



Onboarding module

MODULECODE: RCACPPO₃Q₅

STUDIEHANDLEIDING2020-2021

Modulehouder : dhr. B.T.M. Brandenburg
HR CAREER ACADEMY | KRALINGSEZOOM 91

INHOUD

I. ONDERWIJSINHOUD ONBOARDING.....	2
Inleiding.....	2
Leeruitkomst.....	2
De opdracht: Beschrijf De opbrengst voor de organisatie.....	3
BEROEPSPRODUCTEN.....	3
II. WERKWIJZE EN ONDERSTEUNING.....	4
Studieonderdelen:.....	4
Begeleiding en werkvormen.....	4
Learning Log.....	4
Literatuur.....	5
Roostertijden.....	5
III. BEOORDELING.....	6
Beoordelingsprocedure.....	6
Assesement + portfolio.....	6
Flexibiliteit.....	6
Herkansing.....	6
Beoordeling.....	7
Fraude en plagiaat.....	8
IV. ORGANISATIE.....	9
Naam van de onderwijseenheid van 30 ECTS (1 ects is 28 uur).....	9
Verwijzing naar de opleiding.....	9
Contactgegevens docenten Onboarding.....	9
Belangrijke info ondersteuning.....	9
Studielast.....	9
Klachtenregeling.....	10
LESPROGRAMMA – per week.....	11
Bijlagen.....	12

I. ONDERWIJSINHOUD ONBOARDING

INLEIDING

Ken je dat gevoel: je nichtje van twaalf jaar laat op een verjaardagsfeestje op haar telefoon een toepassing van een app zien waar jij nog niet eens van had gehoord. Je voelt je rechts ingehaald door de *next generation*. Dát gevoel is wat organisaties proberen te voorkomen. Want blijven, ofwel relevant blijven, is van levensbelang. Zodra een organisatie geen betekenis meer heeft in haar branche is het immers einde verhaal.

De vraag is nu: hoe zorg je ervoor dat jouw organisatie relevant blijft? De sleutel daartoe is aanpassingsvermogen. Je moet adequaat kunnen inspelen op externe en interne veranderingen. Een succesvolle organisatie is wendbaar en wijzigt tijdig haar koers. Dat vraagt een kritische houding: hoe verhoudt onze interne procesvoering zich tot de kwaliteit die wij leveren? En wat kan er beter? We zien dat voor veel organisaties het versterken van de eigen kwaliteit steeds meer een kernactiviteit wordt. Willen blijven leren (lerend vermogen) is daarbij essentieel.

Er bestaan verschillende methoden en instrumenten om onderzoek te doen naar het verbeteren en borgen van kwaliteit. In deze module maak je kennis met de PDCA-cyclus en de IMWR-cyclus en de verbinding daartussen. Je gaat hiermee in de praktijk aan de slag: je gaat voor jouw organisatie en/of afdeling nadenken wat er beter kan. Dit doe je door jezelf (en jouw collega's) een aantal (soms vervelende) vragen te stellen. Zo doe je voldoende kennis op om de kwaliteitscyclus te doorlopen en daarmee een bijdrage te leveren aan het verbeteren van die kwaliteit, het borgen ervan en het versterken van het lerend vermogen. In de rol van kwaliteitsverbeteraar ondersteun je het management bij het realiseren van doelen op operationeel, tactisch en/of strategisch gebied vanuit de invalshoeken 'borging van kwaliteit' en 'het versterken van het lerend vermogen'. Kortom:

1. Je stelt doelen op en definieert succes.
2. Je richt meetbare processen in en stelt duurzame verbeteringen beschikbaar.

LEERUITKOMST

Bij het formuleren van een leeruitkomst beginnen we bij het eind: Wat willen we studenten laten leren en hoe toetsen we of ze het geleerd hebben. Bij het nadenken over toetsing laten we ons leiden door een citaat van Dominique Sluijsmans, lector Professioneel Beoordelen aan Zuyd Hogeschool: "Beoordeel geen competenties, maar beoordeel professioneel gedrag dat competent handelen demonstreert." Vanuit deze visie stemmen wij de inrichting van de cursus (werkvormen, inhoud) af op de beroepsproducten waarmee de student kan aantonen competent te zijn.

