de evaluatie-uitkomsten over de eerdere toetsing en heeft regelmatig contact met de projectleider. Ze heeft helder voor ogen wat de taakverdeling is tussen opleidingsmanagement en examencommissie en bewaart haar rolvastheid goed. De examencommissie heeft naar het oordeel van het panel een helder en consistent standpunt over toetsing en beoordeling in een hbo-master. In haar werkwijze heeft ze de OER als leidraad stevig geborgd. Het panel is van oordeel dat het systeem van toetsing zeer degelijk in elkaar zit en systematisch geborgd wordt. Het panel beoordeelt standaard 10 als **goed**.

Standaard 11 Gerealiseerde eindkwalificaties

De MHRM is in het voorjaar van 2015 gestart en heeft een nominale doorlooptijd van 2,5 jaar. Daarom zijn er nog geen eindwerkstukken beschikbaar. Ter beoordeling van deze standaard heeft het panel een aantal werkstukken en tentamens bekeken. Het panel is van oordeel dat de tussenproducten laten zien dat studenten de beoogde leerdoelen op dat niveau behalen. Bij de werkstukken is duidelijk dat het werken met een probleemstelling en het uitvoeren van een literatuuronderzoek al aanwezig zijn. Daar wordt door de opleiding duidelijk op gestuurd. Tevens is een visie aanwezig op de thematiek die onderzocht kan worden in het beroepenveld. Er worden twee inhoudelijke onderzoekslijnen genoemd: Strategisch en bedrijfskundig HRM en Performance & Human Capital. Minder uitgekristalliseerd is voor het panel in de werkstukken te zien wat de visie van de MHRM is op de rol van onderzoek in het beroepenveld. Het panel adviseert de opleiding ook een expliciete visie te ontwikkelen over wat het meest geschikte type onderzoek is voor de MHRM, hoe ver men moet gaan bij kwantitatief onderzoek (zelf vragenlijsten construeren? Welke diepgang statistische toetsen?) en welke andere typen onderzoek (bijv. actieonderzoek, focusgroepsessies en Community of Practice) geschikt zijn. Op die manier past het onderzoek dat van studenten gevraagd wordt bij het beroepenveld en sluit het aan bij de onderwijsvisie van Avans+. Het panel beoordeelt standaard 11 als **voldoende**.

De voorzitter en de secretaris van de commissie verklaren hierbij dat alle leden van het panel kennis hebben genomen van dit rapport en instemmen met de hierin vastgestelde oordelen. Zij verklaren ook dat de beoordeling in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.

Datum:



Petra Biemans,
voorzitter



Marianne van der Weiden
secretaris

2 Werkwijze panel

In augustus 2014 ontving Avans+ een positief besluit van de NVAO over de aanvraag voor toetsing van de nieuwe opleiding hbo-master Master of Human Resource Management (MHRM). Daarbij werd bepaald dat na drie jaar een tussentijdse beoordeling moest plaatsvinden van het systeem van toetsing en het gerealiseerde niveau. Deze eis geldt sinds 1 januari 2014 voor nieuwe opleidingen die ten tijde van het accreditatiebesluit nog geen feitelijk onderwijs verzorgden en die niet beschikken over een instellingstoets kwaliteitszorg. Voor de uitvoering van deze tussentijdse beoordeling heeft Avans+ een panel samengesteld bestaande uit:

- Dr. Petra Biemans, lector HRM en persoonlijk ondernemerschap bij Hogeschool InHolland en zelfstandig ondernemer (voorzitter);
- Prof. dr. Rob Blomme, docent Management en Organisatie aan de Business Universiteit Nyenrode;
- Eline Leo BSc, masterstudent onderwijskunde, Universiteit van Amsterdam (student-lid).

Het panel werd ondersteund door Marianne van der Weiden, secretaris.

