

Beoordelingscriteria scriptie Nemas® HRM

Instructie

Dit document hoort bij het beoordelingsformulier. Op het beoordelingsformulier kan de score per criterium worden ingevuld. Elk criterium kan op vijf niveaus worden beoordeeld:

- 1: slecht
- 2: onvoldoende
- 3: voldoende
- 4: goed
- 5: uitstekend

De scriptie wordt beoordeeld op de volgende onderdelen en subonderdelen:

- Inhoud:
 1. Introductie en aanleiding
 2. onderzoeksvraag
 3. analyse
 4. conclusies en aanbevelingen
 5. samenvatting
- Vorm en indeling

De totaalscore is het gemiddelde van de deelscores. De deelscores wegen in variërende percentages mee in de totaalscore.

Uitwerking beoordelingscriteria

In onderstaand schema staan de uitwerkingen van de beoordelingscriteria. De scores 3 en 5 zijn verder uitgewerkt. De score 4 wordt toegekend als het onderdeel van de scriptie kenmerken bevat die zijn omschreven bij score 5, maar hierop niet volledig aansluit. De scores 1 of 2 worden toegekend als dit onderdeel van de scriptie respectievelijk slecht of onvoldoende is uitgewerkt.

● **Inhoud:**

1. Introductie 15%	3	5
1.1 De kandidaat kan omschrijven wat de doelstelling van het onderzoek is.	De introductie voldoet minimaal aan de volgende eisen: De introductie: bevat een beschrijving van het HRM-vraagstuk van de organisatie en de doelstelling van het onderzoek.	...en voldoet aan de volgende aanvullende eisen: ...en de introductie bevat een scherp geformuleerde en realistische doelstelling die voldoende gemotiveerd wordt.
1.2 De kandidaat kan onderbouwen wat de doelgroep van het onderzoek is.	De introductie: bevat een gedegen omschrijving van de doelgroep en de strategie, structuur en cultuur van de organisatie.	...en in de introductie wordt met argumenten aannemelijk gemaakt wat de doelgroep van het onderzoek is en dat de situatie een HRM-vraagstuk vormt voor de organisatie.
1.3 De kandidaat kan omschrijven wat de aanleiding van het onderzoek is.	De introductie: bevat een voldoende omschrijving die de reden/aanleiding van het onderzoek aannemelijk maakt.	...en bevat een uitgebreide omschrijving van de achtergrond waaruit het onderzoek is ontstaan.
2. Onderzoeksvraag 30%	3	5
2.1 De kandidaat kan een onderzoeksvraag formuleren die precies is.	De onderzoeksvraag voldoet minimaal aan de volgende eisen: De onderzoeksvraag: is precies en zonder vaagheden geformuleerd als een zin met een vraagteken erachter.	...en voldoet aan de volgende aanvullende eisen: ...en bevat geen tegenstrijdigheden, is origineel en vloeit logisch voort uit de introductie.
2.2 De kandidaat kan een onderzoeksvraag formuleren die duidelijk gerelateerd is aan de HRM-praktijk.	De onderzoeksvraag: sluit aan bij het vraagstuk van de organisatie waarin het onderzoek plaatsvindt en is actueel.	... en wordt gerelateerd aan concrete issues uit de beroepspraktijk.
2.3 De kandidaat kan een onderzoeksvraag formuleren die haalbaar is.	De onderzoeksvraag: is duidelijk en kan beantwoord worden in de onderzoeksperiode, rekening houdend met de beschikbaarheid van informatie en het aantal betrokkenen, afdelingen en processen.	...en is voor geen enkele andere uitleg vatbaar en heeft een optimaal bereik; is zo informatief mogelijk binnen de randvoorwaarden (tijd, toegang tot data, vaardigheden etc.).

2.4 De kandidaat kan een onderzoeksvraag formuleren die inhoudelijk en theoretisch verankerd is.	De onderzoeksvraag: omvat minimaal twee gerelateerde centrale theoretische begrippen, die worden verantwoord met voldoende en relevante literatuur.	...en omvat andere relevante gerelateerde begrippen, die worden verantwoord met voldoende en relevante literatuur en biedt mogelijkheid voor een onderzoeksstructuur die past bij het doel van het onderzoek.
--	---	---

3. Analyse 20%	3	5
3.1 De kandidaat kan een gedegen beschrijving en verantwoording van het onderzoek geven.	De analyse voldoet minimaal aan de volgende eisen: De analyse: bevat een volledige beschrijving en verantwoording van de manier waarop tot een antwoord op de vraag gekomen is.	...en voldoet aan de volgende aanvullende eisen: ...en bevat een onderbouwing van de gemaakte keuzes en de keuzes leiden tot juistheden.
3.2 De kandidaat kan een duidelijke toelichting geven op de gebruikte modellen op het gebied van HRM.	De analyse: bevat relevante modellen die worden uitgewerkt en op overtuigende wijze aan de beschreven situatie worden gerelateerd.	...en bevat een uitgebreide verantwoording van de gekozen methode om de onderzoeksvraag uit te werken.
3.3 De kandidaat kan een onderzoeksopzet maken waarin de stappen leiden naar het antwoord.	De analyse: is duidelijk en volledig en bevat een onderbouwing voor de gekozen methode van dataverzameling (kwantitatief, kwalitatief of mixed design).	...en in de analyse leidt de dataverzameling en -analyse tot gegevens die niet ongewenst beïnvloed zijn door a. systematische fouten (meetinstrumenten meten wat ze moeten meten, gegevens zijn geldig en de gegevens kunnen worden gegeneraliseerd naar een grotere populatie) en b. toevallige fouten (toestand van onderzoeker of probleemsituatie, onvolkomenheden in instrument of procedure, situatie waarin of het toevallige tijdstip waarop het onderzoek plaatsvond).