Je bent in staat om voor jouw organisatie bij te dragen aan het realiseren van innovaties in processen en aan het borgen van kwaliteit binnen de organisatie.

DE OPDRACHT: BESCHRIJF DE OPBRENGST VOOR DE ORGANISATIE

Wat je aan het einde van deze module geleerd moet hebben, staat vast (leeruitkomst). Hoe je je opdrachten invult, bepaal je zelf in overleg met je werkgever en docent. Het belangrijkste is dat je praktijkproblemen oplost die voor jou en je werkgever relevant zijn. Jouw organisatie fungeert als *opdrachtgever* voor jouw 'leeractiviteiten op de werkvloer'. Dit betekent dat je in overleg met jouw opdrachtgever, voordat je aan jouw onderzoek begint, antwoord geeft op de volgende vragen:

- *Welk proces ga je verbeteren?*
- *Wat is het beoogde resultaat van deze procesverbetering?*
- *Wat is de toegevoegde waarde voor de organisatie als geheel van de activiteiten die je gedurende dit half jaar uitvoert?*
- *Welke voor de organisatie belangrijke stakeholders hebben er baat bij? En waarom?*
- *Het onderzoek is een succes als.....*

BEROEPSPRODUCTEN

Met een portfolio met verschillende beroepsproducten toon jij je competentie aan. Je gaat aan de slag met:

1. Het formuleren van een missie, visie, doelen en strategie van jouw organisatie;
2. Het invullen van een business canvas model;
3. Een beschrijving en analyse van het kwaliteitsprobleem en bijbehorende proces(sen), plaats in de organisatie;
4. Een beschrijving en analyse van de samenhang van activiteiten, informatie en besluiten ten behoeve van proces en kwaliteitscriteria en hoe deze leiden tot een resultaatsverbetering;
5. Een advies waaruit duidelijk wordt op welke manier de voorgestelde procesverbetering bijdraagt aan operationele resultaatsverbetering, zowel kwantitatief als kwalitatief;
6. Een voorstel waarin een heldere definitie van succes benoemd wordt en deze ook meetbaar wordt gemaakt;
7. Een voorstel tot het borgen van lerend/verander- vermogen en de manier waarop mensen binnen de organisatie hierin geactiveerd/gestimuleerd worden;
8. Onderbouwing van de voorgestelde verandering in een business case.

Als kader voor deze leeruitkomst wordt het DMAIC/PDCA/IMWR -model gebruikt. We verwachten van jou dat je in staat bent om de verschillende fasen van dit model aantoonbaar te doorlopen. Dit betekent dat je per fase de juiste vragen stelt en waar nodig relevante modellen en technieken inzet; je Learning Log helpt je hierbij.

II. WERKWIJZE EN ONDERSTEUNING

In dit hoofdstuk informeren we je over de wijze waarop we ons onderwijs hebben ingericht en welke hulpmiddelen hiervoor worden ingezet.

STUDIEONDERDELEN:

- **Skills waaronder; adviseren, schrijven en presenteren**
- **Inhoudelijke lessen Creating Added Value en Performance en Procesmanagement**
- **Leergroepbijeenkomsten , tutorials**

Hieronder een verdere toelichting over de inhoud van de studieonderdelen

BEGELEIDING EN WERKVORMEN

- Tijdens de inhoudelijke lessen bieden we een mix van werkgroepen en colleges waarin je uitleg krijgt over methoden en modellen en waarin je vragen kan stellen aan docenten. We werken met voorbeeldcasussen die je kunt spiegelen aan jouw eigen beroepspraktijk.
- In de leergroepbijeenkomsten ga je met andere studenten werken aan opdrachten en help je elkaar bij jullie ontwikkeling. Een leergroep bestaat uit een aantal studenten; bij de samenstelling streven we naar diversiteit, vanuit het idee dat het leerzamer is om met mensen te leren die andere perspectieven hebben dan jijzelf. Intervisie en onderlinge discussie zijn de werkvormen die hier gehanteerd worden. Tijdens de leergroep-uren zijn er minimaal twee docenten beschikbaar die vragen kunnen beantwoorden en af en toe zullen aanschuiven.
- Skills , tijdens de lessen en leerwerkgroep bijeenkomsten zullen diverse skills ingeoeffend worden met feedback van docent en medestudenten

LEARNING LOG

In je Learning Log leg je al je activiteiten vast die nodig zijn om de beroepsproducten te maken. Ook neem je hierin je conclusies op over hoe het geleerde relevant is geweest is en hoe je de nieuwe informatie/ kennis/ vaardigheid/ techniek in de toekomst zult gebruiken. Het Learning Log wordt ook gebruikt om tijdens de feedbackgesprekken de voortgang van je studie te bespreken met de docent.

