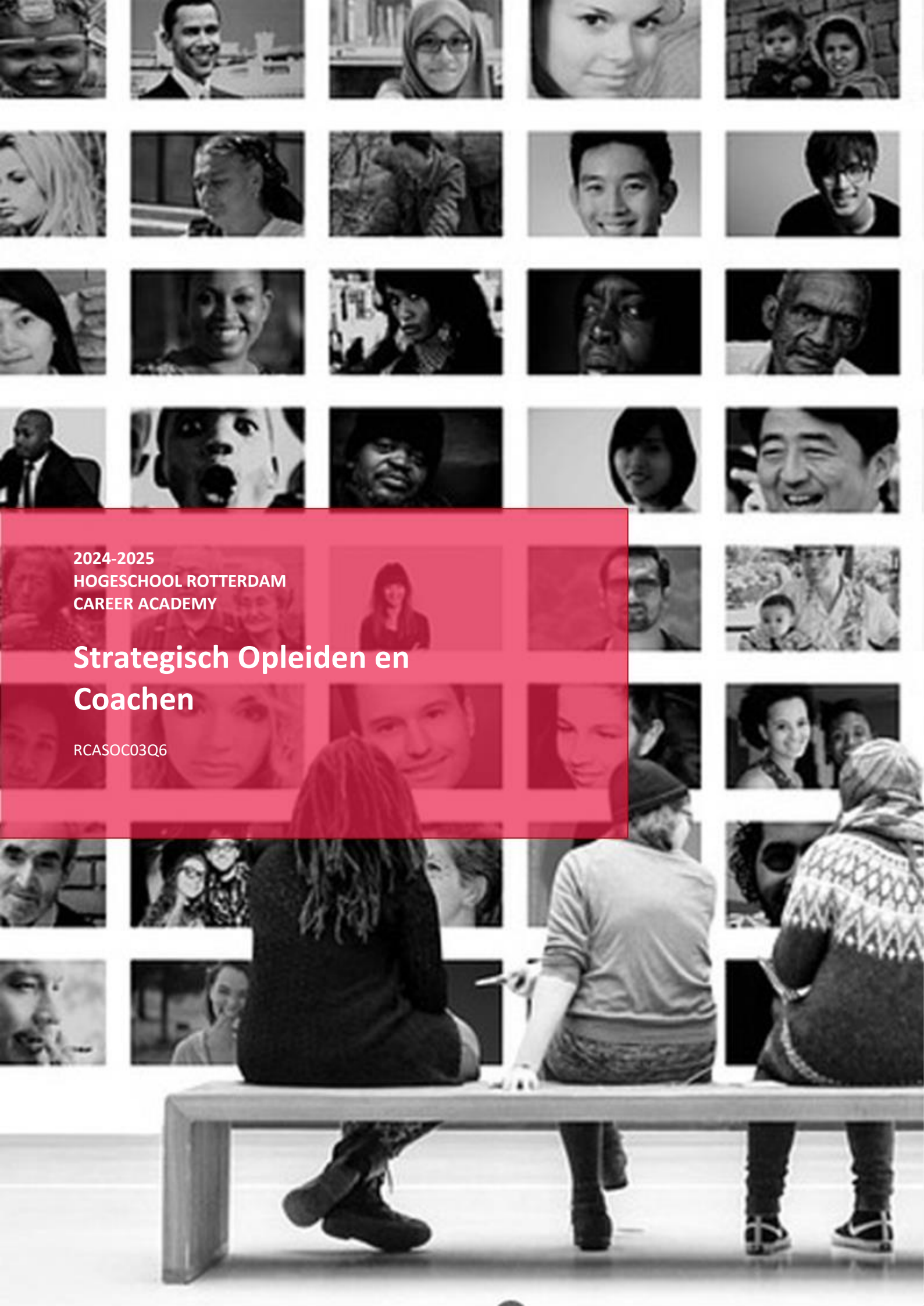




2024-2025
HOGESCHOOL ROTTERDAM
CAREER ACADEMY

Strategisch Opleiden en Coachen

RCASOC03Q6



Build your Career with us

Leren en ontwikkelen kan een bijdrage leveren aan organisatievraagstukken. Zo heeft Nederlands onderzoek bij een grote administratieve dienstverlener het volgende aangetoond: Niet-reguliere opleidingen en trainingen hebben een positief effect op de vitaliteit, het werkvermogen en employability. Reguliere opleidingen en trainingen hebben dat effect niet. Voor het onderzoek zijn objectieve data gebruikt die reeds voor andere doeleinden waren verzameld in het HR-administratiesysteem. Het onderzoek laat zien dat HR-professionals door het genereren van informatie op grond van bestaande data beter in staat zijn toegevoegde waarde te creëren en de prestaties en wendbaarheid van medewerkers inzichtelijk te maken.¹

