

Christelijke Hogeschool Ede

B Human Resource Management

Beperkte opleidingsbeoordeling

Samenvatting

In januari 2023 is de bestaande hbo-bacheloropleiding Human Resource Management (HRM) van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) bezocht door een visitatiepanel van NQA. De opleiding heeft een voltijdvariant en een flexibele deeltijdvariant, die beide in Ede worden aangeboden. Beide varianten omvatten 240 EC.

Het panel beoordeelt de opleiding in zijn geheel als **positief**. Dit geldt voor beide varianten.

“Eerst de mens, dan de organisatie.” Vanuit dit motto leidt de opleiding studenten op als HRM-professional. Met oog voor duurzame arbeidsrelaties, de belangen van de organisatie en de maatschappij. Dit doet de opleiding naar grote tevredenheid van het nauw betrokken werkveld. De enthousiaste studenten voelen zich thuis op de opleiding, zowel door de benaderbare docenten en de betrokken begeleiding als door de voorzieningen: ‘het zogenaamde hart’ van de opleiding in het gebouw. Het panel komt ten aanzien van de standaarden tot de volgende conclusies:

Standaard 1: Beoogde leerresultaten

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Dit geldt voor beide varianten. De opleiding hanteert een duidelijk beroepsbeeld en werkt vanuit een doordachte visie en profilering. Studenten worden ‘waardengedreven’ opgeleid, er is veel aandacht voor duurzame arbeidsrelaties. De beoogde leerresultaten zijn geformuleerd op niveau NLQF 6 herkenbaar afgeleid van het landelijk profiel en de Body of Knowledge and Skills (BoKS) zijn in overeenstemming met de BoKS van het Landelijk Overleg HRM. De opleiding is sparringpartner in diverse regionale netwerken en betreft het werkveld actief.

Standaard 2: Onderwijsleeromgeving

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Dit geldt voor beide varianten. De opleiding kent een afwisselend curriculum, waarin de BoKS op mooie wijze vertaald is naar aansprekende vakken. Er is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en professionalisering en het programma is erg praktijkgericht: er wordt in bijna alle onderdelen gewerkt met opdrachten van opdrachtgevers uit de praktijk. Docenten zijn zeer betrokken: zowel bij het team dat zij vormen als bij hun studenten. Studenten voelen zich gezien en goed begeleid. Vanuit het lectoraat is een passende en actuele onderzoeksvisie ontwikkeld die vertaald is naar een onderzoekslijn. Deze zal in het nieuwe curriculum in alle leerjaren geïmplementeerd gaan worden, het panel moedigt de opleiding aan het hele team hierin mee te nemen.

Standaard 3: Toetsing

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Dit geldt voor beide varianten. De opleiding gebruikt een mooi arsenaal aan toetsvormen, die aansluiten bij de leerdoelen van de module en de fase van ontwikkeling van de student. De Body of Knowledge van het landelijk profiel is duidelijk herkenbaar in de toetsen, toetsmatrijzen en studentuitwerkingen die zijn ingezien. Examinatoren worden door de examencommissie aangewezen. Zij kalibreren regelmatig over het verwachte niveau en wijze van beoordeling. Examinatoren zijn BKE-gecertificeerd. Het panel moedigt de examencommissie aan om haar expertise ten aanzien van de ontwikkeling van het nieuwe curriculum proactief in te zetten en in haar kracht te gaan staan. Het panel constateert dat het vierogenprincipe wordt toegepast, maar adviseert de opleiding om de rol van eerste en tweede beoordelaar te evalueren en in de documentatie deze rollen duidelijker te formuleren.

Standaard 4: Gerealiseerde leerresultaten

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Dit geldt voor beide varianten. Het afstudeerprogramma voor de voltijd dat nieuw is ontwikkeld, zit gedegen in elkaar en stelt studenten in staat om op niveau met relevante en actuele onderzoeksonderwerpen af te studeren. Ook de deeltijdstudenten tonen op passende wijze aan het eindniveau te behalen. Alumni vinden snel en passend werk, het werkveld beschouwt hen als reflectief en kundig en in veel gevallen in staat om snel door te groeien naar seniorposities.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Inleiding	6
Schets van de opleiding	8
Basisgegevens opleiding	8
Terugblik vorige visitatie	8
Beoordeling NVAO-standaarden	10
Standaard 1 Beoogde leerresultaten	11
Standaard 2 Onderwijsleeromgeving	14
Standaard 3 Toetsing	19
Standaard 4 Gerealiseerde leerresultaten	22
Eindoordeel over de opleiding	24
Aanbevelingen	25
Bijlagen	26
1 Bezoekprogramma	27
2 Bestudeerde documenten	28
3 Curriculum deeltijdonderwijs met leeruitkomsten	29

Inleiding

Dit visitatierapport bevat de beoordeling van de bestaande hbo-bacheloropleiding Human Resource Management van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Het visitatiepanel van NQA dat de beoordeling heeft uitgevoerd is samengesteld door NQA, in opdracht van de CHE en in overleg met de opleiding. Voorafgaand aan de visitatie heeft de NVAO het panel goedgekeurd.

Het rapport beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel. Ook bevat het enkele aanbevelingen voor de opleiding. Het rapport is opgesteld conform het *Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs* van de NVAO (2018) en de *NQA Handleiding Opleidingsvisitaties Hoger Onderwijs 2022 Beperkte Opleidingsbeoordeling*.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 23 januari 2023. Het visitatiepanel bestond uit:

De heer drs. J.J. Fahrenfort (voorzitter, domeindeskundige)

De heer drs. H.J. Bot (domeindeskundige)

De heer drs. J. Valk (domeindeskundige)

Mevrouw M. Wildenborg (studentlid)

De heer drs. M. Fokkema, auditor van NQA, trad op als lead-auditor van het panel, in samenwerking met mevrouw drs. I.M. Teerling, auditor van NQA.

De opleiding Human Resource Management van de CHE is ingedeeld in de visitatiegroep HBO HRM groep 1. Afstemming tussen alle deelpanels heeft allereerst plaatsgevonden door de instructie die de panelleden krijgen met betrekking tot het beoordelingskader. De tussen Hobéon en NQA gekalibreerde criteria voor de beoordeling maken onderdeel uit van deze instructie. Daaraan voorafgaand is de afstemming geborgd door overlap in de bezetting tussen alle deelpanels. Daarnaast is, rekening houdend met het feit dat elke opleidingsbeoordeling een individuele beoordeling betreft, vanuit de overlap in de bezetting, waar relevant, voortschrijdend gereflecteerd op vorige bezoeken binnen deze visitatiegroep. De afstemming tussen de panels wordt verder geborgd door de ondersteuning van, zo veel mogelijk, dezelfde secretaris vanuit NQA en andere evaluatiebureaus en door de inzet van getrainde voorzitters.

Werkwijze panel en procesverloop

Voor de opleidingsbeoordeling heeft de opleiding een zelfevaluatie en bijlagen aangeboden. Voor de beoordeling van de gerealiseerde leerresultaten heeft het panel vijftien afstudeerdossiers van recent afgestudeerden bestudeerd. Deze vijftien dossiers zijn geselecteerd op basis van een groslijst van alumni van de afgelopen twee jaar. Het betreft veertien dossiers van de voltijdopleiding en het enige beschikbare dossier van de flexibele deeltijdopleiding. Bij de selectie is rekening gehouden met de variatie in beoordeling.

