

Hobéon

Jubileumspecial

september 2023



30 jaar Huis van het Onderwijs

Al meer dan dertig jaar (1991-2023) levert Hobéon denkracht aan onderwijsinstellingen. Met wat we bereikt hebben, willen we onder de vleugels van moederbedrijf Kiwa verder doorgroeien in onze activiteiten, zowel in Nederland als daarbuiten en op alle onderwijsniveaus. In dit magazine laten we ons dienstenpalet zien en laten we een aantal van onze klanten uitgebreid aan het woord komen. Want wie Hobéon denkt, denkt verder. Veel leesplezier!



Interne audits mbo, een goede try-out voor aanvang inspectiebezoek

Interview met ROC Rivier

Het Teaching & Learning Network Hogeschool Utrecht

Innovatie en professionalisering met één been in de praktijk

Aanvraag nieuwe opleiding

Begeleiding Erasmus Universiteit Rotterdam



04

30 jaar Hobéon

Huis van het Onderwijs

Interne audit als 'cadeau' voor de school	07
Eerste hulp bij interne audits in het VO	
'Bouwers' van kwaliteitssystemen in het primair onderwijs	16
Een steuntje in de rug voor het PO	
Karel de Grote Hogeschool	17
Onderwijskwaliteit in Vlaanderen	
Rol examencommissies WO	18
Professionaliseren leden examencommissies	
Governance in het onderwijs	22
De verdeling van taken en verantwoordelijkheden in een organisatie, speelt in alle sectoren	
Interne audits mbo	30
Een goede try-out voor aanvang van het inspectiebezoek	
Mijlpalen organisatie	34
De belangrijkste mijlpalen van 1991 t/m 2023	
International cooperation	36
The promising cooperation between FIBAA and Hobéon	
Expertise mobiliseren	40
Teaching & Learning Netwerk Hogeschool Utrecht	
Master Societal Transitions Erasmus Universiteit ...	44
Brede ondersteuning bij ontwikkeling en aanvraag nieuwe opleiding	
Training Het Vlaggensysteem	54
Training om ongepast seksueel gedrag bij kinderen en jongeren te signaleren en bespreekbaar te maken	
Transparantie, ook op Curaçao	56
The University of the Dutch Caribbean (UDC)	
Continu leren en aanpassen	58
Een holistische benadering van opleidingsontwikkeling bij NCOI	
Deeltijdonderwijs	62
Audits bij Saxion Parttime School	
Persoonscertificering	66
Een garantie voor een leven lang ontwikkelen	



12

Onderzoeks- visitaties hbo

Benut onderzoeksvisitaties om met elkaar te reflecteren



46

De toekomst van de Taalhuizen

Kwaliteit en toekomst-
bestendigheid

inhoud



08

Validering examens mbo

Niet alles hoeft in wetgeving te worden vastgelegd

24

Meerdaagse complexe audits

Visitatie van achttien tweedegraads lerarenopleidingen



50

Challenge Based Onderwijs

ROC Zadkine motiveert studenten met reële beroepssituaties

Colofon

Vormgeving | Mirjam Dijkman

Fotografie | Pexels | Hogeschool Utrecht | Hogeschool Inholland | Windkracht-10.nl

Met medewerking van | Eric Weijers | NSC Marketing & Communicatie Kiwa | Windkracht-10.nl

Deze Hobéon Special is een eenmalige uitgave en wordt toegezonden aan onze relaties en aan geïnteresseerden. Voor meer informatie of extra exemplaren van deze Special kunt u contact opnemen met het redactiesecretariaat.

Redactiesecretariaat | Mirjam Dijkman | (070) 30 66 800 | mirjam.dijkman@hobéon.com

Alle rechten voorbehouden.



30

30 jaar Hobéon

Al meer dan dertig jaar levert Hobéon denkkracht aan onderwijsinstellingen

Met wat we bereikt hebben, willen we onder de vleugels van moeder Kiwa (sinds 2019) verder doorgroeien in onze activiteiten, zowel in Nederland als daarbuiten. We zijn door de Vlaamse tak van de NVAO erkend als accreditatiebureau voor Vlaanderen, werken samen met het Duitse FIBAA in de MBA-wereld, zijn actief voor diverse EU- en Britse onderwijsinstellingen, voeren visitaties uit in Caribisch Nederland en Suriname en hebben grootse plannen via een volwaardig lidmaatschap van de ENQA om ook buiten de EU en het koninkrijk ons verder te ontwikkelen. Met al die activiteiten ontwikkelen we ook onze klanten verder! Die klanten laten we nu in dit Magazine uitgebreid aan het woord komen.

Het woord ontwikkelen zit in Hobéons DNA. Op naar de 50 met Hobéon, Huis van het Onderwijs.

Hobéon
denkt verder

Voorwoord

Door **Willem G. van Raaijen**

30 jaar Hobéon Huis van het Onderwijs

Korte geschiedenis

Al meer dan 30 jaar levert Hobéon denkkraft aan onderwijsinstellingen. In het begin was Hobéon als adviesbureau met name gericht op het hbo om vervolgens certificeringsregelingen voor kennisintensieve branches te ontwikkelen, waarmee kwaliteitsborging een van de leidende inhoudelijke thema's voor onze firma werd. In 2003 kregen we een wettelijke status als (toen) zogeheten Visiterende Beoordelende Instantie in het hoger onderwijs, zodat we als 'accreditatiebureau' jaarlijks wel 100 en soms nog meer audits in het hbo konden uitvoeren. Hobéon groeide als kool daardoor, ook in personele zin. Met de overname van de stichting voor persoonscertificatie SKO in 2008-2009 betrokken we een tweede pand aan de achterzijde van ons toenmalige kantoor aan de Scheveningseweg.

Verhuizing

Door de nieuwe activiteiten en de drukte die dat met zich meebracht, werd het tijd voor een centralere locatie, bij voorkeur in de buurt van Den Haag CS, maar ook met voldoende P-plaatsen. Een prachtige nieuwe ('triple A') locatie aan het Lange Voorhout 14 is sinds november 2010 ons 'Huis', op loopafstand van CS en vlakbij belangrijke stakeholders zoals de Nederlands-Vlaamse Accre-

ditatieorganisatie, het Ministerie van OCW en de Vereniging Hogescholen.

Dienstenpalet

Inmiddels bedienen we ook de universitaire wereld via Hobéon Academic met accreditatiediensten, terwijl al zo'n 20% van onze adviesportefeuille datzelfde WO betreft. Denk daarbij aan governance-vraagstukken en (internationale) juridische kwesties. Ook aan de andere kant van het spectrum zijn we actief. Zo certificeren we MBO-examenleveranciers maar helpen we tevens ROC's met teambuildingsinstrumenten en onderwijskundig advies. Langzamerhand groeit er een soort 'menukaart' waarbij we met ons palet aan diensten de gehele onderwijsketen van onze kennis en kunde voorzien, soms tot en met interim-werk aan toe. Ook het PO en VO maken inmiddels deel uit van de menukaart. De ervaringen met en kennis van persoonscertificering en kwaliteitsborging hebben we in de loop der jaren gebruikt voor de ontwikkeling van certificerings-regelingen voor auditoren in het onderwijs, voor individuele diplomawaardering, voor assessmentcentra, voor EVC-centra (Erkenning Verworven Competenties) enz. enz. Voor klanten die maatwerk wilden en willen en voor wie geen bestaande kwaliteitsborgende



Bob Schakenbos nam per 1 mei 2023 het stokje over van Willem van Raaijen als eindverantwoordelijke van Hobéon. In 2010 stapte Bob als stagiair binnen bij Hobéon. In de jaren daarna heeft hij zich ontwikkeld van financieel medewerker via adviseur en unit-manager van Hobéon SKO (persoonscertificering) tot eindverantwoordelijke voor de gehele Hobéon organisatie.



Klaar voor de toekomst en op naar de 50 samen met u

regelingen voorhanden zijn, hebben we ons eigen Hobéon Keurmerk voor Kwaliteit (HKK) ontwikkeld! Tijd om al die activiteiten te bundelen onder één heldere noemer:

Hobéon, Huis van het Onderwijs

Zoals geen enkele vlag welke lading dan ook dekt, doen we met genoemde heldere typering de publieke sector en zelfs het bedrijfsleven mogelijk wat tekort omdat we ook in die sectoren - zij het in beduidend mindere mate - activiteiten ontplooiën. Het gaat echter altijd en overall om het verder ontwikkelen van personen, teams, curricula, opleidingen, instellingen en organisaties.

Toezicht

Dat ontwikkelen van personen, teams, curricula, opleidingen, instellingen en organisaties kan op meer informele wijze via adviseren en trainen en op formele wijze via certificeren en accrediteren. Die activiteiten zijn door een onzichtbare Chinese Muur keurig gescheiden, zowel in werkmaatschappijen als bij de inzet van onze medewerkers. Die scheiding staat ook zwart op wit, hebben we formeel vastgelegd met grote klanten en stakeholders en een strenge Raad van Onpartijdigheid ziet gevraagd en ongevraagd toe op de uitvoering van die afspraken.

Ontwikkelingsgericht

Het woord ontwikkelen zit in Hobéons DNA. Wilde het Nederlands Accreditatie-orgaan in 2003 dat wij tijdens audits/visitaties een foto maakten van wat we tijdens zo'n dag tegenkwamen, wij hebben van meet af aan verkondigd dat we een film wilden maken: je kijkt terug, je beziet het heden en je bespreekt de toekomst(-plannen en -mogelijkheden) en op basis van al die indrukken geef je vervolgens een gewogen en gemotiveerde beoordeling met via de aanbevelingen mogelijke punten voor de ontwikkelagenda. Gaat het om een informele doorlichting of advies: ook dan vormt ontwikkelingsgericht de leidraad.

Practice what you preach

Wanneer je je mond vol hebt van wat wel of niet aan de norm voldoet of beter kan of moet, dan is het zaak om ook zelf regelmatig aan de tand gevoeld te worden. Jaarlijks voert CIO in september een ISO-9001:2015-audit uit op basis van een Management Review die we elke zomer met elkaar schrijven en die we ook voorleggen aan de Raad van Onpartijdigheid. De Raad voor Accreditatie voert jaarlijks een audit uit op persoonscertificeringsactiviteiten. Als bureau zijn we ingeschreven in het Kwaliteitsregister Organisatieadvies van Lloyd's Register

Quality Assurance en lid van de Raad voor Organisatie Adviesbureaus (ROA). Daarnaast zijn wij aangesloten bij de European Association for Quality in Higher Education (ENQA) als affiliate-lid. Een groot aantal Hobéon-adviseurs is Lloyd's getraind IRCA lead auditor. Tot slot: we zijn officieel Accredited Consulting Practice en spenderen structureel veel tijd aan het blijven ontwikkelen en professionaliseren van onze medewerkers.

Op naar de 50 met Hobéon, Huis van het Onderwijs

Met wat we bereikt hebben, willen we onder de vleugels van moeder Kiwa (sinds 2019) verder doorgroeien in onze activiteiten, zowel in Nederland als daarbuiten. We zijn door de Vlaamse tak van de NVAO erkend als accreditatiebureau voor Vlaanderen, werken samen met het Duitse FIBAA in de MBA-wereld, zijn actief voor diverse EU- en Britse onderwijsinstellingen, voeren visitaties uit in Caribisch Nederland en Suriname en hebben grootse plannen via een volwaardig lidmaatschap van de ENQA om ook buiten de EU en het koninkrijk ons verder te ontwikkelen. Met al die activiteiten ontwikkelen we ook onze klanten verder! Die klanten laten we nu in dit magazine uitgebreid aan het woord komen.

Veel leesplezier, want wie Hobéon denkt, denkt verder!

Willem G. van Raaijen, senior-adviseur en voormalig directeur

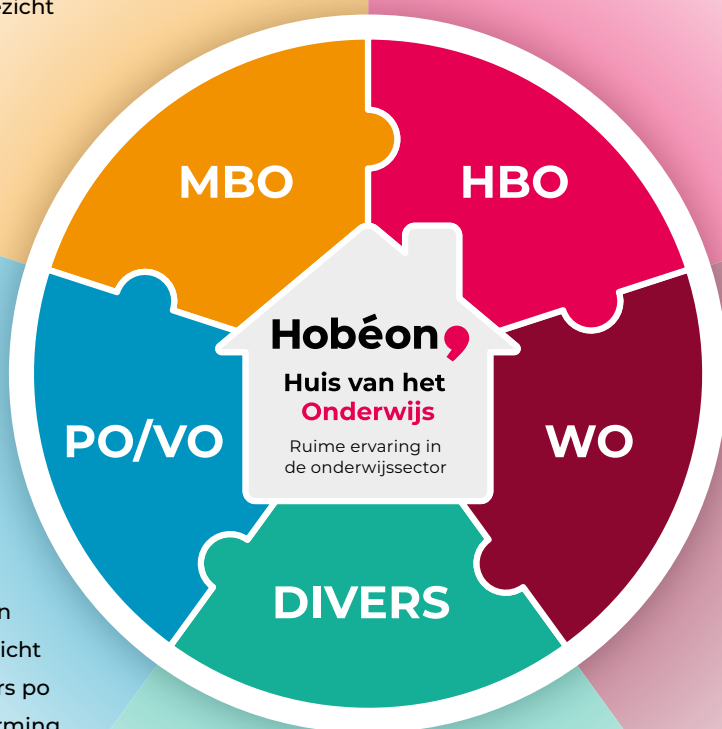


Hobéon Huis van het Onderwijs

Samenwerken aan toekomstbestendig onderwijs vanuit een ontwikkelingsgericht perspectief.

- Validering examens mbo
- Certificering van functionarissen in assessments en certificering van interne auditoren
- Kwaliteitscultuur en organisatieontwikkeling
- Duurzaam Middelbaar Onderwijs
- Certificering EVC
- Ontwikkeling onderwijsaanbod
- Governance en intern toezicht
- Juridisch onderwijsadvies
- Interimmanagement

- Accreditatie-audits opleidingen (NVAO)
- Kwaliteitsmanagement
- Onderzoeksvisitaties, BKO
- Organisatieontwikkeling en kwaliteitscultuur
- Governance en intern toezicht
- Juridisch onderwijsadvies
- Haalbaarheidsonderzoeken nieuwe opleidingen (CDHO)
- Keurmerk Duurzaam Hoger Onderwijs
- Midtermreviews



- Coachen van teams
- Kwaliteitsmanagement
- Training interne auditoren
- Governance & intern toezicht
- IDW traject - Schoolleiders po
- Verander- en strategievorming
- Hulp bij opstellen school- of jaarplannen
- Begeleiding voorbereiding inspectiebezoek
- Trainingen interne kwaliteitszorg en onderwijswetgeving

- Opleidingsvisitaties (NVAO)
- Innovatie in onderwijs en opleidingen
- Organisatieontwikkeling en kwaliteitscultuur
- Governance en intern toezicht
- Juridisch onderwijsadvies
- Trainingen examencommissies

- Persoonscertificering in uiteenlopende branches
- Certificering EVC-aanbieders
- Hobéon Keurmerk voor Kwaliteit
- Certificering bibliotheekwerk, cultuur en taal
- Beoordeling kwaliteit diverse beroepsopleidingen op basis van branche-gerelateerde beoordelingskaders
- Trainingen Vlaggensysteem
- Opleiding voor loopbaanprofessionals
- Certificering restauratie monumentenzorg

Eerste hulp bij interne audits in het VO

Een goede voorbereiding is het halve werk



Hobéon is bij velen bekend van de advieswerkzaamheden en trainingen die we uitvoeren in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Maar wist u dat wij ook werkzaamheden doen in het primair en voortgezet onderwijs? Onze werkzaamheden in het PO en VO variëren van het opzetten van een goede kwaliteitszorgstructuur, het coachen van teams/secties, het opstellen van school- of jaarplannen en het voorbereiden op een inspectieonderzoek, tot het begeleiden van (interne) audits en het trainen van interne auditoren. Een breed palet dus. We lichten er graag één opdracht uit.

In het najaar van 2022 mochten we een incompany-training verzorgen voor interne auditoren van Landstede Groep, een scholengroep in het oosten van het land. Landstede Groep hanteert een systeem van interne audits als onderdeel van haar kwaliteitszorgcyclus. Daarmee versterkt de instelling het stelsel van kwaliteitszorg en het stelt het bestuur in staat om regelmatig en systematisch de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen. Voor het uitvoeren van de audits worden medewerkers van collegascholen binnen de stichting ingezet. Om hen goed voorbereid op pad te sturen, volgden de auditoren eerst een training.

Marvin Leerdam en Olga de Bas verzorgden de training voor alle auditoren van Landstede. De training voor interne auditoren wordt gekenmerkt door een afwisseling van theorie en praktijk, waarbij deelnemers in rollenspellen onderdelen van het auditproces trainen. Voor de nieuwe auditoren betekende de training de voorbereiding op de eerste interne audits en voor de meer ervaren auditoren

bood de training de mogelijkheid om kennis en vaardigheden op te frissen. Kort na de training werden we benaderd om, vanwege een tekort aan capaciteit, in aanloop naar het op handen zijnde vierjaarlijkse inspectiebezoek ondersteuning te bieden bij de uitvoering van een aantal interne audits. Marvin en Olga hebben daarop tijdens een aantal interne audits de voorzittersrol op zich genomen. Omdat zij de training voor de interne auditoren recent verzorgd hadden, waren zij al goed bekend met de opzet en de instrumenten van de onderwijskundige audits binnen deze scholengroep. Mooi aan de hier gehanteerde auditsystematiek is de inzet van een door de school/het team zelf opgestelde teamvraag, naast de check op de reguliere indicatoren uit het waarderingskader van de onderwijsinspectie. Een goede teamvraag, die in samenspraak met het hele team tot stand is gekomen, creëert betrokkenheid en eigenaarschap en vergroot de opbrengst van de audit.



Deze audit is een cadeautje voor de school, om te zien waar we staan

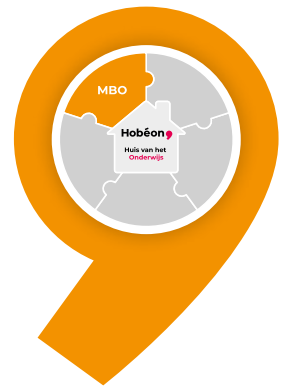
Janneke Helmholt, directeur van het Carolus Clusius College in Zwolle, onderdeel van Landstede Groep

Training interne auditoren

De training is interessant voor basisschool, universiteit en alles daartussen. Interne audits zijn een waardevol instrument voor een opleiding, faculteit of onderwijsinstelling. Bijvoorbeeld in voorbereiding op een opleidings-accreditatie of de Instellingstoets Kwaliteitszorg in het hoger onderwijs, in aanloop naar inspectieonderzoek in het primair, voortgezet of middelbaar (beroeps)onderwijs of als instrument binnen de interne kwaliteitscyclus. De training is een competentiegerichte en op maat gemaakte training. Of het nu gaat om beginnende auditoren of om meer ervaren auditoren, wij zorgen ervoor dat de training aansluit bij de behoeften van de deelnemers.

Interview

met **Michel Wouters**, directeur
Consortium Beroepsonderwijs.
Door **Marvin Leerdam**.



Niet alles hoeft in wetgeving
te worden vastgelegd

Validering examens mbo

Vanaf 1 augustus 2018 maken mbo-scholen alleen gebruik van valide exameninstrumenten voor de examinering van de herziene kwalificaties. In route 1 van de norm valide exameninstrumenten treedt Hobéon op als certificerende autoriteit en beoordeelt of examenleveranciers voldoen aan de norm valide exameninstrumenten. In 2018 en 2021 koos het Consortium Beroepsonderwijs voor certificering door Hobéon.

Wat voor soort organisatie is het Consortium Beroepsonderwijs?

"Het Consortium is een platform van samenwerkende mbo-instellingen, die voor en door elkaar opereren. Voor elkaar houdt in dat we producten maken die alleen gebruikt kunnen worden door de instellingen die lid zijn van het Consortium. Door elkaar betekent dat we medewerkers van de aangesloten scholen inlenen om werkzaamheden voor het Consortium uit te voeren. We lenen zo'n tachtig medewerkers in bij onze achterban. We vinden het belangrijk dat onze consultants en ontwikkelaars met de voeten in de klei staan. Dat geldt overigens ook voor het management en voor mijzelf. Ook wij hebben onze roots in het onderwijs. Op basis van onze ontwikkel-agenda bepalen we jaarlijks welke expertise we nodig hebben en wie we daarvoor via onze leden kunnen inlenen. Dat houdt onze kosten laag. We hebben bovendien geen last van investeerders die hun

geld terug willen verdienen."

Dit klinkt als een heel mooi concept. Waarom zijn niet alle onderwijsinstellingen en sectoren aangesloten bij het Consortium?

"Het 'not invented here' syndroom werkt voor ons nadelig. Sommige ROC's willen het toch op hun eigen manier doen. Men had de neiging om examenproducten van externe oorsprong te mijden. Dat vormt een rem op innovatie. Meestal is alles in het mbo gebaseerd op wetgeving. Er staat echter in geen enkel norm-document dat je samen moet werken. En dat het efficiënter en goedkoper is, staat nergens op de agenda. De norm valide exameninstrumenten is een voorbeeld dat niet alles in wetgeving hoeft te worden vastgelegd. De docenten in het mbo hebben lange tijd zelf hun onderwijsmateriaal gemaakt. Op zich niet verkeerd maar dit heeft wel tot gevolg gehad dat het wiel op heel veel verschillende

plekken opnieuw werd uitgevonden. Dat wat geproduceerd is, werd herkend als een 'eigen' product en kreeg daarmee de voorkeur. Nadelen bleken de betaalbaarheid en de wisselende kwaliteit. Met het maken van landelijke afspraken werd een kwaliteitsborging op een relatief snelle manier gerealiseerd. Had men moeten wachten op wetgeving, dan had dit erg veel extra tijd in beslag genomen. Door centraal te produceren werd ook nog eens een efficiëncyslag gemaakt.

Zie je voor zo'n construct dan nog een toekomst? Of zou je liever zien dat het in wet- en regelgeving wordt vervat?

"Regels en wetten maak je voor je vijanden". Als je met elkaar komt tot een constructie die waarde heeft voor iedereen, dan is dat het beste. Gaat het echter botsen, dan heb je wetgeving en formele afspraken nodig. Vaak gaat dat over geld. We leven in een wereld waarin de autonomie helaas dermate hoog gewaardeerd wordt dat samenwerken niet altijd als een welkome bezigheid wordt gezien. Dat merk ik nu ook al in de evaluatie van het stelsel met de drie routes binnen de kwaliteitsborging van examinering. Evaluaties blijven hangen in de beoordeling van het systeem, niet in rendement. Sommige scholen geven de voorkeur aan route 2; het zelf construeren van examens binnen de collectieve afspraken met toetsing door de

Michel Wouters is sinds 2011 directeur van het Consortium Beroepsonderwijs, examenleverancier voor het mbo, specifiek voor de sectoren techniek en zorg en welzijn.



Regels en wetten maak je voor je vijanden



eigen examencommissie. De scholen willen de collectieve afspraken van route 2 het liefste lichter maken en ik verwacht dat dat ook zal gebeuren, maar dat is niet per se goed voor de kwaliteitsborging.”

Waarom heeft het Consortium ervoor gekozen om de certificering van examens door Hobéon te laten uitvoeren?

“In 2018 waren er vijf certificerende autoriteiten die door de Stichting Validering examens mbo (VEMBO) waren aangewezen. De vereniging van examenleveranciers, ExSamen heeft destijds een vlootshow gehouden. Tijdens die vlootshow kwamen de vijf certificerende autoriteiten langs. De presentatie van Hobéon sprak mij aan en we hadden het vertrouwen dat deze organisatie bij ons paste. Dat is voor een deel ook onderbuikgevoel. Hobéon is bovendien ook actief voor de NVAO, waaruit de relatie met onderwijs in algemene zin naar voren komt.

Wat wilden jullie uit de certificering halen? En is dat gelukt?

