

Verslag onlinebijeenkomst 'Op weg naar meer eigenaarschap en (zelf)vertrouwen' – 29 mei 2024

Welkom en voorstellen van Myrte Legemaate en NVAO-deelnemers.

Dit is alweer de zevende onlinebijeenkomst onder de titel 'Op weg naar meer eigenaarschap en zelfvertrouwen van instellingen en opleidingen bij interne en externe kwaliteitszorg'. De bijeenkomsten slaan aan want het aantal aanmeldingen ligt telkens rond de 70. Zo ook deze keer. Daar zijn we bij de NVAO erg blij mee want de NVAO is hartstochtelijk pleitbezorger van meer eigenaarschap over onderwijskwaliteit en goede zorg daarvoor.

De NVAO legt kort uit waarom zij deze bijeenkomsten organiseert. Zij wil een platform bieden voor collega's van instellingen die met elkaar het gesprek aangaan over onderdelen van of invalshoeken bij sterker eigenaarschap over onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. Hoe werk je binnen een instelling daar met succes aan? Het delen van ervaringen en inzichten werkt inspirerend en geeft ook vertrouwen om binnen de eigen instelling het gesprek hierover sterker te agenderen. In het plenaire deel proberen we telkens met nieuwe invullingen een boost te geven aan dat het onderlinge gesprek in kleine groepen na de pauze. We hebben daartoe ook vragen aangereikt, waarover het onderlinge gesprek kan gaan. De kleine groep bepaalt zelf waarover het gesprek gaat.

Voorzitter Arnold Jonk maakt deel uit van de bijeenkomst en zet uiteen dat de NVAO op zoek gaat naar vernieuwing van het accreditatiestelsel binnen het huidige beoordelingskader van april 2024. Het valt namelijk niet te verwachten dat er op de korte termijn een volledig nieuw accreditatiestelsel komt. Maar elk stelsel heeft wel met regelmaat vernieuwing/verfrissing nodig om effectief te blijven. De NVAO zal haar stakeholders tijdig informeren over haar plannen in deze. Deelnemers aan bijeenkomsten zijn van harte uitgenodigd om ideeën aan de NVAO te bezorgen.

Myrte Legemaate verzorgt een presentie over het belang van kwaliteitscultuur en onderwijskundig leiderschap bij het realiseren van onderwijskwaliteit en daarbij horende kwaliteitszorg. Haar presentatie is bijgevoegd.

Na de pauze discussiëren de deelnemers in kleine groepen verder. Dit doen zij door een keuze te maken uit de volgende vragen of zelf vragen te agenderen.

1. Hoe in een opleiding te bouwen aan een gedeelde en gedragen kwaliteitscultuur? Welke ervaringen hebben de deelnemers? Welke sturing is nodig, waarop en door wie? Welke rol speelt een gedeelde en gedragen visie op kwaliteitszorg hierbij?
2. Hoe maak je kwaliteitszorg integraal onderdeel van het opleidingsproces? Wie heeft daar welke goede ervaringen mee?
3. Wat is goed onderwijskundig leiderschap? Is dat alleen een kwaliteit van een leidinggevende of juist ook van het hele opleidingsteam? Wat zijn de condities hierbij die de instelling moet bieden aan de opleiding?
4. Hoe raakt een opleidingsteam als geheel betrokken bij de ontwikkeling van het curriculum als geheel? Welk leiderschap is daarvoor nodig?
5. Wat kunnen docenten minder of niet meer doen, zodat er meer gezamenlijke tijd is voor ontwikkeling van opleidingskwaliteit?
6. Welke rol kunnen studenten spelen bij versterking van de kwaliteitscultuur in een opleiding?
7. Een andere vraag die relevant is bij het onderwerp Op weg naar sterker eigenaarschap van en zelfvertrouwen bij kwaliteitszorg in de opleiding.

Hierna volgt een korte compilatie van het besprokene in de verschillende groepen.