Het panel heeft zich aan de hand van de door de instelling verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. In bijlage 3 van dit adviesrapport is een overzicht opgenomen van de informatie die het panel vooraf heeft ontvangen en de documenten die het panel tijdens het bezoek heeft bestudeerd. Het locatiebezoek vond plaats op 20 februari 2017. Tijdens dit bezoek heeft het panel gesproken met vertegenwoordigers van het opleidingsmanagement en met de voorzitter en twee leden van de examencommissie. Het programma van het locatiebezoek is toegevoegd in bijlage 2. Na afloop van de gesprekken heeft het panel zijn bevindingen en overwegingen onderling besproken en vertaald naar voorlopige conclusies. Aan het eind van het bezoek heeft de panelvoorzitter die conclusies mondeling teruggekoppeld naar de instelling. Na het bezoek heeft de secretaris een conceptrapport opgesteld dat aan de panelleden is voorgelegd. Na verwerking van de feedback van de panelleden is het vastgestelde conceptrapport op 27 februari 2017 aan de instelling voorgelegd ter controle op feitelijke onjuistheden. De instelling heeft op 7 maart 2017 gereageerd op het adviesrapport. Dit heeft geleid tot enkele feitelijke correcties, waarna het definitieve rapport is vastgesteld door de voorzitter. Het panel heeft dit advies in volledige onafhankelijkheid opgesteld en op 13 maart 2017 aan Avans+ aangeboden.

3 Basisgegevens

Instelling

| | |
|--------|--|
| Naam | Avans Hogeschool B.V. (handelsnaam Avans+) |
| Adres | Heerbaan 14-40, 4817 NL Breda |
| Status | Rechtspersoon hoger onderwijs |

Bevoegd gezag

| | |
|----------|-------------------------------|
| Naam | Dhr. Coen Toebosch, directeur |
| Telefoon | 076-5258853 |
| E-mail | ctoebosch@avansplus.nl |

Contactpersoon

Naam Dhr. Koen van Schendel, projectleider MHRM
Telefoon 076-52558838
E-mail kvanschendel@avansplus.nl

Opleiding

Naam Master of Human Resource Management (MHRM)
Oriëntatie en niveau hbo-master
Aantal studiepunten 66 EC
Afstudeerrichtingen niet van toepassing
Indeling visitatiegroep HBO-master of Human Resource Management
Toevoeging aan de graad Master of Human Resource Management (MHRM)
CROHO-nummer 70182
Locaties afhankelijk van de vraag vanuit de markt
Varianten deeltijd, open inschrijving en in company/maatwerk
Dossiernummer NVAO 005237

4 Beoordeling van de standaarden

4.1 Standaard 10 Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing

Bevindingen

In de rapportage voor de tussentijdse toets staat beschreven dat het toetsingsdossier ten tijde van de Toets nieuwe opleiding door de NVAO nog niet compleet was, maar dat Avans+ na de accreditatie in 2014 veel aandacht heeft besteed aan het verder uitwerken van het toetsplan, de toetsopdrachten en de beoordelingsformulieren. Dit was gereed toen de eerste groep studenten in het voorjaar van 2015 startte met de eerste masterclass. Uit de evaluaties bleek dat het ontwikkelde toetsingsdossier te groot en te gedetailleerd was. Er waren zoveel toetsen dat de studenten niet toekwamen aan het eigenlijke doel van de MHRM, namelijk strategisch leren nadenken over de inzet van Human Resources (HR) in het kader van bedrijfs- of organisatie doelstellingen. Daarnaast merkte de Werkveldadviesraad (WAR) op dat het beroepsprofiel uit 2009 waarop de opleiding en de beoogde eindkwalificaties gebaseerd zijn, op onderdelen geactualiseerd zou moeten worden. In reactie op die signalen heeft Avans+ een nieuwe matrix ontwikkeld, waarin de eindkwalificaties op een hoger abstractieniveau zijn geformuleerd. Vervolgens zijn ze gekoppeld aan competenties, inhoudelijke leerdoelen, de taxonomie van Bloom en het toetsprogramma. Deze matrix zal in september 2017 voor de nieuwe groep studenten gebruikt worden. Het panel heeft beide toetsprogramma's gezien en stelt vast dat de nieuwe MHRM-matrix een duidelijke verbetering is.

