

## **Verslag ontwikkelgesprek Master Digital Driven Business**

Op 4 november 2024 vond het ontwikkelgesprek plaats naar aanleiding van de opleidingsvisite van de Master Digital Driven Business die op 19 juni 2024 plaatsvond.

### Aanwezigen vanuit de opleiding

MT en enkele docenten

### Aanwezige panelleden

Sandjai Bhulai (voorzitter)

Ruben Julen (lid)

Jeannette Ramaker (lid)

Ander de Keijzer (lid)

Barbara Roemers (secretaris)

De opleiding had twee onderwerpen geagendeerd voor het ontwikkelgesprek:

1. *Adviesraad*
2. *Leadership & Professional Development Portfolio*

Dit verslag is een weergave van het ontwikkelgesprek én van de voorbespreking die het panel had, voorafgaand aan het ontwikkelgesprek.

## 1. Adviesraad

- *De ontwikkelingen op het gebied van data en technologie gaan zo snel, heeft het panel ideeën of suggesties om de Adviesraad relevant te houden?*
- *Zouden we de Adviesraad regelmatig moeten vernieuwen? Zo ja, hoe vaak zou dat moeten en hoe zouden we dat het best aan kunnen pakken?*
- *Wat is de ervaring van het panel hierin (bij de eigen instelling bijvoorbeeld)?*

Het panel geeft aan dat er eerst een **helder beeld moet zijn van het doel van de adviesraad** en van de **relatie tussen de adviesraad en de opleiding**. Volgens het panel zou de adviesraad moeten bestaan uit werkveldvertegenwoordigers die geconsulteerd worden bij vraagstukken op **strategisch** niveau, betrekking hebbend op de **lange(re) termijn**. De adviesraad kan de opleiding helpen bij zicht krijgen en houden op **trends in het bedrijfsleven**. De adviesraad zou weg moeten blijven bij details en operationele vraagstukken.

De adviesraad kan ook geconsulteerd worden bij “tegenstrijdige” verbeterignalen van binnenuit; soms zitten studenten, alumni, docenten, werkplekbegeleiders en het management niet op één lijn. In relatie tot de trends in het beroepenveld kunnen overwegingen van de adviesraad dan helpend zijn.

Kort gezegd: de adviesraad denkt volgens het panel mee over **standaard 1** (doel van de opleiding) en adviseert in dat kader over de beoogde leeruitkomsten, maar de adviesraad denkt niet (of in ieder geval veel minder) mee over standaard 2 (uitvoering, onderwijsleeromgeving).

Het panel meent dat het goed is om de leden van de adviesraad niet regelmatig te vervangen. Investeren in de relaties en een **goede band opbouwen met de leden van de adviesraad** is nodig om er als opleiding uiteindelijk de vruchten van te plukken. Het kan wel enkele jaren duren voordat een adviesraad – die zelf ook wat tijd nodig heeft om te groeien in deze rol – structureel waardevolle input levert.

Het panel meent overigens dat ook **alumni** een belangrijke(re) rol zouden kunnen spelen. Alumni kunnen de opleiding bijvoorbeeld inzicht verschaffen in de inspanningen die bedrijven zelf leveren op het gebied van bij- en nascholing. Net-afgestudeerden zijn misschien nog niet direct in staat om echt op strategisch niveau mee te denken, maar het opbouwen van een band met alumni, betaalt zich volgens het panel wel terug.

Investeren in de relatie met alumni kan bijvoorbeeld met terugkomdagen en nascholingsaanbod. En het *alumni event* zoals dat in juni 2024 georganiseerd was, zou misschien wel een jaarlijks terugkerend evenement kunnen worden. De opleiding kan dat moment gebruiken om meer contextuele informatie te verzamelen (bij bijvoorbeeld een vooraf uitgezette enquête).

Verder stellen opleiding en panel vast dat de **lectoraten** ook een essentiële rol hebben; de driehoek onderzoek-onderwijs-bedrijfsleven levert resultaten en nieuwe vragen op die weer voorgelegd kunnen worden aan de adviesraad.

Tot slot merkt het panel op dat het goed is om **niet te vaak en te snel veranderingen door te voeren**. Een adviesraad kan de opleiding daar goed voor behoeden. Het is goed als de opleiding wel meebeweegt met trends, maar niet met hypes.

