

**OPLEIDINGSDEEL  
ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING  
2017-2018**

**Bachelor**

Human Resource Management [34609]

## INHOUDSOPGAVE

1	Welkom.....	3
2	doel en context van deze onderwijs- en examenregeling.....	3
3	De onderwijsvisie van het domein .....	3
4	Waar leiden we voor op ? .....	4
4.1	Waar leiden we voor op?.....	4
4.2	De competenties van de opleiding .....	6
4.3	De relatie tussen de opleiding en het beroepenveld .....	8
5	Hoe ziet het onderwijs er uit?.....	9
5.1	Inrichting van de opleiding.....	9
5.2	De propedeutische fase .....	11
	Vrijstelling onderwijseenheden op grond van (verwante) vooropleiding.....	13
5.3	De postpropedeutische of hoofdfase van de bacheloropleiding .....	13
6	De student en het onderwijs.....	20
6.1	Studiebegeleiding .....	20
6.2	Kwaliteit en studeerbaarheid.....	21
7	Overzicht onderwijseenheden .....	22
8	Accreditatie.....	22
9	Tot slot .....	23
9.1	Bezwaar en beroep .....	23
9.2	Bijlagen bij onderwijs- en examenregeling .....	23
9.3	overgangsregeling.....	23
9.4	Niet voorziene situaties .....	23
9.5	Inwerkingtreding, openbaarmaking, looptijd en vaststelling.....	24

## 1 WELKOM

Welkom door domeindirecteur.

## 2 DOEL EN CONTEXT VAN DEZE ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING

De *Onderwijs- en Examenregeling* bestaat uit een instellingsdeel en een opleidingsdeel. Het instellingsdeel bevat de hoofdregel, in het voorliggende opleidingsdeel heeft de opleiding deze hoofdregel verder uitgewerkt.

De opleiding heeft één *Onderwijs- en Examenregeling*. Deze is zo vormgegeven dat iedere doelgroep en student binnen de opleiding kan werken met het deel dat voor hem of haar relevant is.

De Onderwijs- en examenregeling mag gezien worden als een contract tussen de opleiding en de student met daarin de rechten en verplichtingen voor beide partijen. Windesheim kiest voor een Onderwijs- en examenregeling die een jaar geldig is, ieder jaar opnieuw wordt deze regeling (als dat nodig is) herzien en opnieuw vastgesteld. Er is voor deze werkwijze gekozen om de actualiteit van het curriculum te borgen.

## 3 DE ONDERWIJSVISIE VAN HET DOMEIN

Windesheim is een brede kennisinstelling en heeft de ambitie een inspirerende omgeving voor hoger onderwijs te zijn. Onze studenten wordt een excellente opleiding aangeboden, die hen theoretisch en praktisch voorbereidt op een succesvolle en maatschappelijk relevante loopbaan.

Om de ontwikkeling van het onderwijs verdere impulsen te geven, wordt praktijkgericht onderzoek verricht. Daarnaast wordt de kennis voortdurend getoetst aan de praktijk door samen te werken met bedrijven en non-profitorganisaties in de regio. Door onderwijs, onderzoek en ondernemen op deze wijze uitgebalanceerd ten opzichte van elkaar te positioneren, versterken ze elkaar.

### **Ambitieuze studieklimaat**

Windesheim daagt studenten uit. In de leersituatie wordt steeds spanning gecreëerd tussen het bestaande en het volgende competentieniveau, waardoor studenten worden geprikkeld hun grenzen te verleggen. De praktijk van het beroep is de basis waaraan uitdagende opdrachten worden ontleend.

Om recht te doen aan de verschillende talenten en ambities kunnen studenten binnen de beroepsgerichte curricula een deel van het onderwijs zelf invullen om tot verbreding, verdieping of verzwaring van het programma te komen. In dit ambitieuze studieklimaat worden kwantitatieve en kwalitatieve eisen gesteld aan de inspanningen van de student. Uitdagend, tegelijkertijd realistisch.

### **De waarde(n)volle professional**

Windesheim leidt professionals op die geleerd hebben het eigen professionele handelen kritisch ter discussie te stellen en hierover verantwoording af te leggen. Daarbij hanteert de

professional persoonlijke, institutionele en wettelijke waarden en normen. Door een onderzoekende en reflectieve houding ontwikkelen zij continu hun professionaliteit, vanuit hun idealen over goed samenleven. Vanuit de eigen vakbekwaamheid en met die kritische reflectie leveren zij een bijdrage aan de kwaliteit van de samenleving.

De professional is op de hoogte van de meest recente ontwikkelingen op het vakgebied en is door onderzoeksvaardigheden gewapend voor de toekomst en de steeds veranderende beroepspraktijk. Hij ziet kansen, weet deze te benutten, kan innoveren en neemt initiatief.

### **Studentbegeleiding op maat**

Aan studenten wordt persoonlijke en adequate begeleiding aangeboden, met eerlijke en bruikbare feedback op de prestaties. Al voor de poort maakt de student kennis met Windesheim en vice versa, met het doel de meest passende opleiding te kunnen kiezen. Er wordt gestuurd op resultaat, zodat de student succesvol zijn studie kan doorlopen.

Windesheim biedt een omgeving waarin studenten zich maximaal kunnen ontplooiën. Hierbij worden zowel uitzonderlijke begaafdheden als specifieke functiebeperkingen serieus genomen. Tevens wordt tijd- en plaats-onafhankelijk werken gefaciliteerd.

### **Hoge kwaliteit van onderwijs**

De norm is het aanbieden van opleidingen van bovengemiddeld niveau. Om steeds met de nieuwste inzichten in de diverse vakgebieden te kunnen werken, zijn opleidingen verbonden met Centers of Expertise en kenniscentra. Onderwijs en onderzoek zijn met elkaar geïntegreerd en versterken elkaar daardoor in kwaliteit en vernieuwingskracht.

Windesheim laat iedere student zich internationaal oriënteren om de kwaliteit en het beroepsperspectief van de afgestudeerden te vergroten.

Windesheim handhaaft en verbetert continu onderwijskwaliteit. Het professioneel handelen van alle medewerkers is het vertrekpunt voor kwaliteit.

Docenten vormen de ruggengraat van de kwaliteit van de opleiding. Zij zijn op de hoogte van de belangrijkste ontwikkelingen binnen hun vakgebied. Windesheim hanteert hierbij een dubbele professionaliteit: docenten zijn vakbekwaam én didactisch onderlegd. Hoge kwaliteit is voor hen geen toevallige uitkomst, het is een logisch gevolg van de beheersing van het proces en de afstemming met de omgeving.

### **Windesheim**

- Is een inspirerende kennisinstelling voor met name de regio Zwolle en Almere met een ambitieus studieklimaat en opleidingen van bovengemiddeld niveau.
- Biedt een omgeving waar de student zich, met de nodige invloed op het studieprogramma, kan vormen tot een waarde(n)volle professional.
- Levert een professional die de regie kan voeren over de eigen loopbaan en over de grenzen van het vakgebied heen kan kijken.

## **4 WAAR LEIDEN WE VOOR OP ?**

### **4.1 WAAR LEIDEN WE VOOR OP?**

De opleiding HRM leidt studenten op voor een breed spectrum van beroepen op het terrein van HRM.

Het beroepenveld is gevarieerd. HR-professionals zijn werkzaam bij verschillende organisaties in verschillende functies en rollen. De organisaties zijn divers wat betreft omvang. De omvang

varieert van minder dan tien medewerkers (bijvoorbeeld een re-integratiebureau) tot enkele tienduizenden medewerkers (een multinational) en alles wat er tussen zit. Naast verschillen in organisaties, zijn er ook verschillen in de functie waarvoor de opleiding opleidt. Zonder te streven naar volledigheid, zien we de HR-professional terug in verschillende rollen, van operationeel tot op termijn strategisch niveau, zoals:

- de personeelsfunctionaris;
- de specialist arbeidsvoorwaarden;
- de beleidsmedewerker;
- de Human Resources Manager;
- de Personeels- en Organisatieadviseur (als business partner);
- de veranderkundig adviseur/consultant;
- de loopbaan- of trajectbegeleider/coach;
- de loopbaanadviseur/coach;
- de Human Resources Development professional en
- de re-integratieconsulent.

