

# Verslag ontwikkelgesprek opleidingen HRM

**Datum:** 3 november 2022

**Aanwezigen visitatiepanel:** Voorzitter, secretaris, twee leden, één studentlid.

**Aanwezigen opleiding HRM:** Twee docent-onderzoekers, vijf docenten, dean SIBK, opleidingsmanager HRM, managementassistent HRM (verslag).

## 1. Wat zijn bij het afstuderen in de bachelor relevante alternatieve (beroeps)producten voor het huidige afstudeerrapport?

*Achtergrond bij deze vraag is dat we meer keuzevrijheid willen voor de student maar ook beter zouden willen aansluiten bij de vragen van het werkveld. Het werkveld zit niet altijd op een adviesrapport te wachten maar heeft behoefte aan een concrete oplossing voor een praktijkprobleem.*

*Hoe kunnen we eindkwalificaties maken waarin deze diversiteit gehonoreerd wordt en een beoordelingsformulier wat recht doet aan een grotere diversiteit aan producten en werkprocessen?*

*Onze voorkeur gaat naar een holistische aanpak waarbij het product als geheel en de weg daar naar toe de basis van de beoordeling vormt. En wat is de rol van de praktijk (opdrachtgever) bij deze beoordeling? Formeel is het werkveld geen examinerator.*

Het blijkt dat dit vraagstuk, inclusief de beoordeling, ook speelt bij andere hogescholen.

Eén van de gesprekspartners noemt de mogelijkheid tot keuze: een advies (meer de klassieke opdracht) of een ontwerp, ook afhankelijk van de vraag van de opdrachtgever. Afhankelijk van het eindproduct worden verschillende competenties beoordeeld, allemaal gekoppeld aan de zes eindtermen van het landelijk profiel.

Een andere gesprekspartner geeft aan dat met action learning en prototyping wordt gewerkt. De eis van methodisch werken en werken aan de hand van een theoretisch kader, de borging, blijft hier wel gelden, maar heeft een andere plaats in het proces. Aandacht voor het proces is bij de beoordeling een belangrijk onderdeel. Bij de HvA worden ook (aanstaande) gebruikers gevraagd om hun oordeel: Hoe wordt het opgeleverde product, in dit geval een training, gewaardeerd? Hiervoor is een apart beoordelingsformulier opgenomen, waarop kwaliteiten van product en proces gewaardeerd worden door de praktijk.

Tenslotte, zo wordt geconcludeerd, is het van belang goed te kijken naar wat er in de praktijk gebeurt en belangrijk is i.v.m. het eindkwalificaties. Geconcludeerd wordt ook dat het goed zou zijn om op landelijk niveau met elkaar voorbeelden en ervaringen met een verscheidenheid aan beroepsproducten op eindniveau en de wijze van beoordeling, ook in relatie tot het landelijk profiel, uit te wisselen.

## 2. Ontwerpscenario's voor de vernieuwing van de Ad-opleiding

*Onze verwachting is dat vanwege onze ingezette onderwijsvernieuwing en het aanstaande landelijk Ad-profiel, we ons huidige Ad-HRM profiel zullen gaan herzien. De landelijke ontwikkeling is dat de Ad-professional nog meer een eigenstandig beroepsprofiel heeft en dat nodigt ons uit tot de genoemde herziening.*

*Eén van de discussiepunten gaat dan ook over het huidige gemeenschappelijke basisjaar van de bachelor en de associate degree student (in de deeltijd).*

*Voordelen van een gemeenschappelijk eerste jaar zijn dat het switchen tussen beiden opleidingen eenvoudig is en dat doorstromen van Ad naar Ba-hoofdfase soepel verloopt. In een gemengde groep kunnen studenten ook gebruik maken van elkaars leer- en werkervaringen.*

*Vanuit de opleiding gezien levert het gemeenschappelijke jaar een efficiencyvoordeel op en opsplitsen van Ad en Ba in jaar 1 is kwetsbaar vanwege de beperkte aantallen en uitval van*

*studenten, vooral in het eerste half jaar.*

*Nadeel is dat de ruimte om het 'eigen gezicht' (profiel) van de Ad-professional te realiseren, wordt beperkt tot het laatste jaar van de Ad-opleiding.*