Kortom een goede match tussen organisatie en medewerkers loont en LEREN EN ONTWIKKELEN vergroot deze match en daardoor het rendement voor alle stakeholders. Tijdens deze cursus staat het ontwikkelen van individuen, teams en organisaties centraal: talentontwikkeling in de breedste zin van het woord (leer- en ontwikkeltrajecten, bedrijfsopleidingen, creëren van een lerende organisatie, coachen van individuen). Je initieert en realiseert de gewenste ontwikkeling bij individuele medewerkers, teams en (onderdelen van) de organisatie op actuele en toekomstige behoeftes middels het thema leren en ontwikkelen. Je maakt een (strategisch) opleidingsplan, ontwikkelt een opleiding of training op maat, gaat coachen en ontwikkelt je op het gebied van professionele identiteit.

Elfriede Arnoldy, modulehouder

Eshter Suurmeijer

Arnoud Eekhof

¹ van Vuuren, C. V., Stoffers, J., & Lancée, V. (2018). Het effect van opleiding en training op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers: Een longitudinale studie op grond van objectieve data. *Tijdschrift voor Hrm*, 21(1), 18-35. <https://doi.org/10.5117/THRM2018.1.VUUR>

***“Human Resources isn’t a thing we do.
It’s the thing that runs our business.” – Steve Wynn***

Wat ga je leren?

Tijdens de cursus Strategisch Opleiden en Coachen raak je vertrouwd met de verschillende instrumenten op het gebied van leren en ontwikkelen. Deze leer je inzetten van operationeel tot strategisch niveau.

Opbrengst voor de organisatie en de student (beroeps- en leerproducten)

In deze module lever je een aantal ‘beroepsproducten’ op voor jouw organisatie of bedrijf:

- een door jou opgesteld (strategisch) opleidingsplan
- een door jou gemaakte opleiding of training op maat
- de scan en toepassing van professionele identiteit

Bovendien lever je de volgende leerproducten op:

- Leerproduct: Reflectie op uitgevoerde coachtrajecten en Professionele identiteit



“You cannot push anyone up the ladder unless he is willing to climb.” - Andrew Carnegie

INHOUD PROGRAMMA

- (strategisch) opleidingsbeleid;
- diverse methoden voor coaching en intervisie;
- leerstijlen en leervoorkeuren;
- gesprekstechnieken in het bijzonder opereren in een complex krachtenveld;
- trainingen en opleidingen vorm geven;
- rendement van leer- en ontwikkelactiviteiten in kaart brengen;
- professionele identiteit;
- reflecteren op leren, onder andere door het bijhouden van een “learning log” en het maken van een leerprodukt.

WORKSHOPS

- Je organiseert samen met medestudenten gastprekers op een door jullie relevant gevonden thema.
- De modellen voor coaching en training worden op een ervaringsgerichte (inter-)actieve manier aangeboden. Je bent je eigen instrument.
- Het verdiepen van leren acteren in een krachtenveld.
- Spelvormen voor professionele identiteit.

WERKVORMEN

Het doel is 'leren door doen en ervaren, gecombineerd met systematisch reflecteren daarop'. Het gaat hierbij om het leren door individuele en groepsactiviteiten te koppelen aan prestaties in jouw professionele werkomgeving.

13:00 – 17:00

Theorie

Hier behandelen we een specifiek onderwerp, waar we dieper op in gaan. Dit kan een onderwerp zijn direct gerelateerd aan de kennis stof, of aan een vaardigheid.

Onderzoeksvaardigheden

Hier besteden we aandacht aan hoe je jouw onderzoek opzet en uitvoert. Hoe beter je bent in onderzoeksvaardigheden, hoe beter het resultaat van je onderzoek wordt.

Skills gericht op de HR professional

Dit betreft de vaardigheden die jij als professional nodig hebt, zowel als HR-professional, als voor je algemene professionele ontwikkeling.