Al deze verschillende rollen vereisen andere competenties. Dit is de reden dat de opleiding studenten breed opleidt tot professionals die startbekwaam zijn om in al die verschillende organisaties en in de verschillende functies te kunnen werken. Studenten hebben in de opleiding wel de mogelijkheden om keuzes te maken in specialisaties.

De ontwikkelingen binnen het vakgebied van HRM zijn turbulent en dynamisch wat van de HR-professional een anticiperende flexibele manier van handelen vraagt.

De ontwikkelingen in en rondom het beroepsdomein HRM worden kritisch gevolgd en er worden nauwe contacten met het werkveld onderhouden. Dit om blijvend een geactualiseerde toekomstgerichte opleiding aan te bieden.

Als HRM opleiding kiezen we bewust voor een profilering, waarmee we ons kunnen onderscheiden van andere HRM-opleidingen in Nederland. We hebben als HRM docentteam keuzes in gemaakt en woorden aan gegeven:

*“Wij leiden ondernemende en innovatieve HRM talenten op in verbinding met de kracht van de regio.”*

### **Ondernemend**

De markt vraagt om ondernemende HRM professionals. Ondernemende HRM professionals zijn professionals die beschikken over een ondernemende en proactieve houding.

### **Innovatief**

De manier waarop we werken verandert in een hoog tempo. Ontwikkelingen vereisen acties van de HRM professionals. Dit gaat gepaard met een efficiencyslag om de kosten te verlagen, personeel optimaal in te zetten en continu voldoen aan de veranderende regelgeving. Dit vraagt een HRM professional die innovatief kan denken. Het continue veranderen is de grootste uitdaging van de toekomst. Innovatie is noodzakelijk om te overleven.

### **De kracht van de regio**

Woorden die de kracht van de regio Zwolle omschrijven zijn nuchter, bereidheid tot samenwerken, stabiel, buiten vaste kaders, dynamisch en hecht.

## **HRM Studenten**

Innovatieve HRM studenten zijn studenten die buiten kaders kunnen denken en handelen, open minded zijn, nieuwsgierig zijn, vindingrijk zijn, experimenteren en nieuwe mogelijkheden zien.

Ondernemende HRM studenten zijn studenten die proactief zijn, bereid zijn risico's te nemen en te dragen, kansen zien, rendement uit kansen weten te halen, initiatief nemen en eigenaarschap tonen.

## **HRM Docenten**

Dit betekent voor het HRM docententeam dat zij:

- actief de samenwerking opzoekt met organisaties uit de regio om samen te werken op het gebied van onderwijs/opdrachten/onderzoek/excursies.
- openstaat voor verandering en actief experimenteert met nieuwe onderwijsvormen.
- de interactie met studenten opzoekt en daarmee studenten activeert en uiteindelijk inspireert.

## **4.2 DE COMPETENTIES VAN DE OPLEIDING**

Het werkveld van de opleiding HRM beslaat het gebied waar mensen en organisaties in contact met elkaar komen. In het Landelijk opleidingsprofiel HRM 2016+ (2016) wordt een aantal belangrijke trends aangegeven.

Allereerst heeft het werkveld te maken met technische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen. Als gevolg hiervan zijn innovatie, corporate governance en digitalisering/robotisering belangrijke thema's voor bedrijven.

Ten tweede is er sprake van een veranderende arbeidsmarkt. De samenstelling van de beroepsbevolking verandert (vergrijzing) en ook is er sprake van een sectorale verschuiving: de productiesector verdwijnt, dienstverlening wordt steeds belangrijker. Ook veranderen beroepen snel door robotisering. Organisaties gaan steeds meer strijden om het binden en boeien van talenten.

Tot slot is er ook een ontwikkeling in de arbeidsverhoudingen. Er komen meer ZZP-ers, mensen wisselen vaker van baan en de binding met de inhoud van het werk wordt belangrijker dan de binding met de organisatie.

Op basis van deze ontwikkelingen zijn door het landelijk HRM overleg voor 2016 de nieuwe beroepscompetenties vastgesteld. Deze beroepscompetenties sturen de inhoud van de opleiding en vragen van ons als opleiding een kritische blik naar onze onderwijsinhoud.

Binnen het opleidingsprofiel spreekt men over een aantal rollen van de HR Professional. Te weten (Landelijk opleidingsprofiel HRM, 2016) :

- Adviseur: gevraagd en ongevraagd advies geven op basis van expertise en/of onderzoek en met gevoel voor de proceskant van adviseren;
- Coach: de ander aan het denken zetten en tot actie stimuleren (individu of onderlinge samenwerkingsrelaties);
- Regisseur: coördineert activiteiten zodanig dat de gestelde doelen worden bereikt;
- Ontwerper: deze rol vraagt vooral creativiteit;
- Uitvoerder: de HR professional voert het HR beleid en de daarbij behorende taken ook zelf uit;
- Innovator: deze rol vraagt 'out of the box' denken;

- **Netwerker:** kunnen communiceren, leggen van contacten en gebruiken van HR-relevante relaties via sociale media, het kunnen toepassen van ICT ten dienste van HR-doelstellingen.

De meest voorkomende en meest essentiële rol is die van adviseur. De rollen zijn afzonderlijk genoemd, maar overlappen elkaar ook en hebben samen de basis gevormd voor het formuleren van de kerncompetenties van de HR professional.

Binnen de opleiding HRM staan de rollen strateeg, veranderaar, adviseur, uitvoerder, coach en onderzoeker centraal.

### De zes HR kerncompetenties

Het Landelijk Overleg (LOO) HRM definieert een kerncompetentie als “essentieel zichtbaar en adequaat gedrag in een HR relevante beroepscontext”. (Landelijke opleidingsprofiel HRM, 2016)

De volgende zes kerncompetenties worden benoemd:

- 1) Werken vanuit een professionele beroepshouding en vanuit persoonlijk leiderschap;
- 2) Beleid ontwikkelen, uitvoeren en evalueren in een organisatorische en maatschappelijke context;
- 3) Initiëren, faciliteren en implementeren van veranderingsprocessen in organisaties en andere samenwerkingsverbanden;
- 4) Ontwikkelen van individuen, teams en organisaties;
- 5) Realiseren van de gewenste match tussen vraag en aanbod van arbeid op micro-, meso- en macroniveau;
- 6) Doelgericht HR-data verzamelen en analyseren.

De competentiematrix van de opleiding (competentiematrix HRM) is [hier](#) in te zien.

Kerncompetentie 1 is door het LOO HRM uitgewerkt in een aantal gedragscompetenties:

“Een pas afgestudeerde HRM professional heeft zich ontwikkeld tot professioneel vakman en laat zien dat hij over een professionele houding beschikt. Dit betekent dat hij:

- **ondernemend en proactief:** hij signaleert kansen en handelt ernaar. Hij begint liever uit zichzelf dan dat hij passief afwacht. Hij is ondernemend, nieuwsgierig en durft risico's te nemen. Hij is in staat om onafhankelijke adviezen te verstrekken.
- **kritisch en onderzoekend:** hij toont een onderzoekende houding, weet daarbij wetenschap en specifieke theorieën op hun waarde te schatten en neemt niet per definitie alles voor 'waar' aan. Hij is in staat om hypes van evidence-based methoden te onderscheiden. Belangrijk hierbij is het methodisch ontsluiten en toepassen van kennis uit verschillende bronnen voor het uitvoeren en verder ontwikkelen van handswijzen in de beroepspraktijk.
- **beschikt over reflectief vermogen:** hij is in staat door spiegeling en zelfontwikkeling te reflecteren op het eigen handelen, kan het eigen handelen refereren aan waarden, normen, visie op het beroep en conclusies hieraan verbinden. Hij kan op basis hiervan komen tot verbetering van de effectiviteit en/of efficiency van het eigen handelen.
- **beschikt over netwerkvermogen:** hij kan ICT toepassen ten dienste van HR-doelstellingen. Hij kan adequaat contact leggen met HR-relevante relaties, kan hiermee communiceren en kan deze contacten op efficiënte wijze benutten, veelal met behulp van sociale media.

