

# Human Resource Management

---

Ontwikkelsprek

9 december 2019



---

# Inhoudsopgave

Verslag van het gesprek.....	3
De deeltijdopleiding .....	3
HR-Data .....	5
Vastlegging bij mondeling.....	5
Beroepsproducten in het afstuderen.....	5

# Verslag van het gesprek

---

*Deelnemers: Raoul van Aalst (Aequi, voorzitter visitatiepanel), Richard Lens (HAN, lid visitatiepanel), Johnny Reuvers (onderwijsmanager HRM), Hendrik Jan Bot (projectleider deeltijdopleiding HRM en afstudeercoördinator voltijdopleiding), Max van Liemt (voorzitter toetscommissie HRM), Maaïke van Hennik (kwaliteitszorgcoördinator + verslag)*

Tijdens het gesprek op 9 december zijn vier thema's nader besproken:

- Hoe kunnen we de kwaliteit van onze voltijdsopleiding ook gebruiken bij de opzet van de deeltijdopleiding?
- Wat moet er anders in deeltijd, wat kunnen we behouden?
- Hoe spelen we in op een ander publiek?
- In het curriculum besteden we toenemend aandacht aan gebruik van HR-data. Hoe kunnen we digitalisering verder in het curriculum oppakken en hoe zorgen we dat we "de boot niet missen" bij belangrijke ontwikkelingen in dit veld?
- Hoe kunnen we bij de afname en beoordeling van vaardigheidstoetsen de digitale beoordeling vastleggen, zonder dat de laptop leidt tot ongewenste afstandelijkheid in het gesprek?
- We werken toe naar afstuderen met beroepsproducten, als alternatief voor een onderzoeksrapport als eindwerk. Hoe komen we tot beoordelingsformulieren die we kunnen toepassen op een variëteit aan beroepsproducten (implementaties) zonder dat we daar verschillende formulieren voor nodig hebben die moeilijk met elkaar te vergelijken zijn?

## **De deeltijdopleiding**

*<sup>1</sup>Wat is de reden dat de opleiding met deze deeltijd wil starten? Deze deeltijdopleiding bestaat al lang, maar is sinds 2010 slapend. Vanwege de visitatie in februari 2019 is hij stopgezet en dit heeft de opleiding aan het denken gezet: waarom niet weer oppakken? We kunnen er een nieuwe markt mee aanboren.*

*Is de opleiding bedoeld voor de professional of voor de zij-instromer vanuit bijvoorbeeld het MBO? We beogen meerdere doelgroepen. Tot welke doelgroep een aankomend student behoort, willen we identificeren met een intake. Dit zal naar verwachting wel een spanningsveld opleveren, want hoe kun je alle doelgroepen goed bedienen? De opleiding heeft met behulp van het beroepenveld een persona beschreven waarop ze zich primair richt: "de werkende vrouw van rond de 36 met een gezin waarbij de grootste uitdaging om de studie te beginnen de work-life balance is".*

*Waarom wordt gezegd dat de toetsing zo veel mogelijk leerwegaafhankelijk plaatsvindt? In principe is het de bedoeling dat de studenten kunnen kiezen welke module ze willen volgen. De toetsen moeten ook kunnen worden afgelegd zonder dat de student onderwijs volgt. De student kan bijvoorbeeld ook vanuit praktijkervaring aantonen dat hij competenties op hbo eindniveau beheerst. De verwachting is dat deze behoefte er in de deeltijd, met studenten die werkende professionals zijn, is.*

*Veel opleidingen bieden sterk een leerweg aan, en minder een leerwegaafhankelijke toetsmogelijkheid. Wil je daarom voor deze deeltijd een leerweg ontwikkelen? Ja, de meeste studenten willen een vastomlijnde leerweg die structuur biedt. Maar de opleiding worstelt nog met de vraag hoe past dit bij een grote diversiteit aan instroom en de diverse leerwegen die zij dientengevolge nodig hebben. Als je van de vastomlijnde*

---

<sup>1</sup> Cursieve tekst = inbreng peers

leerweg afwijkt, dan krijg je dus persoonlijke leerpaden met individuele begeleiding of begeleiding in kleine groepen.

