



Hogeschool van Amsterdam

REFLECTEREN EN LEREN

SAMENWERKEN AAN KWALITEIT

KWALITEITSBELEID ONDERWIJS EN PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK
HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM

DECEMBER 2018



SAMENWERKEN



CREATING TOMORROW

VOORWOORD

Het vaststellen van de geactualiseerde missie en visie van de HvA in 2018 en diverse relevante ontwikkelingen waren aanleiding om ons kwaliteitsbeleid opnieuw te doordenken en actualiseren. Dat zijn bijvoorbeeld de deelname van de HvA aan de pilot instellingsaccreditatie met lichtere opleidingsaccreditatie, nieuwe NVAO kaders en accreditatiewetgeving, de vernieuwing van het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016-2022, de HvA afspraak om de speerpuntprogramma's leidend te laten zijn in de onderzoeksprogrammering en het veranderende gedachtegoed, waarbij het accent ligt op het versterken van kwaliteitscultuur.

Dit beleid borduurt voort op en vervangt de notitie Kwaliteitszorg Onderwijs en Onderzoek HvA van juli 2012 en de notitie Kwaliteitszorg Onderzoek van september 2010.

Het is een actualisatie waarmee we een belangrijke stap in onze organisatieontwikkeling markeren. Een actualisatie waarin vertrouwen centraal staat en professionele ruimte van medewerkers wordt gerespecteerd en ondersteund. De actualisatie sluit aan bij alle vier de pijlers van onze visie en legt de nadruk op samenwerken aan onderwijs en onderzoek van hoge kwaliteit. Dat gedachtegoed, waar we in de HvA al enige tijd aan werken, leggen we vast in dit beleid. Daardoor is voor iedereen in de HvA gemeenschap helder wat professionele ruimte inhoudt en hoe HvA-professionals binnen die ruimte samen - met studenten en andere belanghebbenden - werken aan kwaliteit.

In deze notitie spreken we niet alleen over individuele professionals maar in het bijzonder over de 'teams' die ze vormen. Daarmee bedoelen we opleidings-, onderzoeks-, ondersteunende en multidisciplinaire teams.

In de HvA zien we eigenaarschap voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek namelijk idealiter als de verantwoordelijkheid van teams.

Voor de HvA staat buiten kijf dat we studenten opleiden tot start- en vakbekwame professionals, die snel hun weg vinden in de beroepspraktijk. We doen kwalitatief hoogwaardig praktijkgericht onderzoek dat relevant is voor de praktijk en werken samen mét de praktijk. Oftewel: we voldoen blijvend aan de 'basiskwaliteit'. Maar, de HvA wil meer: de HvA wil graag een rijke leer- en onderzoeksomgeving zijn voor medewerkers en studenten. Een gemeenschap waar we met elkaar als partners onderwijs en praktijkgericht onderzoek van hoge kwaliteit realiseren. Hoe we daar aan werken, beschrijven we in dit beleid. Deze tekst is tot stand gekomen door vele gesprekken binnen en buiten de HvA en dankzij de inbreng en feedback van veel HvA collega's.

In hoofdstuk 1 werken we onze visie op kwaliteitscultuur, op het werken aan onderwijs en onderzoek van hoge kwaliteit, uit. In hoofdstuk 2 beschrijven we hoe teams met peers kunnen reflecteren en welke professionele ruimte daarvoor is. Ook met het oog op de mogelijkheden die we hebben met de toekenning van de instellingsaccreditatie en de doorontwikkeling van onze eigen kwaliteitsstandaarden die we aan de pijlers van ons visie koppelen. In hoofdstuk 3 worden de monitor en reflectie-instrumenten die de HvA hanteert beschreven.

Dr. Geleyn Meijer
Rector Hogeschool van Amsterdam
December 2018

INHOUDSOPGAVE

	1	VISIE OP KWALITEITSCULTUUR	4
	1.1	SAMENWERKEN IN TEAMS	4
	1.2	BETROKKEN STUDENTEN	5
	1.3	PROFESSIONEEL HANDELEN	5
	1.4	REFLECTEREN EN GEÏNFORMEERD HANDELEN	6
	1.5	EIGENAARSCHAP EN ACTORSCHAP	6
	1.6	INTEGRITEIT	7
	1.7	HVA VISIE ALS ONTWIKKELPERSPECTIEF	7
	2	SYSTEMATISCH REFLECTEREN OP ONDERWIJS- EN ONDERZOEKSKWALITEIT	8
	2.1	ONDERWIJS	9
	2.1.1	ACCREDITATIE EN MIDTERM REVIEW OP OPLEIDINGSNIVEAU	9
	2.1.2	EXPERIMENT INSTELLINGSACCREDITATIE LEIDT TOT LICHTERE OPLEIDINGSACCREDITATIE	10
	2.1.3	INSTELLINGSTOETS KWALITEITSZORG EN MIDTERMREVIEW	10
	2.1.4	KWALITEITSAFSPRAKEN	11
	2.1.5	ORGANISATIE EN COÖRDINATIE VAN ACCREDITATIE EN MIDTERMREVIEW OPLEIDINGEN	11
	2.2	PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK	12
	2.2.1	INTERNE EN EXTERNE EVALUATIE ONDERZOEK	12
	2.2.2	INTERVISIE	13
	2.2.3	ORGANISATIE, COÖRDINATIE EN FINANCIERING VAN ONDERZOEKSEVALUATIES	13
	3	MONITOR- & REFLECTIE-INSTRUMENTEN EN RAPPORTAGES	14
	3.1	INSTRUMENTEN EN RAPPORTAGES OP PROGRAMMANIVEAU	14
	3.2	INSTRUMENTEN OP INSTELLINGS- EN LANDELIJK NIVEAU	14
	3.3	JAARPLANNEN OP ELK NIVEAU	14
	3.4	PERIODIEK BESTUURLIJK OVERLEG	15
	3.5	JAARVERSLAG ONDERZOEKSEENHEID	15
	3.6	RAPPORTAGES OP INSTELLINGSNIVEAU	15
		BRONNEN	16
		1 LICHTERE OPLEIDINGSACCREDITATIE BINNEN DE PILOT	17
		2 WET ACCREDITATIE OP MAAT: BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN / AANDACHTSPUNTEN	18



1 VISIE OP KWALITEITSCULTUUR

In dit deel beschrijven we onze visie op kwaliteitscultuur aan de hand van een aantal uitgangspunten. Dat zijn: samenwerken in teams, betrokken studenten, professioneel handelen, reflecteren en geïnformeerd handelen, eigenaarschap, actorschap en integriteit. Tot slot beschrijven we dat dit beleid ook een startpunt is voor het ontwikkelen van nieuwe indicatoren om aan onze visie te werken.



1.1 SAMENWERKEN IN TEAMS

Samenwerken in teams is in een organisatie van professionals een kernthema. Een team bestaat uit meerdere individuen, die voor het uitvoeren van een taak van elkaar afhankelijk zijn. De leden van het team kennen een mate van onderlinge samenhang en zij beschikken over kwaliteiten die elkaar aanvullen. De teamleden hebben zich gecommitteerd aan een gezamenlijk doel en delen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor dat doel (De Moor, 1995, Katzenbach & Smith 1997, in Middelkoop, Portielje & Horsselenberg, 2018).

Goed functionerende teams beschikken over collectieve waarden, een gedeelde visie en wederzijdse betrokkenheid. Dat betekent dat er ruimte is voor verschillende ideeën waarbij alle leden zich óók verantwoordelijk voelen voor het team als geheel. Reflectie op de professionele voortgang, samenwerken en het aanmoedigen van zowel collectief als individueel leren zijn daarbij belangrijk (Zestor, 2017). Daarbij geldt bovendien dat alle teams in de HvA deel uitmaken van één HvA, met een gedeelde visie en waarden. We zijn niet alleen gericht op wat het beste is voor de eigen eenheid, maar ook op wat het beste is voor de HvA-doelstellingen en studenten (HvA, 2018).