- interdisciplinair en (inter)nationaal samenwerkingsgericht: hij kan in en buiten de eigen arbeidsorganisatie constructief en respectvol samenwerken met deskundigen van verschillende disciplines en verschillende niveaus, zowel in nationaal als internationaal verband.
- een ethische en (organisatie)sensitieve handelswijze laat zien: hij handelt volgens expliciete beroepspecifieke ethische codes, reglementen en gedragsregels. Hij herkent beroepsethische dilemma's en komt in samenspraak met anderen tot oplossingen hiervoor. Hij analyseert verschillende belangen en motieven en houdt hier op integrale wijze rekening mee. Hij onderkent de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op individuen en/of onderdelen van de organisatie en kan deze eigen beslissingen of activiteiten verbinden aan de strategie van de organisatie.
- eigen verantwoordelijkheid toont: hij neemt en draagt actief eigen verantwoordelijkheid. Hij geeft actief sturing aan de eigen functie, de eigen loopbaan en het eigen leven. Hij wil verantwoordelijk zijn voor eigen resultaten en wil en kan hierop ook aangesproken worden."

#### **4.3 DE RELATIE TUSSEN DE OPLEIDING EN HET BEROEPENVELD**

Om een geactualiseerd toekomstgericht beroepsprofiel te kunnen blijven schetsen is het van belang de ontwikkelingen in en rondom het beroepsdomein HRM kritisch te blijven volgen. HRM, blijkt uit onderzoek, is gevoelig voor hypes. Het is van belang om oog te hebben voor de onderstromen binnen de ontwikkelingen. De opleiding neemt haar (maatschappelijke) verantwoordelijkheid om actueel te zijn en te blijven, alsmede nauw contact te houden met betrokkenen binnen het gehele werkveld.

Het werkveld wordt landelijk vertegenwoordigd door de Landelijke Werkveld Adviesraad (LWA) die namens het werkveld adviezen geeft. De opleiding HRM heeft een werkveldadviescommissie (WAC). Hierin zijn de werkgevers uit de regio vertegenwoordigd. De inhoud van de opleiding en de onderwijsontwikkelingen worden een aantal keer per jaar voorgelegd aan het WAC. Op basis van hun input en advies proberen we verbeteringen door te voeren in het onderwijs.

Daarnaast wordt het werkveld actief betrokken bij de onderwijsuitvoering. In de inhoud van de opleiding komt het beroepenveld met name terug door tijdens de colleges en in het onderwijsmateriaal nadrukkelijk de relatie tussen de theorie en de beroepspraktijk te leggen. In elke onderwijsperiode werken studenten aan HR projecten "HRM in bedrijf 1 tot en met 3". Studenten gaan in projectgroepjes op zoek naar HR opdrachten en geven op basis, gevorderd en bachelorniveau advies aan bedrijven uit de regio.

Docenten organiseren voor studenten diverse gastcolleges, excursies, beroepenmarkten, bedrijfsbezoeken en interviews met HR professionals. Studenten maken op deze manier op een afwissellende manier kennis met het beroepenveld.

De onderdelen stage- en eindopdracht zijn naast de andere onderwijsonderdelen grote onderdelen van de studie waarin vorm en inhoud gegeven wordt aan de relatie tussen het beroepenveld en de opleiding

Daarnaast wordt jaarlijks deelgenomen aan de "HRM praktijk monitor". Dit is een landelijk enquête uitgezet door HR stagiaires die de landelijke trends in het HR vakgebied volgen. Ook maakt de opleiding gebruik van de "HRM-monitor", een landelijk uitgevoerde enquête onder afgestudeerden per opleiding in een bepaald studiejaar, die eveneens weergeeft hoe de aansluiting tussen opleiding en beroepenveld ervaren wordt. Voor de opleiding zijn dit twee nuttige instrumenten om de aansluiting op het beroepenveld te blijven waarborgen.



Als laatste organiseert de HRM opleiding jaarlijks een alumni bijeenkomst om op deze wijze actief in gesprek te blijven met het werkveld. Ook onderzoekt een HRM projectgroep in opdracht van de opleiding jaarlijks waar de afgestudeerde studenten na afronding van de opleiding terecht komen om op deze manier de arbeidsmarktkansen te blijven volgen.

## 5 HOE ZIET HET ONDERWIJS ER UIT?

### 5.1 INRICHTING VAN DE OPLEIDING

De geadviseerde HRM voltijd route:

Niveau	Programma	Programma	Credits
Basis	Major 1	Major 2	60
Gevorderd	Major 3	Major 4: Meewerkstage	60
Gevorderd	Major 5: Stage + onderzoek	Minor	60
Bachelor	Major 6	Major 6	60

Of

Niveau	Programma	Programma	Credits
Basis	Major 1	Major 2	60
Gevorderd	Major 3	Major 4: Meewerkstage	60
Gevorderd	Minor	Major 5: Stage + onderzoek	60
Bachelor	Major 6	Major 6	60

Of

Niveau	Programma	Programma	Credits
Basis	Major 1	Major 2	60
Gevorderd	Major 3	Major 4: Meewerkstage	60

Gevorderd	Major 5: Stage + onderzoek	Major 6	60
Bachelor	Major 6	Minor = Premaster	60

### Toelichting:

De opleiding is opgebouwd uit een major en een keuze minor. De opleiding is ingericht in een propedeutische fase van 60 EC's en een hoofdfase van 180 EC's, waarbij het onderwijs wordt verzorgd in een major van 150 EC's en een keuze minor van 30 EC's.

De major van 180 EC's bevat de beroepsspecifieke competenties (6 HR kerncompetenties).

De major bestaat uit:

- de propedeuse (major 1 en 2) =basis niveau.
- gevorderd niveau: het tweede studiejaar en een semester van het derde studiejaar (major 3 + 4 +5).
- bachelor niveau: major 6 (de HR eindproducten).

De bovenstaande routes worden geadviseerd. Dat betekent dat de studenten in principe 1 jaar op stage gaan (major 4 + major 5). Studenten mogen een andere route kiezen in overleg met de examencommissie.

In het eerste jaar (de propedeuse) van de opleiding oriënteren studenten zich op hun gekozen opleiding(en)/beroep (beroepsoriëntatie) en reflecteren daarop bij Persoonlijke Professionaliteit (PP/studieloopbaanbegeleiding). Tevens vindt selectie plaats. Bij een onvoldoende aantal studiepunten moet de student de opleiding verlaten (zie BSA procedure). Een student moet verplicht 1 minor kiezen ( 30 EC's ). Met de keuze van de minor kan de student zelf accenten leggen. Een minor kan nauw aansluiten bij de beroepsopleiding en daarmee een specialistisch karakter krijgen. Ook kan ervoor gekozen worden juist in een 'verbredende' minor te gaan werken binnen een ander beroepenveld. De studenten kunnen o.a. kiezen voor de minor 'vernieuwend organiseren' en de minor 'diversiteit'. Deze minoren zijn ontwikkeld in nauwe samenwerking met het lectoraat sociale innovatie. De minor is een verdieping op het werkveld HRM en sluit aan op de actuele ontwikkelingen in het beroepenveld.

