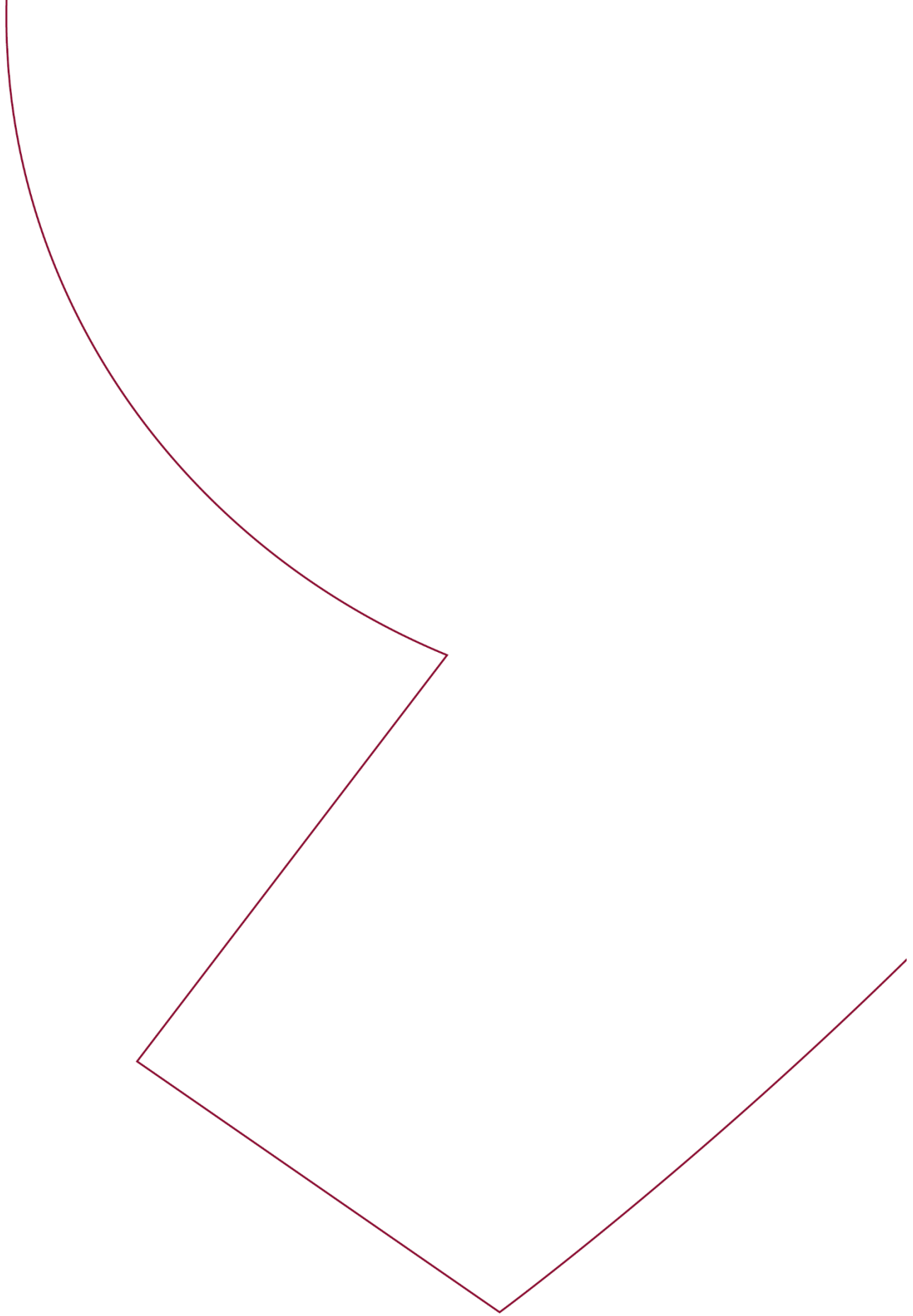


BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Human Resource Management
deeltijd/duaal

Hogeschool NCOI
Salta Group (voorheen NCOI Groep)



BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Human Resource Management
deeltijd/duaal

Hogeschool NCOI
Salta Group (voorheen NCOI Groep)

Croho
Isat nr. 34609
Brin nr. 29PZ

Hobéon Certificering & Accreditatie

Datum

24 maart 2023

Auditpanel:

Prof. dr. mr. E. van der Luijngaarden

A. J. Visscher MSc

N. Heijder MSc

R. de Vos

Secretaris

Drs. G.W.M.C. Broers

INHOUDSOPGAVE

1.	BASISGEGEVENS	1
2.	SAMENVATTING	2
3.	INLEIDING	5
4.	OORDELEN OP HET NIVEAU VAN DE STANDAARDEN	8
5.	ALGEMEEN EINDOORDEEL	38
6.	AANBEVELINGEN	39
BIJLAGE I	Scoretabel	40
BIJLAGE II	Programma, werkwijze en beslisregels	42
BIJLAGE III	Lijst geraadpleegde documenten	46
BIJLAGE IV	Panelsamenstelling	47

1. BASISGEGEVENS

NAAM INSTELLING	Hogeschool NCOI
status instelling	Rechtspersoon voor hoger onderwijs
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	n.v.t.
NAAM OPLEIDING (zoals in croho)	B Human Resource Management
registratienummer croho	Croho Isat: 34609 Brin: 29PZ
domein/sector croho	Economie
oriëntatie opleiding	Hbo
niveau opleiding	Bachelor
graad en titel	Bachelor of Arts (BA)
aantal studiepunten	240
afstudeerrichtingen	-
locaties	Almere, Amsterdam, Arnhem, Breda, Den Bosch, Den Haag, Drachten, Eindhoven, Enschede, Groningen, Leeuwarden, Maastricht, Nijmegen, Rotterdam, Tilburg, Utrecht en Zwolle.
varianten	Deeltijd en duaal
onderwijstaal	Nederlands
datum audit / opleidingsbeoordeling	19 januari 2023

2. SAMENVATTING

De Bachelor Human Resource Management (B-HRM) is een vierjarige hbo-opleiding die studenten aantrekt die veelal in het beroepenveld werkzaam zijn. De opleiding voorziet studenten van brede kennis om op HRM-terrein werkzaam te zijn. Kenmerkend voor de opleiding is de nadruk op studeren in eigen tempo, variatie in werkvormen, gericht op de beroepspraktijk, de validatie van eerdere leerervaringen en een flexibele leerroute (werkplekleren). Afgestudeerden van deze opleiding kunnen in het werkveld aan de slag als HR-specialist, HR -adviseur, HR-businesspartner of als HR-projectmanager. Tot de kerntaken behoren het zorgdragen voor een adequate bedrijfsvoering binnen HR, het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van duurzaam HR-beleid, het begeleiden en faciliteren van veranderprocessen in en organisatie, het adviseren over arbeids- en organisatievraagstukken en het begeleiden en ontwikkelen van human resources.

Onderwerp 1. Beoogde leerresultaten

Het auditpanel stelt vast dat de beoogde leerresultaten het bachelorniveau beschrijven zoals gedefinieerd in het Nederlands kwalificatieraamwerk en de hbo-oriëntatie van de opleiding. Duidelijk is verder dat zowel de leerresultaten als de leeruitkomsten aansluiten bij de actuele eisen die het HRM beroepenveld en het HRM vakgebied stellen aan de inhoud van de opleiding. De opleiding heeft de leeruitkomsten op een inzichtelijke wijze uitgewerkt. De uitgangspunten voor de inrichting van de opleiding zijn passend voor de onderwijsvisie en het profiel van Hogeschool NCOI waarbij praktijkgericht onderwijs voor werkend Nederland centraal staat. De opleiding herzielt waar nodig het profiel, de leerresultaten en de leeruitkomsten in overleg met het HRM werkveld.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 1 als voldoende.

Onderwerp 2. Programma

In het B-HRM curriculum is een stevige beroepscomponent verwerkt waarbij studenten hun beroepsvaardigheden als HR-professional in de beroepspraktijk trainen. Het werplekonderdeel is daarmee in ruime mate in de studie aanwezig. Studenten waarderen dit en zijn daardoor goed in staat om zich de vereiste vaardigheden eigen te maken. Het curriculum kent een leerlijn waarin de onderzoekcomponent is verwerkt. Internationalisering is in beperkte mate in het curriculum opgenomen. Het auditpanel heeft hier begrip voor. De wijze waarop de opleiding in dit verband '*internationalization @home*' vormgeeft, is akkoord. Daarnaast leidt de B-HRM vooral op voor de Nederlandse arbeidsmarkt en is het voor studenten praktisch vrijwel ondoenlijk langere tijd in het buitenland te verblijven.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 2 (oriëntatie) als voldoende.

De B-HRM hanteert een curriculum dat inhoudelijk een correcte vertaling is van de beoogde leerresultaten en leeruitkomsten. Het curriculum kent een duidelijke structuur die de ontwikkelingsfasen van de student representeren. De wijze waarop de opleiding de leerresultaten en leeruitkomsten verder heeft uitgewerkt in zowel beheersingsindicatoren als het curriculum, is goed navolgbaar.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 3 (inhoud) als voldoende.

Het auditpanel stelt vast dat het curriculum op deze standaard de basiskwaliteit ontstijgt. Kenmerkend voor deze opleiding is de hoge mate aan studentgecentreerdheid en praktijkgerichtheid. Het curriculum is dusdanig vormgegeven dat, waar mogelijk, de beroepspraktijk en de daarin voorkomende beroepssituaties en handelingen als uitgangspunt voor het onderwijs dienen. De opleiding heeft oog voor de variëteit in opdrachten en leeractiviteiten; activerende werkvormen hebben daarbij een prominente plek. Studenten zijn tevreden over zowel de mate waarin de opleiding hen centraal stelt als over de studeerbaarheid van het curriculum.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 4 (vormgeving) als voldoende.

De B-HRM sluit aan bij de startkwalificaties van instromende studenten. Studenten geven aan dat de opleiding in voldoende mate aansluit bij hun instroomkwalificaties en voldoende capabel te zijn om de beoogde leerresultaten te behalen. Het auditpanel beschouwt het als waardevol dat de opleiding werk maakt en daarmee ervaringen verzamelt van het werken met leeruitkomsten en hier de organisatie op aanpast. Gelet op het feit dat veel studenten nog kiezen voor de traditionele onderwijsroute, is het wenselijk dat de B-HRM ook andere routes explicieter onder de aandacht brengt bij werkgevers en studenten.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 5 (aansluiting) als voldoende.

Onderwerp 3. Personeel

De opleiding beschikt over een uitgebreide *poule* van docenten; de inzetbaarheid van docenten is daarmee geen probleem. Zij beschikken in ruime mate over zowel vakinhoudelijke als vakdidactische kennis en vaardigheden. Zij staan veelal met één been in de beroepspraktijk, waardoor theorie en praktijk in de lessen met elkaar verweven zijn. Studenten zijn positief over hun docenten. Het aantal BKE-gecertificeerde examinatoren (Basis Kwalificatie Examinering) kan de opleiding verhogen. Inmiddels zet Hogeschool NCOI hierop in. De opleiding zet verder in op het werken met flexibele leerroutes en bereidt haar docenten hier geleidelijk op voor, hetgeen volgens het auditpanel goed georganiseerd is.

Gelet op bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 6 als voldoende.

Onderwerp 4. Voorzieningen

Het auditpanel stelt vast dat de opleidingsvoorzieningen in orde zijn en studenten in staat stellen om op een adequate manier de opleiding te volgen. Met de *Virtual Classroom* biedt de opleiding een passend alternatief voor fysiek onderwijs. De *online* leeromgeving weten studenten te waarderen. Het is goed dat de onderwijsinstelling adequaat gereageerd heeft om studenten met *e-Connect* te leren omgaan. Al met al concludeert het panel dat de huisvesting en de materiële voorzieningen, toereikend zijn.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 7 als voldoende.

De begeleiding van studenten is afgestemd op de doelgroep: volwassen studenten die veelal zelf kunnen bepalen hoe intensief zij begeleiding wensen. Studenten zijn tevreden over hun begeleiding. De begeleiding tijdens *COVID-19* was adequaat. Het auditpanel stelt verder vast dat de opleiding beschikt over een systeem van informatievoorziening waar studenten eveneens tevreden over zijn. Zij hebben toegang tot alle voor hen relevante digitaal beschikbare informatie.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het panel standaard 8 als voldoende.

Onderwerp 5. Kwaliteitszorg

De kwaliteitszorg van de B-HRM voldoet; het systeem van evaluaties dat NCOI heeft ingericht functioneert, waardoor de opleiding bij alle betrokken partijen stelselmatig kwalitatieve informatie ophaalt over alle aspecten van het curriculum en hetgeen hiermee samenhangt. De uitkomsten van de evaluaties leiden aantoonbaar tot analyse en passende verbetermaatregelen, zoals op het gebied van de beoordelingssystematiek en bij de opdrachtbeschrijving van de module Adviesvaardigheden.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 9 als voldoende.

Onderwerp 6. Toetsing

De opleiding hanteert het systeem van toetsen en beoordelen dat NCOI instellingsbreed heeft ingericht. Dit is voldoende inzichtelijk en leidt ertoe dat de opleiding op gedegen wijze toetst waarbij validiteit en betrouwbaarheid gegarandeerd zijn. De toetsing, die deels in de beroepspraktijk plaatsvindt, representeert wat inhoud en niveau betreft het bachelorniveau en biedt de student ondersteuning bij zijn leerproces. Het auditpanel is positief over de acties die de opleiding neemt om de beoordeling van studentproducten nog inzichtelijker en navolgbaarder te maken waaronder het verplichtstellen van een BKE voor examinatoren. De beoordeling op basis van het vierogen-principe kan duidelijker uit de beoordelingssystematiek naar voren komen dan dat dit thans het geval is. Het leerwegaafhankelijk toetsen krijgt binnen de B-HRM steeds meer vorm. De systematiek rondom het valideren beoordeelt het auditpanel als adequaat. Het auditpanel is verder positief over het feit dat inmiddels twee studenten leeruitkomsten hebben aangetoond met een portfolio individuele leerroute.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 10 als voldoende.

Onderwerp 7. Gerealiseerde leerresultaten

Het auditpanel stelt vast dat studenten met hun afstudeerproducten (afstudeerscriptie, beroepsproduct en portfolio), laten zien dat zij zonder meer de beoogde eindkwalificaties/leerresultaten op bachelorniveau behalen. Het auditpanel is hierover te spreken. Het panel kan zich vinden in de door de opleiding gegeven beoordelingen. Het werkveld is tevreden over afgestudeerden van de opleiding en wijst met nadruk op het belang van deze opleiding voor de arbeidsmarkt. Alumni zijn tevreden over de opleiding.

Gelet op het bovenstaande beoordeelt het auditpanel standaard 11 als voldoende.

Algemene conclusie:

De Bachelor Human Resource Management beschikt over een stevig en bij het vakgebied en de doelgroep passend curriculum. Het team docenten is voldoende toegerust om door hun vakinhoudelijke kennis en kennis van de beroepspraktijk de opleiding te verzorgen. De praktijkgerichtheid is hoog, studentgecentreerdheid staat bij de opleiding hoog in het vaandel. Daarmee leidt de Bachelor Human Resource Management goed opgeleide professionals op. Voor alle standaarden voldoet de opleiding in de varianten deeltijd en duaal aan de basiskwaliteit zoals beschreven in het Beoordelingskader 2018 van de NVAO. Op basis van de beslisregels van de NVAO komt het panel tot het algemene eindoordeel 'positief' voor de Bachelor Human Resource Management van Hogeschool NCOI en adviseert de NVAO de accreditatie van deze opleiding te continueren.

Na instemming van de panelleden is dit rapport vastgesteld door de voorzitter op 20 maart 2023.

3. INLEIDING

Voor u ligt het rapport van de uitgebreide opleidingsbeoordeling van de hbo-bacheloropleiding Human Resource Management (hierna: B-HRM) van onderwijsinstelling Hogeschool NCOI. De hogeschool is een rechtspersoon voor hoger onderwijs en maakt deel uit van Salta Professional Education.

Dit rapport behandelt achtereenvolgens de bevindingen, overwegingen en conclusies van het auditpanel over de betreffende opleiding op elf kwaliteitsstandaarden, gegroepeerd naar 'beoogde leerresultaten', 'programma', 'personeel', 'voorzieningen', 'kwaliteitszorg', 'toetsing' en 'gerealiseerde leerresultaten'. Het auditpanel heeft voor de beoordeling het beoordelingskader¹ van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (hierna: NVAO) gebruikt.

Karakteristiek van de opleiding

Hogeschool NCOI biedt de B-HRM sinds 2009. Zij richt zich op de al in de beroepspraktijk werkzaam zijnde werknemers die een volgende stap in hun carrière willen zetten door een HRM-opleiding op hbo-niveau te volgen. De opleiding kenmerkt zich door een sterke praktijkcomponent waarbij studenten theorie en praktijk afwisselen. Een aanzienlijk deel van de docenten is uit de beroepspraktijk afkomstig. Deze combinatie maakt het voor studenten aantrekkelijk om voor deze opleidingsvariant bij deze opleider te kiezen.

Instelling

Binnen Salta Professional Education zijn er een aantal ontwikkelingen in het studiejaar 2022-2023 die relevant zijn voor deze opleiding. Dit betreft:

- Experiment Leeruitkomsten HBO op maat.
- Onderzoekend vermogen.

Hieronder is deze ontwikkeling toegelicht.

