



NVAO • NEDERLAND

PROFIEL VAN DE VOORZITTER

OPLEIDINGSBEOORDELING IN
NEDERLAND

JANUARI 2016



NVAO • NEDERLAND

PROFIEL VAN DE VOORZITTER

OPLEIDINGSBEOORDELING IN
NEDERLAND

JANUARI 2016



Inhoud

1	Inleiding.....	4
2	Het profiel.....	5
2.1	Uitwerking van de zeven bekwaamheden.....	5
2.1.1	Toepasselijk beoordelingskader	5
2.1.2	Zorgvuldig groepsproces	6
2.1.3	Doelgerichte auditvaardigheden.....	6
2.1.4	Evenwichtig oordelen.....	7
2.1.5	Robuuste oordeelsvorming	7
2.1.6	Heldere Communicatie	8
2.1.7	Bewaken onafhankelijkheid	8

1 Inleiding

Het profiel voor voorzitters van beoordelingspanels is opgesteld in samenwerking met evaluatiebureaus en met inbreng van twintig voorzitters die veel ervaring hebben in de externe kwaliteitszorg. De voorliggende versie is goedgekeurd door het NVAO bestuur.

Dit profiel is van toepassing voor voorzitters van panels die in Nederland opleidingsbeoordelingen¹ uitvoeren.

Het profiel beschrijft wat er van de voorzitters van beoordelingspanels wordt verwacht. Het gaat om een mix van vaardigheden, attitude en kennis en de taken van de voorzitter. Die zijn onderverdeeld in zeven kernbekwaamheden². De bekwaamheden zijn vertaald naar gedrag waarmee wordt getoond dat deze wordt toegepast, zogenaamde 'gedragsindicaties'.

Deze concrete beschrijving van het profiel van de voorzitter vormt de basis voor de training/briefing van de voorzitters. Bijvoorbeeld door in gesprek met de procescoördinator of secretaris van het evaluatiebureau de vraag te beantwoorden hoe daar concreet invulling aan kan worden gegeven gedurende het bezoek.

Het profiel kan eveneens worden gebruikt bij het selecteren van voorzitters. Voorzitters worden benaderd op grond van vertrouwen in de deskundigheid, het gezag en de onafhankelijkheid. Daardoor is verzekerd dat de voorzitter in het algemeen beschikt over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om een professionele beoordeling uit te voeren.

Daarnaast wordt het profiel door de evaluatiebureaus en de NVAO gebruikt om trainingsactiviteiten te ontwikkelen. Er is bijvoorbeeld een trainingsbundel ontwikkeld die geordend is aan de hand van de zeven kernbekwaamheden. De trainer van de voorzitter kan daar selectief en gericht gebruik van maken waar behoefte bestaat aan nadere instructie of verdieping.

De NVAO en de evaluatiebureaus hebben de afspraak dat voorzitters zo goed mogelijk worden voorbereid op het voorzitterschap aan de hand van dit profiel. Ieder jaar vindt evaluatie plaats om vast te stellen of de training goed verloopt en waar aanpassingen nodig en/of mogelijk zijn.

¹ Accreditatie van bestaande opleidingen en toets nieuwe opleiding

² In de rest van het stuk wordt 'competentie' als synoniem gehanteerd.

2 Het profiel

In het profiel worden zeven kernbekwaamheden onderscheiden die in het beoordelingsproces voor de voorzitter van belang zijn.

De voorzitter hanteert en bewaakt (een):

1. Toepasselijk beoordelingskader

De voorzitter geeft leiding aan een gezaghebbende inhoudelijke beoordeling vanuit de eigen doelstellingen en (didactische) keuzes van de opleiding waarbij de open standaarden en voorschriften uit het accreditatiekader worden gerespecteerd.

2. Zorgvuldig groepsproces

De voorzitter bevordert een zorgvuldig groepsproces binnen het panel van deskundigen.

3. Doelgerichte auditvaardigheden

De voorzitter hanteert en bewaakt doelgerichte auditvaardigheden.

4. Evenwichtig beoordelen

De voorzitter staat garant voor een evenwichtig beoordelingsproces waarin aan verschillende aspecten van externe kwaliteitszorg in het hoger onderwijs recht wordt gedaan.

5. Robuuste oordeelsvorming

De voorzitter hanteert en bewaakt robuuste oordeelsvorming.

6. Helder communicatie

De voorzitter beschikt over goede communicatievaardigheden.

7. Onafhankelijkheid

De voorzitter hanteert en bewaakt de onafhankelijkheid.

2.1 Uitwerking van de zeven bekwaamheden

In het vervolg worden deze kernbekwaamheden kort toegelicht. Verder is voor ieder van deze kernbekwaamheden een aantal gedragsindicatoren geformuleerd in de vorm van indicatief gedrag dat demonstreert dat de competenties worden getoond.