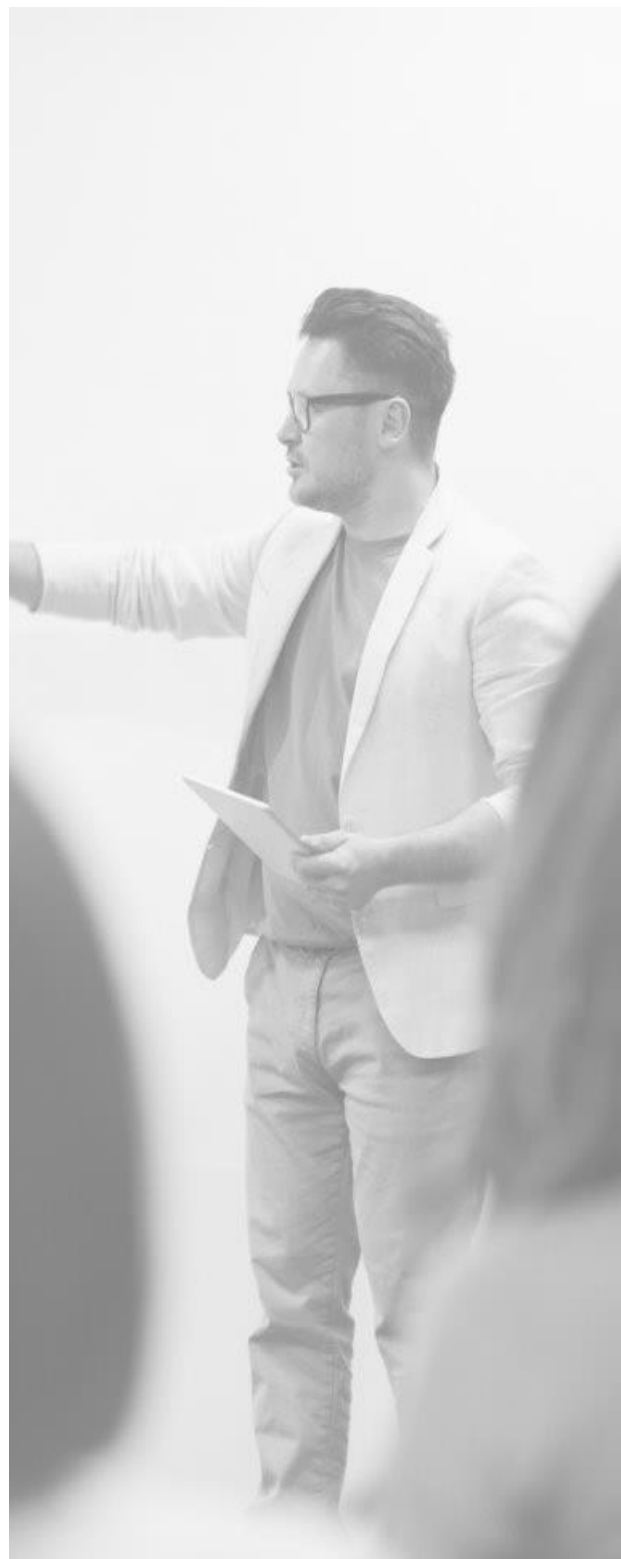
17:00 – 18:00

Diner

LeerWerkGroep, Feedback bijeenkomsten en Gastsprekers

18:00 – 20:00

Werken aan opdrachten en jouw eigen project in je leer Werk groep. Of het behandelen van vragen, intervisie, het geven van individuele feedback. Introductie van het onderwerp voor de komende week.



AANBEVOLEN LITERATUUR

Crasborn, J. B. ((2024)). Hoe Boek voor de Coach. Zaltbommel: Thema, ISBN:9789462723696

Mooijman, E. R. (2022). Handboek Leren & Ontwikkelen in Organisaties. Groningen: Noordhoff Uitgevers, ISBN 9789001299828.

Ruijters, M.C.P., Luin, G.E.A., e.a. (2019), Mijn Binnenste Buiten, Werken aan je professionele identiteit, Deventer: ManagementImpact Vakmedianet

Spel: dialoogkaarten Ons binnenste buiten

VOORBEREIDING

Je dient je voorafgaande aan iedere bijeenkomst voor te bereiden. Waar deze voorbereiding uit bestaat kan je terugvinden op Brightspace.

GEBRUIK GenAI EN LLMs

Het gebruik van GenAI en LLM's is in deze module toegestaan, maar volg daarbij de richtlijnen van de Hogeschool. Deze richtlijnen voor gebruik van GenAI en LLMs kun je [hier](#) downloaden. De APA ai richtlijnen kan je [hier downloaden](#).

Voorkom fraude!

TOETSING EN LEERUITKOMSTEN

Binnen deze onderwijseenheid wordt gewerkt aan de volgende leeruitkomst: ***Je bent in staat om te zorgen voor een personeelsbestand met voldoende competentie en voldoende capaciteit om de beloftes uit te voeren die de organisatie aan haar omgeving doet.***

Deze leeruitkomst wordt getoetst op een relatief hoog abstractie-niveau. Daarom is ervoor gekozen om met de beoordeling aan te sluiten bij de complexiteit van het beoordelen van beroepsbekwaamheid in de beroepspraktijk. Wij hanteren drie beoordelingsniveaus:

- expert (XP),
- competent (CO)
- nog niet competent (NC).