Experiment Leeruitkomsten

Deelname van NCOI in het experiment leeruitkomsten met tien opleidingen, waaronder de HBO Bachelor Human Resource Management, heeft NCOI gestimuleerd om te investeren in verdere mogelijkheden voor personalisatie van leerwegen van de student. In het onderwijsconcept staat niet het curriculum en de leerweg van de student centraal, maar het uiteindelijke resultaat. Voor de opleiding is een opleidingsspecifieke set van leerresultaten ontwikkeld die een concretisering inhoudt van het profiel van een beginnende beroepsbeoefenaar van de opleiding. De leerresultaten zijn vertaald naar eenheden van samenhangende leeruitkomsten, die beschrijven wat een student op zijn leerweg moet aantonen. De student maakt per leeruitkomst de keuze hoe hij deze wil aantonen. Dat kan via valideren, via werkplekleren of via het volgen van onderwijs. NCOI werkt de komende studie jaren aan de verdere doorontwikkeling van het onderwijsconcept naar gepersonaliseerd leren.

Onderzoekend vermogen

In het studiejaar 2019-2020 heeft Salta Professional Education de wijze van afstuderen voor de hbo-opleidingen herzien. Studenten studeren vanaf dat studiejaar af met een beroepsproduct (in plaats van een scriptie), als antwoord op een vraagstuk uit de beroepspraktijk. In het studiejaar 2020-2021 is deze nieuwe vorm van afstuderen regelmatig gekalibreerd. De resultaten toonden dat er sprake is van een ontwikkeltraject. Zo moeten afstudeerbegeleiders en -beoordelaars de eisen aan een scriptie leren los te laten en wennen aan (de criteria voor) het afstuderen met een beroepsproduct. Ditzelfde geldt voor studenten, die de eerste jaren van hun opleiding focusten op praktijkgericht onderzoek en moeten wennen aan de omschakeling naar het werken aan een beroepsproduct.

¹ Beoordelingskader Accreditatiestelsel Hoger Onderwijs Nederland, Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie d.d. september 2018

In het studiejaar 2021-2022 heeft Salta Professional Education de bevindingen van de lector Onderzoekend vermogen en de projectgroep Afstuderen rondom de evaluatie van de implementatie van het afstuderen met een beroepsproduct verder uitgewerkt. De *Academic Board* is bij dit traject betrokken door beroepsproducten te bestuderen en te beoordelen en dit met de projectgroep te bespreken.

Inmiddels is een pilot gestart waar (1) de verdere ontwikkeling van het onderzoekend vermogen binnen de kaders van een beroepsproduct en (2) het ontwikkelen van een raamwerk voor begeleidingslessen centraal staan. In december 2021 is een pilot voor zes opleidingen gestart waarvoor een nieuwe opzet voor de handleiding afstuderen is ontwikkeld, de beoordelingscriteria zijn aangescherpt en besproken alsmede de begeleidingslessen voor het plan van aanpak (dat studenten schrijven alvorens zij met het beroepsproduct starten).

Bijzonderheden audit

Algemeen

Hobéon voert in de periode 2022-2023² bij Salta Professional Education een groot aantal opleidingsbeoordelingen uit. Kenmerkend voor Salta Professional Education is dat zij al haar hbo-opleidingen centraal en op eenzelfde wijze organiseert en aanstuurt. Voorbeelden hiervan zijn het ontwikkelings- en validatieproces van opleidingen, de leeromgeving, het instroombeleid, het personeelsbeleid, de kwaliteitszorg en toetsing en examinering.

Deze centrale aansturing en organisatie is bij elke hbo-opleiding identiek. Hobéon en Salta Professional Education kozen ervoor om bij aanvang van het studiejaar 2022-2023 een generieke audit uit te voeren. In deze generieke audit worden alle centraal aangestuurde en georganiseerde elementen beoordeeld. De bevindingen van deze generieke audit worden bij alle afzonderlijke opleidingsbeoordelingen meegenomen. Elk panel van de afzonderlijke opleidingsbeoordelingen beschikt over de uitkomsten van de generieke audit. Op basis hiervan en op basis van de informatie van de specifieke opleiding vormen de panels een zelfstandig oordeel over *alle* standaarden uit het beoordelingskader van de NVAO. De bevindingen uit de generieke audit worden in alle beoordelingsrapporten opgenomen. Hobéon en Salta Professional Education (voorheen NCOI Groep) hanteren deze auditsystematiek sinds 2016.

Opvolging aanbevelingen audit 2017

Aanbeveling	Maatregel(en) opleiding
Versterk de 'reflectieve houding' van studenten door dit in meer opleidingsonderdelen aan de orde te laten komen en maak dit inzichtelijk in de afstudeerscriptie.	Studenten krijgen uitgebreid gelegenheid om te reflecteren in het portfolio.
Maak het beoordelingsformulier van de afstudeerscriptie transparanter.	De opleiding maakt gebruik van een herzien vormgegeven beoordelingsformulier waarin de relevante criteria zijn verwerkt.
Houd de actualiteit van de gebruikte literatuur over de hele breedte goed in het oog en gebruik van bronnen van hoge kwaliteit.	De opleiding stimuleert studenten om relevante en zo recent mogelijk literatuur te gebruiken, niet alleen bij hun afstuderen maar ook tijdens de opleiding. Overleg met het werkveld kan leiden tot aanschaf van beroepsrelevante literatuur.

² In de studie jaren 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 en 2022-2023 voerde Hobéon generieke audits uit bij NCOI Groep, nu Salta Group, Salta Professional Education.

4. OORDELEN OP HET NIVEAU VAN DE STANDAARDEN

4.1. Beoogde leerresultaten

Standaard 1: De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld, het vakgebied en op internationale eisen.

Toelichting NVAO: De beoogde leerresultaten beschrijven aantoonbaar het niveau (associate degree, bachelor of master) zoals gedefinieerd in het Nederlands kwalificatieraamwerk en de oriëntatie (hbo of wo) van de opleiding. Ze sluiten bovendien aan bij de actuele eisen die vanuit het regionale, het nationale en het internationale perspectief door het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de inhoud van de opleiding. Voor zover van toepassing zijn de beoogde leerresultaten tevens in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving. De uitgangspunten voor de inrichting van de opleiding passen bij de onderwijsvisie en het profiel van de instelling. De beoogde leerresultaten worden periodiek geëvalueerd.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Onderwijsontwikkeling

Bij de ontwikkeling, uitvoering en kwaliteitsborging van haar erkende hbo-opleidingen werkt Salta Professional Education met gestandaardiseerde processen. Voor alle opleidingen stelt Salta Group een domeinspecifiek referentiekader op. Het referentiekader volgt de actuele versie van een landelijk vastgesteld beroeps- en opleidingsprofiel. Indien een landelijk profiel ontbreekt, ontwikkelt Professional Education een eigen beroeps- en opleidingsprofiel. Dit gebeurt door een uitgebreide werkveldoriëntatie en een oriëntatie op vergelijkbare opleidingen in het binnen- en buitenland. De werkveldcommissie en de curriculumcommissie zijn betrokken bij het opstellen en valideren van de beoogde leerresultaten van een opleiding. Deze activiteiten leiden ertoe dat in het standaard ontwikkelproces:

1. De beoogde leerresultaten inhoudelijk aansluiten op de (wettelijke) eisen van het werkveld en zijn gevalideerd.
2. De beoogde leerresultaten op het juiste niveau zijn geformuleerd, waarbij de Dublin Descriptoren als referentie hebben gediend.
3. De beoogde leerresultaten richting geven aan de inhoud van het programma.

Onderzoek

De visie op onderzoek is beschreven in het document Praktijkgericht onderzoek binnen Salta Professional Education. Daarin beschrijft zij de positie van praktijkgericht onderzoek binnen alle hbo-opleidingen. Voor onderwijsontwikkeling biedt dit een raamwerk waar er ruimte is voor opleidingsspecifieke elementen. Binnen alle opleidingen wordt vanaf studiejaar 2019-2020 gewerkt met beroepsproducten. In de beroepsproducten vindt een integratie plaats tussen onderzoekend vermogen en beroepsmatig handelen. Het uitgangspunt is dat onderzoekend vermogen in dienst staat van het beroepsmatige handelen. Salta Professional Education betreft het werkveld van elke opleiding bij de ontwikkeling van de beroepsproducten.

Internationalisering

Salta Professional Education gaat bij alle geaccrediteerde hbo-opleidingen uit van 'internationalisation at home'. Studenten ontwikkelen internationale kennis en interculturele vaardigheden zonder af te reizen naar het buitenland. Internationalisering is voor elke opleiding vakinhoudelijk en contextgebonden.

Bevindingen

Opleidingsprofiel

Het beroepsprofiel dat de B-HRM hanteert is gebaseerd op het landelijk opleidingsprofiel Human Resource Management 2020+ en de input van de werkveldcommissie. Deze commissie bestaat uit vier personen: een teamleider P&O, twee managers HRM en een P&O partner. Het auditpanel heeft met een vertegenwoordiging van de werkveldcommissie een goede discussie gevoerd over het vakgebied, de ontwikkelingen hierbinnen en de consequenties voor de opleiding. De uitgangspunten voor de inrichting van de opleiding zijn passend voor de onderwijsvisie en het profiel van Hogeschool NCOI, zo stelt het auditpanel vast na bestudering van de documentatie en de auditgesprekken. De werkveldcommissie heeft het profiel na een actualisatie in maart 2022 gevalideerd. Deze actualisering had vooral betrekking op:

- de ontwikkelingen en maatschappelijke context en de betekenis voor het beroep van HR-professional;
- het inkorten van de lijst met functies;
- het weglaten van de M in HRM als het gaat om de rol en werkbeschrijving (bijvoorbeeld HR-adviseur in plaats van HRM-adviseur).

De eindkwalificaties zoals de B-HRM deze in 2017 hanteerde, zijn ongewijzigd gebleven tot februari 2020. In het najaar van 2019 startte de opleiding met de omzetting van de eindkwalificaties naar leerresultaten en leeruitkomsten in het kader van het experiment leeruitkomsten. Deze omzetting is afgerond in februari 2020. Hierdoor zijn flexibele leerroutes mogelijk en kan de opleiding haar studenten keuzes en flexibiliteit in leren bieden met betrekking tot inhoud, onderwijsvorm, studietempo en tijd, locatie, begeleiding en toetsing. Uitgangspunt bij de formulering van de leerresultaten vormde het bestaande beroepsprofiel voor een beginnende HR-professional en de daaraan gekoppelde eindkwalificaties. Deze eindkwalificaties zijn hieronder weergegeven.

Eindkwalificaties	Definitie
Analyseren van HRM-vraagstukken.	De HRM-professional brengt structuur aan in informatie, legt verbanden en genereert informatie uit de verzamelde personele informatie.
Adviseren over HRM-vraagstukken.	De HRM-professional adviseert verschillende doelgroepen over HRM-gerelateerde zaken op tactisch niveau ten behoeve van de continuïteit van de organisatie.
Begeleiden van HRM-processen en veranderingsprocessen.	De HRM-professional begeleidt HRM-processen en veranderingsprocessen in de organisatie en speelt een belangrijke rol in het doorvoeren van organisatieveranderingen.
Communiceren.	De HRM-professional stemt zijn communicatie af op de doelgroep om een vooraf opgesteld doel te bereiken.
Proactief handelen.	De HRM-professional levert uit eigen beweging een actieve bijdrage aan een optimale HRM-dienstverlening aan de organisatie.
Professioneel en integer handelen.	De HRM-professional verantwoordt zijn handelen vanuit de professionele standaarden van de HRM-functie en de algemeen aanvaardbare sociale en ethische waarden binnen de organisatie.

Kernteam en werkveldcommissie vonden de eindkwalificaties voldoende aansluiten op de beroepspraktijk. Vervolgens zijn de eindkwalificaties omgezet naar leerresultaten en leeruitkomsten. De meeste eindkwalificaties zijn één-op-één omgezet zoals uit het overzicht op hieronder blijkt. De eindkwalificatie Communiceren is in het leerresultaat Effectief verbinden verwerkt. Dit leerresultaat is in tegenstelling tot de eindkwalificatie Communiceren meer gericht op het doel van het communiceren dan het communiceren zelf. De leeruitkomsten en beheersingsindicatoren binnen dit leerresultaat zijn dus ook meer gericht op het aantonen van het resultaat van de communicatie.

Leerresultaat	Definitie
Begeleiden van HR- en veranderprocessen.	De student begeleidt HR-processen en HR-gerelateerde aspecten binnen veranderingsprocessen in de organisatie.
Effectief verbinden.	De student verbindt effectief en doelgericht door communicatie- en beïnvloedingsstijlen toe te passen.
Professionaliseren.	De student functioneert als startbekwame, reflectieve en lerende professional in de beroepspraktijk.
Analyseren van HR-vraagstukken.	De student gebruikt HR-data en overige relevante data teneinde beslissingen te kunnen nemen over de ontwikkeling van HR-beleid, inzet van HR-instrumenten en bedrijfsorganisatorische aanpassingen.
Adviseren over HR-vraagstukken.	De student adviseert over HR-vraagstukken ten behoeve van het realiseren van organisatiedoelstellingen.

Integraal handelen.	De student handelt integraal, conform een beroepseigen methode en met toepassing van onderzoekend vermogen, om tot oplossingen te komen voor vraagstukken in de beroepspraktijk.
---------------------	--

De opleiding heeft de leerresultaten vertaald in eenheden van samenhangende leeruitkomsten. Verder stelt het auditpanel vast dat opleiding en kernteam de leerresultaten en leeruitkomsten geformuleerd hebben op basis van het gewenste beroepsspecifieke gedrag van de beginnende *HR-professional*. Dit is gedetailleerd en op inzichtelijke wijze gebeurd, zo stelt het auditpanel vast na bestudering van uitgebreide documentatie waarin per leerresultaat de leeruitkomsten en de beheersingsindicatoren per niveau zijn beschreven. Ter illustratie het volgende voorbeeld:

- Leerresultaat: Analyseren van HR-vraagstukken.
- Leeruitkomst: Inrichten van de organisatie.
- Beheersingsindicatoren:
 - De student verbindt kennis over hoe organisaties werken met de organisatie-eenheid
 - De student duidt bouwstenen van een organisatie in een specifieke organisatiecontext.

Het auditpanel is positief over de uitwerking die de opleiding geeft per leeruitkomst. Zo is iedere leeruitkomst voorzien van een 'toetsbare beschrijving' en een inzichtelijke beschrijving van de context waarbinnen de student de leeruitkomst toont, een beschrijving die de leeruitkomst 'handen en voeten' geeft.

Verder heeft de opleiding zich op nationaal niveau georiënteerd en daarbij geïnventariseerd op welke wijze andere hogescholen hun HRM-opleiding invulling geven en op welke punten de HRM-opleidingen zich van elkaar onderscheiden. Ook is gekeken naar het buitenland waar HRM in een aantal gevallen deel uit maakt van een op business management gerichte opleiding. Samenvattend stelt het auditpanel vast dat de opleiding zich in ruime mate heeft georiënteerd op de 'markt' van HRM-opleidingen en samen met het werkveld een wat inhoud betreft adequaat profiel hanteert. Het auditpanel stelt verder vast dat de beoogde leerresultaten het bachelorniveau beschrijven zoals gedefinieerd in het Nederlands kwalificatieraamwerk en de hbo-oriëntatie van de opleiding.

In het afgelopen studiejaar heeft het kernteam de leerresultaten, leeruitkomsten en beheersingsindicatoren meermaals beoordeeld. Dit heeft ertoe geleid dat een aantal beheersingsindicatoren en leeruitkomsten zijn aangescherpt. Dit is met name gedaan met het oog op valideerbaarheid. Zo luidde een beheersingsindicator in fase 1 voor het Leerresultaat Effectief verbinden als volgt 'De student kent verschillende technieken om mensen te begeleiden in de uitvoering van hun werkzaamheden'. Deze is herschreven naar: 'De student past verschillende gesprekstechnieken en gespreksmodellen toe'. Daarnaast zijn er op initiatief van de curriculumcommissie in mei 2022 ook nog aanpassingen gedaan aan de beheersingsindicatoren om elementen uit het landelijk profiel hierin beter herkenbaar terug te laten komen. Het auditpanel stelt in dit verband vast dat de opleiding zich oriënteert zowel in het onderwijs als in het werkveld in welke mate zij aansluit bij andere HRM-opleidingen, hiervan verschilt en de leerresultaten aansluiten bij het werkveld.

Weging en Oordeel

Het auditpanel stelt vast dat de beoogde leerresultaten het bachelorniveau beschrijven zoals gedefinieerd in het Nederlands kwalificatieraamwerk en de hbo-oriëntatie van de opleiding. Duidelijk is verder dat zowel de leerresultaten als de leeruitkomsten aansluiten bij de actuele eisen die het beroepenveld en het vakgebied stellen aan de inhoud van de opleiding. De opleiding heeft de leeruitkomsten op een inzichtelijke wijze uitgewerkt. De uitgangspunten voor de inrichting van de opleiding zijn passend voor de onderwijsvisie en het profiel van Hogeschool NCOI waarbij praktijkgericht onderwijs voor werkend Nederland centraal staat. De opleiding herzielt waar nodig het profiel, de leerresultaten en de leeruitkomsten in overleg met het werkveld. Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 1 als voldoende.