2.1.1 Toepasselijk beoordelingskader

Korte beschrijving

De eerste competentie heeft betrekking op het definiëren van een toepasselijk inhoudelijk beoordelingskader dat relevant en pertinent is in de context van de opleiding. Uitgangspunt voor de beoordeling is het kader dat van toepassing is. Dat kader legt de contouren vast van basiskwaliteit in de vorm van open standaarden. Er worden open standaarden gebruikt om de instellingen uit te nodigen om eigen doelstellingen te formuleren.

In de kritische reflectie gaat de opleiding na of die doelstellingen worden gerealiseerd. Deze doelstellingen definiëren het niveau nader; expliciteren verwachtingen van het beroepenveld en de vakgenoten en sluiten aan bij de recente ontwikkelingen.

Van het panel wordt gevraagd om de eigen doelstellingen van de opleiding te respecteren. Het panel gaat daarbij na of de doelstellingen zorgvuldig zijn getoetst aan de hand van inhoudelijke eisen en verwachtingen van vakgenoten en het beroepenveld. Die worden vastgelegd in

algemene kwalificatieraamwerken voor het bachelor- of masterniveau en domeinspecifieke referentiekaders.

In sommige gevallen zal het panel het domeinspecifiek beoordelingskader expliciet valideren en aanvullen met eigen toetsingspunten. Het panel voert een peer review om tot een inhoudelijke beoordeling te komen.

Gedragsindicaties

- De voorzitter werkt vanuit het toepasselijke kader, weet wat erin staat en hoe het te hanteren als open standaarden.
- De voorzitter bevordert dat de eigen doelstellingen, de doelgroep en de (didactische) keuzes van de opleiding vertrekpunt zijn voor de beoordeling.
- De voorzitter geeft leiding aan het expliciteren/valideren van een gezaghebbend inhoudelijk (domeinspecifiek) beoordelingskader door het panel.
- De voorzitter draagt er zorg voor dat het internationale perspectief in de beoordeling wordt gebracht.
- De voorzitter heeft gevoel voor de (bestuurlijke) verhoudingen en de context waarin het panel functioneert.

2.1.2 Zorgvuldig groepsproces

Korte beschrijving

De tweede competentie heeft betrekking op het leiding geven aan de peerreview als een groepsproces. Het panel is zo samengesteld dat een breed scala aan relevante inhoudelijke deskundigheid (peers) is opgenomen. Het beoordelingsproces kenmerkt zich door sociale interactie en groepsbesluitvorming.

De groepsdynamiek kan invloed hebben op welke informatie het zwaarst weegt en de wijze waarop panelleden dit delen en waarderen. Het groepsproces moet er toe bijdragen dat de deskundigheden die in het panel zijn vertegenwoordigd in al zijn aspecten voldoende tot zijn recht komen en worden afgewogen.

Het groepsproces kent ook enkele valkuilen die vermeden moeten worden, zoals 'peer pressure' en tunnelvisie. De voorzitter heeft een belangrijke rol in het bewaken van de groepsdynamiek.

Gedragsindicaties

- De voorzitter geeft leiding aan de inhoudelijke beoordeling door het panel waarin peerreview centraal staat.
- De voorzitter geeft sturing aan het groepsproces in het panel van deskundigen:
- stimuleert de inbreng van alle panelleden vanuit hun deskundigheid en draagt er zorg voor dat deze evenwichtig aan de orde komt;
- stuurt op het afwegen van bevindingen en het bereiken van consensus waarbij de collegialiteit wordt bewaard.
- De voorzitter werkt goed samen met de procescoördinator en/of secretaris.

2.1.3 Doelgerichte auditvaardigheden

Korte beschrijving

De derde competentie heeft betrekking op het gebruik van doelgerichte auditvaardigheden. De auditvaardigheden worden ingezet om de informatie te verzamelen die nodig is om tot een oordeel te komen. Daarin staat gespreksvoering en systematisch document-analyse centraal. Om in de gesprekken een genuanceerd beeld van de opleiding te krijgen is een veilig klimaat noodzakelijk. Het is belangrijk dat de geïnterviewde bevrraagd wordt vanuit een geïnteresseerde en respectvolle houding.

Open vragen verdiepen het beeld en doorvragen draagt bij aan het vaststellen van de feiten. Niet functionele gespreksituaties worden afgekapt (monologen en discussie). Systematische documentanalyse draagt bij aan inhoudelijke en feitelijke toetsing bijvoorbeeld van de cursussen, het toetsmateriaal, kwalificaties van docenten, etc.

Gedragsindicaties

- De voorzitter treedt op als gespreksleider en zorgt voor een open, waarderend en functioneel gespreksklimaat.
- De voorzitter bewaakt dat het panel de opleiding met een 'open-mind' benaderd.
- De voorzitter bewaakt een effectieve gespreksvoering gericht op het verkrijgen van relevante informatie.
- De voorzitter draagt zorg voor regie in de documentanalyse.

2.1.4 Evenwichtig oordelen

Korte beschrijving

De vierde competentie richt zich op het evenwichtig hanteren van een aantal functies van de kwaliteitszorg en perspectieven op kwaliteit. De beoordelingen hebben een verantwoordingsfunctie naar alle belanghebbenden. Daarnaast worden ook aanbevelingen meegegeven aan de opleiding voor de verbetering van kwaliteit.