Ook op andere onderdelen van het toetsbeleid heeft Avans+ sinds 2014 gewerkt aan kwaliteit. De instroomeisen voor de MHRM staan op de website vermeld. Iedere kandidaat moet beschikken over een relevante bacheloropleiding en een aantal jaren werkervaring op het terrein van HRM. De intakeprocedure bestaat uit twee stappen: een oriënterend adviesgesprek en een formeel intakegesprek. In het formele intakegesprek wordt onder andere de motivatie en attitude getoetst. Bij het formele toelatingsgesprek gaat het om

bewijsstukken, zoals diploma's en een werkgeversverklaring. De werkplek van de student moet van het juiste niveau zijn en mogelijkheden bieden voor werkplekleren. In aanvulling op de diploma's en het cv kan Avans+ eventueel aanvullende testen (laten) afnemen om de geschiktheid van de kandidaat te beoordelen. De projectleider legt dit alles vast in een verslag en stelt een bindend instroomadvies op. Als een student om een of meer vrijstellingen vraagt, loopt de procedure via de examencommissie. Het panel vindt dat sprake is van een zorgvuldige procedure en concludeert op basis van het gesprek tijdens het locatiebezoek dat Avans+ zich bewust is van de spanning tussen commerciële en inhoudelijke doelstellingen en daarin een juist evenwicht weet te vinden.

Alle examinatoren volgen een BKE (basiskwalificatie examinering)-training of hebben die inmiddels afgerond. Als onderdeel van deze training ontwikkelen ze nieuwe toetsen en beoordelingscriteria en –formulieren. Hierdoor borgt Avans+ dat de toetsen valide en betrouwbaar zijn. In de modulehandleidingen krijgen studenten niet alleen informatie over de leerdoelen, tijdsinvestering, programma en literatuur, maar ook over de toetsvormen, opdrachten en beoordeling. Het panel vindt dat de modulehandleidingen door hun gestructureerde opzet studenten een goed houvast bieden over wat van hen verwacht wordt.

De toetsing is deels groepsgewijs en deels individueel. Het afstudeertraject is een individuele thesis. Bij de groepsopdrachten wordt *free rider* gedrag in de eerste plaats tegengegaan doordat studenten elkaar aanspreken en ook de docent zo nodig corrigerend kan optreden. In de tweede plaats is er bij elke groepsopdracht een individuele component in de mondelinge verdediging en in het individuele reflectieverslag dat een student inlevert. Het panel vindt dat de verhouding tussen groeps- en individueel werk goed gekozen is.

Alle werkstukken worden bij indiening gecontroleerd op plagiaat met behulp van Ephorus. Bij de beoordeling maken examinatoren gebruik van beoordelingsformulieren die naar het oordeel van het panel degelijk zijn uitgewerkt. De beoordelingsformulieren zijn digitale Excel-bestanden. Een beoordelingsformulier omvat een aantal deelaspecten die met 0, 1, 2 of 3 gescoord worden, naargelang de student dat onderdeel beheerst. Elk deelaspect heeft een wegingsfactor zodat na invoering van de deelscores het eindcijfer automatisch berekend wordt. De examencommissie lichtte toe dat de objectiviteit van de beoordeling hierdoor gewaarborgd wordt. Bij de beoordelingen werkt Avans+ niet met rubrics. Daar is bewust voor gekozen, omdat het gebruik ervan na een proef en naar het oordeel van de examencommissie leidt tot schijnzekerheid. Het betreft een beperkt aantal docenten en een beperkt aantal studenten. In deze situatie voldoen de huidige formulieren goed. Het panel deelt deze redenering. De werkplekbegeleider van een student speelt bij de beoordeling van praktijkopdrachten een adviserende rol, maar is geen formele beoordelaar. Dit is naar het oordeel van het panel terecht, want de belangen van werkgever en opleiding kunnen immers op gespannen voet met elkaar staan.