4.2. Programma

Standaard 2: Het programma maakt het mogelijk om passende (professionele of academische) onderzoeks- en beroepsvaardigheden te realiseren.

Toelichting NVAO: Het programma sluit aan bij de actuele (internationale) ontwikkelingen, eisen en verwachtingen in het beroepenveld en in het vakgebied. Academische vaardigheden en/of onderzoeks- en/of beroepsgerichte competenties krijgen invulling op een wijze die past bij de oriëntatie en het niveau van de opleiding.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Beroeps- en onderzoeksvaardigheden

Salta Professional Education ontwikkelt iedere hbo-opleiding samen met de werkveldcommissie en de curriculumcommissie. In het standaard ontwikkelproces (blauwdruk) zijn beroeps- en onderzoeksvaardigheden een standaard onderdeel. Dit leidt ertoe dat in alle hbo-opleidingen expliciet ruimte zit in het programma waar studenten beroeps- en onderzoeksvaardigheden ontwikkelen.

Voor elke hbo-opleiding evalueert de curriculumcommissie jaarlijks het curriculum en neemt een besluit over eventuele aanpassing. Het kernteam voert de verdere operationalisering, uitvoering en monitoring van het curriculum uit.

Bevindingen

Het B-HRM beroeps- en opleidingsprofiel is vertaald naar een curriculum met een modulaire opzet. De vier leerlijnen, Vaardigheden, Vakinhoud, Professionalisering en Integratie waarborgen de samenhang in het curriculum. Vanaf 2019-2020 rondde studenten de opleiding niet meer af met een scriptie maar met een beroepsproduct. Achtergrond hierbij is dat een beroepsproduct beter aansluit bij de beroepspraktijk en beter aansluit bij een hbo-opleiding. Veranderingen die de opleiding sedertdien heeft doorgevoerd luiden:

- geen portfolio-opdrachten per module maar per fase (de leerlijn Professionalisering);
- andere verdeling van modules per fase (betere mix van vaardigheden en vakinhoudelijk onderwijs);
- het voorbereiden van de student gedurende de verschillende fasen (een fase komt overeen met een studiejaar) op het maken van een beroepsproduct in fase 4 via de leerlijn Integratie;

De verschillende HR-rollen (zoals adviseur en coach) worden in de contextbeschrijvingen van de leeruitkomsten niet benoemd. Het kernteam zal komend studiejaar bekijken of de toevoeging van de rollen in de beschrijvingen de leeruitkomsten specifieker of helderder kan maken. Het auditpanel stelt in dit verband vast, dat de opleiding naar behoren het curriculum inhoudelijk of wat structuur betreft tegen het licht houdt en waar nodig, mede op basis van evaluaties, wijzigt/aanpast.

Sinds februari 2020 is de opleiding onderdeel van het experiment leeruitkomsten en is het onderwijs gericht op onderwijsontwikkeling op basis van de *uitkomst* van het leren. Hierdoor zijn flexibele en persoonlijke leerroutes mogelijk. De student heeft de mogelijkheid om in zijn leerroute te laten erkennen wat hij al weet, kan en beheerst door niet alleen formeel leren, maar ook het informele en non-formele leren te laten waarderen. Met opties als valideren en werkplekleren krijgt de student de regie om zijn leerroute doelgericht en aansluitend op zijn ambities in te richten, een centraal kenmerk van studentgecentreerd leren. De leeruitkomsten zijn zo concreet uitgewerkt dat het voor de student mogelijk is om de beheersing hiervan aan te tonen via een beroepsproduct en verantwoording. In de praktijk blijkt dat studenten hier in beperkte mate voor kiezen. Navraag bij studenten leert dat het hen veel tijd kost om met bewijzen te komen en zij vervolgens veelal kiezen voor de traditionele onderwijsroute.

Internationalisering

De werkveldcommissie ziet dat de HR-professional zich steeds internationaler oriënteert. De opleiding hanteert het uitgangspunt van '*internationalisation@home*'. Dat wil zeggen dat de

opleiding ervoor kiest om internationale en interculturele dimensies op een betekenisvolle manier te integreren in het curriculum. In het curriculum ontwikkelen de studenten kennis, vaardigheden en attitude om te kunnen werken in een diverse omgeving. Zo krijgen de studenten met de leeruitkomst 'Benutten van human resources' bijvoorbeeld handvatten aangereikt om diversiteit te duiden en te benutten en wordt met de leeruitkomst 'Ontwikkelen van talent' stilgestaan bij het benutten van (individueel) talent. Het curriculum maakt het mogelijk dat de studenten competenties ontwikkelen die ze zowel in een nationale als internationale context kunnen inzetten. Studenten geven aan dat de internationale dimensie van het vakgebied hen niet zo aanspreekt. Buitenlandervaring verwerven hoeft van hen niet of is erg lastig gelet op de doelgroep van de opleiding: volwassenen die al in het beroepenveld werkzaam zijn en een gezin hebben. Dit sluit een langere afwezigheid voor bijvoorbeeld een stage vrijwel uit.

Onderzoekend vermogen

Aan de basis voor de visie op onderzoekend vermogen ligt de *position paper*, die eind 2017 door de *Academic Board* is opgeleverd. Hierin staat de relatie tussen het onderzoekend vermogen, de beroepsuitoefening en het beroepsproduct centraal. Het onderzoekend vermogen is integraal onderdeel van beroepsmatig handelen en daarmee van het ontwikkelen en leveren van beroepsproducten. De overgang naar een beroepsproduct als finaal door de student op te leveren afstudeerwerk sluit hierop aan. De opleiding beschouwt onderzoekend vermogen als een vaardigheid die in een praktijksituatie de basis vormt voor het handelen van de HR-professional. Met de invoering van het nieuwe afstuderen in studiejaar 2019-2020 is het afstuderen zodanig ingericht dat het afstudeerwerk aantoonbaar een functie heeft binnen de opleiding en minder een op zichzelf staande eindproef vormt. De student levert thans bij zijn afstuderen een beroepsproduct af in de vorm van een advies en schrijft hij een verantwoordingsrapport.

Het onderzoekend vermogen is naast de module Professioneel en oplossingsgericht werken met name verwerkt in de lessen van de leerlijn Integratie. Bij integrale opdrachten attendeert de opleiding haar studenten op het toepassen van onderzoekend vermogen. Ook is de literatuur in de leerlijn Integratie aangepast om meer nadruk te leggen op het onderzoekend vermogen. Uit evaluaties onder studenten blijkt dat de leerlijn Integratie op dit moment te sterk gericht is op het ontwikkelen van deelvaardigheden van onderzoekend vermogen waardoor het totaalplaatje voor de studenten ontbreekt.

Beroepsvaardigheden

In het beroep van de HR-professional zijn beroepsvaardigheden te onderscheiden die direct betrekking hebben op de aspecten van het beroep, zoals het opstellen van personeelsplannen of het ontwikkelen van talent. Deze beroepsvaardigheden zijn in het curriculum geïntegreerd met vakinhoudelijke kennis. Het curriculum is concentrisch van opbouw, waarbij de student ook per fase aantoont dat hij kennis en vaardigheden op een steeds complexer niveau kan toepassen in de beroepspraktijk. Daarnaast zijn in het beroep van de HR-professional vaardigheden van belang die zijn gericht op werken in en managen van de organisatie, zoals communiceren en adviseren. Deze beroepsvaardigheden vormen de leeruitkomsten in de leerlijn Vaardigheden. De student oefent deze vaardigheden ook in de eigen beroepscontext, waardoor de werkplek van de studenten centraal staat en deze de mogelijkheid biedt om een vertaling van de aangeboden stof naar de praktijk te maken. Het auditpanel stelt vast dat dit een belangrijk kenmerk van deze opleiding vormt: theorie en praktijk wisselen elkaar af. Studenten waarderen dit, zo blijkt.

Weging en Oordeel

In het B-HRM curriculum is een stevige beroepscomponent verwerkt waarbij studenten hun beroepsvaardigheden als HR-professional in de beroepspraktijk trainen. Het werkplekaandeel is daarmee in ruime mate in de studie aanwezig. Studenten waarderen dit en zijn daardoor goed in staat om zich de vereiste vaardigheden eigen te maken. Het curriculum kent een leerlijn

waarin de onderzoekcomponent is verwerkt. Internationalisering is in beperkte mate in het curriculum opgenomen. Het auditpanel heeft hier begrip voor. De wijze waarop de opleiding in dit verband '*internationalisation @home*' vormgeeft, is akkoord. Daarnaast leidt de B-HRM vooral op voor de Nederlandse arbeidsmarkt en is het voor studenten praktisch vrijwel ondoenlijk langere tijd in het buitenland te verblijven.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 2 als voldoende.

Standaard 3: De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde leerresultaten te bereiken.

Toelichting NVAO: De leerresultaten zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Inhoud

Voor elke hbo-opleiding werkt het betreffende kernteam de beoogde leerresultaten uit in kennis, vaardigheden en attitude. Voor elke onderwijseenheid formuleert het kernteam algemene leerdoelen. Onderwijseenheden binnen Ad- en bacheloropleidingen zijn 'modules' en binnen masteropleidingen 'masterclasses'. De curriculumcommissie stelt de algemene leerdoelen vast. De curriculumcommissie toetst onder andere aan de hand van evaluaties of de doelen (kunnen) worden behaald.

Internationalisering

Internationalisering@home is door Salta Professional Education op praktische wijze vorm gegeven door de inzet van internationaal georiënteerde literatuur, internationale casuïstiek, docenten met een internationale expertise of opdrachten in een internationale context. In deze benadering vormt het internationaal bewustzijn de leidraad waarmee de internationale context in perspectief gezet wordt. Het panel acht dit een voor de specifieke doelgroep van studenten passende benadering.

Bevindingen

Vanuit de leerresultaten, de leeruitkomsten en de kennisbasis heeft de B-HRM zowel de inhoudelijke thema's, de toetsing als het onderwijs op basis van het landelijk opleidingsprofiel vormgegeven. Goed te zien is dat in het curriculum de complexiteit toeneemt, ontwikkelingsgericht, door de wijze waarop de student in de praktijk functioneert (context) en de hoeveelheid supervisie (zelfstandigheid). Het auditpanel stelt verder vast dat de leerresultaten en leeruitkomsten niet alleen op een inzichtelijke en uitgebreide wijze zijn vertaald in doelstellingen, in de terminologie van de opleiding 'beheersingsindicatoren', maar ook op verschillende niveaus: 1, 2, 3 (het bachelorniveau).

Ter illustratie hierbij, verkort, de beheersingsindicatoren voor het leerresultaat Begeleiden van HR- en veranderprocessen: *'De student begeleidt HR-processen en HR-gerelateerde aspecten binnen veranderingsprocessen in de organisatie.'* met de bijbehorende leeruitkomsten: 'Benutten van Human Resources' en 'Typeren van gedrag in organisaties'.

De beheersingsindicatoren hierbij luiden:

Niveau 1

- De student duidt organisatiestrategie en -doelstellingen en de bijdrage van HR op de realisatie hiervan.
- De student duidt van thema's en ontwikkelingen de HR-impact op een organisatie.

Niveau 2

- De student duidt bestaand gedrag en cultuur binnen een organisatie-eenheid.
- De student benoemt gewenst gedrag binnen een organisatie-eenheid.
- De student analyseert de verandernoodzaak, de verandercontext en het veranderresultaat van een organisatievraagstuk.
- De student geeft een doelgerichte veranderaanpak vorm.

Niveau 3

- De student vertaalt HR-thema's, externe en interne ontwikkelingen naar HR-aspecten in de organisatie.
- De student initieert een verandering met behulp van een veranderplan en een veranderaanpak rekening houdend met de context van de organisatie en de organisatiecultuur.
- De student draagt informatie en beslispunten aan ten behoeve van de voortgang van het HR-proces en het HR-veranderproces.

- De student begeleidt de implementatie van HR-gerelateerde aspecten van een veranderproces.

Mooi is dat deze beheersingsindicatoren op een concrete wijze geformuleerd zijn, hetgeen de toetsing ervan goed mogelijk maakt, ook binnen de kaders van het leerwegaafhankelijk toetsen. Bij de vertaling van de beheersingsindicatoren en het curriculum naar de toetsen en het onderwijs hanteert de opleiding een vaste werkwijze: na het vaststellen van de beheersingsindicatoren bepalen docenten de vorm en inhoud van de toets om vervolgens invulling te geven aan het onderwijs. Tijdens de audit kwamen een aantal voorbeelden naar voren waaruit deze verbinding blijkt, kortom, een voor de beoogde leerresultaten en leeruitkomsten dekkende concrete vertaling naar de inhoud van het curriculum. Het panel vindt dat de B-HRM hiermee een congruent en stevig curriculum uitvoert.

Het auditpanel stelt verder vast dat de opleiding haar curriculum verder heeft ontwikkeld tijdens de uitwerking van leerresultaten en leeruitkomsten in het curriculum. Sinds de laatste audit in 2017 is het curriculum onder andere (niet uitputtend) op de volgende onderdelen aangepast/herzien:

- Het aantal boeken voor de leeruitkomst Ontwikkelen van talent is aangepast naar aanleiding van feedback uit de opleidingsvertegenwoordiging in studiejaar 2019- 2020. De studenten vonden het studiemateriaal veel en er was overlap in het materiaal.
- De inhoud van het curriculum voor het behalen van de leeruitkomst Analyseren van HR-data en kengetallen is aangepast. Het lesmateriaal is minder analytisch en cijfermatig ingestoken en de moduleopdracht is meer gefocust op de kern van de leeruitkomst.
- De cases in de module voor de leeruitkomst Voeren van gesprekken worden in 2022-2023 aangepast, zodat ze meer HR-gerelateerd zijn.
- De leeruitkomst Inrichten van de organisatie is herzien door deze meer aan te laten aansluiten bij de praktijkcontext van de student.

Tenslotte stelt het auditpanel vast dat de leerresultaten en leeruitkomsten aan de eindwerken zijn gekoppeld. In het portfolio toetst de opleiding thans de volgende leerresultaten: Begeleiden van HR- en veranderprocessen, Effectief verbinden en Professionaliseren. Met de afstudeeropdracht tonen de studenten de leerresultaten Analyseren van HR-vraagstukken, Adviseren over HR-vraagstukken en Integraal handelen aan.

Weging en Oordeel

De B-HRM hanteert een curriculum dat inhoudelijk een correcte vertaling is van de beoogde leerresultaten en leeruitkomsten. Het curriculum kent een duidelijke structuur die de ontwikkelingsfasen van de student representeren. De wijze waarop de opleiding zowel de leerresultaten als de leeruitkomsten verder heeft uitgewerkt in beheersingsindicatoren en curriculum, is goed navolgbaar en inzichtelijk.

Gelet op het bovenstaande beoordeelt het auditpanel standaard 3 als voldoende.

Standaard 4: De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde leerresultaten te bereiken.

Toelichting NVAO: De vormgeving van het programma draagt bij aan de realisatie van de beoogde leerresultaten. De onderwijsleeromgeving bevordert dat studenten een actieve rol nemen in de vormgeving van het eigen leerproces (*student-centred*). De inrichting van de leeromgeving past bij de onderwijsvisie van de instelling. Indien het onderwijs in een andere taal dan het Nederlands wordt verzorgd, motiveert de opleiding deze keuze. Dit geldt ook indien de opleiding een anderstalige opleidingsnaam hanteert.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Leeromgeving

Salta Group heeft de ambitie om een internationale opleidingsorganisatie te zijn die flexibel, persoonsgericht leren makkelijker maakt voor iedereen en die bedrijven en publieke organisaties optimaal ondersteunt in het effectief aanbieden van de opleidingen aan hun werknemers. Iedereen moet zich kunnen blijven ontwikkelen, ongeacht leeftijd, levensfase, beroep, branche of privésituatie.

De visie op onderwijs van Salta Professional Education bestaat uit de pijlers:

- Valideren: alles wat de student weet en kan is in beeld en wordt beoordeeld en gevalideerd.
- Opleiden: erkende opleidingen zijn zo opgezet dat een student op de meest efficiënte wijze op een zo praktijkgericht mogelijke manier een erkend diploma behaalt.
- Professionaliseren: de student ontwikkelt zijn professionaliteit om dat wat hij leert in de opleiding ook succesvol te kunnen uitdragen in de beroepspraktijk.

Het didactisch concept van Salta Professional Education bestaat uit het verbinden van drie leersituaties: leren door interactie, leren in de (beroeps)context en leren van experts. De didactiek, pedagogiek en andragogiek (leren van volwassenen) is toegespitst op de verschillende doelgroepen en het niveau van de opleiding.

Uitgangspunten

Voor alle opleidingen geldt dat de koppeling tussen theorie en de beroepspraktijk centraal staat. Studenten leren van en met elkaar, zij wisselen (praktijk) ervaringen uit en koppelen deze aan de theorie. Door de gemixte samenstelling van groepen is interdisciplinaire uitwisseling van kennis en ervaring en samenwerking ingebed in opleidingen. Ook is er steeds meer aandacht voor gepersonaliseerd leren.

