

NVAO • NEDERLAND

TOETS NIEUWE OPLEIDING

HBO-MASTER

HUMAN CAPITAL INNOVATIE (JD)

Fontys Hogeschool i.s.m.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

ADVIESRAPPORT

7 MEI 2025

Inhoud

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Procedure NVAO..... | 3 |
| 2 | Nieuwe opleiding..... | 4 |
| | 2.1 Algemene gegevens..... | 4 |
| | 2.2 Profiel..... | 4 |
| | 2.3 Panel..... | 4 |
| 3 | Oordeel..... | 5 |
| 4 | Sterke punten..... | 6 |
| 5 | Aanbevelingen..... | 7 |
| 6 | Beoordeling..... | 8 |
| | 6.1 Standaard 1: Beoogde leerresultaten..... | 8 |
| | 6.2 Standaard 2: Onderwijsleeromgeving..... | 10 |
| | 6.3 Standaard 3: Toetsing..... | 14 |
| | 6.4 Graad..... | 15 |

1 Procedure NVAO

Het succesvol doorlopen van een procedure toets nieuwe opleiding (TNO) is een voorwaarde voor erkenning door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). Pas na deze kwaliteitstoets kan de instelling de bij de opleiding behorende wettelijk beschermde getuigschriften of diploma's afgeven.

De procedure voor een nieuwe opleiding is iets anders dan voor bestaande opleidingen die al zijn geaccrediteerd. Een TNO is een *plan*beoordeling. Na accreditatie valt ook de nieuwe opleiding onder de reguliere accreditatieprocedure.

Een NVAO-panel van deskundigen toetst de kwaliteit van de nieuwe opleiding tijdens een locatiebezoek aan de universiteit of hogeschool. Een discussie tussen *peers* vormt de basis van de beoordeling en resulteert in een adviesrapport. Informatie over de invulling van het locatiebezoek en een overzicht van het bestudeerde materiaal zijn opvraagbaar bij de NVAO.

De beoordeling is gebaseerd op de standaarden zoals beschreven in het Beoordelingskader voor de beperkte toets nieuwe opleiding van de NVAO (Stcrt. 2019, nr. 3198). Over de standaarden geeft het panel een gemotiveerd oordeel op een driepuntsschaal: voldoet, voldoet ten dele of voldoet niet. Vervolgens geeft het panel een gemotiveerd eindoordeel over de kwaliteit van de opleiding, ook op een driepuntsschaal: positief, positief onder voorwaarden, of negatief.

Dit adviesrapport bevat de bevindingen, overwegingen en oordelen van het panel alsook de sterke punten en aanbevelingen. Op basis van dit rapport neemt de NVAO een accreditatiebesluit. Een beknopt adviesrapport is eveneens beschikbaar. De NVAO publiceert beide rapporten.¹

Meer informatie over de NVAO-werkwijze en de (tijdelijke) TNO-procedure is te vinden op www.nvao.net.

¹ <https://www.nvao.net/nl/besluiten>

2 Nieuwe opleiding

2.1 Algemene gegevens

| | |
|------------------------------------|--|
| Instelling | Fontys Hogeschool en Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) |
| Opleiding | Hbo-master Human Capital Innovatie |
| Varianten | Voltijd: Nee. Deeltijd: Ja. Duaal: Nee. |
| Graad | Master of Science |
| Afstudeerrichtingen | n.v.t. |
| Locaties | Eindhoven en Nijmegen |
| Studieomvang | 60 EC ² |
| Croho³ onderdeel | Economie |

2.2 Profiel

De nieuwe masteropleiding Human Capital Innovatie (HCI) richt zich op de implicaties van een aantal grote maatschappelijke transitie, zoals de energietransitie en de digitalisering, op de arbeidsmarkt. De ambitie is om HCI-professionals op te leiden die inzicht hebben in de veranderende eisen aan werk en werknemers en die bedrijven en organisaties kunnen helpen de gewenste veranderingen door te voeren. Daarbij gaat het om innovaties op micro-, meso- en macroniveau. Het betreft een parttime opleiding die wordt aangeboden als een joint degree-programma van Fontys Hogeschool en de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN). De studenten volgen vier modules (van 15 EC elk) in een periode van twee jaar, waarbij steeds een beroepsrol centraal staat: (1) de arbeidsmarktstrategie, (2) de ecosysteemontwikkelaar, (3) de programmaontwerper en (4) de interventieregisseur.

2.3 Panel

Samenstelling

1. Prof. dr. Jol Stoffers (voorzitter), lector en bijzonder hoogleraar Employability / Regionale Arbeidsmarkt, Zuyd Hogeschool, Open Universiteit, programmamanager hbo-master Personal Leadership in Innovation and Change, Zuyd Hogeschool, Heerlen, en wetenschappelijk directeur NEIMED, Sociaal-Economisch Kenniscentrum, Heerlen;
2. Elly Oude Elferink MSc, HR-specialist Revitalize Industry, registervertrouwenspersoon VertrouwensKracht en toezichthouder, Castricum;
3. Prof. dr. Brenda Vermeeren, hoogleraar Strategisch HRM, Leiderschap en Publieke Prestaties, Erasmus Universiteit Rotterdam;
4. Sanneke Crezee BSc (student-lid), student MSc Economics and Governance, Universiteit Leiden.