Centraal in de beoordeling stond het bezoek van het panel, bestaande uit deskundige *peers*. Vijf weken voorafgaand aan het visitatiebezoek heeft het vooroverleg en materiaalbestudering op de locatie van de opleiding plaatsgevonden en heeft het panel kennis gemaakt met de opleiding, de zogenaamde agenderende audit. In het overleg zijn de panelleden geïnstrueerd over de werkwijze van NQA en het NVAO-kader en zijn voorlopige bevindingen besproken. Zowel tijdens het vooroverleg als tijdens de visitatie zijn bevindingen voortdurend gedeeld. Tijdens het visitatiebezoek heeft het panel gesproken met diverse stakeholders van de opleiding, waaronder

met studenten, docenten (examinatoren) en vertegenwoordigers van het werkveld en is het ter inzage gelegde materiaal bestudeerd (zie bijlage 2). Aan het einde van de bezochtdag is de door het panel verkregen informatie verwerkt tot een totaalbeeld en tot een voorlopig oordeel met argumentatie. Tijdens een afsluitende mondelinge terugkoppeling heeft de voorzitter van het panel het eindoordeel en belangrijke bevindingen meegedeeld aan de opleiding. De visitatiedag werd afgesloten met het ontwikkelgesprek tussen het panel en vertegenwoordigers van de opleiding. Medewerkers en studenten van de opleiding zijn in de gelegenheid gesteld om het panel (via mail) te benaderen buiten de bezochtdag om (inloopsprekuren). Hiervan is geen gebruik gemaakt.

Na het visitatiebezoek is een conceptrapportage opgesteld, dat is voorgelegd aan het panel. Met de input van de panelleden is een tweede concept opgesteld, dat ter controle op feitelijke onjuistheden is voorgelegd bij de opleiding. Vervolgens is het rapport definitief vastgesteld. Met alle (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie heeft het panel tot een weloverwogen oordeel kunnen komen.

Het visitatiepanel verklaart dat de beoordeling van de opleiding in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.

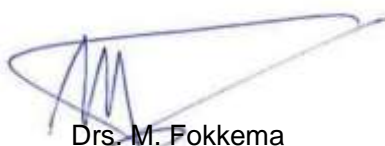
Utrecht, 24 april 2023

Panelvoorzitter



Drs. J.J. Fahrenfort

Lead-auditor



Drs. M. Fokkema

Auditor



Drs. I.M. Teerling

Schets van de opleiding

Karakteristiek

De opleiding HRM vormt samen met de opleiding Bedrijfskunde een cluster dat wordt aangestuurd door één curriculumteam. Het docententeam overlapt deels. De opleiding HRM kent een voltijd- en deeltijdvariant. De deeltijdvariant heeft met twaalf andere opleidingen binnen de CHE meegedaan aan het Experiment Leeruitkomsten.

De opleiding kenmerkt zich door de aandacht die er is voor elkaar: studenten en medewerkers voelen zich thuis bij de CHE en bij de opleiding. Ze waarderen de kleinschaligheid, men kent en 'ziet' elkaar. Studenten en medewerkers identificeren zich ofwel zelf met de christelijke identiteit van de school vanuit hun eigen christelijke levensovertuiging of waarderen de aandacht die er – deels ingegeven vanuit deze benadering – voor de medemens is.

De opleiding heeft veel ambities en is veranderingsgezind. Het panel ziet de mooie kansen die de opleiding wil pakken: door prioritering aan te brengen en het meenemen van alle betrokkenen zal de opleiding deze ambities zeker waar kunnen maken. Er zijn verschillende ontwikkelingen. Zo is er per studiejaar 2021-2022 een nieuw afstudeerprogramma voor de voltijdstudenten gestart. Dit programma vloeit voort uit een visie op onderzoek dat vanuit het lectoraat is geschreven en in de gehele opleiding geïmplementeerd zal worden. Daarbij is men ook bezig met een vernieuwing van het curriculum. Ten eerste omdat de huidige curriculumopbouw in de ogen van de opleiding complex is geworden en men graag een vereenvoudiging van de opbouw wil doorvoeren. In navolging van de deeltijdvariant zal ook de voltijd gaan werken met leeruitkomsten. Dat biedt de opleiding de kans om nog meer in te spelen op de flexibilisering (zoals bij de deeltijd al het geval is) en weer een frisse blik te werpen op de aansluiting bij actuele maatschappelijke thema's. Het nieuwe curriculum zal vanaf studiejaar 2023-2024 gefaseerd ingevoerd gaan worden.

Basisgegevens opleiding

Naam opleiding in Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO)	Human Resource Management
ISAT-code CROHO	34609
Oriëntatie en niveau opleiding	Hbo Bachelor
Graad	Ba Human Resource Management
Aantal studiepunten	240
Variant(en) incl. een evt. 3 jarig traject voor VWO bij een hbo-bacheloropleiding	Voltijdvariant Flexibele deeltijdvariant
Opleidingslocatie(s)	Ede
Onderwijstaal	

Terugblik vorige visitatie

De voltijdvariant is in 2017 gevisiteerd. Het panel heeft toen enkele aanbevelingen gedaan, gericht op de rol van onderzoek in de opleiding en de afstemming daarvan op de rol van de hrm-professional. Ook is aanbevolen meer aandacht te besteden aan de inrichting van de digitale

leeromgeving, de professionalisering van coachvaardigheden van docenten en de transparantie en kwaliteit van feedback in beoordelingsformulieren. Deze aanbevelingen zijn zichtbaar ter harte genomen.

De deeltijdvariant is in 2021 gevisiteerd in het kader van het Experiment Leeruitkomsten en positief bevonden. Naar aanleiding van deze visitatie zijn er drie aanbevelingen gedaan, te weten:

- Laat studenten ervaring opdoen in andere (internationale) werkcontexten;
- Maak explicieter gebruik van de taal van het landelijk opleidingsprofiel;
- Zorg ervoor dat opleidingsspecifieke elementen beter zichtbaar zijn in de beroepsproducten en eindwerken en zoek daarbij voortdurend de verdieping.

Om deze aanbevelingen in het juiste licht te interpreteren volgt eerst een korte schets van de achtergrond van de visitatie.

De deeltijdopleiding HRM deed mee aan het Experiment Leeruitkomsten met drie andere bachelor deeltijdopleidingen en vier Ad-deeltijdopleidingen. Dit cluster van opleidingen kent generieke onderdelen en specifieke onderdelen. De aanbevelingen 2 en 3 hebben dan ook betrekking op de opleidingsspecifieke onderdelen. De eerste aanbeveling heeft betrekking op het feit dat studenten een voor de opleiding relevante functie hebben en opdrachten uitvoeren op hun eigen werkplek en binnen de eigen organisatiecontext.

Het panel constateert dat de aanbevelingen zijn opgepakt. In afstemming met het werkveld zijn aanpassingen gedaan in de inrichting van modules en de formulering van leeruitkomsten. Zo komen de opleidingsspecifieke elementen nadrukkelijker aan bod laten in de leeruitkomsten en heeft de aanbeveling ten aanzien van ervaring opdoen in andere werkcontexten en internationalisering ook zichtbaar navolging gekregen. In de doorontwikkeling van het nieuwe curriculum zullen de aanbevelingen ook verder meegenomen worden.

