

NVAO • NEDERLAND

TOETS NIEUWE OPLEIDING

HBO-MASTER

HUMAN CAPITAL INNOVATIE (JD)

Christelijke Hogeschool Windesheim i.s.m.

Saxion Hogeschool

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	13
	6.4 Graad.....	16

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	Christelijke Hogeschool Windesheim en Hogeschool Saxion
Opleiding	HBO-Master Human Capital Innovatie
Varianten	Voltijd: Nee. Deeltijd: Ja. Duaal: Nee.
Graad	Master of Science
Afstudeerrichtingen	n.v.t.
Locaties	Zwolle, Deventer
Studieomvang	60 EC ²
RIO³ sectoronderdeel	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 de hogescholen Saxion en Windesheim. De studenten volgen vier modules (van 15 EC elk) in een periode van twee jaar, waarbij steeds een beroepsrol centraal staat: (1) de arbeidsmarktstrateeg, (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. Tjerry Verhoeven MSc, regiomanager VNO-NCW Midden, Arnhem-Nijmegen & Rivierenland, Nijmegen;
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
- Julia van Proosdij-de Bruijn MA, NVAO-beleidsmedewerker en procescoördinator

Locatiebezoek

11 maart 2025, Christelijke Hogeschool Windesheim, Zwolle,

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 Christelijke Hogeschool Windesheim en Hogeschool Saxion. 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 (joint degree) van de hogescholen Windesheim en Saxion. 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 transities, 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.

Samenwerking is een belangrijk fundament van de opleiding. Het beroeps- en opleidingsprofiel is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van zes hogescholen en het bedrijfsleven. Samenwerking is ook de kracht van de joint degree van Saxion en Windesheim, zowel bij de ontwikkeling als straks bij de uitvoering van de opleiding. Het docentenkorps bestaat uit docenten van beide opleidingen, en ook de examencommissie bundelt de krachten van beide instellingen. Volgens het panel vormt de samenwerking een van de sterke punten van de nieuwe opleiding.

Het onderwijs wordt aangeboden in deeltijd in vier modules, die steeds gebaseerd zijn op een bepaalde beroepsrol van de HCI-professional. Het panel is van mening dat het onderwijs uitdagend en innovatief is opgezet. Het onderwijs sluit aan bij een actuele agenda (de vier maatschappelijke transities) en is ingevuld aan de hand van een brede holistische benadering. In de onderwijsvisie staat de student centraal, wat betekent dat het onderwijs voor een deel maatwerk is. Dat maatwerk komt bijvoorbeeld tot uiting in de beroepsproducten die de student ontwikkelt; die sluiten aan bij vraagstukken uit de organisatie waar de student werkzaam is.

Het panel heeft ook een aantal voorstellen tot verbetering gedaan. Een daarvan betreft de studeerbaarheid: omdat de opleiding ambitieuze doelstellingen hanteert, kan het een uitdaging zijn om deze te realiseren in de bijbehorende modules. Het is dan ook van belang dat de opleiding de studeerbaarheid bewaakt en ervoor zorgt dat de studenten hun onderzoek niet te groot maken. Een ander punt betreft de plaats van onderzoek in de opleiding. Het panel adviseert om daar keuzes in te maken: een keuze zou kunnen zijn om de opleiding te beperken tot kwalitatief onderzoek en de studenten daar een degelijke scholing in aan te bieden.

Tot slot is het panel er ook van overtuigd dat de toetsing op een degelijke manier is ingevuld. De studenten maken geen eindwerk, maar moeten in elke module laten zien dat ze het masterniveau behalen. De opleiding heeft voldoende instrumenten ontwikkeld om dat niveau te borgen. De examencommissie neemt zijn taken serieus en is op verschillende niveaus betrokken bij de kwaliteitsborging en de toetsing van de nieuwe opleiding. Daarmee ligt er volgens het panel een goede basis voor de nieuwe HCI-opleiding.