Ondersteuning

- Drs. Erik van der Spek, secretaris
- Anne Klaas Schilder MA, NVAO-beleidsmedewerker en procescoördinator

Locatiebezoek

18 maart 2025, Fontys Hogeschool, Eindhoven

² European Credits

³ Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs

3 Oordeel

Het NVAO-panel oordeelt *positief* over de kwaliteit van de masteropleiding Human Capital Innovatie van de Fontys Hogeschool en de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN). De opleiding voldoet aan de drie standaarden van het NVAO-kader voor de beperkte toetsing.

De nieuwe masteropleiding Human Capital Innovatie (verder HCI) is een gezamenlijke opleiding die leidt tot een gezamenlijke graad (joint degree) van de hogescholen Fontys en HAN. De opleiding heeft de intentie om professionals op HCI-gebied op te leiden die oplossingen kunnen ontwikkelen voor de uitdagingen waarmee de arbeidsmarkt kampt. Die uitdagingen vloeien met name voort uit een aantal grote maatschappelijke transitie, zoals de energietransitie. Het panel is van mening dat de opleiding aansluit bij urgente en actuele vragen en kan zich vinden in de doelstellingen die de opleiding nastreeft.

De opleiding is gebaseerd op een degelijk beroeps- en opleidingsprofiel, dat is ontwikkeld door zes hogescholen in samenwerking met het bedrijfsleven. Het onderwijs krijgt vorm in innovatief opgezette modules, die aansluiten bij de verschillende beroepsrollen van de HCI-professional. Een belangrijke lijn in het programma wordt gevormd door de ontwikkeling van het onderzoekend en innoverend vermogen van de studenten, die uitmondt in de beroepsproducten die de studenten ontwikkelen. Het panel waardeert het studentgerichte onderwijs, dat voor een substantieel deel maatwerk is.

Het panel heeft een aantal aanbevelingen gedaan voor de doorontwikkeling van de opleiding. Eén daarvan betreft de studeerbaarheid. Het panel ziet het als een uitdaging om de ambitieuze doelstellingen te realiseren en adviseert de opleiding om de studielast te monitoren en de studeerbaarheid te bewaken. Daarnaast adviseert het panel om er bij de doorontwikkeling voor te zorgen dat de kennis op het gebied van human capital innovatie goed geborgd is in het programma en de literatuur. Maar het panel heeft er vertrouwen in dat de opleiding recht zal doen aan deze aanbevelingen.

Als laatste punt heeft het panel vastgesteld dat de toetsing aansluit bij het karakter van de opleiding. Bij de tussentijdse toetsing is er veel aandacht voor feedback en feed-forward, terwijl de modules worden afgesloten met een portfolio met (onder meer) beroepsproducten. De examencommissie brengt veel (toets)deskundigheid in en geeft een goede invulling aan de wettelijke taken. Tot slot krijgen zaken als herkansing, vrijstellingen en het voorkomen van fraude voldoende aandacht.

| Standaard | Oordeel |
|---------------------------|-----------------|
| 1. Beoogde leerresultaten | Voldoet |
| 2. Onderwijsleeromgeving | Voldoet |
| 3. Toetsing | Voldoet |
| <i>Eindoordeel</i> | <i>positief</i> |

4 Sterke punten

Het panel constateert de onderstaande sterke punten:

1. **Actualiteit en urgentie:** de opleiding sluit aan bij actuele en dringende vragen vanuit maatschappij en werkveld. De vraagstukken waar de nieuwe masteropleiding zich op richt, komen voort uit belangrijke maatschappelijke uitdagingen, zoals de energietransitie.
2. **Degelijk beroeps- en opleidingsprofiel:** het onderliggende profiel is het resultaat van een gezamenlijke aanpak van zes hogescholen en het landelijke werkveld. Daarmee heeft de opleiding een degelijke en goed doordachte basis.
3. **Innovatief onderwijs:** de modules zijn op een eigentijdse wijze ontwikkeld, waarbij het onderwijs aansluit bij een actuele agenda (vier essentiële maatschappelijke transitie) en is ingevuld aan de hand van een brede holistische benadering.
4. **De student centraal:** het onderwijs wordt mede vormgegeven met behulp van de vraagstukken die er spelen in de organisaties waarin de studenten werkzaam zijn en wordt sterk bepaald door de leerbehoefte van de studenten.

5 Aanbevelingen

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet het panel een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding.

1. **Versterk de samenwerking** tussen de beide instellingen: zorg dat de opleiding gezamenlijk gedragen is en dat het eigene van de beide instellingen voldoende tot zijn recht komt. Maak beter duidelijk op welke manier de beide instellingen elkaar aanvullen. Versterk bovendien de banden met het werkveld in de doorontwikkeling van de opleiding.
2. **Bewaak de studeerbaarheid**: de doelstellingen zijn ambitieus en het panel ziet het als een uitdaging om deze te realiseren in de bijbehorende modules. Bewaak daarom de studeerbaarheid en zorg ervoor dat de studenten hun onderzoek niet te groot maken.
3. **Meesterschap**: zorg dat de kennis op het gebied van human capital innovatie goed geborgd is in het programma, omdat de studenten op dit thema hun masterniveau moeten behalen. Maak duidelijk hoe het concept van de *T-shaped professional* in dit verband wordt ingevuld.
4. **Verduidelijk de instroomprocedure**: maak duidelijk aan welke eisen instromende studenten (en hun werkomgeving) moeten voldoen, en borg dat er goede begeleiding op de werkplek is.