Naast de beoordeling van processen die kwaliteit borgen moet de beoordeling ook bijdragen aan een versterking van de kwaliteitscultuur. Daarbij moet rekening gehouden worden met meer perspectieven op kwaliteit: 'Quality is in the eye of the beholder'. Dat vraagt om een evenwichtige hantering van de beelden die verschillende stakeholders en deskundigen hebben van de kwaliteit. Bij evenwichtig oordelen hoort eveneens dat in gelijke gevallen gelijk wordt geoordeeld.

Gedragsindicatoren

- De voorzitter draagt er zorg voor dat zowel de verantwoordingsfunctie als de verbeterfunctie van de beoordeling evenwichtig en voldoende onderscheiden aan de orde komen.
- De voorzitter draagt er zorg voor dat kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur evenwichtig aan de orde komen.
- De voorzitter draagt er zorg voor dat alle stakeholderperspectieven worden betrokken in de beoordeling.
- De voorzitter bewaakt de consistentie en vergelijkbaarheid van de oordelen met name wanneer binnen een visitatiegroep wordt beoordeeld;

2.1.5 Robuuste oordeelsvorming

Korte beschrijving

De vijfde competentie richt zich op robuuste oordeelsvorming. Het oordeel wordt onderbouwd met betrouwbare en valide bevindingen. Zijn de gegevens representatief? Is validatie door triangulatie mogelijk? Worden de bevindingen herkend?

De voorzitter is zich bewust van valkuilen voor de betrouwbaarheid van de bevindingen. Hier kunnen bijvoorbeeld onderzoekerseffecten worden genoemd, zoals: beperkte waarnemingen als representatief voor het geheel nemen, tunnelvisie bij de panelleden, bevindingen bij een specifieke groep veralgemeniseren en vooringenomenheid. Maar ook beïnvloeding door persoonlijke antipathieën.

Daarnaast ook het herkennen van 'window dressing', 'evasion' en 'compliance-culture' bij de opleiding waardoor een te mooi beeld ontstaat. Verder zijn er de onderkende vormen van bias bij peerreview zoals: 'cognitive-old-boyism', 'mutual backslapping', het halo -, horn - en het Matthew effect.

Gedragsindicatoren

- De voorzitter draagt er zorg voor dat het gezamenlijk oordeel van het panel navolgbaar wordt onderbouwd vanuit betrouwbare en valide bevindingen die representatief zijn voor de opleiding als geheel.
- De voorzitter herkent valkuilen voor de betrouwbaarheid en representativiteit van de bevindingen en neemt passende maatregelen.
- De voorzitter is besluitvaardig.

2.1.6 Heldere Communicatie

Korte beschrijving

De zesde competentie richt zich op effectieve communicatie. Het gaat om het verwoorden van de taakstelling van het panel. Luisteren naar de geïnterviewde, samenvatten, waarin met name aandacht wordt besteed aan wat goed werkt. Er voor zorg dragen dat wordt geconcludeerd ten behoeve van de secretaris.

Daarnaast wordt eveneens een door het gehele panel gedragen oordeel geformuleerd. Wanneer een terugkoppeling onderdeel is van het programma wordt dat oordeel evenwichtig en respectvol gepresenteerd. Het rapport moet goed leesbaar zijn en de belangrijkste conclusies bevatten. Daarnaast is de voorzitter bereid om een nadere toelichting te geven op het accreditatieadvies aan de NVAO.

Gedragsindicatoren

- De voorzitter verwoordt de opdracht van het panel helder.
- De voorzitter kan luisteren, samenvatten en feedback geven vanuit een waarderende invalshoek gericht op het beoordelingsrapport.
- De voorzitter rapporteert accuraat en respectvol over het oordeel van het panel naar de opleiding en bewaakt dat een bruikbaar rapport wordt opgeleverd.
- De voorzitter geeft een toelichting aan het NVAO bestuur (indien gewenst).

2.1.7 Bewaken onafhankelijkheid

Korte beschrijving

De zevende competentie heeft betrekking op het bewaken van de onafhankelijkheid en het vermijden van vooringenomenheid. Ieder panellid wordt gevraagd om aan de hand van de gedragscode na te gaan of de onafhankelijkheid voldoende is gewaarborgd. De geloofwaardigheid van de beoordeling staat of valt met onafhankelijke oordeelsvorming. Deze geloofwaardigheid van de beoordeling loopt onmiddellijk schade op wanneer de schijn van vooringenomenheid of beïnvloeding ontstaat.

Bij het integer handelen zijn kernbegrippen: professionaliteit, dienstbaarheid, onafhankelijkheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid.

Gedragsindicatoren

- De voorzitter bewaakt de onafhankelijkheid van de beoordeling proactief en neemt passende maatregelen bij (de schijn van) belangenverstremgeling.
- De voorzitter intervenueert effectief bij vooringenomenheid en vooroordelen.
- De voorzitter handelt integer.

