



Human Talent Development

*RCAHTD03Q6
Career Academy
Rotterdam university of applied Science*



Bron: blearn.nl/hrd-ld-advies

Medewerkers die in de gelegenheid zijn om iedere dag dat werk te doen waarin ze het beste zijn hebben 50% meer kans dat zij in een bedrijfseenheid werkzaam zijn met een gering personeelsverloop; 38% meer kans dat zij in een productievere bedrijfseenheid werken en 44% meer kans dat zij in een bedrijfseenheid werken met een hoge tevredenheidsgraad van de afnemers/klanten (Buckingham, 2011). 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 en coachen). 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 en Esther Suurmeijer
Docenten

Wat ga je leren

Tijdens de cursus Human Talent Development raak je vertrouwd met de verschillende instrumenten op het gebied van leren en ontwikkelen. Deze leer je in te zetten van operationeel tot strategisch niveau.

Leeruitkomst

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.

Opbrengst voor de organisatie

Aan het eind van deze cursus lever je de volgende beroepsproducten op:

1. een door jou opgesteld (strategisch) opleidingsplan;
2. een door jou gemaakte opleiding of training op maat;
3. reflectie op een uitgevoerd coachtraject;
4. de scan en toepassing van professionele identiteit.

Leeractiviteiten

Deze cursus werk je aan de volgende leeractiviteiten:

- Verkenning van de thema's door het raadplegen van relevante bronnen;
- Intervisie, coaching en werkbegeleiding;
- Het aanleren van vaardigheden en methodieken op het gebied van coaching, intervisie en werkbegeleiding;
- Het toepassen van de inzichten die hieruit verkregen zijn;
- Het volgen van de inhoud op de lesdagen en/of het ondernemen van alternatieve eigen leeractiviteiten.

Inhoud Programma

De cursus Human Talent Development duurt 14 weken en wordt afgesloten met een portfolio-assessment. De volgende thema's passeren de revue:

- (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, het maken van reflectieverslagen van intervisiebijeenkomsten en coachgesprekken.

Workshops

De volgende workshops maken onderdeel uit van het programma:

- 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.

Werkvorm

De Career Academy streeft ernaar haar studenten te laten leren door doen en ervaren, gecombineerd met systematisch reflecteren daarop. Studenten leren zowel individueel als met en van elkaar. Hun eigen werkomgeving dient als voedingsbodem en proeftuin voor de hier opgedane kennis.

Vorbereiding

Elke bijeenkomst dien je voor te bereiden. Waar deze voorbereiding uit bestaat is terug te vinden in de betreffende week in Brightspace. De start van deze cursus is februari 2021.

De praktische indeling van de lesdagen is als volgt:

13:00 – 15:00

15:15 – 17:00

17:00 – 18:30 Pauze

18:30 – 20:30

De lessen worden middels MS Teams verzorgd.

Relevante informatie is te vinden op Brightspace.

Studiemateriaal

Verplichte literatuur:

Bibliografie

Crasborn, J. B. ((2008)). *Hoe Boek voor de Coach*. Zaltbommel: Thema, ISBN: 9789058710093
Mooijman, E. R. (2018). *Handboek Leren & Ontwikkelen in Organisaties*. Groningen: Noordhoff Uitgevers, ISBN 9789001875893.

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, ISBN 9789462760325

Toetsing en leeruitkomst

De leeruitkomst wordt getoetst op een relatief hoog abstractieniveau. Daarom is er voor gekozen om met de beoordeling aan te sluiten bij de complexiteit van het beoordelen van beroepsbekwaamheid in de beroepspraktijk. Wij hanteren drie beoordelingsniveau's:

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

De cursus wordt afgesloten met een portfolio-assessment. Een onafhankelijke beoordelaar beoordeelt mede het uiteindelijke resultaat.

Bij de toetsing worden aspecten van de hiernaast vermelde competenties uit het opleidingsprofiel van HRM beoordeeld.

Deze onderwijseenheid wordt getoetst op niveau NLQF 6.

Beoordelingscriteria

De beoordelingscriteria zijn bij de start van de cursus op Brightspace terug te vinden, zodat je weet waarop de beoordelaar assessment, opdrachten en verbeterplan beoordeelt.

Landelijk opleidingsprofiel HRM

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 2020+):

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

Kerncompetentie 2:
Beleid ontwikkelen, uitvoeren en evalueren in een organisatorische en maatschappelijke context.

Kerncompetentie 4:
Ontwikkelen van individuen, teams en organisaties.

Kerncompetentie 5:
Realiseren van de gewenste match tussen vraag en aanbod van arbeid op micro-, meso- en macroniveau.

Kerncompetentie 6:
Doelgericht hr-data verzamelen en analyseren.



Wanneer het assessment positief wordt beoordeeld, is aangetoond dat je de leeruitkomst van deze cursus beheerst.

Tijdens het assessment gebruikt de assessor een beoordelingsformulier waarop het resultaat wordt genoteerd.

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. In overleg met hem/haar kun je altijd eerder een assessment aanvragen.

Herkansing

Wanneer je het assessment niet in een keer haalt mag je het een keer opnieuw doen. Per cursus heb je recht op één assessment en een herkansing van dit assessment in een collegejaar.

Bronnen

Bibliografie

Buckingham, M. C. (2011). *Ontdek je sterke punten*. Houten: Spectrum.

Crasborn, J. B. ((2001)). *Hoe Boek voor de Coach*. Zaltbommel: Thema.

Mooijman, E. R. (2018). *Handboek Leren & Ontwikkelen in Organisaties*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.