6 Beoordeling

6.1 Standaard 1: Beoogde leerresultaten

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

Oordeel

Voldoet

Bevindingen en overwegingen

De nieuwe masteropleiding Human Capital Innovatie (verder HCI) wil inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt, de inhoud en de organisatie van het werk. Deze veranderingen worden volgens het informatiedossier met name veroorzaakt door vier grote maatschappelijke transitie: de energietransitie, de hervorming van de gezondheidszorg, technologisering en digitalisering. Daarnaast kampt de arbeidsmarkt met een verouderende beroepsbevolking en stelt een in toenemende mate inclusieve en interculturele samenleving andere eisen aan werknemers en werkgevers. Dat betekent dat ook andere kennis en vaardigheden gevraagd worden van HCI-professionals.

De opleiding is gebaseerd op een (nieuw) beroeps- en opleidingsprofiel dat is samengesteld in samenwerking tussen zes hogescholen en het bedrijfsleven. Het panel heeft vastgesteld dat de leeruitkomsten in dit profiel aansluiten bij het NLQF-niveau-7 en de professionele masterstandaard van de Vereniging Hogescholen (VH). De betrokken hogescholen hanteren hetzelfde profiel en dezelfde leeruitkomsten, maar leggen in de curricula hun eigen accenten. Bij Fontys en HAN is dit accent gericht op talentgericht werken en een skills-based benadering. Daarbij gaat het niet alleen om de eigen professionele ontwikkeling, maar ook om het herkennen, benutten en ontwikkelen van talenten bij anderen. Verder leren deelnemers te werken vanuit een skills-based benadering, waarbij de focus ligt op de vaardigheden en competenties die nodig zijn om innovatie te stimuleren. Een laatste bijzonderheid bij deze joint degree is de multidisciplinaire benadering; de opleiding streeft ernaar grenzen tussen disciplines, sectoren en rollen te overstijgen en situaties vanuit meerdere perspectieven te bekijken.

Volgens het informatiedossier stimuleren en versnellen HCI-professionals de genoemde transitie door samen met stakeholders human capital innovaties op micro-, meso- en macroniveau te ontwikkelen. Daarbij combineren ze wetenschappelijke kennis, praktijkgerichte inzichten en verschillende competenties. De HCI-professional ontwikkelt zich volgens de opleiding in de richting van een T-shaped professional: een professional die expertise op verschillende disciplines combineert met brede vaardigheden en kennis. Het panel heeft hierover met vertegenwoordigers van de opleiding gesproken, omdat het vragen had over de invulling van dit T-shape model. Tijdens de gesprekken is duidelijk geworden dat de verticale kolom van de T-shape wordt gevormd door de kennis en vaardigheden op het gebied van human capital; deze kennis en vaardigheden vormen de basis die innovatie mogelijk maakt. Op dit gebied behalen de studenten hun meesterschap. De horizontale kolom bevat de kennis en vaardigheden die de HCI-professionals verder nodig hebben in de verschillende beroepsrollen, bijvoorbeeld vaardigheden op het gebied van effectieve communicatie en samenwerken. Het panel kan zich vinden in deze toelichting, maar adviseert wel om het concept van de T-shaped professional en de consequenties ervan voor het curriculum nader uit te werken.

Het profiel is verder uitgewerkt in drie kerntaken, waarin de werkzaamheden van de HCI-professional op macro-, meso- en microniveau zijn omschreven. Daarnaast omvat het profiel vier beroepsrollen, die eveneens gekoppeld zijn aan deze drie niveaus en die ten grondslag liggen aan de vier modules die gezamenlijk het onderwijsprogramma vormen. Het gaat om de volgende vier beroepsrollen:

- de arbeidsmarktstrategie, gericht op macroniveau (transities en de arbeidsmarkt);
- de ecosysteemontwikkelaar, eveneens gericht op macroniveau (ecosystemen);
- de programmaontwerper, gericht op mesoniveau (organisaties);
- de interventieregisseur, gericht op microniveau (teams en individuen).

Uiteindelijk mondt het beroeps- en opleidingsprofiel uit in tien beoogde leerresultaten, waarin de relatie tussen de veranderende arbeidsmarkt, de vier maatschappelijke transities en de eisen aan de HCI-professional zijn verwerkt. Het panel herkent in deze leerresultaten de ambities van de opleiding, maar is wel van mening dat beoogde leerresultaten complex en veelomvattend zijn. Een voorbeeld van een leerresultaat kan dat illustreren (nr. 6):

(De Master HCI professional) initieert en begeleidt veranderingen en innovaties door het in co-creatie en op methodische wijze (her)ontwerpen van een samenhangend programma van HC innovatie-, leer- en veranderinterventies gericht op het stimuleren van het innovatie- en verandervermogen van de organisatie en/of een team met aandacht voor draagvlak, borging, initiatie, begeleiding, monitoring en evaluatie.

Het panel realiseert zich dat de beoogde leerresultaten de uitkomst zijn van een overleg met een groot aantal betrokkenen, maar is toch van mening dat een redactieslag (gericht op leesbaarheid en consistentie) wenselijk is. Denk bijvoorbeeld aan consistentie in het gebruik van de termen innovatie-, leer- en veranderinterventies, waarbij in verschillende leerresultaten verschillende combinaties worden gebruikt. Daarnaast worden de termen ‘human capital’ en ‘menselijk kapitaal’ door elkaar gebruikt. Ook voor de studenten zijn heldere en eenduidige leerresultaten wenselijk.