Voor opleidingen verwijst het begrip opleidingsteam naar het geheel van personen dat verantwoordelijkheid draagt voor een opleiding. Dit impliceert dat er - zeker bij grote opleidingen - sprake is van sub-teams die vaak georganiseerd zijn per studiejaar. Teams kunnen ook het karakter van 'vakteams' hebben, die verantwoordelijk zijn voor het verzorgen van een vak of leerlijn.

In onze kennisinstelling geldt dat onderzoeksteams een gedifferentieerde samenstelling hebben met hoofd-docent-onderzoekers, docent-onderzoekers, docent-promovendi en eventueel studentassistenten onder leiding van een lector (of hogeschool-hoofddocent), die gezamenlijk praktijkgericht onderzoek uitvoeren dat leidt tot kennisontwikkeling. Onderzoeksteams dragen bij aan vernieuwing van het onderwijs en innovatie van het werkveld. De HvA onderzoeksteams zijn in toenemende mate multidisciplinair samengesteld, waarbij deelnemers uit verschillende (vak)disciplines in co-creatie met het werkveld samenwerken.

Ons ideaalbeeld is een professionele leergemeenschap te zijn, waar we gezamenlijk werken aan hoogwaardig onderwijs en praktijkgericht onderzoek. Een team moet kunnen werken zonder al te vaak een beroep te hoeven doen op ondersteunende afdelingen of leidinggevenden. Daartoe is het van belang dat het team verantwoordelijk is voor een afgebakende taak, waarbij de afhankelijkheden voor het uitvoeren van deze taak zoveel mogelijk

binnen het team zelf liggen (Van Amelsvoort, 2003; Kuipers e.a., 2010, Kommers & Dresen, 2010, in Middelkoop et al, 2018).

1.2 BETROKKEN STUDENTEN

In het onderwijs gaat het om een goede interactie tussen docent/onderzoeker en student, door ons aangeduid als student engagement. Binding aan en motivatie door de opleiding en de leeromgeving is van cruciaal belang voor onderwijs van goede kwaliteit. HvA- studenten zijn partner en professional in opleiding en hebben een actieve rol in het vormgeven van hun eigen leerproces en in het bijdragen aan kwaliteit van opleidings- en onderzoeksactiviteiten binnen de HvA.

Harvey & Green (1993, in Onderwijsraad, 2015) beschrijven dat de kwaliteit van de opleiding hoog is als de opleiding veel waarde, zoals kennis, inzicht en vaardigheden, toevoegt aan studenten. Zij noemen dat 'quality as transformation: an ongoing process of transformation of the participant'.

Wanneer studenten de verworven kennis en inzichten actief benutten, kunnen studenten meedenken en meewerken aan het borgen en verhogen van de kwaliteit van de onderwijs- en onderzoeksactiviteiten van de HvA.

1.3 PROFESSIONEEL HANDELEN

Zoals hiervoor beschreven hebben professionals zeggenschap over hun eigen werk nodig. Deze zeggenschap is er binnen de HvA in de vorm van professionele handlingsruimte, oftewel eigenaarschap voor teams. Daarbij hoort ook dat teams de verantwoordelijkheid dragen voor datgene wat het team als doel heeft. Voor een docententeam is dat bijvoorbeeld het aanbieden van een kwalitatief hoogwaardig onderwijsprogramma. De HvA stimuleert dat alle medewerkers en studenten met een constructief kritische houding werken aan en reflecteren op de kwaliteit van onderwijs en praktijkgericht onderzoek.

De doelstellingen van teams - binnen de gezamenlijke HvA missie en visie, afgesproken kaders, eisen en verwachtingen - staan daarbij centraal. Teams reflecteren op hun doelstellingen met peers die zij zelf uitkiezen. Voor de HvA is het belangrijk dat in alle onderdelen van de organisatie aandacht is voor het professionele handelen van teams. Dat is overigens niet eenvoudig. Het beroep van docenten/onderzoekers is soms individualistisch. Het vraagt inspanning en tijd van professionals om in teamverband aan kwaliteit te werken en collectief professioneel te handelen. We besteden daarom intensieve aandacht aan participatie en professioneel handelen op opleidingsniveau.

De focus ligt op teams, omdat daar expertise en rollen van professionals samenkomen. Professioneel handelen van teams komt tot bloei als er ruimte is voor teams. Dat zijn teams die optimaal gebruik maken van de ruimte en dus beschikken over handelingsvermogen (Schwartz & Sharp in Hooge, 2014 en Middelkoop et al, 2018). Randvoorwaardelijk is de wil tot verbeteren, een lerende attitude en actieve betrokkenheid van elke medewerker en student in het eigen leerproces. Ontwikkeling is immers onmogelijk zonder een lerende houding. Professioneel handelen ontwikkelt zich door wederzijdse beïnvloeding tussen belanghebbenden, die samen willen leren.

Daarbij gaat het om:

- studenten die zich ontwikkelen tot vakbekwame professional met onderzoekend vermogen;
- HvA medewerkers die kennis, vaardigheden en praktijkervaring inbrengen én opdoen; een multidisciplinair perspectief inbrengen en kennis en inzichten ontwikkelen;
- partners uit de grootstedelijke samenleving die actuele vraagstukken inbrengen;
- partners uit de beroepspraktijk die (steeds nieuwe) eisen stellen en uitdagingen bieden.

1.4 REFLECTEREN EN GEÏNFORMEERD HANDELEN

Reflecteren is een belangrijke handeling voor het verhogen van onderwijs- en onderzoekskwaliteit. Reflecteren op kwaliteit gebeurt in samenwerking met studenten, werkveld, kennisinstellingen en de (grootstedelijke) samenleving. Dat gaat het beste in een open en collectief gerichte omgeving waar door alle betrokkenen wordt gewerkt aan consolidatie of verbetering, vernieuwing en ontwikkeling van onderwijs en onderzoek.¹ Een omgeving waar vertrouwen een uitgangspunt is.

HvA-ers zijn 'reflective practitioners' (ontleend aan Schön), die werken op basis van kennis en informatie (literatuur, onderzoek, dialoog). Met andere woorden: we handelen 'geïnformeerd'. We reflecteren systematisch op onze doelen: Waar leiden we voor op? Wat bereiken we met ons onderzoek? Dat doen we in teamverband en met de door ons gekozen belanghebbenden. Zo werken we systematisch en resultaatgericht aan de kwaliteit van onderwijs en praktijkgericht onderzoek. Dat kan door gebruik te maken van de bekende Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus. In de praktijk zien we vaak dat de stappen lastig zijn rond te maken of door elkaar lopen. De PDCA-cyclus werkt als vooraf heldere criteria te bepalen zijn of als er een duidelijk stappenplan is. Voor veel vraagstukken is de PDCA-cyclus dus prima bruikbaar.

Complexe processen, zoals flexibilisering van het onderwijs, integratie van onderzoek-onderwijs en persoonlijke vorming van studenten, vragen echter om andere methoden naast de PDCA-cyclus, zoals design thinking, storytelling en experimenteren. Door gezamenlijk te reflecteren en van en met elkaar te leren, wordt samenwerken aan onderwijs- en onderzoekskwaliteit een vanzelfsprekende uitkomst in plaats van een doel op zich.

We reflecteren:

- in dialoog met peers en partners (collega's, werkveld, studenten);
- in de eigen context, waarbij de regie ligt bij de onderzoeks- en opleidingsteams;
- vanuit het eigen profiel en doelstellingen;
- waar mogelijk ondersteund door kwalitatieve

en kwantitatieve data, zoals:

- het studiesucces en het arbeidsmarktperspectief van HvA studenten;
- de beoordeling van peers én het team over de kwaliteit en het niveau van de opleiding;
- de tevredenheid van studenten, docenten en werkveld;
- de bijdrage van onderzoek aan kennisontwikkeling en innovatie van de beroepspraktijk en maatschappij;
- de bijdrage van onderzoek aan onderwijs en professionalisering van docenten/ studenten.

