

Verslag ontwikkelgesprek Human Resource Management (80073)

Associate degrees Academie Roosendaal (Avans)

7 februari 2023

Aanwezig

Vanuit het panel: voorzitter, twee panelleden en secretaris

Vanuit de opleiding HRM: vier docenten, domeincoördinator Sociaal domein en onderwijskundig adviseur (verslaglegging)

Ontwikkelgesprek

De opleiding HRM is gevisiteerd op dinsdag 24 januari 2023. Voor het ontwikkelgesprek heeft de opleiding van tevoren twee gespreksonderwerpen met de panelleden gedeeld.

Op dinsdag 7 februari 2023 zijn drie panelleden en de secretaris met de docenten van de opleiding HRM, de domeincoördinator sociaal domein en de adviseur onderwijs en kwaliteit met elkaar in gesprek gegaan. De opleiding heeft van gedachten gewisseld over de vooraf gedeelde gespreksonderwerpen.

Gespreksonderwerpen

De opleiding is blij met de uitkomsten van de visitatie; de kwaliteit en de organisatie is op orde en het panel is te spreken over de inhoud van de opleiding. De opleiding wil graag met de panelleden van gedachten wisselen op twee aspecten:

1. Doorontwikkeling visie op HRM (van GAP benadering naar opgave van het werkveld)
2. Expliciteren van onderliggende didactische (onderwijs)visie

Verslag

1. Doorontwikkeling visie op HRM (van GAP benadering naar opgave van het werkveld)

Vraag 1. Wat betekent het wijzigen van GAP naar ontwikkelingsgericht voor ons curriculum?

Vraag 2. Hoe kunnen wij actie-onderzoek inzetten om tot ontwikkelingsgericht HRM te komen?

Vraag 3. Wat is het verschil met dat wat we nu al doen?

Toelichting panel

De HR-praktijk wordt steeds vaker geconfronteerd met niet-lineaire vraagstukken doordat er meer transities zijn en een circulaire aanpak vereist is. Het is belangrijk om eerst het vraagstuk te ontdekken, vervolgens te onderzoeken en ten slotte oplossingsrichtingen te ontwerpen. Het kop-staartmodel is niet altijd effectief meer en er kunnen onverwachte uitdagingen ontstaan tijdens het proces. Gaande weg kom je er pas vaak achter wat de echte vraag is. Het is daarom belangrijk om flexibel te zijn en open te staan voor veranderingen. Door deze aanpak te volgen, kunnen HR-professionals beter inspelen op de behoeften van hun klanten en een hogere klanttevredenheid bereiken. Daar zit dan ook het onderzoek, de handreiking naar het onderwijs. Er zijn verschillende modellen beschikbaar om dit proces te ondersteunen.

Vanuit het werkveld zien we steeds meer gebruik van agile, scrum en lean-methoden en een ontwikkelingsgerichte aanpak met experimenten. Deze benadering sluit beter aan bij het waarderen kijken en oplossingsgericht werken. De verschillende stromen wel gehoord in de opleiding. Alleen wordt in het opleidingskader de GAP-methode als de standaardmethode genoemd. *Hoe kan je als opleiding nou de verschillende methodieken in het vat gieten?* Het is belangrijk om te kijken welke methode het beste past bij de waarderende en oplossingsgerichte benadering. Bij het continu volgen van de student - welke stappen is de student aan het maken - is het belangrijk om vanuit waarderen

perspectief te kijken en een methode te gebruiken die daarbij past. Er is meer informatie beschikbaar over welke methode het beste aansluit bij jullie benadering. Het is een gemiste kans als je vanuit de GAP-methodiek gebruikt.

We zijn een Ad opleiding en hebben dan ook (maar) twee jaar de tijd om de hele cyclus af te ronden, dus het is een uitdaging om keuzes te maken en prioriteiten te stellen. We beseffen ons dat we niet genoeg tijd hebben om alles te doen. We zijn op zoek naar manieren om het onderzoekend vermogen op niveau 5 (ontwerpgericht onderzoek) te verbeteren. We willen ons meer richten op het product van het onderzoek dan alleen op het afleveren ervan en streven naar meer praktijkgerichte toepassingen.

Ik heb bij jullie een prachtig voorbeeld gezien van hoe praktijkgericht onderwijs kan werken. In de wereld van het onderwijsonderzoek is theoretische gerichtheid nog steeds erg dominant. Het is niet nodig om hierin te overdrijven, maar het zou ook waardevol zijn om studenten bewust te maken van het feit dat er meerdere wegen zijn die kunnen leiden tot een oplossing. Laten we er geen hbo- of wo-opleiding van maken, maar laten we wel trouw blijven aan jullie koers.