Beoordeling NVAO-standaarden

Standaard 1 Beoogde leerresultaten

De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Dit geldt voor beide varianten. De opleiding hanteert een duidelijk beroepsbeeld en werkt vanuit een doordachte visie en profilering. Studenten worden 'waardengedreven' opgeleid, er is veel aandacht voor duurzame arbeidsrelaties. De beoogde leerresultaten zijn geformuleerd op niveau NLQF 6 herkenbaar afgeleid van het landelijk profiel en de Body of Knowledge and Skills (BoKS) zijn in overeenstemming met de BoKS van het Landelijk Overleg HRM. De opleiding is sparringpartner in diverse regionale netwerken en betreft het werkveld actief.

Onderbouwing

Beroepsbeeld en profilering

Studenten HRM worden opgeleid tot een professional die zich bezighoudt met de totstandkoming en instandhouding van arbeidsrelaties, in de breedste zin. Zij kunnen in diverse functies komen te werken bij bedrijven en organisaties in zowel de profit als de non-profit sector. Voorbeelden zijn functies als HR-consultant, HR-manager, jobcoach, recruiter, of beleidsmaker.

De opleiding HRM profileert zich door intensieve samenwerking met het beroepenveld. Een tweede 'kenmerk' van de opleiding het belang dat de opleiding – evenals andere opleidingen van de CHE, namelijk breed gedragen binnen de hogeschool – hecht aan het 'waardengedreven handelen'. Studenten worden opgeleid tot professionals met oog voor de bredere maatschappelijk omgeving waarin zij komen te werken. Inzetten op duurzame arbeidsrelaties is een speerpunt. De opleiding ziet dit in een relationeel perspectief, in de benaderbaarheid van relaties. Er is aandacht voor zowel het bijdragen aan economische efficiency als de sociaalmaatschappelijke benadering, zoals oog hebben voor mensen die minder goed meekomen en de rol van vakbonden. Studenten worden zich bewust van de schuring die dit kan geven: dit leidt in de visie van de opleiding tot professionals met sensitiviteit voor de verbetering van arbeidsrelaties.

In de position paper die de opleiding hanteert worden profilering en visie als volgt benoemd in de volgende principes: inzetten op goede arbeidsrelaties, de belangen van de organisatie goed in het oog houden en daaraan bijdragen, een eigenstandige positie in durven nemen en werken vanuit waarden. Of, zoals de opleiding ook wel kortweg weergeeft: 'Eerst de mens, dan de professional.'

Beoogde leerresultaten

De beoogde leerresultaten van de opleiding HRM van de CHE zijn gebaseerd op het Landelijk Profiel HRM. De voltijdopleiding is vormgegeven met een systeem van kerntaken, competenties en de Body of Knowledge and Skills. De BoKS van de opleiding is eveneens gebaseerd op de BoKS die in het landelijk overleg, waar de opleiding actief in participeert, is opgesteld. In de

landelijke BoKS wordt benoemd dat de HRM'er actief is in de driehoek 'individu – organisatie – maatschappij' en dat een van de taken van de HRM'er is verbinding te leggen en interactie te bewerkstelligen tussen deze aspecten. De opleiding heeft deze interactie vertaald in zeven HR-beïnvloedingsgebieden, in de eigen BoKS. Dit is weergegeven in het volgende model:



Figuur 1 HRM Beïnvloedingsgebieden, ZER p. 14

Deze beïnvloedingsgebieden vormen een ordeningsmodel voor het HR-instrumentarium dat de studenten leren toepassen.

Het panel vindt de beoogde leerresultaten passend en vindt het landelijk profiel overtuigend vertaald naar het opleidingsprofiel. Daarbij ziet het panel dat de opleiding de leerresultaten op het vereiste NLQF 6-niveau formuleert.

De deeltijdstudenten werken met leeruitkomsten. De opleiding heeft inzichtelijk gemaakt op welke wijze de leeruitkomsten op NLQF-niveau geoperationaliseerd worden en hoe deze samenhangen met de kerncompetenties die het Landelijk Overleg HRM heeft geformuleerd. De leeruitkomsten zijn onderverdeeld in Analyseren, Onderzoeken, Beïnvloeden en Positioneren (zie ook bijlage 3).

Afstemming met het beroepenveld

De CHE is als instituut sterk verbonden met de regio. Binnen de regio heerst de ambitie om als 'Foodvalley' topregio op het gebied van agrifood te worden: ondernemers, onderwijs- en kennisinstellingen en overheidsorganen werken samen om aan de profilering van een gezonde, duurzame regio. Ook de opleiding HRM participeert in een groot netwerk van bedrijven,

organisaties, beleidsmakers en projecten. Een van de pijlers van de sectoragenda van regio Foodvalley is de Human Capital Agenda. De opleiding is hierin partner.

De opleiding onderhoudt intensieve contacten met organisaties waar voltijdstudenten stage lopen en deeltijdstudenten werkzaam zijn. Een relatiemanager onderhoudt deze relaties actief. Op deze manier bereiken ontwikkelingen in het vakgebied de opleiding snel en organisch. Op informele wijze verkrijgt de opleiding zo al veel input ten aanzien van het curriculum, beoordelingscriteria van stages etc. Via de 'Practitioners Board' (voorheen de Werkveldadviesraad) waarin vijf HR-functionarissen vertegenwoordigd zijn, spart de opleiding ook formeel. De Practitioners Board geeft gevraagd en ongevraagd advies; deze 'praktijking' zoals de opleiding het permanente ijkken van inhoud en eindkwalificaties met de praktijk noemt, gebeurt structureel.

Standaard 2 Onderwijsleeromgeving

Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Conclusie

De opleiding voldoet aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Dit geldt voor beide varianten. De opleiding kent een afwisselend curriculum, waarin de BoKS op mooie wijze vertaald is naar aansprekende vakken. Er is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en professionalisering en het programma is erg praktijkgericht: er wordt in bijna alle onderdelen gewerkt met opdrachten van opdrachtgevers uit de praktijk. Docenten zijn zeer betrokken: zowel bij het team dat zij vormen als bij hun studenten. Studenten voelen zich gezien en goed begeleid. Vanuit het lectoraat is een passende en actuele onderzoeksvisie ontwikkeld die vertaald is naar een onderzoekslijn. Deze zal in het nieuwe curriculum in alle leerjaren geïmplementeerd gaan worden, het panel moedigt de opleiding aan het hele team hierin mee te nemen.

Onderbouwing

Opzet en inhoud programma

De voltijdvariant van de opleiding is opgebouwd uit een propedeusejaar van 60 EC en een hoofdfase (inclusief afstuderen en een verdiepende minor) van in totaal 180 EC. De studiejaar zijn opgedeeld in 2 semesters, met daarbinnen 4 blokken van 10 weken.

Studenten volgen majorvakken waarin de vertaling van de kennis en vaardigheden uit de BoKS vorm is gegeven: zowel in fysiek te volgen onderwijs, zelfstudie en digitale werkvormen in de leeromgeving itslearning. De verbredende keuzeminor volgen studenten in jaar 3. Vanaf jaar 1 worden studenten gecoacht in de leerlijn 'Talentontwikkeling'. Deze leerlijn bevat onder andere studieloopbaanbegeleiding: het ontdekken wie de student is en wil zijn als professional. Studenten reflecteren op zichzelf en op hun rol in zogenaamde position papers. Ook is er aandacht voor leren studeren.