1.5 EIGENAARSCHAP EN ACTORSCHAP

De HvA ziet eigenaarschap en professionele handelingsruimte van teams als een groot goed. We werken aan een cultuur waarin teams ruimte krijgen en worden gestimuleerd om eigenaarschap te verwezenlijken. Concreet betekent dit dat teams eigenaar van kwaliteit(sprocessen) zijn. Een heldere definitie van eigenaarschap is: *'jezelf ergens over ontfermen en daarbij de volle verantwoordelijkheid nemen'*². Bij het nemen van verantwoordelijkheid hoort de bereidheid tot het afleggen van interne en externe verantwoording. We gebruiken onder meer peerreviews als verantwoordings- en ontwikkelingsmoment. De teams reflecteren op die momenten met externe peers op de doelen en ambities van de teams zelf (zie hoofdstuk 2).

Actorschap gaat over de mate waarin het teams en professionals lukt om binnen afgesproken kaders, eisen en verwachtingen een eigen route uit te stippelen. Over handelingsvermogen dus. Vanuit het heldere beeld van de eigen uitgangspunten en ambities kan een actor strategisch en professioneel omgaan met het krachtenveld van externe kaders, eisen en verwachtingen en zo eigenaarschap verwezenlijken. Een actor stippelt binnen dat krachtenveld een eigen route uit, waarbij de medeverantwoordelijkheid voor het grotere geheel en de gemeenschap niet uit het oog wordt verloren.

¹ Vrij naar de NVAO-definities van Kwaliteitscultuur (Bollaert, 2014).

² <https://talentontwikkeling.com/actueel/weblog/leiderschap/574-eigenaarschap-definitie-ontfermen-en-verantwoordelijkheid-nemen>

Actoren hebben een open houding ten opzichte van anderen en de wereld om zich heen. Een actor beseft dat hij/zij zich niet in een vacuüm begeeft, maar is ingebed in netwerken met anderen. Een actor gaat de relatie met de omgeving aan, laat zich beïnvloeden door de buitenwereld en staat open voor ideeën van anderen. Een actor kan die openheid hebben, juist omdat hij/zij ondertussen goed voor ogen heeft wat de eigen uitgangspunten en ambities zijn. Dat kan alleen door een lerende houding te omarmen.

We streven er naar dat teams telkens starten bij hun ambities en doelstellingen om van daaruit te kijken hoe zij de (in- en externe) eisen en kaders kunnen gebruiken om de eigen doelstellingen en ambities te realiseren en antwoorden te vinden op actuele vraagstukken. Alleen wanneer professionals/teams de ruimte krijgen om op basis van eigen doelstellingen en motivatie te handelen kunnen zij hun eigenaarschap verwezenlijken en daarmee als actor handelen. Voor ons zijn eigenaarschap en actorschap onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Met eigenaarschap wordt de professionele handelingsruimte erkend en gerespecteerd. Met actorschap wordt het professionele handelen van zowel individuen als teams ondersteund en gevoed. Nog niet elk team in de HvA is zo ver. Teams moeten in staat worden gesteld zich te ontwikkelen en de kennis en vaardigheden op te doen om professioneel handelen te vergroten en van elkaar te leren. Eigenaarschap en actorschap vragen om (persoonlijk) leiderschap. De HvA-academie biedt diverse trainingen aan voor het versterken van zowel leiderschap als van de kwaliteitscultuur, onder meer gebaseerd op dit kwaliteitsbeleid.



1.6 INTEGRITEIT

Professionals zijn hoog opgeleide vakmensen met een bijzondere verantwoordelijkheid, zeker in onderwijs en praktijkgericht onderzoek. Kwaliteit daarvan heeft dan ook een normatieve kant en is waardengedreven. Het is aan teams om hun eigen waarden te benoemen of om uit te gaan van de HvA waarden: ambitieus, betrokken en betrouwbaar. Voor de HvA is deze waardengedreven

manier van werken vanzelfsprekend en vertaalt zich naar de zorgplicht voor en begeleiding van de studenten, alsmede de inrichting van procedures voor meldingen, bezwaren en klachten. Het vertaalt zich ook naar de conformering en handhaving van nationale of internationale codes en gedragsregels, zoals de gedragscode Internationale Student en de Nederlandse gedragscode Wetenschappelijke Integriteit en de daarbij behorende zorgplichten, standaarden en procedures.



1.7 HVA VISIE ALS ONTWIKKELPERSPECTIEF

Het kwaliteitsbeleid van de HvA staat in het verlengde van de vier pijlers zoals die in de visie zijn verwoord: (1) de HvA is toegankelijk, biedt ruimte en heeft aandacht voor de student; (2) de HvA is een kennisinstelling: onderwijs, onderzoek en de beroepspraktijk zijn met elkaar verweven; (3) binnen de HvA werken professionals samen in teams en (4) de HvA heeft impact op de ontwikkeling van de metropoolregio Amsterdam. Op basis van deze pijlers en van bovenstaande uitgangspunten gebruikt de HvA bestaande of ontwikkelt zij nieuwe indicatoren die inzicht geven in hoe de instelling zich op deze vier pijlers ontwikkelt. Dat kan zowel door kwantitatieve als kwalitatieve metingen.



2 SYSTEMATISCH REFLECTEREN OP ONDERWIJS- EN ONDERZOEKSKWALITEIT

In hoofdstuk 1 staat dat actoren vanuit het heldere beeld van de eigen uitgangspunten en ambities strategisch en professioneel kunnen omgaan met interne en externe kaders, eisen en verwachtingen. Daarmee verwezenlijkt een team eigenaarschap. Eigenaarschap en professionele ruimte kunnen slechts worden ingevuld als helder is wat de grenzen van die ruimte zijn en hoe verantwoording wordt afgelegd.

In dit hoofdstuk worden de kaders beschreven. Deze worden over het algemeen bepaald door wet- en regelgeving, soms aangevuld met HvA beleid. Dit hoofdstuk is bedoeld als handvat voor teams. Door het beschrijven van kaders is duidelijk welke ruimte teams hebben om aan hun eigen doelen te werken en daartoe eigen indicatoren te ontwikkelen. De kern van dit hoofdstuk is dat opleidings- en onderzoeksteams, samen met belanghebbenden, doorlopend reflecteren op de eigen kwaliteit met als doel de kwaliteit te verbeteren en borgen.

Minimaal twee keer in de zes jaar reflecteert een team doelbewust samen met gezaghebbende externe peers.

De HvA heeft dit ingebed in een kwaliteitscyclus: bij opleidingen vindt een interne midterm review en een externe accreditatie plaats. Bij onderzoeksteams is dat een interne en een externe evaluatie. Tussen beide momenten ligt ongeveer drie jaar. Beide reflectiemomenten stimuleren eigenaarschap en vormvrijheid en zijn gebaseerd op standaarden van de Nederlands Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) voor onderwijs en het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO) voor praktijkgericht onderzoek. Ook op instellingsniveau vindt eens in de drie jaar een in- of externe peerreview plaats.

In schema ziet dat er zo uit:

PROGRAMMANIVEAU	INTERN	EXTERN
Onderwijs (=opleiding met varianten)	Midtermreview	Accreditatie
	Pilot instellingsaccreditatie: standaard 2 en 3 uit de midtermreview kan als externe verantwoording dienen, accreditatie vindt alleen op standaard 1 en 4 plaats*	
Onderzoek (= onderzoeksprogramma's)	Interne evaluatie	Externe evaluatie
INSTELLINGSNIVEAU	INTERN	EXTERN
Onderwijs	Midtermreview Instellingstoets kwaliteit	Instellingstoets kwaliteit (ITK) (instellingsaccreditatie)
Onderzoek	Onderdeel van interne evaluatie	Onderdeel van externe evaluatie

*zie bijlage 1 en folder pilot instellingsaccreditatie met lichtere opleidingsaccreditatie.