*Veel studenten zouden in staat moeten zijn hun eigen leerweg te kiezen, maar hoe vaak worden studenten in de gelegenheid gesteld om dit te doen? Om de student optimaal te faciliteren in een zelfgekozen leerpad, is een zorgvuldige intake nodig, met toetsing van het niveau en de kennis. Dit kan leiden tot inzicht van een focus voor de student. Deze thematische aanpak biedt veel verschillende studenten iets waar zij specifiek behoefte aan hebben. Het gaat versnippering tegen in het leertraject. De opleiding wordt afgesloten met een "Visie op beroep"-gesprek. De opleiding is momenteel bezig met de vraag hoe we het eindniveau van elke module in een beoordelingsformulier kunnen vastleggen. We hebben uiteraard iets ontwikkeld, maar dit zijn voorsnog onze eerste ervaringen met het uitwerken van dit in de details unieke concept.*

*Een goed beoordelingsformulier beoordeelt leeruitkomsten, ongeacht het soort beroepsproduct dat je oplevert. Een examinerator zou geen beroepsproducten moeten beoordelen, maar de leeruitkomst die hiermee tot uitdrukking dient te komen.*

*Is het mogelijk om in een module op een eindniveau komen, waar de voltijds student 4 jaar over doet? Ja: verwar ervaring niet met niveau! De opleiding toetst het niveau, niet de ervaring. Ervaring kan zowel een positief als negatief vehikel zijn. De beroepspraktijk is gericht op het werk zo simpel en repetitief mogelijk te maken. Daar werkt een professional dus niet altijd op hbo-niveau.*

*In vier maanden naar het eindniveau: is dat te snel of te langzaam? Het hangt volledig af van het startniveau. Hierop moet de studieloopbaan zijn afgestemd. Als je een leerpad aanbiedt, dan wordt het spannend hoe haalbaar dit is voor de (zeer diverse) studenten. De ervaring gaat het ons leren.*

*Je kunt ook overwegen om de cognitieve kant van het eindniveau af te toetsen in een essay o.i.d. en daarnaast een beroepsproduct voor het aftoetsen van de vaardigheden, waarbij samen 30 EC wordt vergaard. Dit zou aansluiten bij de leeruitkomsten, waarbij integraliteit van belang is. Is een beroepsproduct echt zo belangrijk? Zitten hier de onderzoeksvaardigheden sterk in? Het helpt om duidelijk te maken wat voor de opleiding een beroepsproduct inhoudt en oplevert t.a.v. de leeruitkomst.*

De opleiding heeft besloten dat studenten geen vrijstelling krijgen. Kennis en vaardigheden moeten worden aangetoond in een toets.

*In de ontwikkelopdracht valt bij de toetsing het volgende op: Er zit veel nadruk (ook in de puntenverdeling) op het beroepsproduct. Een ervaren doelgroep zou echter veel meer moeite moeten hebben met het aanleren van nieuwe vaardigheden. Moeten daar niet meer punten naar toe? Het beroepsproduct is grotendeels individueel bedoeld. Een beroepsproduct toetst juist vaardigheden (en de conceptuele kant).*

*In het LOO-HRM stond de deeltijdopleiding enige tijd geleden op de agenda. Bij een andere hogeschool, als voorbeeld, is deze afgebouwd en er is een nieuwe deeltijdopleiding ontstaan: een bedrijfskundige, waar meerdere opleidingen aan verbonden zijn. HRM kan aanhaken met een uitstroomprofiel HRM in het derde jaar. Ook is er een bedrijfskundige Ad-opleiding gestart. Omdat in de deeltijd veel uitval bleek te zijn onder MBO'ers, is deze Ad ingezet.*

De website van de deeltijd riep de volgende vragen op:

- De site zegt momenteel niets over een instroomniveau,
- ook niet wat het voor de student betekent als hij deze opleiding gaat doen.
- Wat betekent het dat de opleiding 2 tot 4 jaar duurt?
- Zijn er ook uitstroomprofielen?