“Voor ons is het belangrijk dat de opmerkingen die gemaakt worden hout snijden en dat we daar iets aan hebben voor onze verdere ontwikkeling. Auditeren is voor mij niet een vinklijstje afwerken. Auditeren heeft voor mij te maken met het kennen van een organisatie, weten welke ideeën daar leven en de audit uitvoeren vanuit de visie en context van de organisatie. De gesprekken die jullie auditoren tijdens de audit met ons voeren, gaan echt ergens over. Ze zijn inhoudelijk, gericht op de kwaliteit van de examens. Dat vind ik belangrijk.



Ik ben voorstander van high trust en high penalty

Van mijn collega hoor ik ook dat de auditgesprekken als prettig worden ervaren.”

Je was twee zittingstermijnen bestuurslid van de landelijke vereniging ExSamen. Welke ontwikkelingen zag jij binnen het stelsel?

“We leven in een maatschappij van low trust. Dat geldt niet alleen voor het onderwijs. Als we vaststellen dat het kwalitatief niet goed gaat, krijg je een low penalty. Je krijgt dan een jaar of wat de ruimte om te verbeteren. De school verliest niet haar examenlicentie. Ik ben van mening dat je op deze wijze speelt met de kwaliteitsgroei van studenten. Zij krijgen op dat moment onderwijs dat niet optimaal bijdraagt aan hun ontwikkeling. Ik geloof in high trust en high penalty. Ik vind dat we veel meer vertrouwen moeten hebben, maar als je dat vertrouwen schaadt dan zijn daar ook grote consequenties aan verbonden. We komen uit een periode van low trust en er ontstaat nu weer wat meer vertrouwen in het stelsel. Dat biedt mogelijk ruimte voor verandering. Ook een ontwikkeling als flexibilisering brengt de nodige vragen met zich mee. Als flexibilisering een grotere rol gaat spelen, dan wordt de vraag in hoeverre je examens nog landelijk kunt organiseren. Of wordt het dan regio gebonden? Wat gaat er gebeuren met microcredentials? En als de trend van het in elkaar schuiven van formatief en summatief toetsen zich verder ontwikkelt, wat betekent dat dan voor de examenleverancier en de school? Wat betekent dat voor de kwaliteitsborging? Er zijn nog een heleboel zaken die uitgekristalliseerd moeten worden.”



Marvín Leerdam adviseert en begeleidt vmbo, mbo en hbo-instellingen op het gebied van strategie-ontwikkeling, kwaliteitszorg, auditing en certificering. Marvín is namens Hobéon contactpersoon voor de certificering op basis van de norm valide exameninstrumenten mbo.

Wat ervaar je als de drie belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van examinering in het mbo?

“Flexibilisering, digitalisering en bekostiging.”

Wat gebeurt er als je die drie ontwikkelingen los laat op het huidige stelsel? Is de huidige norm valide exameninstrumenten daar nog passend voor?

“Dat gaat wringen. Zo lijkt het vreemd om één examen te hebben als je wilt flexibiliseren. Het stelsel van afspraken zou dus op een andere manier vormgegeven moeten worden, weg van de massa. Als je de ambitie hebt om het leren dicht bij de mens te brengen, dan gaat dat altijd schuren met landelijk afspraken want dan ga je toch een mal maken waar mensen aan moeten voldoen. Misschien moeten de kwalificatiedossiers in de huidige vorm ook wel losgelaten worden?”

HET DRAAGVLAK

Het Consortium ontwikkelt materiaal en examens

Het Consortium Beroepsonderwijs ontwikkelt onderwijsmateriaal en examens samen met professionals uit het beroepsonderwijs.

Het Consortium Beroepsonderwijs is een samenwerkingsverband van 40 ROC's, circa 100 vmbo-scholen en een groeiend aantal brancheopleiders. Het Consortium werkt vanuit het principe van, voor en door professionals uit het beroepsonderwijs, en hanteert als kwaliteitscriteria: betrokkenheid van het werkveld, borging door de onderwijsinspectie, draagvlak bij opleidingsteams, onderzoek, analyse en duurzaamheid.

In verband met het samengaan van het Consortium beroepsonderwijs met STeAG (Stichting Examinering Assisterende beroepen in de Gezondheidszorg) heeft Hobéon in 2021 ook de certificering van STeAG uitgevoerd.

Bij de 40 aangesloten ROC's worden jaarlijks ongeveer 100.000 studenten geëxamineerd op basis van de examenproducten van het consortium beroepsonderwijs.



DE NORM

Hobéon toetst en beoordeelt examenleveranciers

Om de kwaliteit van examens in het mbo te waarborgen hebben de mbo-scholen zich verenigend in de MBO Raad en de NRTO, het ministerie van OCW en ExSamen (vereniging van examenleveranciers in het mbo) en collectieve afspraken gemaakt over het construeren en vaststellen van valide exameninstrumenten.

Deze afspraken zijn verder uitgewerkt in de norm valide exameninstrumenten. Deze norm omschrijft wat het inzetten van valide exameninstrumenten inhoudt en welke drie manieren (routes) er zijn om te komen tot deze instrumenten. Sinds 1 augustus 2018 maakt het mbo gebruik van deze norm valide exameninstrumenten. Om te komen tot valide exameninstrumenten zijn er dus drie routes ontwikkeld voor de mbo scholen: inkoop bij een gecertificeerde examenleverancier (route 1), zelf construeren binnen de collectieve afspraken (route 2), of extern valideren van het exameninstrument (route 3).

In route 1 en route 3 toetst een externe certificerende instantie of de exameninstrumenten voldoen aan de eisen uit de norm valide exameninstrument. De Stichting Validering examens mbo beheert de norm valide exameninstrumenten. Deze toezichthouder heeft Hobéon geselecteerd als certificerende autoriteit.

Interview

met **Floor Aarts** en **Gerry Kouwenhoven** van Hogeschool Inholland. Door **Inge van der Hoorn**.



Benut onderzoeksvisitaties om met elkaar te reflecteren

Onderzoeks- visitaties hbo

Eens per zes jaar dient een onderzoeksgroep geëvalueerd te worden door een commissie van onafhankelijke peers. In het najaar van 2020 vond de visitatie van de onderzoeksgroep van het domein Gezondheid, Sport en Welzijn (GSW) van Inholland plaats. En in het najaar van 2021 was het de beurt aan het Research and Innovation Centre Agri, Food and Life Science (RIC AFL), eveneens van Inholland. Inge van der Hoorn mocht beide visitaties begeleiden als secretaris en gaat nu in gesprek met de projectleiders van beide onderzoeksgroepen over de keuzes in en de ervaring met het visitatietraject.



Een visitatie-proces is zinvol wanneer je start met het doel om nog beter te worden

Kunnen jullie iets vertellen over de positie en ontwikkeling van onderzoek binnen Inholland?

Floor: "We komen van een situatie waarin onderwijs en onderzoek twee aparte zuilen waren. De docenten wisten niet wie of wat een lector was. Maar inmiddels zijn onderwijs en onderzoek steeds meer met elkaar vervlochten."

Gerry: "De laatste drie jaar heeft dit echt een boost gekregen. Het onderwijs ervaart inmiddels dat het toegevoegde waarde heeft om onderzoek te adopteren. Dat geldt ook andersom. De lectoraten zien eveneens de meerwaarde van de samenwerking met het onderwijs."

Floor: "De versnelling is mede aangezet door de verantwoordelijkheid voor onderwijs en onderzoek te beleggen bij één manager. Daardoor is de afstemming verbeterd. Voorheen werden er binnen het domein GSW aparte jaarplannen gemaakt voor onderwijs en voor onderzoek maar nu is dat samengebracht in een gezamenlijk jaarplan voor het domein, waaraan zowel lectoren, opleidingsmanagers als teamleiders en kenniskringleden hun bijdrage hebben

geleverd. Diezelfde beweging zag ik nu ook op hogeschoolniveau bij de totstandkoming van het nieuwe strategische plan van Inholland. Waar daarbij voorheen de nadruk lag op het onderwijs als primair proces, zie ik nu dat onderwijs en onderzoek als twee gelijken worden beschouwd, die elkaar versterken. Dat is echt een verschil met enkele jaren terug.

"De versterking van de samenwerking tussen onderzoek, onderwijs en praktijk zien we ook terug in het aantal living labs, leerwerkplaatsen en leer- en innovatienetwerken, dat de laatste jaren is ontwikkeld. Daar is een stijgende lijn in te zien. Drie jaar terug is dan ook vanuit het domein GSW het Centre of Expertise Preventie in Zorg & Welzijn in het leven geroepen om ook complexere vraagstukken samen met werkveld, onderzoek en onderwijs aan te pakken.

Gerry: "Ik herken binnen het domein AFL ook de groei van de living labs en kenniswerkplaatsen als aanjager van samen optrekken en verbinden van onderwijs en onderzoek. De volgende stap is om over de domeinen heen samenwerking te vergroten. Zo werken we samen binnen het platform "Inholland Sustainable Solutions" en hebben we de minor Toekomstbestendige stad waar de meeste domeinen (docenten, studenten en lectoren) bij betrokken zijn. We hebben inmiddels ook gehonoreerde onderzoeksprojecten, zoals "van crisismanagement naar risicomanagement" waar we met meerdere domeinen samenwerken. De uniciteit van Inholland kunnen we nog veel meer inzetten: we hebben alles in huis!

Floor: "De aanstelling van Gerry als associate lector Investeren in circulaire land- en tuinbouw is een ander mooi voorbeeld van hoe cross sectorale samenwerking binnen Inholland wordt gestimuleerd. Als associate lector werkt zij namelijk voor en op het snijvlak van de Inholland-domeinen Agri, Food & Life Sciences (AFL) en Business, Finance & Law (BFL).

Wat heeft de onderzoeksvisitatie jullie opgeleverd?

Floor: "Als GSW hebben wij bewust gekozen voor een ontwikkelings-



Floor Aarts is beleidsadviseur onderzoek domein GSW bij het Domein Gezondheid, Sport en Welzijn bij Hogeschool Inholland

gerichte insteek, waarbij we de ruimte hebben genomen om de visitatie op een voor ons zinvolle manier in te zetten. Ik wilde voorkomen dat het werd gevoeld als een moetje of dat we allerlei dingen zouden optuigen voor de visitatie. Ik ben van mening dat je moet laten zien wat voor mooie dingen je doet en samen met de visitatiecommissie moet kijken naar hoe dat nog beter kan. In het visitatieprogramma hebben we bovendien de ruimte genomen - onze visitatie duurde twee dagen - om een dagdeel in te ruimen om te spreken over waar we naartoe willen. Ik vond het heel fijn dat we vanuit Hobéon de ruimte kregen om zelf gespreksonderwerpen aan te dragen. Natuurlijk heeft een visitatiecommissie de standaarden uit het brancheprotocol in het achterhoofd bij het voeren van de gesprekken. Ik vond het rapport ook een stuk waardevoller dan ik gewend was vanuit de kwaliteitszorgrol die ik ook binnen zorginstellingen heb vervuld. Dat waren meer afvinklijstjes."

"Wat ook zeer waardevol is geweest in het hele visitatieproces, is dat we als onderzoeksgroep met elkaar zijn gaan zitten en ons gezamenlijke verhaal op papier moesten zetten. Dat proces heeft belangrijke inzichten opgeleverd. Zo kwamen we met elkaar tot de conclusie dat het Centre of Expertise voor ons een belangrijke ontwikkeling is en we daar stappen in wilden en



foto: Hogeschool Inholland



Gerry Kouwenhoven is Associate Lector, Research Centre Sustainable Business & Finance bij het Research Centre Agri, Food & Life Science bij Hogeschool Inholland

moesten gaan maken. Op dat gebied hebben we inmiddels dan ook weer de nodige voortgang geboekt.

“Tijdens de visitatie sprak het panel met enkele promovendi. Naar aanleiding daarvan zijn we aan de slag gegaan en is er een nieuw promotiebeleid voor ons domein geschreven. We willen promoveren stimuleren, hebben de daad bij het woord gevoegd. Het aantal beschikbare promotievouchers is verhoogd en daarnaast beschikken we nu ook over pre-promotievouchers. Docent-onderzoekers die de ambitie hebben om te promoveren krijgen daarmee

gedurende 1 jaar 0,2 FTE om hun onderzoeksvoorstel te schrijven, daarnaast is er budget beschikbaar om cursussen te volgen om zich op die manier klaar te stomen voor het promotietraject. De afgelopen jaren zijn er zeven docent-onderzoekers met een pre-promotietraject gestart.

Gerry: “Voor ons, het domein AFL, was het eigenlijk een beetje een verrassing dat we de visitatie in 2021 moesten doen. Het was ons ontschoten, maar gelukkig kon ik bij andere Inholland domeinen informatie en ervaringen ophalen, zoals bij Floor. Zij raadde me aan om contact op te nemen met Hobéon. Dus dat heb ik gedaan en daar ben ik nog steeds heel blij mee. We kijken terug op een heel mooi en waardevol traject, ondanks de strakke planning. We hebben ervoor gekozen om groepen te maken met tenminste een lector, een docentonderzoeker en een business developer, die elk een standaard van het zelfevaluatierapport hebben geschreven. Daaromheen hebben we critical friends georganiseerd die feedback gaven op de conceptteksten. Het schrijfproces was noodzakelijk voor de totstandkoming van het zelfevaluatierapport, maar het heeft ons ook een heleboel andere zaken gebracht. We zijn met elkaar in gesprek gegaan over wat we doen en waarom we de dingen doen, zoals we ze doen. Waarom doen we eigenlijk onderzoek? Wat zijn onze succesfactoren? En wat maakt ons uniek? Zo'n visitatie is een stok achter de deur om dit soort gesprekken nog eens goed met elkaar te voeren. Ook wij hebben de keuze gemaakt voor de ontwik-

kelgerichte insteek. Nu, 2023, denken en werken we nog steeds vanuit de feedback en tips die we kregen tijdens de visitatie.

De samenstelling van de commissie hebben we heel bewust gekozen. We wilden hier bijvoorbeeld graag iemand vanuit de overheid in hebben, iemand vanuit het werkveld van de agribusiness en een lector van een andere hogeschool.

Zo'n visitatie is best een drukke dag, maar tijdens de lunch was het wat informeler. We hadden een ruimte ingericht, waar de commissieleden langs posterpresentaties van projecten konden lopen en vragen konden stellen aan betrokken onderzoekers, studenten en partners.

Mijn conclusie: zo'n visitatie is veel werk, maar het geeft een boost. Waar je begint aan een verplicht nummer, geeft dat toch een boost aan de samenwerking en onderlinge verbinding. Het mooie is dat het zelfs een ripple effect heeft: een steen in een vijver gooien laat nog lang nadat de steen uit het zicht is verdwenen kringen na.”

Floor: “Wij hebben het meer gebruikt als thermometer. Waar staan we nu? En hoe gaan we nu verder vanuit hier? Wij hebben geen extra dingen opgetuigd, maar vooral laten zien wat we in huis hebben om van daaruit te kijken waar ontwikkelpunten liggen en wat we nu verder gaan doen.

Floor: “Ik zou dan zeggen, waak ervoor dat je niet alleen gaat kijken of je voldoet aan alle ‘vinkjes’ van het BKO, maar benut het vooral om te bepalen waar je nu staat, waar je naartoe wil en hoe je dat het beste met elkaar kunt doen. Voer een open gesprek met de commissie en zie het als een mooie kans om in gesprek te gaan met vakgenoten, laat zien waar je trots op bent en waar je je nog in wilt ontwikkelen. Benut deze kans om met elkaar te reflecteren.”

Gerry: “Ik ben het helemaal eens met Floor. Een visitatie-proces is zinvol wanneer je start met het doel om nog beter te worden. Zelf kritisch zijn en in de spiegel durven kijken. Of zoals we binnen Inholland zeggen “Durf te leren” en “Ga verder waar anderen stoppen”.



Vereniging Hogescholen



foto: Hogeschool Inholland

Wat is een onderzoeks- visitatie?

BRANCHEPROTOCOL KWALITEITZORG ONDERZOEK

Een onderzoekvisitatie is een ontwikkelingsgerichte evaluatie van een onderzoekseenheid in het hbo uitgevoerd door peers aan de hand van het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO) 2023-2028. In het protocol staan de standaarden uitgewerkt waarop een onderzoeksgroep wordt geëvalueerd. Op hoofdlijnen gaat het om het (i) onderzoeksprofiel en -programma met bijbehorende ambities en doelen, (ii) de doorwerking van het onderzoek naar de beroepspraktijk, het onderwijs en het kennisdomein, (iii) de kwaliteit van het onderzoeksproces, en (iv) de wijze waarop het onderzoek is georganiseerd (mensen, middelen, samenwerkingspartners).

Bijdrage

van onderwijscollega's **Olga de Bas** en **Reina Konijn**.

Een steuntje in de rug voor het PO 'Bouwers' van kwaliteits- systemen in het primair onderwijs

Wist u dat we onze expertise ook inzetten voor kwaliteitsverbetering in het primair onderwijs?

In gesprek met onderwijscollega's

Begin dit jaar spraken Hobéon adviseurs Olga de Bas en Reina Konijn met diverse professionals uit het primair onderwijs om samen te ontdekken waar scholen specifiek in deze sector tegenaan lopen op het gebied van onderwijskwaliteit. Ze spraken met bestuurders, directeuren, kwaliteitszorgmedewerkers en leerkrachten om alle linies binnen deze sector te betrekken. Naast actuele onderwerpen die onmiskenbaar zijn, zoals het lerarentekort en invoering van de wet voor Burgerschapsonderwijs, gingen vele gesprekken over het borgen van kwaliteit en hoe dit op de betreffende scholen wordt gerealiseerd.

Een algemene deler is dat alle scholen bezig zijn met kwaliteitsverbetering. Waar sommige bestuurders en directeuren als een geoliede machine een kwaliteitssysteem hebben opgezet, vertelden andere onderwijsprofessionals in de gesprekken eerlijk dat het nog niet loopt zoals zij hadden gedroomd. Het opzetten van een systeem waarin interne audits een waardevol instrument zijn voor het bestuur of de onderwijsinstelling, is iets waar besturen en directieleden in de werkelijkheid niet altijd aan toekomen.

Van droom naar werkelijkheid

Olga en Reina, en met hen ook andere Hobéon collega's, leveren graag een bijdrage aan het duurzaam verbeteren van de kwaliteit op basisscholen. Onze adviseurs kunnen bijvoorbeeld ondersteuning bieden middels een advies-traject. Zo kunnen we een kwaliteitsonderzoek doen ter voorbereiding op een bezoek van de Inspectie van het Onderwijs, kunnen we helpen bij het opzetten van een kwaliteitssysteem en begeleiding bieden bij het starten met interne audits binnen een school of stichting. Naar aanleiding hiervan doen we aanbevelingen en geven we handreikingen voor het verder verbeteren van de onderwijskwaliteit. Tevens hebben we aandacht voor het versterken van de verbinding tussen scholen binnen een stichting en helpen we indien gewenst graag mee met een cultuurverandering richting kwaliteitsdenken.

Is de stap van droom naar werkelijkheid op dit moment te groot voor uw organisatie? Begin dan eens bij uzelf en laat u tijdens een training informeren en inspireren. Denk bijvoorbeeld aan het volgen van de training '(interne) auditoren in het basisonderwijs'. Tijdens deze training



krijgt u onder andere een inleiding over kwaliteit en kwaliteitssystemen, ontvangt u handvatten om een (interne) audit te organiseren en leren we u de fijne kneepjes van het vak van (interne) auditor aan de hand van praktische oefeningen.

Enthousiast? Kom naar de Netwerkbijeenkomst!

Op 23 november 2023 organiseert Hobéon een netwerkbijeenkomst. Olga en Reina delen tijdens deze bijeenkomst de inzichten die zij hebben opgehaald uit de gesprekken met onderwijsprofessionals. Bovendien zal onze collega Pieter Huisman, tevens bijzonder hoogleraar Onderwijsrecht aan Tilburg University, spreken over governance en medezeggenschap in het funderend onderwijs. U bent van harte uitgenodigd en wie weet brengt deze bijeenkomst u van droom naar daad!

Aanmelden voor de bijeenkomst kan tot uiterlijk 20 november 2023 via communicatie@hobéon.com

Olga de Bas is sinds 2022 als senior-adviseur werkzaam bij Hobéon. Voor die tijd was zij werkzaam als docent en (con)rector in het voortgezet onderwijs. Binnen Hobéon houdt Olga zich voornamelijk bezig met advisering van onderwijsinstellingen in het PO, VO en MBO. Dit betreft advisering ten aanzien van onderwijsinnovatie, kwaliteitszorg en -cultuur en verandermanagement. Daarnaast ontwikkelt en verzorgt Olga diverse voor het werkveld relevante trainingen.



Reina Konijn is sinds november 2021 als adviseur werkzaam bij Hobéon. Voor die tijd was zij lid van het Management team van een montessorischolen en leerkracht in het basisonderwijs. Reina is gecertificeerd schoolleider, onderwijskundig onderlegd en docent primair onderwijs met een speciale interesse voor verandarkunde, organisatieontwikkeling en kwaliteitsverbetering binnen het onderwijs. Binnen Hobéon werkt Reina als onderwijsadviseur aan uiteenlopende opdrachten.



Onderwijskwaliteit in Vlaanderen

Karel de Grote Hogeschool



Je zou kunnen zeggen dat men in Vlaanderen voorloopt op Nederland waar het gaat om het voeren van de eigen regie over onderwijskwaliteit. Een instellingsreview - vergelijkbaar met de beoogde instellingsaccreditatie in Nederland - biedt Vlaamse universiteiten en hogescholen de gelegenheid om aan te tonen dat zij zelf de kwaliteit van hun opleidingen op een deugdelijke wijze borgen.

Vlaamse universiteiten en hogescholen dienen informatie over de kwaliteit van hun opleidingen te publiceren op hun website, de zogenoemde publieke informatie. Deze informatie is het resultaat van de 'checks and balances' die de hogescholen en universiteiten onder de eigen regie uitvoeren bij hun opleidingen en die de verantwoording vormen voor het eigen borgingsbesluit.

Vlaamse hogescholen en universiteiten hebben hiermee dus de plicht om de onderwijskwaliteit in kaart te brengen en daarover te publiceren naar externe stakeholders. Dit is van belang voor het behoud van de licentie om diploma's te mogen verstrekken. Hiertoe richten de onderwijsinstellingen een eigen kwaliteitssysteem in. Ook de Karel de Grote Hogeschool (KdG) uit Antwerpen heeft een eigen kwaliteitssysteem vormgegeven.

Enkele jaren terug heeft de Karel de Grote Hogeschool Hobéon gevraagd om als extern partner over een periode van meerdere jaren toezicht te houden op de uitvoering van het eigen kwaliteitszorgsysteem. Daarnaast heeft Hobéon de taak gekregen om te evalueren en te adviseren waar verbeteringen in het huidige kwaliteitszorgsysteem mogelijk zijn.

Bas Reijken, senior-adviseur bij Hobéon en betrokken bij de ondersteuning van Karel de Grote Hogeschool: "Concreet betekent dit dat de hogeschool zelf kwaliteitscriteria voor haar onderwijs heeft bepaald en 'checks and balances' heeft ingevoerd om de onderwijskwaliteit te monitoren. Wij controleren of die 'checks and balances' inderdaad zijn uitgevoerd en hoe hier opvolging aan wordt gegeven. Dat doen we door jaarlijks een steekproef te nemen van een aantal opleidingen en het gesprek

te voeren met opleidingsdirecteuren en opleidingshoofden. Eens per vier jaar voeren wij een meta-analyse uit over alle opleidingen van KdG. Tevens zijn we recent gevraagd om advies te geven over de stappen die KdG kan en moet zetten naar aanleiding van de instellingsreview, die eerder dit jaar door een panel van de NVAO werd uitgevoerd en een positieve uitkomst had."

Bas vervolgt: "Ik vind het erg interessant om als adviseur betrokken te mogen zijn bij een opdracht voor KdG en mijn expertise van kwaliteitszorgsystemen en opleidingsaccreditaties sluit hier goed op aan. Zelf volgde ik de Master Organisatie en Management aan de Universiteit Antwerpen, dus ik ben vrij goed bekend met het Vlaamse onderwijs. Bovendien geeft deze opdracht een mooi doorkijkje naar hoe de borging van onderwijskwaliteit over een paar jaar wellicht ook in Nederland wordt vormgegeven."



Bovendien geeft deze opdracht een mooi doorkijkje naar hoe de borging van onderwijskwaliteit over een paar jaar ook in Nederland wordt vormgegeven

Interview

met **Jasper van de Kamp** en **Gert-Jan Euverink**.

