



Verslag Professionaliseringsmiddag geregistreerde Secretarissen – 19 april 2023; 13 – 16u30 Academiegebouw Universiteit Utrecht, Domplein 29, 3512 JE Utrecht

Actualiteiten

Er zijn in de afgelopen periode verschillende nieuwe collega's gestart bij de NVAO. In de meeste gevallen gaat het om collega's met ruime ervaring in het hoger onderwijs, maar ook om jonge, talentvolle collega's zonder veel werkervaring met een passie voor (hoger) onderwijs. Een aantal van hen nam deel aan de professionaliseringsmiddag en stelde zichzelf voor. Vanwege AVG-redenen is er geen vermelding van hun namen in dit verslag.

Onlangs kwam Fontys Hogeschool in het nieuws vanwege een onderwijsconcept dat de instelling gebruikt. De grondlegger van dit concept adviseerde enkele keren binnen de hogeschool en bleek lid te zijn geweest van twee accreditatiepanelen. Dit leidde ondermeer tot vragen aan de NVAO, die achteraf vaststelde dat ondanks de expliciete check op onafhankelijkheid die altijd vooraf gebeurt, en het tekenen van de onafhankelijkheidsverklaring door panelleden en secretaris, deze adviseur geen lid van een panel bij Fontys had mogen zijn. In een [brief aan de Tweede Kamer](#) en [in zijn beantwoording](#) van schriftelijke vragen van de Tweede Kamer roept de minister de NVAO op om de formulering van de onafhankelijkheidsregels en naleving daarvan te bezien.

Bij het tweede element (naleving) past iig het gesprek met instellingen over de bewaking van onafhankelijkheid. De instellingen doen immers zelf een voorstel voor panelsamenstelling en leggen dit voorstel ter goedkeuring aan de NVAO voor. Dit proces loopt alleen goed als alle betrokkenen; panelleden, instelling, secretaris en NVAO blijken geven van professioneel handelen (professionele integriteit).

[Op 6 september 2023 debatteert](#) de Tweede Kamer over het nieuwe onderwijsconcept van Fontys Hogeschool.

Een vraag van een van de secretarissen over het succes (ja of neen?) van het nieuwe, beknopte TNO-adviesrapport krijgt nog een antwoord. Is het zo dat het beknopte rapport veel vaker wordt ingezien dan het uitgebreide rapport? De NVAO gaat dit na, voor zover mogelijk. Hebben de beknopte rapporten op de NVAO-website duidelijk meer hits dan de uitgebreide rapporten? De NVAO zal de secretarissen hierover binnenkort informeren.

Selectie en training van panelleden beoordeling Ad-opleidingen

De NVAO voerde onlangs een online afstemmingsoverleg met het landelijk platform Ad (van VH). Een van de besprekingspunten betrof de selectie en training van panelleden ten behoeve van Ad-opleidingen. Geleidelijk moet het steeds beter mogelijk zijn om panelleden met eigen ervaring in Ad-opleidingen te rekruteren. Het platform vraagt hier aandacht voor. Dit geldt zowel voor de beoordeling bestaande als nieuwe opleidingen. Volgens het platform komt het nogal eens voor dat panelleden geen affiniteit met het Ad-niveau hebben en dat is nadelig voor de te beoordelen opleiding. Veel informatie over de Ad is te vinden op <https://www.deassociatedegree.nl/>

De NVAO ondersteunt de oproep van het platform om voor de beoordeling van Ad opleidingen waar mogelijk panelleden in te zetten die ervaring hebben in en/of met Ad-onderwijs.

Recent heeft het platform weer enkele nieuwe landelijke beroeps- en opleidingsprofielen uitgebracht. Zoals al eerder een mooi document over de duiding van het Ad-niveau werd gepubliceerd. Alle documenten zijn te vinden op de website van het platform.