Hierboven kwam bij het concept van de T-shaped professional het masterniveau al even aan de orde. Het panel heeft met het opleidingsmanagement gesproken over de wijze waarop dit niveau in de opleiding is geborgd. Daarbij is aangegeven dat het masterniveau nauw verbonden is met de inhoud van de opleiding. Innovatie op het gebied van transitievraagstukken vraagt om een multidisciplinaire aanpak waarbij de studenten inzichten uit de betrokken disciplines (zoals psychologie, bedrijfskunde en sociologie) moeten combineren en integreren. Het gaat steeds om complexe problemen (‘wicked problems’) die een werk-denkniveau op masterniveau vereisen, in combinatie met het vereiste onderzoekende en innovatieve vermogen. Het panel kan zich vinden in deze onderbouwing. Ook de inbreng van de lectoraten van zowel de HAN als Fontys en de inzet van een relatief groot aantal gepromoveerde docenten geeft het panel er vertrouwen in dat het masterniveau in de opleiding wordt gerealiseerd.

Het panel heeft vastgesteld dat het werkveld voldoende betrokken is bij de ontwikkeling van de opleiding. Dat geldt met name voor de totstandkoming van het beroeps- en opleidingsprofiel, waarbij het landelijke werkveld heeft gezorgd voor een brede validatie. Voor de ontwikkeling van de joint degree van Fontys en de HAN is een Werkveldadviescommissie (WAC) samengesteld; het panel heeft gesproken met een afvaardiging hiervan. In dit gesprek is duidelijk geworden dat de betrokkenheid van de WAC relatief laat tot stand is gekomen en (nog) niet heeft geleid tot een grote inbreng vanuit het werkveld. Wel heeft het panel vastgesteld dat de vertegenwoordigers van het werkveld graag bereid zijn een rol te spelen bij de uitvoering van de opleiding, wat bijvoorbeeld tot uiting kan komen in gastlessen van vertegenwoordigers van het werkveld of in casuïstiek vanuit het werkveld die in de opleiding kan worden gebruikt. Het panel adviseert om de banden met het werkveld verder aan te halen in de doorontwikkeling van de opleiding.

Een laatste thema in de gesprekken was de samenwerking tussen Fontys en de HAN in het kader van de joint degree en met name de zogenoemde complementariteit van de beide opleidingen. Het panel heeft begrepen dat de opleidingen elkaar op verschillende terreinen aanvullen: inhoudelijk (met name

in de expertise van de deelnemende lectoraten), in de netwerken die ze inbrengen, en in het onderzoek. Een inhoudelijk verschil is het accent op talentgericht werken bij Fontys (vanuit het lectoraat Dynamische Talentinterventies) en het accent op employability en forecasting bij de HAN (vanuit het lectoraat Human Capital Innovaties). In de netwerken zijn de verschillende regio's herkenbaar, maar er zijn ook verschillen die regio-overstijgend zijn. Zo heeft de HAN meer vakbonden in het netwerk, terwijl bij Fontys weer meer gemeentes en ontwikkelingsmaatschappijen zijn aangehaakt. Tot slot zijn er verschillen in de accenten en methodieken die in het onderzoek worden gebruikt: zo is er bij de HAN meer expertise in kwantitatief onderzoek en het werken met grote datasets.

Het panel kan zich vinden in deze toelichting, maar is wel van mening dat de samenwerking tussen de instellingen op dit punt aandacht behoeft. Het heeft het panel moeite gekost om het complementaire van de samenwerking boven water te krijgen. Het panel adviseert daarom de samenwerking verder uit te werken in de doorontwikkeling van de opleiding en ervoor te zorgen dat deze goed zichtbaar is voor alle betrokkenen.

Samenvattend is het panel van mening dat de nieuwe masteropleiding HCI voldoet aan de eisen van standaard 1. Het beroeps- en opleidingsprofiel zorgt voor een stevige basis en sluit aan bij actuele en urgente vragen vanuit de maatschappij en het werkveld. Het masterniveau is voldoende geborgd en komt tot uiting in ambitieuze eindtermen. De samenwerking in het kader van de joint degree is een punt van aandacht, waarbij het vooral belangrijk is helder uit te werken hoe de beide instellingen elkaar aanvullen. Tot slot adviseert het panel om in de doorontwikkeling van de opleiding ook het werkveld nadrukkelijk te betrekken.

6.2 Standaard 2: Onderwijsleeromgeving

Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Oordeel

Voldoet

Bevindingen en overwegingen

De opleiding wordt aangeboden in deeltijd en is opgebouwd uit vier modules van elk 15 EC verdeeld over twee jaar. Zoals hierboven is aangegeven, is elk van deze module verbonden aan een beroepsrol van de HCI-professional. Dit heeft geleid tot de volgende indeling:

1. **Arbeidsmarkt Strateeg:** in deze module leren de studenten de meest kansrijke HC-interventies voor de arbeidsmarkt en Leven Lang Ontwikkelen (LLO) te signaleren en onderbouwen. Verder verkennen ze effecten van maatschappelijke transitie op de arbeidsmarkt én de gevolgen van trends en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt voor maatschappelijke transitie.
2. **Ecosysteem Ontwikkelaar:** in deze module leren de studenten landelijke en regionale ecosystemen voor onderwijs en arbeidsmarkt te analyseren en ontwerpen. Daarbij staat het creëren, stimuleren en borgen van synergie tussen verschillende actoren in het ecosysteem centraal.
3. **Programma Ontwerper:** in deze module analyseren de studenten het innovatie- en verandervermogen van organisaties en teams. Ze ontwerpen, implementeren en monitoren een programma van interventies gericht op innovatie, LLO en verandering.
4. **Interventie Regisseur:** in deze module ontwikkelen en implementeren de studenten op maat gemaakte innovatie- en veranderinterventies gericht op individuele medewerkers. Daarnaast borgen zij de effectiviteit en duurzaamheid van de interventies.