LITERATUUR

Verplichte literatuur:

- Hugo Hendriks , Procesmanagement in de praktijk. Hilversum: Concept uitgeverij. ISBN 978-90-551-630-83
- Verhoeven,N. (6^e druk). Wat is onderzoek? Amsterdam: Boom uitgevers. ISBN 978-90-2440-639-7
- INK Excel en begeleidingsdocument, zie Brightspace
- Rundervoort, M. & Tiggeler, E. (2019). Beter in Rapporteren. Amsterdam: Boom Uitgevers. ISBN 978 90 244 2676 8

Aanbevolen literatuur:

Zie de onderwijsmaterialen, sheets en handouts per week op Brightspace.

ROOSTERTIJDEN

Dinsdagmiddag- en avond

- Groepen A-B 15.00 – 18.00 uur
- Groepen C-D 18.45 – 21.45 uur

Groep A en C : docent B. Brandenburg

Groep B en D : docent N. Tijhuis

III. BEOORDELING

BEOORDELINGSPROCEDURE

Of je voldaan hebt aan de leeruitkomst wordt getoetst in een assessment.

Onderdeel van dit assessment is dat je een portfolio , bijvoorbeeld een rapport, inlevert van de activiteiten die jij voor jouw organisatie hebt uitgevoerd. Ook wordt aan de opdrachtgever feedback gevraagd op de resultaten van jouw werkzaamheden.

ASSESEMENT + PORTFOLIO

Het portfolio: vóór de afname van het assessment lever je jouw portfolio in, inhoud zie Beroepsproducten, geüpload in Brightspace. Er zijn twee assessoren, die ieder jouw portfolio beoordelen. De eerste assessor is niet degene die jou feedback heeft gegeven. Hun beoordeling resulteert in een overzicht van welke beoordelingscriteria , rubric, al waargenomen zijn en welke (nog) niet. Over die laatste zullen tijdens het assessment vragen worden gesteld.

Het assessment vindt plaats via TEAMS : je geeft een presentatie over jouw werk en resultaten (10 min) aan twee assessoren en bij voorkeur ook aan de opdrachtgever van je organisatie. Vervolgens vindt een vraaggesprek plaats met de assessoren (30 min). Dit gesprek kan gaan over:

- de verrichte werkzaamheden;
- de methodologische keuzes die je hebt gemaakt;
- de mate waarin je jouw keuzes kunt verantwoorden;
- de wijze waarop je de door jou gekozen methoden hebt toegepast;
- de resultaten die jouw activiteiten voor jouw werkgever hebben opgeleverd;
- wat je tijdens de opdracht geleerd hebt over de vraag die centraal stond (welke inzichten heb je verworven).

De assessoren overleggen dan 20 minuten en geven 15 minuten feedback. Deze wordt ook schriftelijk uitgewerkt in een digitaal beoordelingsformulier in Brightspace.

De assessments worden opgenomen op video voor trainingsdoeleinden en om de student de gelegenheid te geven om in beroep te gaan tegen een beoordeling. De video's blijven bewaard totdat de beroepstermijn bij de examencommissie is verstreken. Daarna worden ze vernietigd.

Data:

Inleveren portfolio uiterlijk 3 januari voor 24.00 uur in Brightspace.

In onderwijsweek 16-20 vinden de assessments plaats.

FLEXIBILITEIT

Als je denkt dat jij voldoende kennis hebt om de leeruitkomst eerder dan in week 16-20 aan te tonen, bespreek dat dan op tijd met jouw docent. In overleg kun je altijd eerder een assessment aanvragen.

HERKANSING

Wanneer je het assessment niet in een keer haalt mag je het een keer opnieuw doen. De herkansingen van de eindopdracht en het assessment worden in overleg met de studenten vastgesteld.