Eveneens speelt de praktijklijn een prominente rol in het programma. In het eerste semester van jaar 2 doen de studenten in projectgroepen een adviesopdracht bij een opdrachtgever voor het programma Organisatieadviesing. In het tweede semester lopen de studenten individueel een fulltime stage. Tijdens deze stage moeten ze ook individueel een adviesopdracht bij het stagebedrijf uitvoeren. Studenten die een stageplek hebben gekozen die bij nader inzien niet aansluit bij wat ze willen, ervaren dit als lang zo blijkt uit het studentenhoofdstuk van de zelfevaluatie. In het eerste semester van jaar 3 volgen de verbredingsminoren, waarbij ze ook kunnen deelnemen aan het Kies op maat-traject (KOM). In het tweede semester van jaar drie doen de studenten in tweetallen een praktijkopdracht bij een opdrachtgever uit de praktijk. Het Afstudeertraject wordt in zijn geheel in de praktijk uitgevoerd.

Blok 1.1	Blok 1.2	Blok 1.3	Blok 1.4
Professionele effectiviteit (7,5)	Adviseren (7,5)	Organisatie en samenleving (5)	Organisatie en individu (5)
Organisatie Oriëntatie (7,5)	Processen in bedrijf (5)	HR- en marktonderzoek (7,5)	Mensvisies (2,5)
		Business English (2,5)	Loopbaanontwikkeling (7,5)
Talentontwikkeling jaar 1 Fase 1			
Blok 2.1	Blok 2.2	Blok 2.3	Blok 2.4
HR Work Lab (7,5)	HR Skills Lab (7,5)	Bedrijfsethiek (2,5)	
	Business English (2,5)	Stage (25)	
Organisatieadvisering (12,5)			
Talentontwikkeling jaar 2 Fase 2A			
Blok 3.1	Blok 3.2	Blok 3.3	Blok 3.4
Verbredingsminor (30)		Aantrekken, doorstromen, belonen (7,5)	Vitaliseren en beoordelen (7,5)
		Praktijkgericht onderzoek (2,5)	Studentcompany óf Profielopdracht (10)
Talentontwikkeling jaar 3 Fase 2B		Talentontwikkeling jaar 3 Fase 3A	
Blok 4.1	Blok 4.2	Blok 4.3	Blok 4.4
Plannen en ontwikkelen (7,5)		Afstudeertraject (45)	
Business English (2,5)			
International HRM (5)			

Major
Talentontwikkeling
Praktijk
Minor

Figuur 2: Schematisch overzicht van het curriculum voltijd met aantal EC per onderdeel.

Het panel is positief over het curriculum. Ten eerste is het programma toereikend en afwisselend. De kenniscomponenten zijn relevant en actueel. Ten tweede maakt de opleiding de visie 'de beroepspraktijk als uitgangspunt', overtuigend waar: de hoeveelheid realistische opdrachten die het curriculum rijk is, is een compliment waard. De haast vanzelfsprekende verbondenheid die de opleiding met het werkveld heeft, spreekt hieruit. Positief is het panel tot slot ook over de leerlijn Talentontwikkeling. Deze lijn gaat verder dan studieloopbaanbegeleiding, het zet in op het leren kennen van jezelf als professional. Studenten volgen diverse trainingen op het gebied van vaardigheden die zij in hun toekomstig werk nodig hebben. In jaar 1 starten voltijdstudenten met een trainingsweek met hun eigen coachgroep en coach. Studenten zijn hier positief over; het draagt bij aan de verbinding met de opleiding en onderling. Verder is er in het eerste jaar veel aandacht voor studievaardigheden zoals plannen, organiseren en time management. Studenten schrijven position papers waarin zij doorlopend reflecteren op hun ontwikkeling. Dit draagt bij aan gedegen zelfkennis en aan het verwoorden hoe de student zichzelf ziet in zijn toekomstige rol als HRM'er. Het maakt ook dat studenten zich expliciet bewust worden van deze rol ten opzichte van de medemens en de maatschappij; ook dit aspect van de opleidingsvisie komt op deze manier concreet in de opleiding naar voren. Dergelijke trainingen vinden niet enkel in de lijn Talentontwikkeling plaats: bijvoorbeeld een vak als Skills Lab bereidt gericht voor op stage, door onderdelen als gesprekstechnieken en het voorbereiden van een assessment.

De programma van de deeltijdstudenten is anders vormgegeven dan dat van de voltijdstudenten. De vier studiejaar van de deeltijdopleiding zijn opgedeeld in semesters. Deeltijdstudenten

volgen in totaal acht modules; 1 per semester. Een module is 30 EC. Per module werken ze aan verschillende leeruitkomsten. Dit doen ze door het zogenaamde trialogisch leren: het uitgangspunt van het onderwijs vormt de driehoek student – opleiding – werkveld. Studenten volgen een dag per drie weken onderwijs op de hogeschool en voeren opdrachten uit in de context van de organisatie waar ze werken (of, ter verbreding, bij een aanpalende organisatie). Het curriculum van de deeltijdopleiding inclusief leeruitkomsten per module, is opgenomen als bijlage 3.

Deeltijdstudenten volgen deels generiek onderwijs: omdat in de deeltijd de leeruitkomsten voor een deel generiek zijn geformuleerd, volgen HRM-deeltijdstudenten onderwijs samen met studenten van andere opleidingen. Het brede perspectief dat dit biedt, wordt gewaardeerd. Eveneens is er voldoende aandacht en ruimte voor de inbreng vanuit het eigen vakgebied. In het studentenhoofdstuk geven deeltijdstudenten aan dat de modules per zwaarte verschillen, in de gesprekken met de studenten werd deze ervaring ook genoemd: de 'switch' naar verdieping zat 'm volgens de gesproken student met name na module 4. Studenten zijn tevreden over het curriculum.

Omdat het voltijdprogramma in de huidige opzet anders is dan de vormgeving van het deeltijdprogramma, werkt de opleiding aan een nieuw curriculum voor beide opleidingsvarianten. De programma's zullen dichterbij elkaar worden gebracht: zo gaan beide varianten werken met dezelfde leeruitkomsten. De visie, het ontwerp van de inhoud, de samenhang hierin en de vormgeving van de programma's worden in gezamenlijkheid door het team ontwikkeld. Dit in samenspraak met de huidige studenten van beide varianten en het werkveld en met advies van een extern onderwijskundig bureau. Het nieuwe curriculum zal gefaseerd worden ingevoerd, er is een schema met welke implementatie wanneer plaatsvindt. Het panel ziet hierin mooie kansen en is positief over het streven de voltijd- en de deeltijdopleiding nader bijeen te brengen. Het moedigt de huidige voltijd- en deeltijdteams dan ook aan om dit in gezamenlijkheid te blijven aanpakken.