Daarnaast kan de student kiezen uit diverse minoren binnen het domein BMR, Windesheimbreed en minoren op andere Hogescholen (zie ook minoren "kies op maat"). De verdiepende of verbredende minor wordt gekozen in het eerste of tweede semester van het derde studiejaar. Wij adviseren de studenten om de minor te kiezen na een stage (na major 4 ).

In principe gaat elke student een jaar op stage. De studenten bereiken middels de jaarstage een goede diepgang en in major 5 moeten studenten een toegepast onderzoek op gevorderd niveau uitvoeren. De student kan ook kiezen voor 2 keer 5 maanden stage bij verschillende organisaties. De student bepaalt wat bij hem of haar past.

De studie wordt in het vierde jaar met een eindopdracht afgerond. Ingangseisen voor onderdelen van major en minor garanderen een opbouw in niveaus (basis, gevorderd en bachelor) en uiteindelijk het behalen van het bachelor niveau.

Voor een overzicht van het curriculum verwijzen wij naar de studiepuntentabellen opleiding HRM 2017-2018.

De studiepuntentabel van de minor DIV is [hier](#) in te zien.

De studiepuntentabel van de minor VO is [hier](#) in te zien.

De studiepunten tabel van de vt en dt is [hier](#) in te zien.

### **Vorm van de opleiding**

De opleiding wordt in de voltijd- en deeltijd aangeboden. De deeltijd opleiding wordt afgebouwd. Op dit moment geven wij nog onderwijs aan een (kleine) tien deeltijd studenten.

De nadere vooropleidingseisen van de Business School zijn [hier](#) in te zien.

## **5.2 DE PROPEDEUTISCHE FASE**

Het eerste semester van de propedeuse (Major 1) betreft een gemeenschappelijk majorprogramma gebaseerd op gemeenschappelijke businesscompetenties van het domein BMR. Er is ruimte voor 6 EC's per periode om te werken aan opleidings specifieke vakken. Studenten oriënteren zich daarnaast in de reflectieve leerlijn (=PP) op hun gekozen opleiding(en)/beroep (beroepsoriëntatie). Bij PP worden aan de hand van cijferlijsten studievoortgangsgesprekken gevoerd, zodat de student zicht krijgt op zijn functioneren en geschiktheid voor de opleiding.

Verdere oriëntatie op de gekozen opleiding en het beroep vindt in het tweede semester (Major 2) plaats bij zowel de integrale en reflectieve leerlijn als de conceptuele leerlijn. Bij Major 2 worden de projecten "HRM in bedrijf" vooral gekoppeld aan de specifieke beroepssituaties van de gekozen opleiding. Studenten maken op een actieve wijze kennis met diverse HR vraagstukken bij bedrijven uit de regio. De propedeuse heeft voornamelijk een selecterende functie en in verband daarmee ook een verwijzende functie. Voor 1 februari vindt een voorlopig studieadvies (VSA) plaats.

Als gevolg van de opbouw van de propedeuse met een gemeenschappelijk eerste semester met een 'breed' aanbod van vakken die te maken hebben met de opleidingen binnen het domein BMR, komen de landelijk vastgestelde beroepsspecifieke competenties op basisniveau voldoende aan bod. Daarmee wordt een goede oriëntatie op het werkveld bereikt en leggen de studenten een brede basis van kennis en vaardigheden voor de hoofdfase. Studenten oriënteren zich tijdens de propedeuse middels HRM projecten, bedrijfsbezoeken, interviews, beroepenmarkt, inhoudelijke HRM vakken en diverse gastdocenten.

Die basis wordt voldoende geacht als de studenten tenminste 54 van de 60 EC's van de propedeuse weten te halen (zie ook Onderwijs – en Examenreglement onder 'afwijzing') na hun eerste jaar van inschrijving. Wij bieden hiermee een uitdagend studieklimaat door de lat (BSA) hoog neer te leggen. De studenten worden positief geactiveerd door het gebruik van actieve werkvormen tijdens de werkcolleges, veel aandacht voor studievaardigheden, aanwezig te zijn bij colleges.

Mocht dit niet lukken, of moet een student om andere redenen de studie staken, dan kan een beroep worden gedaan op het studiesuccescentrum voor een advies over een vervolgtraject van studie en/of werk. Studenten kunnen na het volgen van het studieprogramma in Major 1 (eerste semester) op basis van hun persoonlijk ontwikkelplan met een reparatieprogramma overstappen naar een andere opleiding binnen het domein BMR. Ook na het volgen/behalen van de gehele propedeuse is het nog mogelijk om over te stappen naar een andere opleiding. Een reparatietraject (behalen van nieuwe vakken) zal dan ook aan de orde zijn.

## **Overstappers en switchers binnen BMR met uitzondering van JOU en WHC**

### **Overstappers**

Studenten die tijdens het eerste jaar zijn overgestapt naar een andere BMR-opleiding krijgen na afloop van periode 5.1 op hun verzoek toegang tot periode 5.2 in het geval zij minimaal 45 credits hebben behaald van de nieuwe opleiding. Aan het einde van periode 5.2 moeten zij minimaal 54 credits behaald hebben. Credits van de opleidingsspecifieke vakken van de oude opleiding worden niet meegeteld, de behaalde resultaten van de BMR-vakken wel, want deze worden overgezet naar de nieuwe opleiding. De betreffende studenten moeten zelf een verzoek indienen bij de examencommissie propedeuse.

### **Switchers**

Studenten die tijdens het eerste jaar willen overstappen, maar geen zicht hebben op 45 credits na afloop van periode 5.1, wordt sterk geadviseerd om te beginnen met de nieuwe opleiding in september van het volgend studiejaar. Zij zijn dan geen overstapper meer, maar switcher.

Een eventueel reparatieprogramma voor overstappers wordt vastgesteld door de P-coördinator van de nieuwe opleiding.

Om de mogelijkheden te onderzoeken ingeval je wilt overstappen van de ene opleiding naar de andere dien je je te wenden tot de P-coördinator van de opleiding waarnaar je wilt overstappen. De P-coördinator stelt het studieprogramma vast.

### **Verlenen van vrijstellingen opleiding HRM**

Het verlenen van vrijstellingen vindt plaats nadat de student zich heeft ingeschreven. De student dient een individueel verzoek tot vrijstelling in bij de propedeuse examencommissie. Op voorhand kan er geen uitspraak worden gedaan over het aantal vrijstellingen.

Deze examencommissie kan vrijstelling verlenen voor onderwijseenheden op basis van het erkennen van diploma's, getuigschriften en certificaten. Daarnaast is deze examencommissie verantwoordelijk voor het verlenen van vrijstellingen op basis van diploma's, getuigschriften en certificaten. Het onderzoek naar het erkennen van diploma's, getuigschriften en certificaten vindt plaats op basis van een inhoudelijke vergelijking van de opleidingen: aantal credits, competenties, doelen, niveau van de competenties, gebruikte literatuur, kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsprocessen en de borging ervan. Het proces (inclusief de verantwoordelijkheden) van het verlenen van vrijstellingen op basis van diploma's, getuigschriften en certificaten is beschreven in de Onderwijs- en Examenregeling en in de Regels Examencommissie.

De Wet op het Hoger en Wetenschappelijk onderwijs (WHW) geeft de opleiding de mogelijkheid om de grondslag voor de vrijstelling te geven.

De opleiding HRM kiest ervoor om studenten die bij een andere instelling de opleiding HRM hebben gevolgd, maar de propedeuse niet hebben behaald, voor de opleiding HRM bij Windesheim niet meer dan 10 studiepunten (EC) vrijstelling te verlenen, waarbij er geen vrijstelling verleend kan worden voor het vak HR-instrumenten in major 2.1, noch voor Projecten en Persoonlijke Profilerings (PP) in het propedeuseprogramma.