Het panel heeft gezien dat het programma samenhang krijgt met behulp van drie leerlijnen, die elke bijeenkomst aan de orde komen. De Integrale lijn is vooral gericht op de vakinhoud op het gebied van Human Capital Innovatie. De onderzoekslijn (Onderzoekend en Innoverend Vermogen) helpt de student kritisch te kijken naar modellen, theorieën en interventies. De derde lijn, Professionele Identiteit (PI), helpt de studenten om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen tot een veelzijdige HCI-consultant.

Het panel heeft de opzet van het curriculum besproken met de betrokkenen bij de opleiding. Tijdens die gesprekken is duidelijk geworden dat de vier modules niet verder worden onderverdeeld in vakken; ze worden als eenheden van 15 EC opgebouwd rond een beroepsrol en verder ingevuld aan de hand van relevante casuïstiek en onderzoeksthema's. De modules zijn wel onderverdeeld in twee periodes van tien weken elk, maar die periodes worden niet afgesloten met een summatieve toets; de studenten bouwen gedurende de module een portfolio op, die aan het einde ervan wordt getoetst. Wel is er tijdens de module veel formatieve toetsing, feedback en peer review, vooral binnen de hierboven genoemde PI-lijn. In de modules komen verschillende vakgebieden aan bod, zoals bestuurskunde, bedrijfskunde, HRM en sociale psychologie. Het panel kan zich vinden in de gekozen opbouw en stelt vast dat deze aansluit bij de ontwikkelingen binnen het vakgebied.

Het panel heeft verder de modulewijzers en de aanbevolen en verplichte literatuur bestudeerd. Het is van mening dat de modulewijzers helder zijn opgezet en een duidelijk beeld geven van de activiteiten van de studenten en de bijbehorende studielast. De opleiding heeft ervoor gekozen de verplichte literatuur beperkt te houden; voor de opleiding als geheel zijn vijf handboeken voorgeschreven, wat wordt aangevuld met één specifiek boek per module. Deze aanpak is enerzijds ingegeven om de studenten niet onnodig op kosten te jagen, en anderzijds om studenten zelf te stimuleren literatuur te zoeken die passend is voor hun onderzoek en vraagstuk. Wel bevatten de modulewijzers voorbeelden van mogelijke dan wel aanbevolen literatuur. Deze literatuur is van een voldoende niveau en passend bij de opleiding. Het panel kan zich vinden in deze aanpak, maar is wel van mening dat de studenten moeten beschikken over een degelijke kennisbasis op het gebied van human capital.

Het panel heeft met docenten en lectoren gesproken over de plaats van onderzoek in de opleiding. Dit onderwerp krijgt gestalte in de leerlijn gericht op onderzoek en innovatie. De ambitie is om het onderzoekend en innoverend vermogen van de studenten te versterken, niet om ze op te leiden tot all-round onderzoekers. In de eerste module maken de studenten kennis met de basistechnieken van zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek. In module 2 volgt een verdieping in ontwerpgericht onderzoek. In module 3 en 4 wordt dit verder uitgewerkt aan de hand van vooral kwalitatieve methodes, zoals literatuuronderzoek, focusgroepen en Interviews. In module 4 komt daarnaast ook evaluatie en monitoring aan de orde. Daarnaast worden er in module 4 spreekuren ingericht met lectoren waarin studenten vragen kunnen stellen over hun onderzoek. Voor studenten die meer willen, bijvoorbeeld een correlatieanalyse uitvoeren, is aanvullende informatie beschikbaar. Het panel is van mening dat de aandacht voor onderzoek past bij de ambities van de master, en dat de lectoraten daarbij een goede ondersteuning bieden.

Een aandachtspunt in het programma is de studeerbaarheid. Het panel is van mening dat de beoogde leerresultaten ambitieus en veelomvattend zijn: het kan voorkomen dat studenten binnen één module (een programma van) interventies moeten ontwikkelen, implementeren en evalueren. Dat is volgens het panel mogelijk als de studenten zich weten te beperken en de interventies klein houden, maar het risico bestaat dat door deze ambitieuze aanpak de studeerbaarheid in het geding komt. Het panel adviseert de opleiding daarom de studielast goed te monitoren en in te grijpen als deze te omvangrijk dreigt te worden.

De studenten maken beroepsproducten die betrekking hebben op vraagstukken die op hun werkplek spelen. Studenten moeten er de leeruitkomsten kunnen aantonen en aan hun portfolio kunnen werken. Dat roept de vraag op welke rol de werkplek van de student in de opleiding heeft. Tijdens de gesprekken is gebleken dat die rol in formele zin beperkt is; er is geen formele werkplekbegeleider. De eisen aan de werkplek worden vooral besproken en vastgesteld tijdens de intakeprocedure. Als de opleiding eenmaal loopt, is het in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de student om feedback en begeleiding op de werkplek te regelen. Als de student een beroepsproduct maakt, moet hij of zij daar feedback op vragen, die opgenomen wordt in het assessment-portfolio. Het panel kan zich vinden in deze aanpak, die aansluit bij de doelgroep: studenten die als professional in een organisatie functioneren.