Door **Pieter Huisman** en **Inge van der Hoorn**.



Professionaliseren leden
examencommissies

Rol examen- commissies WO

Jaarlijks organiseert de Rijksuniversiteit Groningen een professionaliseringsdag voor examencommissies. Sinds 2015 verzorgt Hobéon tijdens deze dag een training over de hoofdverantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de examencommissie aan de hand van de kaders in de WHW. Hobéon adviseur Pieter Huisman sprak met Gert-Jan Euverink en Jasper van de Kamp over de ontwikkelingen en uitdagingen die op examencommissies afkomen en over de vormen van facilitering en professionalisering die dat vraagt.



Jasper van de Kamp is beleidsmedewerker Onderwijs bij het bureau van de RUG. Hij coördineert het netwerk van examencommissie, faciliteert intervisiebijeenkomsten en organiseert de jaarlijkse professionaliseringsdag.

Wat zijn op dit moment de prangende thema's voor examencommissies?

Jasper ziet twee belangrijke ontwikkelingen. Allereerst dat examencommissies steeds meer aan de voorkant van het onderwijsproces betrokken raken, bij de ontwikkeling van het onderwijs. "De focus tijdens corona heeft met name veel gelegen op fraudepreventie en -signalering", zo stelt hij. "Ik verwacht dat examencommissies de komende tijd ook meer betrokken zullen worden bij het opstellen van het toetsbeleid op opleidings- en facultair niveau. Hun rol verschuift en dat vereist meer tijd van examencommissies en mogelijk ook een andere expertise". Een tweede ontwikkeling die hij signaleert, is de opkomst van flexibele leerpaden. Het ministerie van OCW en de RUG hebben dit hoog op de agenda staan. Het leidt echter tot veel vragen. Als een student een eigen pad mag kiezen en zijn eigen studie samen kan stellen uit vakken van

verschillende opleidingen en faculteiten, hoe borg je dan de kwaliteit daarvan? Wie gaat waarover? Vanuit het perspectief van de instellingen is het juridisch kader op dit punt nog vaag volgens **Jasper**.

Een andere ontwikkeling die volgens **Gert-Jan** invloed heeft op het werk van examencommissies is de toename van groepsonderwijs en -toetsing. "In de samenleving werk je nu eenmaal vaak in groepen, dus het is begrijpelijk dat deze werkvorm vaker wordt ingezet in het onderwijs. De vraag die voor examencommissies van belang is, is hoe je controleert dat iedere student individueel de leerdoelen behaalt als wordt gewerkt met groepsopdrachten. Eén van de dingen die we doen om meeliftgedrag te voorkomen, is het inzetten op peerreview. Dit betekent dat studenten tijdens een vak elkaar meermaals beoordelen. Docenten kunnen die scores meewegen in de individuele



“

Terug naar de basis, want die bepaalt hoe je moet opereren

scores van een student.” **Gert-Jan** vervolgt: “Plagiaat in groepswerk is ook ingewikkeld. Studenten hebben geen plagiaatscanner zoals wij die wel hebben, dus zij kunnen niet controleren of hun groepsleden wellicht plagiaat hebben gepleegd. Bovendien is er altijd één student die de finale versie van een groepswerk inlevert en wellicht nog iets heeft gewijzigd, waar de rest niet van op de hoogte is. Kun je alle groepsleden dan verantwoordelijk stellen voor het verkeerde gedrag van één student? Dit zijn vraagstukken waar we het als examencommissie over hebben.”

Jasper vult aan: “De toetsing van groepswerk vind ik een mooi voorbeeld van een onderwerp waarover de examen- of toetscommissie aan de voorkant kan meedenken met een opleiding. Hoe richt je dat zo goed mogelijk in, met verschillende momenten en vormen waarop studenten elkaar beoordelen? Wat wil je dat studenten leren? Hoe wil je dat toetsen? En waar moet je dan rekening mee houden? Dat zijn vragen waarover een opleiding vooraf met een examencommissie zou kunnen sparren. Dit gaat om processen en kwaliteitsborging.” **Gert-Jan** brengt nog een ander punt naar voren. “Er is altijd veel aandacht geweest voor de inhoud van het onderwijsprogramma, maar ik constateer dat er weinig aandacht is voor de variatie in toetsmethoden. Iedere docent kiest voor zijn eigen vak de toetsmethode die daar het beste bij past. Al die individuele keuzes kunnen leiden tot een heel eenzijdig toetsprogramma met weinig variatie. Idealiter zouden docenten in samenhang met elkaar

de toetsmethoden binnen een opleiding moeten bepalen om te zorgen voor voldoende variatie.

Zijn er nog andere ontwikkelingen die betrekking hebben op het werk van examencommissies?

Jasper: “Ja, ik moet denken aan authenticiteit toetsen. Hiermee bedoelen we het gebruik van toetsvormen die de arbeidsmarkt na kunnen bootsen. Het gaat vaak om groepswerk en zit bij ons nog in de experimenteerfase. Voor sommige opleidingen is het ook lastig om een arbeidsmarktsituatie na te bootsen.

Gert-Jan: “Ik merk verder dat studenten hun financiële situatie vaker meebrengen in hun betoog voor het verkrijgen van een bepaalde uitzondering. Internationale studenten van buiten Europa betalen zo’n zestien-duizend euro collegegeld per jaar. Als zij één tentamen niet halen en dat niet tussendoor mogen herkansen, moeten zij zich nog een jaar inschrijven en dat heeft hele grote financiële consequenties. Natuurlijk geldt ‘regels zijn regels’, maar persoonlijk voelt dat toch soms lastig. Het zijn niet noodzakelijk rijke studenten die hierheen komen. Sommige studenten krijgen gemeenschapsgeld en willen met een mooi diploma terugkeren naar huis. Ondanks dat we het niet mee laten wegen, zit dat toch in je achterhoofd.” Een andere ontwikkeling is de toename van studenten met persoonlijke problemen. “De ingediende beroepen op besluiten van de examencommissie op basis van persoonlijke omstandigheden zijn toegenomen. Voorheen ging het vaak om bijvoorbeeld een gebroken



been. Dat is makkelijk vast te stellen door een arts. Een depressie is lastiger vast te stellen. Er zijn gevallen bekend van studenten die hun situatie faken. Je weet niet 100% zeker of iedereen eerlijk is. De belangen zijn nu ook groter. Elk jaar dat je nu langer studeert, betekent een hogere studieschuld”, aldus **Gert-Jan**.

Wat betekenen al deze ontwikkelingen en uitdagingen voor de facilitering en professionalisering van examencommissies? Welke behoeften ervaren jullie op dat vlak?

Gert-Jan: “Op facultair niveau worden de examencommissies goed ondersteund. Er is een ondersteunende handleiding voor examencommissies, de faculteit regelt ons externe lid, de ambtelijk secretaris wordt centraal georganiseerd en ondersteund. Daarbovenop hebben wij, door de faculteit georganiseerd, eens per twee maanden een overleg met alle



De vraag die voor examencommissies van belang is, is hoe je controleert dat iedere student individueel de leerdoelen behaalt als wordt gewerkt met groepsopdrachten?

Versterking examencommissies

HET WAKEND OOG

Gelukkig beseffen steeds meer instellingen dat het belangrijk is om te blijven investeren in de kwaliteit en werking van de examencommissies. Dat kan onder meer door deelname aan professionaliseringsactiviteiten.

Jaarlijks organiseert de Rijksuniversiteit Groningen een professionaliseringsdag voor examencommissies. Sinds 2015 verzorgt Hobéon tijdens deze dag een incompanytraining over de hoofdverantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de examencommissie aan de hand van de kaders in de WHW. De training wordt verzorgd door collega's Pieter Huisman en Roel van Krieken.

Als 'Huis van het Onderwijs' dragen wij graag bij aan een duurzaam en bestendig hoger onderwijs.



voorzitters van de examencommissie en iemand van het faculteitsbureau die ons juridisch adviseert. We bespreken verschillende issues met elkaar om ervoor te zorgen dat een student Biologie op dezelfde wijze wordt behandeld als een student Scheikunde. Dat schorsingen bijvoorbeeld even lang zijn. Verder is er een handige template voor jaarverslagen. Wat wel beter kan, is de feedback op onze jaarverslagen, maar mijn lijnen zijn kort dus ik kan die feedback zelf aan het faculteitsbestuur vragen."

Gert-Jan gaat als het maar even mogelijk is ook altijd naar de gezamenlijke professionaliseringsdagen voor examencommissies die de RUG organiseert. "Je hoort daar altijd wel iets nieuws. Verder maak ik deel uit van een intervisiegroep met de voorzitters van alle examencommissies van de RUG. Als het puur om informatie gaat kun je ook een document lezen, maar juist het delen

van kennis en ervaringen is heel waardevol. Ik ben dan ook een groot voorstander van dit soort bijeenkomsten."

Welke rol speelt Hobéon hierin?

Jasper: "Wat ik prettig vind aan jullie bijdrage, is dat jullie de juridische basis goed kenbaar weten te maken. Terug naar de basis, want die bepaalt hoe je moet opereren".

Afsluitend stelt **Gert-Jan:** "En door jullie horen we ook wat er speelt bij andere kennisinstellingen. Daar kunnen wij ook weer van leren. Zo vernam ik dat er bij een andere universiteit problemen waren met proctoring software. Mensen met een donkere huidskleur moesten met een lamp voor hun gezicht een tentamen maken. Dat is absoluut onwenselijk. Het is goed om over dit soort situaties te horen en na te denken hoe je in zo'n geval zelf zou handelen."



Gert-Jan Euverink is hoogleraar Biotechnologie aan de RUG. Sinds 2013 is hij voorzitter van een examencommissie die twee bachelor- en drie masteropleidingen onder haar hoede heeft.



“

Hobéon heeft ruime kennis en ervaring in het adviseren en beoordelen van (de kwaliteit van) bestuur en toezicht

Showcase

De verdeling van taken en verantwoordelijkheden in een organisatie, speelt in alle sectoren.

Governance in het onderwijs

In onze adviespraktijk hebben wij regelmatig te maken met uiteenlopende adviesvragen van instellingen over governance in het onderwijs. Zo hebben wij op verzoek van een mbo-instelling het functioneren van de governance binnen de raad van toezicht, en tussen raad van toezicht en het college van bestuur onder de loep genomen.

Binnen de raad van toezicht bestond onenigheid over de koers, en de rol/ taakopvatting. Door bestudering van documenten, het afnemen van een korte vragenlijst en interviews kon op tafel gelegd worden op welke punten wel en geen overeenstemming was, en welke elementen in het toezichtkader ontbraken. Ook de wijze van besluitvorming en de verslaglegging, en het ontbreken van structurele evaluatie van opereren binnen de Raad van Toezicht, bleken belangrijke elementen waar verbetering mogelijk was. Via een follow up advies zijn concrete handreikingen gedaan hoe uit de impasse te komen en de governance-structuur te verbeteren.

Een andere opdracht, die onze collega Pieter Huisman uitvoerde samen met collega Roel van Krieken, betrof een onderzoek naar de verhouding tussen de medezeggenschap en het management van een faculteit van een universiteit. Het vertrouwen tussen de onderwijsdirectie bij bepaalde opleidingen en de leden van de medezeggenschap was in de loop van de jaren kwijt geraakt, met als gevolg onder andere de neiging om veel in regels en onderwijs- en examenregelingen vast te leggen. Door ook hier een analyse te maken via het bestuderen van de documenten zoals het faculteitsreglement, en het houden van individuele interviews met direct betrokken stakeholders kwam een duidelijk beeld naar voren dat geen van betrokkenen tevreden was met de situatie. De analyse en de spiegel die is voorgehouden werd gevolgd door een advies- en begeleidingstraject rond verbetering op verschillende onderdelen; zowel structuren, processen als de

cultuur in de organisatie. Deze integrale benadering heeft de faculteit uiteindelijk op weg geholpen een andere weg in te slaan.

Pieter praat regelmatig besturen en raden van toezicht bij over de actualiteiten in wet- en regelgeving, en de nieuwe verwachtingen die door de politiek en samenleving worden uitgesproken over goed onderwijsbestuur. Die sessies, waarin casuïstiek wordt gebruikt om dilemma's in bestuur en toezicht te oefenen, vormen vaak de aanleiding om met elkaar nog eens door te spreken wat ieders rol is, en wat onder rolvastheid en rolbewustzijn is te verstaan.

Pieter Huisman is bijzonder hoogleraar onderwijsrecht aan de Universiteit Tilburg en tevens senior-adviseur bij Hobéon.



Interview

met **Ellie Cremer** en **Jeroen Leuverink**.

Door **Rianne Versluis**, coördinerend secretaris.



Visitatie van achttien tweedegraads lerarenopleidingen

Meerdaagse complexe audits

In 2021-2022 stond het cluster HBO Tweedegraads lerarenopleidingen op het visitatierooster van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) voor beoordeling van de kwaliteit van de betreffende opleidingen in het kader van de continuering van accreditatie. Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) vroeg Hobéon om de audit bij haar 18 tweedegraads lerarenopleidingen uit te voeren.

Welke ideeën waren er bij FLOT met betrekking tot het bezoekprogramma?

Ellie vertelt dat aanvankelijk het idee leefde om, net als bij de instellingstoets, een tweedaagse audit te organiseren. Daarbij wilden de opleidingen op een eerste generieke dag laten zien hoe zij met elkaar het onderwijs hebben ingericht. Op de tweede dag zou een auditpanel vervolgens trails uitvoeren om de doorwerking van het generieke beleid naar de afzonderlijke opleidingen te verifiëren. Maar al vrij snel kwam FLOT - ook na een oriënterend gesprek hierover met Hobéon - tot de conclusie dat het panel dan mogelijk onvoldoende te weten zou komen over elke opleiding afzonderlijk; terwijl het wel over elke opleiding - elk croho - een beoordeling moest uitspreken. Een uitspraak doen over de kwaliteit van elke opleiding op basis van trails leek niet mogelijk. Tevens stelt de NVAO een gesprek met studenten en docen-

ten van de opleidingen verplicht. Om die reden is er voor gekozen om wél een eerste auditdag over generieke onderwerpen in te plannen en op de twee dagen daarna per twee/drie opleidingen aparte gesprekken met docenten en studenten te voeren. Door te werken in drie parallelsessies werd het mogelijk alle afzonderlijke opleidingen aandacht te geven. Tevens bood dit ruimte voor presentaties over bijzondere elementen van de eigen opleiding. Volgens Ellie en Jeroen waren de opleidingen daarover heel enthousiast.

Toch merkt Jeroen op dat zijn ideaal is, dat een panel 'gewoon' een hele dag langskomt terwijl het onderwijs in volle gang is, dat 'meebeleeft', met verschillende betrokkenen spreekt en zich op basis daarvan een beeld vormt van de kwaliteit van het onderwijs. Nu werd het toch weer wat 'door de hoepel moeten springen'. Wellicht dat een volgende keer een andere insteek

mogelijk is, want in feite is er sprake van één team dat studenten via verschillende routes opleidt tot goede leraren.

Wat wilde FLOT uit deze audit halen?

Jeroen en zijn collega's hadden voorafgaand aan de audit al nagedacht over wat interessant zou zijn om te bespreken met het panel en daarover feedback te krijgen. Dit betrof allereerst het vraagstuk over het zorgen voor kwaliteit van onderwijs als je 40% hiervan laat plaatsvinden op de scholen binnen de partnerschappen (40% van het curriculum uitvoeren op de scholen is streefcijfer). FLOT streeft naar het opleiden van 100% van de studenten binnen een opleidingsschool en was benieuwd wat het panel vond van de huidige inrichting van het werkplekieren binnen opleidingsscholen.

Welke tips kon het panel meegeven om dit optimaal te organiseren, zodat meer scholen participeren, meer studenten op die scholen werkplekieren en FLOT samen met alle betrokkenen binnen de opleidingsscholen kan zorgen voor écht samen opleiden? Een extra uitdaging daarbij is de grote diversiteit tussen scholen en hoe je die allemaal op een kwalitatief gelijke lijn krijgt. Jeroen vertelt dat deze aspecten tijdens de audit aan de orde kwamen, maar minder



**Door te werken in drie
parallelsessies werd het
mogelijk alle afzonderlijke
opleidingen aandacht te geven**



Ellie Cremer is sinds 1993 in verschillende functies werkzaam bij Fontys Hogescholen. In 2019 was zij projectleider accreditatie bij FHEC, in 2020-2021 was zij projectleider accreditatie bij FLOT.



sterk dan hij en zijn collega's hadden gehoopt. Er bleken zoveel andere onderwerpen die het panel wilde/moest bespreken. De ingeroosterde tijd was te krap om alles aan de orde te laten komen. Maar gelukkig bood het ontwikkelgesprek dat direct na de audit plaatsvond, ruim voldoende tijd om hier wel dieper op in te gaan met het kernteam, aldus Jeroen.

De gewijzigde visie op onderzoek van FLOT en de nieuwe afstudeerfase vormden het tweede onderwerp. Om hierover expliciet het gesprek te voeren met het panel, was dit als apart gesprekstema in het bezoekprogramma opgenomen. Omdat de opleidingen hierin nog niet allemaal even ver zijn, was het interessant en waardevol om hierover met het panel van gedachten te wisselen. Ten derde was er een apart gesprek over het experiment leeruitkomsten geagendeerd. Daarin merkte Jeroen dat het panel net als FLOT nog zoekende is naar de ideale mate van flexibiliteit voor elke student met behoud van kwaliteit.



Samen met Hobéon is nagedacht over alle thema's die aan de orde moesten komen om het panel een goed beeld te geven van alle opleidingen

Hoe heeft Hobéon FLOT ondersteund bij de organisatie van de audit?

Ellie heeft direct bij de start van het traject met Hobéon overlegd over de organisatie van de audit en hoe die het beste kon worden ingericht. Samen met Hobéon is nagedacht over alle thema's die aan de orde moesten komen om het panel een goed beeld te geven van alle opleidingen, de varianten, leerroutes en de ambities van FLOT, hoe daarvoor het digitale systeem met alle informatie het beste ingericht kon worden et cetera. Ellie en ook Jeroen zijn zeer tevreden over het hierin samen optrekken met Hobéon.

Welke uitdagingen ziet FLOT voor de (nabije) toekomst?

Met het oog op het grote lerarentekort is het voor FLOT - en alle andere lerarenopleidingen - een uitdaging om voldoende leraren op te leiden. Daarom wilde FLOT hierover tijdens het ontwikkelgesprek van gedachten wisselen met het panel. Daarnaast ligt

er een ambitieplan voor het domein Educatie waarin Fontys beschrijft dat ze het huidige opleidingsaanbod wil vereenvoudigen door binnen al haar educatieve opleidingen voor po, vo en mbo te gaan werken vanuit een gezamenlijk opleidingsprofiel, bestaande uit een kern van universele leeruitkomsten in combinatie met specifieke leeruitkomsten. Het auditpanel vond dit een interessant idee met het oog op verdere flexibilisering en breder gepersonaliseerd leren en het hierin samen optrekken met het werkveld. Het is benieuwd naar de volgende stappen op dit terrein.



Fontys is een omvangrijke en brede publieke hogeschool, met 46.000 studenten en 5.000 medewerkers, en met locaties in tien steden in het zuiden van Nederland (Noord-Brabant en Limburg). De vijftientig afzonderlijke instituten van Fontys verzorgen gezamenlijk meer dan 100 opleidingen - bachelors, masters, associate degrees, en trainingen en cursussen.



We streven naar 100% op- leiden op de opleidings- scholen



Jeroen Leuverink is sinds 2015 werkzaam bij FLOT; eerst als docent wiskunde en bèta en sinds 2017 als lid van het managementteam (MT). Vanuit het MT was hij aanspreekpunt rondom de accreditatie.

FONTYS FLOT

DRIEDAAGS AUDITPROGRAMMA

In overleg met FLOT is een driedaags bezoekprogramma opgesteld. Een panel bestaande uit drie kernpanelleden, drie studenten en per opleiding of combinatie van opleidingen vakinhoudelijke experts voerde gedurende drie dagen een groot aantal gesprekken met verschillende gremia ten einde een goed beeld te krijgen van de opzet, inhoud en kwaliteit van deze achttien opleidingen.

Het panel werd daarbij ondersteund door drie secretarissen van Hobéon. In het NVAO beoordelingskader 2018 staat beschreven dat de opleiding een programmavoorstel doet voor het locatiebezoek. FLOT programmeerde op de eerste auditdag alle onderwerpen die voor alle opleidingen generiek waren en liet het panel op de volgende dagen inzoomen op de opleidingsspecifieke onderwerpen per opleiding.

FLOT, Fontys Lerarenopleiding Tilburg is een van de vijftwintig instituten van Fontys Hogescholen en biedt een groot aantal lerarenopleidingen aan. FLOT biedt deze opleidingen aan in een voltijdvariant (inclusief kopleiding) en een deeltijdvariant. Alle opleidingen participeerden met hun deeltijdvariant in het zogenoemde Experiment Leeruitkomsten en moesten expliciet beoordeeld worden op de kwaliteit van de uitvoering van dit experiment, waaronder het werken met leeruitkomsten, studiecontracten en leervegonafhankelijke toetsing.



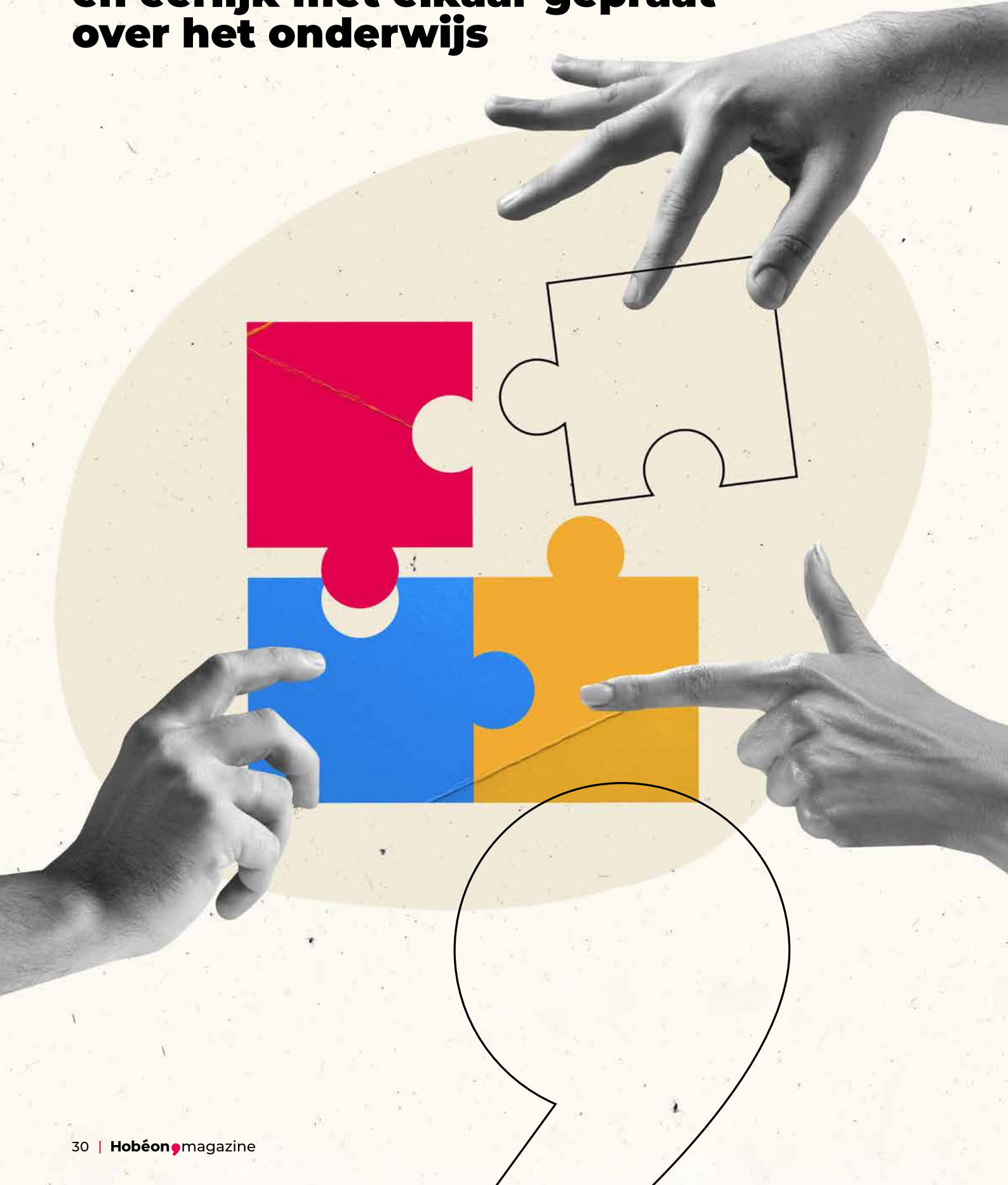


De adviseurs van Hobéon weten raad!