Hiervoor zijn drie argumenten te noemen, te weten:

- Ten eerste groepscohesie. Als studenten meer dan 10 studiepunten (EC) vrijstelling krijgen, wordt het voor deze studenten moeilijk om deel uit te maken van de groep waarin zij zitten terwijl groepscohesie wel een bekend element is voor studiesucces.
- Ten tweede hebben studenten recht op een studeerbaar programma waarbij 10 studiepunten (EC) vrijstelling (mogelijk) nog te vervangen zijn door andere onderdelen binnen het curriculum.
- Ten derde geeft een vrijstelling van maximaal 10 studiepunten (EC) de opleiding HRM de mogelijkheid om de eerste BSA-norm onverkort te handhaven waardoor studenten kunnen laten zien dat zij in staat zijn om minstens 54 studiepunten (EC) (inclusief vrijstellingen) in een jaarprogramma te behalen.

### **VRIJSTELLING ONDERWIJSEENHEDEN OP GROND VAN (VERWANTE) VOOROPLEIDING**

#### **Voor de opleidingen van de Business School geldt:**

Generieke vrijstellingen op grond van een verwant mbo-niveau 4 opleiding worden niet verleend.

Generieke vrijstellingen voor studenten die in het bezit zijn van een vwo diploma worden niet verleend.

Studenten kunnen in de hoofdfase een verrijkt programma (honours programma) volgen indien ze in één jaar hun propedeuse hebben behaald.

Het achteraf aanvragen van vrijstelling van een gevolgde minor die niet (volledig) behaald is, is niet mogelijk.

De opleiding Journalistiek beschouwt een propedeutisch getuigschrift van de 3 overige hbo-opleidingen Journalistiek in Nederland (Tilburg, Utrecht en Ede) in elk geval als gelijkwaardig.

#### **5.3 DE POSTPROPEDEUTISCHE OF HOOFDFASE VAN DE BACHELOROPLEIDING**

Voor het behalen van de bachelorgraad dient een pakket (major, inclusief minor) met een omvang van 240 EC op bachelor niveau te zijn afgesloten. Om in aanmerking te komen voor een bachelor graad, dient een student minimaal de volgende onderdelen te hebben afgerond:

Niveau	Programma	Programma	Credits
Basis	Major 1	Major 2	60
Gevorderd	Major 3	Major 4: Meewerkstage	60
Gevorderd	Major 5: Stage + onderzoek	Minor	60
Bachelor	Major 6	Major 6	60

Toelichting:

- De major (= 180 EC), waarin voor de student de volgende onderdelen vaststaan:
  - De propedeuse in de major 1 en 2 (= 60 EC);

- Major 3, major 4 en major 5 (= 90 EC);
- Major 6 met de verschillende eindproducten (= 60 EC).

b. Een minor gevolgd binnen of buiten Windesheim;

- Minor op gevorderd niveau (=30 EC).

Het diplomasupplement biedt inzicht in de opleiding van de student, d.w.z. de naam van de major (HRM) aangevuld met een minor.

### **Programma major 6 (bachelorniveau)**

Gedurende de hoofdfase gaan we studenten van competentiegericht naar meer talentgericht opleiden. Belangrijk blijft wel dat wij elk student breed opleiden en alle 6 HR kerncompetenties op bachelorniveau aftoetsen.

Dat betekent dat studenten met name op bachelorniveau, op basis van zelfinzicht, bewust kiezen voor zelfgekozen opdrachten bij "HRM in bedrijf 3" en de eindopdracht.

Ook gaan de studenten in het vierde jaar kiezen uit 2 modules uit de onderstaande 4 keuzemodules:

- Recruitment 5 EC
- Coaching 5 EC
- HR analytics 5 EC
- Arbeidsrecht 5 EC

Daarnaast kunnen studenten ook nog kiezen voor Hogeschool Keuzemodules van elk 3-5 EC's Hogeschool Keuzemodules zijn modules die extra-curriculair worden aangeboden, als bijvoorbeeld een module Spaans, Engels, Leiderschap enz.

### **Premastertraject**

#### **Premaster voor de opleidingen binnen de Business School**

De inrichting van een premaster traject is gebaseerd op afspraken met de examencommissie van de betreffende wetenschappelijke masteropleiding.

De student kan aangeven welke premaster hij zou willen volgen, er zal een gesprek plaatsvinden tussen studievoortgangadviseur en student om te bepalen of de student voldoet aan het vereiste niveau. Na toestemming van de examencommissie kan de student zich aanmelden voor de premaster. Hij heeft een bewijs nodig van de examencommissie van de betreffende opleiding van de Business School om toegelaten te mogen worden tot de premaster.

Het is mogelijk om te kiezen voor het laten indalen van de premaster in de opleiding dat wil zeggen dat de premaster vakken (30-60 credits) telt voor een minor en eventueel kan worden gecombineerd met de afstudeeropdracht van de opleiding. Dit na toestemming van de examencommissie. Bovendien wordt een overeenkomst tussen student en opleiding opgesteld. Voor sommige premasters geldt als vereiste dat de student voorafgaand een assessment dient te doen.

Met de Universiteit Twente zijn afspraken gemaakt om de premaster Business Administration als minor te kunnen indalen. Hierover zal een aparte voorlichtingsbijeenkomst plaatsvinden. Deze ingedaalde premaster is toegankelijk voor studenten van de opleidingen AC, BE, BK-MER, CE, FSM, HRM, LE en SBRM.

## Programma Major 6

Als de studenten in september 2017\* starten met major 6 ziet het programma er als volgt uit:

Semester 1			Semester 2		
Persoonlijke Professionaliteit : Kerncompetentie 1 (2ec)			Persoonlijke Professionaliteit: Kerncompetentie 1 (3 ec)		
HRM Beleid: Kerncompetentie 2 (7 ec)					
HRM in bedrijf 3: (8 ec)  Kerncompetentie is afhankelijk van opdracht en keuze student					
Veranderen en Leiderschap: Kerncompetentie 3 (5 ec)			Ontwikkelen en Matchen: Kerncompetenties 4 en 5 (5 ec)		
Keuzemodule Analytics* KC 6 (5ec)	Keuzemodule Coaching* KC 4 (5ec)	Keuzemodule Recruitment* KC 5 (5ec)	Keuzemodule Analytics* KC 6 (5ec)	Keuzemodule Coaching* KC 4 (5 ec)	Keuzemodule Recht* KC 5 (5 ec)
		Start eindopdracht: Kerncompetenties 1 en 6 + afhankelijk keuze onderwerp (3ec)	Eindopdracht : Kerncompetenties 1 en 6 + afhankelijk keuze onderwerp (17ec)		

\*= een van deze drie

Als studenten in februari 2018 starten met major 6 ziet het programma er als volgt uit:

Semester 2			Semester 1		
Persoonlijke Professionaliteit: Kerncompetentie 1 (2ec)			Persoonlijke Professionaliteit: Kerncompetentie 1 (3 ec)		
HRM Beleid: Kerncompetentie 2 (7 ec)					
HRM in bedrijf 3: (8 ec)  Kerncompetentie is afhankelijk van opdracht en keuze student					
Ontwikkelen en Matchen: Kerncompetenties 4 en 5 (5 ec)			Veranderen en Leiderschap: Kerncompetentie 3 (5 ec)		

Keuzemodule Analytics* KC 6 (5ec)	Keuzemodule Coaching* KC 4 (5ec)	Keuzemodule Recruitment KC 5 (5ec)	Keuzemodule Analytics* KC 6 (5ec)	Keuzemodule Coaching* KC 4 (5ec)	Keuzemodule Recruitment* KC 5 (5ec)  of Keuzemodule recht KC 5 (5ec)
		Start eindopdracht Kerncompetenties 1 en 6 + afhankelijk keuze onderwerp (3ec)	Eindopdracht Kerncompetenties 1 en 6 + afhankelijk keuze onderwerp (17ec)		

\*= een van deze drie

\* Daarnaast bieden wij voor een kleine groep studenten een programma aan afstuderen oude stijl (Major 6 afstuderen HRM - 30 EC).

