

INFORMATIEGIDS STAGE

Opleiding Human Resource management



HOGESCHOOL
HRM EN
PSYCHOLOGIE

Inhoud

Informatie praktijk Fontys Hogeschool HRM	3
1. Derdejaars stage	3
2. Vierdejaars stage, Vakmanschap en Meesterschap tijdens afstuderen	5

Informatie praktijk Fontys Hogeschool HRM

De tijd waarin we leven vraagt om continue kennisontwikkeling. Praktijkgericht onderzoek is daardoor in toenemende mate van belang. Binnen het HBO-onderwijs wordt de aandacht voor praktijkgericht onderzoek dan ook steeds groter. Een onderzoekende houding en goede onderzoeksvaardigheden zijn daarbij onmisbaar voor onze HRM-studenten. Fontys HRM biedt in alle leerjaren methoden en technieken van onderzoek aan.

Dit document biedt u als praktijkbegeleider informatie over de opbouw van het praktijkgedeelte van het onderwijs in het derde en vierde studiejaar van de opleiding HRM. Tijdens het eerste stagejaar (derde studiejaar) werkt de student aan een op de praktijk gerichte onderzoeksopdracht. Deze lijn wordt voortgezet in de afstudeerfase (vierde studiejaar) waarin we beogen onze studenten op te leiden tot onderzoekende professionals die in staat zijn om binnen de beroepspraktijk concrete interventies uit te voeren.

1. Derdejaars stage

Omvang en duur van de praktijkstage

Een student in hoofdfase 2 vervult gedurende één semester (twintig weken) de praktijkstage. Dat kan zijn in de periode van september tot en met januari (semester 1) of van februari tot en met juni (semester 2). Tijdens het andere semester volgt de student een minoropleiding. De praktijkstage omvat vier dagen per week, waarvan de student drie dagen deelneemt aan HR-werkzaamheden van de praktijkorganisatie. Er is één dag voor de student beschikbaar om aan de uitvoering van een onderzoeksopdracht te werken.

Opleidingsdag

De wekelijkse opleidingsdag is woensdag.

Tijdens de wekelijkse lesdag neemt de student deel aan supervisie of andere begeleidingsgesprekken, volgt hij theorielessen, gastcolleges en wordt hij binnen een zogenaamde 'kenniskring' begeleid bij de uitvoering van de onderzoeksopdracht.

Eén integrale onderzoeksopdracht

De student voert tijdens de praktijkstage één onderzoeksopdracht uit waarvan de precieze inhoud op basis van maatwerk wordt vastgesteld. Dit betekent concreet dat de opdracht gerelateerd is aan een HR-vraagstuk dat binnen de praktijkorganisatie actueel is. Het gaat om de bijdrage die de student kan leveren om een bepaald probleem op te lossen of bepaald vraagstuk aan te pakken. Het onderwerp van de opdracht wordt dus niet door de opleiding bepaald, maar is afgestemd op de behoefte van de praktijkorganisatie. De student vervult hier een initiërende rol.

Wij beogen dat er een zo goed mogelijke fit ontstaat tussen de aard van de onderzoeksopdracht, het daarop volgend advies en de meerwaarde daarvan voor de praktijkorganisatie. Met andere woorden: we streven ernaar dat de adviezen van de student met betrekking tot de oplossing van een bepaald probleem of het antwoord op een bepaalde vraagstelling een aantoonbare, concrete meerwaarde voor de praktijkorganisatie oplevert.

Vanzelfsprekend is het van belang dat er over het precieze onderwerp van de onderzoeksopdracht goed overleg plaatsvindt tussen de praktijkbegeleider, de student en de docenten van de opleiding. Om deze onderlinge afstemming zo goed mogelijk te kunnen realiseren wordt hieronder de context van het onderwijsproces en de stappen in dat proces uiteengezet.

Context

- De student stelt een praktijkdossier op waarin hij zijn specifieke leerdoelen en zijn operationele werkzaamheden op de stageplaats beschrijft.
- De student wordt vanuit de opleiding inhoudelijk bij de uitvoering van de onderzoeksopdracht begeleid binnen een zogenaamde 'kenniskring'. Deze kenniskringen worden tijdens de lesdag in de tweede week van het semester samengesteld op basis van de onderwerpen van de onderzoeksopdrachten. De kenniskringen zullen geformeerd worden rond specifieke thema's, zoals bijvoorbeeld organisatieverandering, duurzame inzetbaarheid, reïntegratie, et cetera.
- Hoewel de uit te voeren onderzoeksopdracht zoveel mogelijk gebaseerd is op maatwerk, is er uiteraard een kader van eisen waaraan de opdracht moet voldoen. Zo zal het onderwerp HR gerelateerd moeten zijn en dient er sprake te zijn van een mate van diepgang en complexiteit die passend is bij het derde jaar van de opleiding.
- De opdrachtbegeleiding kent meerdere invalshoeken. Op de eerste plaats leert de student methoden en technieken van onderzoek doen en op de tweede plaats gaat het om inhoudelijke verdieping binnen het thema van de kenniskring. Tot slot kan de student met het uitvoeren van de opdracht zijn adviesvaardigheid verder ontwikkelen.