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. **Meerwaarde joint degree:** de hogescholen Saxion en Windesheim werken goed samen bij het ontwikkelen en verzorgen van de nieuwe opleiding, waarbij ze gebruik maken van de sterke punten van beide instellingen. Dit levert een meerwaarde op voor de studenten.
2. **Betrokkenheid van het werkveld:** het werkveld is uitgebreid betrokken bij de ontwikkeling van de opleiding, zowel landelijk (bij de opzet) als regionaal (bij de invulling van de samenwerking). Het is de intentie om die betrokkenheid te continueren bij de uitvoering van de opleiding.
3. **Innovatief onderwijs:** de modules zijn op een eigentijdse wijze ontwikkeld, waarbij het onderwijs aansluit bij een actuele agenda (vier essentiële maatschappelijke transities) en is ingevuld aan de hand van een brede holistische benadering.
4. **Eenheid en verscheidenheid:** de opleiding is gebaseerd op een beroeps- en opleidingsprofiel dat is ontwikkeld door een groep van zes hogescholen, wat de opleiding een brede basis en legitimiteit verschaft. Daarnaast geven de deelnemende hogescholen de opleiding een inkleuring die aansluit bij het eigen profiel en bij de regio.
5. **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. **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.
2. **Maak keuzes in het onderzoek:** de studenten worden getraind in toegepast onderzoek, met een focus op kwalitatief onderzoek. Ga na of het zinvol is om daarnaast ook kwantitatief onderzoek te doceren of dat het beter is de kennis van kwalitatief onderzoek te versterken.
3. **Zorg voor voldoende literatuur:** kijk daarbij met name naar de kennisbasis op het gebied van human resources/human capital, en naar de mens-technologie-interactie. Zorg dat deze literatuur ook een zichtbare plaats krijgt in de beoordeling.
4. **Versterk de plaats van internationalisering:** geef meer aandacht aan de internationale arbeidsmarkt en aan de plaats van interculturele verschillen in de opleiding.
5. **Zorg voor een heldere 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 een antwoord bieden op uitdagingen in de arbeidsmarkt, de inhoud en de organisatie van het werk. Deze uitdagingen 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 nieuwe HCI-opleiding wil hierop inspelen.

De opleiding is gebaseerd op een beroeps- en opleidingsprofiel dat is samengesteld in samenwerking tussen zes hogescholen en het bedrijfsleven. Het panel heeft gezien dat de leeruitkomsten in dit profiel aansluiten aan 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. Het panel heeft tijdens de visitatie vernomen dat bij de hogescholen Saxion en Windesheim het accent vooral ligt op de ontwikkelingen binnen de eigen regio; vanuit de lectoraten is er veel samenwerking met het regionale bedrijfsleven, waarvan de opleiding kan profiteren. Daarnaast willen de beide hogescholen ook hun eigen onderzoekprofiel in de opleiding inbrengen. Dat is bij Saxion vooral de mens-technologie-interactie, en bij Windesheim het accent op Leven Lang Ontwikkelen. Het panel kan zich vinden in deze keuzes, maar is van mening dat met name de profilering van Saxion (mens-technologie-interactie) beter zichtbaar gemaakt kan worden (bijvoorbeeld in de voorgeschreven literatuur).

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:

- (1) de arbeidsmarktstrateeg, gericht op macroniveau (transities en de arbeidsmarkt);
- (2) de ecosysteemontwikkelaar, eveneens gericht op macroniveau (ecosystemen);
- (3) de programmaontwerper, gericht op mesoniveau (organisaties);
- (4) 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. Ook voor de studenten zijn heldere en eenduidige leerresultaten wenselijk. Een ander voorbeeld is het wisselend gebruik van de termen 'human capital' en 'menselijk kapitaal' in de beoogde leerresultaten.

Het opleidingsmanagement heeft een toelichting gegeven op de invulling en borging van het masterniveau. Uitgangspunt is de professionele masterstandaard van de Vereniging Hogescholen, die aansluit bij niveau 7 van het Europees Kwalificatiekader (EQF). Aan de hand van de vier pijlers van deze masterstandaard (Meesterschap, Onderzoekend Vermogen, Interprofessioneel Handelen en Doorwerking) heeft de opleiding duidelijk gemaakt hoe het masterniveau van de HCI-opleiding is geborgd. Daarbij is het panel overtuigd van het complexe en multidisciplinaire karakter van innovatie op het gebied van human capital, en van het belang van de ethische component daarbij. De inbreng van de lectoraten en de onderzoeksprojecten bij Saxion en Windesheim versterken de indruk van het panel dat het masterniveau in de opleiding wordt behaald.