Onze adviseurs zijn professionals,
van organisatie tot individu,
van opleiding tot bestuur,
we staan u graag bij.



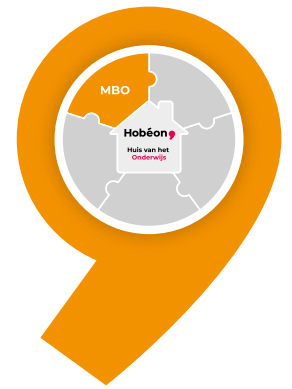
Er zijn geen verborgen agenda's en er wordt open en eerlijk met elkaar gepraat over het onderwijs



Interview

met **Menno Alberts** en **Gerard Meyer**.

Door **Heleen Hanssens** en **Inge van der Hoorn**.



Een goede try-out voor
aanvang van het inspectiebezoek

Interne audits mbo

ROC Rivor biedt de opleiding Eerste Autotechnicus (niveau 3, BBL) op twee locaties aan: op de eigen locatie van ROC Rivor in Tiel en tevens via Gilde Vakcollege Techniek in Gorinchem. In 2020 werd de opleiding in Tiel door de Inspectie van het Onderwijs als zwak beoordeeld. Deze opleiding is inmiddels gestopt. In september 2022 bezocht de Inspectie de opleiding in Gorinchem. ROC Rivor vroeg Hobéon om in voorbereiding op het inspectiebezoek een interne audit uit te voeren. Het doel van de interne audit was om te beoordelen of de opleiding die door Gilde Vakcollege Techniek wordt aangeboden, voldeed aan de kwaliteitseisen die de onderwijsinspectie stelt en om inzicht te krijgen in de stappen die de opleiding nog zou moeten zetten in aanloop naar het inspectiebezoek.

Met welk doel is de samenwerking tussen ROC Rivor en Gilde Vakcollege Techniek ontstaan?

“De samenwerking is op natuurlijke wijze ontstaan vanuit een wens van Gilde Vakcollege Techniek om leerlingen langer in huis te houden en hen de mogelijkheid te bieden om een startkwalificatie niveau 2 af te ronden”, vertelt Gerard. Menno vult aan dat ze merkten dat zodra de leerlingen het vmbo met goed gevolg hadden afgerond, ze vertrokken naar andere ROC's en dat die aansluiting niet optimaal was. Er was sprake van overlap. “Ze kregen daar lesstof aangeboden die ze bij ons in het derde jaar al hadden gehad. Daar werd door de andere opleidingen niet op geanticipeerd. We hebben gezocht naar mogelijkheden om de didactisch pedagogische lijn vanuit het vmbo door te trekken naar het mbo. Als uitvoeringslocatie van ROC Rivor verzorgen we nu als Gilde Vakcollege Techniek achttien erkende mbo-opleidingen (crebo's).

Wat was jullie vraag aan Hobéon?

“Omdat de opleiding Eerste Autotechnicus bij ROC Rivor niet goed uit de bus kwam bij het laatste inspectiebezoek, wilden we weten hoe de opleiding die door Gilde wordt uitgevoerd ervoor staat”, vertelt Gerard. “Het inspectieonderzoek zou eind 2022 gaan plaatsvinden. Er was geen reden om aan te nemen dat het bij Gilde niet goed zou zitten, maar we wilden meer zekerheid en inzicht hebben met het inspectiebezoek in het verschiet. We hebben daarom Hobéon als onafhankelijke organisatie gevraagd om in februari 2022 een interne audit uit te voeren.”

Hoe is de uitvoering van de opdracht gegaan?

Menno vertelt dat hij in voorbereiding op de interne audit een Teams-omgeving had gemaakt waarin alle informatie noodzakelijk voor de audit was verzameld. Alle documenten waren voorzien van een leeslijst, die niet alleen handig was voor de auditoren

van Hobéon, maar ook voor alle collega's van Gilde. Het dossier is nu de blauwdruk voor alle opleidingen. De totstandkoming van die blauwdruk is versneld door het bezoek van Hobéon. En alle informatie rondom een opleiding, zoals bijvoorbeeld de presentaties die Menno verzorgd voor collega's, zijn terug te vinden op de Teams-omgeving. Menno: “Iedereen kan daar altijd bij en zo kunnen we ook aan de Inspectie laten zien dat we een bijeenkomst hebben georganiseerd en wat daarin ter sprake is gekomen.”

In voorbereiding op de interne audit is in afstemming tussen Menno en Heleen een auditprogramma opgesteld. Het panel sprak onder meer met leerlingen, docenten, bestuurders en leermeesters van bedrijven. Het opstellen van het programma en het bijeenbrengen van de verschillende gesprekspartners heeft Menno veel tijd gekost, maar hij zou het een volgende keer niet anders doen.



Gerard Meyer is sinds december 2021 teamcoördinator bij de Academie Ambacht & Technologie van ROC Rivor. Hij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het BBL onderwijs dat namens ROC Rivor wordt verzorgd door Gilde Vakcollege Techniek.

Menno: "Als ik terugkijk, dan hebben we de auditgesprekken als heel zinvol ervaren. Het was een goede try-out voor het onderzoek van de inspectie." Gerard merkt op dat de door Hobéon uitgevoerde audit niet voelde als een inspectiebezoek. "Auditoren Heleen en Marvin waren wel streng en doortastend, maar op een positieve en meedenkende manier. Het werd ons niet makkelijk gemaakt, maar de manier van vragen stellen was sympathiek en de sfeer was fijn. Soms hebben we interne audits en dan lijkt het alsof de inspectie in het kwadraat langs komt." Menno kreeg ook van de docenten terug dat zij de sfeer tijdens de gesprekken fijn vonden; open, helder en transparant. Collega's voelden zich op hun gemak, waardoor ze openlijker spraken. Ook over zaken die misschien nog niet zo goed gaan.

Heleen Hanssens, adviseur bij Hobéon en auditor bij deze interne audit: "De gesprekken waren inderdaad erg prettig en daardoor zijn docenten eerder geneigd om dingen die hen dwarszitten te benoemen, zoals het gemis van een pedagogische blauwdruk. Daarover hebben we

tijdens de audit met de docenten gebrainstormd. Uit de brainstorm zijn concrete suggesties naar voren gekomen, waardoor er ook draagvlak is om ermee aan de slag te gaan en daadwerkelijk de kwaliteit van het onderwijs gezamenlijk te veranderen. Mijn ervaring is dat het creëren van een open sfeer helpt om meer informatie boven water te krijgen. Dit resulteert in een waardevoller advies aan de opleiding. Het is dus in ieders belang om een prettige en veilige sfeer te creëren."

De interne audit heeft geresulteerd in een aantal concrete adviezen, die tot uitvoer konden worden gebracht voordat de inspectie eind 2022 langskwam. Menno en Gerard hebben alle ontwikkelpunten opgenomen in een verbeterplan dat iedere teamvergadering op de agenda staat zodat de voortgang kan worden bijgehouden. "Het feit alleen al dat we dit onderzoek hebben laten uitvoeren en de verbeterpunten nu goed bijhouden en monitoren, is een flinke verbetering van onze kwaliteitszorg", meent Gerard. "Het is overigens voor ons wel extra ingewikkeld, omdat we te



Er is bewustwording ontstaan bij de collega's

maken hebben met twee organisaties, Rivor en Gilde, met elk hun eigen systemen en werkwijzen. Dat maakt het doorlopen van de PDCA-cyclus extra complex en tijdrovend. Beide instellingen hebben immers een eigen koersplan en verzorgen onderwijs voor een andere doelgroep. Op bestuursniveau is mede op basis van deze audit afgesproken de koersplannen meer op elkaar af te stemmen. En dan zijn er ook nog de sectorplannen, beleidsplannen van beide instellingen en twee kwaliteitssystemen, één vanuit Gilde en één vanuit Rivor. Dat is geen eenvoudige uitgangspositie.

Is er in jullie samenwerking iets veranderd n.a.v. het onderzoek?

Menno merkt dat hij nu wekelijks vragen krijgt van de examencommissie, die ook bezig is om haar kwaliteitssysteem effectiever en efficiënter in te richten. "Al die vragen zijn niet altijd fijn, want ik moet daarvoor vaak stante pede informatie aanleveren. Tegelijkertijd weet ik dat dat ook ten goede komt aan onze eigen opleiding. Iedereen werkt nu hard om de basis op orde te krijgen, om te zorgen dat alle documenten er zijn, dat we in control zijn. Dat gebeurde allemaal ad hoc. We gaan toewerken naar meer structuur en planning."



Menno Alberts is coördinator van de BBL-opleidingen (niveau 2 en 3) op de locatie van Gilde Vakcollege Techniek als uitvoeringslocatie van ROC Rivor. Hij is docent Metaalbewerking en is zelf ook leerling geweest bij Gilde Vakcollege Techniek, de grootste technische vmbo-school in Nederland.

Waar zijn jullie het meest trots op in jullie samenwerking? En waar liggen nog uitdagingen?

De heren zijn beiden trots op het wederzijdse vertrouwen dat er is. Er zijn geen verborgen agenda's en er wordt open en eerlijk met elkaar gepraat over het onderwijs. Dat is in alle lagen zo, van docenten tot bestuurders. Iedereen werkt met elkaar aan het klaarstomen van jongens en meiden voor de maatschappij.

Menno vindt dat de docenten ook een compliment verdienen. "Zij zijn enorm betrokken en durven het gesprek aan te gaan over de hobbels waar ze tegenaan lopen. Dat geeft ons de gelegenheid om daaraan te werken." Gerard voegt toe dat de samenwerking tussen docenten van Rivor en Gilde over de inhoud van opleidingen nog wel verder geïntensiveerd mag worden. Heleen onderstreept dit. Met name de pedagogische leerlijn vormt volgens haar een uitdaging. Volgens Menno hebben zijn docenten ook moeten wennen aan het lesgeven op mbo-niveau. Op het vmbo is alles uitgekristalliseerd en zijn de eindtermen heel duidelijk. In het mbo wordt gewerkt met werkprocessen en daar moesten docenten aan wennen. Docenten moeten zich dat eigen maken en hun manier van lesgeven hierop aanpassen. Dat is ook richting de studenten die op het Gilde doorstromen van vmbo naar mbo. Zij merken dat hun docent hen in het mbo opeens op een andere manier benadert.

Hebben jullie tips voor andere scholen die, net als jullie, een samenwerking willen aangaan tussen vmbo en mbo?

Voor Menno is het allerbelangrijkste dat de leerling op nummer één staat. "Ik weet dat er andere vmbo-scholen zijn die samenwerken met een mbo, maar niet zoals wij dat doen op dezelfde locatie. Er moet een knip zijn tussen vmbo en mbo. Dat is iets waar we altijd mee worstelen. De leerling moet beseffen dat hij nu een mbo-opleiding volgt, terwijl het gebouw, de docenten en de regels nog steeds hetzelfde zijn. Het heeft bij ons jaren geduurd voordat we dat als docenten in ons eigen systeem hadden en dat zal bij leerlingen echt niet anders zijn."

Een andere tip van de heren is om geregeld de samenwerkingsovereenkomst met elkaar te herijken. Het is bovendien belangrijk de juiste mensen bij elkaar te brengen, te zorgen dat iedereen weet wat van hem verwacht wordt en met wie hij moet samenwerken en bij wie hij informatie kan halen en brengen. Om goede samenwerking te faciliteren en stimuleren is een structurele afstemming van groot belang. Dat geldt voor alle niveaus. Het moeten niet alleen de bestuurders zijn die de meerwaarde zien van de samenwerking. In dat geval bestaat de kans dat als één van de bestuurders vertrekt, de samenwerking op losse schroeven komt te staan. De samenwerking moet op alle niveaus goed geborgd zijn.

Open en eerlijke communicatie, ook over financiële aangelegenheden en zaken waar je niet zo blij mee bent, is hierin essentieel. Gerard resumeert: "Transparantie" is in alles het toverwoord. In de kwaliteitsaudit, en ook in de samenwerking. "Door het bezoek van Hobéon is er een hechtere samenwerking ontstaan op alle niveaus. Er is bewustwording ontstaan bij de collega's, ze willen deze samenwerking niet meer loslaten. Dat resulteert nu in zeer frequent overleg met elkaar. Het heeft ons echt iets gebracht."

Opleiding Eerste Autotechnicus

KWALITEIT

De opleiding is intussen als "voldoende" beoordeeld waarbij de inspectie zelfs uitsprak de samenwerking tussen vmbo en mbo en daarbij de doorlopende leerlijn als voorbeeld te zien.



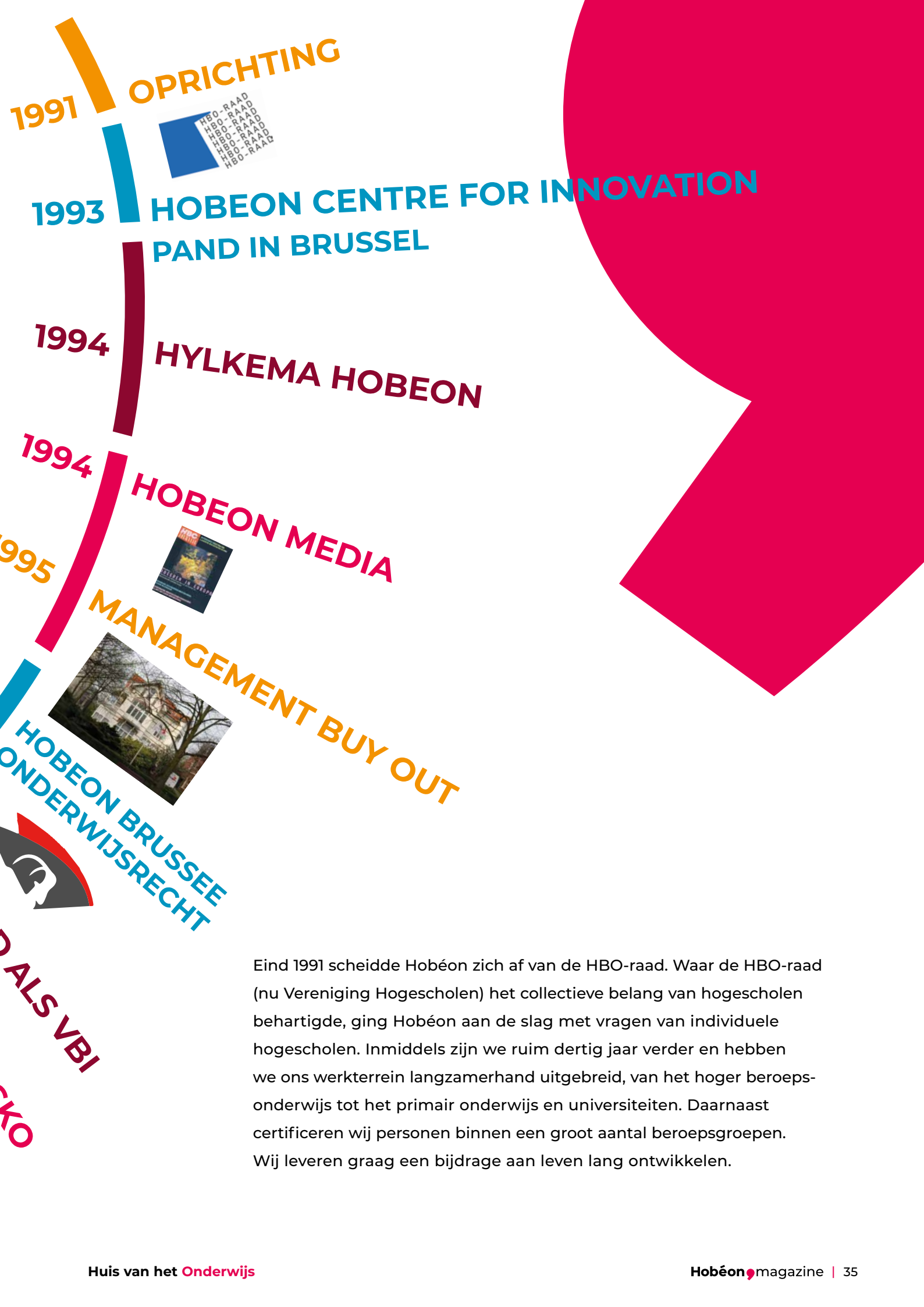
Hobéon

Huis van het **Onderwijs**

Mijlpalen organisatie

De belangrijkste mijlpalen
van 1991 t/m 2023





1991 OPRICHTING



1993 HOBEON CENTRE FOR INNOVATION
PAND IN BRUSSEL

1994 HYLKEMA HOBEON

1994 HOBEON MEDIA



1995 MANAGEMENT BUY OUT



HOBEON BRUSSEE
ONDERWIJSRECHT

ALS VBI
SKO

Eind 1991 scheidde Hobéon zich af van de HBO-raad. Waar de HBO-raad (nu Vereniging Hogescholen) het collectieve belang van hogescholen behartigde, ging Hobéon aan de slag met vragen van individuele hogescholen. Inmiddels zijn we ruim dertig jaar verder en hebben we ons werkkerrein langzamerhand uitgebreid, van het hoger beroeps- onderwijs tot het primair onderwijs en universiteiten. Daarnaast certificeren wij personen binnen een groot aantal beroepsgroepen. Wij leveren graag een bijdrage aan leven lang ontwikkelen.

Interview

with **Diane Freiberger** and
Viktorija Dermanowski from FIBAA.
Door **Blanca Beaumont**.



The promising cooperation
between FIBAA and Hobéon

International cooperation

Since the past year, Hobéon and FIBAA have been in contact, to establish common grounds for cooperation. Our colleagues **Roel van Krieken**, Senior Advisor and **Inge van der Hoorn**, Advisor, interviewed **Diane Freiberger** the Managing Director of FIBAA and her colleague **Viktorija Dermanowski**, who is the Department Head for International Accreditation Procedures.

About FIBAA

FIBAA is a non-profit organization and an experienced quality agency that works on both the national (Germany) and international level to ensure quality in higher education. The FIBAA acronym stands for Foundation for International Business Administration Accreditation and was established in 1994, two years after the creation of Hobéon. The founders were amongst the business and industry chamber associations in Germany, Switzerland and Austria. On their product portfolio stands program accreditation, institutional accreditation, and certifications for advanced education. FIBAA also has a consultation department, which is independent of its accreditation branch. Hobéon and FIBAA share the same perspective and both value transparency and trustworthiness as quality assurance agencies. The certifications of FIBAA are recognized in various countries such as

Germany, Austria, Switzerland and also Kazakhstan, Georgia, Ukraine, Turkey, Vietnam and Indonesia. Both FIBAA and Hobéon enforce the European Standards and Guidelines (ESG).


New quality seal: Excellence in Digital Education

In 2020, FIBAA started to expand its portfolio from the services named above, and, in 2021 made its first theoretical draft for a new procedure. The development of the Quality Seal 'Excellence in Digital Education' makes FIBAA a forerunner, as this innovation sees its first light in the domain of accreditation of higher education. After experts and peer-review feedback processes have given their approval, the pilot procedures took place in Germany, Austria and Switzerland. In the beginning of the year 2022, FIBAA received the official Swiss and European official trademark

for Quality Seal 'Excellence in Digital Education'. Since then, and boosted by the pandemic, several universities applied for this new seal. This seal is a standalone seal and can also be combined with an institutional procedure, as well as a program accreditation.

The changing society sparked companies to find innovative solutions to bridge the existing gaps for students to receive education that allows them to be prepared for the new current working environment. Indeed, since the corona crisis, more and more individuals have started to work from home, and this is also applicable to students receiving their education online. FIBAA took this opportunity and contributes to setting new frameworks that allow these changes to be new focus points during the accreditation process. Hobéon supports this valuable addition to the norms of accreditation procedure.

In the same trend, Hobéon developed a special seal for 'Sustainable Higher Education' (SHE framework). This framework has been carried out in the context of the Netherlands so far. It was first created in 2016, and was called the 'Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education' (AISHE framework), which was updated to the SHE framework in

A portrait of Diane Freiberger, a woman with blonde hair and glasses, smiling and holding a smartphone. She is wearing a dark blazer over a black top. The background is a blurred office setting. A large red graphic element is on the right side of the page.

Diane Freiberger, Managing
Director of FIBAA

“

Our shared goal of enforcing quality assurance in the sector of Higher education in Europe is our premise



There is a mutual benefit for joining forces

2021. Indeed, the United Nations has recently reframed and redefined the Sustainable Development Goals (SDG's) into 17 newly elaborated principles. Mrs. Freiberger has expressed her appreciation for this framework with regards to our approach. Indeed, the analysis of how sustainable a study program is, should not merely investigate the facilities, but must also focus on incorporating that line of thinking into the contents of the curriculum and in the vision, mission and strategy of a study program. In addition, it reviews the attitude of responsibility and integrity, for instance with relation to the existing partnerships the institute has, to enforce the SDG's. Indeed, fostering change as a mindset is a starting point for taking steps in finding solutions to our global complex problems.

The benefits of our cooperation

There is a mutual benefit for joining forces. FIBAA has interests in Hobéon's special sustainable development certification and Hobéon wishes to expand this service internationally. We believe that it is important to normalise educational institutions taking active steps to integrate the Sustainable Development Goals (SDG's) into education. Both FIBAA and Hobéon believe to be complimentary, and as we share similar values and thus we believe our cooperation will be beneficial for the further development of quality in higher education. Our aim is to provide Dutch, German and

other educational institutes on the international market with a combined audit for the NVAO accreditation and FIBAA Quality Seal. This means that Dutch universities will benefit from our cooperation with FIBAA as there is an opportunity for study programs to be accredited nationally and internationally through one accreditation procedure alone. FIBAA will benefit from the service that Hobéon provides with regards to its special sustainable quality seal, as it is increasing in demand on the market today. Our respective accreditation procedures have a lot of overlap and by combining our different yet objective perspectives, the study program that wishes to be accredited by FIBAA and Hobéon/NVAO finds enriching and valuable recommendations for its future development. Furthermore, a study program that chooses to profile itself with the special seal of sustainable education stands out as being progressive and taking active part in the international scene for being responsible civil institutions. This benefits various actors, and contributes to educating the future generation of change makers. Mr. van Krieken and Mrs. Dermanowski have delivered the first accreditation pilot which synergized the two FIBAA and NVAO respective frameworks at Business School Nederland.

To sum up, both FIBAA and Hobéon are enthusiastic about this cooperation, as this brings forth new opportu-



nities for being advocates for quality in Higher Education. We both respectively believe in the ability to connect our network and services to stand strong together as innovative and progressive bodies. Indeed, our shared goal of enforcing quality assurance in the sector of Higher education in Europe is our premise.

Our views on quality management, and our ambition for supporting institutions with their sustainable development grounds us for a great partnership. Hobéon is proud about the foreseeable long term prospect of working together with FIBAA, as this partnership based on shared credentials will contribute to increasing quality assurance of Higher Education on the European scale and progressing it towards our common goals.



Viktoria Dermanowski, Department Head
for International Accreditation Procedures

Gecombineerde audits

INTERNATIONAAL KEURMERK

De eerste gecombineerde audit is inmiddels een feit. Hobéon en FIBAA voerden bij de opleidingen Executive MBA en Distance Learning MBA van Business School Nederland een gecombineerde audit uit, waarbij zowel de NVAO-standaarden als ook de criteria behorende bij het FIBAA Quality Seal zijn beoordeeld. Een panel van deskundigen heeft naar beide opleidingen gekeken. En met positief resultaat! Het panel concludeerde dat de kwaliteit van de Executive MBA en de Distance Learning MBA voldoet. De NVAO heeft op advies van het panel de accreditatie van beide opleidingen inmiddels verlengd. Een commissie van FIBAA beslist of ook het FIBAA kwaliteitskeurmerk wordt toegewezen.