Vergoeding panelleden en secretarissen

De vergoeding van panelleden en secretarissen voor deelname aan de procedure toets nieuwe opleiding gaat met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023 omhoog. De invulling van de verhoging is mondeling toegelicht tijdens de bijeenkomst. De NVAO communiceert hierover apart met de geregistreerde secretarissen. Zie bijgaande link. [Gewijzigde vergoeding voor panelleden en secretarissen | NVAO](#)

Aanpassing beoordelingskader 2018 (zie bijlagen)

Het NVAO-beoordelingskader 2018 ondergaat een herziening. De redenen en de aard van de wijzigingen zijn toegelicht in de bijlagen over de herziening bij dit verslag. Belangrijk om hiervan kennis te nemen. Het herziene kader krijgt waarschijnlijk een behoorlijk lang leven vanwege het uitblijven van een spoedige start van het nieuwe stelsel. Als er een nieuw stelsel komt zal dat niet eerder zijn dan in de loop van 2026. Zie het onderwerp hierna.

Voortgang ontwikkeling nieuw accreditiestelsel

Het belangrijkste, nieuwe element in het beoogde nieuwe accreditiestelsel is opleidingsbeoordeling onder eigen regie van de instelling. Het gaat niet om instellingsaccreditatie in formele zin, maar het is wel een stap in die richting. Het aangrijpingspunt voor accreditatie blijft in formele zin de opleiding, maar de instelling hoeft voor de

opleidingsbeoordeling en de besluitvorming daarover niet meer naar de NVAO. Vlaanderen past deze vorm van accreditatie al toe.

De NVAO beoordeelt in dit nieuwe stelsel alleen de interne kwaliteitszorg van de instelling met bijzondere aandacht voor de aanpak en uitvoering van opleidingsbeoordeling onder eigen regie.

Vooralsnog is dit nieuwe stelsel verplicht voor alle instellingen voor hoger onderwijs. De NVAO vindt dat instellingen zelf een keuze moeten maken en is hierover nog in gesprek met OCW. Maar OCW beslist welk voorstel straks naar de Tweede Kamer gaat.

OCW, Inspectie van het hoger onderwijs en NVAO zijn in gesprek over passend (proportioneel) toezicht bij het nieuwe stelsel. Goede samenwerking tussen Inspectie en NVAO is er al jaren en goede samenwerking is straks nog belangrijker om twee redenen. De NVAO krijgt ruimere interventiemogelijkheden omdat zij geen zeggenschap meer heeft over de uitkomst van de opleidingsbeoordeling. De inspectie heeft al ruime interventiemogelijkheden, waardoor goede interventieafstemming tussen beide organisaties noodzakelijk is om instellingen niet onnodig te belasten. Ook zullen beide organisaties samenwerken op terrein van monitoring en inzicht. Hier gaat om de uitvoering van meta-, systeem brede en thematische analyses. Door het grotere eigenaarschap van instellingen is het van belang dat de overheid een goed en kloppend beeld van de kwaliteit van het hoger onderwijs als geheel versterkt.

Instellingen die deelnemen aan de derde ronde Instellingstoets kwaliteitszorg (ITK 3.0) profiteren hiervan bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Bij goede afronding van ITK 3.0 ondergaat de instelling na de start van het nieuwe stelsel alleen een plantoets opleidingsbeoordeling onder eigen regie om na afronding daarvan de nieuwe eigen regie volledig te mogen toepassen.

Het draagvlak voor het nieuwe stelsel lijkt te groeien afgaande op de ambtelijke reactie van de stakeholderorganisaties in de geformeerde klankbordgroep. Een belangrijke 'test' voor het draagvlak is de eerste bestuurlijke consultatie van stakeholders op 11 mei 2023. Een tweede en laatste bestuurlijke consultatie volgt in oktober 2023. Daarna is de Tweede Kamer aanzet om het wetsvoorstel te beoordelen en goed te keuren. Ook dat zal een echte 'test' zijn omdat het draagvlak voor het nieuwe stelsel zich tot op heden beperkt tot de coalitiepartijen.