Het panel heeft vastgesteld dat het werkveld nauw betrokken is bij de ontwikkeling van de opleiding. Dat geldt zowel voor de totstandkoming van het (landelijke) beroeps- en opleidingsprofiel als voor de ontwikkeling van de joint degree van Saxion en Windesheim. Het panel heeft gesproken met een afvaardiging van de Werkveldadviescommissie (WAC). In dat gesprek heeft het panel kunnen vaststellen dat vertegenwoordigers van het werkveld met de opleiding hebben gesproken over de opzet en invulling van de nieuwe HCI-opleiding. De opleiding heeft de wensen van het werkveld ter harte genomen en het werkveld heeft suggesties gedaan die zijn verwerkt in het uiteindelijke opleidingsontwerp. Het is de wederzijdse intentie van werkveld en opleiding om de samenwerking te continueren 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 is te spreken over de samenwerking en is van mening dat deze een sterk punt van de opleiding vormt.

Een ander thema dat tijdens de visitatie aan de orde is geweest, is internationalisering. De nieuwe master richt zich op uitdagingen die verbonden zijn met systeemveranderingen op Europees en mondiaal niveau, zoals de energietransitie. Tegelijkertijd moeten de HCI-professionals in staat zijn deze uitdagingen aan te pakken binnen regionale en lokale contexten. De internationalisering 'van buiten naar binnen' is daarmee volgens het panel goed zichtbaar in de opleiding. Dat geldt minder voor de internationale arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de Nederlands-Duitse grensregio. Het panel is van mening dat de internationalisering op dat punt versterkt kan worden. Dat geldt ook voor de plaats van interculturele competenties en sensitiviteit.

Het panel heeft tot slot met het opleidingsmanagement gesproken over de invulling van de samenwerking tussen de hogescholen Saxion en Windesheim in het kader van de joint degree. Tijdens dat gesprek heeft het panel vastgesteld dat de samenwerking hecht is. Het onderwijs is in co-creatie ontwikkeld, waarbij gebruik is gemaakt van de sterke punten van de beide hogescholen. Zo geven vertegenwoordigers van Saxion aan dat de marketing beter is geregeld bij Windesheim, en dat zij daar weer van kunnen leren. Het panel heeft inzage gehad in de samenwerkingsovereenkomst en is van mening dat alle relevante thema's daarin aan de orde komen. De samenwerkingsovereenkomst was ten tijde van de visitatie nog niet getekend, maar er is wel een getekend document waarin de beide

hogescholen aangeven akkoord te gaan met de invulling van de samenwerking. Kort na de visitatie heeft de NVAO een ondertekende samenwerkingsovereenkomst ontvangen.

Samenvattend is het panel van mening dat de nieuwe HCI-opleiding voldoet aan de eisen van standaard 1. De opleiding sluit aan bij een landelijk profiel, dat tot stand is gekomen in overleg met het werkveld en de samenwerkende hogescholen. De beoogde leerresultaten leggen een stevig fundament onder de opleiding, maar kunnen in de beleving van het panel wel helderder en eenvoudiger geformuleerd worden. Het panel is overtuigd van het masterniveau in de opleiding. Tot slot vormt de samenwerking tussen de hogescholen Saxion en Windesheim een pluspunt, waarbij de sterke punten van de beide partners gecombineerd worden.

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 modules verbonden aan een beroepsrol van de HCI-professional. Dit heeft geleid tot de volgende indeling:

- Module 1: **Transitievernellers voor een duurzame arbeidsmarkt**. In deze module staat de beroepsrol *Arbeidsmarkt Strateeg* centraal en werken de studenten op macroniveau. Studenten leren onder meer om methodisch data te verzamelen en analyseren en ontwerpen een strategische roadmap met human capital innovaties voor hun organisatie.
- 1. Module 2: **Vormgeven van arbeidsmarkttransities in regionale ecosystemen**. In deze module werken de studenten eveneens op macroniveau en staat de beroepsrol *Ecosysteem Ontwikkelaar* centraal. De studenten leren onder meer om regionale ecosystemen te analyseren en ontwerpen, gericht op de bevordering van multidisciplinaire samenwerking en human capital innovatie.
- 2. Module 3: **Stimuleren van innoveren en leren in teams en organisaties**. In deze module staat de beroepsrol *Programmaontwerper* centraal en verschuift de focus naar het meso- en microniveau: organisaties en personen. Studenten leren veranderingen tot stand te brengen door een samenhangend programma van human capital innovatie-, leer- en veranderinterventies te ontwerpen.
- 3. Module 4: **Versterken van lerende en wendbare professionals**. In module 4 staat de beroepsrol *Interventie Regisseur* centraal. Studenten (her)ontwikkelen een innovatie- en veranderinterventie voor individuen binnen hun organisatie. Ze implementeren een pilot, evalueren de resultaten en formuleren aanbevelingen voor implementatie op grotere schaal.

