

Betreft:	Verslag ontwikkelgesprek Hobéon en Human Resource Management (HRM)
Datum gesprek:	Datum 08 april 2019
Onderwerp:	Voorgenomen aanpassingen in het afstuderen HRM
Aanwezigen:	De heer Van der Herberg en de heer Valk (Hobéon) De heer De Ruiters, de heer Vrijhof, de heer Derogee (HRM) Mevrouw Eisma (OKP)

Ontwikkelgesprek

De opleiding HRM van Hogeschool Rotterdam is gevisiteerd op 01 november 2018. Voor het ontwikkelgesprek heeft de opleiding een ontwikkelvraag opgesteld om te bespreken met het panel. Op 8 april 2019 zijn twee panelleden van Hobéon met de onderwijsmanager en 3 docenten van HRM hierover met elkaar in gesprek gegaan. De opleiding heeft van gedachte gewisseld over voorgenomen aanpassingen in het afstuderen. Het 'nieuwe' afstuderen wordt momenteel ook daadwerkelijk ontwikkeld binnen de opleiding.

De ontwikkelvraag

Welke vormen van afstuderen zijn voor HRM het onderzoeken waard? Welke ervaring hebben de panelleden met andere vormen van afstuderen of het ontwerpproces daarvan? Hoe borgt de opleiding alle eindtermen bij diversificatie van uiteindelijke producten en hoe krijgt reflectie daarin ook een stevige plek?

Een kort verslag

Beroepsproducten

HRM:

Veel hogescholen maken vaak een eenduidige keuze in het afstudeerproduct. Wanneer de opleiding hierin wil differentiëren, hoe kan de opleiding hier dan mee om te gaan?

Hobéon:

I.) De beroepsbekwaamheid van de student staat centraal. De beroepsproducten kunnen feitelijk gezien worden als hoofdcategoryën van de eindkwalificaties. Dat is ook gelijk de check in het afstudeerprogramma:

- Staat de beroepsbekwaamheid centraal?
- Worden de belangrijkste eindkwalificaties aangeraakt?

II.) De student dient daarnaast over onderzoeksvaardigheden te beschikken; De student moet nieuwsgierig zijn en interventies plegen op basis van onderzoek. Onderzoek kan in heel veel verschillende verschijningsvormen tot uiting komen en hoeft niet persé heel dominant in het afstuderen (jaar 4) aanwezig te zijn. Pak altijd de redenering terug, baken het af, intervenueer en stem het voortdurend met elkaar af.

Onderzoek

HRM:

De opleiding wil de rol van onderzoek wel belangrijk houden. Hoe daarmee omgaan?

Hobéon:

De HAN legt bijvoorbeeld het accent ook op implementatie maar dit impliceert dat het afstudeerproces zeker 1 jaar in beslag neemt (ontwerp-implementatie-effect).

Andere ervaringen leren dat advies én implementatie niet altijd goed uit de verf komen en is het de vraag hoe dan toch in het midden uit te komen.

Blijf in ogenschouw nemen dat het werkveld bij uitstek verstand heeft van beroepsbekwaamheid en de opleiding na dient te denken hoe ze studenten 'met een plus' wil afleveren op de arbeidsmarkt. Hierin past de gedachte om naast de summatieve kant van afstuderen ook te kijken naar de formatieve kant (inductiefase). Want na het afstuderen is het voor de student van belang goed na te denken hoe nu verder en in welke ontwikkelingsrichting.

Daar waar bij de opleiding binding als een sterk punt wordt gezien, zou hieraan gerelateerd peer assessment een goede vorm van formatieve toetsing in het afstudeerproces kunnen zijn. Dit werkt alleen onder bepaalde voorwaarden, namelijk dat studenten waardevol naar elkaar kunnen zijn en dat studenten het gevoel hebben dat het van hun is. Het bevordert een actievere houding van de student en kan zelfs mogelijk de werkdruk bij docenten verlagen.

Reflecteren moet daarnaast voortdurend geoefend worden volgens een bepaald model of bepaalde methodiek. Van belang is te balanceren in hoe vaak de student moet reflecteren (niet té vaak). Kern is dat de student reflecteert op zijn groei in beroepsbekwaamheid.

Beoordelingsformulieren

HRM:

De opleiding heeft mooie plannen en ideeën over uiteenlopende beroepsproducten bij het afstuderen. Is het nodig om hier ook allemaal verschillende beoordelingsformulieren voor te ontwikkelen?

Hobéon:

Het eerste uitgangspunt is dat de formulieren valide en betrouwbaar moeten zijn. Steeds vaker worden standaard rubrics gemaakt (op 1 A4) waarbij alleen een klein aanvullend deel opleidings specifiek is. Wanneer wordt gekozen voor verschillende formulieren, kijk dan nadrukkelijk naar de generieke elementen.

Als opleiding de keuze maakt voor verschillende afstudeerproducten, dien je vooraf de complexiteit te iken. Dit kan bijvoorbeeld goed gedaan worden op basis van het Zelcommodel, waarbij de beroepsbekwaamheid als uitgangspunt moet worden genomen. Op basis van de beschrijving van de complexiteit kunnen bijbehorende beroepsproducten worden gekozen.

Het werkveld

HRM/Hobéon:

Een uitdaging is om met het werkveld al vroeg in de opleiding een stevige relatie te leggen (koppelen aan Strategisch HRM) en de lijn door te trekken zodat de opleiding en het werkveld meer zicht hebben op voldoende opdrachten voor studenten. In de opzet van het programma kan gedacht worden aan eerder starten met afstuderen, in thema's werken en studenten samen te laten werken (is goed mogelijk mits het inzichtelijk wordt gemaakt).

Het vakgebied HRM verandert. Ga terug naar de basis waar bij HRM de menselijke relaties centraal staan en de beroepskritische situaties van belang zijn. Kijk daarnaast ook naar het verschil tussen bachelor en master in de ideevorming van (veranderende) beroepsbeelden.

Afronding

Dit verslag van het ontwikkelgesprek is door Hobéon geaccordeerd. De opleiding neemt de waardevolle tips en adviezen ter harte bij de verdere ontwikkeling van het nieuwe afstudeerprogramma.