Quality Seal voor MBA-programma's

QUALITY SEAL

FIBAA is een internationaal georiënteerd bureau voor kwaliteitsborging en kwaliteitsontwikkeling, dat accreditatieprocedures bij instellingen voor hoger onderwijs uitvoert op basis van internationaal erkende kwaliteitscriteria. Zoals de volledige naam van FIBAA - Foundation for International Business Administration - duidelijk maakt, is zij in het bijzonder gericht op managementopleidingen. FIBAA is in 1994 op initiatief van de toonaangevende organisaties uit de Zwitserse, Oostenrijkse en Duitse industrie opgericht, om overzicht te scheppen in het verwarrende scala aan MBA-programma's in die landen. Inmiddels is het FIBAA Quality Seal een internationaal erkend keurmerk, dat vooral voor bedrijfskundige opleidingen een grote meerwaarde kent.

Interview

met **Ilya Zitter** en **Aart van Bruggen** van het Teaching & Learning Network.

Door **Eric Weijers**.

Teaching & Learning Network
Hogeschool Utrecht: Innovatie
en professionalisering met
een been in de praktijk

Expertise mobiliseren

Het Teaching & Learning Network (TLN) van Hogeschool Utrecht (HU) ondersteunt de docenten en onderzoekers van de hogeschool met onderwijsinnovatie en professionalisering. In de visie van het TLN ben je als docent en onderzoeker nooit uitgeleerd en zou continue ontwikkeling de rode draad in iemands carrière moeten zijn. Om dit voor elkaar te krijgen, begeleidt het TLN binnen de HU innovatieve projecten en worden workshops en masterclasses aangeboden.

Bij het TLN draait het niet alleen om het verbeteren van de kwaliteit van HU-medewerkers, maar óók die van het eigen aanbod. Daarom is het Teaching & Learning Network alweer jaren gecertificeerd conform het Hobéon Keurmerk voor Kwaliteit (HKK). Over het netwerk en het belang van kwaliteitsmonitoring en -certificering praten we met Ilya Zitter en Aart van Bruggen, als respectievelijk lector leeromgevingen en het beroeps-onderwijs en netwerkregisseur, de drijvende krachten achter het TLN.

Kunnen jullie wat meer vertellen over het Teaching & Learning Network?

Aart: "Het TLN is ontstaan uit twee initiatieven die al liepen binnen de HU: het Expertisecentrum docent HBO en het programma Onderwijsinnovatie. Van hieruit wilden we meerwaarde creëren als het gaat om

de verdere professionalisering van het onderwijs. En dat lukt steeds beter. We hanteren daarbij een holistische aanpak van vraagstukken waarbij innovatie en didactische ontwikkeling samengaan. Soms zijn er bij een vraagstuk twee of drie disciplines tegelijk betrokken."

Ilya: "Daarnaast ondersteunen we ook de professionalisering van de onderzoekers die actief zijn binnen de HU. Toen we als TLN begonnen was dat nog verkennend, maar intussen is het een belangrijke poot. Er worden nu ook nieuwe vormen van onderzoeks-professionalisering ontwikkeld. Het was ook niet altijd even duidelijk wat een onderzoeker bij de HU in huis moest hebben. Als universitair onderzoeker denk je dat je wel weet hoe het werkt, maar in het hbo werkt het toch weer net even anders. Daarom hebben we de zogenaamde Ontwikkelkaart gelanceerd. Daarop hebben

we de wegen die je als onderzoeker binnen de HU kunt bewandelen visueel gemaakt. Zo zie je waarover je zou moeten beschikken als je onderzoeker bent in het hbo."

Aart: "TLN richt zich ook op het in kaart brengen van de verschillende initiatieven en projecten binnen de hogeschool en onderzoekt waar ze elkaar raken. In het verlengde van de Ontwikkelkaart zijn we gestart met de Research Journey. Daarbij draait het om professionalisering, maar zijn er ook veel raakvlakken met onze HR-collega's. We beschouwen het als onze taak om binnen de hogeschool initiatieven bij elkaar te brengen en elkaar daarin te versterken. Door een podium te bieden aan good practices en structurele kennisuitwisseling te faciliteren."

foto: Hogeschool Utrecht



We beschouwen het als onze taak om binnen de hogeschool initiatieven bij elkaar te brengen en elkaar daarin te versterken

Kunnen jullie voorbeelden geven van TLN-initiatieven?

Ilya: "We zijn begonnen met het HU-netwerk Programmatisch Toetsen. Programmatisch toetsen, waarbij wordt gekeken naar de ontwikkeling van een student gedurende de hele opleiding, is een belangrijk onderwerp, niet alleen binnen HU. In ons leernetwerk komen mensen vanuit allerlei disciplines bij elkaar: leerteams en gemengde leerteams, maar ook functionele leerteams, toetsexperts en experts met de seniorkwalificatie examineren (SKE). Hierdoor ontstaan waardevolle onderlinge links. Een ander mooi voorbeeld is de peer support groep Kwalitatief Onderzoek. Die organiseert periodiek bijeenkomsten en zij gebruiken elkaar als klankbord. Dit soort netwerken vervangen de "eilandjes" van vroeger en TLN faciliteert dit."

Aart: "Steeds meer mensen binnen HU weten ons te vinden. We werken nu ook een beetje aan ons profiel. We willen voorkomen dat we worden gezien als een groep experts die wel even komt vertellen hoe het allemaal moet en anders moet. We willen vooral expertise mobiliseren. Binnen het TLN zijn nu een kleine negentig mensen actief. Die zijn allemaal gedetacheerd vanuit andere HU-onderdelen, maar binnen de hogeschool zijn er nog vierduizend andere experts. Het TLN wil daarvoor een makelaarsfunctie vervullen. En dat kan ook, omdat we overal zitten."

Ilya: "Er werkt niemand fulltime binnen het TLN. We werken allemaal binnen een HU-instituut of -lectoraat. Eenieder heeft het ene been in onderwijs of onderzoek en het andere in professionalisering. Daardoor weet je continu wat er speelt en voorkomen we dat er een "dedica-

ted" groepje ontstaat dat vanuit een ivoren toren dicteert hoe het allemaal moet. Mensen zijn doorgaans tussen de 0,2 en 0,5 fte actief voor het TLN."

Aart: Die 0,5 fte is echt het maximum, anders raak je los van de praktijk. Dan krijg je een consultancybureauachtige opzet, terwijl we juist continu gevoed willen worden door de praktijk. Die wisselwerking is heel belangrijk."

Jullie zijn in 2021 opnieuw gecertificeerd conform het Hobéon Keurmerk voor Kwaliteit. Waarom kozen jullie voor dit keurmerk?

Ilya: "Van oorsprong hadden we als Teaching & Learning Network vooral didactische kwaliteiten in huis. De kwaliteit daarvan wordt gewaarborgd via het landelijke proces, via de peer reviews. Als toevoeging daarop willen we, met name richting onderwijsinstituten, onze kwaliteit aantonen."

We wilden aan onze onderwijscollega's laten zien: jullie laten kwaliteit cyclisch toetsen en transparant maken, dat doen wij ook!"

Aart: "Op een gegeven moment zijn we op onderzoek uitgegaan. We willen ons ook verhouden tot de opleidingen die elke zes jaar een certificeringscyclus doorlopen. Wij leveren feitelijk ook opleidingen en willen aan diezelfde standaarden of aan de daaraan gerelateerde eisen voldoen. Al zoekende kwamen we bij Hobéon uit. Hobéon had bij Hogeschool Rotterdam al een netwerk getoetst dat in opzet leek op wat wij deden."

Ilya: "We hebben samen met Hobéon een eigen standaard ontwikkeld. Die is ontstaan uit de klassieke hbo-standaard, maar is gecombineerd met hoe een assessment center wordt gecertificeerd. Wij noemen onszelf feitelijk geen assessment center, maar ook bij ons kun je op alle mogelijke manieren leren en professionaliseren en daarna aantonen dat je bekwaam bent. Vanuit die twee perspectieven hebben we dus samen met Hobéon een nieuwe standaard ontwikkeld."

Het is nog wél even zoeken hoe nieuwe initiatieven als het netwerk Programmatisch Toetsen en de peer groep Kwalitatief Onderzoek in die standaard ingepast kunnen worden. Bij de hercertificering hebben we deze nog buiten beschouwing gelaten en dat beviel goed. We moeten even kijken of dat zo blijft of dat we de standaard willen aanpassen."

Aart: "We zijn gestart met didactische trajecten. En toen kwam onderwijsinnovatie erbij, met een andere cultuur als het gaat om het volgen van kwaliteit. Daar werd vooral gewerkt met eind- en voortgangsgesprekken. Dus het was een beetje zoeken naar een manier om binnen innovatieve projecten de kwaliteit goed te volgen en te verantwoorden. We willen de kwaliteit in elk geval op een cyclische manier borgen. Dat is niet gebonden aan bepaalde vormen, maar je moet wél laten zien hoe je aan kwaliteit werkt."

Wat wilden jullie, behalve natuurlijk HKK-certificering, nog meer uit de audit halen?

Aart: "Wat natuurlijk heel verrijkend is, is dat je tijdens zo'n auditperiode praat met mensen die deel hebben genomen aan de verschillende trajecten en activiteiten. Dat je rechtstreeks van hen hoort hoe ze dat hebben ervaren, wat ze er aan hebben gehad en wat er beter zou kunnen. Natuurlijk houden we ook evaluaties als we een project hebben afgerond, maar écht het gesprek erover voeren is natuurlijk waardevoller. Daarnaast stimuleert het ook de bewustwording rondom kwaliteit. Want dat is iets waar niet iedereen op dezelfde manier naar kijkt. Voor sommige mensen is een certificeringstraject toch nog een beetje verplicht door een hoepeltje springen, zodat je daarna weer verder mag."

Ilya: "In het begin was dat echt wel een soort cultuurclash. Vanuit Expertisecentrum docent HBO was er al een kwaliteitssysteem, maar toen kwamen die andere vormen van professionalisering erbij die óók hartstikke waardevol zijn en waarbij je óók het gesprek wilt aangaan over kwaliteit. Dat gaat niet zonder slag of stoot. Hoe krijg je kwaliteit in de



foto: Hogeschool Utrecht



We willen voorkomen dat we worden gezien als een groep experts die wel even komt vertellen hoe het allemaal moet en anders moet

haarvaten en hoe zorg je ervoor dat iedereen het heel gebruikelijk vindt dat je dat transparant maakt? Dat je iedere drie jaar dat keurmerk weer wilt behalen, is dan een hele mooie stok achter de deur.”

Aart: “Het is gewoon ontzettend waardevol dat een onafhankelijk instantie als Hobéon van buiten af naar ons kijkt. Je loopt altijd het gevaar dat je gaat navelstaren en denkt: “Oh, wat zijn we goed bezig!” Dat is ook de functie van zo’n audit,

dat de spotlight wordt gericht op de dingen waarvan je zelf niet zo doorhebt dat ze missen. Daarom is het goed dat iemand anders er met een zoeklicht overheen schijnt en kijkt waar het goed gaat en waar nog hiaten zitten.”

Kunnen jullie een voorbeeld geven van zo’n hiaat?

Aart: “Het meer systematisch bezig zijn met kwaliteit. En dan bedoel ik systematisch niet letterlijk, maar als het jezelf bewust zijn van kwaliteitsconcepten en kwaliteitsontwikkeling en daar dan een manier bij zoeken om dit te verankeren.”

Ilya: “En het verder stimuleren van partnerschap. Intern is het vaak toch nog een kwestie van opdrachtgever, opdrachtnemer en “u vraagt, wij draaien”. Dat past niet echt bij de manier waarop wij werken. Die vereist juist dat je dingen gezamenlijk aanpakt. Daarom willen we streven naar nóg meer partnerschap en meer gedeeld eigenaarschap. Een ander punt dat uit de Hobéon-audit naar voren kwam, was dat we nog niet voldoende zichtbaar en vindbaar zijn. Ook iets dat we zelf eigenlijk wel wisten, maar als je het dan zo zwart op wit ziet, krijg je het net even wat scherper en concreter.”

Waar zijn jullie tot dusver het meest trots op?

Ilya: “We zitten ook in het landelijke netwerk van hogescholen die zich bezighouden met professionalisering en didactische ontwikkeling. Als ik kijk hoever wij zijn met expertise een podium bieden, met makelaren, met netwerken en met proberen

te laten zien dat professionalisering méér is dan een cursus volgen. Hoe blijf je doorlopend in ontwikkeling als docent en als onderzoeker? Dat is een van onze grondgedachten en dat zie je nu ook terug in de vorm. Je kunt naar workshops, je kunt je aansluiten bij leerteams of expertisegroepen. Je kunt op allerlei manieren actief zijn of collega’s vinden die op een bepaald gebied actief zijn. Ik ben er echt trots op dat die doorlopende ontwikkeling er nu in zit.”

Aart: “Het woord ontwikkeling kunnen we niet vaak genoeg hanteleren. Het is nooit af. We maken er wel eens een geintje over, maar iedere keer komt er weer iets en dat heet dan “journey”. We hebben een Student Journey, een Teacher Journey en nu een Research Journey. Maar de gedachte daarachter is heel goed, want voorheen kwam je binnen, kreeg je een introductie in de hbo-didactiek, dan moest je je Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid halen en dan is het klaar. Terwijl je ook bij docenten, net als bij studenten, veel uitval ziet in de eerste fase, in de eerste vijf jaar van het docentschap. Dat is natuurlijk doodzonde voor hen en voor ons. Daarom willen we docenten veel intensiever begeleiden in die eerste fase van het docentschap.”

Ilya: “Maar ook later. Want dan zie je mensen op een plateau komen. Die hebben zich dan ontwikkeld. Dan werken ze al zeven jaar, of tien jaar in het hbo en die blijven dan eigenlijk een beetje steken op dat niveau. Maar ook dáár is dan weer heel veel te ontwikkelen. En die continue ontwikkeling, die zit er nu veel meer in.”



Brede ondersteuning bij ontwikkeling en aanvraag nieuwe opleiding

Master Societal Transitions Erasmus Universiteit

Hobéon ondersteunt hogescholen en universiteiten bij de ontwikkeling en aanvraag van nieuwe opleidingen, denk aan Associate degree-, bachelor- en masteropleidingen. Bij het opstellen van de aanvraag voor een nieuwe opleiding, de zogenaamde 'Macrodoelmatigheidsaanvraag' komt veel kijken. Recent ondersteunde Hobéon de Erasmus Universiteit bij de bekostigingsaanvraag voor de nieuw te starten opleiding Master Societal Transitions.

In 2022 mochten wij het Design Impact Transition platform van de Erasmus Universiteit ondersteunen in het proces om bekostiging te realiseren voor de nieuw te starten Master Societal Transitions. Om voor bekostiging in aanmerking te komen moet een opleiding zowel een positief advies krijgen van de Commissie Doelmatigheid Hoger Onderwijs (CDHO) alsmede een positief advies van de Nederlands Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO).

Samen met collega Inge van der Hoorn was Roel van Krieken vanuit Hobéon als adviseur betrokken bij deze adviesopdracht. Roel: "Het is onwijs gaaf om samen met opleidingen zo'n proces te mogen doorlopen. Helemaal in het geval van de Master Societal Transitions, waarbij de maatschappelijke en wetenschappelijke noodzaak voor de nieuwe opleiding groot is. Het is heel mooi te zien dat dit uiteindelijk ook door de CDHO bevestigd is

met een positief advies. We hebben het team geholpen om het onderwijsconcept verder uit te denken en te toetsen aan de behoefte van de arbeidsmarkt en de maatschappij. Voor de behoeftetoets gebruiken we een mooie mix aan kwantitatieve en kwalitatieve methodes. Bijvoorbeeld het interviewen van sleutelfiguren zoals de directeur van het Europees Milieuagentschap. Daarnaast spraken we ook met partijen zoals Natuur & Milieu, Triodos Investment en Alliander. Deze gesprekken zijn belangrijk om een diepgaand beeld te krijgen van de kennis en vaardigheden waarover afgestudeerden van de Master Societal Transitions in de ogen van het werkveld zouden moeten beschikken. Ik vind dit soort gesprekken interessant en leuk om te voeren. Ik leer er iedere keer ook zelf weer veel van."

Na het positieve besluit van de CDHO moest er vervolgens een panel van



de NVAO langskomen om de opleiding te onderwerpen aan een Toets Nieuwe Opleiding (TNO). De Erasmus Universiteit vroeg Hobéon om ook in de voorbereiding op deze toets een rol te spelen. Omdat in de Master Societal Transitions een inter- en transdisciplinaire benadering wordt gehanteerd, zijn ook de docenten afkomstig uit verschillende disciplines en faculteiten.



Ik vond het extreem nuttig om als team met elkaar te zitten, een overzicht te krijgen van het proces en het kader

De vraag aan Hobéon was dan ook om het opleidingsteam, dat nog niet in alle opzichten een team was, in gezamenlijkheid voor te bereiden op de TNO.

Roel: "Onze training richtte zich erop om het opleidingsteam, van management tot docenten tot examen- en opleidingscommissieleden, met elkaar te verbinden en voor te bereiden op de TNO. We zijn gestart met een uitleg over het beoordelingskader en een toelichting op het visitatieproces. Daarna zijn we visitatiegesprekken gaan oefenen. Het doel van oefengesprekken is meerledig. Allereerst geeft het de betrokkenen een idee van wat zij kunnen verwachten tijdens de visitatie. Tijdens de oefengesprekken hoor je soms gewoon de kwartjes vallen. 'Oh, is dat waar een panel naar op zoek is?' Of: 'Daar moet ik me echt nog beter in verdiepen, want het antwoord op die vraag had ik niet paraat.' En daarnaast geven de oefengesprekken mij als adviseur een goed beeld van waar nog eventuele risico's zitten. Na de training hebben we met onze opdrachtgever de dag geëvalueerd en onze observaties gedeeld. Mogelijke risico's spraken we uit. Opvolgend hebben we een online opvolgsessie georganiseerd met de deelnemers van de training om de laatste puntjes op de i te zetten."

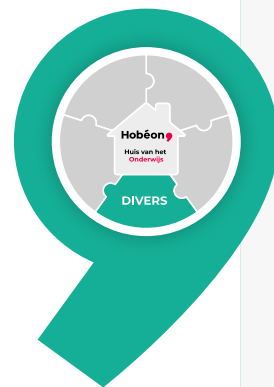
De Toets Nieuwe Opleiding vond plaats op 30 september 2022. Roel: "Het was mooi om te horen dat de visitatiecommissie zo positief was over de opleiding. Ik ben blij en trots dat we een bijdrage hebben mogen leveren aan de totstandkoming van deze mooie masteropleiding."



Derk Loorbach, directeur van DRIFT en hoogleraar sociaal-economische transitie aan Erasmus School for Social and Behavioural Sciences (ESSB): "Ik vond het extreem nuttig om als team met elkaar te zitten, een overzicht te krijgen van het proces en het kader. Het oefenen van het gesprek met het managementteam heeft me het vertrouwen gegeven dat we er klaar voor zijn."

Interview

met **Willem Camphuis**, directeur van de Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal (CBCT) en **Willem van Raaijen**, senior-adviseur en voormalig directeur van Hobéon en tevens peer-auditor bij CBCT. Door **Inge van der Hoorn**.



Kwaliteit en toekomstbestendigheid

De toekomst van de Taalhuizen

Er is de afgelopen jaren veel veranderd in de rolverdeling tussen centrale overheid en gemeenten. Zo zijn tal van taken verschoven van de overheid naar culturele instellingen binnen gemeenten. Die taken, waarvan een aantal voorheen niet tot het taakgebied van die culturele instellingen behoorde, zijn nu belegd bij de bibliotheken, cultuurcentra en taalhuizen. Geen gemakkelijke opgave voor deze instellingen.

Op 24 mei 2022 verscheen het rapport 'Kwaliteit en toekomstbestendigheid taalhuizen'. Over de achtergrond bij dit onderzoek en de betrokkenheid van Hobéon daarbij spraken we met Willem Camphuis, directeur van de Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal (CBCT) en Willem van Raaijen, senior-adviseur en voormalig directeur van Hobéon en tevens peer-auditor bij CBCT.

Wat was de aanleiding voor het onderzoek naar de kwaliteit en toekomstbestendigheid van taalhuizen?

'In taalhuizen, het zijn er op dit moment ongeveer 175, werken lokale organisaties samen om mensen te helpen hun taal-, reken- of digitale vaardigheden te ontwikkelen. CBCT toetst, onder meer door het uitvoeren van audits, in de periode 2020 en 2023 de kwaliteit en toekomstbestendigheid van deze taalhuizen. Prof. Frank Huysmans¹ van WareKennis Onderzoek & Advies en Willem van Raaijen van Hobéon hebben tussentijds op verzoek van CBCT de inhoudelijke resultaten van die toetsing onderzocht.'

¹Prof.dr. Frank Huysmans is tevens hoogleraar Information Society aan de UvA.

En wat is de opbrengst?

'In 2020 is de eerste certificeringsronde voor taalhuizen van start gegaan. Die certificering is overigens op vrijwillige basis. Een objectief onderzoek naar de tussenstand in 2022 was gewenst. Hierbij ging het om het verkrijgen van inzicht in ontwikkeling en effectiviteit van de taalhuizen in de aanpak van laaggeletterdheid op lokaal niveau en het benoemen van succes- en faalfactoren. Voldoen het kader en de wijze van certificeren?'

Het voorjaar 2022 verschenen rapport biedt inzicht in de sterktes en ontwikkelpunten van de taalhuizen bij de aanpak van laaggeletterdheid. De daadwerkelijke opbrengst van het onderzoek is meerledig, zo wil CBCT (1) de uitkomsten van het onderzoek delen met de branche, zodat die zich verder kan ontwikkelen en (2) de discussie opnieuw op gang brengen over de kwaliteit van de infrastructuur bij de aanpak van laaggeletterdheid. Ook (3) merkt CBCT dat het delen van de ervaringen van de pioniers de belangstelling wekt bij instellingen die zich



Willem Camphuis, van huis uit historicus, heeft bij verschillende organisaties gewerkt waaronder bij het Ministerie van Financiën, de Hogeschool Inholland, de Nederlandse Mededingingsautoriteit en de Koninklijke Bibliotheek. Willem Camphuis is sinds zeven jaar directeur van CBCT.



CBCT toetst of de taalhuizen een beeld hebben bij hun maatschappelijk effect en hun toegevoegde waarde voor de stakeholders

nog niet voor certificering hadden aangemeld.

Volgens Willem van Raaijen is CBCT goed in het gesprek voeren met de branche. 'CBCT voert systeembrede analyses uit en deelt die met de achterban. Daaruit volgen richtinggevende, inhoudelijke aanbevelingen.' De rol van CBCT is die van helpende hand en breekijzer, zo geeft Camphuis aan. 'Op basis van alle uitgevoerde audits voert CBCT een objectieve meta-evaluatie uit. Die is voor de branche van toegevoegde waarde. Was CBCT's rol éérs zorgen dat instellingen gecertificeerd werden, dan is dat nu het op gang krijgen van discussies over de stand van zaken en het toekomstbeeld.'

'Auditoren constateren dat veel taalhuizen krap in hun budget zitten. Er is weinig financiële ruimte voor ontwikkeling en professionalisering. Dat is een schijnbare tegenstrijdigheid met het grote maatschappelijke probleem dat er is, namelijk het terugdringen van laaggeletterdheid in Nederland. Taalhuizen kunnen bij lange na niet doen wat ze zouden willen en kunnen doen.'

Wat is de positie, opdracht, rol en verantwoordelijkheid taalhuizen?

'Taalhuizen zijn samenwerkingsverbanden die als doel hebben laaggeletterdheid terug te dringen. Het zijn samenwerkingen tussen verschillende maatschappelijke organisaties, waarbij de gemeente vaak de initiatiefnemer is. Vaak is hierbij een bibliotheek betrokken, naast welzijnsorganisaties, ROC's en maatschappelijke organisaties als Vluchtelingenwerk Nederland. Het zijn dus netwerkorganisaties die samen het meerjarenbeleidsplan uitvoeren. Hierin staan door de stakeholders bepaalde streefdoelen. Bijvoorbeeld het vooraf door de gemeente gekwantificeerde aantal laaggeletterden bereiken of ervoor zorgen dat een bepaald aantal mensen met een vluchtelingenstatus doorstroomt naar een ROC.'