Het panel heeft de opzet van het curriculum besproken met het opleidingsmanagement en de beoogde docenten. Tijdens dat gesprek is duidelijk geworden dat de vier modules niet verder worden onderverdeeld in traditionele vakken; ze worden als eenheden van 15 EC opgebouwd rond een beroepsrol en verder ingevuld aan de hand van relevante casuïstiek en onderzoeksthema's. In de modules komen wel 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 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 literatuur is van een voldoende niveau en passend bij de opleiding. Wel mist het panel in de literatuur een duidelijke kennisbasis op het gebied van human capital c.q. human resources. Datzelfde geldt voor literatuur op het gebied van mens-technologie-interactie, terwijl dit een speerpunt van Hogeschool Saxion is. Het panel adviseert om de literatuur over deze gebieden meer expliciete aandacht te geven.

Een belangrijk thema is de studeerbaarheid van het programma. Zoals aangegeven is het panel 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 samenhang in het programma wordt vergroot met twee leerlijnen, een onderzoeksleerlijn en een leerlijn gericht op professionele identiteit. In de onderzoeksleerlijn staat ontwerpgericht onderzoek centraal, in de laatste module komen ook implementatieonderzoek en evaluatieonderzoek aan de orde. Het panel heeft gezien dat onderzoek in alle modules aan bod komt en dat daarbij een duidelijke inbreng vanuit de lectoraten zichtbaar is. Bij ontwerpgericht onderzoek gaat het vaak om kwalitatief onderzoek (bijvoorbeeld enquêtes), maar de opleiding houdt er rekening mee dat een klein deel van de studenten een vorm van kwantitatief onderzoek zal willen doen. Tegelijkertijd stelt het panel vast dat de onderwijsruimte voor onderzoeksmethodieken en statistiek beperkt is. Het risico van deze aanpak is volgens het panel dat de studenten van alles een beetje leren, maar van niets genoeg. Het panel adviseert de opleiding daarom keuzes te maken en de studenten goed op te leiden in kwalitatief onderzoek. Een optie zou nog kunnen zijn om de studenten wel te leren hoe ze kwantitatief onderzoek moeten lezen en gebruiken, maar het uitvoeren van kwantitatief onderzoek buiten beschouwing te laten.

In elke module werken studenten aan beroepsproducten, die gebaseerd zijn op vraagstukken die spelen in de bedrijven en organisaties waar ze werkzaam zijn. Daarmee heeft de werkplek een belangrijke functie binnen het onderwijs. Het panel heeft vastgesteld dat er geen formele contacten zijn met de bedrijven waar de studenten werkzaam zijn en dat er geen (formele) begeleider op de werkplek wordt voorzien. De studenten worden wel gestimuleerd om zelf sparring partners te zoeken voor hun opdrachten, zowel binnen het eigen bedrijf als binnen de grotere groep van stakeholders (bijvoorbeeld bij klanten). De student is dus zelf verantwoordelijk om zijn of haar eigen begeleiding op het werk te organiseren. Het panel heeft dit punt ook besproken met de vertegenwoordigers van het werkveld; zij vinden deze aanpak, met een centrale rol voor de studenten, passend bij een masteropleiding die zich richt op jonge professionals. Het panel kan zich vinden in deze benadering, maar adviseert wel voldoende aandacht te geven aan de begeleiding op het werk tijdens de toelating/instroomprocedure (zie hieronder).

Het feit dat de studenten werken aan beroepsproducten die onderling sterk kunnen verschillen, zorgt ervoor dat het onderwijs voor een deel maatwerk is. Dat geldt zowel voor de invulling van de beroepsproducten als voor de onderzoeksmethodieken die de student gaat toepassen. Dat maatwerk krijgt vooral gestalte in de leerlijn die is gericht op de ontwikkeling van de professionele identiteit. De studenten worden hierbij begeleid door hun studietoetscoach, maar ook door hun medestudenten. Deze aanpak sluit aan bij de sociaal-constructivistische onderwijsvisie van de beide instellingen, waarbij een actieve betrokkenheid van de student in zijn leerproces centraal staat. Het panel is van mening dat

deze onderwijsvisie past bij het onderwijs aan professionals en ziet in de studentgerichte aanpak een sterk punt van de opleiding.