In onze groep is het gesprek gegaan over hoe je zorgt voor **gedeelde en gedragen kwaliteitscultuur**. Instelling A worstelt met gedeelde visie door de scheiding tussen het interne team en grote groep zzp'ers. Bij Instelling B zijn er veel verschillen tussen opleidingen onderling, soms hechte teams waarin de kwaliteitscultuur bijna vanzelf ontstaat, en soms teams met docenten die één vak geven, waarbij kwaliteit niet direct onderwerp van gesprek is. Een deelnemer heeft veel visies geanalyseerd: risico op loze zinnen als 'student centraal' en 'welbevinden personeel'. Instelling C vindt dat visie op kwaliteit van team zelf moet komen, waarbij vooral vastleggen van de normen de uitdaging is. In praktijk blijkt tevredenheid van 'klant' toch vaak leidend in antwoord op de vraag hoe je weet of je je werk goed doet.

Daarbij aansluitend heeft een groep het gehad over "Hoe krijg je een **doorleving van de visie** in een gehele instelling?". Faciliteren van kwaliteitszorg voor opleidingsdirecteur door kwaliteitszorgmedewerker o.a. Daarnaast: kwaliteitszorg (waaronder PDCA) gaat bijna altijd uit van kwaliteitsverbetering en weinig over kwaliteitsbehoud.

Wij hebben gesproken over de relatie tussen **verantwoorden versus verbeteren**; en kwamen tot de conclusie dat die relatie ingewikkeld is maar essentieel, voor verbeteren moeten betrokkenen willen leren. Verantwoorden stelt

hen in staat daarbij de juiste keuze te maken, omdat je weet waarheen op weg te zijn. Er zijn verschillen in visie tussen instelling, faculteit en opleiding. Veel inspiratie gehaald uit presentatie. Graag dit gesprek voortzetten met grotere groepen van meer verschillende instellingen en minder vragen meegeven.

Naar voren kwam dat **de rol van de opleidingsmanager cruciaal is i.r.t. kwaliteit**. Wij kwamen tot de conclusie dat onderwijskundig leiderschap te veel bij HR zit en de verbinding met kwaliteitsbeleid onvoldoende is waardoor dat van elkaar los is/blijft.

Uit een andere groep komt eveneens naar voren dat **de functie van opleidings- of teammanager cruciaal** is maar tevens ook de moeilijkheid om die goed in te vullen. Een geslaagde invulling daarvan is van essentieel belang. Hoe kunnen we zo'n leider ondersteunen? Gedeelde observatie is dat het woord onderwijs zelden in het profiel staat van de functie team- of opleidingsmanager.

Een grote hogeschool deelt hun **initiatief voor de Week van de Kwaliteit met als doel om de hele organisatie te betrekken** (van studenten tot cvb) bij kwaliteitsbeleid, -cultuur en -zorg. Daarbij constateerden we dat onderwijskundig leiderschap ver weg van Kwaliteitsadviseurs georganiseerd is wat het lastig maakt. Ook hebben we de uitdaging besproken om studenten echt als partner te betrekken en uit de consumentenrol. Gesproken over opties om aanwezigheid te registreren

Wij bespraken **hoe je de gezamenlijkheid vindt als je over verschillende locaties of met verschillende populaties zit**. Internationale studenten en docenten kennen vaak een andere cultuur, nemen ook een andere cultuur mee en worden opgeleid tot hetzelfde beroep, maar in een internationale context. Zij vinden dan ook andere dingen en thema's belangrijk dan de Nederlandse docenten en studenten (ook in hetzelfde croho bijvoorbeeld). Op welke manier kom je dan tot een collectief beeld van kwaliteit? Daar is leiderschap cruciaal bij en ook het faciliteren van tijd en ruimte om tot die gezamenlijkheid te komen en uiteindelijk te kunnen verantwoorden. Zeker als de middenlaag, zoals Myrte die noemde, er dan tussenuit is en er met resultaatverantwoordelijke teams wordt gewerkt, lijken kaders, leiderschap en het faciliteren van de gezamenlijkheid juist nadrukkelijker aanwezig te moeten zijn.

Onderstaande link biedt meer informatie werkvormen bij dit onderwerp.

<https://www.samenveranderingcreeren.nl/tools-publicaties/tools-publicaties/>