'CBCT toetst, op vrijwillige basis, of samenwerkingsverbanden functioneren en of ze hun doel bereiken. Ook onderzoekt CBCT of de taalhuizen een beeld hebben bij wat hun maatschappelijk effect is en wat

hun toegevoegde waarde is voor de stakeholders. Kunnen ze dat verantwoorden naar bijvoorbeeld hun financiers, naar de gemeenteraad, samenwerkingspartners, etc.? Voldoen ze aan de beleids- en financieringseisen die in de norm worden gesteld? Dit alles passend bij de maatschappelijke context waarin het taalhuis zich bevindt. Is de infrastructuur zo ontwikkeld dat een taalhuis in staat is om de doelstellingen te bereiken? Het ene taalhuis is daarin verder gevorderd dan het andere, op dat gebied is er nog een weg te gaan.'

Dus in feite kunnen de taalhuizen nu hun eigen doelstellingen formuleren, uiteraard in overeenstemming met de gemeentelijke wensen?

'Ja, en daar zijn mooie voorbeelden van. Organisaties die goed op weg zijn en die nu zelf kaders hebben opgesteld voor de verdere professionalisering en kwaliteitsborging. Daar was het certificeringstraject in feite de prikkel om verder te ontwikkelen. Zij zijn de pioniersfase duidelijk ontstegen.'

Zien bibliotheken de toegevoegde waarde van certificering?

'De bibliotheken hebben hun eigen certificeringskader. Voor de bibliotheken is certificering verplicht, dit komt voort uit hun lidmaatschap van de branchevereniging.

De geschiedenis van bibliotheken gaat soms honderden jaren terug. En de branchevereniging bibliotheken bestaat inmiddels ook al weer zo'n 100 jaar. Vanaf 2006 bestaat er een door de Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB) en de Vereniging Nederlandse Gemeenten op basis van het INK-model ontwikkelde certificeringsregeling ten behoeve van de Openbare Bibliotheken. Toen die certificering van start ging, zetten veel bibliotheken hun hakken in het zand. Certificering vonden zij maar flauwekul. Inmiddels zitten we in de vierde certificeringscyclus van vier jaar en zien veel bibliotheken de toegevoegde waarde van certificering. Ze ontdekken dat ze er baat bij hebben om zich eens in de vier jaar door een onafhankelijke buitenstaander te laten toetsen en het gesprek te voeren over doorontwikkeling.'



Met het certificaat laat je als taalhuis aan de gemeente je toegevoegde waarde zien



Willem van Raaijen, van oorsprong Neerlandicus, is senior adviseur, was tot 1 mei 2023 directeur van Hobéon en sinds 2006 peer-auditor voor CBCT. Hij was honderden malen voorzitter bij audits in het hoger onderwijs en was als voorzitter/auditor actief in tal van andere certificeringsregelingen. Hij is gecertificeerd lead auditor (LRQA QMS).

'Nederlandse bibliotheken hebben een flinke professionaliseringsslag gemaakt. De bedrijfsvoering is efficiënter, er wordt scherper gestuurd op de missie, visie, strategie, beleid en resultaat. En waar ze van oudsher werkten met enkel medewerkers met een vast contract, werken ze nu aanvullend ook met vrijwilligers. In 2015 werd er door de gemeenten bezuinigd en kregen bibliotheken een nieuwe, wettelijke opdracht. De taak van de bibliotheek verschoof van een plek waar je boeken kon lenen, naar een ontmoetingsplek

met een sociale functie. De bibliotheken helpen de gemeenten bij hun maatschappelijke uitdagingen, zoals het bestrijden van laaggeletterdheid en het participeren van iedereen in de maatschappij. Dit was tot vijftien jaar terug niet vanzelfsprekend, nadenken over de omgeving.'

Zien jullie een verschuiving in aandacht voor een van deze onderdelen? Is deze wettelijke opdracht nog uitvoerbaar, gelet op de huidige maatschappelijke ontwikkelingen?

Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal

ORGANISATIE CBCT

Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal (CBCT) heeft van de branche als opdracht meegekregen (1), het beoordelen van bibliotheken en cultuurinstellingen (2), het toetsen of de instellingen een kwaliteitssysteem hebben en of het werkt. Daarnaast toetst CBCT - op vrijwillige basis - de kwaliteit van taalhuizen in Nederland, de taalprogramma's en diensten voor laaggeletterdheid. De auditoren (peers en experts) die worden ingezet toetsen op basis van door de branche opgestelde kwaliteitsskaders of de instellingen aan de normen

voldoen en of ze in aanmerking komen voor certificering. Het voornaamste doel van CBCT is kwaliteitsverbetering en de borging van basiskwaliteit. En daarnaast is het delen van kennis met de achterban ook belangrijk. Het palet aan te beoordelen organisaties varieert van een kleine bibliotheek tot een groot multifunctionele kunstencentrum. De groep van taalhuizen, die allemaal dezelfde curatieve taak heeft, namelijk het op lokaal niveau met de lokale infrastructuur terugbrengen van laaggeletterdheid, is

Camphuis: 'Ik zat in de commissie die twee jaar geleden de Wet stelsel openbare bibliotheken heeft geëvalueerd. De uitkomst was dat de wet weliswaar goed functioneert, maar tegelijkertijd zó globaal geformuleerd is dat je er alle kanten mee op kunt. De crux zit hem erin hoe men er op lokaal en regionaal niveau invulling aan geeft. Wat als een gemeente bezuinigt en er bibliotheekvestigingen gesloten worden? Dan voldoe je als gemeente formeel wel aan de wet, maar materieel niet. De vraagstukken zijn deels financieel, maar er zijn ook vele uitdagingen en taken bijgekomen. Bijvoorbeeld educatieve taken, zoals het bevorderen van leesplezier voor kinderen tot 16 jaar. De samenwerking met scholen is een forse uitdaging. Maar ook zorgen voor digitale inclusie is een taak. Een grote groep mensen is niet digitaal vaardig om mee te kunnen draaien in de maatschappij. Veel overheidsinstanties hebben een digitale infrastructuur gecreëerd waar een groot deel van het publiek niet of onvoldoende vaardig voor is. Veel taalhuizen, die organisatorisch nauw vervlochten zijn met de bibliotheek noemen zichzelf intussen zelfs digitaalhuis.'

Dat klinkt paradoxaal. De (overheids)instanties voor wie de bibliotheken en taalhuizen de problemen oplossen, zijn eigenlijk ook de mede-veroorzakers ervan?

'Dat is waar, de overheidsinstanties die ingewikkelde zaken hebben opgetuigd, zijn niet bij machte zelf digitaal te communiceren met de burgers. De digitale vaardigheid bij de volgende generaties zal gelukkig wel toenemen, alhoewel er nog altijd een generatie jongeren is die dat nog niet is. En laaggeletterdheid zal er ook altijd blijven. Intussen wordt de maatschappij ook complexer en neemt juridisering toe.'

Certificering is op vrijwillige basis. Waarom zou je als taalhuis voor certificering opgaan?

'Het heeft te maken met je noodzaak tot professionalisering, het maakt je kwaliteit zichtbaar. Op de eerste plaats voor het taalhuis zelf, omdat de audit en het rapport een goed beeld geven van de gerealiseerde kwaliteit. Het geeft antwoord op de vraag of een taalhuis de goede dingen goed doet, of de gestelde doelen worden bereikt. De audit en het rapport geven daarmee het benodigde inzicht. Daarnaast toont certificering andere, externe, stakeholders dat je voldoet aan de eisen en of je voldoende toekomstbestendig bent. Certificering van de taalhuizen is zoals gezegd vrijwillig, in tegenstelling tot certificering van de bibliotheken, waar geen certificaat betekent dat je lidmaatschap van de VOB in gevaar is, met alle gevolgen van dien.'

Evaluatie

De eerste certificeringsronde voor taalhuizen loopt eind 2023 af. Uit verschillende evaluaties is inmiddels gebleken dat de certificering naar tevredenheid van de taalhuizen wordt uitgevoerd en dat de toegevoegde waarde wordt onderkend door zowel de taalhuizen als hun stakeholders. Inmiddels lopen de gesprekken met het ministerie van OCW voor een volgende certificeringsronde. Daarbij wordt overigens ook verkend of en in hoeverre een combinatie te maken is met de bibliotheekcertificering, waarbij dan wel de voorwaarde is dat het taalhuis onder de eindverantwoordelijkheid van de bibliotheek valt. Meer duidelijkheid hierover komt er in het najaar van 2023. De nieuwe certificeringsronde voor een periode van vier jaar start in september 2023.

Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen

WSOB

Op 1 januari 2015 werd de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob) van kracht die een aantal bibliotheekfuncties definieerde. Met de invoering van deze wet vormen bibliotheken en andere gecombineerde instellingen een netwerk van met elkaar samenwerkende organisaties.

De vijf bibliotheekfuncties zijn:

1. Ter beschikking stellen van kennis en informatie;
2. Bieden van mogelijkheden tot ontwikkeling en educatie;
3. Bevorderen van lezen en het laten kennismaken met literatuur;
4. Organiseren van ontmoeting en debat;
5. Kennismaking faciliteren met kunst en cultuur.

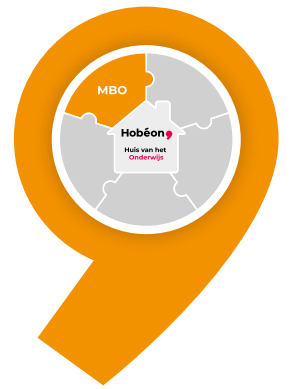
In het verlengde van de Wsob werd CBCT actief, waarin naast de reeds bestaande bibliotheekcertificering ook de certificering van cultuurcentra en taalhuizen werd geïncorporeerd.



Interview

met **Business College** van **ROC Zadkine**.

Door **Heleen Hanssens** en **Daniëlle de Koning**.



Het belang van persoonlijke ontwikkeling bij het Business College van ROC Zadkine

Challenge Based Onderwijs

Het Zadkine Business College heeft per 1 augustus 2021 het challenge-based onderwijs ingevoerd. Dit is een vorm van onderwijs waarbij studenten uitgedaagd worden met 'challenges': opdrachten die te maken hebben met reële beroepssituaties die studenten later in de praktijk kunnen tegenkomen. Rond deze 'uitdagingen' organiseert het Zadkine Business College het gehele onderwijsaanbod.

Zo krijgen studenten om een opdracht te voltooien verschillende vormen van vakkennis aangeboden. De studenten leren op deze manier verbanden te zien tussen verschillende vakken, krijgen een realistisch beeld van hun toekomstige werkomgeving en leren wat ze later in die praktijk nodig hebben.

Diverse adviseurs van Hobéon bieden procesmatige en inhoudelijke ondersteuning bij de inbedding van het challenge-onderwijs. Heleen Hanssens speelt onder meer een rol bij de opzet en uitvoering van een transitieplan met als doel de organisatie, ontwikkeling en uitvoering van het nieuwe challenge-onderwijs te borgen in de organisatie van het Zadkine Business College. Zij geeft hierbij, vanuit onderwijskundig en veranderkundig oogpunt, advies op het gebied van structuur en cultuur.

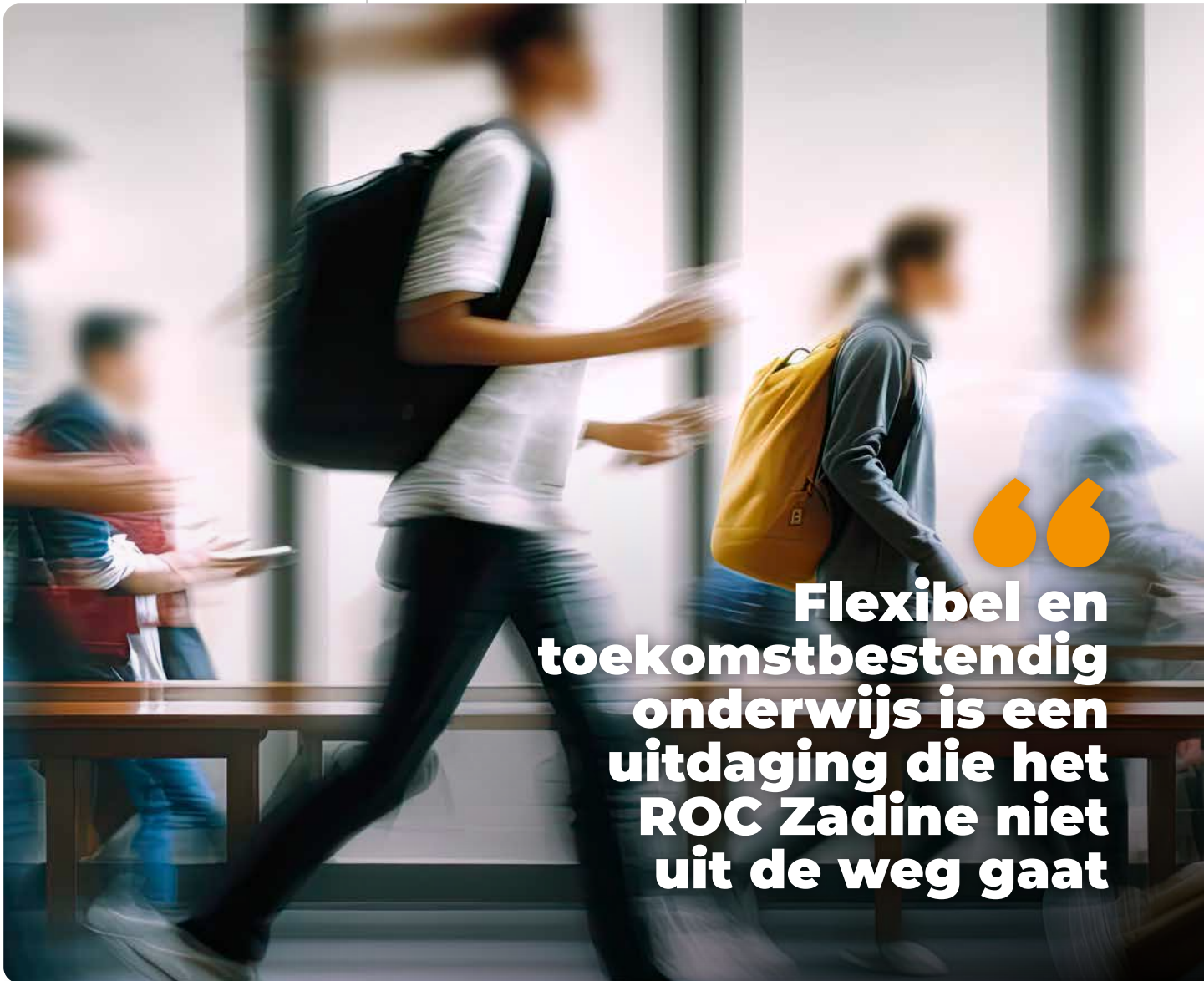
Daarnaast organiseert Heleen - samen met collega's Olga de Bas en Reina Konijn - de procesbegeleiding van verschillende 'startup-groepen' waarin het challenge-onderwijs vorm krijgt. In aanvulling op deze procesbegeleiding biedt Hobéon ook onderwijskundige ondersteuning in de vorm van het uitwerken van ontworpen challenges. Hierbij is ook collega Cathelijne van Oeffelt betrokken.

De essentie van de onderwijsvernieuwing bij het Business College is om meer flexibel en toekomstbestendig onderwijs te realiseren. "Ga dromen en ga kijken wat een student nodig heeft om straks te kunnen functioneren in de maatschappij", was het uitgangspunt bij de start. Hierbij was er niet alleen aandacht voor de professionele ontwikkeling, maar ook voor de persoonlijke ontwik-



keling van de student. Het gaat ook om de ontwikkeling als mens in de maatschappij. Het Business College wil beginnende beroepsbeoefenaars afleveren die toekomstbestendig zijn en die kunnen meebewegen met veranderingen in het beroep. Het moeten professionals zijn met een lerende houding die zich ook na de opleiding blijven ontwikkelen. "Studenten krijgen aangeleerd hoe ze zelf regie moeten nemen over hun loopbaan en dat niet alles op een presenteerblaadje aangeboden wordt. Dat is een groot gedeelte van de verandering die we proberen te bewerkstelligen."

Studenten vinden het challenge-onderwijs over het algemeen motiverend en leuk, aldus Peter Speekenbrink, directeur van het Zadkine Business College. Bij de opleidingen waar het challenge-onderwijs goed is aangesla-



Flexibel en toekomstbestendig onderwijs is een uitdaging die het ROC Zadine niet uit de weg gaat

gen, ziet hij inspirerende voorbeelden. Van studenten die zo gemotiveerd waren dat ze met hun werkgroep op school bleven doorwerken aan hun challenge tot de school sloot en de conciërge hen eruit wilde zetten tot studenten die onder druk wisten te presteren en op het moment dat het er echt op aan kwam creatieve oplossingen bedachten. Yvonne Eijkenaar, adjunct-directeur van het Zadkine Business College, vult aan dat het challenge-onderwijs iets met studenten doet waardoor ze in een soort activatiemodus komen. Er kunnen tijdens een challenge onverwachte dingen gebeuren en het is aan de student om daarop te reageren. Daar leren ze ontzettend veel van.

Met de invoering van het challenge-onderwijs worden ook docenten uitgedaagd. Waar voorheen hun vak

centraal stond, staat nu de praktijkopdracht op de voorgrond en gaat het erom dat de studenten vervolgens de theorie aangeboden krijgen die zij nodig hebben om de challenge te kunnen uitvoeren. Docenten helpen studenten bij het zoeken van oplossingen voor een challenge en dit vraagt om een meer coachende rol van de docent. Docenten zien de voordelen van deze vorm van onderwijs. Doordat studenten de aangeboden theorie direct toepassen bij het uitvoeren van de praktijkopdracht, beklijft deze kennis beter dan voorheen. Tegelijkertijd vraagt dit type onderwijs om een andere voorbereiding en dat wordt nogal eens als lastig ervaren. "Je zit in een onzekerdere situatie als docent zijnde", zo geeft Marten Verbeek, adjunct-directeur Zadkine Business College aan. Waar docenten voorheen een serie lessen tot in de puntjes

konden voorbereiden, moeten zij nu zelf soms samen met de studenten op zoek naar antwoorden. De ene docent kan beter met die spanning omgaan dan de andere. Het belangrijkste is dat je als directie een veilige omgeving creëert, aldus Yvonne, "en een omgeving waarmee je met zijn allen lol hebt om dit met elkaar te doen."

Heleen Hanssens, die het Business College ondersteunt bij de structurele inbedding van het challenge-onderwijs in de organisatie, heeft voor het Business College een nieuwe programmastructuur opgezet waarbinnen het challenge-onderwijs wordt doorontwikkeld. Dit onderwijsvernieuingsproces is complex, stelt Peter, en er spelen veel aspecten een rol. Er zijn interne en externe factoren waar je rekening mee moet houden en het raakt zowel de structuur als de cultuur

ZADKINE

In de regio Rotterdam/Rijnmond is Zadkine een prominente mbo-instelling met een breed aanbod aan mbo-opleidingen, cursussen en volwassenenonderwijs. Het ROC heeft ruim 16.000 leerlingen die er onderwijs volgen. Zadkine heeft zijn opleidingsaanbod ondergebracht in twaalf colleges, waarbij elk college staat voor een vakgebied. Op die manier is het onderwijs herkenbaar georganiseerd voor studie-kiezers, studenten en het bedrijfsleven.





van de organisatie. Het duidelijke raamwerk dat Heleen heeft neergezet, ervaart de directie als zeer prettig. "Het geeft rust", aldus Peter, "er gingen veel meer logische verbindingen ontstaan die ook transparant waren." Heleen heeft samen met de directie een duidelijk doel voor ogen: het verduurzamen van de innovatie; oftewel het verankeren van de onderwijsvernieuwing in de staande organisatie. Veel aandacht gaat uit naar professionalisering van alle betrokkenen en naar het duidelijk positioneren van rollen en verantwoordelijkheden in de nieuwe programmastructuur. Heleen heeft bijvoorbeeld een aantal functionarissen, zoals de onderwijsadviseurs, meer in positie gebracht, zodat zij een concrete rol kunnen gaan innemen bij de onderwijsontwikkeling.

Naast de meer hardere kant van het proces - het neerzetten van de structuur en het ontwikkelen van scholingsaanbod wordt ook de zachte kant van de organisatie niet uit het oog verloren. Dit betekent voor de directie onder meer het gesprek voeren met alle onderwijsteams en de verbinding met elkaar aangaan. Ze willen weten wat er leeft in de teams en hen de ruimte geven om te praten over de dingen die in gang zijn gezet. "Wij moeten ervoor zorgen, dat de hele organisatie mee kan bewegen en dus ook op de hoogte is van de bewegingen die we met elkaar willen maken. Het moet van ons allemaal worden". Dat betekent dat je als directie voortdurend scherp moet zijn op de vraag wat iedereen nodig heeft om stappen te maken - dat je op alle lagen aandacht hebt voor de professionele ontwikkeling in de breedste zin van het woord - en ook dat is een uitdaging. Peter ziet dat Heleen in dit proces als een soort 'spin in het web' fungeert die signalen oppikt vanuit de organisatie waar de directie

prioriteit aan moet geven. "Een externe kijkt altijd anders naar je organisatie dan dat je zelf doet", vult Yvonne aan, "en dat houdt je scherp."

Verandering heeft tijd nodig. "De grootste uitdaging is dat je het op alle niveaus niet helemaal weet en dat je het optimale probeert te faciliteren van iets waarvan je niet goed weet hoe dit zich zal ontfouwen", zo stelt Heleen. Zij ziet dat docenten en studenten, al terugkijkende, steeds meer dingen gaan waarderen. Ze ervaren de positieve effecten van het challenge-onderwijs. "Dat is de olievlek waar je gebruik van wilt gaan maken." Yvonne voegt toe dat het een route is waarvan je het eindpunt nooit ziet. "Er wordt in het onderwijs wel eens gevraagd: 'Wanneer krijgen we nou eens rust?'. Je krijgt geen rust. De ontwikkelingen gaan door. De wereld verandert razendsnel en in onderwijsland is het best moeilijk om daar adaptief in te zijn." De uitdaging is om dat voor elkaar te krijgen, aldus Yvonne.

Voor instellingen die met een soortgelijke vernieuwing bezig zijn, heeft de directie nog een aantal tips. Wees je ervan bewust dat dit een langdurig proces gaat worden. Het kan drie tot vijf jaar duren, voordat je bepaalde ingezette ontwikkelingen terugziet. Met andere woorden: je hebt een lange adem nodig. Probeer in dit proces - hoe tegenstrijdig dit ook klinkt - ook af en toe te vertragen om te reflecteren op het proces en om te kijken of alle betrokkenen nog wel aangehaakt zijn. Ze benadrukken het belang van samenwerkingsverbanden. Je moet uitgaan van je eigen organisatie en niet kopiëren, maar tegelijkertijd hoeft je het wiel niet opnieuw uit te vinden. Je kunt elkaar ondersteunen in dit soort trajecten. Het Business College staat hier in ieder geval voor open.



Waar voorheen het vak van de docent centraal stond, is dat nu de praktijkopdracht

Interview

met **Waltine Bergsma** van **NHL Stenden Hogeschool**.

Door **Suzanne van Gulik**.

Training om ongepast seksueel gedrag bij kinderen en jongeren te signaleren en bespreekbaar te maken

Training Het Vlaggensysteem

Sinds 1 januari 2021 werken **Hobéon** en **Movisie** samen aan de **Vlaggensysteem-methodiek**.

Een methodiek die professionals helpt bij het signaleren, duiden en bespreekbaar maken van gezond en ongezond seksueel gedrag bij kinderen en jongvolwassenen. **Hobéon** is hierbij verantwoordelijk voor het trainen van de trainers, de certificering en het afgeven van licenties.