*Is de succesformule van de voltijdopleiding wel een goede basis of een goed voorbeeld? De opleiding ziet dit eerder omgekeerd: wat nu wordt ontwikkeld in de deeltijd, kan inspiratie opleveren voor het curriculum van de voltijd vanuit de overtuiging dat modulair onderwijs de toekomst is en grenzen tussen opleidingen zullen gaan vervagen.*

*Maken de deeltijdstudent en de voltijdstudent hetzelfde beroepsproduct? Ja, in beide gevallen wordt uitgegaan van implementatie in een daadwerkelijke beroepspraktijk.*

*Het SURF-model over flexibilisering kan ook helpen bij het ontwerp van de deeltijd. (expliciteren, ontwerpen, besturen (doelgroep), uitvoeren (beantwoord je de vragen van de student). Dit model geeft aan hoe je het onderwijs onderwijslogistiek kan besturen.*

Het panel raadt de opleiding aan meer kansen te zoeken om invulling aan internationalisering te geven. Hierbij kan gedacht worden aan meer aanbod in het Engels in het programma, regelmatig buitenlandse gastsprekers/-docenten inzetten, samenwerking zoeken met zusterorganisaties in het buitenland, studenten voor bijvoorbeeld hun POF laten overleggen met een groep studenten in het buitenland die vergelijkbaar onderzoek doen.

## **HR-Data**

*Wat is het precies om actueel te zijn? En hoe zorg je ervoor op dit gebied? Je kunt, naar voorbeeld van een andere hogeschool, kiezen voor het aanbieden van een vak waarin je met elkaar bepaalt wat er actueel is en binnen die module werden enkel actuele thema's uitgediept. Sommige kwamen regelmatig terug, sommige thema's doofden na twee jaar uit. Daarmee leerden de studenten omgaan met actualiteit.*

*In hoeverre is digitalisering onderdeel van het HR-vak? In de beroepspraktijk zie je het nauwelijks en ook niet in het onderwijs. Hoe krijgen we dat voor elkaar? Dat is heel lastig. Misschien is het een vraag waarmee studenten zelf ook aan de slag kunnen.*

*Noot: de opleiding biedt met ingang van studiejaar 2020-2021 een nieuwe minor HR Tech Games & Apps aan in navolging van dit gesprek en vanuit de gedachte: als het beroepenveld er nog niet voldoende in onderlegt en mee bezig is, maar het belang ervan zeker erkennen, kan het onderwijs er op voor gaan lopen om de professional van de toekomst wel een basis te bieden.*

## **Vastlegging bij mondeling**

*Je wilt vastleggen om de beoordeling te kunnen onderbouwen en erover in gesprek te kunnen en de student en met collega's. Je wilt in staat kunnen zijn om goede feedback te geven.*

*Hoe staan deze gesprekken gepland en geroosterd? Is er tijd om feedback te verwerken na het gesprek? Direct na het gesprek kun je feedback verwerken, na drie gesprekken ben je je aantekeningen mentaal kwijt. Je kunt overwegen gesprekken op te nemen. Deze opnames gebruik je dan maximaal drie weken voor feedback, klachtafhandeling en beoordeling en vervolgens vernietig je de opnames. Ook kun je werken met een tweede docent als observator. Je kunt ook kiezen voor een didactische vorm, bijvoorbeeld een soort functioneringsgesprek, waarbij de student iets presenteert en toelicht aan een "MT".*

## **Beroepsproducten in het afstuderen**

*Dit onderwerp is al uitgebreid besproken bij de deeltijd (eerste punt).*



#### Hogeschool Leiden

Zernikedreef 11  
2333 CK Leiden  
Postbus 382  
2300 AJ Leiden

 071 - 518 88 00

 [info@hsleiden.nl](mailto:info@hsleiden.nl)

 [hsleiden.nl](http://hsleiden.nl)

 [facebook.com/HSLeidenNL](https://facebook.com/HSLeidenNL)

 [twitter.com/HSLeidenNL](https://twitter.com/HSLeidenNL)

 [linkedin.com/company/hogeschool-leiden](https://linkedin.com/company/hogeschool-leiden)