Er zijn al een aantal zaken die we doen, maar die nog niet zijn opgenomen in het Opleidingskader. We moeten nadenken over onze strategie en hoe we ons hiermee onderscheiden van anderen. Hoewel er veel wordt gesproken over het belang van praktijkgerichtheid, wordt er in Roosendaal ook daadwerkelijk actie ondernomen op dit gebied. Het is belangrijk dat we dit gevoel en deze vanzelfsprekendheid omzetten in tastbare resultaten. De accreditatie bevestigt dit voor ons en geeft ons een boost om op de juiste weg door te gaan en zelfs meer te kunnen bereiken.

2. **Expliciteren van onderliggende didactische (onderwijs)visie**

Toelichting panel

Als je naar jullie product kijkt dan zou ik van experts willen weten welke ontwerpcriteria jullie je voor jezelf hebben omarmt om te komen tot een praktijkgericht product. Dus: *Kunnen jullie de onderwijskundige en didactische principes die hieraan ten grondslag liggen verwoorden?* Een voorbeeld hiervan is het bevorderen van dialoog in het leerproces, waarbij kleine dialogues worden geïntegreerd in de praktijk. *Kunnen jullie uitleggen hoe jullie deze onderwijskundige principes hebben gecombineerd en geïmplementeerd in het ontwerp van jullie product?*

Laat jezelf niet gek maken met onrealistische doelen en verwachtingen, en houd niet vast aan één enkel model. Concentreer je in plaats daarvan op het expliciteren van wat goed onderwijs inhoudt vanuit het perspectief van het onderwijs zelf, wat al goed beschreven is vanuit de academie. Wordt bewust van de goede dingen die jullie al doen en maak expliciet wat jullie verstaan onder goed onderwijs.

Voorbeeld

We hebben gehoord vanuit het werkveld dat jullie studenten weten te stimuleren tot zelfstandigheid. Echter, deze elementen zijn niet terug te vinden in de ZER. *Hoe kunnen nieuwe medewerkers op de hoogte worden gebracht van jullie visie om studenten op deze manier zelfstandig te laten leren?* Pak de visie op onderwijs vast en maak deze expliciet, zodat het niet alleen gevoeld en gehoord wordt in de gesprekken, maar ook duidelijk is verwoord in het Opleidingskader en de ZER. Het is alsof er een prachtig gerecht is bereid, maar het recept is moeilijk uit te leggen.

Het is belangrijk om je kwetsbaarheid te erkennen, vooral gezien de omvang van het team. Het is essentieel om op te schrijven waar je voor staat en wat je wilt bereiken. Het vereist regelmatig onderhoud, bijvoorbeeld jaarlijks, zodat je het kan doornemen en kan kijken waar je staat. Om meer

inhoud te geven aan de visie op de opleiding, zou het goed zijn om dit ook te integreren in het jaarplan van de opleiding.

Het is belangrijk om goed vast te leggen wat je hebt en hoe je dit kunt behouden. Als jullie dit kunnen verwoorden, zal de impact nog groter zijn op de praktijk. De praktijk worstelt vaak met het leren in de praktijk, omdat veel organisaties nog vastzitten in het oude onderwijsparadigma. Deze benadering werkt niet meer en steeds meer organisaties beseffen dat. Jullie hebben een unieke benadering die voor jullie klanten erg interessant kan zijn.

De komende jaren zal de praktijk worden uitgedaagd om het leren op de manier zoals jullie dat doen ook binnen het eigen werkgebied toe te passen. Werkend leren of leren tijdens het werk is steeds essentiëler aan het worden. Het is niet langer voldoende om werknemers alleen naar een opleiding of training te sturen. Er is nog wel een lange weg te gaan om dit in de praktijk te realiseren.

Boeken

Kostbaar misverstand - Tulser

Dit boek beschrijft 20 waardevolle misvattingen die we nog steeds in de praktijk toepassen. Het vermijden van deze misvattingen zou de opleiding nog interessanter maken. Het boek kan gratis worden gedownload: <https://tulser.com/kostbaar-misverstand/>

Leren in het werk - Kessels en Smit

Ook veel in te vinden. Omarmd vanuit het werkveld.

<https://www.kessels-smit.com/nl/home>

Afsluiting

Dit verslag van het ontwikkelgesprek is door de opleiding HRM, de panelleden en het evaluatiebureau NQA geaccordeerd. De opleiding neemt de waardevolle adviezen ter harte en vond het een prettig gesprek.