Instroom

De opleiding is gericht op werkenden met een 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 HCl-vraagstukken een rol spelen: studenten voeren de opdrachten uit in hun eigen bedrijf of organisatie.

Voorafgaand aan de intake dienen de potentiële 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.

Tijdens de gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding heeft het panel vastgesteld dat de toelatingsprocedure nog niet in detail is uitgewerkt. Wel is gebleken dat het enige 'harde' criterium de afgeronde bacheloropleiding is. Het gesprek over de werkomgeving kan leiden tot een dringend (negatief) advies, maar de opleiding kan studenten niet afwijzen als de werkomgeving minder geschikt is. Het panel is van mening dat de opleiding de toelatingsprocedure beter moet uitwerken en meer duidelijkheid moet verschaffen over de eisen die aan de werkplek en de begeleiding aldaar worden gesteld. Die duidelijkheid is ook in het belang van de studenten.

Docenten en begeleiding

Voor de opleiding is een kernteam samengesteld van docent/onderzoekers afkomstig van zowel Windesheim als Saxion. De docenten beschikken minimaal over een masterdiploma, daarnaast beschikken de meesten ook over een certificaat Basis Didactische Bekwaamheid (BDB). Docenten die nog niet over dit certificaat beschikken, worden ondersteund om dit op korte termijn te behalen. In de informatie waarover het panel kon beschikken, staat dat twee van de docenten zijn gepromoveerd; het panel heeft tijdens de visitatie begrepen dat het inmiddels om vier gepromoveerde docenten gaat. Het is de intentie om bij elke module in elk geval één gepromoveerde docent-onderzoeker te betrekken. Daarnaast is een deel van de docenten naast hun aanstelling bij de hogeschool actief in het werkveld.

Het panel heeft inzage gehad in de beknopte cv's van de docenten en is van mening dat ze beschikken over de vereiste inhoudelijke deskundigheid 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.

De studiebegeleiding krijgt vooral gestalte in de leerlijn Professionele identiteit en ethiek. Elke student wordt gekoppeld aan een studiecoach, tevens docent professionele identiteit (PI). Binnen elke module worden vier PI-bijeenkomsten georganiseerd, waarin studenten onder begeleiding van een PI-docent werken aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Studenten stellen persoonlijke leerdoelen op en reflecteren systematisch op hun voortgang. De studenten krijgen niet alleen feedback van hun docent, maar ook van hun medestudenten. Door deze aanpak hebben studenten tijdens hun opleiding steeds inzicht in hun voortgang ten opzichte van de leeruitkomsten binnen de diverse modules.

In dit hoofdstuk is op verschillende plaatsen ingegaan op de samenwerking tussen Saxion en Windesheim 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 kennisbasis en de betrokkenheid van de lectoraten: de studenten krijgen voorbeelden aangereikt vanuit beide hogescholen en kunnen profiteren van een brede waaier aan onderzoeks- en kennisgebieden. Ook het geïntegreerde onderwijs, waarbij in elke module docenten van Saxion en Windesheim samen lesgeven, is een pluspunt.

Het onderwijs wordt verzorgd op twee locaties, om en om; de tweede en derde module bij Windesheim, de eerste en vierde bij Saxion. De betrokken docenten hebben aangegeven dat de faciliteiten op beide locaties gelijkwaardig zijn; voor de ELO en de ondersteuning is Windesheim verantwoordelijk. Omdat Windesheim de penvoerder van het joint programme is, is deze hogeschool aangewezen voor het locatiebezoek. Het panel kan zich daarin vinden.

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 opleiding voldoet aan de eisen van standaard 2. Het is van mening dat de opleiding een interessant, eigentijds en uitdagend programma heeft ontwikkeld, waarbij de studeerbaarheid wel een punt van aandacht is. Dat laatste geldt ook voor de toelatingsprocedure; het panel adviseert om die meer in detail uit te werken en met name aandacht te geven aan de plaats van de werkplek en de begeleiding aldaar. Het panel sluit zich aan bij de focus op kwalitatief onderzoek in de opleiding, maar is wel van mening dat de opleiding hier een scherpere keuze kan maken. Tot slot is het panel positief over het enthousiaste en betrokken docententeam en over de samenwerking van de docenten van Saxion en Windesheim hierbinnen.