Als het nieuwe stelsel er komt zal het succes ervan in belangrijke mate afhangen van een te realiseren gedragsverandering van het eigenaarschap over de kwaliteitszorg. Een structuurwijziging, het enige waarin de wetgever kan voorzien, is niet genoeg. Om instellingen bij die gewenste gedragsverandering te ondersteunen neemt OCW, ondersteund door de NVAO, het initiatief tot platformbijeenkomsten waarin instellingen met elkaar in gesprek gaan over succesvolle toepassing van opleidingsbeoordeling in eigen regie.

Kortom, er zijn genoeg goede voornemens, maar het beoogde nieuwe stelsel is nog lang geen realiteit.

Via [bijaande link](#) vind je een podcast over de wenselijkheid van een nieuw accreditatiestelsel. [Het nieuwe accreditatiestelsel in het hoger onderwijs; een gesprek.](#)

Ontwikkelingsgericht visiteren, een aftrap voor het gesprek in kleine groepen

Twee secretarissen deelden hun ervaringen met ontwikkelingsgericht visiteren in een miniclustert onderzoeksopleidingen. De poging die het panel doet op verzoek van de opleidingen is om in een vroeg stadium van het beoordelingsproces al een positieve uitspraak te doen over de accreditatiewaardigheid van de betrokken opleidingen, zodat na 'dit bevrijdende paneloordeel' (het vervolg van) de visitatie geheel ontspannen in het teken staat van ontwikkelingskansen van de opleidingen.

De ervaringen van de twee secretarissen leerde vooral dat het initiatief tot ontwikkelingsgericht visiteren goed is. Mits opleidingen 'op papier' (op grond van het materiaal dat het panel vooraf inziet) weten te overtuigen kan het panel een flinke stap in de gewenste richting zetten. Maar de realiteit leert dat het panel niet zo makkelijk tot een positieve uitspraak over accreditatiewaardigheid komt zonder gesprekken te voeren met de opleiding. Daardoor is deze visitatieaanpak best een lastige balansoefening ('wanneer tijdens het locatiebezoek doet het panel zijn uitspraak over accreditatiewaardigheid?'). Hoeveel tijd blijft dan over om de ontwikkelingsgerichte intenties van de visitatie goed tot zijn recht te laten komen?

Kortom, ontwikkelingsgericht visiteren is een interessante aanpak, maar een geschikte uitvoering is niet zomaar gerealiseerd. Meer experiment met deze aanpak kan nieuwe leerervaringen opleveren. In bijlage is de PowerPointpresentatie die de secretarissen gebruikten opgenomen. Veel dank aan beiden dat zij bereid waren dit onderdeel te verzorgen.

Een impressie van de gesprekken in kleine groepen

Groep 1

Over ontwikkelingsgericht visiteren

Zien panels vaak een discrepantie tussen het tevoren aangeleverde materiaal (in het zelfevaluatie-rapport, ZER) en de indrukken die het panel opdoet tijdens een panelbezoek? Zou je op basis van alleen het papierwerk al een voorlopig oordeel kunnen vellen? De groep is hiervan niet overtuigd. Het bezoek kan het panel verrassen, waardoor de eerste indrukken van een vooroverleg tijdens het bezoek groeien naar beter en ander inzicht. Het kader schrijft voor dat het panel uiteindelijk oordeelt 'op basis van het dossier en de gesprekken'. Mag het dus wel?? Soms 'rammelt' een dossier en maakt het team een hele goede indruk; soms is het dossier tiptop en valt het

bezoek tegen. De combinatie maakt het mooier, rijker. Oordelen gegeven alleen op basis van 'papierwerk' voelt gekunsteld.

In relatie tot het ontwikkelgesprek: opleidingen reageren daarin heel verschillend, de ene opleiding is heel open, de andere niet. Het kost secretarissen in dat tweede geval meer tijd. Overleg met het panel is dan nodig.