Vormgeving

Salta Professional Education legt generieke uitgangspunten voor het vormgeven van onderwijsprogramma's vast. De uitgangspunten voor het vormgeven van de onderwijsprogramma's zijn:

Opleidingsvariant	Uitgangspunten
Deeltijd en duaal	<p>Salta Professional Education heeft een 'blauwdruk' die leidend is voor alle onderwijsprogramma's. De blauwdruk heeft vier leerlijnen: vakinhoud, vaardigheden, integratie en professionalisering. Deze opzet laat studenten de leerstof en de beroepsmethode integratief toepassen in een (of meerdere) beroepsproduct(en). De uitgangspunten van de blauwdruk zijn: de individuele behoefte van de student en de studeerbaarheid van het programma. In de vormgeving van een onderwijsprogramma houdt Salta Professional Education rekening met: de (werk)omgeving en ervaring van de student, feedback en eigen verantwoordelijkheid.</p> <p>Voor de Associate degree en hbo-bacheloropleidingen is op basis van de bestaande eindkwalificaties een opleidingsspecifieke set van leerresultaten ontwikkeld en deze zijn vertaald naar eenheden van leeruitkomsten. Die beschrijven wat een student tijdens de opleiding moet aantonen. De student heeft de regie over zijn eigen leerroute en maakt in overleg met een studietoestel per leeruitkomst de keuze hoe hij deze wil aantonen:</p> <p><i>Experiment leeruitkomsten:</i> via werkplekleren, het volgen van onderwijs of via valideren.</p> <p><i>HBO op maat:</i> via het volgen van onderwijs of via valideren.</p> <p>Studenten kunnen persoonlijke keuzes en ambities in de leeruitkomst Profileren en de keuzeprogramma's in de opleiding inbrengen.</p>

	Tijdens de afstudeerfase toont de student aan deze leerresultaten te beheersen door middel van een afstudeeropdracht en een portfolio. Deze zijn voor iedere student gelijk, en onafhankelijk van de leerroute die hij heeft gevolgd.
--	---

Bevindingen

Didactiek

Het onderwijs is veelal opgebouwd rondom casuïstiek uit de beroepspraktijk, ingebracht door docenten of studenten. Ervaringen uit werk/stages nemen daarbij een belangrijke plek in. Aandacht voor variaties in opdrachten en leeractiviteiten acht de opleiding daarbij van belang. Werk- en stage-ervaringen en de gemaakte opdrachten spelen vervolgens in de lessen een grote rol. Verder maakt de opleiding gebruik van meer interactieve werkvormen zoals ervaringsopdrachten en samenwerkingsopdrachten.

Een aanzienlijk deel van het curriculum voert de student uit in de beroepspraktijk: deeltijd studenten op hun stageplek, duale studenten op hun werkplek. Het vakgebied leent zich daarvoor uitstekend. Studenten wijzen erop dat de wisselwerking tussen het curriculum en de praktijk gegarandeerd is omdat zij de leerstof kunnen verbinden met hun eigen (ervaringen op de) stage-/werkplek. De relatie met de beroepspraktijk van de student staat op de voorgrond en de opdrachten zijn erop gericht om er ervaring mee op te doen in de eigen praktijk. Daar komt bij dat docenten die NCOI inzet in het licht van professionele oriëntatie, vrijwel zonder uitzondering beschikken over ervaring in de beroepspraktijk. Zij kunnen door hun praktijkervaring realistische voorbeelden in hun lessen opnemen en casussen inbrengen, ontleend aan actuele praktijksituaties. Het auditpanel vindt de interactie met de praktijk een sterk punt van de opleiding.

Studentgecentreerd onderwijs

Studentgecentreerdheid is opgenomen in de onderwijsvisie van Hogeschool NCOI. De student kan een eigen leerroute samenstellen, waarbij deze per leeruitkomst kan kiezen voor het volgen van onderwijs, leren op de werkplek of validering van leeruitkomsten voorafgaand aan of tijdens de opleiding. Studenten kunnen verder kiezen uit verschillende onderwijsvormen (klassikaal, e-learning en de *Virtual Classroom*). Ook kan de student de leerroute aanpassen gedurende de opleiding, hij kan pauzeren, versnellen of vertragen. Persoonlijke keuzes en ambities kan de student binnen de leeruitkomst Profileren kwijt. Deze leeruitkomst is erop gericht dat studenten een verbreding of verdieping van hun beroeps- en vakspecifieke ontwikkeling aantonen. Begeleiding van studenten vindt plaats door een (vakinhoudelijke) studiecoach. Zowel binnen de onderwijsroute als in de flexibele leerroute is er altijd aandacht voor de diversiteit aan studenten.

De opleiding stimuleert zelfregulering met name door studenten te informeren over het leerproces, de leerinhoud en het bieden van adequate feedback. De opleiding biedt de student gelegenheid om de eigen professionaliteit te ontwikkelen en wat hij leert op de opleiding in de beroepspraktijk te kunnen toepassen. Studenten vinden de studentgecentreerdheid van de opleiding erg belangrijk, ergo: het is één van de redenen om voor deze opleiding te kiezen bij deze opleider. Tijdens de audit blijkt, dat Hogeschool NCOI versterkt hierop wil inzetten. Navraag tijdens de audit leert het auditpanel dat veruit een meerderheid onder studenten, 78 procent, kiest voor de voorgestelde onderwijsroute. Wel stelt de opleiding vast dat het aantal studenten dat kiest voor de flexibele route gestaag stijgt. NCOI monitort dit studiejaar of het aantal studenten dat gebruik maakt van de flexibele leerroutes verder stijgt, nu alle duale studenten een intakegesprek krijgen. Hiermee kan de opleiding B-HRM de flexibele leerroutes nog beter voor het voetlicht te brengen.

Studeerbaarheid en studievoortgang

De modulaire opbouw van het curriculum biedt studenten de mogelijkheid om de opleiding te vertragen of te versnellen en kenmerkt nogmaals de studentgecentreerdheid van de opleiding. Het auditpanel stelt vast dat deze flexibiliteit goed aansluit bij het profiel van de student waar NCOI zich op richt: volwassenen met een aantal jaren ervaring in de beroepspraktijk. Het auditpanel constateert verder dat de opleiding de studeerbaarheid van het curriculum structureel monitort. De studenten waarmee het auditpanel sprak, zijn in grote lijnen positief over de studeerbaarheid.

Aanvullend merkt het auditpanel binnen deze standaard op dat de deelname aan het experiment leeruitkomsten ertoe heeft geleid dat NCOI zijn visie op onderwijs opnieuw heeft vormgegeven. Deze aangepaste visie bestaat uit de pijlers: valideren, opleiden en professionaliseren. Deze aanpassing in de visie op onderwijs heeft verder geleid tot een aanpassing van het didactisch concept. In het didactisch concept zijn drie leersituaties onderling met elkaar verbonden ter bevordering van de transfer van kennis: het leren door interactie, leren in een (beroeps)context en het leren van experts waarbij studenten zowel formeel als informeel van experts leren in het vakgebied door het lezen van literatuur, de begeleiding door experts en uitwisseling van informatie en ervaringen met experts, veelal hun docenten. Het auditpanel merkt op dat deze aanpassing van het didactisch concept goed aansluit bij het onderwijsconcept dat de onderwijsinstelling al jaren hanteert: een sterke verbondenheid van theorie en praktijk en onderwijs dat verzorgd wordt door docenten uit de beroepspraktijk.

Weging en Oordeel

Het auditpanel stelt vast dat het curriculum op deze standaard de basiskwaliteit ontstijgt. Kenmerkend voor deze opleiding is de hoge mate aan studentgecentreerdheid en praktijkgerichtheid. Het curriculum is dusdanig vormgegeven dat, waar mogelijk, de beroepspraktijk en de daarin voorkomende beroepssituaties en handelingen als uitgangspunt voor het onderwijs dienen. De opleiding heeft oog voor de variëteit in opdrachten en leeractiviteiten; activerende werkvormen hebben daarbij een prominente plek. Studenten zijn tevreden over zowel de mate waarin de opleiding hen centraal stelt als over de studeerbaarheid van het curriculum.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 4 als voldoende.

Standaard 5: Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.

Toelichting NVAO: De gehanteerde toelatingseisen zijn realistisch met het oog op de beoogde leerresultaten.

Bevindingen generieke audit 2022-2023*Doelgroep*

Salta Professional Education omschrijft haar doelgroep (de duale- en deeltijdstudent) als een student tussen de 30 en 55 jaar oud en werkt, afhankelijk van de keuze van zijn opleiding, op operationeel, tactisch of tactisch-strategisch niveau. De voornaamste redenen om verder te studeren zijn onder meer baanbehoud of het vergroten van de kans op een nieuwe functie.

Toelatingseisen

Salta Professional Education hanteert de wettelijke toelatingseisen. In de generieke Onderwijs- en Examenregeling (hierna: OER) staan voor alle opleidingsvarianten de algemene toelatingseisen beschreven. In de opleidingsspecifieke OER, indien van toepassing, staan de opleidingsspecifieke toelatingseisen. Jaarlijks evalueert het kernteam de toelatingseisen én adviseert hij het instellingsbestuur omtrent eventuele aanpassingen. Salta Professional Education hanteert de volgende uitgangspunten voor toelatingseisen per opleidingsvariant:

Situatie student	Instroom in opleidingsvariant
Beroepscontext relevant voor opleiding	Duaal
Beroepscontext niet relevant voor opleiding	Deeltijd

Alle opleidingen binnen Salta Professional Education werken met een *online* toelatingstool (ENTREE). Studenten voeren hier persoons-, opleidings- en werkplekgegevens en hun arbeidsverleden in. De toelatingscommissie bepaalt aan de hand van de toelatingseisen of een relevante beroepscontext aanwezig is. Een relevante beroepscontext bestaat uit: minimaal twee jaar relevante werkervaring, aansluiten van taken bij de inhoud en het niveau van de te volgen opleiding en de aanwezigheid van een geschikte praktijkbegeleider. In de deeltijd opleidingsvariant ontbreekt een relevante beroepscontext. Studenten voeren in deze opleidingsvariant een verplichte stage uit.

Tijdens de toelatingsprocedure beoordeelt de opleiding of de student een geschikte/passende werkplek heeft en meer dan twee jaar werkervaring op het niveau van de opleiding en in het betreffende vakgebied. Als dit het geval is, vindt bij Associate degree- en hbo-bacheloropleidingen een intake met een studiecoach plaats. De student bespreekt samen met een studiecoach de mogelijkheden voor valideren. Op basis van de ervaringen rondom de intake bij de opleidingen die meededen aan het experiment leeruitkomsten is met ingang van september 2022 voor een aangepast proces gekozen. De *quick scan* door de afdeling Studiebegeleiding, gevolgd door een intake-assessment met een studiecoach, is vervangen door een intake met een studiecoach. Dit maakt dat het proces sneller/efficiënter kan verlopen. Ook is een nieuwe module (HBO op maat) aan de opleiding toegevoegd waarin men de student uitgebreid informeert over de mogelijkheden van valideren.

De tien opleidingen die deelnamen aan het Experiment Leeruitkomsten hebben een eigen module (Intake Flexibilisering) waarin de student informatie vindt over de verschillende leerroutes (volgen van onderwijs, valideren en werkplekleren). Hiermee komt Salta Professional Education tegemoet aan opmerkingen van studenten uit de flexibele routes om de informatievoorziening te verbeteren. Op de website en bij open dagen is eveneens aandacht voor HBO op maat. Om processen verder te stroomlijnen is ervoor gekozen om de Onderwijs Arbeidsovereenkomst bij de duale route te vervangen door een Onderwijs- Arbeids- en Werkplekklereovereenkomst, om ook het werkplekklere te borgen.

Vrijstellingen

Voor het verlenen van vrijstellingen heeft Salta Professional Education een standaard werkproces. Studenten dienen bij de examencommissie een verzoek in voor vrijstellingen. De examencommissie laat zich voor het beoordelen van het verzoek ondersteunen door een vrijstellingscommissie. De vrijstellingscommissie toetst of de student voldoet aan de opgestelde criteria om vrijstellingen te verlenen.

Onboarding programma

Vanaf studiejaar 2022-2023 biedt Salta Professional Education voor alle geaccrediteerde opleidingen een *onboarding* programma aan. Dit programma bestaat uit een video en diverse kennisclips. De video geeft een overzicht van de opleiding zodat de student op hoofdlijnen een beeld krijgt van wat hem de komende jaren te wachten staat. De kennisclips, die verschillende thema's omvatten, zoals begeleiding, werkplekklere, examens, afstuderen en *e-Connect*, bieden de student inhoudelijk meer achtergrondinformatie per thema.

Bevindingen

Ten tijde van de audit studeerden zo'n 390 studenten aan de B-HRM. Voor de start van het experiment leeruitkomsten volgde het overgrote deel van de studenten de duale variant (studenten met een voor de opleiding passende werkplek). Vanaf de start van het experiment leeruitkomsten, is de wijze waarop de opleiding studenten indeelde in deeltijd of dual

gewijzigd. Vanaf dat moment werden studenten aangemerkt als duaal wanneer ze de flexibele route (valideren en/of werkplekleren) volgen. Studenten die de reguliere (onderwijs)route volgen werden vanaf dat moment aangemerkt als deeltijdstudenten. Dit is de reden waarom er een verandering zichtbaar is in de verdeling van de studenten over deeltijd en duaal. Veel studenten met een voor de opleiding relevante en passende werkplek kozen in eerste instantie voor de onderwijsroute, omdat ze nog onvoldoende bekend waren met de principes van en begeleidingsmogelijkheden binnen de flexibele leerroutes en vanwege onzekerheid over de eigen prestaties.

De opleiding richt zich op volwassen studenten met werkervaring in de private of publieke sector, die zich verder willen ontwikkelen in het vakgebied van HRM. De B-HRM biedt hen meerwaarde door, naast kennis over personeelsmanagement, in te gaan op de toepassing van kennis in de praktijk, *soft skills* en professionalisering in het beroep. Tijdens de audit bleek dat studenten deze opleiding zien als een volgende stap in hun carrière. Anderen zien zichzelf al functioneren in de beroepspraktijk op bachelorniveau en willen dit door deze B-HRM te volgen verder formaliseren, meer dan eens op verzoek/aanraden van de werkgever.

Verreweg de meeste studenten die de B-HRM volgen, zijn afkomstig van het mbo, niveau 4 (38 procent), gevolgd door hbo'ers (16 procent bachelor en 1,9 procent propedeuse) en havisten (19,9 procent). Ruim 11 procent is toegelaten op basis van een 21+-toets. Het aantal studenten dat voortijdig de opleiding verlaat is beperkt. *Overall*, deeltijd en duaal samen, in de studie jaren 2020-2021 en 2021-2022 in beide gevallen: 14 procent. Studenten die kiezen voor de B-HRM hebben een gemiddelde werkervaring van 15 jaar. Veelal beschikken zij over een werkplek en een deel van hen heeft al een functie binnen het HR-werkveld als HR-medewerker, (junior) HR-adviseur, salarismedewerker of recruiter. Voor het grootste deel van de studenten is hun huidige functie op hbo-niveau. Navraag bij studenten leert verder dat zij gericht voor deze opleiding kiezen bij NCOI, gelet op de flexibiliteit ervan en het niet gebonden zijn aan vaste lesuren over een langere periode.

Bij de blauwdrukwijziging in studiejaar 2019-2020 is goed gekeken naar de inrichting en het niveau van de eerste fase die overeenkomt met het eerste studiejaar. In de eerste fase is de nadruk gelegd op een brede oriëntatie op de kern van het beroep. Het curriculum bestaat uit vakinhoudelijke modules en modules die gericht zijn op vaardigheden, die direct herkenbaar zijn voor de HR-professional. De aansluiting op de kwalificaties van de student is hierdoor verbeterd. Studenten bevestigen dit tijdens de audit. In het vervolg van de opleiding neemt de complexiteit wat betreft vakinhoud en vaardigheden toe, vraagt de opleiding meer analytisch en probleemoplossend vermogen van de bachelorstudent.

De B-HRM opleiding van Hogeschool NCOI neemt deel aan het experiment leeruitkomsten. In het kader hiervan volgden in de periode februari 2020 tot en met maart 2022 59 studenten een *quickscan* en zes studenten een intake-assessment, waarvan uiteindelijk twee studenten voor de duale flexibele route kozen. De meeste studenten kozen echter voor de traditionele onderwijsroute, die in de ogen van studenten goed aansluit op hun achtergrond en kwalificaties. Het auditpanel stelt vast dat dit nog steeds bij veel opleidingen het geval is: studenten kiezen voor zekerheid, voor het bekende. Daarmee onderscheidt deze opleidingen zich niet van andere opleidingen die aan het experiment leeruitkomsten deelnamen. Het is goed dat de opleiding thans ervaringen verzamelt op het gebied van het werken met leeruitkomsten.

NCOI heeft ervoor gekozen om met ingang van startmoment september 2022 het instroomproces verder te stroomlijnen. De *quickscan* en het *intake-assessment* zijn samengevoegd in één intakegesprek door de studiecoach. Alle studenten met een passende werkplek (duale studenten) krijgen een intakegesprek. De student krijgt toegang tot een speciale *online* leeromgeving waarin alle informatie over de flexibele leerroutes en het intakegesprek is opgenomen. Een studiecoach bespreekt tijdens de *intake* met de student de mogelijkheden om leeruitkomsten aan te tonen via valideren en/of werkplekleren en samen bepalen ze vervolgens de leerroute van de student. Met deze aanpassingen komt NCOI

tegenoet aan opmerkingen van studenten om de informatievoorziening over flexibele leerroutes te verbeteren. Ook heeft de onderwijsinstelling hiermee de administratieve processen rondom de flexibele opleidingen beter georganiseerd. Inmiddels zijn voor de B-HRM drie duale studenten toegelaten tot de opleiding voor het startmoment september 2022. NCOI monitort het aangepaste intakeproces, volgt de ervaringen van startmoment september 2022 nauwgezet en voert waar nodig aanpassingen door. Ook onderzoekt NCOI dit studiejaar de mogelijkheid of het wenselijk is om de verschillende leerroutes mogelijk te maken voor deeltijdstudenten.