Avans+ heeft een examencommissie ingesteld voor de MHRM. Deze bestaat deels uit onafhankelijke externe leden en deels uit docenten die aan de MHRM les geven. De voorzitter is extern en is ook voorzitter van vijf andere examencommissies bij Avans+. Leden van de examencommissie hebben niet alleen de BKE-training gevolgd, maar gaan in 2017 ook de SKE (seniorkwalificatie examinering)-training volgen. Uit het gesprek blijkt dat de kwaliteit van toetsing door de examencommissie goed geborgd wordt. Ze ziet het als haar taak de projectleider en onderwijskundige steeds kritisch te bevragen, bijvoorbeeld over de relatie tussen leerdoelen en toetsing en over het toelatings- en vrijstellingenbeleid.

De examencommissie is betrokken geweest bij het vergroten van de transparantie over het hbo-masterniveau, wat geresulteerd heeft in de bovengenoemde MHRM-matrix. Ze controleert de consistentie tussen de leerdoelen en de toetsing ervan in business projects, mede aan de hand van een steekproef van gemaakte toetsen, en is betrokken bij de discussie over welk type onderzoek passend is voor een hbo-master in de HRM. Als de steekproef aanleiding is voor nader onderzoek, kan de examencommissie een toetscommissie instellen, bestaande uit een onderwijskundige van Avans+ en een externe inhoudsdeskundige. De commissie heeft naar het oordeel van het panel een helder en consistent standpunt over het toelatingsbeleid, de rol van de werkplek bij beoordeling, groeps- en individuele beoordeling en het al dan niet gebruiken van rubrics. Ze hanteert de OER als leidraad bij beslissingen. Van studenten wordt verwacht dat ze zich op de hoogte hebben gesteld van de OER en hun rechten en plichten kennen. Tot op heden heeft de examencommissie nog niet te maken gehad met beroepszaken of gevallen van plagiaat.

Overwegingen

Het panel is van oordeel dat het systeem van toetsing degelijk in elkaar zit. Dat blijkt uit wat het panel hierover op papier kreeg en werd bevestigd in de gesprekken tijdens het bezoek. Avans+ heeft op dit vlak een grote verbetering gemaakt sinds 2014. De toetsing is door het gebruik van een matrix en geobjectiveerde beoordelingsformulieren alsmede door de BKE-training van examinatoren valide en betrouwbaar. De informatie aan de studenten zorgt ervoor dat de toetsing ook transparant is. Er is een goede procedure voor intake en vrijstellingen en deze wordt strikt gevolgd. De examencommissie stelt zich actief en kritisch op. Ze heeft goed geluisterd naar de evaluatie-uitkomsten over de eerdere toetsing en heeft regelmatig contact met de projectleider. Ze heeft helder voor ogen wat de taakverdeling is tussen opleidingsmanagement en examencommissie en bewaart haar rolvastheid goed. In haar werkwijze heeft ze de OER als leidraad stevig geborgd. Het panel is van oordeel dat het systeem van toetsing zonder meer goed te noemen is.

Conclusie: Goed

4.2 Standaard 11 Gerealiseerde eindkwalificaties

De opleiding toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd

Bevindingen

De MHRM is in het voorjaar van 2015 gestart en heeft een nominale doorlooptijd van 2,5 jaar. Daarom zijn er nog geen eindwerkstukken beschikbaar. Conform de toelichting van de NVAO kan het oordeel over standaard 11 in een dergelijke situatie gebaseerd worden op studentprestaties in de reeds aangeboden studie jaren. Het panel heeft een aantal werkstukken en tentamens bekeken. Bij alle toetsen ziet het panel een duidelijke lijn die is opgebouwd vanuit de leerdoelen. Bij de werkstukken is nu nog sprake van een tussenniveau, maar het panel ziet dat het werken met een probleemstelling en het uitvoeren van een literatuuronderzoek al aanwezig zijn. Daar wordt door de opleiding duidelijk op gestuurd.

