

Ontwikkelvragen Master Management inclusief notulen 26 november 2024

Auteur: Dave Stynen

Datum: 24 september 2024

Inleiding

In 2024 ontwikkelde de faculteit Managementwetenschappen van de Open Universiteit een Onderwijsvisie. Deze visie geeft richting aan de ontwikkeling van de curricula van de Bachelor Bedrijfskunde en Master Management, om deze zo klaar te maken voor de toekomst, met als tijdshorizon het jaar 2030.

In het ontwikkelgesprek in het kader van de NVAO visitatie van de masteropleiding in november 2024 wil de opleiding graag vragen agenderen die verband houden met de uitwerking van keuzes uit de facultaire onderwijsvisie. Die vragen gaan over het onderwerp 'competentie leerlijn'.

Competentieleerlijn per 2026-2027

In het curriculum van de masteropleiding zullen een aantal belangrijke wijzigingen worden doorgevoerd, te weten:

(1) De huidige brede Advanced Studies in Management-leerlijn (ASM1-4) in jaar 1 wordt ingekort (dat creëert ruimte) en gereviseerd. Klemtoon ligt daarbij op integratie van kennis en disciplines om inzicht te bieden in hoe organisaties de afstemming op hun externe en interne omgeving vormgeven. Waardecreatie en performance management staan daarbij centraal in de eerste twee modules.

(2) De introductie van een opleidingsonderdeel in jaar 1 waarin multidisciplinair complexiteitsdenken centraal staat omtrent het thema Sustainable transformation, en hoe organisaties daaraan kunnen bijdragen.

(3) Specialisatierichtingen op het einde van jaar 1 op vier hoofdrichtingen: (1) Strategisch management en innovatie, (2) Marketing en Supply Chains, (3) Organiseren en veranderen (4) Corporate Finance, deze zijn gekoppeld aan de Electives in jaar 2.

(4) Competentieleerlijn van 2.5 EC (met klemtoon op professional en career skills) die overheen het eerste jaar loopt. Het traject start in kwartiel 2, en loopt door tot kwartiel 4 (tentaminering). Zo is er ruimte om eerst een start te maken met het onderwijs (te exploreren ook waar noden en wensen liggen) en ook een kwartiel extra voor eventuele herkansingen.

De ontwikkelvraag die bij de masteropleiding hoort, gaat specifiek over deze laatste competentieleerlijn en de ontwerpkeuzes die nog moeten worden gemaakt.

Er zijn een paar belangrijke redenen voor deze keuze, waaronder: (1) een sterkere wisselwerking (en verrijking) stimuleren tussen werk en studie; (2) op meer expliciete wijze 21st century skills, evenals onderdelen van de huidige eindtermen (leervaardigheden die ook functioneel zijn voor loopbaan) in het onderwijsprogramma te verankeren, daar waar andere opleiders dat ook doen; (3) het versterken van het gepersonaliseerde karakter van het onderwijs, en daarmee ook de doorstroom doorheen jaar 1 van de opleiding te bevorderen.

Omtrent deze voorgenomen ontwikkeling hebben we als opleidingsmanagement de volgende richtinggevende ontwikkelvragen aan de commissie geformuleerd.

Ontwikkelvraag 1: Centrale competenties

Belangrijke vaardigheden (21st century skills; www.be21skilled.eu) die ook in de eindtermen staan zoals bijvoorbeeld 'critical thinking' worden reeds gestimuleerd in cursussen, of gaan ook sterker worden gestimuleerd (bijvoorbeeld 'sustainability competence'), maar andere zoals 'self-management, communication, collaboration & teamwork', of 'growth mindset & learning' of 'vision, leadership and managing others', kunnen sterker aan bod komen. We denken daarbij ook aan het leggen van een focus op een beperkte set van competenties (bijvoorbeeld 2 competenties), maar ook om daarbij keuze aan te bieden aan de student.

Hoe staat de commissie ten aanzien van de introductie van een competentieleerlijn in het curriculum? Welke competenties acht de commissie relevant binnen een dergelijke competentieleerlijn (of welke niet)? En in welke mate lenen de huidige eindtermen (onderdeel leervaardigheden) zich om daarmee verbinding te kunnen maken (ook gezien student keuze kan maken omtrent de te verwerven competenties)?

Ontwikkelvraag 2: Toetsing

De tentaminering kan worden gedaan op basis van een online portfolio dat studenten uitwerken gedurende dat hele jaar en waarover een eindgesprek wordt gehouden. Belangrijk is dat student kan aantonen dat hij/zij eigen leerbehoeften herkent (dus ook kan vertalen richting competenties), bronnen kan vinden om die leerbehoeften te voldoen (dus ook gericht gebruik maakt van onderwijs of leersituaties in werk opzoekt) en aldus ook zelfstandig vorm en inhoud kan geven aan het eigen leerproces. Een portfolio waaraan ook een eindgesprek is gekoppeld lijkt hier een aangewezen vorm van toetsing.

Welke suggesties heeft de commissie ten aanzien van toetsing? Zijn er andere vormen van toetsing mogelijk? Waar dient op gelet te worden vanuit het oogpunt van studiebelasting?

Ontwikkelvraag 3: Begeleiding

Momenteel denken we aan het samenspel tussen online leeromgeving, mentor en peer-feedback. De online leeromgeving structureert het maken van een portfolio in een aantal taken, waarbij ook online tooling ten dienste staat (bijv. verkenning van eigen sterktes/zwaktes). Met een mentor wordt een intakegesprek (bijvoorbeeld 45 minuten) gehouden om zo wensen en noden bij studenten te identificeren, en ook een keuze te maken omtrent de competenties waarop student wil focussen. Studenten hebben een tussentijds opvolggesprek met de mentor (bijvoorbeeld 15-20 minuten), maar geven en krijgen ook feedback van een medestudent tijdens het traject. Met de mentor wordt op het einde van het traject een eindgesprek (bijvoorbeeld 30 minuten) gehouden dat tevens als toetsmoment fungeert. De contactmomenten vinden plaats in een periode van drie kwartelen, waarbij het laatste en vierde kwartiel nodig is om een eventueel herkansingsmoment te organiseren.