Weging en Oordeel

De B-HRM sluit aan bij de startkwalificaties van instromende studenten. Studenten geven aan dat de opleiding in voldoende mate aansluit bij hun instroomkwalificaties en dat zij voldoende capabel zijn om de beoogde leerresultaten te behalen. Het auditpanel beschouwt het als waardevol dat de opleiding werk maakt en daarmee ervaringen verzamelt van het werken met leeruitkomsten en hier de organisatie op aanpast. Gelet op het feit dat veel studenten nog kiezen voor de traditionele onderwijsroute, is het wenselijk dat de B-HRM ook andere routes explicieter onder de aandacht brengt bij werkgevers en studenten.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 5 als voldoende.

4.3. Personeel

Standaard 6: Het docententeam is gekwalificeerd voor de inhoudelijke en onderwijskundige realisatie van het programma en de omvang ervan is toereikend.

Toelichting NVAO: De docenten zijn zowel inhoudelijk als didactisch voldoende deskundig om de opleiding te verzorgen. Docenten beschikken over voldoende beheersing van de taal waarin zij doceren. Het personeelsbeleid draagt daar aan bij. Er is voldoende personeel beschikbaar om de opleiding te verzorgen en de studenten te begeleiden.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Beleid

Salta Professional Education legt haar personeelsbeleid vast in het beleidsplan (freelance) professionals. Voor alle medewerkers zijn vaste profielbeschrijvingen beschikbaar. Zij kiest ervoor om te werken met freelance professionals die over inhoudelijke en actuele kennis van de inhoud van de opleidingen beschikken en werkzaam zijn in de dagelijkse (beroeps)praktijk, dan wel hierin ruime ervaring hebben opgedaan.

Binnen Salta Professional Education zijn twee groepen medewerkers werkzaam: vaste medewerkers en freelance professionals. De vaste medewerkers zijn verantwoordelijk voor organisatorische processen zoals onderwijslogistiek, planning, administratie, studiebegeleiding en kwaliteitsbewaking. Deze groep is ook verantwoordelijk voor onderwijskundige en didactische innovaties. De freelance professionals zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van het onderwijs en de examinering. De samenwerking van vaste medewerkers en freelance professionals leidt tot (1) continuïteit in de organisatie en (2) actuele vakinhoudelijke ontwikkelingen in het onderwijs. Met een uitgebreide poule van freelance professionals is Salta Professional Education ervan verzekerd over voldoende gekwalificeerde docenten te beschikken.

Salta Professional Education hanteert een strikte rollenscheiding: lesgeven en beoordelen van examens zijn taken die niet door één persoon voor één student of groep studenten worden uitgeoefend. Voor de diverse freelance rollen werkt zij met profielen waarin per rol het doel en de inhoud van de rol en de aan de rol gestelde eisen/deskundigheid zijn uitgewerkt.

Voor HBO op maat zijn aanvullend op de bestaande rollen nieuwe rollen ontwikkeld waaronder die van studietoestel en assessor, met ieder een specifiek profiel. De tien opleidingen die aan het experiment deelnamen, werken al met deze profielen.

Deskundigheidsbevordering

Voor alle freelance professionals organiseert Salta Professional Education opstartbijeenkomsten, vakoverleggen en kalibreersessies om de freelance professionals te professionaliseren en te informeren. Van iedere freelance professional verwacht Salta Professional Education dat deze bij elke bijeenkomst een keer per twee jaar aansluit. De freelance professionals zijn zelf verantwoordelijk voor hun vakinhoudelijke professionalisering. Er zijn aparte professionaliseringsprogramma's op het gebied van didactiek, toetsing en beoordeling.

Een van de aanpassingen in het profiel is het verplicht stellen van een Basis Kwalificatie Examinering (BKE) voor examinatoren eindniveau vanaf 2022-2023. Het programma hiervoor is sinds oktober 2021 beschikbaar. Niet alleen voor examinatoren van het eindniveau, maar ook alle andere examinatoren en beoordelaars. Ook examencommissieleden volgen dit programma.

Beoordelingscyclus

Salta Professional Education beoordeelt haar freelance professionals op basis van de studentevaluaties. De minimale score is een 8,0 op een schaal van 1 tot 10. Freelance professionals die lager scoren dan een 8,0 hebben een gesprek met de betreffende coördinator van Salta Professional Education. Ze bespreken de oorzaak en mogelijke verbeteringen. Als een freelance professional onder de 8 blijft scoren, zet zij deze professional niet meer in.

(Experiment) leeruitkomsten – HBO op maat

Voor het Experiment leeruitkomsten en HBO op maat zijn aanvullend op de bestaande rollen drie nieuwe rollen, met ieder een specifiek profiel, gedefinieerd:

- Studietoestel: vakinhoudelijke freelance professional in de tien opleidingen die deelnamen aan het experiment de student ondersteunt, begeleidt, raad en adviezen geeft, bijstuurt en met de student toewerkt naar het aantonen van de leeruitkomsten. Bij HBO op maat voert de studietoestel alleen de intake uit.
- Assessor: freelance professional die in een intakeassessment leeruitkomsten valideert langs vastgestelde criteria en onderbouwd een uitspraak doet of een leeruitkomst aangetoond is.

- Examinator flexibilisering: freelance professional in de tien opleidingen die deelnamen aan het experiment het portfolio van studenten beoordeelt bij de keuze voor werkplekleren (toetsvorm portfolio individuele leerroute) langs vastgestelde beoordelingscriteria.

Bevindingen

De opleiding beschikt over 37 docenten. Het auditpanel stelt vast dat zij, gelet op hun opleiding en expertise in het vakgebied, zonder meer voldoen om de hen toebedeelde studieonderdelen te verzorgen. Ook studenten zijn tevreden over hun docenten. De opleidingsachtergrond van het team docenten loopt uiteen van een doctoraal Arbeids- en Organisationspsychologie, Bedrijfskunde/organisatiegedrag tot en met Hbo Personeel en Organisatie. Docenten zijn veelal werkzaam binnen het vakgebied als zzp'er op het terrein van HRM, trainer bij een organisatieadviesbureau, interim-manager personeel & organisatie of als docent HRM bij een onderwijsinstelling. Daarnaast beschikt de opleiding voor de leeruitkomst Profileren (keuzeprogramma) over 20 docenten die dit onderdeel prima kunnen verzorgen, gelet op hun achtergrond en zeer ruime werkervaring, zo stelt het auditpanel vast, bijvoorbeeld op het terrein van HRM vraagstukken, HR & Facility Manager of docent en ontwikkelaar bij verschillende hogescholen op het gebied van beleids- en organisatieadvies.

Studenten waarderen hun docenten met een ruime 8. Uit de studentenevaluaties blijkt dat studenten vooral de inhoudelijke expertise, praktijkervaring en daarmee de kundigheid van de docent over het hen toebedeelde studieonderdeel waarderen. De vakdidactische competenties van docenten waarderen studenten als voldoende. Docenten beschikken over zowel goede vakinhoudelijke als vakdidactische kennis en kunnen moeiteloos vakinhoudelijke competenties koppelen aan didactische vaardigheden. Het aantal docenten dat beschikt over een BKE is thans nog beperkt. Hogeschool-breed zijn er initiatieven om docenten te stimuleren hun BKE te behalen.

Voor de overgang naar het nieuwe afstuderen (2020) zijn de gestelde profielen van Hogeschool NCOI voor afstudeerbegeleiders en afstudeerbeoordelaars tegen het licht gehouden en is meer prioriteit gelegd op een actieve rol van hen in het werkveld. Alle afstudeerbegeleiders en afstudeerbeoordelaars voldeden aan het hernieuwde profiel.

Hogeschool NCOI heeft in eerste instantie gewerkt met een deel van het docententeam binnen de kaders van het experiment leeruitkomsten. Bij de start van het experiment is de keuze gemaakt om met een klein aantal professionals te starten, aangezien er op deze wijze snellere uitwisseling van ervaringen mogelijk is. Verder stelt de hogeschool vast dat het belangrijk is om kennis over de flexibele leerroute in het volledige docententeam te integreren, zodat zij als ambassadeur kunnen optreden en studenten en werkgevers kunnen informeren over de mogelijkheden.

Begin september 2022 is een docentbijeenkomst georganiseerd waarin de onderwijsinstelling, dus ook die van de B-HRM informeerde over de verschillende leerroutes, onder andere met workshops waarin ze informatie uitwisselden. Informatie over de verschillende leerroutes en ontwikkelingen zullen het komend studiejaar meegenomen worden in startbijeenkomsten, nieuwsbrieven en vakoverleggen.

Om de flexibele leerroutes mogelijk te maken, zijn er aan de bestaande rollen drie nieuwe rollen toegevoegd, die van studietoetscoach, assessor en examinator flexibilisering. Voor de rollen studietoetscoach en assessor is een inwerkprogramma beschikbaar. In het inwerkprogramma voor studietoetscoaches is aandacht voor leeruitkomsten, valideren en het voeren van intakegesprekken. Het inwerkprogramma voor assessoren bestaat uit een workshop valideren onder leiding van de kerndocent programmalijn leerwegaafhankelijk opleiden en toetsen. Hierin is aandacht voor valideren, *good practices*, de assessmentprocedure en het criteriumgericht interview als assessmentmethode en het stellen van criteriumgerichte vragen. Examinatoren flexibilisering dienen te beschikken over een BKE-certificering, een goed initiatief van de opleiding. Onderdeel van deze certificering is leerwegaafhankelijk toetsen. De B-HRM beschikt nu over twee (vakinhoudelijke) studietoetscoaches en twee (vakinhoudelijke) assessoren. Vooralsnog is dit aantal

toereikend. Voor de studiecoaches en assessoren worden er, naast het inwerkprogramma, specifieke vakoverleggen georganiseerd om ervaringen te delen en te kalibreren. Het auditpanel stelt vast dat Hogeschool NCOI/de opleiding B-HRM hiermee voldoende voorbereidt op een ander onderwijsconcept, het werken met flexibele leerroutes.

Sinds maart 2020 heeft als gevolg van *COVID-19* veel onderwijs via *Virtual Classrooms (VC)* plaatsgevonden. Om de docenten hierin te faciliteren heeft NCOI online bijeenkomsten en wekelijkse train-de-trainersessies georganiseerd om hen wegwijs te maken in het gebruik van de VC-omgeving. Aanvullend zijn door middel van nieuwsbrieven updates en tips gedeeld over het verzorgen van kwalitatief onderwijs in een digitale setting. In december 2020 en januari en februari 2021 zijn trainingen verzorgd in effectieve werkvormen in de VC. In april 2021 vond een online docentenevent plaats, waar docenten workshops hebben gevolgd over het werken met de Virtual Classroom. De docenten waren en zijn hier positief over en plukken hier nog steeds de vruchten van.

Weging en Oordeel

De opleiding beschikt over een uitgebreide *poule* docenten; de inzetbaarheid van docenten is daarmee geen probleem. Zij beschikken in ruime mate over zowel vakinhoudelijke- als vakdidactische kennis en vaardigheden. Zij staan veelal met één been in de beroepspraktijk, waardoor theorie en praktijk in de lessen met elkaar verweven zijn. Studenten zijn positief over hun docenten. Het aantal BKE-gecertificeerde examinatoren kan de opleiding verhogen. Inmiddels zet Hogeschool NCOI hierop in. De opleiding zet verder in op het werken met flexibele leerroutes en bereidt haar docenten hier geleidelijk op voor, hetgeen volgens het auditpanel goed georganiseerd is.

Gelet op bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 6 als voldoende.

4.4. Voorzieningen

Standaard 7: De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.

Toelichting NVAO: De huisvesting van de opleiding en de voorzieningen passen bij de beoogde leerresultaten en de onderwijsleeromgeving.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Huisvesting

Salta Professional Education legt het beleid van huisvesting en onderwijsvoorzieningen vast in het beleidsplan voorzieningen. Alle voorzieningen zijn ook toereikend voor studenten met een functiebeperking.

Voor de duale en deeltijd opleiding zijn er eigen leslocaties in Utrecht, Eindhoven, Amsterdam, Zwolle en Rotterdam. Deze leslocaties zijn in het pand van Business Centre Nederland (hierna: BCN) en volledig uitgerust met alle noodzakelijke voorzieningen. Salta Professional Education gebruikt ook andere locaties in Nederland. Deze locaties voldoen aan dezelfde standaard als die van de voorzieningen van BCN. Per opleiding huurt Salta Professional Education opleidings specifieke voorzieningen in.

Virtual Classroom

Onderwijs vindt ook plaats binnen de Virtual Classroom (VC). Dit is een virtuele plek waar studenten en docenten via de computer in een digitale ruimte bijeenkomen. De VC bootst een fysiek klaslokaal na waarin docenten live les geven aan een groep studenten en er zijn verschillende toepassingen om interactie en samenwerking te faciliteren.

Materiële voorzieningen

Salta Professional Education voorziet, naast de VC, in twee *online* leeromgevingen: *e-Connect* en *aNewSpring*. De online leeromgevingen hebben twee functies:

1. Informatievoorziening, bestaande uit:

- toelatingsdossier;
- data, tijdstippen en locaties van lessen en (her)examens;
- mogelijkheden tot uitstel examens;
- diverse informatie, zoals formulieren voor verzoeken;
- studievoortgangsregistratie: behaalde examens inclusief beoordelingen en resultatenoverzicht;
- documentatie, zoals de Onderwijs- en examenregeling en het Uitvoeringsreglement Toetsing & Examinering;
- verschillende contactmogelijkheden met Salta Professional Education.

2. Een leeromgeving, bestaande uit:

- de inhoud en leerdoelen van het programma, (voorbereidings)opdrachten, ondersteunende literatuur en artikelen per les en interessante links;
- informatie over de vorm, inhoud en eisen/beoordelingscriteria van de examens;
- een platform om kennis te delen en contact te leggen met de docent en medestudenten. Studenten hebben zelf de mogelijkheid om actief te participeren op het communicatieplatform.

Literatuur

Salta Professional Education stelt alle noodzakelijke en verplichte literatuur uiterlijk twee weken voorafgaand aan de start van de betreffende onderwijsseenheid beschikbaar. Salta Professional Education vergoedt voor iedere student eenmalig een abonnement op de Koninklijke bibliotheek of een (universiteits)bibliotheek. *Online* en *offline* bronnen, zoals (wetenschappelijke) literatuur of artikelen, zijn via dit abonnement beschikbaar voor studenten.

Naast de diverse leermiddelen en onderwijsvoorzieningen beschreven in het Beleidsplan Voorzieningen kunnen medewerkers en freelance professionals gebruik maken van een uitgebreide bibliotheek.

Bevindingen

De opleiding monitort de tevredenheid over de locaties door evaluaties van studenten. Over het algemeen zijn studenten tevreden over de locaties. Uit de evaluatie en gesprekken met studenten blijkt dat zij tevreden zijn over de huisvesting en de materiële voorzieningen.

De opleiding verzorgt de lessen in de *Virtual Classroom* via *Inspire Vitero*, een platform dat een virtueel klaslokaal en actief leren op afstand faciliteert. Via dit platform kan de docent *live* lesgeven aan een groep studenten. Daarnaast kunnen de studenten en de docent communiceren met elkaar via de webcam, audio, chat en andere functionaliteiten, zoals *smileys*, *polls* en stickers. Ook onderling kunnen de studenten met elkaar in gesprek, zowel met de hele groep tegelijkertijd als in subgroepen via aparte vensters binnen de *Virtual Classroom*. Studenten waarderen de *online* leeromgeving (*e-Connect*) en als gemakkelijk in gebruik. Wel willen studenten bij aanvang van de opleiding graag meer uitleg over *e-Connect*. Afgelopen studiejaar heeft Hogeschool NCOI twee kennisclips beschikbaar gesteld om het gebruik van *e-Connect* te verhelderen.

Het gemiddelde cijfer voor de tevredenheid van studenten over de *Virtual Classroom* ligt iets lager dan voor de fysieke locatie (7,8). Uit de studentenevaluaties blijkt dat sommige studenten de voorkeur geven aan fysieke lessen omdat het laten ontstaan van dynamiek en discussie lastiger is in de *Virtual Classroom*. Zij voegen daar complimenten voor de docent aan toe, omdat docenten regelmatig goed op de situatie anticipeerden: lesgeven via de *Virtual Classroom* of fysiek lesgeven. NCOI heeft de ambitie de studenttevredenheid over de voorzieningen te verhogen.

Weging en Oordeel

Het auditpanel stelt vast dat de opleidingsvoorzieningen in orde zijn en studenten in staat stellen om op een adequate manier de opleiding te volgen. Met de *Virtual Classroom* biedt de opleiding een passend alternatief voor fysiek onderwijs. De *online* leeromgeving weten studenten te waarderen. Het is goed dat de onderwijsinstelling adequaat gereageerd heeft om studenten met *e-Connect* te leren omgaan. Al met al concludeert het panel dat de huisvesting en de materiële voorzieningen, toereikend zijn.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 7 als voldoende.

Standaard 8: De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.