Tevens is een visie aanwezig op de thematiek die onderzocht kan worden in het beroepenveld. Er worden twee inhoudelijke onderzoekslijnen genoemd: Strategisch en bedrijfskundig HRM en Performance & Human Capital. Minder uitgekristalliseerd is voor het panel in de werkstukken te zien wat de visie van de MHRM is op de rol van onderzoek in het beroepenveld. Op dat vlak is in het hbo veel in beweging en het panel ziet dat ook

Avans+ hier hard aan werkt. Uit de bestudeerde werkstukken blijkt dat de MHRM strikt vasthoudt aan de eis van een conceptueel model. Het panel meent dat het bij de sociaal-constructivistische onderwijsvisie van de MHRM passender zou zijn ruimte te maken voor andere typen onderzoek, zoals actieonderzoek en het gebruik van focusgroepen. De MHRM heeft al wel een visie ontwikkeld op de inhoud van het uit te voeren onderzoek, maar nog niet op de onderzoeksmethoden die geschikt zijn om bij professionals een onderzoekende houding in de beroepspraktijk te ontwikkelen. Het panel adviseert hier verder over na te denken.

In de tussenproducten zag het panel dat studenten zelf hun vragenlijsten construeren. Omdat dit in feite een vak apart is leidt dit niet tot goede kwaliteit. Het panel adviseert studenten gebruik te laten maken van al ontwikkelde vragenlijsten en de opdrachten in het begin van de opleiding klein en overzichtelijk te houden.

Overwegingen

De tussenproducten laten zien dat studenten de beoogde leerdoelen op dat niveau behalen. Het panel adviseert de opleiding ook een expliciete visie te ontwikkelen over wat het meest geschikte type onderzoek is voor de MHRM, hoe ver men moet gaan bij kwantitatief onderzoek (zelf vragenlijsten construeren? Welke diepgang statistische toetsen?) en welke andere typen onderzoek (bijv. actieonderzoek, focusgroepsessies en Community of Practice) geschikt zijn. Op die manier past het onderzoek dat van studenten gevraagd wordt bij het beroepenveld en sluit het aan bij de onderwijsvisie van Avans+.

Conclusie: Voldoende

4.3 Aanbevelingen

Ter ondersteuning van de verdere ontwikkeling van de opleiding doet het panel de volgende aanbevelingen:

- ontwikkel een visie op de onderzoeksmethoden die passen bij de onderwijsvisie van de MHRM en die geschikt zijn om bij professionals een onderzoekende houding in de beroepspraktijk te ontwikkelen;
- houd opdrachten in het begin van de opleiding klein en overzichtelijk.

5 Overzicht oordelen

| Onderwerp | Standaarden | Oordeel |
|---|--|-----------|
| 10 Toetsing | <i>De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing</i> | Goed |
| 11 Gerealiseerde eindkwalificaties | <i>De opleiding toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd</i> | Voldoende |

Bijlage 1: Samenstelling panel

Dr. Petra Biemans (1963) (voorzitter) studeerde organisatiesociologie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij rondde in 1989 haar studie cum laude af. Zij heeft een aantal jaren gewerkt aan een onderzoeksinstituut van de Universiteit van Amsterdam. Daarna was zij meerdere jaren werkzaam als adviseur op het gebied van personeelsmanagement bij een groot adviesbureau. In de periode 1994-2006 was zij werkzaam in diverse functies bij ICT-bedrijf PinkRocade. Achtereenvolgens als senior consultant, HR Manager van een werkmaatschappij en Corporate projectmanager HR Strategie en Development. Zij was aansluitend kort werkzaam bij Leeuwendaal Advies als senior consultant. Sinds september 2006 is zij lector HRM en persoonlijk ondernemerschap bij Hogeschool Inholland. Zij voert praktijkgericht onderzoek uit naar de rol van HRM in organisaties en naar professionalisering van medewerkersgroepen in organisaties en naar de ontwikkeling van ondernemend gedrag van medewerkers, o.a. van maatschappelijk werkers en van docenten in het voortgezet onderwijs en het HBO. Zij was van 2012-2016 projectmanager van de (nieuwe) opleiding Business Studies van Inholland, die per 1 september 2014 van start is gegaan. Daarnaast voert zij sinds 2000 vanuit haar eigen onderneming adviesopdrachten uit. Zij promoveerde in 1999 op een onderzoek naar de professionalisering van de personeelsfunctie: "Professionalisering van de personeelsfunctie: een empirisch onderzoek bij twintig organisaties" (Delft Eburon 1999). Zij was van 2009-2014 hoofdredacteur van het Jaarboek Personeelsmanagement (Vakmedianet). Zij publiceert regelmatig artikelen en columns, geeft lezingen, gastcolleges en HR-workshops voor opleidingen en bedrijven, e.d.. Veel van haar publicaties zijn te vinden op www.inholland.nl.