Deze cyclus is niet nieuw, de wijze waarop deze wordt ingevuld wel. In onze kennisinstelling proberen we onderwijs en praktijkgericht onderzoek zoveel mogelijk met elkaar te verbinden. Kaders en wet- en regelgeving voor beide aspecten zijn echter verschillend. Daarom zijn kaders en werkwijzen onderstaand separaat beschreven. Dat neemt niet weg dat we blijven zoeken naar een meer geïntegreerde aanpak voor het ontwikkelen van indicatoren en meten van onze activiteiten, zoals ook in hoofdstuk 1 is beschreven. De werkwijzen die hieronder worden beschreven zijn geactualiseerd na het verschijnen van het vorige kwaliteitsbeleid.

2.1 ONDERWIJS

Voor de borging van onderwijskwaliteit gelden:

- de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en daar aan gekoppelde afspraken zoals bijvoorbeeld algemene maatregelen van bestuur, waaronder het experiment instellingsaccreditatie met lichtere opleidingsaccreditatie, sectorakkoorden en kwaliteitsafspraken;
- de kaders van de NVAO;
- de HvA afgesproken werkwijze rondom midtermreviews en toets- en onderwijsbeleid.

De volgende commissies zijn betrokken bij onderwijs:

- De examencommissie heeft de taak om de kwaliteit van tentamens en examens te borgen, waarvan de eisen vastliggen in de Onderwijs- en Examenregeling (de OER). Door deze rol is de examencommissie een belangrijke gesprekspartner voor de opleidingsmanager op het gebied van kwaliteit;
- De opleidingscommissie adviseert over de opleidingskwaliteit en is een belangrijke gesprekspartner van de opleidingsmanager en decaan. In de opleidingscommissies nemen docenten en studenten plaats.

2.1.1 ACCREDITATIE EN MIDTERM REVIEW OP OPLEIDINGSNIVEAU

Omdat de HvA aan de voorwaarden voor de Instellingstoets Kwaliteit (ITK) voldoet worden opleidingen op vier NVAO-standaarden, de zogenaamde beperkte opleidingsbeoordeling (BOB), beoordeeld. Dat zijn:

- ▶ **Standaard 1 Beoogde leerresultaten**
De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.
- ▶ **Standaard 2 Onderwijsleeromgeving**
Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.
- ▶ **Standaard 3 Toetsing**
De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.
- ▶ **Standaard 4 Gerealiseerde leerresultaten**
De opleiding toont aan dat de beoogde leerresultaten zijn gerealiseerd.

In de HvA is de afspraak dat bij elke opleiding tussen twee accreditaties door **een midtermreview op alle vier de NVAO standaarden** plaatsvindt. De midterm review wordt uitgevoerd door een panel, van externe en onafhankelijke peers, dat bestaat uit minimaal drie leden waaronder een student. De inrichting van de midtermreview is maatwerk en past bij de doelen en ambities van de opleiding.

Het belangrijkste verschil tussen accreditatie en midtermreview is dat accreditatie focus heeft op publieke verantwoording (via de NVAO). De midterm review heeft bij uitstek een ontwikkelfunctie, waardoor de focus ligt op verdere ontwikkeling van de opleiding en interne verantwoording.

Het NVAO-accreditatiekader speelt in op nieuwe wetgeving (Accreditatie op maat), waarbij meer ruimte is voor vertrouwen in en eigenaarschap van opleidingsteams. Beslisregels en richtlijnen zijn vereenvoudigd. Daarnaast is er ruimte voor opleidingen om zelf te bepalen op welke wijze visitaties worden ingericht binnen de ruimte die het kader daarvoor biedt. Het kader gaat, net als de HvA, uit van peer review als de beste methode om de kwaliteit vast te stellen.

Opvallende wijzigingen ten opzichte van voorgaande wetgeving/ accreditatiekader staan in bijlage 2.

Vanuit de wens dat teams meer handelingsruimte voor het werken aan onderwijskwaliteit ervaren (zie hoofdstuk 1) wil de HvA de interne en externe kwaliteitszorg verder met elkaar te verbinden. Dat doen we onder meer door deelname aan het experiment instellingsaccreditatie met lichtere opleidingsaccreditatie (zie algemene maatregel van bestuur), waarmee peerreviews met verschillende doelstellingen meer in samenhang plaatsvinden.

2.1.2 EXPERIMENT INSTELLINGSACCREDITATIE LEIDT TOT LICHTERE OPLEIDINGSACCREDITATIE

Het experiment instellingsaccreditatie met lichtere opleidingsaccreditatie (voortaan: de pilot) beoogt de doorontwikkeling van het accreditatiestelsel, met als ultiem doel uitgaan van vertrouwen en meer eigenaarschap voor opleidingsteams waardoor de kwaliteitscultuur wordt versterkt. Ook een doelmatiger accreditatiestelsel, met minder ervaren lasten, minder administratieve lasten en hogere baten is een doelstelling.

De HvA doet, na brede instemming vanuit de HvA gemeenschap, mee aan de pilot. We zijn er trots op dat de minister de deelnemers aan het experiment omschrijft als *'hogescholen die voorop lopen in de zoektocht naar een toekomstbestendig kwaliteitszorgsysteem'*.

In de pilot is er onderscheid in de beoordeling van de standaarden 1 en 4 enerzijds en 2 en 3 anderzijds. Voor het behouden van accreditatie van een opleiding beoordeelt de NVAO alleen de standaarden 1 en 4. Dit wordt lichtere opleidingsaccreditatie genoemd. De opleiding is

verantwoordelijk voor de peerreview op de standaarden 2 en 3. De opleiding organiseert deze zelf en maakt een keuze in de samenstelling van de peers. Het panel bestaat uit ten minste drie externe leden, waaronder een studentlid. De opleiding kan de midtermreview gebruiken voor de verantwoording over de standaarden 2 en 3. Een schematisch overzicht staat in bijlage 1 en meer informatie is te vinden in de folder over de pilot.

2.1.3 INSTELLINGSTOETS KWALITEITSZORG EN MIDTERMREVIEW

Eén maal per zes jaar vindt een instellingstoets kwaliteitszorg (ITK) plaats. Een panel van deskundige peers bezoekt de instelling namens de NVAO en reflecteert, samen met leden van de HvA gemeenschap op de kwaliteitszorg/cultuur van de hogeschool. Dat gebeurt aan de hand van vier standaarden:

- ▶ **Standaard 1 Visie en beleid**
De instelling beschikt over een breed gedragen onderwijsvisie en een daarbij aansluitend beleid gericht op de interne kwaliteitszorg van haar onderwijs.
- ▶ **Standaard 2 Uitvoering**
De instelling verwezenlijkt de onderwijsvisie op doeltreffende wijze, blijkend uit passende beleidsacties en -processen met name op het gebied van personeel, toetsing, voorzieningen, en studenten met een functiebeperking.
- ▶ **Standaard 3 Evaluatie en monitoring**
De instelling evalueert stelselmatig of zij de beoogde beleidsdoelstellingen met betrekking tot onderwijskwaliteit realiseert. Daarbij betreft zij relevante stakeholders.
- ▶ **Standaard 4 Ontwikkeling**
De instelling is gericht op ontwikkeling en werkt systematisch aan de verbetering van haar onderwijs

Ook op instellingsniveau laat de HvA tussentijds een mid-termreview uitvoeren op één of meer standaarden/onderwerpen van de ITK, omdat we het van belang vinden ook op instellingsniveau geregeld met peers te reflecteren.