Welke suggesties heeft de commissie ten aanzien van de omvang van de begeleiding? Hoeveel contact met een mentor (en met welke tijdspanne) acht de commissie noodzakelijk, ook in het licht van studiebelasting en capaciteit? Hoe staat de commissie ten aanzien van peer-feedback, en wat ziet zij als belangrijke randvoorwaarden voor succes?

Notulen 26 november 2024

Het curriculum zoals dat in het academiejaar 2026-2027 er gaat uitzien wordt geschetst door de programmaleider en daarbij wordt verder ingegaan op de competentieerlijn in het bijzonder. De commissie geeft suggesties voor de titels van cursussen. Bijvoorbeeld de tweede cursus in jaar één zou kunnen gelabeld kunnen worden als 'Capturing value' in plaats van als 'Enabling performance'.

De relevantie van een competentieerlijn wordt door de leden van de commissie eveneens gezien. Het maakt bij vergelijkbare opleidingen ook deel uit van het curriculum. Dit zou ook een relevant instrument kunnen zijn om eindtermen zoals leervaardigheden sterker te toetsen.

De positie van de competentieerlijn in het curriculum, namelijk in de drie laatste kwartielen van jaar 1 wordt bediscussieerd. Alternatieven zijn denkbaar. Er zou ook kunnen worden gedacht aan het integreren van competentie-onderdelen in de cursussen van jaar 1, in plaats van een separaat curriculumonderdeel. Er wordt genoemd dat de inhoud in die cursussen toch de meeste aandacht krijgt, waardoor de competenties dan minder expliciet aan bod komen. Bovendien dient de inhoud (vaak ook meerdere expertisegebieden) in de 7.5 EC van een cursus afdoende te worden afgedekt. Daarvan EC wegnemen is mogelijk niet wenselijk om de inhoud goed te borgen. Daarnaast zou er ook aan kunnen worden gedacht om de competentieerlijn overheen de twee opleidingsjaren te spreiden (bijvoorbeeld door de 2.5 EC te verdelen over 2 jaren). De afronding van de master betreft dan het inleveren van de scriptie en het afronden van de portfolio. Immers, in het huidige voorstel houdt de competentieerlijn op na jaar 1, maar de competentieverwerving loopt door. Bovendien krijgen competenties die betrekking hebben op wetenschappelijke vaardigheden (via de scriptie) dan geen plaats meer in het programmaonderdeel. Daarbij wordt ook besproken dat dit dan leidt tot kleinere fracties EC die worden gespreid over de jaren dan wel het technisch mogelijk moet zijn om de looptijd van een cursus langer dan één jaar aan te bieden.

Een gerelateerd punt dat wordt genoemd is dat de 2.5 EC van de competentieerlijn wordt gehaald van het Afstudeeronderzoek. Deze laatste gaat dan van 15 EC naar 12.5 EC, hoewel deze wat betreft opzet en eindtermen niet lijkt te veranderen. Daarbij wordt opgemerkt dat het totale scriptietraject in dat scenario 20 EC bedraagt door de combinatie van de Voorbereiding afstudeeronderzoek (VAF) en Afstudeeronderzoek (AF). In jaar 2 is de Voorbereiding afstudeeronderzoek per september 2024 van 5 naar 7.5 EC gegaan door het verwerken van de zogeheten Bootcamp in de VAF. Tevens wordt zo 2.5 EC van jaar 2 naar jaar 1 gehaald.

Qua competenties zijn career skills relevant: onder meer goed weten op professioneel gebied waar je sterktes en zwaktes liggen, zelfregie nemen, contacten en netwerken benutten. Dit wordt ook employability genoemd en er zijn ook modellen in de literatuur die kunnen helpen om relevante competenties te identificeren. Wetenschappelijke vaardigheden zouden ook onderdeel kunnen zijn, gelet op het spreiden van de competentieerlijn overheen de twee jaren. Je zou ook kunnen denken aan het afbakenen van profielen (en dus ook competenties) voor managers net zoals bij andere groepen zoals ingenieurs. Een portfolio wordt daarbij ook gezien als een passende wijze van tentaminering.

Belangrijk voor de begeleiding is dat de mentoren ook goed voorbereid zijn en getraind worden voor hun taak (namelijk hoe coach je studenten). Ook peer feedback kan een waardevolle toevoeging zijn,

maar dit hangt wel af van hoe het wordt vormgegeven. Dit dient met de nodige voorbereiding en zorg ingevuld te moeten worden. Daarbij zou je kunnen denken aan een buddy-systeem. Dat kan goed werken zolang studenten in dezelfde fase/taak zitten. Dit dient door de opleiding dan vooraf goed ingeregeld te worden. Ook degene die feedback geeft, dient dan te worden beoordeeld.

Aandachtspunt is dat studenten dan geleerd wordt hoe je effectief feedback geef. Dit kan dan bijvoorbeeld één van de competenties zijn. Hierbij valt het te overwegen om een combinatie te zoeken tussen fysieke en digitale face-to-face interacties. Een startbijeenkomst met grotere groepen waarbij ook wordt stilgestaan bij feedback geven en feedback ontvangen en studenten aan elkaar koppelen, is hier een overweging.