Ook is er gesproken over wel of niet een ZER: zonder de ZER is het een zoekplaatje voor het panel en kost het meer tijd. Ontwikkelingsgericht zorgt ook voor meer werkdruk; meer overleg met de opleiding, meer de bemiddelende rol.

Conclusie van de groep over ontwikkelingsgericht visiteren

Het past niet zo bij het huidige kader. Zonder ZER is het veel werk voor panel en secretarissen. Het ZER geeft veel aanknopingspunten. Ook rees de vraag waarom het bij elkaar hoort, waarom hoort bij ontwikkelingsgericht visiteren het wegvallen van de ZER? Het kost al met al de opleiding niet minder werk.

Ook is besproken:

- De relatie met de interne kwaliteitszorg van opleidingen. Ontwikkelingsgericht visiteren zou daar beter bij passen/ juist daar zou winst zijn te behalen, zo overweegt de groep.
- De mate van zelfreflectie van de opleiding. Als er niets vanaf hangt zou het beter kunnen functioneren, zo denkt de groep. Maar ook bij toepassing van ontwikkelingsgericht visiteren is dat niet helemaal zo. Uiteindelijk moet de opleiding toch de accreditatiewaardigheid aantonen.

Samengevat stelt de groep over ontwikkelingsgericht visiteren:

- heel mooi, maar hoe verhoudt het zich tot het kader;
- levert meer werk als de opleiding geen ZER) maakt;
- levert het wel een hogere opbrengst op?

Advies: doe het met een zelfevaluatie, dat levert meer kleur, meer rijkheid op. De opleiding kan hiermee de regie pakken en het borgt de reflectie van de opleiding.

Groep 2

Hoe kun je als secretaris meerwaarde creëren bij een ontwikkelgerichte visitatie?

- Als je als secretaris bij de voorbereiding betrokken bent, kun je bijvoorbeeld de opleiding meegeven om goed na te denken over wat ze uit de visitatie kunnen halen en waarover ze paneladvies kunnen gebruiken. Ook kun je ze meegeven dat ze hun panelleden zo kiezen dat deze echt iets kunnen bijdragen aan de ontwikkelthema's die de opleiding agendeert.
- Het panel kun je in de voorbereiding actief meegeven dat zij verder kijken dan de thema's van de opleiding en te proberen zelf ook ontwikkelthema's te agenderen. Opleidingen kunnen blinde vlekken hebben en het is nuttig het panel de kans te geven hierop te reflecteren. Dat zorgt ook voor meerwaarde.
- Vaak raak je als secretaris echter laat in het proces betrokken. In dat geval kun je in de voorbereiding met voorzitter en panel reflecteren op het bereiken van meerwaarde en het treffen van de opbouwende en ontwikkelingsgerichte toon. Tijdens het bezoek kun je het panel tussendoor aanmoedigen om zelf proactief ontwikkelthema's aan te snijden en zich zoals *critical friends* op te stellen.

Groep 3

De groep besprak drie onderwerpen: (1) de herziening van het kader, (2) hoe bouwt een zelfstandig werkende secretaris een netwerk op? (3) opleidingsbeoordeling onder eigen regie.