Inleveren 14 maart 24:00 uur

Assessments vanaf 23 maart

BEOORDELING

Je wordt beoordeeld op de onderstaande zes leeraspecten:

Relevantie (20%)

De mate waarin je duidelijk maakt op welke wijze het onderzoek betekenisvol is voor de opdrachtgever. Dat doe je door een beeld te schetsen van ontwikkelingen in de externe omgeving van de organisatie en/of binnen de organisatie.

Kwaliteitsborging (30%)

- De mate waarin je aantoonbaar maakt dat het advies een werkend systeem van kwaliteitsborging laat zien.
- Is er een zichtbare PDCA-cyclus ingericht?
- Is er een implementatieplan (opvolgingsplan) waarin duidelijk wordt op welke wijze de verandering ingevoerd kan worden?

Onderzoekend vermogen (20%)

- De mate waarin je systematisch en methodisch werkt bij uitwerken van jouw onderzoeksvraag.
- De mate waarin je een kritische houding laat zien ten opzichte van de bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit van de gebruikte informatie.
- De mate waarin je de gemaakte keuzes kan beargumenteren.

Professioneel vakmanschap (5%)

- Je werkt samen met anderen over de grenzen van jouw eigen vakgebied en/of jouw organisatie of afdeling heen om bij te dragen aan de doelstellingen van jouw organisatie.
- Je bent in staat door spiegeling en zelfontwikkeling te reflecteren op jouw eigen handelen met als doel om de kwaliteit van jouw eigen handelen te verbeteren.

Verantwoord handelen (5%)

- Je signaleert maatschappelijk, cultureel en moreel gevoelige punten en past jouw gedrag en/of jouw adviezen hierop aan. Het draait hier om het creëren van bewustzijn en de koppeling hiervan met de opdrachtcontext.
- Is hetgeen jij onder verantwoord handelen verstaat in lijn met wat de organisatie zegt en doet? Denk aan *code of conduct* of definitie van management? Waar blijkt dat uit? Welke instrumenten zijn hiervoor beschikbaar? Welke trends zijn hierin herkenbaar en van invloed op jou en jouw handelen binnen de organisatie/opdrachtcontext?

Communicatief vermogen: de mate waarin de boodschap overkomt bij de doelgroep (20 %)

- Je bent in staat om de boodschap op een professionele manier over het voetlicht te brengen.
- Dat vertaalt zich in een helder rapport, met een begrijpelijke opbouw en correct taalgebruik.

FRAUDE EN PLAGIAAT

Fraude is als de student tijdens of na een tentamen probeert de inhoudelijke beoordeling op onrechtmatige wijze te beïnvloeden. Onder fraude wordt eveneens verstaan als de student een andere student in de gelegenheid stelt onderdelen van zijn of haar werk over te nemen.

De ingeleverde uitwerkingen van de opdrachten worden gescand op plagiaat. Onder plagiaat verstaat het instituut: het letterlijk overnemen van teksten zonder correcte bronvermelding.

Bij constatering van fraude en/of plagiaat wordt de Examencommissie direct geïnformeerd met het verzoek tot het nemen van een maatregel. Na een hoorzitting legt de Examencommissie een maatregel op die bindend is.

Voor de juistheid wordt verwezen naar artikel 9.5 van de Hogeschoolgids van het instituut.

IV. ORGANISATIE

NAAM VAN DE ONDERWIJSEENHEID VAN 30 ECTS (1 ECTS IS 28 UUR)

Onboarding Module : RCACPP03Q5

VERWIJZING NAAR DE OPLEIDING

De cursus maakt onderdeel uit van de deeltijdvariant van de volgende opleidingen van de HR Business School:

- Bedrijfskunde
- Business IT & Management
- Human Resource Management
- Commerciële Economie


CONTACTGEGEVENS DOCENTEN ONBOARDING

- Modulehouder: Ben Brandenburg E: b.t.m.brandenburg@hr.nl
- Niek Tijhuis: E: n.f.tijhuis@hr.nl

BELANGRIJKE INFO ONDERSTEUNING

De docentenkamer en de ondersteuners van de Career Academy: KZ.D1.100

 : rbs-careeracadmy@hr.nl

 010-7948011

STUDIELAST

Er zijn per blok van 30 EC 15 lesdagen (dinsdagmiddag of -avond).

Daarnaast verwachten we dat je ook zelf materiaal bekijkt, leest, verwerkt, casuïstiek voorbereidt, et cetera. Reken op 6-8 uur per week .