Prof. dr. Rob Blomme begon zijn academische loopbaan in 2003 aan de Nyenrode Business Universiteit en is sinds 2014 daar gewoon Hoogleraar Organization Behavior en Head of Faculty. Daarnaast is hij sinds 2016 Hoogleraar Management en Organisatie aan de Open Universiteit en is hij werkzaam als strategisch consultant voor diverse organisaties. Daarnaast vervult hij diverse gasthooglerschappen zoals aan de Rijksuniversiteit Leiden, Antwerpen Business School en AVT Businessschool in Kopenhagen. Van 2005 tot 2013 was hij werkzaam als Lector HRM aan de Hotelschool Den Haag. In de periode 1993-2005 was hij werkzaam als (interim)manager bij DAF, KPN, SPT, Volker Wessels Stevin en Welten. Hij behaalde zijn doctorstitel aan de Universiteit van Utrecht in de sociale wetenschappen. Blomme heeft meer dan 120 publicaties op zijn naam staan zoals zes boeken, een veelvoud aan academische hoofdstukken, meer dan veertig wetenschappelijke publicaties en een diversiteit aan conference proceedings en professionele artikelen. Daarnaast is hij hoofdredacteur van Management & Organisatie.

Eline Leo BSc (student-lid) is masterstudent Onderwijskunde aan de Universiteit van Amsterdam. Zij heeft de Bachelor Onderwijskunde daar afgerond. Zij heeft verschillende nevenfuncties gehad naast haar studie, zoals een aantal jaar lidmaatschap van de opleidingscommissie en van de facultaire studentenraad en in de hoedanigheid van bestuursstudent. Mevrouw Leo heeft verschillende keren zitting gehad in panels van de NVAO.

Het panel werd ondersteund door Marianne van der Weiden, secretaris.

Bijlage 2: Programma locatiebezoek

Het panel heeft een bezoek gebracht aan de locatie op 20 februari 2017.

Locatie: Avans+, Heerbaan 14-40, 4817 NL Breda

Programma:

- 09.00u – 10.30u: ontvangst en vooroverleg panel (besloten)
- 10.30u - 11.00u: Sessie 1 – Gesprek met vertegenwoordigers opleidingsmanagement / kwaliteitszorg
- C. van Schendel, projectleider MHRM
 - drs. C.C.M. van Oosterhout, HRD-adviseur
- 11.15u – 12.00u Sessie 2 – Gesprek met Examencommissie (waaronder aantal examinatoren)
- Drs. R. van Hattem, voorzitter examencommissie
 - Drs. P. Dona, lid examencommissie, docent MHRM
 - Mr. R. Verbeet, lid examencommissie, docent MHRM
- 12.00u – 12.30u: Oordeelsvorming panel, ook lunch (besloten)
- 12.30u: Beknopte terugkoppeling aan het management
- C. Toebosch, algemeen directeur
 - C. van Schendel, projectleider MHRM
 - drs. C.C.M. van Oosterhout, HRD-adviseur