- De herziening van het kader leverde in de groep enkele vragen op die als feedback aan de NVAO zijn meegegeven. Ten eerste lijkt de herziene uitgebreide opleidingsbeoordeling (UOB) te eisen dat de opleiding de beoogde leerresultaten moet spiegelen aan de instellingsvisie. En als een instelling geen expliciete visie heeft dan zou de instelling deze omwille van de opleidingsbeoordeling moeten ontwikkelen. Klopt dat, vroeg de groep zich af? De NVAO gaat goed naar deze feedback kijken, maar het is niet de bedoeling dat een instelling specifiek ten behoeve van een opleidingsbeoordeling een visie ontwikkelt. Wel ligt het voor de hand dat een opleiding profielkenmerken van de instelling in de beoogde leerresultaten opneemt.
- Maakt een opleiding bij het aantonen van het niveau van de beoogde leerresultaten gebruik van de NLQF-descriptoren of de Dublin-descriptoren? Beide zijn toegestaan, maar het ligt voor de hand dat opleidingen de Dublin-descriptoren geleidelijk aan minder toepassen. De wetgeving over het NLQF is binnen afzienbare tijd in werking en dat zal de inzet van NLQF-descriptoren allemaal versterken.
- De groep is positief over het document waarin de beleidsregels c.q. de beoordelingsrichtlijnen zijn opgenomen.
- De groep vraagt aandacht voor de congruentie van de beperkte (BOB) en de uitgebreide (UOB) opleidingsbeoordeling. De groep noemt enkele voorbeelden waarbij het lijkt alsof er andere eisen gelden voor UOB en BOB waar je dat niet verwacht. Zoals docenten die over de vereiste taalvaardigheid beschikken in de voertaal van de opleiding. In de UOB staat deze eis genoemd, in de BOB niet. Dat geldt ook begeleiding van studenten. Ook vraagt de groep expliciete aandacht voor eisen die gelden voor inhoud en samenhang van het curriculum. Zoals gezegd, de NVAO gaat met deze feedback aan de slag.
- De groep brainstormde over mogelijkheden voor nieuwe secretarissen, die zelfstandig gaan opereren, om een netwerk op te bouwen zodat de acquisitie van opdrachten binnen bereik komt. Secretarissen kunnen contact

zoeken met evaluatiebureaus en de NVAO met het verzoek om keer mee mogen draaien en om hun beschikbaarheid voor opdrachten kenbaar te maken. Secretarissen kunnen zelf contact leggen met instellingen die meer dan in het verleden met zelfstandige secretarissen werken. Inzet bij midterm-beoordelingen is een optie naast de inzet voor accreditatiebeoordelingen. Er is een LinkedIn-groep voor secretarissen: [Netwerk Register Secretarissen Hoger Onderwijs](#) en er zijn netwerken van zelfstandige opererende secretarissen.

- Tenslotte verkende de groep de mogelijkheden van opleidingsbeoordelingen onder eigen regie van de instelling. Al snel bleek dat er nog heel wat denkwerk nodig is om tot andere beoordelingsfiguren te komen dan alleen toepassing van de zo bekende visitatie eens per zes jaar.

Groep 4

De groep sprak over ontwikkelgericht visiteren en panel onafhankelijkheid.

- De groep heeft haar ervaringen met ontwikkelgericht visiteren besproken. Een van de secretarissen heeft een aantal ontwikkelgerichte visitaties als secretaris meegemaakt. De anderen nog niet, maar benoemen dat ze als secretaris richting het panel wel standaard een ontwikkelgerichte werkwijze meegeven. Er zijn voorbeelden besproken van initiatieven van opleidingen (in samenhang met het werkveld en/of de landelijke opleidingsoverleggen), die zich verder ontwikkelen naast de accreditatie. Daarbij kwam het vraagstuk ter sprake of de landelijke opleidingsoverleggen het ontwikkeldeel kunnen oppakken.

N.a.v. wat de twee secretarissen in het plenaire deel vertelden over ontwikkelgericht visiteren, vroegen de deelnemers zich af of het flexibel invullen van het bezoekprogramma mogelijk een grote uitdaging voor de opleiding met zich meebrengt, als ze pas op het laatst weet welke invulling en deelnemers de gesprekken nodig hebben.

De deelnemers kunnen zich voorstellen dat het voor de opleiding rust geeft als het bezoekprogramma van tevoren vaststaat, ook bij ontwikkelgericht visiteren.