En je werkt natuurlijk op jouw werkplek aan relevant onderzoek voor jouw bedrijf op basis van de leeruitkomst die centraal staat in een blok. Dit onderzoek kost naar verwachting 8-12 uur per week.

Het is verstandig om hier in jouw planning en in de afspraken met jouw organisatie en thuis rekening mee te houden.

KLACHTENREGELING

Als er eens iets niet goed gaat.

Waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. Wanneer je iets wilt weten of wanneer je een klacht hebt dan ga je eerst naar jouw eigen docent. Kom je er met jouw docent niet uit dan ga je naar de modulehouder. Als er dan nog geen oplossing gevonden kan worden dan verwijst de modulehouder door naar iemand die kan helpen om wel een oplossing te vinden. Mocht ook dit niet tot het gewenste resultaat leiden dan staat in de onderwijs- en examenregeling beschreven hoe een formele klacht ingediend kan worden.

LESPROGRAMMA – PER WEEK

THEMA	LESWEEK	MIDDAG / AVOND	LEERGROEP MIDDAG/AVOND
INTRO	1 SEPT	INTRODUCTIE SAFARI OPDRACHT EN MODULE + BMC, WERKAFSPRAKEN	SAFARI PRESENTATIES LEERGROEPEN BMC
BP 1 EN 2	8 SEPT	STRATEGIE ORGANISATIE-ONTWIKKELING	ONDERVOORBEHOUD, WORKSHADOWING VOORBEREIDEN
BP 3	15 SEPT	STAKEHOLDERS ANALYSE	VOLGENS TUTORIAL
BP 3	22 SEPT	WAT ZIJN PROCESSEN ? KWALITEITS MANAGEMENT /SYSTEMEN	VOLGENS TUTORIAL
BP 3	29 SEPT	PROCES OPTIMALISEREN, LEAN WERKEN PROJECT AANPAK EN RESULTAAT (DMAIC)	VOLGENS TUTORIAL
BP 5	6 OKT	CONSULTANCY VAARDIGHEDEN 1	VOLGENS TUTORIAL
	13 OKT	WORKSHADOWING; STUDENTEN UIT DE LEERGROEP GAAN BIJ ELKAAR OP BEZOEK , (onder voorbehoud)	GEREED EN GEUPLOAD IN BRIGHTSPACE BMC, STAKEHOLDERSANALYSE ,SI POC EN PROJECTCHARTER
	20 OKT	HERFSTVAKANTIE	
BP 4 EN 5	27 OKT	METEN EN WETEN VERBETERTECHNIEKEN	MEETPLAN /MINDMAP
BP 5	3 NOV	CONSULTANCY VAARDIGHEDEN 2	UITLEG VOORBEREIDING INTERVENTIEWORKSHOP 24 NOV + AFSPRAAK CASUS INBRENG INTERVISIE
BP 5 EN 6	10 NOV	PROCES VERBETEREN EN VERANKEREN RASCI	INTERVISIE OEFENEN
BP 6 EN 7	17 NOV	KOSTEN KWALITEITZORG	PRESENTATIES MEETPLAN
BP 6 , 7 EN 8	24 NOV	THEORIE :VERANDERMAGEMENT	INTERVENTIE WORKSHOP
BP 6,7 EN 8	1 DEC	THEORIE: BUSINESSCASE/VERANDERCANVAS	GEREED EN GEÛPLOAD IN BRIGHTSPACE (CONCEPT) : MEETPLAN, ANALYSE , VERANDERCANVAS ,RASCI
	8 DEC	Presentaties Businesscase/ Verandercanvas	FEEDBACK OP AFSpraak
	15 DEC	ASSESSMENT TRAINING	FEEDBACK OP AFSpraak
	19 DEC – 3 JAN	KERSTVAKANTIE	
ZONDAG 3 JANUARI 24.00 UUR DEADLINE INLEVEREN OPDRACHT			

Leeraspect 1: Relevantie (20% van het eindoordeel)

Beoordelingscriterium:

De wijze waarop het onderzoek betekenisvol is voor de opdrachtgever wordt onderbouwd op basis van de gesignaleerde ontwikkelingen in de externe omgeving van de organisatie en/of binnen de organisatie