### Specifieke eisen aan de HRM opleiding

#### Stage- en afstudeernormen

Om te kunnen starten met de stage en het afstuderen gelden normen. Deze zijn:

Onderdeel:	Instroomnorm:
Major 4 (1 <sup>e</sup> stage)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PP incl. stage POP voldaan</li> <li>• Major 3 geheel gevolgd</li> </ul>
Major 5 (2 <sup>e</sup> stage)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propedeuse behaald</li> <li>• 25 EC uit major 3</li> <li>• Major 4 behaald</li> </ul>
Eindjaar Major 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Major 1 t/m 5 geheel behaald</li> </ul>

#### Aanvullende voorwaarde voor de eindopdracht:

Voor de eindopdracht (major 6) geldt dat aan de laatste drie workshops HRMvM6.VD.1718 (vak: HRM vraagdefinitie) kan worden deelgenomen als een door de opleiding goedgekeurde opdracht uit het werkveld is verworven. Deze workshops zijn uitsluitend bedoeld voor het uitwerken van deze opdracht.

#### Inleveren opdrachten major 3 en major 6.

Verschillende vakken in major 3 en major 6 worden afgesloten met een opdracht. Deze opdracht kan in plaats van een schriftelijk tentamen worden afgenomen of in combinatie met



een schriftelijk tentamen worden afgenomen. Een opdracht kan bestaan uit een verslag, presentatie of een beoordeling op vaardigheden (bijvoorbeeld een gesprek met een acteur). In de volgende vakken worden opdrachten afgenomen:

Voe	Naam vak
HRMvM3.PJ1a.1718	M3.1 HRM in Bedrijf 2
HRMvM6.HRB.1718	M6 HRM in Bedrijf 3
HRMvM3.TM2.1718	M3.1 Talentmanagement 2
HRMvM6.BIS.1718	M6 Beleid: SHRM (Inter)nationaal
HRMvM6.KMC.1718	HRM Keuzemodule: Coaching
HRMvM6.PP2.1718	M6 Persoonlijke professionaliteit 2
HRMvM6.KMRC.1718	HRM Keuzemodule: Recruitment
HRMvM6.KMA.1718	HRM Keuzemodule: Analytics
HRMvM6.KMRE.1718	HRM Keuzemodule: Recht
HRMvM6.PP1.1718	M6 Persoonlijke professionaliteit 1
HRMvM3.PD.1718	M3.1 Psychodiagnostiek
HRMvM6.OM.1718	M6 Ontwikkelen en Matchen
HRMvM3.OZ.1718	M3.1 Onderzoek & Statistiek
HRMvM6.BRE.1718	M6 Beleid: Recht
HRMvM3.PJ1b.1718	M3.2 Project: HRM in Bedrijf 2
HRMvM6.VEL.1718	M6 Veranderen en leiderschap
HRMvM3.WSA.1718	M3.2 Werven, Selecteren en Adviseren

#### Fraude

Als een student fraude heeft gepleegd (o.a. plagiaat, oneigenlijk gebruik van bronnen) kan een docent dit melden aan de examencommissie. De examencommissie neemt het in behandeling en neemt hierover een besluit.

#### Afronding opdrachten

Voor de afronding van de opdrachten geldt het volgende:

- Tijdens het lopend schooljaar wordt er 1 herkansingsmogelijkheid geboden. In het volgend schooljaar zijn er nog 2 herkansingsmogelijkheden.
- De sluitingsdatum voor de opdracht ligt op 1 juli van het schooljaar aansluitend op het schooljaar waarin de student het vak met de betreffende opdracht heeft gevolgd. Hierna is het niet meer mogelijk te herkansen en moet de student het betreffende vak opnieuw gaan volgen.

#### Verplichte Aanwezigheid

Voor enkele vakken geldt een specifieke aanwezigheidseis. Dit betekent :

1. 1x college missen (met melding en onvoorzien) betekent = vervangende opdracht.
2. 2x of meer een college missen betekent: vak opnieuw volgen.

Deze richtlijn geldt voor de onderstaande vakken:

Voe	Naam
HRMvM3.PJ1a.1718	M3.1 HRM in Bedrijf 2
HRMvM3.PD.1718	M3.1 Psychodiagnostiek
HRMvM3.OZ.1718	M3.1 Onderzoek & Statistiek
HRMvM3.PJ1b.1718	M3.2 Project: HRM in Bedrijf 2
HRMvM3.WSA.1718	M3.2 Werven, Selecteren en Adviseren
HRMvM3.TM2.1718	M3.1 Talentmanagement 2
HRMvM6.OM.1718	M6 Ontwikkelen en Matchen
HRMvM6.HRB.1718 (voor wat betreft het onderdeel: HR in gesprek)	M6 HRM in Bedrijf 3

### Bijzondere leerwegen

#### Honours programma

Studenten die in één jaar hun propedeuse halen met een score van een 7,2 gemiddeld, kunnen in jaar twee instromen in een Windesheimbreed honours programma. Studenten die belangstelling hebben voor dit programma, kunnen een mailbericht sturen naar [hp@windesheim.nl](mailto:hp@windesheim.nl)

#### Honourstracks

Studenten kunnen een honourstrack kiezen indien dat wordt aangeboden door de opleiding. Hiervoor gelden specifieke eisen. Voorafgaand is hiervoor toestemming nodig van de examencommissie.

#### Studeren in het buitenland

Wanneer studenten voor een langere tijd in het buitenland verblijven (studie, stage of afstuderen) is het van groot belang dat ze goed voorbereid op weg gaan. Voorafgaand aan ieder semester organiseert Bureau Buitenland daarom een pre-departure briefing. In deze bijeenkomst wordt aandacht besteed aan de interculturele vaardigheden en veiligheidsrisico's. Deelname aan deze bijeenkomst voorafgaand aan het semester dat het buitenlandsemester plaats zal hebben, is verplicht voor iedere student die aan een dergelijk traject deel gaat nemen. Deelname is een voorwaarde voor toekenning van de credits behaald gedurende het buitenlandsemester.

#### Pre-departure

Wanneer je voor langere tijd in het buitenland verblijft (studie, stage of afstuderen) is het van groot belang dat je goed voorbereid op weg gaat. Voorafgaand aan ieder semester organiseert Bureau Buitenland daarom een pre-departure briefing. In deze bijeenkomst besteden we aandacht aan interculturele vaardigheden en veiligheidsrisico's. Deelname aan deze

bijeenkomst voorafgaand aan het semester dat het buitenlandsemester plaats zal hebben is verplicht voor iedere student die aan een dergelijk traject deel gaat nemen. Deelname is een voorwaarde voor toekenning van de credits behaald gedurende het buitenlandsemester.

### **Learning Agreements**

Een Learning Agreement wordt gebruikt om een door de student in het buitenland te volgen studieprogramma vast te leggen en te accorderen. Het format voor studenten die in het kader van studiepuntmobiliteit bij een Erasmuspartner van Windesheim gaan studeren, wordt verstrekt door de Europese Commissie (via de Nuffic). Ook studenten die in het kader van studiepuntmobiliteit bij een niet-Erasmuspartner van Windesheim gaan studeren, leggen afspraken over het te volgen programma en het aantal te behalen credits vast in een Learning Agreement. Voor deze groep kan het format van de Europese Commissie worden gebruikt, met weglating van het Erasmus-logo.