Onderzoek

Een onderzoekende houding en onderzoeksvaardigheden ontwikkelen studenten geïntegreerd in verschillende modules in de diverse leerjaren. De opleiding beoogt op deze wijze de visie die zij op onderzoek heeft, het beste uit te dragen. Deze visie is ontwikkeld door het lectoraat Dienstbaar organiseren en wordt vertaald naar het onderwijs door onderzoekers die lesgeven en/of deel uitmaken van het curriculumteam. In deze visie is het doen van onderzoek geen doel op zich, maar het aanzetten tot veranderen en het creëren van impact hetgeen bereikt dient te worden. Studenten leren zichzelf de vragen stellen: wat weet ik op dit moment nog niet, om een bepaald vraagstuk sluitend te kunnen beantwoorden zodat het leidt tot impact, tot een verandering? En hoe pak ik dat methodisch en gestructureerd aan? De voltijdstudenten brengen deze manier van denken in de praktijk door in de stages kleinschalige onderzoeks- en adviesprojecten uit te voeren. Op deze wijze, en door het herhaaldelijk aanbieden van de kennis en vaardigheden die hiervoor nodig zijn, worden zij voorbereid op het uitvoeren van het afstudeeronderzoek. Per ingang van het studiejaar 2022-2023 wordt er bij het afstuderen gewerkt met een nieuwe project- en onderzoeksmethode die is ontwikkeld door een lid van de kenniskring en gericht is op actieonderzoek (zie Standaard 4). Deze methode zal bij de ontwikkeling van het nieuwe curriculum in alle leerjaren ingebed worden.

Het panel ziet dat onderzoeksvaardigheden gedegen zijn ingebed in het curriculum. De nieuwe onderzoekslijn ziet zij als een mooie ontwikkeling. Het panel geeft mee oog te houden voor het betrekken van het gehele team: hoewel de kruisbestuiving tussen het lectoraat en het onderwijs

georganiseerd is, lijkt in de beleving het lectoraat toch nog wat op afstand te staan. De onderzoekslijn staat en is voortgekomen uit een heldere visie. De vervolgstap is deze onderzoekslijn 'van iedereen' te laten worden.

Internationalisering

Het panel is van mening dat de opleiding mooie stappen heeft gezet in de aandacht voor internationalisering. De internationale context van het vakgebied HRM komt in het curriculum aan bod. Er wordt veel aandacht besteed aan Engelse taalvaardigheid, door de vakken 'Business English' en het gebruik van Engelstalige vakliteratuur. Voltijdstudenten nemen allemaal deel aan een projectweek in Roemenië, dit is een verplicht onderdeel van het curriculum. Daarbij hebben zij de mogelijkheid om in het buitenland stage te lopen of een verbredingsminor in het buitenland te volgen. Het panel raadt aan om bij verdere internationale ambities samen te werken met andere HRM-opleidingen in het land en de uitwisseling hierover op te zoeken in het Landelijk Overleg. Zo kunnen de opleidingen van elkaar leren.

Docenten

De opleiding wordt verzorgd door 44 docenten met diverse expertises. Van deze docenten hebben 19 docenten een mastergraad en 3 zijn bezig deze te halen. Het panel ziet een deskundig en toegewijd team, hetgeen niet alleen uit de stukken maar ook uit de gesprekken is gebleken. Studenten zijn dan ook tevreden over hun docenten.

De brede expertise binnen het docententeam wordt ten volle benut, docenten ervaren dit als motiverend. Zij voelen zich gezien en geven aan dat zij ingezet worden op de onderdelen waar ze affiniteit mee hebben en goed in zijn. Een voorbeeld hiervan zijn de zogenaamde leertafels in jaar 4: afstudeeronderwerpen worden gekoppeld aan docenten die specialistische kennis van het betreffende onderwerp hebben.

Er is gericht aandacht voor professionalisering: tijd hiervoor wordt gericht ingeroosterd, meestal de maandagochtend. Op deze vaste momenten worden onderwerpen geagendeerd waar in het team behoefte aan is, bijvoorbeeld een workshop holistisch beoordelen. Ook is er ruimte voor individuele professionalisering, een voorbeeld is de studie die een docent volgt en waarvoor hij wekelijks tijd krijgt. Docenten geven wel aan dat ze het druk hebben, zeker in piekperiodes. De transitie naar het nieuwe curriculum brengt weliswaar enthousiasme, maar ook de nodige taken met zich mee. De werkdruk is bespreekbaar, docenten pakken zaken van elkaar over waar nodig. Collega's werken samen in ontwikkelteams en er is een curriculumteam. Er heerst dan ook een sterk teamgevoel en men heeft oog voor elkaar. Het panel vindt dit mooi om te zien.

Dit motiveert, hetgeen het panel positief vindt.

Begeleiding

Studenten waarderen de mate van begeleiding hoog: in de laatste NSE die is afgenomen in 2022, scoorde de begeleiding bij de voltijd een 4,10 op een 5-puntsschaal. Bij de deeltijd was deze score 4,18. Voltijdstudenten worden gedurende hun studie begeleid door een coach. Deze begeleiding is enerzijds gericht op zowel de studievoortgang, leren studeren en – bij de voltijdstudenten – de overstap van de middelbare school of het mbo, naar het hbo. Anderzijds heeft de coach aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de student als professional en voor diens persoonlijke welzijn. Deeltijders hebben een trajectbegeleider die eveneens begeleidt in de studievoortgang en studieplanning en aandacht heeft voor de combinatie werk en studie. Het panel constateert dan ook dat studenten in zowel de voltijd als de deeltijd gedegen, naar tevredenheid en met persoonlijke aandacht begeleid worden. Evaluaties van modules en toetsen

vinden gestructureerd plaats en de opvolging van verbeterpunten wordt inzichtelijk gemaakt voor studenten.

De opleiding heeft de NPO-gelden aangewend om een coach voor langstudeerders te benoemen: de adviseur studiesucces. Deze adviseur houdt zich niet alleen bezig met studenten die vijfdejaars of hoger zijn, maar ziet ook toe op preventie van studievertraging in de leerjaren een tot en met vier. Dit doet de adviseur studiesucces door samen met coaches in beeld te brengen welke studenten achter lopen en deze studenten al vroegtijdig uit te nodigen voor een gesprek, om te verkennen op welke ondersteuning kan worden ingezet. **Het panel waardeert dit initiatief.**

Standaard 3 Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Dit geldt voor beide varianten. De opleiding gebruikt een mooi arsenaal aan toetsvormen, die aansluiten bij de leerdoelen van de module en de fase van ontwikkeling van de student. De Body of Knowledge van het landelijk profiel is duidelijk herkenbaar in de toetsen, toetsmatrijzen en studentuitwerkingen die zijn ingezien. Examinatoren worden door de examencommissie aangewezen. Zij kalibreren regelmatig over het verwachte niveau en wijze van beoordeling. Examinatoren zijn BKE-gecertificeerd. Het panel moedigt de examencommissie aan om haar expertise ten aanzien van de ontwikkeling van het nieuwe curriculum proactief in te zetten en in haar kracht te gaan staan. Het panel constateert dat het vierogenprincipe wordt toegepast, maar adviseert de opleiding om de rol van eerste en tweede beoordelaar te evalueren en in de documentatie deze rollen duidelijker te formuleren.

Onderbouwing

Toetsbeleid en systeem van toetsing

Het toetsbeleid van de opleiding is geënt op drie uitgangspunten:

- toetsing vormt een prikkel tot leren;
- toetsing zet aan tot feedback en reflectie;
- toetsing kwalificeert en selecteert.