Expert	Competent	Nog niet competent
Ik kom tot deze beoordeling omdat ik het volgende heb vastgesteld		
A. Je toont een inhoudelijke verwijzing naar diverse (semi)-wetenschappelijke literatuur en veldwerk, waaruit blijkt dat hiermee de context is aangescherpt en verschillende invalshoeken van de context worden belicht.	A. Je hebt een beschrijving van de context gegeven.	A. Je hebt de context niet of onduidelijk beschreven.
B. Je hebt de verschillende waarde modellen bij verschillende belanghebbenden binnen de organisatiecontext getoetst.	B. Je geeft aan hoe waarde creatie plaatsvindt, voor wie en voor welke partijen.	B. Je hebt de waardecreatie wel beschreven, maar onduidelijk voor wie en hoe.
C. Er is door jou een koppeling en argumentatie gelegd van de missie, visie en doelstellingen met de te creëren waarde voor de organisatiecontext.	C. Je hebt de missie, visie en doelstellingen van de organisatie beschreven en beargumenteerd hoe richting wordt gegeven op een andere manier	C. Je hebt de Missie ,Visie en doelstellingen niet beargumenteerd waarom deze ontbreken.
D. Jij bent in staat om kritisch naar het huidige business model te kijken en je laat dit zien door gedragen extra brononderbouwing.	D. Je hebt de uitgangspositie en de buitenwereld van de organisatie in kaart gebracht.	D. Je hebt de uitgangspositie onduidelijk en/of niet beschreven
E: Je hebt de noodzaak voor verandering expliciet aangegeven door de consequenties van de gesignaleerde ontwikkelingen uit te werken.	E. Je hebt de noodzaak voor verandering aangegeven.	E. Je hebt de noodzaak voor verandering onduidelijk of niet beschreven

Leeraspect 2: Kwaliteitsborging (30 % van het eindoordeel) (Act)Beoordelingscriteria:

De mate waarin je aantoonbaar maakt dat het advies een werkend systeem van kwaliteitsborging laat zien.

Is er een zichtbare PDCA-cyclus ingericht? Is er een implementatieplan (opvolgingsplan) waarin duidelijk wordt op welke wijze de verandering ingevoerd kan worden?

Expert	Competent	Nog niet competent
Ik kom tot deze beoordeling omdat ik het volgende heb vastgesteld		
<p>A. Je laat een uitstekend navolgbare structuur en/of systeem van kwaliteitsborging zien in de rode draad van de adviesrapportage.</p> <p>B. Je maakt uitstekend gebruik van ondersteunende (semi-wetenschappelijke) achtergronden</p> <p>C. Je hebt een aantoonbaar afdelingsoverstijgend proces geanalyseerd.</p> <p>D. Je maakt een gekwantificeerde, meetbare verbinding met door de organisatie gestelde doelen die waarneembaar zijn.</p> <p>E. Je advies is aan een uitstekend realistisch opvolgingsplan gekoppeld, dat zorgt voor kwaliteitsborging in de organisatie</p>	<p>A. Je laat een voldoende navolgbare structuur en/of werkend systeem van kwaliteitsborging zien in de rode draad van de adviesrapportage.</p> <p>B. Je maakt voldoende gebruik van ondersteunende basisachtergronden</p> <p>C. Je hebt een proces met voldoende complexiteit en impact binnen de betreffende afdeling geanalyseerd.</p> <p>D. Je hebt voldoende een gekwantificeerde, meetbare en waarneembare verbinding gemaakt met door de organisatie gestelde doelen</p> <p>E. Jouw advies wordt aan een voldoende realistisch opvolgingsplan gekoppeld, dat zorgt voor kwaliteitsborging in de organisatie</p>	<p>A. Je laat een onvoldoende of geen navolgbare structuur en/of werkend systeem van kwaliteitsborging zien in de rode draad van de adviesrapportage.</p> <p>B. Je maakt geen of onvoldoende gebruik van ondersteunende basisachtergronden</p> <p>C. Jouw geanalyseerde proces heeft geen of onvoldoende complexiteit en impact binnen de betreffende afdeling.</p> <p>D. Je hebt geen of onvoldoende een gekwantificeerde, meetbare en waarneembare verbinding waarneembaar met door de organisatie gestelde doelen</p> <p>E. Jouw advies wordt aan geen of onvoldoende realistisch opvolgingsplan gekoppeld, dat zorgt voor kwaliteitsborging in de organisatie</p>

Leeraspect 3 : Onderzoekend vermogen (20 % van het eindoordeel) (DO)

Beoordelingscriteria

- De mate waarin je systematisch en methodisch werkt bij uitwerken van jouw onderzoeksvraag.
- De mate waarin je een kritische houding laat zien ten opzichte van de bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit van de gebruikte informatie.
- De mate waarin je de gemaakte keuzes kan beargumenteren.