De cursus wordt afgesloten met een portfolio- assessment. Twee examinatoren beoordelen het uiteindelijke resultaat.

Bij de toetsing worden aspecten van de hiernaast vermelde competenties uit het opleidingsprofiel Human Resource Management beoordeeld.

Deze onderwijseenheid wordt getoetst op niveau NLQF 6.

Beoordelingscriteria

De beoordelingscriteria zijn bij de start van de cursus op BrightSpace terug te vinden in de rubric, zodat je weet waarop de beoordelaar assessment, opdrachten en verbeterplan beoordeelt. Als het assessment positief wordt beoordeeld, is aangetoond dat je de leeruitkomst van dit blok beheerst. Tijdens het assessment gebruikt de assessor een elektronisch beoordelingsformulier waarop het resultaat wordt genoteerd. Het protocol voor het afnemen van assessments binnen de Career Academy is ter inzage gepubliceerd via Brightspace en geeft een indruk van de gang van zaken voor, tijdens en na het assessment.

Flexibiliteit

Als je denkt dat jij voldoende kennis hebt om de leeruitkomst eerder dan in de reguliere planning aan te tonen, bespreek dat op tijd met jouw docent(en). In overleg met hem/haar kun je altijd eerder een assessment aanvragen, of aanspraak maken op uitstel van inleveren.

Herkansing

Wanneer je het assessment niet in een keer haalt mag je het een keer opnieuw doen. Per module heb je recht op één assessment en een herkansing van dit assessment in een collegejaar. De docenten streven ernaar om eventuele herkansingen zoveel mogelijk voor afsluiting van het collegejaar te laten plaatsvinden. Het opvolgende collegejaar heb je

Landelijk opleidingsprofiel HRM 2024+

Bij de toetsing worden de volgende (aspecten van) leeropbrengsten en skills uit het landelijk opleidingsprofiel van de bachelor Human Resource Management beoordeeld (Vereniging Hogescholen, LOO HRM 2024+):

Leeruitkomst 1: Werken vanuit een professionele beroepshouding en vanuit persoonlijk leiderschap.

Leeruitkomst 2: Je herkent bedrijfskundige, organisatorische, vakmatige en maatschappelijke doelstellingen, behoeftes en ontwikkelingen en weet in het spanningsveld van HR te komen tot HR-uitkomsten die je realiseert in nauwe samenwerking met de betrokkenen.

Leeruitkomst 4: Ontwikkelen van individuen, teams en organisaties.

Leeruitkomst 5: Je realiseert dat de juiste medewerkers, op het juiste moment, op de juiste plek in de organisatie beschikbaar zijn (fysiek, mentaal en emotioneel).

Leeruitkomst 6: Doelgericht hr-data verzamelen en analyseren en bereid je beslissingen voor over de inzet van HRM en/of over bedrijfsorganisatorische aanpassingen.

wederom twee kansen.

ORGANISATIE

Contactgegevens

Docent en modulehouder	Elfriede Arnoldy	c.f.c.arnoldy-sloos@hr.nl
Docent	Esther Suurmeijer	e.c.m.suurmeijer@hr.nl
Docent	Arnoud Eekhof	a.j.eekhof@hr.nl

Onderwijsondersteuner	Nafthalie Winklaar	careeracademy@hr.nl
Docentenkamer	KZ.D1.100	

Vragen aan de docenten liefst in de klas – dan leert iedereen ervan – korte vragen kan via de chat in Teams, langere vragen graag per email.

Begeleiding

Zoek je aanvullende hulp of begeleiding tijdens jouw studie, kijk dan op [deze pagina over begeleiding en voorzieningen](#) op de website van de Hogeschool Rotterdam voor een overzicht van onze mogelijkheden.

Klachtenregeling

Als er eens iets niet goed gaat.

Wanneer je iets wilt weten of wanneer je een klacht hebt dan ga je eerst naar jouw eigen docent. Kom je er met de docent niet uit, dan ga je naar de modulehouder. Wanneer dit dezelfde persoon is of als je er nog niet uitkomt, dan kun je op [Hint](#) informatie vinden waar jij met jouw klacht terecht kunt.

DISCLAIMER

Deze modulehandleiding is onderdeel van de [hogeschoolgids \(art 1.1 hogeschoolgids\)](#). In geval van strijdigheid van de tekst van deze cursushandleiding of -beschrijving met de hogeschoolgids, geldt de tekst van de hogeschoolgids.

Er kunnen aan dit document géén rechten ontleend worden, daarvoor verwijzen wij graag naar de Onderwijs- en Examenregeling (OER) van de hogeschool.