Het panel ziet het toetsbeleid vertaald in het systeem van toetsing: er is variatie in toetsvorm en er is zichtbaar sprake van formatieve en summatieve toetsen, voorzien van duidelijk onderbouwde doelstelling. Toetsen voor de voltijd omvatten 2,5 EC of een veelvoud daarvan en worden met een cijfer beoordeeld. De acht modules van deeltijdstudenten (30 EC per module) worden getoetst aan de hand van drie leeruitkomsten van 10 EC per module. Beoordeling vindt plaats aan de hand van de kwalificaties Onvoldoende Voldoende, Goed of Excellent. Twee aanbevelingen die in de visitatie van de deeltijdopleiding in het kader van het Experiment Leeruitkomsten ten aanzien van toetsing zijn gedaan, hadden betrekking op het zichtbaar maken van opleidings specifieke elementen in de leeruitkomsten en beroepsproducten. Deze zijn ofwel zichtbaar opgepakt en geïmplementeerd ofwel geagendeerd en daarmee onderwerp van gesprek in het ontwerp van het nieuwe curriculum.

Studenten geven aan goed voorbereid te worden op toetsing. Dit gebeurt door de docent tijdens de les, aan de hand van verstrekte documentatie en in de digitale leeromgeving itslearning. Deeltijdstudenten worden door hun trajectbegeleider adequaat wegwijs gemaakt in de criteria waar de beroepsproducten aan dienen te voldoen om de leeruitkomsten te behalen.

Op basis van de documentatie en de gesprekken constateert het panel dat de toetsing van niveau is en er veel variatie is in toetsvorm. De Body of Knowledge van het landelijk profiel is duidelijk herkenbaar in de toetsen, toetsmatrijzen en studentuitwerkingen die zijn ingezien. Positief waardeert het panel ook de ruimte en aandacht die er is voor de toetsing van individuele prestaties in groepsproducten: coaches zijn hier goed op toegerust.

Toetsing afstuderen

Het afstudeertraject van de voltijdstudenten omvat 45 EC en bestaat uit drie toetsmomenten. Zij leveren een oriëntatieportfolio op van 15 EC, een afstudeerproduct van 10 EC en een verantwoordingsproduct inclusief eindgesprek van 20 EC. Deze drie onderdelen moeten met minimaal een 6,0 worden afgesloten. De beoordeling van het oriëntatieportfolio, het afstudeerproduct en het verantwoordingsproduct gebeurt door een eerste en een tweede beoordelaar. Beiden zijn examinatoren vanuit de opleiding. Omdat de student het afstudeertraject bij een stageplek doorloopt, wordt feedback vanuit de opdrachtgever meegenomen: deze feedback heeft een adviserende status. Het eindgesprek wordt beoordeeld door de eerste en de tweede beoordelaar en een extern deskundige uit de praktijk. De examinatoren beoordelen de producten vanuit een holistische benadering. Hierin zijn zij door middel van workshops getraind. Kalibratie vindt zowel vooraf als achteraf plaats.

Voor deeltijdstudenten is hun laatste module (module 8) de afstudeerfase. In deze fase tonen zij de leeruitkomsten op eindniveau aan. Deze module omvat - net als de andere zeven modules - 30 EC en bestaat uit drie leeruitkomsten van 10 EC. Elke leeruitkomst moet met minimaal een V (Voldoende) worden afgesloten. Ook hier is sprake van kalibratie vooraf en achteraf. Het vierogenprincipe wordt bij de beoordeling toegepast.

Borging

De examencommissie voert haar wettelijke taak adequaat uit. De leden zijn bekwaam: zij zijn in het bezit van het SKE-certificaat of bezig deze te halen. Steekproefsgewijs selecteert de examencommissie jaarlijks afstudeerwerken en beoordeeld deze aan de hand van de 'Kijkwijzer borging eindniveau voor examencommissies'. De bevindingen worden gedeeld met de afstudeercoördinator en er wordt verslag van gedaan, van de opvolging van verbeteracties wordt eveneens verslag gedaan. De examencommissie benoemt examinatoren en ziet toe op de bevoegdheid hiertoe. Op het moment van visitatie waren 3 docenten in het bezit van een SKE-certificaat, waren 19 docenten BKE-gecertificeerd en waren 6 docenten bezig met het BKE-traject.

Zoals bij Standaard 2 aangegeven, is de opleiding bezig met een nieuw curriculum, dat ook gevolgen heeft voor de toetsing: de wijze van toetsen die de huidige voltijd- en de huidige deeltijdvariant kennen worden nader tot elkaar gebracht. Het panel moedigt de examencommissie aan om hier proactief haar rol te pakken. Door aan de voorkant van het ontwikkeltraject al actief mee te kijken kan de examencommissie haar expertise op waardevolle wijze inzetten.

De toetscommissie is onderdeel van de examencommissie. Per blok bekijken zij met een aantal examinatoren enkele toetsen. Hiervoor wordt het instrument Zelfevaluatie & Dashboard toetskwaliteit gebruikt: deze wordt vooraf door de examinator ingevuld en achteraf door de toetscommissie. Onderwerpen zijn Validiteit, Betrouwbaarheid en Inzichtelijk voor studenten. Inzichten en aanbevelingen worden gedeeld en ook hiervan wordt verslag gedaan van de opvolging. Het panel ziet dan ook een PDCA-cyclus die rond is, alle stappen worden gezet.

Het panel is positief over de mate waarin kalibratie plaatsvindt: zowel voor- als achteraf sparren beoordelaars met elkaar over de toepassing en interpretatie van toetscriteria. Ook constateert het panel dat het vierogenprincipe wordt toegepast. In de onderliggende documenten was echter niet overal direct inzichtelijk op welke wijze dit gebeurt en wie in het beoordelingsproces welke rol heeft. Zo ontstond in de beoordeling van het afstudeertraject de indruk dat de tweede beoordelaar zicht hield op de beoordelingsprocedure van de eerste beoordelaar, maar het werk niet zelf eveneens eigenstandig beoordeelde. In de praktijk blijkt het vierogenprincipe door de opleiding gedegen toegepast te worden. Het panel adviseert wel de rollen van de eerste en tweede beoordelaar te evalueren en om in alle documentatie en begeleidend schrijven betrekking hebbende op toetsing (met name op eindniveau), dit te expliciteren. Beschrijf in de documentatie duidelijk dat er sprake is van een gelijkwaardige en onafhankelijke eerste en tweede beoordeling op inhoud, zodat daar geen misverstanden over bestaan.

Standaard 4 Gerealiseerde leerresultaten

De opleiding toont aan dat de beoogde leerresultaten zijn gerealiseerd.

Conclusie

De opleiding **voldoet** aan de basiskwaliteit voor deze standaard. Dit geldt voor beide varianten. Het afstudeerprogramma voor de voltijd dat nieuw is ontwikkeld, zit gedegen in elkaar en stelt studenten in staat om op niveau met relevante en actuele onderzoeksonderwerpen af te studeren. Ook de deeltijdstudenten tonen op passende wijze aan het eindniveau te behalen. Alumni vinden snel en passend werk, het werkveld beschouwt hen als reflectief en kundig en in veel gevallen in staat om snel door te groeien naar seniorposities.

Onderbouwing

Het afstudeertraject

Het afstudeertraject van de voltijdstudenten omvat zoals vermeld bij Standaard 3, 45 EC en wordt op drie momenten getoetst. Tijdens hun afstudeerstage doen zij een onderzoek dat zich richt op impact en verandering, voor de organisatie waar ze stage lopen (de opdrachtgever). Ten eerste maken studenten een oriëntatieportfolio van 15 EC. Hierin definiëren zij hun opdracht, formuleren zij een globaal veranderplan en beschrijven ze zaken zoals fasering, planning, stakeholders en in kaart gebrachte risico's.

