

## Verslag Ontwikkelgesprek HRM

<b>Datum:</b>	Woensdag 27 maart 2019
<b>Tijd:</b>	15:00 tot 17.00 uur
<b>Lokaal:</b>	Ovaal 2.39, Haagse Hogeschool
<b>Aanwezigen commissie:</b>	Ruud van der Herberg (Hobeon) Joep de Jong
<b>Aanwezigen opleiding:</b>	Miranda de Hei (teamleider) Ellen Noordam (hogeschooldocent) Simone van der Plaats (OKC / Fac. M&O) Karin Potting (hogeschoolhoofddocent) Sander Rijksbaron (opleidingsmanager) Michael Romen (hogeschooldocent en afstudeercoördinator)
<b>Verslaglegging:</b>	Kolja Laane (Fac. M&O)

---

### Terugblik

De aanwezige commissieleden geven een terugblik op het bezoek die zij in het kader van de onderwijsvisiteatie Human Resource Management hebben afgelegd. De algemene indruk van de commissie is dat alle opleidingen binnen het cluster HRM zich opnieuw aan het uitvinden zijn. Aanleiding voor deze beweging is enerzijds de formele kant, waarbij aanpassing van het landelijk profiel de belangrijkste is, en anderzijds wordt er ook geëxperimenteerd met nieuwe didactische concepten. Opleidingen verschillen in het klimaat waarbinnen de veranderingen plaatsvinden.

De veranderingen hebben ook effect op de profilering van de HRM-opleidingen. De commissie merkt op dat de opleidingen in een 'overgangsfase' zitten, en worstelen met de (her)profilering cq. identiteit. De indruk van de commissie is dat het vlees op de botten bij de inhoudelijk strategische (her)profilering van vele opleidingen binnen het cluster dun blijkt. Met andere woorden, het aangepaste profiel van de opleiding – in zekere zin gaat het dan om 'Standaard 1' van het beoordelingskader – is nog niet ten volle geconcretiseerd in de leeruitkomsten van het programma en in de communicatie naar stakeholders, zoals studenten en het werkveld. Des te preciezer en breed gedeeld de profilering staat beschreven en wordt ervaren, des te meer het doorwerkt in andere de onderwijsleeromgeving, didactische aspecten en toetsing van de opleiding. De opleiding HRM/HHS is hierop volgens de commissie een positieve uitzondering, waarbij met een frisse blik en adaptief vermogen om de profilering in de dagelijkse praktijk toe te passen.

Bij de constatering van de commissie wordt opgemerkt dat de beweging in profilering niet alleen betrekking heeft op het domein van HRM, maar ook breder speelt in onderwijs.

### **'Het nieuwe afstuderen'**

De opleiding HRM is sinds september 2018 een eind op weg met het vormgeven van het vierde jaar. Met een presentatie ('Ontwikkeling van PO4') wordt het thema van het ontwikkelgesprek ingeleid. De opleiding heeft een aantal vraagstukken (o.b.v. de aanbevelingen van de commissie en ontwikkeling van de opleiding) aan de aanwezige commissieleden gericht, die gaandeweg de (bespreking van de) presentatie aan bod komen.

De commissie waardeert het vertrekpunt van het programma waarbij in eerste jaar het 'afstuderen' al begint, en zich niet volledig concentreert in het vierde jaar. Wel zou de opleiding er volgens de commissieleden attent op moeten blijven dat de overgang van groepswork in de eerste drie jaar naar een individuele prestatie in het vierde jaar, de grootste uitdaging is, naast dat qua complexiteit (inhoud, weerbaarheid, zelfstandigheid en veerkracht) meer van de student wordt gevraagd. Begeleiding en feedback wordt op verschillende manieren door de opleiding aan studenten gegeven om ze in deze complexiteit te ondersteunen.

De commissie geeft ter verduidelijking aan dat volgens Daan Andriessen (HU) en Dominique Sluismans (HS Zuyd) beroepsproducten de belangrijkste competenties/eindkwalificaties/leeruitkomsten van de opleiding weerspiegelen. De precieze invulling van de beroepsproducten noemen zij 'prestaties'. De uitdaging voor de opleiding zit er volgens de commissieleden in om de belangrijkste leeruitkomsten te vangen in de innovatieve beroepsproducten, die in de praktijk mede afhankelijk zijn van de organisatie waar de student zijn opdracht doet.

Wat betreft de hantering van rubrics om de prestaties van de studenten te meten, raadt de commissie aan om daarin zelf een weg te vinden. De literatuur is niet eenduidig op dit punt. De commissie is verschillende vormen van rubrics tegengekomen, zoals een gelijke rubrics voor verschillende studieonderdelen, met een sterke relatie tot de leeruitkomsten, alsook verschillende rubrics voor verschillende studieonderdelen. De prestaties van de studenten zijn divers, maar de niveaubepaling moet wel ondubbelzinnig zijn. Het vinden van de constante balans tussen de praktische relevantie en de methodische grondigheid in een deugdelijk (beroeps)product én de rol van de docent als begeleider, is een uitdaging voor de opleiding.