Learning Agreements worden opgesteld door de student in overleg met de coördinator internationalisering van zijn/haar domein en goedgekeurd door de examencommissie. De examencommissie delegeert deze bevoegdheid evt. aan de coördinator internationalisering van het betreffende domein. Een geldig Learning Agreement bevat minimaal: een vermelding van de naam van de student, studieperiode bij de gastinstelling, naam van de zendende en ontvangende instelling, course titles, course codes (indien beschikbaar), ECTS-credits per course, en handtekeningen en data van ondertekening van de coördinator internationalisering, de gastinstelling en de student. Learning Agreements worden vóór of maximaal 2 weken na aanvang van het uitwisselingssemester door alle partijen (i.e. domeincoördinator internationalisering van Windesheim, gastinstelling, student) ondertekend. Alle wijzigingen op het oorspronkelijk geaccordeerde Learning Agreement worden vastgelegd op het formulier 'Changes to the original proposed Learning Agreement' en per ommekeer door de drie partijen ondertekend. Op het (gewijzigde) Learning Agreement vermelde ECTS-credits worden na afloop van het uitwisselingssemester één-op-één toegekend aan de student, tenzij er sprake is van een onvoldoende beoordeling door de gastinstelling. De beoordeling van de gastinstelling wordt overgenomen door de examencommissie. De student is zelf verantwoordelijk voor het inleveren van het Learning Agreement bij Bureau Buitenland t.b.v. de toekenning van de Erasmusbeurs. Hierover wordt door Bureau Buitenland schriftelijk gecommuniceerd met de student.

Verwerking van credits in Educator na studie of stage in het buitenland.

Nadat de in het buitenland behaalde credits (conform Learning Agreement) zijn goedgekeurd door de examencommissie, worden deze door de studievoortgangsadministratie van het domein in Educator verwerkt onder vermelding van 'study abroad' of 'placement abroad', met daaraan toegevoegd (in het geval van study abroad) de naam en de locatie (i.e. plaats, land) van de partnerinstelling.

### **Verwerking van credits in Educator na studie of stage in het buitenland**

Nadat de in het buitenland behaalde credits (conform Learning Agreement) zijn goedgekeurd door de examencommissie, worden deze door de studievoortgangsadministratie van het domein in Educator verwerkt onder vermelding van 'study abroad' of 'placement abroad', met daaraan toegevoegd (in het geval van study abroad) de naam en de locatie (i.e. plaats, land) van de partnerinstelling.

## **Bijzondere bepalingen**

In het OER Instellingsdeel 2017-2018 wordt een vierde- of hogerejaarsstudent een derde tentamenmogelijkheid geboden om te kunnen afstuderen. Deze derde kans moet aangevraagd worden bij de opleiding. Dit kan in beperkte mate en alleen als men aan bepaalde eisen voldoet (zie Instellingsdeel OER 2017-2018, Hoofdstuk 8, Artikel 26.5). Bij aanvang van het nieuwe studiejaar 2017-2018 zal de opleiding hiervoor een uitvoeringsreglement publiceren. Uitgangspunt daarbij is dat de extra mogelijkheid binnen het normale tentamenaanbod zal moeten vallen.

## **6 DE STUDENT EN HET ONDERWIJS**

### **6.1 STUDIEBEGELEIDING**

Tijdens de studie is er voor studenten steeds een studiebegeleider (Persoonlijke Professionalisering/PP–begeleider/studiecoach beschikbaar), die de student coacht en begeleidt. De PP-docent helpt bij vragen en problemen over de inhoud van de opleiding, de studievoortgang en organisatie (planning) van het studieprogramma. Ook geeft de PP-docent advies en informatie aan de student over zijn persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Daarnaast beoordeelt hij het persoonlijk portfolio van de student. In het geval van bijzondere omstandigheden kan een PP-docent/studiecoach een student doorverwijzen naar de studieadviseur, decaan of de studentenpsycholoog. De PP-docent geeft elke student een onderbouwd voorlopig studieadvies binnen 5 maanden van inschrijving op basis van de tot dan toe behaalde studieresultaten en studiehouding. Daaraan voorafgaand vinden minimaal 3 (groeps-) gesprekken plaats.

Tijdens de PP lijn staan de gedragscompetenties centraal (kerncompetentie 1). In het eerste jaar wordt veel aandacht besteed aan reflecteren, netwerken en aan communicatie. In jaar 2 ligt de nadruk van het PP programma op studievoortgang, keuze van een minor, stage en de bijbehorende stagevoorbereiding: “de regie van de student over zijn eigen studieloopbaan”. In het derde jaar wordt er tijdens de stage aandacht besteed aan samenwerken in een (inter)nationale organisatiecontext. Tot slot staat in het laatste studiejaar de gedragscompetentie ethisch handelen centraal. Aan het eind van zijn studie laat de student met behulp van een portfolio en presentatie zien hoe hij zich als professional heeft ontwikkeld. Binnen het vierjarige bachelor programma worden 11 EC's besteed aan de PP lijn.

De casemanager kan ingeschakeld worden voor de begeleiding van studenten die vragen hebben over studievoortgang of studieplanning door een functie-beperking (zoals o.a. chronische ziekte of autisme), of door het beoefenen van topsport. Bij de aanvang van de studie krijgen de studenten met een functiebeperking die zich hiervoor aanmelden, een intake met de decaan en zo mogelijk de casemanager. De casemanager volgt naar behoefte deze studenten op het gebied van persoonlijk welzijn en studievoortgang. De casemanager onderhoudt contacten met de PP-docenten en de decaan en neemt indien nodig contact op met hulpverleners. De student kan rechtstreeks contact opnemen met de casemanager (zie gegevens in studiegids) of via de PP-docent of de balie van en Studiesuccescentrum van de decaan van de opleiding.

## Studentbegeleiding Business School

Omvang van de studentbegeleiding en de verdeling van studiepunten voor cohorten gestart in 2017-2018 voor de **WOS** opleidingen

Jaar	1 <sup>e</sup> semester Studiepunten en invulling	2 <sup>e</sup> semester Studiepunten en invulling	Totaal EC per jaar
Jaar 1	2 EC als onderdeel van major 1	2 EC als onderdeel van major 2	4 EC
Jaar 2	2 EC als onderdeel van major 3	Geen SB *	2 EC
Jaar 3	1 EC als onderdeel van major 4	Geen SB *	1 EC
Jaar 4	POP actualiseren	1 EC als onderdeel van major 6	1 EC
Totaal			8 EC

*\*In het tweede semester dienen wel SB-activiteiten te worden verricht, maar de studiepunten worden toegekend aan het einde van het studiejaar.*

Voor studenten met een functiebeperking zijn er speciale faciliteiten, zoals extra tijd bij tentamens, aangepast lesmateriaal bij slechthoortheid en ondersteuning bij het maken van tentamens in geval van RSI-klachten. Voor de maatregelen in het kader van StudentMetFunctiebeperking (SMF) wordt verwezen naar deel 2 Onderwijs- en Examenreglement, artikel 22, lid 1.

### 6.2 KWALITEIT EN STUDEERBAARHEID

Het programma van de HRM opleiding heeft een overzichtelijke en eenduidige indeling in twee semesters die voor alle studiejaar gelijk is. De tentamens worden in ieder geval twee maal per jaar aangeboden. De herkansingen worden aangeboden in de tentamenperiode van de eerstvolgende onderwijsperiode, tenzij de onderwijsperiode nogmaals wordt aangeboden binnen hetzelfde cursusjaar. In de propedeuse wordt 5 tot 6 weken na de 1<sup>e</sup> kans de herkansing aangeboden. Dit vergroot de kans op studiesucces. Voor bepaalde vakken kunnen studenten op een eigen moment een toets in laten plannen (pilot flexibel toetsen). Dit zal bij de start van het vak onder de aandacht worden gebracht.