Toelichting NVAO: Studenten ontvangen een passende begeleiding (ook in het geval van een functiebeperking). De informatievoorziening van de opleiding is adequaat.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Studiebegeleiding

Salta Professional Education stemt de studiebegeleiding af op de doelgroep. Verschillende personen zijn betrokken bij de begeleiding van de studenten.

Variant	Studiebegeleiding
Deeltijd en duaal	<p>Het uitgangspunt is dat de werkende volwassen student zelf verantwoordelijk is voor zijn leerproces. De begeleiding is hier op afgestemd. De student krijgt de regie om zijn leerroute flexibel en gepersonaliseerd in te richten, passend bij en gericht op het realiseren van zijn doelen en ambitie.</p> <p>De studieadviseurs werken voor één specifiek domein en kennen daardoor de specifieke kenmerken van de opleiding(en). De student kan bij zijn studieadviseur terecht met vragen over studievoortgang, studieadvies, studievertraging of tijdelijke onderbreking van de studie.</p> <p>De studieadviseur monitort de voortgang van de student en neemt contact op bij mogelijke studievertraging. De student kan de studieadviseur benaderen via een <i>online</i> chatfunctie, tijdens een fysieke bijeenkomst, via de telefoon en per e-mail.</p> <p>De inhoudelijke studiebegeleiding vindt plaats door de docent, portfoliobegeleider en de afstudeerbegeleider. Een praktijkbegeleider begeleidt de student op de werk- of stageplek. Salta Professional Education toetst of de praktijkbegeleider voldoet aan de vastgestelde criteria.</p> <p>Het Stage Instituut begeleidt studenten bij het zoeken naar een stageplaats.</p> <p>Salta Professional Education onderzoekt stelselmatig de kwaliteit van de studiebegeleiding en neemt verschillende verbeteracties. Studenten zijn over het algemeen tevreden over de ontvangen studiebegeleiding.</p> <p><i>Experiment leeruitkomsten – HBO op maat</i> Begeleiding van de student gebeurt bij de tien opleidingen die deelnamen aan het experiment door een studiecoach. De studiecoach begeleidt de student bij de samenstelling van de leerroute, werkplekklaren, het aantonen van leeruitkomsten met een beroepsproduct en bij zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling. Bij HBO op maat voert de studiecoach de intake uit.</p>

Informatievoorziening

Salta Professional Education maakt gebruik van de digitale leer- en informatieomgeving *e-Connect* en *aNewSpring*. In deze omgevingen staat alle informatie voor de student. Het ERP-systeem Olympus monitort de activiteiten van de student en informeert studenten bij eventuele wijzigingen in het curriculum. Hiervoor komt het ERP-systeem *Falcon* in de plaats.

Bevindingen

Studiebegeleiding

Iedere student beschikt vanaf de start van de opleiding over een vaste studieadviseur. Deze vormt het eerste aanspreekpunt voor de student bij studie-aangelegenheden. De studieadviseur monitort de studievoortgang van studenten en heeft hierover contact met hen. Het is veelal de student zelf die de intensiteit van de begeleiding bepaalt, afgestemd op zijn/haar behoeften. Studenten zijn tevreden over de studiebegeleiding. De studiecoach heeft sinds februari 2020 ook een belangrijke taak in de begeleiding van de student. Hij voert het intakegesprek en begeleidt de student bij het maken van keuzes tussen valideren, werkplekklaren en het volgen van onderwijs.

Informatievoorziening

De informatievoorziening voor studenten verloopt vrijwel geheel via de digitale leeromgeving *e-Connect*. De opleiding stelt via *e-Connect* alle verplichte literatuur beschikbaar aan de studenten. Ook studiegids, lesroosters, toetsroosters, informatie over toetsen en het cijferoverzicht treft de student aan op *e-Connect*. Studenten geven in evaluaties aan dat zij tevreden zijn over de informatievoorziening en waardeerden deze in studiejaar 2021-2022 met een 7,9. Wel geven studenten aan dat zij soms lang moeten wachten alvorens zij antwoord krijgen vanuit de afdeling Studiebegeleiding. Om de dienstverlening verder te verbeteren en om nog klantgerichter te werken is Hogeschool NCOI breed het project 'Klantwaardig' gestart in het voorjaar van 2021. Hieronder vallen verschillende deelprojecten die zich richten op het verbeteren van de dienstverlening aan de student op diverse gebieden zoals communicatie, bereikbaarheid en de zelfservice voor studenten waardoor zij zelf een aantal zaken zelf kunnen regelen. Binnen de afdeling Studiebegeleiding is er verder meer aandacht voor een snelle reactietijd. Veelgestelde vragen beantwoordt de opleiding door een *chatbot*. Aanvullend is er Hogeschool NCOI breed gewerkt aan de uitbreiding van de FAQ's waardoor de reactietijd versnelde en de studieadviseur meer tijd heeft voor niet-standaardvragen.

Weging en Oordeel

De begeleiding van studenten is afgestemd op de doelgroep: volwassen studenten die veelal zelf kunnen bepalen hoe intensief zij begeleiding wensen. Studenten zijn tevreden over hun begeleiding. Het auditpanel stelt verder vast dat de opleiding beschikt over een systeem van informatievoorziening waar studenten eveneens tevreden over zijn. Zij hebben toegang tot alle voor hen relevante digitaal beschikbare informatie.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 8 als voldoende.

4.5. Kwaliteitszorg

Standaard 9: De opleiding kent een expliciete en breed gedragen kwaliteitszorg, bevordert de kwaliteitscultuur en is gericht op ontwikkeling.

Toelichting NVAO: De opleiding organiseert effectieve periodieke feedback die de realisatie van de beoogde leerresultaten ondersteunt. Bij bestaande opleidingen vinden geëigende verbeteringen plaats naar aanleiding van de uitkomsten van de vorige beoordeling. Hierbij worden passende evaluatie- en meetactiviteiten ingezet. De uitkomsten van deze evaluatie vormen aantoonbaar de basis voor ontwikkeling en verbetering. De opleiding legt intern verantwoording af over de bijdrage van de opleiding aan het realiseren van de strategische doelen van de instelling. Kwaliteitszorg verzekert realisatie van de beoogde leerresultaten. Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissies, medewerkers, studenten, alumni en het afnemende beroepenveld van de opleiding actief betrokken. De ontwerpprocessen en de erkenning en borging van de kwaliteit van de opleiding zijn in overeenstemming met de ESG. De opleiding publiceert accurate, betrouwbare en voor de doelgroepen goed toegankelijke informatie over de kwaliteit van de opleiding.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Kwaliteitsmanagementsysteem

Salta Professional Education kent een volledig centraal georganiseerd kwaliteitsmanagementsysteem (hierna: KMS) voor al haar geaccrediteerde hbo-opleidingen. Het KMS omvat alle elementen om (onderdelen van) de opleiding periodiek te evalueren volgens onderstaande cycli. In het beleidsplan Kwaliteit heeft Salta Professional Education haar visie op Kwaliteitszorg omschreven.

Salta Professional Education heeft verschillende certificeringen:

- NEN-ISO-9001:2015 (kwaliteitsmanagementsysteem)
- ISO 27001 (informatiebeveiligingsmanagementsysteem)
- CEDEO (klanttevredenheid)
- NRTO (training- en opleidingsbureaus)

Salta Professional Education stelt de tevredenheidsnormen voor de evaluaties jaarlijks vast. In 2022-2023 hanteert zij bij evaluaties de volgende normen:

- 70% van de studenten dient af te studeren binnen de nominale studieduur plus één jaar;
- studenten waarden de dienstverlening > 7,5 (op een tienpuntschaal);
- studenten waarden de docent > 8,0;
- studenten waarden de leslocaties > 7,5;
- studenten waarden het studiemateriaal > 7,5.

Verbetercycli

De gestandaardiseerde werkprocessen werken met kort- en langcyclische verbeterprocessen. De verbeterprocessen doorlopen alle stappen uit de PDCA-cyclus. De curriculumcommissie bespreekt de uitkomsten van de evaluaties en overige input van de stakeholders en onderneemt verbeteracties. Bij iedere opleiding voert Salta Professional Education onderstaande evaluaties uit:

Stakeholder	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5	Jaar 6
Student	Iedere onderwijseenheid					
Opleidingsvertegenwoordiger per niveau/hogeschool	1x	1x	1x	1x	1x	1x
Alumni	Jaarlijks (alle alumni die het jaar ervoor zijn afgestudeerd)					
Medewerker	Jaarlijkse performancemanagementcyclus					
Medewerkerstevredenheid	Iedere 3 jaar					
Freelance professionals	Iedere uitgevoerde opdracht					
Overleg, opstartbijeenkomst, ...	2x	2x	2x	2x	2x	2x
Kernteam	2x	2x	3x	2x	3x	3x
Werkveldcommissie	1x	1x	1(+1)x	1x	1(+2)x	1x
Examencommissie	6x	6x	6x	6x	6x	6x
Voorzittersoverleg kort	Wekelijks					
Voorzittersoverleg lang	1x per kwartaal					
Kalibratiesessies	2 x per jaar per opleiding					

Academic board	2x	2x	2x	2x	2x	2x
Curriculumcommissie	1x	1x	1x	1x	2x	1x
Audit intern (midterm review)			1x			
Audit extern						1x

Studenten krijgen jaarlijks een *update* over de kwaliteit van de betreffende opleiding.

Bevindingen

De opleiding doorloopt op systematische wijze de PDCA-cyclus zodat effectieve en efficiënte periodieke feedback de realisatie van de beoogde leerresultaten ondersteunt. In de achterliggende jaren zijn niet alleen hogeschool-breed maar ook bij individuele opleidingen, waaronder de B-HRM verbeteringen doorgevoerd op basis van de in 2017 uitgevoerde accreditatie-audit en periodieke analyse van kwalitatieve en kwantitatieve evaluaties. Een van de aanbevelingen uit de toenmalige beoordeling was om studenten te stimuleren om bronnen van hoge kwaliteit te gebruiken. Daarop heeft de opleiding de module 'Professioneel en oplossingsgericht werken' aan het curriculum toegevoegd, zodat studenten leren om te gaan met complexere literatuur. Onderdeel van de PDCA-cyclus zijn ook de evaluaties van studenten die zij op verschillende momenten tijdens hun studie invullen. Ook de opleidingsvertegenwoordiging, waarvoor de opleiding al haar studenten uitnodigt, is een belangrijk bron van evaluatiegegevens.

Conform de jaarcyclus kwaliteitszorg vond er een *midterm review* van de B-HRM plaats op 25 mei 2021. Doel was te beoordelen of de opleiding de student in staat stelt aan het eind van de opleiding de beoogde leeruitkomsten en -resultaten te beheersen. Dit resulteerde in de volgende conclusies:

- Alle beoordeelde examenproducten zijn relevant voor het werkveld en van voldoende niveau.
- De opdrachtomschrijving van de module Adviesvaardigheden is in 2022 aangepast, om de studenten meer handvatten te bieden bij het opstellen en geven van een goed advies.
- Het propedeuse- en opleidingsportfolio werd als compleet en van voldoende niveau bevonden. De beperkte toelichting op de beoordeling van de aanwezige beoordelingsonderdelen is een aandachtspunt. Om ervoor te zorgen dat begeleiders nog beter op één lijn komen te zitten, zijn inmiddels producten uit deze leerlijn (professionalisering) gekalibreerd en is er een vakoverleg gehouden.
- De module HRM werd als breed, veel en taai ervaren. Naar aanleiding van de module-evaluaties is de module HRM voor studiejaar 2022-2023 herzien.

Het auditpanel stelt vast dat de B-HRM een vinger aan de pols houdt wat betreft kwaliteitszorg en indien nodig maatregelen neemt ter verbetering.

Als onderdeel van de PDCA-cyclus evalueren studenten het onderwijs. De opleiding verkrijgt deze op verschillende manieren: door digitaal ingevulde enquêtes tijdens en na afloop van alle gevolgde modules en via de jaarlijkse opleidingsvertegenwoordiging, waarvoor de B-HRM haar studenten uitnodigt. Uit studentenevaluaties is bijvoorbeeld gebleken dat de module HR-performancemanagement en HR-*analytics* niet goed scoorde bij de studenten waarop de module is aangepast en er sprake is van lesmateriaal dat minder analytisch en cijfermatig ingestoken is. Daarnaast is de moduleopdracht meer gefocust op de kern van de leeruitkomst. Studenten beoordelen deze module thans positiever dan vóór de wijziging.

De input vanuit de diverse gremia en de evaluaties komt jaarlijks aan bod in de vergadering van de curriculumcommissie. De systematiek van de curriculumcommissie is NCOI-breed in studiejaar 2021-2022 in een strakker en helder omlijnd format vastgelegd, waarin de PDCA-cyclus nog beter tot zijn recht komt. Hierin is naast kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van

de opleiding ook tijd ingeruimd voor het opstellen van een verbeterplan met vervolg- en verbeteracties voor een volgend studiejaar. Het auditpanel stelt vast dat de curriculumcommissie is samengesteld uit voor de HRM-opleiding relevante personen waaronder een hoogleraar uit de *Academic Board*, een vertegenwoordiger van de kerndocenten, een vertegenwoordiger van de werkveldcommissie en een vertegenwoordiger van de examencommissie. Hiermee zijn alle relevante gremia in de curriculumcommissie vertegenwoordigd. De laatste curriculumcommissievergadering voor de B-HRM vond plaats in mei 2022. Daarbij zijn een aantal speerpunten voor de opleiding afgesproken die zich als volgt laten samenvatten:

- Opnieuw actualisering van het beroeps- en opleidingsprofiel met input van het werkveld en het kernteam.
- Nadrukkelijker verwerken van de thema's duurzaamheid, diversiteit & inclusie en digitalisering als rode draad in de opleiding.

NCOI is, evenals het auditpanel, tevreden over de werking van het kwaliteitszorgsysteem en blijft van daaruit de opleiding monitoren en evalueren.

Weging en Oordeel

De kwaliteitszorg van de B-HRM voldoet; het systeem van evaluaties dat NCOI heeft ingericht functioneert, waardoor de opleiding bij alle betrokken partijen stelselmatig kwalitatieve informatie ophaalt over alle aspecten van het curriculum en hetgeen hiermee samenhangt. De uitkomsten van de evaluaties leiden aantoonbaar tot analyse en passende verbetermaatregelen.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 9 als voldoende.

4.6. Toetsing

Standaard 10: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Toelichting NVAO: De beoordeling is valide, betrouwbaar en voldoende onafhankelijk. De kwaliteit van de tentaminering en examinering wordt voldoende gewaarborgd en voldoet aan de wettelijke deugdelijkheidsvereisten. De examencommissie oefent haar wettelijke bevoegdheid uit. De toetsen ondersteunen het eigen leerproces van de student.

Bevindingen generieke audit 2022-2023

Visie op toetsen

Salta Professional Education heeft een visie op toetsen die leidend is voor het vormgeven van het systeem van toetsen en beoordelen: *Toetsing is een cruciaal onderdeel van de opleiding en heeft als doel het leerproces te bevorderen en valide, betrouwbare en navolgbare informatie over de voortgang in de opleiding te geven.* Toetsen en beoordelen bevat binnen Salta Professional Education twee functies: (1) het bevorderen van het leerproces door een formatieve evaluatie en (2) het geven van informatie over de voortgang van de student in de opleiding middels summatieve toetsing. De visie op toetsing en de uitgangspunten van het toetsbeleid liggen vast in het beleidsplan Hoger Onderwijs en zijn geconcretiseerd in de onderwijs- en examenregeling (OER). De visie op validering en de uitgangspunten liggen vast in het beleidsplan Hoger Onderwijs en is geconcretiseerd in de onderwijs- en examenregeling (OER) en in handleidingen en instructies.

Systeem van toetsen en beoordelen

De uitgangspunten van het systeem van toetsen en beoordelen liggen vast in het Beleidsplan hoger onderwijs, de OER en in handleidingen en instructies ten aanzien van toetsing en examinering. Het systeem is van toepassing op alle hbo-opleidingen.

Salta Professional Education heeft een standaard werkwijze voor het concretiseren van het systeem van toetsen en beoordelen. Per opleiding legt het kernteam het ontwerp van (validering,) toetsing en examinering vast in de opleidingsspecifieke onderwijs- en examenregeling. De gemaakte keuzes ten aanzien van de inhoud en toetsing zijn opgenomen in het concept van de module en de toetsmatrijs. De examencommissie stelt vast of het voldoet aan vastgestelde criteria. Dit leidt ertoe dat voor elke opleiding de gekozen toetsvormen voldoende afwisselend zijn, aansluiten op de leerdoelen, de leerresultaten afdekken en het leerproces van de student ondersteunen.

Kwaliteit van toetsen

Binnen Salta Professional Education zijn drie kwaliteitscriteria vastgelegd: validiteit, betrouwbaarheid en transparantie. Salta Professional Education onderneemt de volgende acties om te werken aan de kwaliteitscriteria:

Kwaliteitscriterium	Actie
Validiteit	Het aansluiten van de toetsvorm op inhoud (concept/toetsmatrijs). Het aansluiten van de toetsvorm bij de leeromgeving (concept). De dekking van de leerdoelen en de leerresultaten (concept/toetsmatrijs) Classificeren van de moeilijkheidsgraad met de taxonomie van Bloom (concept/toetsmatrijs).
Betrouwbaarheid	Scheiden van de rollen: docent, ontwikkelaar, beoordelaar. Het toepassen van het vier-ogenprincipe in het ontwikkelen van toetsen. Het toepassen van het vier-ogenprincipe in de beoordeling van eindwerken. Selecteren en aanwijzen van gekwalificeerde examinatoren (BKE). Organiseren van kalibreersessies voor examinatoren.
Transparantie	Informeren van studenten over alle exameninformatie. Navolgbaarheid van de beoordeling van de examinator.