Figuur 1 brengt de verbinding tussen bovengenoemde instrumenten en interne en externe kwaliteitszorg in beeld.

2.1.4 KWALITEITSAFSPRAKEN

In het kader van de Kwaliteitsafspraken ontvangt de HvA studievoorschotmiddelen die zijn bedoeld om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. De inzet van deze middelen gebeurt in dialoog tussen studenten, docenten, medezeggenschap, bestuurders, toezicht-houders en relevante externe belanghebbenden. De HvA kiest ervoor om de dialoog met studenten en docenten op het niveau van de hogeschool, faculteiten en opleidingen te voeren. De nadruk ligt op het niveau van de faculteiten/opleidingen. In lijn hiermee heeft het college van bestuur met de CMR afgesproken dat de CMR, de facultaire medezeggenschapsraden en de opleidingscommissies instemmingsrecht krijgen:

- de opleidingscommissie op de opleidings-specifieke plannen;
- de facultaire medezeggenschap op de facultaire - opleiding overstijgende – plannen;
- de CMR op de hogeschoolbrede – faculteit overstijgende – plannen.

Door het instemmingsrecht op deze wijze te beleggen zorgt de HvA er voor dat de betrokkenheid van docenten en studenten tot op het niveau van de opleidingen is geborgd. De beoordeling van de plannen die de HvA maakt vanwege de kwaliteitsafspraken vindt bij de ITK in 2019 plaats.

2.1.5 ORGANISATIE EN COÖRDINATIE VAN ACCREDITATIE EN MIDTERMREVIEW OPLEIDINGEN

Binnen de kaders is veel ruimte voor opleidingsteams om zelf invulling te geven aan de reflectiemomenten. Van 'traditioneel' tot vormvrij maatwerk. Vast ligt dat de opleiding voorafgaand aan accreditatie en midtermreview een vormvrije zelfevaluatie oplevert. Na de review levert het reviewpanel in beide gevallen een rapportage op die inzicht geeft in de NVAO standaarden voor de opleidingsbeoordeling.



Figuur 1: Relatie interne en externe kwaliteitszorg en pilot instellingsaccreditatie.

De opleiding is verantwoordelijk voor invulling van de reflectiemomenten. De ervaring leert dat het zinvol is vooraf tijd te besteden aan doel en wens van de opleiding als het gaat om de invulling van de reflectiemomenten.

Opleidingen kunnen een beroep doen op ondersteuning van facultaire- en beleidsafdeling O&O bij:

- de inhoud, vorm, panelsamenstelling en voorbereiding van de (maatwerk) accreditatie/midtermreview;
- bij accreditatie: feedback geven op de zelfevaluatie;

Bij een midtermreview is een medewerker van beleidsafdeling O&O secretaris. Het CvB dient een accreditatie-aanvraag in na advies van beleidsafdeling O&O.

2.2 PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK

Voor de borging van de kwaliteit van praktijkgericht onderzoek gebruiken we onderstaande kaders:

- Het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016-2020 (BKO) van de Vereniging Hogescholen. Het BKO beschrijft (a) de doelstellingen en opzet van de externe evaluaties van de onderzoekseenheden van de hogescholen, (b) de Commissie Evaluatie Kwaliteit Onderzoek (CEKO) die toezicht houdt op de uitvoering van het BKO en (c) de landelijke monitor waarmee de kwantitatieve ontwikkelingen van het praktijkgerichte onderzoek wordt beschreven.
- De in de HvA afgesproken werkwijze voor in- en externe evaluatie van onderzoek en jaarverslaglegging voor onderzoek
- De Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit.

2.2.1 INTERNE EN EXTERNE EVALUATIE ONDERZOEK

Eén maal per zes jaar laat de HvA al het onderzoek door een panel van externe, onafhankelijke deskundigen beoordelen in een externe evaluatie. De vijf standaarden uit het BKO zijn leidend:

▶ **Standaard 1**
De onderzoekseenheid heeft een relevant, ambitieus en uitdagend onderzoeksprofiel en een onderzoeksprogramma met bijbehorende doelen die zijn geoperationaliseerd in een aantal indicatoren.

▶ **Standaard 2**
De wijze waarop de eenheid is georganiseerd, de inzet van mensen en middelen en de interne en externe samenwerkingsverbanden, netwerken en relaties maken de realisatie van het onderzoeksprofiel mogelijk.

▶ **Standaard 3**
Het onderzoek van de onderzoekseenheid voldoet aan de standaarden die in het vakgebied gelden voor het doen van onderzoek.

▶ **Standaard 4**
De onderzoekseenheid realiseert voldoende relevantie op het gebied van:

- de beroepspraktijk en de samenleving;
- onderwijs en professionalisering;
- kennisontwikkeling binnen het onderzoeksdomein.

▶ **Standaard 5**
De onderzoekseenheid voert regelmatig en systematisch evaluatie uit van de onderzoeksprocessen en resultaten. Aan de uitkomsten daarvan verbindt de onderzoekseenheid waar nodig verbeteringen.

Bij de externe evaluatie ligt de focus op publieke verantwoording. Het rapport van een externe evaluatie wordt openbaar gemaakt en aan de CEKO ter beschikking gesteld. De CEKO³ houdt toezicht op de uitvoering van het BKO door hogescholen. De rapportages van de externe onderzoeksevaluaties van hogescholen worden openbaar gemaakt via de CEKO-bank.

Tussen twee externe evaluaties in vindt een interne evaluatie van het onderzoek plaats. Een interne evaluatie heeft (evenals een midterm review bij opleidingen) bij uitstek een ontwikkelingsfunctie, waardoor de focus ligt op verdere ontwikkeling van het onderzoek. Vanwege het interne leerperspectief kan de commissie uit zowel

³ De CEKO vervangt de Validatiecommissie Kwaliteitszorg Onderzoek (VKO), die tot 2016 het kwaliteitszorgsysteem van hogescholen valideerde door middel van audits (vergelijkbaar met de Instellingstoets Kwaliteit bij Onderwijs). De borging van het kwaliteitszorgsysteem is opgenomen in standaard 5 van het BKO.

interne (d.w.z. van de HvA, maar niet uit de eigen faculteit) als externe leden bestaan. Zowel de interne als de externe evaluatie wordt HvA-breed uitgevoerd omdat het aanbevelingen oplevert die van belang zijn voor de ontwikkeling van het HvA-brede onderzoeksbeleid. Alle onderzoekseenheden worden in een zelfde periode bezocht door een commissie met een vaste externe voorzitter en secretaris.

Door deze vaste kern wordt gewaarborgd dat de evaluaties van het onderzoek in de faculteiten op dezelfde wijze plaatsvinden en onderling vergelijkbaar zijn. Per onderzoekseenheid worden expertleden toegevoegd. De gehele commissie vertegenwoordigt expertises uit onderzoek, (beroeps)praktijk en onderwijs. Ter voorbereiding op de evaluatie maken de onderzoekseenheden een kritische reflectie met een terugblik op de onderzoeksontwikkelingen in de afgelopen drie jaar in relatie tot de aanbevelingen van de voorgaande evaluatiecommissie, de stand van zaken van het onderzoek en een vooruitblik op de ontwikkelingen de komende drie jaar in aanloop naar de volgende evaluatie. Deze kritische reflecties zijn samen met een bezoek van de commissie aan de onderzoekseenheid (visitatie) en een gesprek met het CvB de input voor de evaluatiecommissie om te rapporteren op het niveau van de onderzoekseenheid en op het niveau van de HvA. Bij de visitatie van de onderzoekseenheid spreekt de evaluatiecommissie met betrokkenen variërend van management, lectoren, (hogeschoolhoofd) docent-onderzoekers, promovendi, studenten en vertegenwoordigers uit de (beroeps)praktijk.