6.3 Standaard 3: Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat system van toetsing.

Oordeel

Voldoet

Bevindingen en overwegingen

De toetsing van de nieuwe opleiding HCI sluit aan bij de onderwijsvisie en bij het toetsbeleid van beide samenwerkende instellingen. Het panel heeft vastgesteld dat de opleiding een geïntegreerde benadering van leren en toetsen hanteert, met een balans tussen formatieve en summatieve toetsing. Het toetsprogramma zorgt ervoor dat studenten inzicht hebben in hun eigen leerproces en dat toetsing aansluit bij de actuele beroepspraktijk.

De summatieve beoordeling vindt per module plaats aan de hand van een portfolio waarin studenten bewijsmateriaal verzamelen voor hun behaalde leeruitkomsten. Op basis van dit portfolio wordt een Criterium Gericht Interview (CGI) gehouden. Het portfolio (voor elke module) bevat in elk geval de volgende documenten:

1. Een beroepsproduct dat direct verband houdt met de beroepspraktijk en de beroepsrol die in de module centraal staat;
2. Een procesverslag, inclusief methoden, overwegingen en gemaakte keuzes;
3. Een reflectieverslag waarin de student reflecteert op het eigen leerproces, de behaalde leeruitkomsten en zijn of haar professionele ontwikkeling.

Tijdens het CGI krijgt de student de gelegenheid zijn of haar visie op de beroepsrol en het eigen beroepsproduct te presenteren. Bij deze presentatie zijn minimaal twee examinatoren aanwezig, waarvan ten minste één niet betrokken is geweest bij de begeleiding.

Het panel heeft geconstateerd dat in elke module twee beoogde leerresultaten worden getoetst, alleen de twee laatste leerresultaten worden in elke module getoetst. Dat houdt dus in dat de eerste acht leerresultaten maar één keer worden getoetst. Het panel heeft dit besproken met de vertegenwoordigers van de opleiding. Zij geven aan dat er voor deze leerresultaten inderdaad maar één summatief toetsmoment is, maar dat er wel verschillende formatieve toetsmomenten zijn. De studenten worden wel goed voorbereid op de uiteindelijke summatieve toetsen, en het portfolio dat ze opbouwen bevat ook een verzameling van bewijsstukken. De vertegenwoordigers geven verder aan dat er een opbouw in de leeruitkomsten zit, dus dat het logisch is dat de eerste leeruitkomsten aan het begin getoetst worden. Het panel kan zich vinden in deze aanpak.

Bij de toetsing wordt ook rekening gehouden met het gebruik van AI-tools, zoals ChatGPT. Zowel Saxion als Windesheim heeft hiervoor beleid ontwikkeld, dat ook van toepassing zal zijn op de nieuwe masteropleiding. Het beleid omvat aandacht voor privacy- en fraudeaspecten en de wijze waarop AI wordt geïntegreerd in het onderwijs en het toetsprogramma van de opleiding. Uitgangspunt is een verantwoord en professioneel gebruik van AI dat past binnen de beroepspraktijk van de HCI-professional. Het panel kan zich hierin vinden.

Studenten van wie het portfolio en/of de presentatie niet als voldoende wordt beoordeeld, kunnen hun portfolio in de eerste vier weken van het volgende semester verbeteren aan de hand van de feedback die ze gekregen hebben. Na acht weken is een tweede gelegenheid. Als deze periodes niet voldoende zijn om de benodigde verbeteringen aan te brengen, krijgen de studenten het advies om de module opnieuw te volgen. Dat is een advies, maar de studenten kunnen er ook voor kiezen bij de volgende gelegenheid weer te herkansen.

Het panel heeft begrepen dat er geen cum laude wordt toegekend. Het opleidingsmanagement geeft aan dat cum laude niet past bij de wijze van beoordeling. De studenten krijgen een holistische beoordeling, die in woorden wordt uitgedrukt, dus geen cijfer. Bij de beroepsproducten staat innovatie centraal, daarnaast zijn samenwerking en co-creatie belangrijke uitgangspunten. Tot slot streeft de opleiding er ook naar om studentenwelzijn en prestatiedruk te beperken. Het panel kan zich vinden in deze gedachtegang.

Examencommissie

Voor de nieuwe opleiding is een commissie ingesteld met leden van zowel Saxion als Windesheim, die rapporteert aan de academiedirecteuren en het opleidingsmanagement van beide instellingen. De commissie bestaat drie leden: een docentlid (van Saxion) en twee andere examencommissieleden die niet als docent betrokken zijn bij deze master.