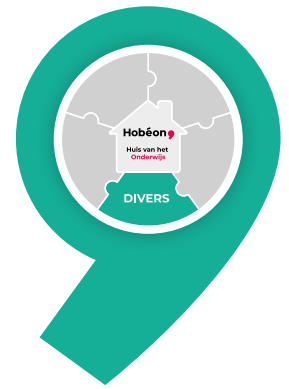
Waltine Bergsma, docent bij de opleiding Social Work Flex bij NHL Stenden Hogeschool volgde de driedaagse training train-de-trainer van het Vlaggensysteem. We vragen haar waarom ze de training volgde en hoe ze die ervaren heeft.

Wat heeft u doen besluiten om de training Train-de-trainer van het Vlaggensysteem te volgen?

Mijn achtergrond is jeugdbeschermer en vanuit die hoedanigheid heb ik toentertijd het Vlaggensysteem aangeboden gekregen als basistraining. In de praktijk bleek het ingewikkeld het thema seksueel grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken en er een gezamenlijke taal aan te geven. Mijn belangstelling lag er om het Vlaggensysteem zelf binnen het onderwijs te trainen bij studenten. Daarnaast vind ik het een hele praktische training - zelf aan de slag gaan - waardoor ik in deze methodiek geloof.

U heeft de 3-daagse training online gevolgd. Wat is uw ervaring met de online versie van deze training?

Verrassend genoeg werd dit digitaal echt een groep omdat er ook de ruimte genomen werd in alle drie de trainingdagen om naast de (praktische) uitvoering ook ruimte te bieden voor de deelnemers en met name hoe ze bij deze training zaten. Omdat dit digitaal niet echt zichtbaar gemaakt kan worden is het extra belangrijk geweest om



hier in de groep aandacht aan te besteden. Daarmee kreeg deze training meerwaarde en heeft het mij ook weer mooie nieuwe inzichten opgeleverd hoe deze verbinding tot stand gebracht kan worden.

Wat waren vooraf uw verwachtingen over de training? Voldeed de training ook daadwerkelijk aan uw verwachtingen? Wat waren de sterke punten? En wat zou u misschien liever anders zien aan de training?

Ik had niet echt een verwachting vooraf om digitaal in gesprek te gaan en ben er open in gestapt. De achterliggende gedachten over de methodiek en de methodiek an sich is helder geïmplementeerd. Hierbij is er ook diverse keren ruimte geboden om dit te oefenen en elkaar tips en tricks te geven maar ook om kwetsbaarheden te tonen. De basis van de training is hiermee gelegd. Deze training zou zich nog meer kunnen richten op situaties zoals die zich voordoen op kantoor/werkcontext waar sprake is van hiërarchie.

Kunt u één of meerdere voorbeelden geven uit uw dagelijkse praktijk waarin u gebruik maakt van hetgeen u geleerd heeft tijdens de training?

Wanneer ik met de training begin, nodig ik de deelnemers uit om woorden te geven aan bijvoorbeeld het geslachtsorgaan van de vrouw of de man, of aan geslachtsgemeenschap. Daarmee ontstaat vaak het gesprek en biedt dit taal aan deelnemers. Dit biedt ook veiligheid binnen de groep tijdens de training. Dit vraagt afspraken maken vooraf maar ook tijdens de training op gezette tijden aandacht voor deelnemers hebben, hoe ieder erbij zit of ruimte bieden voor een persoonlijk verhaal. Het gaat in de basis niet meer over welke vlag er toegekend wordt, maar veel meer om de bewustwording welke facetten hier invloed op hebben en welke argumentatie daaraan ten grondslag ligt. Daarmee ontwikkel je een gezamenlijke taal.

Wat is voor u de grootste toegevoegde waarde van de training voor uw werk (of privé)?

Door het volgen van deze training ben ik meer toegerust dan voorheen om andere mensen te 'bekwamen' in de

methodiek van het Vlaggensysteem. Ik gebruik dit binnen de opleiding Flex Social Work.

Hoe heeft u deze training ervaren?

En wat heeft het u (extra) opgeleverd?

Tijdens deze training is de methodiek van het Vlaggensysteem ingebakken. Daarnaast is er extra aandacht geweest voor trainingsaspecten waardoor ik naast de methodiek ook handvatten gekregen heb om bijvoorbeeld de verschillende criteria te onderscheiden. Ook het delen van elkaars ervaringen en het samen oefenen leverde gesprekken op die ik meegenomen heb uit de training. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld niet teveel in een digitale presentatie te plaatsen, maar deze te zien als leidraad.

Welke tips zou u aan andere professionals willen meegeven die de training Train-de-trainer willen volgen?

Bedenk als trainer vooraf wat je met de training wilt en wat je er graag wilt halen. Er is voldoende ruimte geboden om de methodiek tijdens de trainingsmomenten te oefenen. Onderhoud daarnaast contact met andere trainers om zo nu en dan te sparren of relevante artikelen/(YouTube) filmpjes/literatuur te delen. Daar geeft Hobéon de ruimte eveneens voor.

Ons aanbod is de afgelopen periode uitgebreid.

Het is mogelijk om de verdiepende trainingen 'Buiten-de-Lijnen' en 'RelatieWijs!' bij Hobéon te volgen. Heeft u nog de intentie om de verdiepende trainingen te gaan volgen?

Ik heb de pilot gevolgd van de training 'RelatieWijs!' Tijdens feedback in deze training is meermaals aangegeven dat het een pré zou zijn om vóór het volgen van RelatieWijs de (Basis) training van het Vlaggensysteem gevolgd te hebben. Inmiddels is dat een vereiste voor de training maar dit kan mijns inziens ook weer drempelverhogend werken. Wat mij wel opgevallen is tijdens RelatieWijs is hoe vaak de parallel naar het Vlaggensysteem getrokken werd. Daarvan denk ik dat het echt op zichzelf staande trainingen zijn met verschillende thema's. De focus zou ik ook bij de verschillende thema's laten en hierop trainen en ervoor waken om dit door elkaar te gebruiken. Zelf zie ik de verbinding tussen het Vlaggensysteem en Buiten de Lijnen. De laatste genoemde training heb ik niet gevolgd maar mogelijk ben ik er in de toekomst wel in geïnteresseerd. Dan meld ik me te zijner tijd weer!

Tijdens de training RelatieWijs! krijgen deelnemers handvatten hoe gedrag tussen (ex-)partners te duiden en beoordelen en richtlijnen hoe te handelen.

De training Vlaggensysteem, de verdiepende training Buiten-de-Lijnen en de training Relatiewijs! worden verzorgd door Marcel Vroomen, senior trainer. Voor het aanbod aan trainingen omtrent het Vlaggensysteem zie hobeon.opleidingsportaal.nl.

De methode

Het Vlaggensysteem is een succesvolle methode om seksueel gedrag van kinderen en jongvolwassenen tijdig te signaleren, zorgvuldig te wegen, te beoordelen, bespreekbaar te maken en er vervolgens pedagogisch adequaat naar te handelen. Het Vlaggensysteem is in 2013 in België door Sensoa (Movisie in Nederland) ontwikkeld om het pedagogisch en professioneel handelen duurzaam te verbeteren.

De interventie Vlaggensysteem is in juni 2021 door de Erkenningcommissie Maatschappelijke ondersteuning, participatie en veiligheid opnieuw erkend als 'Goed onderbouwd'. Het is een mooie, levende interventie waar voortdurend mee en aan gewerkt wordt. De interventie blijft daardoor in ontwikkeling en actueel.



Het Vlaggensysteem helpt om te voorkomen dat de professional seksueel gedrag van kinderen en jongvolwassenen beoordeelt vanuit zijn eigen emoties of verontwaardiging. Voor het objectief inschatten van gedrag wordt gebruik gemaakt van zes criteria: wederzijdse toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid, passend bij de leeftijd, passend bij de context en met respect voor jezelf/de ander. Deze criteria bieden ondersteuning om het getoonde gedrag te duiden van gezond tot zwaar seksueel grensoverschrijdend gedrag met behulp van gekleurde vlaggen. De kleur van de vlag bepaalt de ernst van gezond experimenteelgedrag of licht grensoverschrijdend gedrag.

Interview

met **Ruud Thuis** bestuurder **UDC**.

Door **Willem van Raaijen** en **Inge van der Hoorn**.



Transparantie, ook op Curaçao

The University of the Dutch Caribbean (UDC) is gevestigd op Curaçao. UDC biedt een tweetal NVAO-geaccrediteerde opleidingen aan, te weten de Bachelor of Business Administration en de Bachelor of Laws. Hobéon voerde bij UDC in 2017 en in 2023 accreditatie audits uit. Ruud Thuis is één van de twee oprichters en bestuurders van UDC. Willem van Raaijen en Inge van der Hoorn spraken met Ruud Thuis over zijn drijfveren, de rol en ambities van UDC en de midterm review van de beide hbo-opleidingen die recent is georganiseerd.

Ruud vertelt: "In eerste instantie zijn we gestart met het aanbieden van mbo-opleidingen en met een schakeljaar op hbo-niveau. Dit schakeljaar was bedoeld voor jongeren die nog niet zeker wisten of ze wilden studeren en de stap naar Nederland daarom te groot vonden. Het schakeljaar bood hen de gelegenheid om te ervaren of studeren iets voor hen is en of ze de juiste studie hadden gekozen. Studenten die het schakeljaar succesvol hadden doorlopen en de smaak te pakken hadden, konden instromen in een aanverwante opleiding van Fontys waarmee wij als UDC een samenwerking hadden. Steeds meer studenten lieten echter weten dat zij graag hun hele hbo-opleiding op Curaçao wilden volgen. Dat heeft ons doen besluiten om eerst een Bachelor of Business Administration te starten en in 2012 een Bachelor of Law. Inmiddels hebben we 600 hbo-studenten.

UDC heeft bewust gekozen voor een NVAO-accreditatie. Voor het volgen van een masteropleiding gaan veel studenten van Curaçao alsnog naar Nederland. Daarom is aansluiting op het Nederlandse onderwijssysteem van belang. Ruud: "Het doel van UDC is om ervoor te zorgen dat afgestudeerden een vergelijkbaar eindniveau bereiken als studenten die aan een Nederlandse bachelor-

opleiding afstuderen, zodat zij door kunnen stromen naar een Nederlandse masteropleiding. Dit vraagt om structurele kalibratie met Nederlandse partners. We hebben hiertoe tegenwoordig een goede samenwerking met Saxion Hogeschool en we zetten tevens externe beoordelaars uit Nederland in om de eindwerken van onze studenten mede te beoordelen. Panels zeggen ons vaak dat we onze eigenheid moeten zoeken, maar we willen juist ook die connectie hebben met Nederland. Onze Bachelor of Law is gericht op het Nederlands recht, waarbij docenten wel uitleg geven over de verschillen tussen het rechtssysteem in Nederland en op Curaçao. En als het gaat over fiscale economie dan behandelen we het boxensysteem, zoals dat in Nederland geldt. Op het eiland kennen we dit boxensysteem niet, maar we willen het de studenten toch leren. Als je dat systeem namelijk begrijpt, zul je zeker ook het veel eenvoudigere Curaçaose systeem begrijpen. Wij willen dat onze studenten zowel op Curaçao, in Nederland, als ook internationaal werkzaam kunnen zijn. Ruud hecht veel belang aan transparantie en (zelf)reflectie en hij vindt het belangrijk om externen mee te laten kijken in 'de keuken' van UDC. Hij zegt: "Als het zou kunnen, zou ik het liefst ieder jaar een audit willen organiseren, om te blijven leren. De midterm review die we onlangs organiseerden, was voor ons leerzaam. Het heeft ons waardevolle inzichten opgeleverd, waar we inmiddels mee aan de slag zijn gegaan."



De midterm review die we onlangs organiseerden, was voor ons leerzaam



Panelen zeggen ons vaak dat we onze eigenheid moeten zoeken, maar we willen juist ook die connectie hebben met Nederland

De midterm review werd uitgevoerd door twee externe adviseurs die ook regelmatig in NVAO-goedgekeurde panelen visitaties uitvoeren. Ruud: "Zij stelden onder meer vast dat de rol van studenten in de opleidingscommissie verder vergroot moet worden. Ditzelfde geldt voor de nieuwsgierige en kritische houding van zowel studenten als docenten, en de organisatie in algemene zin, waardoor UDC uiteindelijk in al haar facetten tot een hoger niveau zal komen. Ik herken dit ook zeker wel. Curaçao is eigenlijk een groot dorp met 160.000 inwoners. De cultuur op Curaçao is anders dan die in Nederland. Het zit niet in de aard van de Curaçaoënaar om heel kritische vragen te stellen. Nieuwsgierigheid en een kritische houding hebben hier een wat negatieve connotatie. Een flinke portie nieuwsgierigheid en reflectief vermogen zijn voor een hbo-bachelor student echter zeer gewenst. En ook voor het functioneren van UDC als organisatie is het goed om geregeld de 'waarom'-vraag te stellen als er een beslissing wordt genomen. Het is daarom heel fijn om af en toe externen naar binnen te halen en hen die vragen te laten stellen." Hij vervolgt: "Naar aanleiding van de midterm review hebben we inmiddels onze examencommissie anders ingericht. We hebben een externe voorzitter uit Nederland aangetrokken, evenals een professioneel secretaris. De opleidingscommissie gaan we eveneens verder professionaliseren en bij de beroepenveldcommissie gaan we ook stageverlenende organisaties betrekken, zodat we meer input krijgen over het functioneren van onze alumni."

"En dit zijn zeker niet de enige ontwikkelingen binnen UDC. We denken ook na over de ontwikkeling van een hbo-masteropleiding. Rechten en Associate degree-opleidingen kunnen onderwijskundig ook heel interessant zijn voor jongeren op het eiland. Ruim tien jaar terug hebben we al eens geprobeerd om de Associate degree in de markt te zetten, maar toen was dit nog geen officiële graad. De arbeidsmarkt op Curaçao kon er weinig mee. Nu het wel een officiële graad is, lijkt het me voor onze studenten zeker een goede mogelijkheid tot het behalen van een volwaardig diploma op hbo-niveau. De uitdaging is de Associate degree ook onder de bedrijven op Curaçao goed in de markt te zetten. En dit zelfde geldt ook voor hbo-masteropleidingen, die voor ons nieuw zijn. Genoeg kansen en uitdagingen om aan verder te werken."



Ruud Thuis is één van de twee oprichters en bestuurders van UDC. Hij is geboren en

deels getogen op Curaçao. Als onderwijzer in hart en nieren merkte hij dat veel jongeren naar Nederland trokken om te studeren. Niet alle studenten hebben echter deze mogelijkheid of durven die stap te wagen. Daarom besloot hij om een school te beginnen voor mbo- en hbo- onderwijs, met opleidingen op het terrein van onder meer toerisme, de bancaire sector, ICT, juridische en commerciële opleidingen.

The University of the Dutch Caribbean

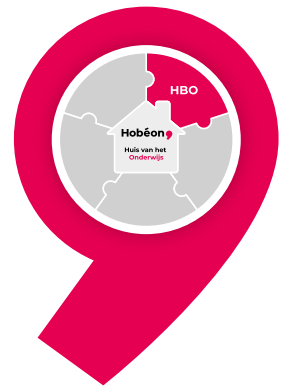


The University of the Dutch Caribbean (UDC) is gevestigd op Curaçao. De minister van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur & Sport van de toenmalige Nederlandse Antillen erkent, conform de Ministeriële beschikking van 9 september 2008, UDC als onderwijsinstelling. Sinds 10 oktober 2010 heeft Curaçao de status als zelfstandig land in het Koninkrijk der Nederlanden. Op basis van afspraken tussen de Rijksoverheid en Curaçao geeft de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) op grond van het Nederlands accreditiestelsel een advies over de opleidingen in het hoger onderwijs van Curaçao. UDC biedt een tweetal NVAO-geaccrediteerde opleidingen aan, te weten de Bachelor of Business Administration en de Bachelor of Laws.

Interview

met **Martine Pieters**, directeur Onderwijs en Compliance van Salta Group.

Door **Willem van Raaijen** en **Ger Broers**.



Een holistische benadering van opleidingsontwikkeling bij NCOI

Continu leren en aanpassen

Onder regie van Hobéon voeren onafhankelijke en door de NVAO goedgekeurde auditpanels bij Hogeschool NCOI (onderdeel van Salta Professional Education) opleidingsbeoordelingen uit. Kenmerkend voor Salta Professional Education is dat zij al haar hbo-opleidingen centraal en op eenzelfde wijze organiseert en aanstuurt. Hobéon en Salta Professional Education kozen ervoor om bij aanvang van elk studiejaar een generieke audit uit te voeren. In deze generieke audit worden alle centraal aangestuurde en georganiseerde elementen besproken en als input gebruikt voor de individuele opleidingsaudits. Hobéon en Salta hanteren deze auditsystematiek sinds 2016. Wij vroegen Martine Pieters, directeur Onderwijs en Compliance van Salta Group naar het onderwijsconcept van Salta, naar haar visie op onderwijs en het voordeel van het uitvoeren van generieke audits.

Op welke doelgroepen richt Salta Group zich met haar hbo-opleidingen?

"Binnen haar onderwijsconcept gaat Salta Group uit van bijscholen, omscholen en doorscholen. Dit zijn overigens geen begrippen waar we ons naar buiten toe mee profileren. De focus van Salta Group ligt op het erkend onderwijs. We hebben een divisie Salta Professional Education. Hieronder vallen Hogeschool NCOI, Pro Education, Hogeschool Markus Verbeek Praehop, Hogeschool ISBW, Hogeschool Scheidegger en Hogeschool Schoevers (deeltijd). Deze divisie is sterk gericht op mensen die al werkzaam zijn in het beroep dat ze uiteindelijk ambiëren op associate degree-, bachelor- of masterniveau. Voor Hogeschool NCOI geldt bijvoorbeeld dat 90-95% van de studenten duaal onderwijs volgt en/of bij toela-

ting blijkt dat ze beschikken over een relevante werkomgeving voor de opleiding die ze willen volgen. Dat betekent dat ze een aantal vaardigheden in de praktijk kunnen leren en daarmee aan hun portfolio werken.

Bij de divisie Salta Online Education, waar LOI en NTI toe behoren, zien we meer omscholen of mensen die vanuit interesse een opleiding willen volgen. Maar ook hier zijn studenten te vinden die zich willen bij- of 'doorscholen'.

Gelet op onze doelgroep van veelal werkende volwassenen, hechten we belang aan flexibilisering van ons onderwijs. Dat betekent dat studenten, binnen de gegeven kaders, zelf hun studieroute kunnen bepalen en kunnen kiezen om geen traditioneel onderwijs te volgen. In plaats daarvan

kan een student kiezen voor werkplekleren en vervolgens hetgeen hij daar geleerd heeft laten valideren. Hiermee proberen we zo goed mogelijk aan te sluiten op de doelgroep van NCOI, die zich profileert als 'de opleider voor werkend Nederland'."

Hoe is de vormgeving van jullie onderwijs georganiseerd en hoe is jullie onderwijsorganisatie daartoe ingericht?

"Het onderwijs binnen de divisie Professional Education is georganiseerd rondom de 'customer journey'. We volgen 'de reis' van de student vanaf het moment dat deze de website bezoekt, zich inschrijft en voldoet aan de eisen om toegelaten te worden. De afdelingen die een rol spelen in deze 'customer journey' vormen als het ware een trein. Dit is zodanig georganiseerd

dat het niet uitmaakt bij welke hogeschool van Salta Professional Education de student zich inschrijft. De taken van een afdeling zijn voor iedere hogeschool identiek. Binnen het bekostigd onderwijs redeneert men sterk vanuit de opleiding met medewerkers en docenten die eigenaar zijn van allerlei processen. Hiervan zeggen wij dat deze processen efficiënter te organiseren zijn vanuit een afdeling in plaats van vanuit een opleiding. Het ontwikkelen en verzorgen van een opleiding die voldoet aan alle maatstaven, vindt plaats op centraal niveau bij de afdeling Opleidingsmanagement. Deze afdeling is verantwoordelijk voor alle opleidingen, ongeacht bij welke hogeschool deze binnen Salta Professional Education wordt aangeboden. Kenmerkend voor Salta Professional Education is dat zij al haar hbo-opleidingen (Associate degree, Bachelor en Master) centraal en op eenzelfde wijze organiseert en aanstuurt. Voorbeelden hiervan zijn het ontwikkelings- en validatieproces, de leeromgeving, het personeelsbeleid, de kwaliteitszorg en toetsing en examinering. Sinds enkele jaren is ervoor gekozen om bij aanvang van een studiejaar een generieke audit uit te voeren. Hierbij bekijkt een auditpanel alle centraal

aangestuurde en georganiseerde elementen. De bevindingen van deze generieke audit nemen de panels onder coördinatie van een secretaris van Hobéon vervolgens bij alle afzonderlijke opleidingsbeoordelingen mee.

Martine Pieters: "Tijdens de jaarlijkse generieke audit bekijkt een panel de werkwijzen en processen die voor iedere opleiding gelijk zijn. Door de generieke audit hoeven we bepaalde vragen 'Wie doet dat dan?', 'Hoe gaat dat dan?' tijdens de opleidingsspecifieke audits niet meer zo uitgebreid te beantwoorden. Een auditpanel kan bij een opleidingsspecifieke audit uiteraard wel de vraag stellen '...en hoe werkt dat bij deze opleiding?' Een generieke audit is niet alleen efficiënt - we hoeven niet bij iedere audit hetzelfde verhaal te vertellen - maar de panels kunnen vanaf de start van de audit de diepte ingaan en duiken in de inhoud van de opleiding, de wijze waarop deze wordt uitgevoerd, de toetsing en het afstudeerniveau."

Welke positie neemt accreditatie in binnen het kwaliteitszorgsysteem van de Salta Group?

"De verbetercycli van opleidingen die deel uit maken van de Salta Group, werken niet uitsluitend op basis van



Een generieke audit is niet alleen efficiënt, maar de panels kunnen vanaf de start de diepte ingaan en duiken in de inhoud van de opleiding



Salta Group heeft een heldere missie; leven lang ontwikkelen voor iedereen mogelijk maken. Ongeacht leeftijd, levensfase, privésituatie of beroep

op- en aanmerkingen van auditpanels. We betrekken hierbij veel meer input en data. Na een audit zet de opleidingsmanager sowieso de eigen bevindingen over de audit op papier. Wat is opgevallen tijdens deze dag? Proefden we iets bij panelleden wat de opleiding onvoldoende voor het voetlicht kon brengen of waar we wellicht iets van kunnen leren? Zijn er kwesties die niet opleidings specifiek zijn maar die we breder kunnen trekken? Betrof het kwesties waar tijdens een andere audit binnen de hogeschool ook vragen over waren? Omdat in de regel dezelfde mensen vanuit een hogeschool bij een audit betrokken zijn, herkennen we telkens terugkerende aandachtspunten snel. Het opleidingsmanagement signaleert dit niet alleen, maar initieert tevens verbeterbeleid. Voor aandachtspunten die bij meerdere opleidingen worden gesignaleerd, overwegen we of het beleid aangepast moet worden. Halverwege een studiejaar krijgt het management al een goed beeld van de regelmatig terugkerende vraagstukken. Zijn we nog altijd overtuigd van onze visie en onze keuzes of moeten we naar aanleiding van de opmerkingen van auditpanels onze handelwijze aanpassen?"

Salta Group maakt bepaalde specifieke keuzes ten aanzien van het onderwijs dat zij aanbiedt. Zou u hier eens een voorbeeld van kunnen geven?

"Als instelling maak je bepaalde keuzes waar je niet zomaar van afwijkt. Eén van de keuzes die wij hebben gemaakt is dat de professional - ontwikkelaar, docent, examinator, etc. - altijd een freelancer is. Daar

stappen we als Salta Group niet zo snel van af. Dit is essentieel voor ons onderwijs.

Binnen Salta Professional Education is verder de keuze gemaakt om te werken met beroepsproducten als het finale product dat de student levert aan het eind van zijn studie.

En de keuze voor de mogelijkheid tot het valideren van leeruitkomsten, heeft ook geleid tot keuzes in de vormgeving van onze opleidingen. Zo zijn de eenheden van leeruitkomsten zodanig opgesteld dat de student deze op onderdelen kan laten valideren. Eén bewijsstuk kan volstaan. We willen de studenten geen vracht aan bewijsmateriaal laten verzamelen. Veel meer dient de student beargumenteed aan te geven waarom dít bewijsstuk een eenheid van leeruitkomsten dekt. Uiteraard volgt er afsluitend wel een assessmentgesprek.