In Educator staat de normering van de onderwijseenheden met wijze van toetsing, weging en vermelding van studiepunten expliciet vermeld. Via ShareNet worden tijdig de tentamenroosters voor studenten gepubliceerd.

De programmering van de studieonderdelen is onder meer gericht op volgtijdelijkheid van onderwijs in niveaus en een goede spreiding van de studielast, namelijk 60 EC (=studiepunten) per jaar, 30 EC's per semester. Er zijn studiewijzers per vak waarin de leerdoelen, de lesstofplanning en de tentamenstof staan beschreven. Deze studiewijzers en de onderwijsmaterialen (sheets e.d.) staan op de digitale leeromgeving: ELO.

Voor studenten die (grote) achterstanden oplopen, bepaalt de examencommissie op advies van de adviseur studievoortgang/studieadviseur hoe de student zijn achterstanden dient in te halen. Hiervoor worden door de examencommissie per student studiecontracten opgesteld. Het OER geeft daartoe richtlijnen.

Voor studenten met een functiebeperking zijn er speciale faciliteiten zoals extra tijd bij dyslexie, aangepast lesmateriaal bij slechthoortheid en ondersteuning bij het maken van tentamens in geval van RSI-klachten.

## **De beoordeling van de onderwijs- en examenregeling als bedoeld in artikel 7.14 WHW (evaluaties).**

Evaluatie van de opleiding vindt plaats op verschillende niveaus. Het eerste niveau betreft de externe evaluaties, bijvoorbeeld door de NVAO die aan de hand van vooraf opgestelde criteria opleidingen voor Hoger Beroepsonderwijs accrediteert en daarmee de evaluaties in het perspectief plaatst van alle andere hbo-opleidingen. Onder de externe evaluaties behoren ook de onderzoeken door de *Keuzegids*, *Nationale studenten enquête (NSE)* of de *Elsevier*.

Het tweede niveau betreft de interne evaluaties. Hierbinnen maken we onderscheid tussen de evaluaties van de hogeschool en de betreffende opleiding. De hogeschool evalueert de aan de hogeschool verbonden bacheloropleidingen op onderdelen vergelijkenderwijs. Zo evalueert de hogeschool jaarlijks hoe de voorlichtingsdagen bij de verschillende opleidingen worden ervaren. Er is een vergelijkende KWOA-scan gemaakt en er zijn interne audits. Tot slot evalueert de opleiding zelf bij de verschillende klantengroepen de kwaliteit van haar onderwijs.

De opleidingsevaluaties hebben met name betrekking op het meten, bespreken en verbeteren van de onderwijskwaliteit. De opleiding hanteert hierbij een werkwijze aan de hand van de PDCA-cyclus (=PlanDoCheckAct – cyclus), hierna kort toegelicht. - Aan het begin van ieder studiejaar wordt door de hogeschoolhoofddocent een evaluatiejaarplan geschreven (=plan) waarin die majors en minor (do = onderwijsuitvoering) staan vermeld, die in het komende studiejaar geëvalueerd worden. Na iedere onderwijsperiode wordt de onderwijsevaluatie onder de studenten uitgezet. De resultaten hiervan worden besproken in een studentenpanel en in een bijeenkomst met docenten (=check). Verbeteracties die hieruit voortvloeien worden uitgevoerd door de desbetreffende verantwoordelijken. Aan het einde van het studiejaar worden in een stand-van-zaken-notitie de gerealiseerde en niet gerealiseerde

## **7 OVERZICHT ONDERWIJSEENHEDEN**

Het overzicht van de majors, minors en onderwijseenheden (zoals weergegeven in Educator) is [hier](#) te vinden.

### **Lijst met minoren Business, Media en Recht**

Studenten van het domein Business, Media en Recht kunnen kiezen uit de lijst met minoren zoals opgenomen conform de regeling geldend voor hun opleiding. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om conform daarvoor geldende toelatingseisen minoren te volgen buiten Business, Media en Recht maar binnen Windesheim dan wel buiten Windesheim (bijvoorbeeld bij een andere hogeschool via bijvoorbeeld Kies op Maat). Studenten dienen hiervoor voorafgaand en gemotiveerd een verzoek in bij de examencommissie van hun opleiding. Nadere informatie over de te volgen minoren is te verkrijgen op de minormarkt en bij de studieloopbaanbegeleider/studievoortgangsbegeleider.

Het overzicht van de minoren is [hier](#) in te zien.

## **8 ACCREDITATIE**

01-01-2012 t/m 31-12-2018

## 9 TOT SLOT

### 9.1 BEZWAAR EN BEROEP

Tegen besluiten op grond van deze regeling genomen staat beroep open bij het College van Beroep voor de Examens Windesheim. Het reglement van het College van Beroep voor de Examens maakt deel uit van het Studentenstatuut.

### 9.2 BIJLAGEN BIJ ONDERWIJS- EN EXAMENREGELING

De bij deze regeling behorende uitwerkingen vormen tezamen met deze regeling de onderwijs- en examenregeling van de opleiding.

### 9.3 OVERGANGSREGELING

De conversietabellen van het oude en het nieuwe onderwijs:

De conversietabel major 3 is [hier](#) in te zien.

De conversietabel major 5 en 5, 6 is [hier](#) in te zien.

De conversietabel minor OMO is [hier](#) in te zien.

De conversietabel minor VO is [hier](#) in te zien.

#### Overgangsregeling

1. De onderwijseenheden in het curriculum van studiejaar 2016-2017, welke niet terugkomen in het curriculum 2017-2018 worden in het studiejaar 2017-2018 niet meer aangeboden, maar worden ten minste nog eenmaal getoetst in het studiejaar 2017-2018.
2. Deze onderwijseenheden worden in de daarop volgende studiejaren niet meer aangeboden noch getoetst.
3. In overleg met de studievoortgangadviseur kan mogelijk op aanvraag een gelijkwaardig tentamen uit het nieuwe curriculum worden afgelegd. Dit moet worden goedgekeurd door de examencommissie.
4. Van onderwijseenheden die nog wel terugkomen maar inhoudelijk zijn aangepast wordt verwacht dat de student zelf kennis neemt van de aangepaste inhoud (onderzoeksplicht) en het nieuwe tentamen maakt.
5. Voor studenten ingestroomd in studiejaar 2015-2016 en studiejaar 2016-2017 geldt de BSA norm zoals gegeven in het OER van studiejaar 2015-2016 resp. 2016-2017.
6. Studenten ingestroomd in studiejaar 2013-2014 en studiejaar 2014-2015 kunnen een verzoek indienen bij de examencommissie om in plaats van de oorspronkelijke studieroute, de studieroute binnen het huidige aanbod van de opleiding te mogen volgen.

### 9.4 NIET VOORZIENE SITUATIES

In de gevallen waarin deze onderwijs- en examenregeling niet voorziet, beslist de directeur van het domein.

## **9.5 INWERKINGTREDING, OPENBAARMAKING, LOOPTIJD EN VASTSTELLING**

Deze regeling treedt in werking op 1 september 2017 en loopt tot 1 september 2018.

Dit *Opleidingsdeel Onderwijs- en examenregeling* behoort tot het *Opleidingsdeel studentenstatuut* en is als zodanig te vinden op de opleidingspagina's op Sharenet. Daarnaast is het reglement openbaar gemaakt op [www.windesheim.nl](http://www.windesheim.nl).

Het *Opleidingsdeel onderwijs- en examenregeling* van de opleiding Human Resource Management is namens het College van Bestuur door de domeindirecteur op 27 juni 2017 vastgesteld, na instemming en – voor zover de opleidingscommissie geen instemmingsrecht heeft – advies van de opleidingscommissie en met instemming van de deelraad d.d. 19 juni 2017.