De onderzoekseenheid

Het onderzoek is georganiseerd in facultaire kenniscentra, die de personele en financiële thuisbases zijn van de lectoren en onderzoekers. Van 2009 tot en met 2018 is het onderzoek daarom geëvalueerd op het niveau van de facultaire kenniscentra. Vanwege de profilering van de HvA met de speerpuntprogramma's zijn de kenniscentra niet langer leidend voor onderzoeksprogrammering van de HvA. De multidisciplinaire speerpuntprogramma's zorgen voor de inhoudelijke verbindingen en interfacultaire samenwerkingsverbanden tussen lectoren en onderzoekers uit de kenniscentra. De interne evaluatie onderzoek 2018 moet daarom uitwijzen of evaluatie op het niveau van speerpuntprogramma's moet worden overwogen.

2.2.2 INTERVISIE

In de dagelijkse praktijk van het onderzoek blijkt vaak te weinig tijd te zijn voor reflectie. Stilstaan bij de voortgang en het geven en ontvangen van feedback is echter waardevol voor (proces) verbeteringen en kan de kwaliteit van het onderzoek verhogen. Intervisie is een gezamenlijk reflectie- en leerproces en verschilt van peerreviews waarbij beoordelen en het kritisch debat centraal staat. Naast peerreview is intervisie een waardevol middel om te werken aan de kwaliteit van praktijkgericht onderzoek. De HvA stimuleert onderzoeksteams om deze methodiek in te zetten.

2.2.3 ORGANISATIE, COÖRDINATIE EN FINANCIERING VAN ONDERZOEKSEVALUATIES

Het CvB is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de onderzoeksevaluaties. De feitelijke organisatie, coördinatie en financiering van de onderzoeksevaluatie delegeert het CvB aan de decanen van de faculteiten die verantwoordelijk zijn voor:

- het schrijven van de kritische reflectie;
- de inhoudelijke coördinatie en procescoördinatie van de visitatie;
- selectie en voordracht van de commissieleden;
- samenstelling van het visitatieprogramma.

De beleidsafdeling O&O adviseert, coördineert en ondersteunt het CvB en de faculteiten bij:

- HvA-brede procescoördinatie;
- het maken van HvA-brede handreikingen voor jaarverslaglegging en kritische reflectie, inclusief de kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren voor praktijkgericht onderzoek;
- het schrijven van een HvA-brede inleiding bij de kritische reflecties van de onderzoekseenheden;
- benoeming van de commissieleden namens het CvB;
- feedback op kritische reflecties en meedenken met opzet visitatie.



3 MONITOR- & REFLECTIE-INSTRUMENTEN EN RAPPORTAGES

De HvA gebruikt naast reflectie met peers een aantal instrumenten om de kwaliteit te monitoren en borgen. Dat doen we op programma-, faculteits- en instellingsniveau. Hieronder beschrijven we de instrumenten.



3.1 INSTRUMENTEN EN RAPPORTAGES OP PROGRAMMANIVEAU

Opleidingen voeren digitale of schriftelijke evaluaties uit van vakken, blokken, modules en programma's. Daarnaast zijn er panelgesprekken met groepen studenten en evaluatieve gesprekken met andere belanghebbenden. De manier waarop en de frequentie waarmee opleidingen dit in praktijk brengen, verschilt. In die eigen keuzes is het HvA-adagium 'klein binnen groot' te herkennen.

- de eerste 100 dagen van de opleiding;
- Exit-monitor, een onderzoek onder studenten die tussentijds de studie staken;
- Medewerkers tevredenheidsmonitor, tweejaarlijkse monitor die bestaat uit een deel over Onderwijs en Onderzoek en een deel over werkbeleving vanuit HR.

Daarnaast hanteert de HvA voor alle aankomende studenten een studiekeuzecheck, met als doel studenten op 'de juiste plek' te krijgen. Een tweede doel van de studiekeuzecheck is om - al voor de poort - de inhoudelijke en sociale binding van de aankomende student met de opleiding te versterken. Dit is een verplicht onderdeel van de inschrijving voor het eerste jaar van elke voltijdopleiding en geldt voor alle aankomende studenten.



3.2 INSTRUMENTEN OP INSTELLINGS- EN LANDELIJK NIVEAU

Onderstaande instrumenten worden landelijk of op HvA niveau afgenomen. Daardoor kunnen opleidingen/instellingen onderling vergelijken, reflecteren en leren.

HvA niveau

- 100 dagen monitor, een onderzoek onder eerstejaars studenten over de aansluiting met vooropleiding, binding met de opleiding en begeleiding gedurende

Landelijk niveau

- Nationale Studenten Enquête (NSE), een jaarlijks landelijk onderzoek waarin studenten hun mening geven over hun opleiding;
- HBO-monitor, een jaarlijks landelijk onderzoek onder alle afgestudeerde hbo'ers over de aansluiting van de opleiding met de arbeidsmarkt.



3.3 JAARPLANNEN OP ELK NIVEAU

Opleidings- en onderzoeksteams, faculteiten, staven, diensten en het CvB werken met jaarplannen met daarin hun ambities en doelen. Een veel gebruikte werkwijze is

de A3 methodiek, waarbij de plannen en beoogde resultaten in één A3 worden gepresenteerd. Zowel de dialoog over het jaarplan als het monitoren daarvan zijn, vanwege het feit dat het plan op één A3 staat, op eenvoudige wijze uitvoerbaar.

3.4 PERIODIEK BESTUURLIJK OVERLEG

Decanen en CvB maken afspraken over hoe de faculteit bijdraagt aan de speerpunten uit het instellingsplan. Deze en andere afspraken worden vastgelegd in faculteitsconvenanten. Faculteiten en het CvB bespreken tweemaal per jaar een aantal onderwerpen waaronder de uitkomsten van de onderwijsreviews en onderzoeksevaluaties en de voortgang op jaarplannen en convenanten in een periodiek bestuurlijk overleg (PBO). Dat gebeurt aan de hand van een integrale management-rapportage die elk kwartaal door het facultaire managementteam en staf wordt opgesteld. Twee maal per jaar vindt een PBO plaats.

3.5 JAARVERSLAG ONDERZOEKSEENHEID

In een jaarverslag reflecteren de onderzoekseenheden op de behaalde resultaten en de impact van het onderzoek en leggen ze verantwoording af over bestede middelen en onderzoeksinzet. De informatie in het jaarverslag is tevens input voor het HvA-jaarverslag, de 'Stand van zaken onderzoek' en de landelijke monitor praktijkgericht onderzoek van de Vereniging Hogescholen.

3.6 RAPPORTAGES OP INSTELLINGSNIVEAU

In dialoog reflecteren op voortgang en kwaliteit en het daarop volgend ondernemen van vervolgactiviteiten gebeurt aan de hand van diverse rapportages op instellingsniveau. Een overzicht staat in onderstaand schema.