Om de basiskwaliteit te kunnen nagaan als panel kan de groep zich voorstellen dat er een soort max zit aan hoe groot het ontwikkeldeel van de visitatie is. Een voorbeeld was dat bij een visitatie het merendeel van het programma bestond uit ontwikkelgerichte themasessies, naast de gesprekken met opleidingsmanagement en studenten. Vanuit het panel waren er de nodige vragen om de basiskwaliteit te kunnen nagaan, die o.a. een plek moesten krijgen in de themasessies. Dat bleek best een uitdaging, aangezien in de themasessies onderwerpen vanuit de opleiding aan bod kwamen.

Uiteindelijk is het gelukt om de vragen van het panel door de visitatie heen een plek te geven, maar het was waarschijnlijk prettiger geweest als deze verhouding iets meer in balans was geweest.

- De groep vindt het nuttig dat opleiding, secretaris en NVAO goed kijken naar panel onafhankelijkheid. Aan de andere kant roept het ook zorgen op of maatregelen wel in proportie zijn.

Groep 5

- De groep sprak over het nieuwe stelsel en wat de stand van zaken is. Daarbij gaf een Vlaamse secretaris wat indrukken uit de praktijk van de instellingsreviews in Vlaanderen. Over het algemeen zijn de Vlaamse hogescholen en universiteiten positief, en is er ownership. Het externe van het extern valideren kan beter, al zit dat in het Nederlandse voorstel al veel steviger ingebed.
- Ook in onze groep is gesproken over de NLQF- en Dublin-descriptoren en dat de eerste steeds meer als ijkpunt geldt.
- Het derde onderwerp betrof de onafhankelijke positie van de secretaris en (bedoeld of onbedoeld) beïnvloeding door de opleiding of instelling. Met name als secretaris zonder bureau kan dit tot moeilijke situaties leiden waarbij deze sterk in de schoenen moet staan om 'nee' te zeggen tegen de opdrachtgever. Vooral goede, heldere communicatie en vooraf afbakenen van taken en activiteiten kan helpen.

Groep 6

- Zijn we strenger? Een deelnemer van de groep had het idee dat panels er nu strenger beoordelen/visiteren. Een andere deelnemer nuanceerde dit beeld door aan te geven dat zij het idee had dat panels vooral beter bekijken of het oordeel ook aansluit op de uitkomsten en aanbevelingen.
- Is het 'done' om na afloop van een visitatie te borrelen? Een van ons schetste de casus dat het panel werd gevraagd aan te sluiten bij de borrel en dat de voorzitter van het panel aangegeven had dit niet te doen, i.v.m. de onafhankelijkheid. Dit riep bij ons de vraag op, of hier vanuit de NVAO beleid/principe-afspraken over zijn. De NVAO adviseert panels niet aan te sluiten bij een borrel na afloop van de beoordeling. Het beoordelingsproces is nog niet afgerond. De fase van rapportage volgt immers nog.
- Welke volgorde? Bij een 'normale' visitatie: eerst het ontwikkelgesprek of eerst de beoordeling – is hierin een vaste/gewenste/geadviseerde volgorde? Het antwoord is; eerst de beoordeling, dan het ontwikkelgesprek.
- Ontwikkelingsgericht visiteren. Tip van een van de deelnemers uit de groep: beschrijf de ontwikkelthema's goed en vindt een goede modus voor een dialoog (om te voorkomen dat de opleiding vooral zendt en er minder sprake is van een ontwikkelingsgesprek waarbij het panel ook input kan geven). Voor een van de

deelnemers van de groep voelde het niet geven van het verslag van het ontwikkelgesprek aan de NVAO een beetje als 'NVAO-foppen', alsof je iets achterhoudt. Een van deelnemers gaf aan het een onderzoeksvisitatie een wat natuurlijker karakter heeft dan de ontwikkelingsgerichte visitatie. Wat vraagt het (extra) van panelleden om ontwikkelingsgericht te visiteren is ook een onderwerp dat we besproken hebben.

- Onafhankelijkheid. Wat doet het met de onafhankelijkheid van het panel wanneer de opleiding zelf de regie krijgt? Deze vraag werd op het eind van de break-out sessie gesteld en hebben we verder niet inhoudelijk besproken.