4. Conclusies, aanbevelingen en plan van aanpak 20%	3	5
4.1 De kandidaat kan juiste conclusies trekken en deze SMART formuleren.	<p>De conclusies voldoen minimaal aan de volgende eisen:</p> <p>De conclusies: zijn logisch en SMART geformuleerd.</p> <p> zijn adequaat: geven een antwoord op de onderzoeksvraag.</p> <p> zijn valide: de gevonden antwoorden doen recht aan de centrale theoretische begrippen: centrale theoretische begrippen zijn op een correcte manier onderzoekbaar gemaakt (geoperationaliseerd).</p>	<p>... en voldoen aan de volgende aanvullende eisen: ... en worden onderbouwd met gegevens uit de analyse.</p> <p>...en nieuw ontstane vragen worden apart aan de orde gesteld en benoemd.</p> <p>...en de gevonden antwoorden doen recht aan generaliserings- en verklaringsregels: de eventuele verklaringen die in de antwoorden voorkomen zijn zodanig dat er: 1) in de werkelijkheid ook echt een relatie is tussen A en B, 2) A in de tijd vooraf gaat aan B en 3) er niets anders is dat B verklaart.</p>
4.2 De kandidaat kan onderbouwde aanbevelingen formuleren die realistisch en haalbaar zijn.	<p>De aanbevelingen voldoen minimaal aan de volgende eisen:</p> <p>De aanbevelingen: worden onderbouwd door de resultaten van het onderzoek.</p> <p> zijn realistisch en acceptabel in het vakgebied.</p> <p> dragen bij aan een oplossing of verzachting van het probleem.</p>	<p>...en voldoen aan de volgende aanvullende eisen: ...en de inhoudelijk keuzes en vooronderstellingen in de aanbevelingen worden geëxpliciteerd en uitgelegd en gekoppeld aan de theorie.</p> <p>...en de acceptatie wordt overtuigend aangetoond: de opdrachtgever kan met de voorgestelde oplossing aan de slag omdat deze verankerd is in de probleemcontext.</p>
4.3 De kandidaat kan aanbevelingen vertalen naar een plan van aanpak.	<p>Het plan van aanpak/advies met betrekking tot de HRM-strategieën is realistisch en praktisch en hierin wordt ingegaan op de wijze van implementatie, rekening houdend met de gehele organisatie (bijvoorbeeld de problemen bij acceptatie en implementatie).</p>	<p>...en verwachte weerstand wordt vermeld en hierop wordt geanticipeerd. Ook wordt een realistisch tijdschema weergegeven.</p>

5. Samenvatting 5%	3	5
5.1 De kandidaat kan hoofdlijnen van de scriptie weergeven.	De samenvatting voldoet minimaal aan de volgende eisen: De samenvatting: onderscheidt hoofdzaken van bijzaken en kenmerkt zich door een beknopte en zakelijke stijl.	...en voldoet aan de volgende aanvullende eisen: ...en wordt in het vervolg in de scriptie volledig gelegitimeerd.

• **Vorm en indeling:**

6. Vorm 10%	3	5
6.1 De kandidaat kan de taalregels toepassen.	Het taalgebruik doet recht aan de regels voor: grammatica, spelling en interpunctie. De scriptie bevat maximaal 6 fouten in de grammatica, spelling en interpunctie.	De scriptie bevat maximaal 2 fouten in de grammatica, spelling en interpunctie.
6.2 De kandidaat kan doelgericht en doelgroepgericht schrijven en de kenmerken van goed schrijven toepassen.	De schrijfstijl is: <ul style="list-style-type: none"> • objectief (de 1^e persoon is vermeden, lezer wordt niet direct aangesproken, subjectieve uitspraken worden vermeden); • precies (specifieke beschrijvingen, onderbouwing met getallen); • zorgvuldig (zaken van verschillende kanten beschouwd, onderbouwing met bronnen); • helder (aansluiting bij voorkennis lezer); • beknopt (geen overbodige uitweidingen); • zakelijk (stijl van schrijven is gebruikelijk in vakbladen in de beroepspraktijk). 	De tekst blinkt uit in schrijfstijl en vormt een geheel door een consistent gebruik van het begrippenkader en verbindingswoorden.
6.3 De kandidaat kan een scriptie schrijven die voldoet aan de voorwaarden voor omvang en indeling en een logische opbouw kent.	De scriptie is volledig en voldoet aan de richtlijnen voor omvang en indeling. Hoofdstukken en paragrafen zijn duidelijk herkenbaar.	...en de scriptie heeft een solide (logische), georganiseerde structuur met beknopte en passende hoofdstuk- en paragraaftitels.