Expert	Competent	Nog niet competent
Ik kom tot deze beoordeling omdat ik het volgende heb vastgesteld		
A. Je laat uitstekend zien naar welke informatie je zoekt en via welke relevante methoden deze informatie gevonden is. B. Jouw geselecteerde methoden worden uitstekend beheerst, door onderbouwing en getoonde toepassing. Op alle vaardigheden m.b.t onderzoekend vermogen wordt door jou uitstekend gereflecteerd. C. Jouw keuzes zijn gemaakt aan de hand van een bepaalde theorie of methode. Deze heb je uitstekend kunnen onderbouwen.	A. De door jouw gekozen methoden zijn passend bij de onderzoeksvragen. B. Je hebt de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek toegelicht. C. Jouw keuzes zijn gemaakt aan de hand van een bepaalde theorie of methode.	A. Er is onvoldoende na te gaan hoe het onderzoek is uitgevoerd. Daardoor onduidelijk wat de kwaliteit van het onderzoek is. B. De resultaten van het onderzoek zijn niet valide en/of betrouwbaar voor de onderzoeksvraag. C. De gemaakte keuzes in het onderzoek zijn niet toegelicht.

Leeraspect 4 : Professioneel vakmanschap (5 % van het eindoordeel) (ACT)

Beoordelingscriteria

- Je werkt samen met anderen over de grenzen van jouw eigen vakgebied en/of jouw organisatie of afdeling heen om bij te dragen aan de doelstellingen van jouw organisatie.

-Je bent in staat door spiegeling en zelfontwikkeling te reflecteren op jouw eigen handelen met als doel om de kwaliteit van jouw eigen handelen te verbeteren.

Expert	Competent	Nog niet competent
Ik kom tot deze beoordeling omdat ik het volgende heb vastgesteld;		
A: Je toont aan dat je samenwerkingsverbanden bent aangegaan in de organisatie en daar buiten met als doelstelling de organisatie te vertegenwoordigen. B: Je hebt helder inzichtelijk genaakt waarin jij jezelf hebt ontwikkeld. Ontwikkelpunten kan je methodisch evalueren en daarvoor heb je aantoonbare bewijslast.	A:Je hebt navolgbaar verschillende afdelingen bij jouw onderzoek betrokken. B: Je reflecteert op eigen handelen en kan aangeven wat in vervolg beter/anders kan.	A: Je hebt te weinig personen bij je onderzoek betrokken, waardoor er een eenzijdig onderzoek heeft plaatsgevonden. B: Je reflecteert onvoldoende op eigen handelen. Je bent niet in staat de reflectie om te zetten in verbeterpunten.

Leeraspect 5 : Verantwoord handelen (5% van het eindoordeel) (Check)

Beoordelingscriteria

- Je signaleert maatschappelijk, cultureel en moreel gevoelige punten en past jouw gedrag en/of jouw adviezen hierop aan. Het draait hier om creëren van bewustzijn en de koppeling hiervan met de opdracht context.

- Is het verantwoord handelen van jou in lijn met wat de organisatie onder verantwoord handelen verstaat? O.a. code of conduct of definitie van management? Waar blijkt dat uit? Welke instrumenten zijn hiervoor beschikbaar? Welke trends zijn hierin herkenbaar en van invloed op jou en jouw handelen binnen de organisatie/opdrachtcontext?

