

## Verslag ontwikkelgesprek visitatie Ad Management Windesheim d.d. 1 november 2023

RIO/CROHO : 80113  
Datum visitatie: 12 oktober 2023 (visitatiebezoek) en 1 november 2023 (ontwikkelgesprek)  
Locatie : Zwolle en Almere  
Deelnemers : Auditpanel ( voorzitter en 2 secretarissen),  
Opleiding : Opleidingsmanager, opleidingscoördinator en docent (rol notulist)

De volgende thema's zijn in het ontwikkelgesprek aan de orde geweest.

### 1. Hoe kijkt het panel aan tegen de positionering van de Ad ten opzichte van de Bachelor. Eerste 2 jaar van een bachelor bedrijfskunde, of primair een eigen profilering richting de arbeidsmarkt, of....?

De opleiding geeft aan dat de dag na de visitatie een bijeenkomst van het Landelijk Overleg Ad Managementopleidingen (Lado) was. Moeten Ad's binnen bacheloropleidingen opereren of heeft een Ad toch echt een eigen beroepsperspectief. De vraag die hierin relevant is betreft de inrichtingsvraag "over het afstudeertraject . Bij doorstuderen in de bachelor is 2 jaar Ad en daarna 2 jaar bachelor (2 + 2) een mooie optie, maar je mag er volgens het panel niet vanuit gaan.. Volgens het landelijk profiel mag het afstuderen niet te klein gehouden worden want de methodische onderbouwing staat wel in het profiel. Belangrijk is dat er goed wordt toegewerkt op het afstudeerniveau. Het is goed aan te sluiten bij de student en de toepassing in de praktijk. De opleiding geeft aan dat droogzwemmen makkelijker is dan integratie in de praktijk. In tegenstelling tot een Ad moet een bachelor naar het strategische niveau, maar het is ook voor bachelors belangrijk de verbinding te houden met de praktijk.

Vindt het panel dat implementatie in het afstudeertraject moet? Het panel geeft aan dat er wel aanzetten moeten zijn voor de implementatie (b.v. kosten), maar dat dat ook ingesloten is in de onderzoeksvraag. Zo lang je de implementatie-eis houdt in het afstuderen, moet je dat ook toetsen. Het panel geeft aan dat je ook het **vermogen** tot implementeren kunt beoordelen. De student moet wel kunnen aangeven of het geïmplementeerd kan worden, en hoe dat zou moeten. Als een student dat niet kan aangeven, is het waarschijnlijk geen goed advies. Het implementeren zelf zou geen verplichting hoeven te zijn.

Het panel vindt dat studenten moeten kunnen doorstromen. Ze vindt het ook belangrijk als studenten de praktijk in kunnen. Een Associate degree (Ad) moet opleiden tot een beroep(-sgebied). De Ad Management Windesheim slaagt er goed in beiden te combineren.

2. **Tijdens de terugkoppeling op de visitatie dag werd benoemd dat de opleiding een profilering heeft met meerdere HR-thema's in het curriculum. Hoe kijkt het panel aan tegen breedte van de opleiding versus specialisatie en richting? Ook in het licht van uitstroomprofielen en de komst van specifieke verwante Ad's zoals HRM.**

Er zijn drie soorten studenten: zij die duidelijk een eigen profiel willen kiezen, studenten die iets in de breedte zoeken, en een groep die het niet zo veel uit maakt. Sommige studenten gaven aan de specialisatie te zoeken. Er is daarbij verschil tussen voltijd en deeltijd. Vanuit de opleiding wordt aangegeven dat de deeltijd al langer uitstroomprofielen heeft. In hoeverre kunnen er op punt verschillen zijn tussen deeltijd en voltijd? Volgens het panel moet dat kunnen. Een van de panelleden geeft aan dat voltijders het fijn vinden zich te specialiseren, maar een ander panellid merkt op dat er ook ervaringen zijn dat voltijders het soms niet weten. Bij deeltijders is er meer inzicht in wat de specialisatie inhoudt.

Hoe breed moet een Ad binnen het HR-profiel zijn, en hoe verhoudt dat zich? Het panel is voorstander van een breed profiel, en terughoudend met profilering. Bij management zit de kracht in de breedte. Het profiel "Management in de zorg" is evenwel belangrijk en verankerd. Voor de rest is het panel geen voorstander van profilering. Het panel vindt recruitment misschien een te specifiek profiel voor Ad Management, maar meer voor een HRM-opleiding. Het panel kan zich het profiel Officemanagement voorstellen en adviseert om dit toch meer in de afstudeerfase op te nemen.

De opleiding geeft aan dat bij doorontwikkeling van de profilering, studenten ook de optie krijgen om niet te profileren. Tweedejaars gaven bij het panel wel aan dat ze goed voorbereid werden op de profielkeuze via voorlichting. Het panel geeft aan dat het goed is te denken vanuit je eigen kracht.

3. **Op welk niveau moet je leeruitkomsten (LUK) definiëren? Op module-niveau, of juist op semesterniveau?**

Het panel geeft aan het handig kan zijn de leeruitkomsten op een wat hoger niveau te definiëren als nu gebeurd is. Je doet dan hetzelfde, maar op een wat andere manier. Opleidingen hebben soms het voordeel dat er in het landelijk profiel Learning Outcomes zijn gedefinieerd. Dat is makkelijker. Het nadeel bij een keuze voor grotere eenheden dan 5 EC, is het risico op studievertraging. Dat staat overigens niet in de weg op een hoger niveau leeruitkomsten te definiëren. Elders zijn daar goede ervaringen mee. Het is wel lastiger bij de Ad. Het advies van het panel is niet voor grotere eenheden te kiezen dan 15 EC. 5 EC wordt wel erg klein gevonden.

Het panel ziet wel de voordelen van opleidingen waarbij voltijd en deeltijd gelijke leeruitkomsten hebben. Het panel geeft aan dat er ook gekozen kan worden voor 15 EC met 3 toetsen. Nadeel is dat de EC pas toegekend worden als alles behaald is. Een optie zou kunnen zijn 15 EC toetsen met assessment, en tussentijds formatief toetsen. De opleiding geeft aan dat het misschien een optie is te werken met tussentoetsen.

De opleiding dankt het panel voor alle moeite. Het was zowel tijdens de visitatie, maar ook nu bij het ontwikkelgesprek een prettig en open gesprek.