Als de student een voldoende heeft behaald voor dit oriëntatieportfolio, mag de student aan de slag met de tweede en derde toets. De tweede toets is het maken van het afstudeerproduct (10 EC). Dit product bevat de 'deliverable(s)' die de student oplevert voor de opdrachtgever. Voorbeelden zijn een rekentool, strategische personeelsplanning, herziene procesbeschrijving, et cetera. Daarbij moet de student aantonen wat hij heeft ondernomen om ervoor te zorgen dat de deliverables ook daadwerkelijk bijdragen aan de organisatie en op welke wijze de beoogde impact plaatsvindt. De derde toets is het verantwoordingsproduct (20 EC). Hierin reflecteert de student op het proces en op de wijze waarop het product is gemaakt. Minimaal drie stakeholders leveren hierop feedback: de opdrachtgever, de studentcoach en een andere persoon uit de afstudeerorganisatie.

Ook voert de student een eindgesprek, waarin aan de hand van stellingen wordt teruggeblikt op de ontwikkeling die in het afstudeertraject is doorgemaakt en op de persoonlijke ontwikkeling tot startbekwame professional. Tijdens het afstudeertraject maken studenten deel uit van een leergoep, ook wel leertafel genoemd. Hierin wisselen zij ervaringen uit en worden zij op procedure-niveau begeleid door de leergoepbegeleider. Daarnaast heeft iedere student een individuele begeleider die de voortgang van het individuele project monitort.

Deeltijdstudenten schrijven een position paper om leeruitkomst 8.1 aan te tonen: zij geven hierin een reflectie op hun ontwikkeling tijdens de studie en de persoonlijke ontwikkeling tot startbekwame professional. Daarnaast verrichten ook zij een onderzoek gericht op impact en innovatie bij een opdrachtgever, doorgaans de eigen werkplek. Hiervoor schrijven zij eerst een Plan van Aanpak, waarin zij hoofd- en deelvragen formuleren, een theoretisch kader schetsen en een stakeholdersanalyse doen. Als zij een 'Go' krijgen voor het Plan van Aanpak, voeren zij het onderzoek uit en schrijven zij een verantwoordingsproduct, waarin onder andere het

innovatieaspect wordt beargumenteerd en de impact hiervan wordt aangetoond. Ten slotte wordt er een eindgesprek gevoerd waarin alle onderdelen van de modules 8.1 t/m 8.3 aan de orde komen. Deeltijdstudenten worden in hun afstudeertraject begeleid door hun trajectbegeleider en praktijkbegeleider.

Het panel is van mening dat het afstudeerprogramma goed in elkaar zit en dat het studenten in staat stelt om op passende wijze het beoogde eindniveau aan te tonen. Het panel heeft mooie voorbeelden van eindwerken gezien: de gekozen onderwerpen zijn relevant en actueel. Het onderzoek is daadwerkelijk gericht op verandering en impact en mondt uit in toepasbare producten. Zo heeft het panel onderwerpen als werkgeluk, duurzame inzetbaarheid, een 34-urige werkweek, onboarding en inclusief talentmanagement gezien die als uitgangspunt dienden voor allerlei tools, beleid en procedures implementeerbaar door de opdrachtgever.

Functioneren van afgestudeerden

Alumni zijn “zeer tevreden” over de door hen genoten opleiding, zoals blijkt uit de HBO-monitor 2021. Voltijdstudenten vinden snel een passende functie, deeltijdstudenten verwerven over het algemeen vlot een meer verdiepende en/ of seniorfunctie of stromen tijdens hun opleiding al door. Het werkveld dat in nauw contact staat met de opleiding, bevestigt dit beeld. Alumni zijn goed toegerust op de praktijk. Niet alleen door hun kennis en kunde op het gebied van HRM, maar ook door de zelfkennis en de sensitiviteit die er is voor het persoonlijk welbevinden van medewerkers in de organisatie, die alumni over het algemeen hebben. De waardengedreven visie van waaruit de opleiding HRM van de CHE opleidt, wordt dan ook bewerkstelligd.

Eindoordeel over de opleiding

B Human Resource Management	Voltijd	Deeltijd
<i>Standaard 1 Beoogde leerresultaten</i>	Voldoet	Voldoet
<i>Standaard 2 Onderwijsleeromgeving</i>	Voldoet	Voldoet
<i>Standaard 3 Toetsing</i>	Voldoet	Voldoet
<i>Standaard 4 Gerealiseerde leerresultaten</i>	Voldoet	Voldoet

De oordelen zijn gewogen volgens de beslisregels van de NVAO. Op basis hiervan beoordeelt het visitatiepanel de kwaliteit van de bestaande hbo-bacheloropleiding Human Resource Management van de Christelijke Hogeschool Ede als **positief**. Dit geldt voor zowel de voltijd- als deeltijdvariant.

Aanbevelingen

Het panel heeft geen aanbevelingen.

Deel III

Bijlagen

1 Bezoekprogramma

Programma agenderende audit 19 december 2022

- 09.45 uur – 10.00 uur Aankomst visitatiepanel en voorbereiden
- 10.00 uur – 10.15 uur Ontvangst panel door de opleiding – academiehart M&O
- 10.15 uur – 12.30 uur Vooroverleg en materiaalbestudering panel
- 12.30 uur – 13.00 uur Lunch en pauze
- 13.00 uur – 14.00 uur Gesprek panel en opleiding

Programma visitatiedag 23 januari 2023

- 09.30 uur – 10.00 uur Aankomst visitatiepanel en vooroverleg
- 10.00 uur – 10.05 uur Ontvangst panel
- 10.05 uur – 10.20 uur Presentatie proces en borging Afstudeertraject
- 10.30 uur – 11.15 uur Praktijking en onderzoekende houding
- 11.15 uur – 11.30 uur Pauze
- 11.35 uur – 12.20 uur Impact – Borging, toetsing en eindniveau
- 12.20 uur - 12.35 uur Pauze
- 12.40 uur – 13.25 uur Lunch panel met studenten en alumni in Innovatieruimte
- 13.25 uur - 13.55 uur Overlegtijd panel
- 14.00 uur – 14.45 uur Krachtige leeromgeving
- 14.45 uur - 15.00 uur Pauze
- 15.05 uur – 15.35 uur Management
- 15.35 uur - 16.35 uur Beraad panel (evt. tijd voor aanvullend gesprek)
- 16.40 uur – 16.55 uur Terugkoppeling bevindingen panel door voorzitter panel
- 17.00 uur – 17.45 uur Ontwikkelgesprek

2 Bestudeerde documenten

Afstudeerdossiers HRM 2020-2022 (selectie)
Afstudeernota 2021-2022
Body of Knowledge and Skills opleiding HRM
CHE toetsbeleid
Curriculum deeltijdonderwijs
Curriculum voltijdonderwijs
Deeltijdonderwijs HRM CHE acties naar aanleiding van aanbevelingen visitatie
Kerntaken en competentiegebouw opleiding HRM
NQA Eindrapport beoordelingstraject CHE DTO
Onderwijs- en examenregeling
Overzicht personeel
Position paper HRM
Project- en Onderzoeksmethode
Publicatie *“Waar hebben we het over? Een dialogische kijk op het managen van mensen en koffietafels”*, Nuis (2022)
Relatietabel leeruitkomsten, landelijk profiel en NLQF-niveau
Toetsbeleid HRM BK voltijd
Toetsbeleid deeltijdopleidingen
Zelfevaluatie & Dashboard Toetskwaliteit BK, HRM, HBO-ICT
Zelfevaluatie Deeltijd Bacheloropleiding HRM