Het proces

- Iedere student zal tijdens een sollicitatieprocedure de praktijkbegeleider informeren over de achtergronden en de bedoeling van de onderzoeksopdracht.
- Het is van belang dat de student en de praktijkbegeleider uiterlijk in de tweede week van het semester, één of wellicht meerdere onderwerpen voor de onderzoeksopdracht genereren.
- De praktijkbegeleider wordt aansluitend uitgenodigd om gedurende enkele uren aanwezig te zijn op de woensdag van de tweede lesweek. Er wordt dan nadere uitleg gegeven over de achtergronden bij de onderzoeksopdracht en de praktijkbegeleider wordt in de gelegenheid gesteld om mee te bepalen bij welke kenniskring het onderwerp van de onderzoeksopdracht het beste kan worden ingedeeld.
- Nadat de kenniskringen zijn vastgesteld worden de daarin opgenomen studenten individueel gekoppeld aan één van de docenten van de kenniskring, die dan tevens de rol opneemt van coach. Dit betekent dat die coach met de praktijkbegeleider contact houdt over de ontwikkelingen van de student als stagiaire en over de voortgang van de integrale onderzoeksopdracht.
- De praktijkbegeleider zal worden uitgenodigd om aanwezig te zijn bij de adviespresentatie en manifestatie in lesweek 20.

Praktijkbezoeken

De coach komt tweemaal bij de praktijkorganisatie op bezoek. De eerste maal bij aanvang van de stage om het praktijkdossier door te nemen en aan het eind van het semester om de beoordeling zoals die door de praktijkbegeleider over de student is opgesteld, door te nemen en om feedback uit te wisselen over de uitgevoerde opdracht.

2. Vierdejaars stage, Vakmanschap en Meesterschap tijdens afstuderen

Het aankomende studiejaar zal een afstudeerder van de opleiding Fontys HRM bij u stage lopen. Fijn dat u hem of haar wil begeleiden! Via dit document informeren wij u graag hoe het afstudeerprogramma er precies uit ziet en wat de rol is van de student, van de opleiding en van uzelf ten aanzien van de stage.

Begeleiding

De stage vormt een belangrijk onderdeel van het afstudeerprogramma. Tijdens het afstudeerprogramma voert de student een aantal praktijkopdrachten uit, waarbij zijn of haar stage de context vormt voor het uitvoeren van de praktijkopdrachten. De inhoud van de opdrachten komt tot stand door overleg tussen u, de student en/of andere relevante stakeholders binnen uw organisatie. Belangrijk is dat de student pro-activiteit laat zien (uitvragen welke vraagstukken er spelen binnen uw organisatie, maar ook de verantwoordelijk nemen in het maken van afspraken tussen uw organisatie en de opleiding) en dat u en uw organisatie meewerken, meedenken en faciliteren in het mogelijk maken van de praktijkopdrachten. Fontys begeleidt de student inhoudelijk, geeft tips en adviezen, bewaakt de kwaliteit en beoordeelt de opdrachten. De studenten vinden bij aanvang van het studiejaar alle toetsmomenten in de toetsplanning en hebben de beschikking over de beoordelingsformulieren van alle opdrachten; en zijn verantwoordelijk voor het delen van deze informatie met u.

Omvang en duur van de praktijkstage afstudeerfase

De praktijkstage omvat vier dagen per week gedurende 40 weken. Gelet op de complexiteit van de opdrachten en het belang daarbij voor de praktijkorganisatie gaan wij er vanuit dat de student wekelijks gedurende twee dagen meewerkt in de praktijk en in de gelegenheid wordt gesteld om gedurende twee dagen aan zijn of haar praktijkopdrachten te werken. Het is belangrijk dat de student, de opleiding én de stageorganisatie deze tijd goed bewaken. Deze praktijkopdrachten zijn er op gericht een bijdrage te leveren aan de vraagstukken binnen uw organisatie. Tegelijkertijd is het belangrijk dat student een onderwerp kiest waar hij of zij passie en energie uit kan halen. We gaan er vanuit dat in goed overleg tot een definitief vraagstuk gekomen kan worden.