Daar waar een student in kennis en vaardigheden nog moet groeien, dragen we als instelling bij aan deze groei door onderwijs aan te bieden en de student te begeleiden. Daar waar de student al behoorlijk volgroeid is, gebeurt dit niet of in beperkte mate. De tijd die werkende studenten - die veelal ook een druk gezinsleven hebben - voor hun studie ter beschikking hebben, is vaak beperkt. Uitgangspunt voor ons is dan ook het voorkomen van onnodig onderwijs. Gelet op onze doelgroep zou het valideren van leeruitkomsten hen aan moeten spreken. Uit audits en eigen evaluaties is echter gebleken dat nog niet alle studenten open staan voor valideren. Het grootste deel van de studenten geeft voornamelijk de voorkeur aan het volgen van het volledige onderwijsprogramma via klassikaal of online onderwijs.



Als het nodig is kunnen wij in twee of drie maanden een nieuwe opleiding opzetten

Salta Group maakt voor veel van haar opleidingen gebruik van Hobéon als evaluatiebureau, de organisatie die de audits organiseert. Wat zijn uw ervaringen op dit gebied en hoe ervaart u het proces van beoordeling?

"De rol van Hobéon zie ik vooral als 'ontzorgen', met name daar waar het de panelsamenstelling betreft en in voorkomende gevallen het contact met de NVAO als er specifieke vragen rondom een opleiding zijn. Voor de Salta Group is het daarmee mogelijk om zich volledig te richten op de inhoud van de audit. We zijn tevreden over deze ontzorging en over de wijze waarop de audits plaatsvinden.

Het gegeven dat panels tijdens een audit de opleiding bekijken als een film - waar komt de opleiding vandaan, waar staat zij nu en waar gaat zij naartoe? - en niet als een statische foto, ervaren we als prettig. Niet te formeel en niet op een verkeerde manier detailistisch. Het gaat om het 'totaalplaatje' van een opleiding en om dit vanuit vertrouwen te benaderen. Er wordt vanuit een ontwikkelperspectief naar een opleiding gekeken."

Wat zijn volgens u de belangrijkste verschillen tussen het bekostigde en het niet-bekostigde onderwijs?

"Het bekostigde onderwijs is goed in het behartigen van de eigen belangen. Salta Group is daarin terughoudender. Soms gaan we ook te veel in de verdediging. Wellicht zouden wij het werkveld beter duidelijk moeten maken wie wij zijn en waar we voor staan. Veel ontwikkelingen die gaande zijn moeten wij zelf financieren, terwijl het bekostigde onderwijs in aanmerking komt voor subsidie. Waar het bekostigde onderwijs ook iets beter in is, is het netwerk in de regio dat voor hen van groter belang is. Wij opereren landelijk.

Wat het bekostigde onderwijs van een organisatie als de Salta Group kan leren, is denk ik snelheid. Als het nodig is kunnen wij in twee of drie maanden een nieuwe opleiding opzetten. Dat heeft voor een deel te maken met de duidelijke structuur van en processen binnen de Salta Group. We hebben geen medezeggenschapsraad en geen studentenraad. Binnen vijf minuten kan er top down een besluit genomen worden. Ik weet dat dit binnen een universiteit of hogeschool niet te realiseren is. Tegelijkertijd besef ik me dat die snelheid tevens een valkuil voor ons kan zijn, hebben we wel genoeg tijd genomen voor deze beslissing? De lijnen binnen Salta Group zijn kort. En omdat we een commerciële organisatie zijn, is een ondernemende houding van belang. Mogelijkheden zien, realiseren dat onze student ook een klant is. Dat zijn onze sterke punten."

Kunt u ons tenslotte een korte schets geven van onderwijsontwikkelingen die momenteel actueel zijn binnen uw organisatie?

"We starten een pilot voor het werken met 'microcredentials' binnen kleine projecten, evenals een virtual skills lab. Vragen die we daarbij stellen zijn: Zit het werkveld er op te wachten? Hoe geef je dat vorm? Vindt de student dit van belang? Wat zijn de eerste bevindingen? Gaan we de pilot uitbreiden of stoppen we er mee?"

Een andere ontwikkeling is 'HBO op maat'. Dit is het vervolg op flexibilisering. We hebben voor al onze associate degree- en bacheloropleidingen de competenties naar leeruitkomsten vertaald. Hiermee maken we het mogelijk dat studenten in alle opleidingen leeruitkomsten kunnen laten valideren en niet onnodig onderwijs hoeven te volgen en toetsen moeten afleggen voor leeruitkomsten die zij al aantoonbaar beheersen. Wel was en is het nog lastig om de leeruitkomsten en het valideren goed over de Bühne te brengen. Het woord leeruitkomsten zegt veel mensen nog niets. Dus daar zullen we de komende tijd aandacht aan blijven besteden."



Algemene informatie

Salta Group is sinds maart 2022 de nieuwe naam van de NCOI Groep. Salta Group is de grootste particuliere niet-bekostigde onderwijsorganisatie van Nederland en biedt onderwijs aan binnen vrijwel de volledige onderwijskolom: van voortgezet onderwijs (o.a. Luzac, Instituut Blankes-tijn) middelbaar- en hoger beroepsonderwijs (o.a. NCOI, LOI, NTI) tot post-initiële hbo-masters. Tot Salta Group behoren tien rechtspersonen voor hoger onderwijs, zes mbo-instellingen en een aantal opleiders die zich niet op erkend onderwijs richten, maar die wel gedegen door de branche zeer gewaardeerde cursussen en trainingen aanbieden. Dit zijn bijvoorbeeld Boertien Vergouwen Overduin, Computrain en ROVC.

Kenmerkend voor Salta Group is verder het aanbieden van deelprogramma's zoals dat binnen Hogeschool Markus Verbeek Praehep gebeurt, het stapelen van onderwijseenheden tot en met een getuigschrift.

HBO-OP-MAAT

Binnen Hogeschool NCOI wordt veel met moduleopdrachten gewerkt waarbij de student in de eigen praktijk de opdracht afrondt. De duale student doet dit op zijn eigen werk. Voor de deeltijder geldt dat deze door de begeleider gestimuleerd wordt om ook eens elders in zijn organisatie te kijken.

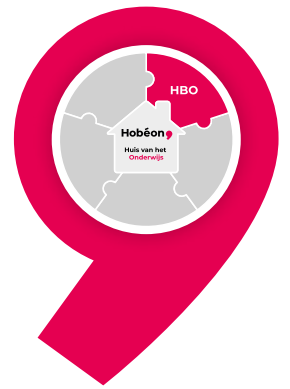
MICROCREDENTIALS

Bij microcredentials worden professionals in kleinere eenheden (3 - 30 EC) getoetst en digitaal gecertificeerd - dit om de flexibilisering van het onderwijs te stimuleren en een herkenbare waarde te geven aan het Leven Lang Ontwikkelen. Er loopt tot december 2023 een landelijke pilot waaraan een aantal hoger onderwijsinstellingen meedoen.

Interview

met **Dick Sweitser** en **Margreet Engelhart**.

Door **Rianne Versluis**.



Audits bij Saxion Parttime School

Deeltijdonderwijs

Saxion heeft in 2016 haar deeltijdopleidingen die vervolgens participeerden in het experiment leeruitkomsten (zie kader) ondergebracht in een aparte academie: de Saxion Parttime School (SPS). Deze opleidingen moesten in 2019 tussentijds beoordeeld worden. De audit werd uitgevoerd door een kernpanel aangevuld met inhoudelijk deskundigen per sector, te weten economie, techniek en gezondheidszorg & welzijn. Vanwege eenzelfde visie op het deeltijdonderwijs en de grote verwantschap in opzet en organisatie van de afzonderlijke opleidingen was het mogelijk om een flink aantal onderwerpen op generiek niveau te beoordelen. Daarnaast is er met betrokkenen van de opleidingen per sector gesproken over opleidingsspecifieke onderwerpen. Rianne Versluis, (coördinerend) secretaris bij deze audit sprak met Dick Sweitser en Margreet Engelhart over de opzet van SPS en de tussentijdse beoordeling die Hobéon in 2019 uitvoerde bij de toen 21 deeltijdopleidingen van SPS.



Afstemming met de voltijdvarianten van de opleidingen gebeurt o.a. in de curriculumcommissies en de deelexamen-commissies van SPS: de zogenoemde ‘linking pin’



Opzet SPS en visie op deeltijdonderwijs

Saxion heeft ervoor gekozen het deeltijdonderwijs in een aparte academie onder te brengen. Daarmee hebben de betrokkenen bij de deeltijdvarianten de mogelijkheid om gezamenlijk na te denken over de betekenis van het ontwikkelen van mensen die al op de arbeidsmarkt actief zijn en hoe SPS daar aan kan bijdragen. SPS richt zich hierbij expliciet op leven lang ontwikkelen. Niet het curriculum, maar de leeruitkomsten en de manier waarop elke student deze leeruitkomsten via een eigen route wil en kan ontwikkelen, staan centraal. Tevens ligt de focus van het deeltijdonderwijs veel meer op de sector; passend bij de actuele ontwikkelingen in het werkveld waarin vraagstukken vaak veel breder/vakgebiedoverstijgend zijn. SPS heeft het werkveld al vanaf haar start intensief bij de opzet en inhoud van het deeltijdonderwijs betrokken, bij de visie op leven lang ontwikkelen, het definiëren van leeruitkomsten en het werken aan de hand van voor de beroepspraktijk relevante beroepsproducten.

SPS neemt als aparte academie binnen Saxion een horizontale plaats



Niet het curriculum, maar de leeruitkomsten en de manier waarop elke student deze via een eigen route wil en kan ontwikkelen staan centraal

in: het deeltijdonderwijs is met een eigen concept en eigen werkwijzen over opleidingen en disciplines heen vormgegeven. Dit wordt o.a. zichtbaar in de instelling van een curriculumcommissie en een teamleider per sector, een opleidingscommissie per sector en een team Kwaliteitsmanagement en Research voor SPS. Daarnaast heeft SPS een eigen examencommissie die als eigenstandige kamer fungeert met deelcommissies per sector: een commissie die begrijpt met welke vraagstukken het flexibele deeltijdonderwijs te maken heeft. Afstemming met de voltijdvarianten van de opleidingen gebeurt o.a. in de curriculumcommissies en de deexamenscommissies van SPS waarin een lid zitting heeft vanuit elke academie waarin de voltijdvarianten van de opleidingen zijn ondergebracht: de zogenoemde 'linking pin'. Daarnaast geeft een flink aantal docenten in zowel de voltijd- als de deeltijdvariant van de opleiding les.

Hoe heeft Hobéon SPS ondersteund bij de organisatie van de audit?

Om het deeltijdonderwijs organisatorisch anders in te richten heeft SPS stilgestaan bij de (on)mogelijkheden binnen de Wet op het hoger onderwijs (WHW), dacht zij na over clustering van licenties, het aanbieden van een voltijd- en een deeltijdvariant op verschillende plekken/academies en de borgende rol en de verantwoordelijkheid van examencommissies met betrekking tot het niveau. Daarbij heeft Hobéon voorbeelden aangedragen die het heeft gezien tijdens visitaties bij andere hogescholen, zoals het

werken met kamers binnen examencommissies en het aanbieden van een opleiding met eenzelfde croho op meerdere locaties met een eigenstandig curriculum en een eigenstandig docententeam. Deze voorbeelden hebben SPS enorm geholpen, aldus Dick en Margreet.

Rond de zomer van 2018 heeft SPS met Hobéon gesproken over een plan van aanpak voor een passende inrichting van de audit bij de 21 deeltijdopleidingen die SPS toen aanbood. Inmiddels is het aantal deeltijdopleidingen binnen SPS nog verder gegroeid. Het doel was om de generieke visie op het deeltijdonderwijs en de opzet en organisatie van SPS duidelijk voor het voetlicht te brengen met daarnaast ruimte om in te zoomen op de afzonderlijke opleidingen binnen de clusters. Ook is uitgebreid nagedacht over de samenstelling van een zo compact mogelijk auditteam.

Wat wilde SPS uit deze audit halen?

Dick en Margreet vertelden dat SPS graag de bevestiging wilde van de externe panelleden dat het deeltijdonderwijs zoals SPS dat heeft ingericht en aanbiedt aan studenten dezelfde kwaliteit en hetzelfde niveau heeft als het voltijdonderwijs. De opleidingen waren dan ook blij om te horen van het auditteam dat ze deze aspecten goed hebben geborgd, dat ze alle voldeden aan de standaarden van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) en dat er geen vraagtekens waren bij de keuzes die SPS heeft gemaakt. De gesprekken tijdens



Daarnaast ziet SPS dat voltijdvarianten sterke elementen uit het deeltijdonderwijs adopteren

de audit gingen echt over de geboden kwaliteit en weinig over de organisatie; over het 'hoe dan'? Daarnaast was SPS blij met de waardevolle aanbevelingen van het auditteam, die hebben geholpen bij de doorontwikkeling van de opleidingen.

Verdere ontwikkelingen SPS en de beoordeling daarvan door panels van Hobéon

Dick en Margreet zijn van mening dat we nu af moeten stappen van het idee dat het gaat om een 'experiment'. Ze vinden het belangrijk dat de andere manier van werken - werken aan de hand van leeruitkomsten, leerwegaafhankelijke toetsing en op maat-tracten voor elke student - zo snel mogelijk wordt verankerd in de wet en dat er vertrouwen is dat het niveau van het deeltijdonderwijs net zo goed

wordt geborgd als het niveau van het voltijdonderwijs. Ze zijn dan ook blij dat de wet op de leeruitkomsten nu bij de Tweede Kamer ligt.

SPS is na de audit o.a. verdergegaan met het inspelen op concrete ontwikkelvragen vanuit de studenten en het werkveld, coaching van studenten bij het vormgeven van hun persoonlijke leerroute, clustering van leeruitkomsten tot grotere eenheden en holistische toetsen en valideringstrajecten. Daarnaast ziet SPS dat voltijdvarianten sterke elementen uit het deeltijdonderwijs adopteren; elementen die ook terugkomen in de (nieuwe) Saxion Onderwijsvisie.

SPS heeft inmiddels samen met Hobéon nagedacht over de audits die de komende jaren (2024-2028)

moeten worden uitgevoerd op basis van het visitatierooster van de NVAO. Een 'teruggang' naar het beoordelen van elke deeltijdvariant in combinatie met de voltijdvariant is niet wenselijk, zo is uit de eerste audits in 2022 gebleken. Na afstemming met en goedkeuring door de NVAO is ervoor gekozen om de deeltijdopleidingen in clusters apart te laten beoordelen door een panel dat deels ook betrokken is bij de beoordeling van de voltijdvarianten van de betreffende opleidingen. Daarmee kunnen de gedeelde visie op het deeltijdonderwijs en de organisatie, opzet en inhoud van de opleidingen van SPS veel beter uitgelegd en beoordeeld worden en hoeft niet iedere deeltijdvariant hierover afzonderlijk - gemiddeld vijf à zes maal per jaar - verantwoording af te leggen aan de verschillende auditteams.

Voor de toekomst wenst SPS dat het Leven Lang Ontwikkelen als opdracht in de wet op het hoger onderwijs (WHW) komt. Daarbij denken Dick en Margreet aan het borgen van kwaliteit door middel van microcredentials met erkende getuigschriften, het erkennen van maatwerk en het stapelen naar een graad inclusief diplomering vanuit een erkende instelling voor hoger onderwijs, een helder stelsel van leerrechten om (om-, op-, bij-)scholing en ontwikkeling voor deelnemers en bedrijven/instellingen mogelijk te maken en een eenduidige registratie van de afgeronde formele leertrajecten/leeruitkomsten.

Rianne Versluis werkt bij Hobéon als senior adviseur. Zij vervult veelvuldig de rol van (coördinerend) secretaris bij de accreditatie in het hbo. Zij is vanaf de start van het experiment leeruitkomsten (2016) betrokken bij deze pilot. Rianne is NVAO-getraind secretaris en gecertificeerd lead auditor (LRQA QMS Lead Auditor Training Course, gebaseerd op ISO 9001:2008) en sinds 2023 vertrouwenspersoon voor medewerkers van Hobéon en Kiwa. Tevens is zij kwaliteitscoördinator binnen Hobéon.



Experiment Leeruitkomsten

FLEXIBILISERING DEELTIJDONDERWIJS

In dit experiment hebben hogescholen gedurende een aantal jaren (van september 2017 tot september 2023) de mogelijkheden onderzocht van het flexibel(er) inrichten van het onderwijs voor deeltijd en duale studenten. Daartoe formuleerden opleidingen o.a. (eenheden van) leeruitkomsten die zij leerwegaanhangelijk toetsten en boden zij studenten aan de hand van de leeruitkomsten de mogelijkheid om een flexibele leerroute samen te stellen binnen de studie.

Dick Sweitser was tot juli 2022 directeur van SPS. Thans is hij programmamanager Leven Lang Ontwikkelen (LLO) bij de Vereniging Hogescholen en senior beleidsadviseur LLO Saxion.



Saxion Parttime School

SPS

Saxion Parttime School verzorgt binnen het experiment leeruitkomsten in een daarvoor apart opgerichte academie binnen Saxion Hogeschool de deeltijdopleidingen. De aparte academie leidt tot een creatieve afstemming tussen het concept van deeltijd en de voltijdopleidingen: met gebruikmaking van de bewezen kwaliteit uit de voltijd, is er in de deeltijd ruimte voor vernieuwing / innovatie en experiment, hetgeen voor beide een meerwaarde oplevert. Vanuit deeltijd veranderen indirect de voltijdopleidingen mee. De studenten volgen de opleiding in deeltijd om verder te kunnen groeien in hun functie of om zich om te scholen en om uiteindelijk op hbo-bachelorniveau te kunnen werken.

Margreet Engelhart is onderwijskundig (beleids)adviseur bij SPS.



Showcase

Door **Sandra Luiten**, certificatiecoördinator.

Een garantie voor een leven lang ontwikkelen

Persoons-certificering

De noodzaak voor persoonscertificering neemt steeds verder toe in de hedendaagse complexe samenleving. Hobéon SKO, onderdeel van Hobéon, certificeert persoonlijke vakbekwaamheid conform actuele, door de betreffende branche vastgestelde eisen. Daarmee is de vakbekwaamheid op een gedegen manier geborgd.

Persoonscertificering maakt inzichtelijk of een persoon vakbekwaam is voor het kunnen uitvoeren van een bepaald beroep, conform daarvoor geldende en door de branche vastgestelde criteria. Voor verschillende beroepen en/of beroepsgroepen (hierna te noemen: schema's) voeren wij als Hobéon SKO vakbekwaamheidstoetsing uit. Dit doen wij bijvoorbeeld bij de vertrouwenspersonen, vuurwerkdeskundigen, makelaars, arbeidsdeskundigen en arbokerndeskundigen. Dit is slechts een kleine greep uit de schema's waar Hobéon SKO bij betrokken is.

Deze vakbekwaamheidstoetsing is bedoeld om na te gaan of een professional werkt volgens de actuele, door de betreffende branche, vastgestelde eisen. De samenleving verandert in rap tempo en technologische ontwikkelingen gaan snel. Dit maakt dat ook de eisen die aan professionals worden gesteld, veranderen. Om er zeker van te zijn dat professionals hun vak bijhouden, voert Hobéon SKO periodiek - vaak eens per vier jaar - na initiele toetsing een vakbekwaamheidstoetsing uit. Bij een positief resultaat leidt dit tot persoonscertificering en wordt de betreffende persoon opgenomen in het certificatieregister.

Bij het bepalen van eisen voor certificering van de verschillende beroepen, zijn meerdere partijen betrokken zoals een beroepsvereniging, opleiders, examenbureau's, vakinhoudelijk experts, etc.. Deze partijen onderhouden samen met Hobéon SKO een certificeringsschema. Zij kijken met elkaar onder meer of de eisen voor certificering nog aan de huidige wet- en regelgeving voldoen, of opleidingen nog



aansluiten op de gestelde eisen en naar relevante ontwikkelingen in de samenleving die van invloed kunnen zijn op de gestelde beroepseisen.

Een voorbeeld: vertrouwenspersonen

De afgelopen jaren is er veel ophef en discussie geweest over grensoverschrijdend gedrag dat op gang kwam na berichtgeving over bijvoorbeeld 'The Voice of Holland' en 'DWDD'. Dit heeft het werk van de vertrouwenspersonen volop in de aandacht gezet. Bij heel veel bedrijven is hierdoor meer bewustzijn gecreëerd en hebben de vertrou-



Ook zijn er beroepen die wettelijk geen beschermde titel hebben



Accreditatie, certificatie en registratie

HOBÉON SKO

Practice what you preach

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Hobéon SKO aangewezen voor de uitvoering van de schema's Arbokerndeskundige en Niet-De-structief Onderzoeker. Om deze schema's uit te mogen voeren, moeten wij ook zelf jaarlijks geaccrediteerd worden door de Raad voor Accreditatie. Onze huidige accreditatie voor deze twee schema's loopt tot 1 juli 2024. Daarna gaan we op voor heraccreditering om als zogenoemde geaccrediteerde certificerende instelling te mogen blijven optreden.

Geschiedenis

SKO, de 'Stichting voor de Certificatie van Vakbekwaamheid SKO' is in 1979 opgericht en bood persoonscertificering aan personen met voornamelijk technische, veiligheidskundige en bedrijfsvoeringsfuncties. SKO fuseerde in 2008 met Hobéon en is sinds 2022 onderdeel van Kiwa. Het palet is intussen uitgebreid naar een 25-tal persoonscertificeringsschema's in uiteenlopende branches. De registers vindt u op www.mijncertificatie.nl en op www.hobéon.nl

wenspersonen een belangrijkere rol gekregen. Door middel van een persoonscertificaat kunnen vertrouwenspersonen aantonen dat zij aan de gestelde beroepseisen voldoen. De eisen voor een gecertificeerd vertrouwenspersoon zijn vastgesteld door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). Daarnaast dienen zij uiteraard in het bezit te zijn van een VOG.

Als onafhankelijke certificatie-instelling controleert Hobéon SKO elke vier jaar of de vertrouwenspersoon aan de vastgestelde eisen voldoet en of de certificaathouder voortdurend zijn kennis en vaardigheden ontwikkelt.

Het verstrekte certificaat geeft belanghebbenden het vertrouwen dat de vertrouwenspersoon daadwerkelijk aan die eisen voldoet. Het persoonscertificaat geeft meerwaarde voor alle belanghebbenden, waaronder de vertrouwenspersoon zelf, de cliënt/collega die een voorval wil bespreken en de werkgever.

De certificatie-eisen bestaan (op hoofdlijnen) uit drie onderdelen:

- 1 Scholing (bij initiële certificering en hercertificering)
- 2 Intervisie (bij hercertificering)
- 3 Extra activiteiten (bij hercertificering)

Beroepen zonder beschermde titel

Ook zijn er beroepen die wettelijk geen beschermde titel hebben. Het beroep makelaar in onroerende zaken of de arbeidsdeskundige zijn hier voorbeelden van. Iedereen mag dit beroep uitoefenen, ook als je hier niet voor bent opgeleid. Wanneer je als huizenkoper of -verkoper een makelaar in de arm neemt, wil je weten of deze vakbekwaam is. Makelaars die hun kennis en kunde actief bijhouden, kunnen ervoor kiezen om zich te laten certificeren. Hiermee tonen zij hun vakbekwaamheid aan. Mensen die op zoek zijn naar een gekwalificeerde makelaar, kunnen in het register van makelaars via de website van vastgoedcert nagaan of een makelaar gecertificeerd is.

Toegevoegde waarde en onderscheidend vermogen

Persoonscertificering is waardevol en belangrijk. Met een certificering bij Hobéon SKO tonen professionals aan dat zij hun vakmanschap onderhouden. Professionaliteit, onderscheidend vermogen en een leven lang ontwikkelen staan bij ons hoog in het vaandel en zijn in de huidige samenleving van groot belang.



Hobéon 
denkt verder

Huis van het **Onderwijs**

Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag
070 30 66 800
info@hobeon.com
www.hobeon.nl

member of group