3 Curriculum deeltijdonderwijs met leeruitkomsten

Leeruitkomsten Ba Human Resource Management 2022 - 2023

Module 1 - Oriëntatie op beroep en werkveld	
Module 1	<p>1.1 Beroep en persoon Je oriënteert je binnen het gekozen beroepsdomein en positioneert jezelf op basis daarvan in je veranderende professionele rol. Je presenteert hierbij je professionele identiteit door gebruik te maken van modellen en maakt een plan voor je loopbaanontwikkeling.</p> <p>1.2 Professioneel werken Je handelt professioneel in het omgaan met eenvoudige beroepsvraagstukken, waarbij je vaardigheid toont in creativiteit, effectieve samenwerking, communicatie, probleemsignalering & -oplossing en reflectie.</p> <p>1.3 Basiskennis van het beroep Je laat zien dat je de basiskennis van het gekozen beroepsprofiel beheerst.</p>
Module 2 – Interne en externe omgeving van je organisatie	
Module 2	<p>2.1 Onderzoek: Intern – Extern Je realiseert een onderzoek met behulp van relevante kennis en concepten en aandacht voor de internationale context, en verbindt dit onderzoek middels een analyse met de organisatie waar je deze opdracht voor uitvoert.</p> <p>2.2 Procesverbetering Je bent in staat om vanuit professioneel perspectief HR-organisatieprocessen in kaart te brengen, de onderliggende verbanden kritisch te beschrijven, de stakeholders mee te nemen en een operationele procesverbetering te realiseren.</p> <p>2.3 Professionele skills Je weet effect te bereiken bij de relevante doelgroepen door de inzet van professionele communicatieve vaardigheden.</p>
Module 3 – Adviseren en management	
Module 3	<p>3.1 Methodisch adviseren Je bent in staat op methodische en wendbare wijze een adviesklus op tactisch niveau te realiseren vanuit een effectieve adviesrelatie en de daarbij gemaakte keuzes te verantwoorden.</p> <p>3.2 Social Value Proposition Je bent in staat voor de eigen organisatie een analyse te maken en een goed onderbouwd advies te geven ten behoeve van de gewenste matching tussen vraag en aanbod van arbeid op micro- meso- en macroniveau en de maatschappelijk toegevoegde waarde die de organisatie daarin heeft of kan hebben.</p> <p>3.3 Vitaliseren Je bent in staat om de inzetbaarheid van mensen te beïnvloeden, het organisatiebeleid op dit gebied te analyseren en onderbouwd te adviseren op het gebied van het bevorderen van vitaliseren binnen jouw organisatie.</p>
Module 4 – HR interventies	
Module 4	<p>4.1 Waardering Je bent in staat om door gerichte interventies de aantrekkelijkheid van de mens en organisatie te beïnvloeden en je hebt zicht op de beloningssystematiek in de organisatie.</p> <p>4.2 Integratie Je bent in staat om de HR strategie van de organisatie te vertalen naar de werkvloer en vice versa.</p> <p>4.3 Loopbanen Je analyseert het loopbaanbeleid van jouw organisatie en bent in staat om door gerichte interventies de inzetbaarheid van mensen in een organisatie of daarbuiten te beïnvloeden.</p>
Module 5 – Vrije ruimte (o.a. minoren)	
Module 5	<p>5 Verbreding/verdieping Je toont een substantiële verbreding en/of verdieping aan van je eigen professionaliteit met het oog op je (toekomstige) rol als beroepsbeoefenaar.</p>
Module 6 – Samenwerken en netwerken	
Module 6	<p>6.1. Professioneel samenwerken Je participeert in en analyseert professionele samenwerkingsrelaties. Je geeft een theoretische onderbouwing van jouw rol, analyse, en visie op samenwerkingsrelaties vanuit theoretische, beroepsmatige en ethische overwegingen. Je zet vanuit je professionele rol onderbouwde interventies in om via optimale samenwerking tot gewenste organisatieresultaten te komen. Je houdt daarbij rekening met diversiteit in culturele achtergrond, verschillende belangen en/of conflicten. Je organiseert effectieve samenwerking als middel tot verantwoorde besluitvorming.</p> <p>6.2. Professioneel netwerken Je bouwt een effectief netwerk van professionals op dat je onderhoudt en benut in je functioneren. Dit doe je op de volgende niveaus: persoonlijk; team; organisatie; beroepsgroep. Op internationaal niveau benut je bestaande netwerken. Vanuit je actieve netwerkgedrag heb je invloed op de voor jou relevante processen in de organisatie.</p> <p>6.3. Professioneel onderzoeken ten behoeve van de organisatie Je verantwoordt in een onderzoeksrapport met presentatie, een zelf ontworpen onderzoek, waarbij je op een verdiepende wijze een bijdrage omschrijft voor zowel de ontwikkeling van je professionele als de verbetering van processen in de organisatie.</p>
Module 7 – Leiderschap, innoveren en veranderen	
Module 7	<p>7.1. Leiderschap Je initieert een veranderproces. Vanuit je onderbouwde visie op leiderschap, inspireer en beïnvloed je stakeholders. Je signaleert kansen, benut deze én weet mensen te verbinden. Jij reflecteert op jouw professionele rol als leider en je ontwikkelingen hierin.</p> <p>7.2. Verandering realiseren Je realiseert een verandering binnen de organisatie waarbij gedragsverandering zichtbaar wordt onder medewerkers. Je hebt alternatieven afgewogen en je onderbouwt waarom je kiest voor ingezette interventies en strategieën. Je creëert draagvlak bij betrokken stakeholders.</p> <p>7.3. Ondernemend en projectmatig werken Je werkt projectmatig en zet relevante methodieken in om je project aan te sturen, beheersen en te borgen. Je houdt daarin rekening met (externe) trends, organisatieprocessen en analyseert de belangrijkste risico's.</p>
Module 8 - Afstudeermodule	
Module 8	<p>8.1. Professionele identiteit Je profileert jezelf in je beroep als een reflectieve en lerende professional. Je toont aan dat je persoonlijke identiteit en beroepsidentiteit kunt verbinden binnen de dynamiek en complexiteit van het werkveld. Je deelt je professionele inzichten met vakgenoten.</p> <p>8.2. Professioneel werken Je functioneert als verantwoordelijke en startbekwame professional, ook in onbekende situaties en een internationale of multiculturele context. Je toont leiderschap in complexe beroepsituaties en gevorderde kennis en vaardigheden.</p> <p>8.3. Innoveren en onderbouwen Je geeft blijk van vakmanschap en innovatief vermogen door met een grote mate van zelfstandigheid bij te dragen aan het oplossen van complexe en onvoorspelbare problemen in je werkomgeving. Je onderbouwt je innovatieve handelen vanuit onderzoekend vermogen en een gedegen theoretische basis en verwerft draagvlak voor jouw voorstellen.</p>