

	Opleiding	<b>Postgraduaat Humanresourcesmanagement</b>
	Academiejaar	<b>2021-2022</b>
	Opleidingsonderdeel	<b>Learning &amp; Development</b>
	Studiepunten	<b>6</b>
	Taal	<b>Nederlands</b>
	Verplicht/facultatief	<b>Verplicht</b>

## 1 Verwachte aanvangscompetenties

- a. De algemene toelatingsvoorwaarden zijn beschreven in de onderwijs- en examenregeling.*
- b. De docent wenst ook de aandacht te vestigen op het belang van de volgende aanvangscompetenties*

/

## 2 Doelstellingen

- a. Plaats van het (opleidingsonder)deel in de opleiding:*

Zie [programmastructuur](#)

- b. Competenties uit het competentieprofiel en geëvalueerde competentieniveau:*

/

- c. Kerndoelen van het (opleidingsonder)deel:*

1. Inzicht verwerven in het feit dat:
  - niet elke vraag naar opleiding met een opleiding moet/kan beantwoord worden
  - elke vormingsactiviteit een investering is en dus ook moet renderen
2. inzicht verwerven in de 4 fasen van een opleidingscyclus om deze ook te kunnen toepassen in de opdracht bij een externe klant:
  - behoeftedetectie
  - planning en budgettering
  - opleidingen organiseren
  - verankeren van resultaten
3. uitvoeren van een behoeftenanalyse van een collectieve opleidingsvraag, volgens het 8-velden model van J. Kessels (groepsopdracht), waaronder
  - analyse van de aangeleverde bedrijfsbehoefte
  - voorstel tot antwoord formuleren, met de gepaste ROI parameters
  - de opleidingsmarkt bevragen om tot de gepaste oplossing te komen
  - adviezen formuleren voor de leercontext van het bedrijf

### 3 Leerinhouden

Interactieve workshop waarin de studenten een theoretische kapstok en bagage krijgen over bovenstaande thema's zodat ze met vertrouwen hun externe consultancyopdracht aankunnen. Hoofddoel is nl. de studenten een collectieve opleidingsbehoefte bij een reële klant te laten onderzoeken met het 8-veldenmodel van Kessels. Op deze manier vervullen zij een consultancy-opdracht bij een reële klant.

Tijdens de klantopdracht zijn er 3 coachingsmomenten voorzien ter opvolging.

### 4 Leertrajecten en onderwijsmethoden

- Hoorcollege
- Werkcollege
- Interactief onderwijsleergesprek
- Oefensessies
- Cases
- Coachingssessies
- Feedbacksessies

### 5 Studie- en verwerktijd

<b>Studiepunten<sup>1</sup></b>	6
<b>Contacturen</b>	18,5
<b>Studeertijd en examens</b>	135
<b>Overzicht opdrachten</b>	- consultancy opdracht + presentatie

### 6 Evaluatiemodaliteiten

#### a. Eerste zittijd

Groepswerk:

1. Paper (maximum 40 pagina's) af te geven aan klant en jury (raad van docenten).
2. Publieke presentatie voor jury en klant waar de essentie wordt gebracht van het groepswerk en vragen worden beantwoord.

Elke groep krijgt in principe een groepsquotatie. Wanneer echter blijkt dat een groepslid (of meerdere groepsleden) een duidelijk onderscheiden inbreng leverde(n), zowel positief als negatief, kan voor de betrokkene(n) deze groepsquotatie worden aangepast. Hierdoor is het mogelijk dat een groepslid dat onvoldoende presteerde niet slaagt voor het project.

<sup>1</sup> Definitie 'Studiepunt': Een studiepunt wordt gebruikt om de studieomvang van elke opleiding of elk opleidingsonderdeel uit te drukken. Het is een internationaal aanvaarde eenheid die overeenstemt met tussen 25 en 30 uren voorgeschreven onderwijs-, leer- en evaluatieactiviteiten.

**b. Tweede zittijd**

een alternatieve opdracht in overleg met de betrokken docent

**7 Studiemateriaal****a. Verplicht studiemateriaal**

Verplicht studiemateriaal:

- Handboek 'Goed Bezig Check-up' – Veronika Wuyts – Uitgeverij Garant
- 8-Velden model, Joseph Kessels
- Syllabus met referentieteksten en vrij te gebruiken templates - Veronika Wuyts
- online handboek "Strenghtsfinder 2.0" – Tom Rath
- Handboek 'Opleiden met resultaat' – Jo Cobbaut en Helga Gielen – Cevora

**b. Aanbevolen studiemateriaal**

Overig didactisch materiaal

**8 Flexibiliteit**

*n.v.t.*