Het panel heeft gesproken met een aantal leden van de beoogde examencommissie (EC), inclusief de voorzitter. Tijdens dit gesprek is gebleken dat de EC relatief laat in beeld is gekomen, omdat het voortraject landelijk is geweest. Maar het panel heeft kunnen constateren dat de commissie vanaf het moment dat deze in beeld is gekomen, een serieuze gesprekspartner is geweest. Een voorbeeld is de procedure rond de herkansing, waarbij de studenten dankzij de inbreng van de EC de keuze hebben na vier weken of na acht weken te herkansen. Twee van de gespreksdeelnemers zijn ook voorzitter van een andere examencommissie en brengen veel in. De samenwerking tussen Saxion en Windesheim verloopt goed, waarbij de commissie om praktische redenen de Onderwijs- en Examenregeling (OER) van Saxion volgt, omdat deze hogeschool meer ervaring heeft met masteropleidingen. Eventuele bezwaarprocedures worden dan ook bij Saxion in behandeling genomen.

De examencommissie heeft in hoofdlijnen de volgende taken:

1. Bewaken van het eindniveau: de commissie beoordeelt jaarlijks een selectie van eindwerkstukken en monitort de beoordelingsprocedures.
2. Toezicht op toetskwaliteit: de examencommissie beoordeelt steekproeven van portfolio's en gespreksverslagen om na te gaan of de beoordeling valide, betrouwbaar en transparant is geweest.
3. De examencommissie houdt toezicht op de correcte naleving van de toetsprocedures, zoals de tijdige beschikbaarheid van toetsinformatie en het correcte gebruik van beoordelingscriteria.
4. De commissie wijst examinatoren aan en controleert of zij voldoen aan de gestelde kwalificatie-eisen.

Een belangrijke verantwoordelijkheid van de EC is het borgen van het eindniveau. Omdat er geen integrale eindtoets is, moeten de studenten al direct bij de afronding van de eerste module het masterniveau behalen. De EC heeft aangegeven daar vanaf het begin op toe te zien. De opleiding heeft een format ontwikkeld voor de beoordelingsdossiers die de studenten moeten inleveren, waarop de EC feedback heeft gegeven. Verder heeft de EC vastgesteld dat de leeruitkomsten op masterniveau zijn. De commissie wijst bovendien examinatoren aan met een bepaalde expertise, die ook gaan deelnemen aan kalibratiesessies. De EC heeft geadviseerd om alle beoogde examinatoren deel te laten nemen aan een assessorentraining. Tot slot zal de EC ook steekproeven van de dossiers nemen om na te gaan of het masterniveau in alle modules gehaald wordt. Het panel is van mening dat de EC voldoende stappen heeft genomen om het masterniveau te borgen.

Het panel heeft tot slot vastgesteld dat de samenwerking in het kader van de joint degree ook binnen de toetsing zijn beslag heeft gekregen. Dit komt met name tot uiting in de installatie van een examencommissie, waarin de krachten van Saxion en Windesheim zijn gebundeld. De penvoerder en het opleidingsmanagement zijn geïncorporeerd bij Windesheim, terwijl de examencommissie wordt bemest vanuit Saxion. In deze beginperiode is er een scheiding aangebracht tussen zorgen (Windesheim) en borgen (Saxion), hetgeen de onafhankelijkheid en scheiding tussen zorgen en borgen versterkt. Het panel ziet dit als een sterk punt van de opleiding.

Samenvattend is het panel van mening dat de toetsing van de nieuwe master HCI afdoende is geregeld. De examencommissie neemt zijn taken serieus en is op verschillende niveaus betrokken bij de kwaliteitsborging en de toetsing van de nieuwe opleiding. De borging van het eindniveau in alle vier de modules is een uitdaging, maar de examencommissie heeft voldoende instrumenten om daar invulling aan te geven. Daarmee voldoet de opleiding aan de eisen van standaard 3.

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 Registratie Instellingen en Opleidingen. 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.

Het adviesrapport is tot stand gekomen in opdracht van de NVAO met het oog op de beperkte toetsing van de nieuwe masteropleiding Human Capital Innovatie van Christelijke Hogeschool Windesheim i.s.m. Saxion Hogeschool.

Aanvraagnummer: AV-3022 / AV-3023



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