INTEGRALE RAPPORTAGE	OPGESTELD DOOR	DOEL	PERIODIEK
Human Resources (HR) Q-monitor	Beleidsafdeling Human Resource Management	Informeren van Centraal Bestuurlijk Overleg (CBO), College van Bestuur (CvB) en Centrale Medezeggenschapsraad (CMR) over de stand van zaken HRM, met als doel verbeteren wat noodzakelijk is en borgen wat goed gaat.	driemaandelijks
Jaarverslag HvA	College van Bestuur	Publieke verantwoording in- en extern HvA o.a. over onderwijs/onderzoekskwaliteit en jaarrekening.	jaarlijks in mei/juni
Stand van Zaken Onderwijs	Beleidsafdeling Onderwijs & Onderzoek in samenwerking met specialistische afdeling Institutional Research	Reflectiedocument voor Onderwijsraad, CBO, CvB en Raad van Toezicht (RvT) en CMR met als doel borgen wat goed gaat en verbeteren wat beter kan.	jaarlijks in juni
Stand van Zaken Onderzoek	Beleidsafdeling Onderwijs & Onderzoek	Reflectiedocument voor Onderzoeksraad en CBO, CvB, RvT en CMR met als doel borgen wat goed gaat en verbeteren wat beter kan.	jaarlijks in juni
Voortgang / uitkomsten midtermreview- en accreditatietrajecten opleidingen HvA & analyse van uitkomsten	Beleidsafdeling Onderwijs & Onderzoek	Informeren op hoofdlijnen van CvB, RvT, decanen en betrokken opleidingsmanagers, CMR. Naast informeren is dit een rapportage waarbij trends in de HvA zichtbaar worden, die kunnen leiden tot beleidswijzigingen.	halfjaarlijks met peildata op 1 mei en 1 november
Analyse van Keuzegids HBO en Elsevier Weekblad (de beste scholen)	Institutional Research	Informeren van CvB, CBO en CMR	jaarlijks in najaar

BRONNEN

- Hogeschool van Amsterdam (2015). *Nieuwsgierige professionals, instellingsplan 2015-2020*. Amsterdam: HvA.
- Hogeschool van Amsterdam (2015). *Notitie kwaliteitszorg onderwijs en onderzoek*. Amsterdam: HvA.
- Hogeschool van Amsterdam (2018). *Missie en visie HvA*. Amsterdam: HvA.
- Hogeschool van Amsterdam (2018). *Samenvatting governance*. Amsterdam: HvA.
- Hooge, E. H. (2014). *Hoge verwachtingen, vrije uitvoering, stevige sturing*. Den Haag: Ministerie van OC&W.
- Kamerstuk 34735 *Wijziging van onder meer de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek met het oog op het optimaliseren van het accreditatiestelsel (Wet accreditatie op maat)*.
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34735-3.html>
- van Middelkoop, D. , Portielje, M. , & Horselenberg, P. (2018). *Working apart together: collectief handelingsvermogen in twee docententeams in het hbo*. Tijdschrift voor HRM , 2018(2), 1-20.
- Onderwijsraad. (2015). *Kwaliteit in het hoger onderwijs. Evenwicht in ruimte regels en rekenschap*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad. (2016). *Een ander perspectief op professionele ruimte in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Zestor. (2017). *Kijkkader professionele leergemeenschappen*. Den Haag: Zestor

<https://nvao.net/beoordelingskaders>

<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2018/07/03/de-kwaliteit-van-het-nederlandse-accreditatiestelsel-hoger-onderwijs>

<http://www.regieorgaan-sia.nl/netwerk+en+kwaliteit/Lerende+netwerken/intervisie>

<https://www.talentontwikkeling.com/blog/eigenaarschap-definitie-ontfermen-en-verantwoordelijkheid-nemen/>

[https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/489/original/BKO_2016-2021_-_okt_2015_\(12-1-2016_definitief\).pdf?1452602175](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/489/original/BKO_2016-2021_-_okt_2015_(12-1-2016_definitief).pdf?1452602175)

https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/959/original/Nederlandse_gedragcode_wetenschappelijke_integriteit_2018_NL.pdf?1536866463

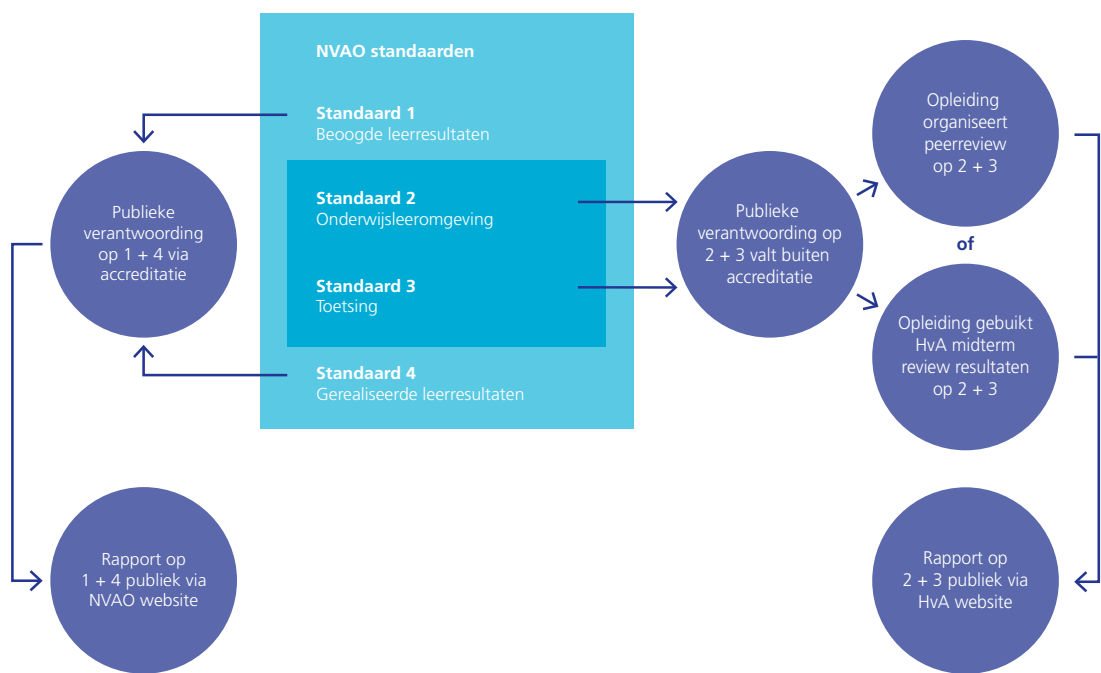
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0040407/2017-12-23>

Gedachtegoed waar o.a. de teksten over actorschap op zijn gebaseerd

- Aristoteles. (1999) *Ethica Nicomachea*. Groningen: Historische Uitgeverij
- Berlin, I. (1996). *Twee opvattingen van vrijheid*. Amsterdam: Boom
- Dohmen, J. (2008). *Het leven als kunstwerk*. Rotterdam: Lemniscaat
- Foucault, M. (1984). *De zorg voor zichzelf: Geschiedenis van de seksualiteit 3*. Nijmegen: SUN
- Foucault, M. (1997). *Ethics: Essential Works of Foucault 1954 – 1984, Vol 1* (ed. P Rabinow). London: The Penguin Press
- Taylor, C. (1991). *The Ethics of Authenticity*. Cambridge: Harvard University Press
- Taylor, C. (1989). *Sources of the Self: the making of the Modern identity*. Cambridge, Cambridge University Press.

BIJLAGE 1 LICHTERE OPLEIDINGSACCREDITATIE BINNEN DE PILOT

Pilot leidt tot lichtere opleidingsaccreditatie



BIJLAGE 2

WET ACCREDITATIE OP MAAT

BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN/ AANDACHTSPUNTEN

Doelstellingen van de wet:

1. Transparante informatie en garanties voor studenten, werkgevers en andere maatschappelijke actoren m.b.t. de kwaliteit van opleidingen.
2. Ervaren lasten worden substantieel verminderd
3. Vertrouwen staat voorop
4. Meer (ervaren) eigenaarschap docenten, studenten en bestuurders ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs
5. Stelsel moet dienstbaar en niet leidend zijn

Citaat uit Memorie van Toelichting:

Verticale verantwoording t.a.v. de overheid kan teruggebracht worden wanneer is vastgesteld dat de interne verantwoording en kwaliteitszorg bij instellingen goed geregeld zijn.

Vertrouwen in de kwaliteit van het onderwijs, in de verbetercapaciteit van instellingen en vertrouwen in docenten, onderzoekers en studenten vormen de uitgangspunten van die visie. Dat moet ook de basis van het accreditiestelsel zijn: Een instelling moet kunnen rekenen op het vertrouwen van de overheid op het moment dat de instelling heeft laten zien dat de interne kwaliteitszorg op orde is en zij zelf kan en wil instaan voor de kwaliteit van het onderwijs door aanwezigheid van een kwaliteitscultuur, gericht op continue verbetering. Hiermee wordt het eigenaarschap bij de onderwijs-gemeenschap versterkt.

BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

Behoud van accreditatie: Accreditatie vervalt niet meer automatisch na zes jaar

Opleidingen verliezen hun accreditatie niet meer automatisch na 6 jaar, zij krijgen accreditatie voor onbepaalde tijd. De accreditatiewaardigheid van de opleiding moet nog wel elke 6 jaar worden herbevestigd. Dat gebeurt met de aanvraag 'accreditatie bestaande opleiding' bij de NVAO. De verantwoordelijkheid om het visitatierapport

op tijd bij de NVAO in te leveren ligt bij de instelling.

Wordt deze niet aangevraagd, dan wordt de accreditatie door het ministerie ingetrokken. De instelling hoeft DUO niet meer te informeren over de positieve beoordeling van een bestaande opleiding (en dus verlenging van de accreditatietermijn). Dat doet de NVAO. Na 'aanvraag accreditatie' bij de NVAO meldt de NVAO de instelling dat de accreditatie behouden blijft en levert daarnaast een accreditatierapport⁵ (is iets anders dan visitatierapport) aan. Daartegen kan bezwaar en beroep aangetekend worden.

Bij accreditatie onder voorwaarden neemt de NVAO neemt een 'Positief besluit onder voorwaarden' i.p.v. herstelbesluit. Dat wordt toegekend als het panel tot de conclusie komt dat er bij een opleiding ernstige tekortkomingen zijn en de NVAO dit oordeel deelt. De beoordeling van de voorwaarden gaat om de vraag of de tekortkomingen in voldoende mate zijn hersteld. De NVAO kijkt dus alleen naar de punten die hersteld moesten worden en laat de zaken die als voldoende waren beoordeeld buiten beschouwing.

Bij een negatieve beoordeling neemt de NVAO neemt een besluit tot intrekking van de accreditatie. De instelling heeft de mogelijkheid om hier tegen in bezwaar en beroep te gaan.

De eerste keer na TNO vraagt het instellingsbestuur zelf 'accreditatie bestaande opleiding' aan. In het besluit van de NVAO staat op welke datum een aanvraag voor accreditatie bestaande opleiding moet worden ingediend.

Scheiding verantwoord en verbeteren:

- Scheiding in de rapportage: Het stuk over verantwoording gaat naar de NVAO. (Gaat erom of de opleiding voldoet aan basiskwaliteit) Aanbevelingen/ suggesties voor verdere ontwikkeling staan in een bijlage en gaan niet naar de NVAO.

⁵ Het accreditatierapport is onderdeel van het besluit en bevat de volgende zaken: Advies panel (samenvatting)/ Bevindingen NVAO / (Indien van toepassing) Tekortkomingen die binnen afzienbare tijd kunnen worden weggenomen (basis voor accreditatie onder voorwaarden) / Eindoordeel voldoende, of onvoldoende / Onderdeel CROHO / Naam en toevoeging aan de graad / (Indien van toepassing) Bijzondere kenmerken / Accreditatie bestaande opleiding? In accreditatierapport wordt visitatiegroep van opleiding vastgelegd. / Accreditatie Nieuwe opleiding? Visitatiegroep wordt niet in accreditatierapport vastgelegd.

- Aanbevelingen worden openbaar gemaakt conform de normen in de ESG. Openbaar maken is een actieve taak van de instelling. Dit houdt in dat de instelling hiervoor verantwoordelijk is en er dus voor moet zorgen dat dit gebeurt.
- LET OP – nieuw opgenomen in de wet: De aanbevelingen van de voorlaatste visitatie zijn onderwerp van de kwaliteitsverantwoording. De vraag die daarbij centraal staat is als volgt:
In welke mate heeft de opleiding gevolg gegeven aan onderwerpen die aan de orde zijn geweest bij eerdere aanbevelingen.

Termijnen

- Openbaar maken van de bijlage aanbevelingen uit het visitatierapport: publiceren binnen een jaar.
- LET OP: Het delen van het gehele visitatierapport met de onderwijsgemeenschap (intern + expliciet met CMR en OC): moet binnen 7 dagen na ontvangst gebeuren.

Studenten krijgen grotere rol bij visitaties

- Versterking positie CMR en OC: Wettelijk is vastgelegd dat instellingen verplicht zijn om de resultaten van de visitatie binnen een week nadat het visitatierapport is ontvangen met de CRM en OC te delen.
- Inbreng studenten: In de wet staat dat de instelling een brede inbreng van studenten tijdens de visitatie moet bevorderen. In de MvT staat het krachtiger omschreven. Daar gaat het om de 'norm om studenten te betrekken'.
- Studentenhoofdstuk: alle studenten die bij de opleiding staan ingeschreven moeten in de gelegenheid zijn een geschreven bijdrage te leveren. Het doel is dat studenten hun eigen visie op de opleiding mee kunnen geven: Hoe ervaren studenten de opleiding/ wat zien zij als ontwikkelpunten en kansen? De schrijvers worden geacht gebruik te maken van valide en representatieve studentenevaluaties indien deze voor handen zijn.

OVERIGE AANPASSINGEN IN DE WET

Terminologie wet en accreditiekader is meer in overeenstemming gebracht

- Positief oordeel op een aanvraag voor een ITK heet voortaan erkenning ITK.
- Positief oordeel op een aanvraag TNO heet voortaan Accreditatie nieuwe opleiding.

Het verschil tussen de taak van het panel bij een TNO en bij een heraccreditatie

- De taak van het panel bij een TNO en ITK: Panel geeft advies aan de NVAO – De NVAO besluit vervolgens over kwaliteit op basis van advies panel.
- De taak van het panel bij een Accreditatie bestaande opleiding: Het panel beoordeelt kwaliteit van de opleiding. Op basis daarvan verleent de NVAO accreditatie.

Er is verduidelijkt wanneer een TNO niet is vereist

- Wanneer er sprake is van een planningsneutrale conversie, of het ongedaan maken van een planningsneutrale conversie.
- Wanneer van twee bestaande opleidingen een joint degree wordt gevormd
- Wanneer een postinitiële opleiding wordt omgezet naar een 'gewone' (bekostigde) masteropleiding.

Overige aanpassingen

- Er is een apart artikel over commissie van deskundigen (panel) opgenomen.
- Er wordt expliciet scheiding aangebracht in de werkzaamheden rondom de beoordeling van de kwaliteit t.b.v. accreditatie en de beoordeling t.b.v. aanbevelingen.

Overgangsbepalingen

- Opleidingen waarvoor goedkeuring van het panel bij de NVAO wordt aangevraagd na de inwerkingtreding van de wet worden beoordeeld volgens het nieuwe beoordelingskader. Overige opleidingen worden nog volgens het kader van 2016 beoordeeld, met dien verstande dat na de inwerkingtreding de NVAO in haar accreditatiebesluiten alleen nog de oordelen positief (eventueel onder voorwaarden) en negatief zal hanteren. De oordelen goed en excellent in het visitatierapport worden dan dus niet formeel bekrachtigd door de NVAO. Wel zal het visitatierapport, zoals gebruikelijk, op de website van de NVAO komen te staan.
- Voor het verlenen van accreditaties geldt geen overgangsrecht, dus TNO wordt accreditatie nieuwe opleiding en heraccreditatie wordt accreditatie bestaande opleiding.
- Besluiten TNO, accreditatie en TNAd (Toets nieuwe Ad): geldende besluiten worden omgezet naar het nieuw regime.
Uitzondering hierop betreft opleidingen die in herstel zijn. Daarnaast geldt deze uitzondering ook voor opleidingen die midden in een nieuwe accreditatieronde zijn op het tijdstip van inwerkingtreding.