Opleidingsdag

De wekelijkse opleidingsdag is vrijdag. Tijdens de wekelijkse lesdag krijgt de student begeleiding voor de praktijkopdracht waar ze aan werken. Verder neemt de student deel aan bijvoorbeeld begeleide intervisie, HR Masterclasses of worden ze voorbereid op de afstudeerzitting. Tijdens de afstudeerzitting vertellen studenten onder andere iets over hun eigen identiteit, hun beroepsidentiteit en hoe zij kijken naar maatschappelijke ontwikkelingen (waar HR al dan niet iets mee zou moeten doen). De stageperiode is vaak een belangrijke bron van ervaringen op basis waarvan studenten iets vertellen tijdens de afstudeerzitting.

De opdrachten en de afstudeerroutes

De praktijkgerichte opdrachten van de afstudeerfase beginnen met vooronderzoek. Tijdens dit vooronderzoek tracht de student uw organisatie in beeld te krijgen en te inventariseren welke (HR) vraagstukken er spelen. Het vooronderzoek omvat in ieder geval de eerste 3 weken van de afstudeerstage. Daarna volgt de fase (week 4 t/m 7) waarin de student een 'projectvoorstel' schrijft. In dit projectvoorstel beargumenteert de student welke route hij of zij gaat volgen gedurende de rest van het afstudeerjaar.

In het afstudeerjaar kunnen de studenten kiezen uit de volgende twee routes:

Route 1: Adviesroute

De student doet allereerst een praktijkgericht onderzoek binnen uw organisatie. Dit onderzoek is gericht op het vergaren van kennis: wat speelt er binnen uw organisatie ten aanzien van het gekozen vraagstuk? De inzichten vanuit dit onderzoek worden vastgelegd in een onderzoeksrapport. Op basis van inzichten uit het onderzoeksrapport verzorgen de studenten een adviespresentatie binnen uw organisatie. Welke punten in uw organisatie kunnen verbeterd worden en/of welke kansen liggen er? De student dient zijn of haar adviseren te concretiseren en oog te hebben voor de wijze van implementatie.

Route 2: Ontwerproute

De tweede route is gericht op het ontwerpen van een innovatieve HR interventie. Op basis van het vraagstuk dat speelt in uw organisatie gaat de student allereerst aan de slag om een interventie te ontwerpen. Hierbij kan gedacht worden aan het ontwerpen van een training, een app of juist aan een checklist. Belangrijk is dat de interventie een bijdrage levert aan het vraagstuk van uw organisatie én dat het innovatieve karakter van de interventie gewaarborgd is. Ook reflecteert de student op de waarde van zijn of haar interventie voor de brede HR-beroepspraktijk. De interventie wordt gepresenteerd en beoordeeld op locatie van Fontys. Op basis van het ontwerp (het prototype) gaat de student de test- en evaluatiefase in. Binnen uw organisatie wordt gekeken in hoeverre de interventie ook daadwerkelijk doet wat het zou moeten doen (in hoeverre worden de gestelde doelen gerealiseerd?). De resultaten van de evaluatie worden vastgelegd in een rapport en beoordeeld vanuit Fontys.

Presentatie projectvoorstellen

De student zal naar aanleiding van het projectvoorstel in de eerste weken van de stage een presentatie verzorgen voor u en de afstudeerbegeleider. U krijgt hier te zijner tijd nog een uitnodiging voor. Het bijwonen van de presentaties van de projectvoorstellen kost u ongeveer een dagdeel. Daarnaast vragen wij u graag te zijner tijd feedback te geven op het gepresenteerde projectvoorstel, maar ook om commitment wanneer u akkoord bent met het projectvoorstel. De docentbegeleider zal tijdens het eerste stagebezoek een verdere toelichting geven op het totale afstudeerprogramma.

Bespreken voortgang stage

De afstudeerbegeleider van de stagiair heeft driemaal een overlegmoment met u en de student over de voortgang van de stage. Twee van deze overleggen zijn bij u op locatie, één van de overleggen is op Fontys locatie. De bezoeken worden in overleg met u gepland. Belangrijk is dat tijdens het tweede overleg een formele tussentijdse beoordeling plaats vindt, op basis waarvan de student zich verder kan ontwikkelen richting de eindbeoordeling van de stage. Intensieve feedback (schriftelijk en mondeling) wordt zeer gewaardeerd.

Vragen?

Wij vertrouwen er op u met dit bericht voldoende te hebben geïnformeerd over de inrichting van het vierde studiejaar van de Fontys opleiding HRM en wij hopen dat u met plezier de student(en) zult kunnen begeleiden.

Voor reacties en/of vragen kunt u terecht bij de afstudeerbegeleider van uw stagiair of bij ons praktijkbureau HRM, te bereiken via e-mail: praktijkhrm@fontys.nl of telefonisch via 0612909190 of 0613898730.