Instream

De opleiding is gericht op werkende studenten met een afgeronde bacheloropleiding. Daarbij gelden de volgende toegangseisen:

- een afgeronde bacheloropleiding, bij voorkeur op het gebied van economie, gedrag en maatschappij, onderwijs of bestuurskunde;
- een werkomgeving waarin HCI-vraagstukken een rol spelen: studenten voeren de opdrachten uit in hun eigen bedrijf of organisatie.

Voorafgaand aan de intake dienen de studenten een motivatiebrief in te sturen, die inzicht geeft in de drijfveren en verwachtingen van de student. Met alle studenten wordt een adviesgesprek gevoerd, waarin de opleiding onder meer kan vaststellen of de werkomgeving van de student voldoende mogelijkheden biedt om aan opdrachten te werken. Verder komt ook de werk-privébalans tijdens dit gesprek aan de orde. De vertegenwoordigers van de opleiding geven aan dat ze bij een minder geschikte werkomgeving een negatief advies kunnen uitbrengen, maar dat ze studenten met een bachelordiploma niet kunnen afwijzen. Soms kan een kandidaat buiten de werkomgeving een stage-achtige oplossing vinden waardoor hij of zij toch opdrachten kan uitvoeren. Ook zzp'ers kunnen instromen, als ze maar opdrachten kunnen uitvoeren waarmee ze de leeruitkomsten aantonen. Het panel heeft begrip voor de beperkte mogelijkheden van de opleiding bij de selectie van studenten. Wel benadrukt het panel dat het belangrijk is om de werkplek en de begeleiding aldaar goed in kaart te brengen tijdens de intake.

Voor de instromende studenten zijn twee landingsdagen voorzien, één voor de opleiding als geheel en één voor de eerste module. Voor die dagen moet de opleiding nog een onboarding-programma ontwerpen. Daarbij gaat de opleiding ook nader bepalen wat studenten zonder HR-achtergrond en studenten zonder onderzoekservaring extra te doen staat. Voor hen zijn verschillende MOOCs beschikbaar. Dat kan dus een verschillende studiebelasting per student opleveren.

Docenten

Voor de opleiding is een ontwikkelteam samengesteld met lectoren en docenten van zowel de HAN als Fontys. Bij de start van de opleiding zal ditzelfde team als docententeam gaan fungeren. Het gaat om in totaal tien docenten, waarvan er zes gepromoveerd zijn (één verwacht binnenkort te promoveren). Zeven van de docenten beschikken over een Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) of lesbevoegdheid, vier hebben een Basiskwalificatie Examinering (BKE) en één een Senior kwalificatie Examinering (SKE). Het panel heeft inzage gehad in de cv's van de docenten en is van mening dat ze over de juiste expertise en onderzoekservaring beschikken om de nieuwe opleiding te kunnen verzorgen. Het gesprek met een vertegenwoordiging van het docententeam heeft deze indruk versterkt. Het panel is van mening dat de opleiding kan beschikken over een gemotiveerd, betrokken en deskundig team van docenten. Bij elke module zijn docenten van beide instellingen betrokken.

Bij de opleiding zijn drie lectoraten betrokken, en wel Dynamische Talentinterventies (Fontys), Cross Border Business Development (Fontys) en het lectoraat Human Capital Innovaties (HAN). De betreffende lectoren maken deel uit van het ontwikkelteam en zullen ook een rol gaan spelen in het onderwijs van de beoogde opleiding. Ook een deel van de beoogde docenten draait mee in de lectoraten, wat de verbinding met de opleiding versterkt.

Wat de kwantitatieve inzet betreft heeft het panel vernomen dat de opleiding uitgaat van een docent-studentratio van 1:20. Bij een groep van 30 studenten is per jaar 1.050 uur beschikbaar. Voor elke module worden vier docenten ingeroosterd, waaronder één lector. Het panel stelt vast dat de opleiding voldoende capaciteit beschikbaar stelt voor het onderwijs.

Bij deze standaard is op verschillende plaatsen ingegaan op de samenwerking tussen Fontys en de HAN in het kader van het joint programme/de joint degree. Het panel heeft dit thema ook in verschillende gesprekken aan de orde gesteld. Daarbij is duidelijk geworden dat de samenwerking in de visie van de opleiding een duidelijke meerwaarde voor de studenten oplevert. Dat komt onder meer tot uiting in de betrokkenheid van de lectoraten: de studenten krijgen voorbeelden aangereikt vanuit beide hogescholen. Ook het geïntegreerde onderwijs, waarbij in elke module docenten van Fontys en de HAN samen lesgeven, is een pluspunt.

De opleiding heeft ervoor gekozen om het locatiebezoek bij Fontys in Eindhoven te organiseren. Hiervoor zijn twee redenen. Ten eerste is Fontys de penvoerder als het gaat om de coördinatie en administratie van deze joint degree. Ten tweede zal de eerste groep studenten in september 2025 starten in Eindhoven. Bovendien zijn de faciliteiten bij de beide instellingen gelijkwaardig. Het panel kan zich vinden in deze keuze en de onderbouwing ervan.