Wat betreft de beoordelingsformulieren van de beroepsproducten raadt de commissie aan om een aantal eindcompetenties die tot dan toe nog niet behandeld zijn in het programma, steevast terug te laten komen (bijvoorbeeld 1, 2 en 6), en dat aan te vullen met een beoordeling op maat van de geleverde prestatie. Er zou volgens de commissie in onderling overleg moeten worden afgestemd dat andere eindcompetenties eerder in het programma (jaar 3) worden getoetst, en niet ter herhaling vallen bij de beoordeling van het beroepsproduct. Om toch gehoor te kunnen geven aan de complexiteit en zonder onderdelen van de prestatie van de student op te knippen naar eindcompetenties, is volgens de commissie holistisch beoordelen waarbij een deugdelijke prestatie (beroeps-vakbekwaamheid) niet is te reduceren is tot een voldoende score op afzonderlijke beoordelingsaspecten; het geheel is meer dan de som van de delen) een mogelijkheid.

De commissie waardeert dat de opleiding haar keuzes voor 'PO4' ook theoretisch onderbouwt. De commissie raadt de opleiding aan om 'ter check' te twaalf vragen van Daan Andriessen en Dominique Sluismans door te nemen voor wat betreft de beroepsproducten. De commissieleden geven als aanbeveling mee om terminologie in 'PO4' voor de herkenning af te stemmen met stakeholders, met name het werkveld en studenten.

De commissie licht toe dat de rubrics valide moeten zijn (let op de verschillende soorten validiteit), transparant moeten zijn richting de student (hoe komt het cijfer tot stand) en dat de betrouwbaarheid gewaarborgd moet worden. Het belangrijkste is de betrouwbaarheid van de beoordeling en het kalibreren van het beoordelingsproces. Volgens de commissie ontstaan rubrics alleen in kalibratie, en raadt zij de opleiding aan om de rubrics zo simpel mogelijk vorm te geven. Een simpele rubric betekent volgens de commissie, een compacte en praktische combinatie van prestatiecriteria, beoordelingschaal en beslissingsprocedure. Er zouden niet teveel gedetailleerde onderdelen in de rubric moeten zitten, waarop

de beoordelaar veel moet beoordelen. Een holistische benadering waarbij categorieën op een hoger abstractieniveau worden benoemd, sluit hierbij volgens de commissie goed aan. Door middel van kalibratie houden we elkaar scherp.

Naast het gebruik van een 'beperkende' rubrics vraagt de commissie aandacht voor een toevoeging in de vorm van een aantal individuele kanttekeningen in een toelichting door de beoordelaar op de prestaties van de student. De commissie merkt voorts en volledigheidshalve op dat het formatief handelen (d.m.v. feedback, feed-up, feed-forward) bij de thuishoort bij de inrichting van het onderwijs (standaarden 3, 4 en 5), en niet zozeer bij toetsing (standaard 10). Bovendien merkt de commissie op dat indien gebruik wordt gemaakt van de rubric voor het beroepsproduct, dit met name direct van toepassing is op de herkansers. Een overweging voor de opleiding kan zijn om tussentijds de rubric met de student door te nemen, waarbij het formatief handelen de student ondersteunt in zijn/haar queeste om tot een voldoende te komen.

Tot slot staat de commissie stil bij het verhogen/ verbeteren van het onderzoeksniveau. De commissie geeft aan dat het betrekken van het lectoraat tot op zekere hoogte het onderzoeksniveau versterkt, waarbij studenten onderzoek doet bij het lectoraat en/of het lectoraat de onderzoeklijnen binnen de opleiding kan versterken. Voor het praktijkgerichte onderzoeksniveau zijn richtlijnen voor onderzoekende houding. Een (didactisch sterke) aanvulling daarbij is volgens de commissie om de studenten voorbeelden van slechte en goede onderzoeken te tonen en deze met hen te bespreken, startende in jaar 1. Daarbij is de rol van de docent één van stimulator en facilitator, waarbij het aan te bevelen is om ouderejaars de eerste- en tweedejaars studenten te laten begeleiden.

De opbouw van de onderzoeksvaardigheden in het programma in de vorm van een onderzoeklijn is volgens de commissie al zichtbaar, maar zou nadrukkelijker verbonden kunnen worden met andere thema's, waartoe het leerlandschap zich ook leent. De commissie waarschuwt voor het gevaar dat kan optreden bij volledige integratie van de onderzoeksvaardigheden in het curriculum. Het is dan de vraag of de onderzoeksvaardigheden er nog in voldoende mate in zitten en of iemand ook eigenaar is van de onderzoeklijn. Er zou volgens de commissie een constant gesprek moeten blijven tussen stakeholders. De opleiding geeft aan dat het kernteam onderzoek dit op zich neemt, en dat kruisbestuiving steeds meer gemeengoed is. De tip van de commissie dat het gebruiken van een gemeenschappelijke taal om de onderzoeksvaardigheden te expliciteren in vakken, ter harte.

De opleidingsmanager dankt alle aanwezigen voor de aanwezigheid en het prettige, open gesprek.