Groep 7

- De groep sprak over een aantal onderwerpen. Als eerste over ontwikkelingsgericht visiteren (OGV). Zou OGV anders landen en ervaren worden in verschillende hoger onderwijs omgevingen? Verschillen in het hbo en wo zijn er, verschillen in sectoren en vakgebieden worden ook erkend, en uiteraard zijn er culturele verschillen tussen instellingen. Het was interessant om te bedenken welke factoren zouden leiden tot acceptatie, omarming of misschien afwijzing van OGV. Dit naar aanleiding van de presentatie over het minicluster van drie opleidingen waar het OGV een groter succes was bij twee van de drie. Als specifiek voorbeeld, werden Ad opleidingen besproken. Daar wordt vaak op landelijk niveau buitengewoon goed samengewerkt en gebenchmarkt.
- Ook is gesproken over de implicaties van OGV, voor de opleiding, voor het panel, en voor de secretaris. Een zelfevaluatie rapport biedt houvast voor secretaris en panel, en een mooie reflectiegelegenheid voor een opleiding. Geen ZER is een last minder voor de opleiding, maar er moet veel andere documentatie beschikbaar zijn. Een aantal mensen in de groep vindt een reflectie juist heel waardevol. Aan de andere kant, het is ook mooi als een opleiding altijd alles goed documenteert en ten alle tijden "visiteerbaar" is.
- De conclusie was dat OGV moet passen bij de cultuur en behoeften van een opleiding. Ook werd gesproken over hoe met een OGV aanpak het samenwerken in een landelijk opleidingsoverleg nog meer gewenst kan zijn; om af te stemmen, het maximale uit de visitatie te halen en door de ontwikkelvragen deels af te stemmen op de toekomst van de opleiding en het vakgebied. Samengevat – OGV moet bij de opleiding passen, breed gedragen worden, en een duidelijk voordeel hebben betreft de ontwikkelthema's. Als laatste, bij OGV kan het zijn dat je net iets anders zoekt in je panelleden, en ze iets anders moet voorbereiden.
- Verder is gesproken over de vrijheid om het locatiebezoek in te richten, eigenaarschap bij een visitatie, en het creëren van openheid. Geopperd werd dat eigenaarschap vaak wordt opgeëist op de verkeerde aspecten/terreinen. Over het kader is niet te onderhandelen, de standaarden zijn weliswaar open, maar veel ligt toch vast.

Groep 8

- De groep sprak eerst over de pilot Instellingsaccreditatie met lichtere opleidingsbeoordeling. De gefragmenteerde beoordeling waarbij over de standaarden 1 en 4 de opleiding verantwoording aflegt aan de NVAO en over de standaarden 2 en 3 niet, is niet wenselijk. Het gaat om vier samenhangende standaarden die zich in de beoordeling slecht laten scheiden.
- De groep sprak over het voorstel voor het bezoekprogramma. Wie is 'eigenaar' van dat proces en bepaalt de nemen stappen en de uitkomst? Zijn het panel en opleiding samen verantwoordelijk? Een van de twee moet het laatste woord hebben en dat kan alleen het panel zijn. De opleiding kan het laatste woord hebben als het om een bezoekprogramma gaat dat volledig in het teken staat van ontwikkeling. Dan is het panel dienend en sluit het volledig aan bij de agenda die opleiding opstelt.
- Opleidingen zoeken houvast en dat vraagt om een kader dat geen twijfel oproept. Ook het panel moet aan het kader houvast hebben om tot een oordeel te kunnen komen.
- Opleidingen zouden verantwoording niet als administratieve moeten ervaren. Als zij meer eigenaarschap tonen, verdwijnt het gevoel van administratieve last (zeker voor een deel).
- Instellingsaccreditatie zou niet moeten leiden tot minder zicht op de onderwijskwaliteit. Dit is wellicht een open deur wellicht, maar de 'angst' is dat dit wel een gevolg kan zijn.