Bijlage 3: Overzicht van bestudeerde documenten

Informatiedossier

- Rapportage Tussentijdse Toets

Bijlagen

- Definitief besluit NVAO n.a.v. accreditatie/visitatie TNO MHRM 2014 (20-8-2014)
- Brief NVAO t.a.v. tussentijdse toetsing (1-7-2015)
- Toetsprogramma-toetsplan 2015-2016
- Uitgewerkte toetsopdrachten en beoordelingsformulieren 2015-2016
- Evaluatieverslagen 2015-2016
- Addendum beroepsprofiel 2016
- MHRM-matrix 2017
- Toetskader
- Centrale OER
- Competentieprofielen toetsfuncties
- Generiek toelatingsbeleid
- Testinstrumentarium intake
- Examencommissie
- OER_MHRM en vrijstellingsregeling
- Beroepsproducten en beoordeling 2017
- Gerealiseerde (eind)kwalificaties

Documenten beschikbaar gesteld tijdens locatiebezoek

- Moduleomschrijvingen doorlopende leerlijnen
- Moduleomschrijvingen MCI
- Moduleomschrijvingen MCII
- Moduleomschrijvingen MCIII
- Literatuurlijst Master of HRM
- Uitwerkingen tentamen Management Control (MCI)
- Uitwerkingen en beoordelingsformulieren MTO (MCI)
- Uitwerkingen en beoordelingsformulieren HR & Organisatieontwikkeling (MCII)
- Uitwerkingen en beoordelingsformulieren MTO (MCII)

Bijlage 4: Lijst met afkortingen

| | |
|------|--|
| BKE | basiskwalificatie examinering |
| EC | European Credits (studiepunten) |
| HR | Human Resources |
| HRM | Human Resource Management |
| MC | Masterclass |
| MTO | Methoden en Technieken van Onderzoek |
| MHRM | Master Human Resource Management |
| NVAO | Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie |
| OER | Onderwijs- en Examenregeling |
| SKE | Seniorkwalificatie examinering |
| WAR | Werkveldadviesraad |

Bijlage 5: Onafhankelijkheidsverklaringen

Tussentijdse Toets

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Petra Biemans Willem de Zwijgerlaan 126
2502 EU Dordrecht

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding(en):

zie onder

aangevraagd door de instelling:

Avans+ hbo master HRM

Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;

Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;

Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.

Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats:

Datum:

Dordrecht 13-1-2017

Handtekening:



Verklaring z.s.m. retourneren aan Marianne van der Weiden, secretaris (info@mariannevanderweiden.nl)

Parkstraat 28 | 2514 JK | Postbus 85498 | 2508 CD Den Haag
P.O. Box 85498 | 2508 CD The Hague | The Netherlands
T +31 (0)70 312 2300 |
info@nvaoc.net | www.nvaoc.net

Tussentijdse Toets

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Prof. dr. R.J. Blomme, wonende op Roimond 2, 4197BS, te Eindhoven, Nederland

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding(en):

Master of HRM

aangevraagd door de instelling:

AVANS +

Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;

Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;

Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.

Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Datum:
Buurmalsen 26/01/2017

Handtekening:

Verklaring z.s.m. retourneren aan Marianne van der Weiden, secretaris (info@mariannevanderweiden.nl)

Parkstraat 28 | 2514 JK | Postbus 85498 | 2508 CD Den Haag
P.O. Box 85498 | 2508 CD The Hague | The Netherlands
T +31 (0)70 312 2300 |
info@nvao.net | www.nvao.net

Tussentijdse Toets

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondertekende (naam en privé adres)

Eline Elizabeth Maria Reo
Westerwade 4F, 1015XB, Amsterdam

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding(en):

Tussentijdse toets MHRM

aangevraagd door de instelling:

Avans+

Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;

Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;

Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.

Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats:

Amsterdam

Datum:

19-12-2016

Handtekening:

E.M. Reo

Verklaring z.s.m. retourneren aan Marianne van der Weiden, secretaris (info@mariannevanderweiden.nl)

Tussentijdse Toets

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Marianne vd Weiden
Homenvlaan 62, 3581 NJ Utrecht

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding(en):

HRM

aangevraagd door de instelling:

Avans+

Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;

Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben;

Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.

Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats:

Datum:

Utrecht

2-1-2017

Handtekening:

Mjg

Verklaring z.s.m. retourneren aan Marianne van der Weiden, secretaris (info@mariannevanderweiden.nl)