

Verslag ontwikkelgesprek Ad Human Resource Management

Datum: 8 juli 2026

Aanwezig: Paul Ganzeboom (secretaris NQA), Petra Biemans (voorzitter panel), Pam van Bruggen (docent Ad HRM), Suzanne Boel (opleidingsmanager Ad HRM), Marit Luschen (Business Partner Kwaliteitszorg IAd)

Inleiding:

Deze publicatie bevat de uitkomsten van het ontwikkelgesprek dat de opleiding Ad Human Resource Management op 8 juli 2026 met een afvaardiging van het panel heeft gevoerd in het kader van de visitatie. Het gesprek en de inhoud van dit verslag zijn geen onderdeel van de beoordeling van de opleiding, het biedt de opleiding de gelegenheid om te sparren over ontwikkelgerichte onderwerpen. Tijdens het ontwikkelgesprek zijn op initiatief van de opleiding drie vragen besproken waarvan de conclusies zijn uitgewerkt.

De vragen die de opleiding heeft gekozen komen voort uit de terugkoppeling van de visitatie-dag op 21 mei 2026 en het jaarplan van de Ad HRM waarbij er vier focuslijnen centraal staan (zie figuur 1).

Focuslijnen



1. Welke aanpassingen in het onderwijs zouden volgens jullie het meeste effect hebben op het verbeteren van de samenhang?
2. Wat kan er concreet anders aan het einddossier/afstudeertraject om het transparanter en eenvoudiger te maken?
3. Jullie geven aan dat constructive alignment inhoudelijk klopt, maar mogelijk onvoldoende geëxpliciteerd is. Wat zouden studenten concreet beter moeten kunnen zien of begrijpen?

Thema 1 & 3: Verbeteren samenhang & zichtbaarheid hiervan voor studenten

De Ad HRM heeft een mooi beroepsprofiel, hier is een goede slag in geslagen. Ook leerteams worden door studenten goed gewaardeerd.

Het panel heeft gezien dat in de afstudeerdossiers beperkt gebruik wordt gemaakt van de kernliteratuur die binnen de opleiding wordt voorgeschreven. Studenten herkennen de onderliggende theoretische basis ("de wortels") van de opleiding niet goed en zien ook niet altijd hoe afzonderlijke vakken bijdragen aan het grotere geheel van het vakgebied en het eindniveau van de opleiding.

De adviezen en suggesties die zijn meegegeven zijn:

- Maak in elk vak expliciet duidelijk welke plaats het vak inneemt binnen de opleiding en het HRM-vakgebied. Start lessen met een korte toelichting op de samenhang tussen het vak, andere vakken en het eindniveau.
- Ontwikkel een visuele routekaart waarin de samenhang tussen vakken, theorie en beroepscompetenties zichtbaar wordt, zodat de weg naar het eindniveau en de bijdrage van de afzonderlijke onderdelen helder is.
- Leerteams zitten nu met name op procesgericht leren. Geef leerteamcoaches een expliciete rol in het bewaken en toelichten van de inhoudelijke samenhang van het onderwijs.
- Verstevig de beroepsproducten en zorg dat deze goed onderbouwd zijn. Verplicht studenten om in beroepsproducten en eindwerken relevante literatuur uit de opleiding te gebruiken en formuleer hiervoor duidelijke richtlijnen. Train de studenten hier al vanaf het begin van de opleiding in.
- Actieonderzoek werd in de eindwerken niet herkend. Heroverweeg het gewicht dat hieraan wordt toegekend. Overweeg om te werken met enkele toegankelijke artikelen in plaats van een zwaar boek over actieonderzoek.
- Zorg voor structurele curriculumafstemming, bijvoorbeeld via een actieve curriculumcommissie, maar ook binnen het docententeam als geheel. Richt de aandacht hierbij op de 'aansluitpunten' tussen onderwijseenheden.
- Formuleer expliciete kwaliteitsnormen. Kalibreer gezamenlijk de kwaliteitsnormen, handhaaf deze consequent en check of dit gebeurt.
- Versterk de koppeling tussen theorie en praktijk in alle vakken en maak deze expliciet. Stimuleer docenten om actief praktijkvoorbeelden op te halen wanneer zij zelf beperkte praktijkervaring hebben.
- Denk na over hoe je studenten activeert - Formuleer hierin een gedeelde pedagogische en didactische visie en maak als docententeam afspraken over het consequent inzetten hiervan.
 - Bijvoorbeeld door iedere les te starten met een korte kennistoets aan het begin van de les.
 - Denk na over maatregelen als aanwezigheidsplicht of verplichte deelname aan leerteams, compensatieopdrachten bij afwezigheid, terugkomdagen voor studenten die te veel bijeenkomsten hebben gemist.
 - Verminder de nadruk op zenden van theorie tijdens contacturen en besteed meer tijd aan toepassing, verdieping en praktijkkoppelingen.
 - Leg een explicietere relatie tussen contacturen en studiebelasting.

Thema 2: Transparanter en eenvoudiger afstudeerdossier

Studenten zijn blij met het werken aan beroepsproducten, dit ervaren ze als zinvol. De adviezen en suggesties die zijn gegeven:

- Vergroot de transparantie en navigeerbaarheid van einddossiers door studenten verplicht een overzicht op te laten nemen met ontvankelijkheidseisen. Draai hierin de verantwoording om zodat het zweet op de juiste rug komt te staan.
 - Welke producten moeten er worden aangeleverd?

- Waar zijn deze te vinden?
- En aan welke leeruitkomsten zijn deze gekoppeld?

Maak daarbij eventueel gebruik van hyperlinks, zodat beoordelaars de relevante informatie snel en eenduidig kunnen terugvinden.

- Maak duidelijke afspraken over de rol van het eindassessment (CGI). Bepaal gezamenlijk of het assessment bedoeld is om te verdiepen en te verduidelijken, of dat het ook een compenserende functie heeft. Spreek af in welke gevallen onderdelen die nog niet voldoen in het portfolio kunnen worden gecompenseerd en hanteer hierin een heldere en consistente lijn richting studenten.