

Vak: Loopbaanontwikkeling voor Professionals 6

credits: 2

Vakcode	HRDH5LOP6
Naam	Loopbaanontwikkeling voor Professionals 6
Studiejaar	2022-2023
ECTS credits	2
Taal	Nederlands
Coördinator	K. Zoethout

Werkvormen	Intervisie Opdracht
Toetsen	Portfolio - Portfolio assessment

Leeruitkomsten

Leeruitkomsten jaar 2:

- De student reflecteert op het eigen professionele handelen en de ontwikkeling van zijn beroepscompetenties door middel van inbreng en bespreking van casuïstiek. Daarbij analyseert hij vanuit verschillende invalshoeken onder begeleiding van een medestudent op systematische wijze de casuïstiek met hulp van verschillende intervisiemodellen. De nadruk van de reflectie ligt op het waarom van het eigen handelen en het ontdekken van patronen.

Leeruitkomsten jaar 3:

- De student geeft in samenwerking met zijn medestudenten de LOP-bijeenkomsten vorm om de ontwikkeling van de beroepsidentiteit en loopbaancompetenties van zichzelf en de overige groepsleden te bevorderen. De student reflecteert op inhoudelijke keuzes en het proces van samenwerking en daarbij het eigen aandeel in de voorbereiding en de uitvoering van de LOP-bijeenkomsten.
- De student reflecteert op zijn studieloopbaan en onderkent daarin patronen in het eigen gedrag; zijn professionele sterktes en zwaktes; overtuigingen die bepalend zijn voor de ontwikkelde beroepsidentiteit. Hij vertaalt deze reflectie naar ontwikkelpunten voor zijn verdere loopbaan.

Inhoud

In het propedeusejaar heeft de student kennigemaakt met het studieonderdeel LoopbaanOntwikkeling voor Professionals (LOP). De student heeft in dat jaar een start gemaakt met de bewustwording van zijn eigen professionaliteit in de HR-context. Het eerste semester stond in het teken van een kennismaking met elkaar en met de opleiding. In het tweede semester heeft de student kennigemaakt met intervisie en (het belang van) reflecteren op ingebrachte casuïstiek. Ook heeft hij een start gemaakt met het schrijven van reflectieverslagen.

De hoofdfase van de HRM-opleiding is voor LOP gericht op de verdieping van het professionele gedrag van de student en het handelen in de HR-context. Dit betekent dat de student in het tweede jaar nog structureel intervisie beoefent met zijn LOP-groep, interessante casuïstiek aanlevert om daar als individu en als groep op te reflecteren en van te leren. De groep en de docent nemen de vrijheid om naast de systematische intervisie aandacht te besteden aan zaken die op dat moment op de voorgrond treden en voor verdieping zorgen. De docent en de groep kiezen werkvormen die aansluiten bij de leervragen van de groep. Het boek *Persoonlijke kwaliteit* (zie verplichte literatuur) biedt hier praktische mogelijkheden voor die zowel op individueel als op groepsniveau bijdragen aan competentieontwikkeling.

In het derde studiejaar krijgt de student in zijn LOP-groep meer ruimte en neem hij als groep de regie om de LOP-bijeenkomsten vorm te geven. De groep kan ervoor kiezen door te gaan met intervisie en hier creatieve werkvormen bij te kiezen. Thema's zoals loopbaanplanning- en instrumenten, Linked-In, netwerken, professionalisering cv, pitchten etc., verdieping HRM-competenties en talenten kunnen ook uitgediept worden. Dit zijn onderwerpen waarmee de student, in het vooruitzicht van de periode na de diplomering, zijn voordeel kan doen. De student wil zichzelf op basis van zijn verworven kennis en vaardigheden en zijn diploma stevig neerzetten binnen de maatschappij, de arbeidsmarkt, zijn organisatie en zijn afdeling. Hoe zou hij dat kunnen aanpakken en wat dient hij hiervoor in huis te hebben? Waar liggen zijn uitdagingen nog wat dit betreft? Als LOP-groep kan men in het laatste afsluitende jaar van de opleiding hier zinvolle keuzes in maken en van elkaar leren.

In de hoofdfase van de studie nemen concrete ervaringen, met een toenemend beroep op zelfstandigheid en professionaliteit, zowel in de opleiding als in het werk een grotere plaats in. De student vergroot zijn eigen deskundigheid en professionaliteit door o.a.:

Problematiseren, analyseren en verhelderen van het professioneel handelen.

Optimaliseren van de kwaliteit van het persoonlijk beroepsmatig functioneren.

Adviseren en aandragen van oplossingsalternatieven.

Actief luisteren, tonen van inlevingsvermogen en reflecteren.

Feedback geven en ontvangen.

Reflecteren op de eigen competentieverwerving.

Bewust worden van de rol, positie en de verhouding van de HRM-er in een bedrijf.

Kennisgebieden

Ethiek

HR-marketing

HR-werkterreinen

Loopbaanmanagement

Loopbaanbegeleiding en -coaching

De student ontvangt van de opleiding begeleiding bij het (zelf) leren reflecteren, krijgt ondersteuning bij het zoeken naar oplossingen voor studieproblemen en wordt gestimuleerd om kwaliteiten optimaal in te zetten.

Opgenomen in opleiding(en)

Human Resource Management

School(s)

Instituut voor Bedrijfskunde

share your talent. move the world.

De ECTS onderwijscatalogus van de Hanzehogeschool Groningen wordt met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Het is echter mogelijk dat de inhoud van de catalogus -en de daarin vervatte informatie- verouderd, incompleet of onjuist is. Aan de inhoud van de catalogus kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.