*Concreet is de vraag die we vandaag willen bespreken: Wat zijn de mogelijke scenario's voor de vernieuwing, resp. herontwerp van de Ad-opleiding waarin de geschetste voordelen van een gemeenschappelijk basisjaar behouden blijven én waarin voldoende aandacht is voor het eigen Ad-profiel?*

Bij de keuze is het van belang om de eigen studenten en ook het werkveld mee te nemen. Het advies vanuit het ontwikkelgesprek is bij het maken van de keuze je specifiek te richten op een 'eigen Groningse kleur'. Enkele andere hogescholen hebben zelfstandige Ad academies. Bij de profilering van de Ad worden veelal generieke Ad competenties beschreven. Maar die zullen toch ook inhoud moeten krijgen. Kijkend naar de ontwikkelingen van de bachelor deeltijd, dan biedt dit kansen voor de Ad opleiding. De Hanze zou kunnen overwegen om de Ad in de voltijd aan te gaan bieden. Echter er moet dan wel goed worden onderzocht of de markt groot genoeg is.

Op dit moment zijn binnen de bachelor deeltijd en de Ad deeltijd van de Hanzehogeschool de eerste drie semesters gemeenschappelijk. De vraag is of tijdens de half jaar durende afstudeermodule Ad de identiteit van de opleiding voldoende gewaarborgd kan worden. De profilering kan ook beter zichtbaar worden door in álle studieonderdelen de eigen Ad profilering te realiseren. Daarnaast zou er ook gekozen kunnen worden voor één gemeenschappelijk jaar en één jaar voor specifiek de Ad. Tot slot is het belangrijk voor ogen te houden voor welke toekomstige professionals je deze Ad-opleiding wordt ontwikkeld. Houd hier goed de behoeften van de regio en het werkveld in het oog.

Kortom: Het is een goed moment om met de werkveldpartners te herijken of het Ad profiel en de variant (deeltijd) nog voldoende aansluiten bij de behoefte.

### **3. Hoe stimuleren we vanaf dag één een lerende houding die uitgaat van actieve betrokkenheid van de Ba-voltijdstudent?**

*Achtergrond bij deze vraag is dat studenten in met name de bachelor voltijd op jonge leeftijd binnen komen met een zeer beperkt referentiekader op het gebied van HRM en bovendien is hun brein nog niet volledig ontwikkeld. Dit heeft gevolgen voor onder andere het vermogen voor plannen en het overzicht van consequenties op langere termijn. Ook het stellen van goede inhoudelijke vragen door studenten is vanwege bovenstaande voor hen een grote uitdaging. Wat betekent dit nu voor een motiverende en activerende didactiek die wij vanuit de bouwsteen van Learner Agency willen inzetten? Wat betekent dit voor de opbouw in het curriculum en wat betekent dit voor de rol van de docent?*

Deze vraag is erg complex volgens de gespreksdeelnemers. Hoe krijg je de student actief? Het is belangrijk dat de opleiding zich richt vanaf de eerste dag op de persoonlijke ontwikkeling van de student en op zelfregie. Zet ook in op kennismakingsactiviteiten en persoonlijk contact met de begeleider. De intrinsieke motivatie moet worden getriggerd.

Bij een van de gesprekspartners is er het zogeheten Kans-traject. Dit is een apart traject voor studenten die twijfels hebben over hun studiekeuze. Daarnaast is er een eerste 100 dagen programma. Een ander voorbeeld is dat het onderwijs kleinschaliger is gemaakt. De lijnen zijn daardoor korter en de docent heeft meer zicht op zijn/haar studenten. Bij een andere hogeschoolpartner is er een dedicated team dat vier jaar lang met de studenten optrekt. Concluderend is dat de beleefde kleinschaligheid en betrokkenheid erg belangrijk is voor de student.

Kortom: Ook dit onderwerp vraagt om verder verdieping, uitwisseling en vooral het opdoen van ervaring. Hiervoor geldt ook dat het interessant is om de diverse aanpakken naast elkaar te leggen.