De intentie is het eerste cohort de gehele opleiding te laten volgen bij Fontys in Eindhoven, het tweede cohort doet dat bij de HAN in Nijmegen. Elke week is er een vaste lesdag, dat kan bij de opleiding zijn, bij een werkveldpartner of online. Module 2 start al op dag 1 bij een werkveldpartner, de studenten gaan onder meer naar het Innovation Lab en de Economic Board. Er is dus veel onderwijs op verschillende locaties. Maar de thuisbasis voor het eerste cohort is Eindhoven.

Tot slot heeft het panel ook gesproken over de naam van de opleiding. Voor de opleiding is gekozen voor een gedeeltelijk Engelstalige naam: Human Capital Innovatie. De opleiding heeft aangegeven dat de combinatie Human Capital ook ingeburgerd is in Nederlandse contexten. Het panel kan zich hierin vinden en sluit zich aan bij de keuze van de instellingen.

Samenvattend is het panel van mening dat de nieuwe masteropleiding HCI voldoet aan de eisen van standaard 2. Het curriculum is innovatief, uitdagend en stelt de studenten in staat de beoogde leerresultaten te behalen, hoewel de studeerbaarheid een aandachtspunt is. De studenten maken kennis met verschillende soorten onderzoek en onderzoeksmethoden, die aansluiten bij de vraagstukken waarmee ze in hun werkomgeving geconfronteerd worden. De docenten beschikken over de juiste deskundigheid om het onderwijs te verzorgen, waarbij docenten vanuit beide instellingen in elke module samenwerken.

6.3 Standaard 3: Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Oordeel

Voldoet

Bevindingen en overwegingen

De toetsing bij de nieuwe opleiding HCI is gebaseerd op drie uitgangspunten. Dat is ten eerste het principe 'Toetsing stimuleert ontwikkeling'; hiermee sluit de opleiding aan bij de ideeën over talentontwikkeling en eigenaarschap. Ten tweede is de toetsing integraal en holistisch, wat aansluit bij de ideeën over multidisciplinair samenwerken, systemisch denken en integraal en innovatief leren uit de onderwijsvisie. Ten derde is de toetsing authentiek en flexibel, wat vooral tot uiting komt in de HCI-gerelateerde opdrachten waaraan studenten in hun eigen werkomgeving werken.

Het panel heeft vastgesteld dat formatieve en summatieve toetsing binnen de HCI-opleiding in balans zijn. De studenten stellen in elke module twee portfolio's samen, een ontwikkelportfolio en een assessmentportfolio. In het ontwikkelportfolio maken de studenten hun leerproces inzichtelijk, waarbij de mogelijkheid bestaat om feedback en feed-forward te vragen. Elke module wordt afgesloten met een assessmentportfolio en een assessmentgesprek, waarin de examinatoren vaststellen of de student de leeruitkomsten van die module heeft behaald. Tussentijds zijn er wekelijks feedback-momenten, waarbij ook peer-review een rol speelt. Ook verzamelen de studenten zelf feedback in hun professionele netwerk.

In het toetsprogramma staat aangegeven welke leeruitkomsten in welke modules worden getoetst. Het panel heeft gezien dat elke leeruitkomst in één module wordt getoetst (twee leeruitkomsten per module), met uitzondering van de leeruitkomsten 9 en 10. De studenten moeten dus al na de eerste module in staat zijn op een toets op masterniveau af te leggen. De vertegenwoordigers van de opleiding zien daar geen onoverkomelijk probleem in, de studenten hebben een half jaar om zich in de materie te verdiepen en de leerresultaten te behalen. De borging ligt in hun visie met name in het aanwijzen van de examinatoren. Die moeten in elk geval beschikken over een BKE, daarnaast moeten ze gepromoveerd zijn of beschikken over een master met voldoende expertise in het vakgebied. Verder wordt overwogen om hieraan eisen op het gebied van feedback-geletterdheid en/of AI-geletterdheid toe te voegen. Het panel kan zich hierin vinden.

De opleiding heeft verschillende mechanismen ontwikkeld om de kwaliteit van de toetsing te borgen. Tot de instrumenten behoren beoordelingsformulieren, beoordelaarsinstructies, een gespreksleidraad voor de assessmentgesprekken, en kalibreersessies. Verder evalueert de examencommissie de kwaliteit van toetsing steekproefsgewijs. De studenten slaan hun portfolio's op in Canvas. De examencommissie krijgt toegang tot deze portfolio's en is van plan daar regelmatig steekproeven van te nemen, om zowel de kwaliteit van de portfolio's als die van de beoordelingsformulieren te monitoren. Het panel sluit zich hierbij aan.

Examencommissie

De examencommissie van de nieuwe HCI-opleiding is samengesteld uit leden van de bestaande examencommissies van instituut HRM en Toegepaste Psychologie van Fontys en de academie Organisatie en Ontwikkeling van de HAN. Het panel heeft vastgesteld dat de examencommissie voldoet aan de wettelijke eisen. Zo wijst de examencommissie de examinatoren aan op basis van een aantal duidelijk geformuleerde eisen. Verder borgt de commissie de kwaliteit van de toetsing aan de hand van steekproeven.

Het panel heeft een gesprek gehad met de beoogde voorzitter (afkomstig van de HAN) en secretaris (van Fontys) van de examencommissie, en heeft daarbij kunnen vaststellen dat beiden veel ervaring en (toets)deskundigheid inbrengen. Beiden zijn ook voorzitter van andere examencommissies. Ze zijn betrokken bij de ontwikkeling van het toetsbeleid en toetsprogramma, en hebben meegedacht over de opzet en invulling van het programmatisch toetsen en de keuze voor portfolio-assessment.