## 2. LPD-portfolio

- *Als we het LPD-portfolio als onderdeel van het Master Project helemaal opnieuw zouden ontwikkelen, welke suggesties en ideeën heeft het panel dan voor ons?*
- *Welke ervaring en/of ideeën heeft het panel met de integratie LPD-portfolio's Master Projecten of met een geïntegreerde aanpak van LPD in het Master-onderwijs?*
- *Zijn er suggesties voor een toets of assessment bij zo'n geïntegreerde aanpak?*
- *Heeft het panel suggesties rondom het beoordelen hiervan?*
- *Welke alternatieven ziet het panel voor LPD-portfolio's?*

Het panel meent dat het LPD-portfolio **formeel deel** zou mogen uitmaken van het afstuderen en dan afgerond zou moeten worden met een **(mondeling) assessment**. Dat assessment zou gericht moeten zijn op vaardigheden. De inhoud komt immers al aan bod bij het masterproject. Te denken valt aan:

- Een **presentatie** door de student van 20-30 minuten (waarbij de student niet herhaalt wat er in zijn portfolio staat, maar vooral contextuele informatie verschaft)
- **Beoordeling** (met **rubric**) zou bijvoorbeeld kunnen bestaan uit:
  - 50% inhoud (= masterproject)
  - 50% vaardigheden (= assessment van portfolio) die verband houden met (mee)bewegen in een bedrijf en ook als essentieel beschouwd worden door bedrijven om er als werknemer goed te kunnen functioneren:
    - Onderzoekend vermogen, passend bij een professionele master (20%)
    - Lerend vermogen, denk aan STARR, agile werken, scrum, LSD (luisteren-samenvatten-doorvragen) etc. (10%)
    - Verantwoord handelen, denk aan omgaan met data, AVG, andere wetgeving (10%)
    - Communicatie, denk aan communicatie op verschillende niveaus en met verschillende stakeholders (10%)
- Het **concept van het LPD zou zwaarder aangezet kunnen worden**. Het panel geeft in overweging om studenten **vanaf dag 1** te laten werken aan hun skills en LPD. Daarmee wordt het LPD niet een op zichzelf staand afstudeerproduct, maar een reflectie van een doorlopende leerlijn vanaf de eerste dag tot en met de laatste dag van de opleiding.
  - STARR-toepassing: wat als leerpunt bij de eerste module geformuleerd wordt, zou bij de tweede module aantoonbaar beter moeten gaan. (Het panel adviseert hierover af te stemmen met de examencommissie.)
  - Sommige modules volgen studenten in het bedrijfsleven. Reflectie op het leerproces van deze modules is van toegevoegde waarde voor het portfolio.
  - Mogelijk kan het portfolio zo rijk en professioneel gevuld worden dat studenten het kunnen gebruiken bij hun sollicitaties. Als studenten zich vanaf het begin bewust zijn van deze nevenfunctie van het portfolio, komt dat de kwaliteit ervan waarschijnlijk ten goede.
- Het panel geeft ook in overweging om enkele **keuzemodules** aan te bieden waarmee studenten aan specifieke vaardigheden kunnen werken (cherry-picking) om daar vervolgens op te reflecteren in hun portfolio. Zo bouwt elke student aan zijn/haar eigen **individuele professionele toolkit**.
- Het panel merkt op dat **docenten vanuit hun eigen expertise moeten kunnen blijven werken**. Dus een hoofdzakelijk technisch georiënteerde docent zou idealiter niet belast moeten worden met onderwijs in en toetsing van de eerdergenoemde vaardigheden als dat niet voelt als zijn/haar *métier*. Verder merkt het panel op dat studenten er baat bij hebben als docenten **rouleren**. Uiteindelijk moet de **toetsing wel geïntegreerd** plaatsvinden, niet als som van losse componenten. Dat vraagt van docenten dat ze, vanuit hun eigen expertise, goed samenwerken met docenten met een andere expertise.
- Het panel heeft in de voorbespreking die voorafging aan het ontwikkelgesprek stilgestaan bij de mogelijkheid van *peer review*, maar volgens het panel vereist goede *peer review* dat er eerst een band opgebouwd is en dat de *peers* elkaar volledig vertrouwen, zodat er sprake is van een sfeer die voor iedereen veilig genoeg voelt om te beoordelen en beoordeeld te worden. Een eenjarige opleiding is misschien te kort om zo'n vertrouwensrelatie op te bouwen.