Examencommissie

Salta Professional Education beschikt over een centrale examencommissie en een aantal domeinexamencommissies. Laatstgenoemden zijn verantwoordelijk voor een cluster van verwante opleidingen. De examencommissie is verantwoordelijk voor de kwaliteit van validering, toetsing en examinering. Zij wordt in de uitvoering van haar taken en bevoegdheden, vastgelegd in het Uitvoeringsreglement Validering, Toetsing en Examinering, gefaciliteerd door het instellingsbestuur. De examencommissie werkt conform het Integraal Beheermodel Centrale Examencommissie Hoger Onderwijs van Salta Professional Education, een methodiek die in 2015 door de Inspectie van het Onderwijs is geaccordeerd. Centraal hierin staat de taakopvatting van de examencommissie die omschreven is als het voorkomen dat een student onterecht een getuigschrift krijgt uitgereikt. Alle werkzaamheden zijn te herleiden naar deze taak. Met een set van preventieve en repressieve maatregelen, aangevuld met gericht nader onderzoek, houdt de examencommissie zicht op validering,

toetsing en examinering. De examencommissie wijst op basis van een vastgesteld profiel examinatoren aan. Het uitgangspunt is dat de examencommissie op basis van data analyse actie onderneemt richting het kernteam, examinatoren en/of studenten.

Scheiding van rollen (lesgeven en beoordelen) waarborgt de betrouwbaarheid en onafhankelijkheid van de beoordeling. Examinatoren zijn zorgvuldig geselecteerd op basis van vastgestelde profielen en aangewezen door de examencommissie. Zij worden geïnformeerd over de beoordelingssystematiek en de examencommissie evalueert via steekproeven de kwaliteit van de door hen uitgevoerde beoordelingen. Afstemming over de beoordelingen van eindwerken vindt periodiek plaats, onder verantwoordelijkheid van de examencommissie, om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid continu te verbeteren.

In de opleidingsspecifieke onderwijs- en examenregeling ligt de validering, toetsing en examinering van de opleiding vast. De gemaakte keuzes ten aanzien van inhoud en toetsing zijn opgenomen in het concept van de module en de toetsmatrijs.

Aanvullende functies

Salta Professional Education heeft een nieuwe functie gecreëerd, Kwaliteitsmanager Toetsing en examinering. Deze kwaliteitsmanager focust zich volledig op validering, toetsing, examinering en functioneert als voorzitter voor alle domeinexamencommissies.

Holistisch en analytisch beoordelen

Salta Professional Education hanteert analytisch beoordelen bij schriftelijke en digitale examens die in essentie vooral gericht zijn op toetsing (toepassing) van kennis en inzicht in minder complexe of standaardsituaties. Zij zet holistisch beoordelen in bij de examenproducten die studenten binnen de eigen beroepspraktijk maken, zowel voor modules als voor Masterclasses. De beoordelingscriteria zijn verwerkt in de eisen waaraan het op te leveren product moet voldoen en verwerkt in de exameninformatie conform het driestappenplan. Gezien het praktijkgehalte van deze opdrachten is een analytische beoordeling niet realistisch.

De examinatoren vormen een oordeel op basis van hun eigen deskundigheid, de exameninformatie en de handreiking beoordelingscriteria en geven een navolgbare onderbouwing van dat oordeel. Ook de leerlijn integratie, leidend tot de afstudeeropdracht (beroepsproduct en verantwoordingsrapport) kent een holistische beoordeling aan de hand van een beperkt aantal beoordelingscriteria. Bij een afstudeeropdracht beoordeelt de opleiding meer analytisch ieder beoordelingscriterium afzonderlijk, voorzien van een waardering en toelichting.

Zowel de analytische als holistische beoordelingsmethodiek vereisen kalibreersessies zodat examinatoren op één lijn zitten. Leden van de examencommissie zijn betrokken als voorzitter bij de kalibreersessies rondom eindwerken. Het kernteam is *in the lead* bij het kalibreren op moduleniveau.

Bevindingen

De opleiding hanteert het systeem van toetsen en beoordelen dat NCOI instellingsbreed heeft ingericht. Dit systeem leidt ertoe dat de opleiding op gedegen wijze toetst waarbij validiteit en betrouwbaarheid gegarandeerd zijn. Het auditpanel is van oordeel dat de bestudeerde toetsen wat inhoud en niveau betreft het bachelorniveau representeren.

De B-HRM maakt deel uit van de examencommissie van het domein Personeel en Communicatie. Binnen de kaders van het zg. Integraal Beheermodel analyseert de commissie beoordelingen en examens van modules. De bevindingen deelt de opleiding vervolgens met examinatoren. Het Integraal Beheermodel werkt naar behoren, zo stelt het auditpanel vast, en is de afgelopen jaren verder versterkt door de rapportages te verfijnen. De examencommissie heeft een aantal aanvullende maatregelen ingezet voor de flexibele leerroutes. Zo is de examencommissie betrokken geweest bij de ontwikkeling van nieuwe toetsvormen (portfolio individuele leerroute), valideren en de bijbehorende beoordelingssystematiek, en de examencommissie blijft actief betrokken bij de doorontwikkeling. De examencommissie sluit aan bij kalibreersessies op het moment dat er valideringsassessments en/of portfolio's individuele leerroute beschikbaar zijn.

Het auditpanel is positief over de wijze waarop zowel op domeinniveau als op opleidingsniveau aandacht is voor de kwaliteit van zowel toetsen als beoordelen en het domein/de opleiding vervolgens hun bevindingen delen met examinatoren. De examencommissie voert haar wettelijke taken naar behoren uit. De leden van de examencommissie zijn onafhankelijk en kritisch ten opzichte van de opleiding.

Analytisch en holistisch beoordelen

In de integrale leerlijn rondt de student de fasen 1, 2 en 3 af met een integrale opdracht, die hem stapsgewijs voorbereidt op de afstudeeropdracht. De module 'Planmatig werken en organiseren' rondt de student af met een plan van aanpak, dat het vertrekpunt vormt voor de uitvoering van de afstudeeropdracht. Verder rondt de student de module Management en organisatie sinds 2021-2022 af met een moduleopdracht in plaats van een digitaal examen, omdat een moduleopdracht zich beter leent voor de praktische vertaling van de module naar de werkplek en beter aansluit bij het leerwegaafhankelijk toetsen. Omdat de opleiding werkt met leeruitkomsten, wil de opleiding het werken met toetsmatrijzen beperken en meer ruimte bieden aan leerwegaafhankelijk toetsen hetgeen passend is voor het werken met leeruitkomsten. Het toetsen in praktijksituaties past hier goed bij, zo stelt het auditpanel vast. De opleiding zet naast analytisch beoordelen ook holistisch beoordelen in bij vooral de moduleopdrachten die studenten binnen hun eigen beroepspraktijk maken. De beoordelingscriteria zijn verwerkt in (1) de eisen waaraan het op te leveren product moet voldoen en (2) de exameninformatie. Studenten hebben op deze wijze inzicht in de eisen die de opleiding aan hen stelt bij toetsing. Gezien het hoge praktijkgehalte van deze opdrachten is een analytische beoordeling niet realistisch. Studenten vinden het belangrijk dat toetsen hen helpen bij het sturing geven aan en het vormgeven van hun leerproces. Dit blijkt in voldoende mate het geval te zijn, zo leert navraag door het auditpanel bij studenten.

De examinatoren oordelen op basis van de exameninformatie, de handreiking beoordelingscriteria en hun eigen deskundigheid, en geven vervolgens een voor de student navolgbare onderbouwing. Het auditpanel stelt vast dat dit niet altijd het geval is. Zo is niet altijd duidelijk waarom een afstudeerproduct met een cijfer 6 en niet met een 7 is beoordeeld. Uit screening van zowel module- en afstudeeropdrachten als de portfolio's is gebleken dat de navolgbaarheid en de kwaliteit en omvang van de feedback bij de beoordelingen verbetering behoeft. Het auditpanel is positief over de maatregelen van de opleiding om de beoordeling navolgbaarder te maken. De opleiding kan de zichtbaarheid van de borging van het vierogen-principe nog verbeteren: afstudeeropdrachten worden door twee examinatoren beoordeeld, maar dit was niet altijd zichtbaar in de beoordelingsformulieren. Om de kwaliteit van de beoordelingen te waarborgen, neemt de examencommissie zowel incidenteel als structureel maatregelen. Een van de genomen maatregelen is het verplicht stellen van een Basis Kwalificatie Examinering (BKE) voor examinatoren op eindniveau vanaf 2022-2023. Het programma hiervoor is vanaf oktober 2021 beschikbaar voor examinatoren. Een volgens het auditpanel belangrijk initiatief. Wat betreft dit kalibreren, stel het auditpanel het volgende vast. Leden van de examencommissie zijn betrokken als voorzitter bij de kalibreersessies rondom de eindwerken. Het kernteam heeft de leiding bij het kalibreren op moduleniveau.

NCOI is gestart met kalibreersessies met de examinatoren die betrokken zijn bij het beoordelen op het eindniveau. Daarnaast neemt de examencommissie steekproeven op de beoordelingen. Hierbij haakt het Team Kwaliteit en Examinering aan, dat beoordeelt of de beoordelingen transparant en navolgbaar zijn en voldoende feedback voor verbetering bevatten. Het auditpanel stelt vast dat de beoordeling op een valide, betrouwbare en voldoende onafhankelijke wijze gebeurt. Er is sprake van toetsen die het bachelorniveau in voldoende mate representeren.

Tijdens COVID-19 was er sprake van een toename in bijzondere verzoeken aan de examencommissie. Verzoeken om de opleiding tijdelijk op te schorten, voor uitstel van examens of verlenging van inlevertermijnen werden welwillend afgehandeld. Hiermee kwam NCOI tegemoet aan de wensen van individuele studenten. Een deel van de studenten heeft vertraging opgelopen, omdat zij geen onderwijs langs digitale media wilden volgen of omdat de studie in het gedrang kwam vanwege de combinatie werk-privé (in combinatie met de *lockdown*).

Valideren

Wanneer een student kiest voor valideren, toont hij in een valideringsassessment de leeruitkomst(en) aan met een bewijsstuk en een betoog per leeruitkomst. De assessor, door de examencommissie aangewezen op basis van een mandaat van het instellingsbestuur, beoordeelt de door de student ingeleverde betogen en bewijsstukken. Aansluitend vindt er een criteriumgericht interview plaats waarin hij aanvullende vragen stelt om zijn beeld over de kennis en ervaring van de student met de leeruitkomst(en) volledig helder te krijgen. Vervolgens besluit de assessor of de student de leeruitkomst(en) voldoende of onvoldoende heeft aangetoond en legt dit besluit vast in een verslag valideringsassessment.

Portfolio individuele leerroute

Bij het werkplekleren verbinden de studenten vragen en behoeften die op de werkplek leven met leeruitkomsten die in het kader van de opleiding relevant zijn. De student kan beroepsproducten voorzien van een verantwoording/reflectie toevoegen aan een portfolio individuele leerroute waarmee hij een leeruitkomst kan aantonen. Op dit moment hebben twee studenten leeruitkomsten aangetoond met een portfolio individuele leerroute.

Weging en Oordeel

De opleiding hanteert het systeem van toetsen en beoordelen dat NCOI instellingsbreed heeft ingericht. Dit is voldoende inzichtelijk en leidt ertoe dat de opleiding op gedegen wijze toetst waarbij validiteit en betrouwbaarheid gegarandeerd zijn. De toetsing, die deels in de beroepspraktijk plaatsvindt, representeert wat inhoud en niveau betreft het bachelorniveau en biedt de student ondersteuning bij zijn leerproces. Het auditpanel is positief over de acties die de opleiding neemt om de beoordeling van studentproducten nog inzichtelijker en navolgbaarder te maken. De beoordeling op basis van het vierogen-principe kan bij de afstudeeropdrachten duidelijker uit de beoordelingssystematiek naar voren komen dan dat dit thans het geval is. Het leerwegaafhankelijk toetsen krijgt binnen de B-HRM steeds meer vorm. De systematiek rondom het valideren beoordeelt het auditpanel als adequaat. Het auditpanel is verder positief over het feit dat inmiddels twee studenten leeruitkomsten hebben aangetoond met een portfolio individuele leerroute.

Gelet op het bovenstaande, beoordeelt het auditpanel standaard 10 als voldoende.

4.7. Gerealiseerde leerresultaten

Standaard 11: De opleiding toont aan dat de beoogde leerresultaten worden gerealiseerd.

Toelichting NVAO: Het realiseren van de beoogde leerresultaten blijkt uit de uitkomsten van toetsen, de eindwerken en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk of in een vervolgopleiding functioneren.

Bevindingen

Bevindingen generieke audit

Realiseren beoogde leerresultaten

Studenten realiseren de beoogde leerresultaten tijdens het afstuderen. Salta Professional Education hanteert voor het vormgeven van het afstuderen de volgende uitgangspunten:

Opleidingsniveau	Vormgeving afstuderen
Ad	Beroepsproduct 6 EC Portfolio 6 EC
Bachelor voltijd	Beroepsproduct 30 EC Portfolio 30 EC
Bachelor deeltijd en duaal	Beroepsproduct 30 EC Portfolio 30 EC
Master	Beroepsproduct 12 EC Beroepsproduct 6 EC

Alumni

Salta Group beschikt over een alumnibeleid. Het beleid richt zich op het in de toekomst benaderen van de alumni voor permanente educatie, het volgen van een opleiding of het optreden als ambassadeur. Onderdeel van het alumnibeleid is de jaarlijkse alumni-enquête en een alumni-event. Salta Professional Education evalueert de activiteiten voor de verdere ontwikkeling van het alumnibeleid.

Bevindingen

Sinds het laatste accreditatiebesluit uit 2017 zijn 103 B-HRM studenten afgestudeerd. Zij hebben met het afronden van hun afstudeeropdracht (scriptie of beroepsproduct) en het portfolio aangetoond het eindniveau van de opleiding te beheersen.

Het auditpanel stelt vast, na bestudering van 15 afstudeerproducten (6 scripties en opleidingsportfolio's en 9 beroepsproducten en portfolio's) dat het niveau van de afstudeerproducten van voldoende tot en met goed varieert. De onderzoeksprocedure is bij de meeste afstudeerwerken in voldoende mate toegelicht, de verslaglegging ervan navolgbaar. Wel is soms sprake van de koppeling van vraagstuk uit de beroepspraktijk aan theoretische begrippen die de student meer kan toelichten. De afstudeerwerken mogen meer diepgang laten zien waardoor ze verder aan niveau winnen. Daar waar het auditpanel tot een 'net voldoende' besluit, is dit ook uit de beoordeling door de examinatoren af te leiden. Bij een enkel afstudeerwerk vindt het auditpanel dat de opleiding 'zuinig' is geweest bij haar beoordeling. Het auditpanel stelt verder vast dat de cijfermatige beoordeling van de afstudeerproducten in de regel in orde is. De B-HRM slaagt erin om de *loop* te sluiten tussen standaard 1, de beoogde leerresultaten die het uitgangspunt van de opleiding vormen, en standaard 11, het gerealiseerd niveau dat het door de student te behalen eindniveau representeert.

Wat betreft het portfolio stelt het auditpanel vast dat studenten hiermee aantonen in staat te zijn om HRM-oplossingen te kunnen implementeren, te kunnen communiceren, proactief, professioneel en integer te kunnen handelen. De portfolio's zijn veelal omvangrijk en geven een goed beeld van de werkzaamheden van studenten en van hun groei als professional naar het bachelorniveau. De portfolio's bevatten bewijsstukken waarmee studenten aantonen de leerresultaten te beheersen en het bacheloreindniveau bereikt te hebben.

Alumni zijn over het algemeen tevreden over de inhoud van de opleiding. Ze geven aan op het niveau van de opleiding werkzaam te zijn en tevreden te zijn over het niveau van de opleiding. De opleiding heeft volgens de alumni bijgedragen aan hun kennisontwikkeling en het ontwikkelen van een bredere blik. Het auditpanel besprak met het werkveld de toegevoegde

waarde van deze opleiding voor hun functioneren in de dagelijkse beroepspraktijk. Zij zijn tevreden over de vaak al wat oudere studenten die de opleiding verlaten en die een prima aanvulling vormen op het bestaande personeelsbestand.

Weging en Oordeel

Het auditpanel stelt vast dat studenten met hun afstudeerproducten laten zien dat zij zonder meer de beoogde leerresultaten op bachelorniveau behalen. Het auditpanel is hierover te spreken. Het panel kan zich vinden in de door de opleiding gegeven beoordelingen. Het werkveld is tevreden over afgestudeerden van de opleiding en wijst met nadruk op het belang van deze opleiding voor de arbeidsmarkt. Alumni zijn tevreden over de opleiding.

Gelet op het bovenstaande beoordeelt het auditpanel standaard 11 als voldoende.