Een punt van aandacht wordt gevormd door de mogelijkheden tot herkansing in combinatie met de cum laude-regeling. Het is wettelijk toegestaan om ook een voldoende te herkansen, met name voor studenten die een cum laude willen behalen. Het risico is wel dat het resultaat steeds verder 'verdund' wordt; als de studenten steeds de feedback van hun docent verwerken om een hoger cijfer te behalen, beoordeel je eerder de feedback van de docent dan de inspanningen van de student. De examencommissie heeft in dit verband geadviseerd om bij programmatisch toetsen géén cum laude toe te kennen. De HAN doet dit bij andere opleidingen ook niet als studenten woordkwalificaties (zoals 'goed' of 'voldoende') krijgen in plaats van cijfers. Het panel sluit zich aan bij dit advies.

De examencommissie zal ook de verzoeken tot vrijstelling beoordelen. Het programma biedt mogelijkheden voor vrijstellingen als een student één of meer leeruitkomsten elders heeft aangetoond. Dat kan zowel in een andere opleiding zijn of op basis van werkervaring. Sommige studenten hebben bijvoorbeeld al een opleiding bij een universiteit afgerond waar ze zich bepaalde vakinhouden hebben eigengemaakt.

De opleiding sluit aan bij de OER en het fraudebeleid van Fontys, waarin ook aandacht is voor AI. Het beleid is niet gericht op het uitbannen van AI, maar op een verantwoord gebruik ervan. Dat houdt in dat de controle op het gebruik van AI niet zozeer bij de examinering plaatsvindt, maar tijdens het onderwijs, omdat de docenten dan al te maken krijgen met producten van de studenten. De docenten moeten dus zelf voldoende weten van AI en de studenten kunnen coachen bij een passend gebruik ervan. Het panel is het eens met deze benadering.

Samenvattend is het panel van mening dat de toetsing van de masteropleiding HCI voldoet aan de eisen van standaard 3. De opleiding heeft voldoende instrumenten ontwikkeld om de kwaliteit van de toetsing te borgen. De examencommissie brengt veel (toets)deskundigheid in en is betrokken bij de ontwikkeling van de toetsing van de nieuwe opleiding. Ook zaken als herkansing, vrijstellingen en het voorkomen van fraude krijgen voldoende aandacht.

6.4 Graad

De nieuwe opleiding heeft het verzoek ingediend om bij de graadverlening de toevoeging 'of Science' te hanteren. Het belangrijkste argument hiervoor is dat de meeste verwante opleidingen eveneens de graad 'Master of Science' afgeven. Dit is bijvoorbeeld het geval bij opleidingen op het gebied van bestuurskunde, politicologie, sociologie en bedrijfskunde. De opleiding verwacht dat deze toevoeging herkenbaarder is voor de arbeidsmarkt en de studenten dan 'of Arts'. Het panel heeft kennisgenomen van de argumentatie voor de toevoeging 'of Science' en deze afgewogen tegen de *Ministeriële regeling titulatuur hoger beroepsonderwijs*.

In de Staatscourant 2013 nr. 35337 is in de bijlage een referentielijst opgenomen die internationale herkenbaarheid van titulaturen in het hoger beroepsonderwijs uiteenzet. Deze bijlage benoemt de internationaal herkenbare bachelor- en mastergraden, inclusief de relevante toevoegingen, per onderdeel van het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs. Specifiek voor het onderdeel Economie wordt ten aanzien van de toevoeging 'of Arts' het volgende vermeld: opleidingen die voor het grootste deel gericht zijn op economie, talen, management, marketing en communicatie. Voor de toevoeging 'of Science' geldt: opleidingen die zich voornamelijk richten op accountancy, finance, informatica en communicatiesystemen.

Na zorgvuldige overweging heeft het beoordelingspanel geconcludeerd dat er geen inhoudelijke redenen zijn om af te wijken van de richtlijnen en redenering zoals vastgelegd in de referentielijst in Staatscourant 2013 nr. 35337. Het panel constateert dat de HCI-masteropleiding met name overeenkomsten vertoont met de gerichtheid op economie, management en communicatie (de toevoeging 'of Arts'), en niet met de gerichtheid op accountancy, finance, informatica en communicatiesystemen (de toevoeging 'of Science'). Daarom adviseert het panel aan de NVAO de toevoeging 'of Arts' aan de mastergraad (MA) toe te kennen.

Afkortingen

| | |
|------|-----------------------------------|
| BKE | Basiskwalificatie Examinering |
| BKO | Basiskwalificatie Onderwijs |
| EC | European Credits |
| HAN | Hogeschool van Arnhem en Nijmegen |
| HCI | Human Capital Innovatie |
| HRM | Human Resource Management |
| LLO | Leven Lang Ontwikkelen |
| NLQF | Nederlands kwalificatieraamwerk |
| MOOC | Massive Open Online Course |
| OER | Onderwijs- en Examenreglement |
| PI | Professionele ontwikkeling |
| SKE | Seniorkwalificatie Examinering |
| VH | Vereniging Hogescholen |
| WAC | Werkveldadviescommissie |

Het adviesrapport is tot stand gekomen in opdracht van de NVAO met het oog op de beperkte toetsing van de nieuwe opleiding in Human Capital Innovatie van de Fontys Hogeschool i.s.m Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Aanvraagnummer: AV-3008 / AV-3009



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

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

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