Expert	Competent	Nog niet competent
Ik kom tot deze beoordeling omdat ik het volgende heb vastgesteld;		
<p>A:Je hebt zeer gedegen onderzoek uitgevoerd m.b.t. stakeholdersanalyse en de daarbij behorende vereisten en wensen van betrokken personen/partijen. Je hebt een actieplan opgesteld hoe om te gaan met deze vereisten en wensen.</p> <p><i>B:je hebt zeer gedegen onderzoek uitgevoerd naar de definitie van verantwoord handelen, zoals die binnen de organisatie wordt gehanteerd. Hiervoor heb je aantoonbaar gesprekken met verschillende stakeholders gevoerd.</i></p> <p><i>C: Je hebt trends/ontwikkelingen geanalyseerd en past ze toe op jouw eigen handelen binnen het kader van het onderzoek.</i></p>	<p>A:Je hebt voldoende zichtbaar rekening gehouden met de vereisten en wensen van belanghebbenden</p> <p><i>B: Er zijn door jou gesprekken gevoerd die voldoende indicatie geven van wat de organisatie verstaat onder verantwoord handelen</i></p> <p><i>C:Je herkent trends en/of instrumenten die van invloed zijn op jouw onderzoekkader</i></p>	<p>A:Je hebt onvoldoende zichtbaar rekening gehouden met de vereisten en wensen van belanghebbenden</p> <p><i>B:Er is onvoldoende onderzoek gedaan naar een heldere definitie van verantwoord handelen</i></p> <p><i>C:Er zijn door jou nog geen trend/instrumenten herkend, dan wel toegepast binnen het kader van het onderzoek.</i></p>

Leeraspect 6 : Communicatieve vaardigheden mondeling en schriftelijk (20% van het eindoordeel) (Skills)

Beoordelingscriteria

Je bent in staat om de boodschap op een professionele manier over het voetlicht te brengen.

De begrijpelijkheid van de opbouw van het rapport en de correctheid van het taalgebruik. (uitsluitend bij portfolio beoordeling, niet in assessment gesprek)

Expert	Competent	Nog niet competent
Ik kom tot deze beoordeling omdat ik het volgende heb vastgesteld;		
A. Je komt uitstekend over als een overtuigend, volwaardig inhoudelijk gesprekspartner B. Jouw manier van presenteren is creatief en is afwijkend ten opzichte van de gangbare manier van presenteren. C. Je hebt een rapport opgeleverd dat uitstekend voldoet aan de criteria boodschap, structurering en taalgebruik.	A. Je komt voldoende over als een overtuigend, volwaardig inhoudelijk gesprekspartner B. Jouw manier van presenteren is via de gangbare van manier van presenteren. C. Je hebt een rapport opgeleverd dat voldoende voldoet aan de criteria boodschap, structurering en taalgebruik	A. Je komt onvoldoende over als een overtuigend inhoudelijk gesprekspartner B. Jouw manier van presenteren is niet overtuigend. C. Je hebt een rapport opgeleverd dat onvoldoende voldoet aan de criteria boodschap, structurering en taalgebruik.

Criteria Rapport

Boodschap:

De tekst is voldoende lezer gericht:

- A. Er is een centrale vraag geformuleerd die richting geeft aan de tekst.
- B. Er zijn relevante deelvragen geformuleerd.

Structurering:

- A. De opbouw van het rapport is helder, logisch en toegankelijk
- B. De structuur van de tekst ondersteunt de inhoud en wijst de lezer de weg.
- C. De verbanden in en tussen alinea's zijn helder.
- D. Er is goed gebruik gemaakt van signaalwoorden en verbindende zinnen. De lay-out is verzorgd.

Taalgebruik:

- A. Het taalgebruik is zakelijk, aantrekkelijk en correct
- B. De tekst is prettig leesbaar dankzij onder meer: afwisselende zinsopbouw, weinig jargon, goed gebruik van verwijswaarden en synoniemen
- C. Tekst bevat correcte bronvermeldingen (APA-stijl).

Cesuur :

leeraspect	Gewicht	Aantal criteria	expert	competent	niet-com	controle expert	controle competent	Controle niet competent
1	20%	5	4,0	2,0	1,0	20%	10%	5%
2	30%	5	6,0	3,0	1,5	30%	15%	8%
3	20%	3	6,7	3,3	1,7	20%	10%	5%
4	5%	2	2,5	1,3	0,6	5%	3%	1%
5	5%	3	1,7	0,8	0,4	5%	3%	1%
6	20%	3	6,7	3,3	1,7	20%	10%	5%
Totalen	100%	21	27,5	13,7	6,9	100%	50%	25%

Expert = tussen 100 en 80 %

Competent = tussen 79 en 50 %

Niet competent = tussen 49 en 25 %