5. ALGEMEEN EINDOORDEEL

De Bachelor Human Resource Management beschikt over een stevig en bij het vakgebied en de doelgroep passend curriculum. Het team docenten is voldoende toegerust door hun vakinhoudelijke kennis en kennis van de beroepspraktijk om de opleiding te verzorgen. De praktijkgerichtheid is hoog, de studentgecentreerdheid staat bij de opleiding hoog in het vaandel. Daarmee leidt de Bachelor HRM goed opgeleide professionals op. Voor alle standaarden voldoet de opleiding in de varianten deeltijd en duaal aan de basiskwaliteit zoals beschreven in het Beoordelingskader 2018 van de NVAO. Op basis van de beslisregels van de NVAO komt het panel tot het algemene eindoordeel 'positief' voor de Bachelor Human Resource Management van Hogeschool NCOI en adviseert de NVAO de accreditatie van deze opleiding te continueren.

6. AANBEVELINGEN

Uit evaluaties onder studenten blijkt dat de leerlijn Integratie op dit moment te sterk gericht is op het ontwikkelen van deelvaardigheden van onderzoekend vermogen waardoor het totaalplaatje voor de studenten ontbreekt. Van belang is nu dat de opleiding meer eenheid in de deelvaardigheden aanbrengt en er bij studenten een coherent beeld ontstaat rondom het onderzoekend vermogen.

Het aantal examinatoren met een BKE kan de opleiding verder verhogen. Inmiddels zijn eerste initiatieven hiertoe genomen.

Zorg voor zichtbaarheid van het vierogen-principe in de beoordelingsformulieren bij de afstudeeropdracht.

Het intakegesprek dat de opleiding voert met studenten vindt het auditpanel waardevol. Dat kan de opleiding als een blijvend onderdeel van de intake opnemen.

De navolgbaarheid van oordelen verdient verbetering; de feedback uitgebreider en inzichtelijker.

BIJLAGE I Scoretabel

Scoretabel paneloordelen Hogeschool NCOI hbo-bacheloropleiding Human Resource Management deeltijd	
Onderwerpen / Standaarden	Oordeel
Beoogde leerresultaten	
Standaard 1. Beoogde leerresultaten	voldoet
Programma	
Standaard 2. Oriëntatie programma	voldoet
Standaard 3. Inhoud programma	voldoet
Standaard 4. Vormgeving programma	voldoet
Standaard 5. Aansluiting programma	voldoet
Personeel	
Standaard 6. Kwalificaties personeel	voldoet
Voorzieningen	
Standaard 7. Huisvesting en materiele voorzieningen	voldoet
Standaard 8. Studiebegeleiding en informatievoorziening	voldoet
Kwaliteitszorg	
Standaard 9. Periodiek evalueren	voldoet
Toetsing	
Standaard 10. Toetsing	voldoet
Gerealiseerde leerresultaten	
Standaard 11. Leerresultaten	voldoet
Algemeen eendoordeel	positief

Scoretabel paneloordelen Hogeschool NCOI hbo- bacheloropleiding Human Resource Management duaal	
Onderwerpen / Standaarden	Oordeel
Beoogde leerresultaten	
Standaard 1. Beoogde leerresultaten	voldoet
Programma	
Standaard 2. Oriëntatie programma	voldoet
Standaard 3. Inhoud programma	voldoet
Standaard 4. Vormgeving programma	voldoet
Standaard 5. Aansluiting programma	voldoet
Personeel	

Standaard 6. Kwalificaties personeel	voldoet
Vorzieningen	
Standaard 7. Huisvesting en materiele voorzieningen	voldoet
Standaard 8. Studiebegeleiding en informatievoorziening	voldoet
Kwaliteitszorg	
Standaard 9. Periodiek evalueren	voldoet
Toetsing	
Standaard 10. Toetsing	voldoet
Gerealiseerde leerresultaten	
Standaard 11. Leerresultaten	voldoet
Algemeen eindoordeel	positief

BIJLAGE II Programma, werkwijze en beslisregels

Auditprogramma, 19 januari 2023. Uitgebreide Opleidingsbeoordeling t.b.v. hbo-bachelor Human Resource Management. Hogeschool NCOI.

08.00 – 08.15 uur	Ontvangst panel
08.15 – 09.00 uur	Vooroverleg panel (besloten)
09.00 – 09.30 uur	Sessie 1 – Gesprek directie en management (Incl. korte presentatie Hogeschool NCOI en opleiding) <ul style="list-style-type: none">• directeur Onderwijs en Compliance• directeur opleidingsmanagement Hoger Onderwijs• manager Kwaliteitszorg Onderwijs
09.30 – 09.45 uur	Korte pauze panel (besloten)
09.45 – 11.00 uur	Sessie 2 – Gesprek kernteam, docenten, ontwikkelaars, beoordelaars en afstudeerbegeleiders (Incl. toelichting op online leeromgeving (OLO) en e-Connect) <ul style="list-style-type: none">• product innovatie en development manager• onderwijsmanager en lid kernteam• kerndocent en lid kernteam• docent, ontwikkelaar, beoordelaar, examinator flex, portfoliobegeleider, studiecoach en assessor• studiecoach en assessor• afstudeerbegeleider
11.00 – 11.45 uur	Open spreekuur en bestudering documenten door panel
11.45 – 12.30 uur	Sessie 3 – Gesprek vertegenwoordiging werkveld en alumna <ul style="list-style-type: none">• lid werkveldcommissie• lid werkveldcommissie <p><i>Alumna Associate degree Human Resource Management</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Ad, afgerond nov. 22, duaal
12.30 – 13.30 uur	Werklunch met kort overleg panel (besloten)
13.30 – 14.15 uur	Sessie 4 – Gesprek examencommissie en borging <ul style="list-style-type: none">• lid Academic Board• voorzitter centrale examencommissie en manager Kwaliteitszorg Onderwijs• lid examencommissie domein personeel en communicatie• nieuwe kwaliteitsmanager toetsing en examinering• kwaliteitsmanager onderwijs
14.15 – 14.30 uur	Korte pauze panel (besloten)
14.30 – 15.15 uur	Sessie 5 – Gesprek studenten – via MSTeams vanuit Hogeschool NCOI <ul style="list-style-type: none">• student Associate degree Human Resource Management, dec. 19, fase 2, duaal• student HBO Bachelor Human Resource Management, aanvang sept. 20, fase 2, duaal

- student HBO Bachelor Human Resource Management, aanvang sept. 20, fase 3, deeltijd

- 15.15 – 15.45 uur** **Korte pauze met kort overleg panel (besloten)**
- 15.45 – 16.45 uur** **Intern overleg panel (besloten)**
- 16.45 – 17.00 uur** **Terugkoppeling door panel naar directie en management**
- directeur Onderwijs en Compliance
 - directeur Opleidingsmanagement Hoger Onderwijs
 - manager Kwaliteitszorg Onderwijs

In verband met de privacywetgeving zijn hier uitsluitend de functies/rollen van gesprekspartners opgenomen. De namen van de gesprekspartners zijn bij de secretaris van het auditpanel bekend.

Hieronder volgt een nadere toelichting over de inrichting van de auditsystematiek bij Salta Group.

Omschrijving auditsystematiek

Salta-auditsystematiek

Salta Group stuurt al haar opleidingen op dezelfde wijze ofwel centraal aan, hanteert een aantal gezamenlijke uitgangspunten en concepten en gebruikt dezelfde algemene voorzieningen. Daarnaast zijn verschillende aspecten per opleiding ingekleurd. In overleg tussen Hobéon en Salta Group is er derhalve voor gekozen om een specifieke auditsystematiek in te richten die past binnen de vormvrijheid van het NVAO-beoordelingskader, bestaande uit een generieke audit gevolgd door opleidingsspecifieke audits (tussentijdse of uitgebreide opleidingsbeoordelingen).

Generieke audit

Jaarlijks vindt bij Salta Group / Salta Professional Education een generieke audit plaats van één dag. Tijdens deze dag besteedt een auditpanel expliciet aandacht aan de (delen van de) standaarden uit het NVAO-beoordelingskader die algemeen gelden voor de verschillende rechtspersonen voor hoger onderwijs van Salta Professional Education en haar opleidingen. Hiertoe behoren vooral de standaarden 4 tot en met 10 op het terrein van het didactische concept, de instroom/toelating, het personeelsbeleid, de algemene voorzieningen, de studentbegeleiding/ informatievoorziening, de kwaliteitszorg en de toetsystematiek. De generieke audit leidt uitsluitend tot een aantal generieke bevindingen. Zij treedt niet in de plaats van een deel van de opleidingsspecifieke audits, maar vormt er een aanvulling op (o.a. extra analyserend 'voorwerk'). Het auditpanel van de generieke audit treedt evenmin in de bevoegdheden van de opleidingsspecifieke audits om tot oordelen te komen. De reikwijdte van de generieke audit is vastgesteld op alle opleidingsbeoordelingen die het daarop volgende studiejaar worden uitgevoerd.

Opleidingsspecifieke audits

De generieke audit biedt elk auditpanel dat de opleidingsspecifieke audit uitvoert, de mogelijkheid om uitgebreid in te zoomen op de standaarden die specifiek gericht zijn op die opleiding zoals de inhoudelijke oriëntatie (inclusief niveau), met haar uitwerking naar inhoud programma, samenstelling personeel, opleidingsspecifieke voorzieningen en de gevolgen van dit alles voor het gerealiseerde niveau. Elke opleidingsspecifieke audit duurt eveneens één dag. De auditpanels worden voorafgaand aan de opleidingsspecifieke audit zorgvuldig geïnformeerd over de bevindingen van de generieke audit. Het staat het auditpanel van de opleidingsspecifieke audits vrij om van deze bevindingen af te wijken. Deze moeten namelijk telkens getoetst worden op (de mate van realisatie op) opleidingsniveau alvorens een beoordeling per standaard kan plaatsvinden. Ieder opleidingsspecifiek panel vormt zich op grond van de bevindingen van de generieke audit, de bestudeerde documentatie en de auditgesprekken dus een zelfstandig oordeel over alle NVAO-beoordelingsstandaarden.

Verantwoording

Deze werkwijze is geïntroduceerd in de zomer van 2016 en telkenmale verantwoord naar de NVAO in de beoordelingsrapporten, zowel procesmatig (uiteenzetting zoals hierboven) als inhoudelijk (welke bevindingen van de generieke audit heeft het panel van de opleidingsspecifieke audits meegenomen in de kaders bij de standaarden). De bevindingen van het generieke auditpanel zijn opgenomen in dit beoordelingsrapport.

Werkwijze

Bij de beoordeling van de betreffende deeltijd en duale opleiding is uitgegaan van het door de NVAO vastgestelde "Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs" van september 2018. Daarin staan de standaarden vermeld waarop een auditpanel zich bij de uitgebreide opleidingsbeoordeling van een opleiding moet richten en de criteria aan de hand waarvan het panel zijn oordeel over de opleiding moet bepalen.

Op basis van de door opleiding verstrekte documentatie heeft het auditpanel zich een beeld kunnen vormen van de primaire en secundaire processen van beide varianten.

De visitatie was gericht op een verificatie van de bevindingen uit de documentenanalyse en het verkrijgen van aanvullende informatie over de inhoud van het programma. Dit geschiedde door gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding, studenten en het werkveld, die waren te kenschetsen als 'gesprekken tussen vakgenoten'.

De verificatie door het auditpanel geschiedde door verscheidene malen hetzelfde onderwerp met verschillende geledingen te bespreken en aan de hand van additionele documentatie en -

daar waar het de huisvesting en de materiële voorzieningen betreft- ook door eigen waarneming.

Na overleg met de betreffende opleiding heeft het auditpanel met in achtneming van de daartoe strekkende regels van de NVAO en op basis van zijn documentanalyse en de daaruit voortvloeiende specifieke aandachtspunten de keuze van de gesprekspartners vastgesteld.

Het oordeel van het auditpanel vastgelegd in een conceptrapport werd aan de opleiding voorgelegd voor een toets op eventuele feitelijke onjuistheden.

Het auditpanel bood studenten, docenten en andere betrokkenen bij de opleiding die niet waren opgenomen in het programma van het locatiebezoek, de gelegenheid om zaken onder de aandacht te brengen die zij van belang achten voor de beoordeling. Het auditpanel heeft geconstateerd, dat de betreffende opleiding de mogelijkheid daartoe tijdig en op correcte wijze bij hen onder de aandacht heeft gebracht en hen heeft geïnformeerd over hoe zij contact konden opnemen met de secretaris van het auditpanel. Het auditteam ontving geen reacties.

Het oordeel van het auditpanel vastgelegd in een conceptrapport werd aan de opleiding voorgelegd voor een toets op eventuele feitelijke onjuistheden.

Beslisregels

Volgens de NVAO-Beslisregels Accreditatie kan een standaard 'voldoet', 'voldoet ten dele' of 'voldoet niet' scoren. Hobéon heeft de beslisregels toegepast, zoals deze zijn opgesomd in het 'Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland, September 2018'.

Wanneer er sprake is van verschillende varianten van een opleiding (bijvoorbeeld: voltijd, deeltijd en duaal), dan moet uit de beoordeling blijken dat voor elke variant de kwaliteit is gewaarborgd op grond van de standaarden uit het betreffende beoordelingskader om te komen tot een positief eindoordeel over de opleiding. Het eindoordeel over de opleiding luidt: 'positief', 'positief onder voorwaarden' of 'negatief'.

Indien een opleiding onder één CROHO-registratie wordt aangeboden op meerdere locaties, kan de opleiding alleen voor accreditatie in aanmerking komen als uit de beoordeling blijkt dat elke locatie voldoet aan de in het betreffende kader genoemde kwaliteitsstandaarden.

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval positief indien alle standaarden 'voldoet' scoren.

Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval positief onder voorwaarden indien alle standaarden indien standaard 1 voldoet en maximaal op vijf standaarden 'voldoet ten dele' scoren, waarbij het panel het opleggen van voorwaarden adviseert (zie aanvullende beslisregels voorwaarden).

Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval negatief indien:

- een of meer standaarden 'voldoet niet' scoort/scoren;
- standaard 1 'voldoet ten dele' scoort;
- een tot vijf standaarden 'voldoet ten dele' scoren, waarbij het panel niet adviseert om voorwaarden op te leggen;
- zes of meer standaarden 'voldoet ten dele' scoren.

BIJLAGE III Lijst geraadpleegde documenten

- Zelfevaluatie-rapport opleiding.
- Domeinspecifiek referentiekader en de leerresultaten van de opleiding
- Schematisch programma-overzicht.
- Inhoudsbeschrijving (op hoofdlijnen) van de programma-onderdelen, met vermelding van
 - leerresultaten, leerdoelen, werkvormen, wijze van toetsen, literatuur (verplicht / aanbevolen), betrokken docenten en studiepunten.
- Onderwijs- en examenregeling – OER.
- Overzicht van het ingezette personeel:
 - naam, functie, omvang aanstelling, graad en deskundigheid.
- Overzichtslijst van alle recente eindwerken (of van portfolio's / werkstukken waaruit het door de student bereikte eindniveau kan worden afgeleid).
- Jaarverslag examencommissie
- Toetsopgaven + beoordelingscriteria en normering (antwoordmodellen) en een representatieve selectie van gemaakte toetsen (presentaties, stageverslagen, assessments, portfolio's e.d.) en beoordelingen.
- Representatieve selectie van handboeken en overig studiemateriaal.

Het auditpanel heeft van vijftien studenten de eindwerken bestudeerd. Om redenen van privacy zijn de namen van de afgestudeerden, hun studentnummers evenals de titels van de eindwerken hier weggelaten maar uiteraard wel bekend bij de secretaris van het auditteam, en daar eventueel op te vragen.

BIJLAGE IV Panelsamenstelling

Op 9 januari 2023 heeft de NVAO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van het auditpanel t.b.v. de beoordeling van de opleiding Human Resource Management van Hogeschool NCOI onder het nummer PA-1266.

Naam visitatiegroep:	Hbo B HRM Groep 1
----------------------	-------------------

De secretaris van het auditpanel beschikt over nadere informatie over de samenstelling en expertise van de panelleden die in bovengenoemde visitatiegroep zijn ingezet.

In onderstaande tabel volgen korte functiebeschrijvingen van de panelleden die deelnamen aan het auditpanel van de in dit beoordelingsrapport beschreven opleiding.

Het panel voor de beoordeling van de opleiding is als volgt samengesteld:

Naam	Rol	Korte functieomschrijving
De heer prof.dr.mr. H.J.L.M. (Eric) van de Luytgaarden	Voorzitter	Lector en bijzonder hoogleraar preventieve law bij Zuyd Hogeschool en Universiteit Maastricht
De heer A.J. (André Johan) Visscher MSc	Lid	Opleidingsmanager Human Resource Management Hanzehogeschool Groningen
De heer N.A. (Nick) Heijder MSc	Lid	Begeleider, coach en docent Human Resource Management, Fontys Hogescholen
Mevrouw. R. (Rivka) de Vos	Studentlid	Student hbo-bacheloropleiding Human Resource Management (vt), Christelijke Hogeschool Ede
De heer drs. G.W.M.C. (Ger) Broers	Secretaris	

De door alle panelleden ondertekende onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaringen zijn in het bezit van Hobéon. In deze verklaring verklaren de panelleden gedurende ten minste vijf jaar voorafgaand aan de audit geen zakelijke noch persoonlijke binding te hebben gehad met de betrokken instelling - anders dan die in het kader van de werkzaamheden als lid van het auditpanel van het evaluatiebureau -, die een onafhankelijke oordeelvorming ten positieve of ten negatieve zou kunnen beïnvloeden.

Hobéon 

Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag
+31 (0)70 30 66 800
info@hobeon.nl
www.hobeon.nl