



NVAO

Verslag Professionaliseringsmiddag geregistreerde Secretarissen – 10 april 2024; 13 – 15u30
Molen de Ster, Molenpark 3, 3531 ET Utrecht

Het verslag van de plenaire bespreking bestaat grotendeels uit de vooraf al geleverde informatie. Per onderwerp is een korte reactie naar aanleiding van de bespreking op de middag zelf toegevoegd.

Aangepast accreditatiekader/ leeruitkomsten/ onvolledige opleidingen

Zoals velen ongetwijfeld hebben vernomen is per 1 april 2024 [het aangepaste accreditatiekader](#) in werking en heeft de NVAO in maart 2024 enkele online-informatiebijeenkomsten belegd. Via de link vind je het aangepaste kader, een overgangsregeling en de uitvoeringsregels bij het kader. Tijdens de bijeenkomst is er geen presentatie over het nieuwe kader, maar is er wel alle ruimte om vragen en opmerkingen hierover beantwoorden. Het advies is om in elk geval het hoofdstuk over de beoordeling van bestaande opleidingen en de overgangsregeling goed te bestuderen en vragen/reacties voor te bereiden.

De Tweede Kamer heeft op 12 maart 2024 het wetsvoorstel leeruitkomsten aangenomen. Verrassend daarbij is dat alle varianten van opleidingen in het hbo, ook voltijd, ten volle van de nieuwe wettelijke ruimte gebruik mogen maken. Een uitzondering geldt voor voltijdse varianten van wo-opleidingen die over een substantiële praktijkcomponent moeten beschikken om leeruitkomsten te mogen toepassen. Deze wijziging van het wetsvoorstel is een gevolg van een aangenomen amendement van het CDA tijdens de parlementaire behandeling. Het wetsvoorstel aan de TK bevatte namelijk een beperking voor voltijdse varianten van alle opleidingen in het hoger onderwijs; alleen voltijdse varianten met een zogenoemde substantiële praktijkcomponent mogen met leeruitkomsten (zoals gedefinieerd in het wetsvoorstel) werken. Nu mogen alle voltijdse varianten in het hbo dat. Voor het wo verandert het initiële wetsvoorstel niet. Een voorbehoud is vooralsnog dat ook de Eerste Kamer akkoord gaat. En dat is geen onbeduidend voorbehoud!

Wat betekent deze nieuwe wettelijke ruimte voor accreditatiebeoordeling? Naar verwachting niet al te veel. In een eerdere fase is al bedongen dat opleidingen verplicht blijven om een volledig leeraanbod, zoals gebruikelijk, voor het hele curriculum uit te werken en aan te bieden als studenten daarvan gebruik willen maken. En dat is een belangrijke 'veiligheidsklep'. Beoordelingspanels kunnen namelijk hun taak niet goed uitvoeren zonder de aanwezigheid van een volledig leeraanbod. Het werken met leeruitkomsten gebeurt parallel; studenten kunnen ervoor kiezen. Maar de praktijk van het experiment leeruitkomsten heeft geleerd dat verreweg het grootste deel van de studenten gebruik blijft maken van het leeraanbod van de opleiding. Zelfregie over het eigen leerproces, ondersteund door een studiecoach, is geen vanzelfsprekendheid. Ook niet voor studenten met veel werk- en levenservaring.

De NVAO zal in de uitvoeringsregels van het aangepaste kader aandacht geven aan het panelbeoordelingsproces van opleidingen die gebruik maken van leeruitkomsten zoals bedoeld in de wetswijziging.

In 2015 startte de overheid naast het experiment leeruitkomsten ook het experiment onvolledige opleidingen. Beide experimenten komen voort uit het [rapport Rinnooy Kan](#) (2014): Flexibel hoger onderwijs voor volwassenen. Volwassenen met flinke leer- en werkervaring zouden via het volgen van uitsluitend 'een kopopleiding' versneld een nieuwe graad in het hoger onderwijs kunnen behalen. Bijvoorbeeld voor lerarenopleidingen lijkt dit experiment interessant. Maar helaas is dit experiment geen succes gebleken. Domweg omdat instellingen geen opleidingen hiervoor hebben aangemeld. Daarmee is de kans op accreditatie van onvolledige opleidingen vervlogen en blijft het omgekeerde gelden;

Accreditatie van opleidingen in het hoger onderwijs is alleen mogelijk als de opleiding het gehele curriculum (ter grootte van de nominale studielast) daadwerkelijk verzorgt.

Voor secretarissen een belangrijk aandachtspunt bij het accepteren van een opdracht en daarna de beoordeling op volledigheid van het zelfevaluatierapport (of het vergelijkbare document).

Tijdens de bijeenkomst waren er niet veel vragen over deze drie onderwerpen. Het aangepast kader lijkt onder de secretarissen inmiddels voldoende bekend. De NVAO werkt de uitvoeringsregels voor het toepassen voor het concept leeruitkomsten nog uit. Over onvolledige opleidingen waren er geen vragen.

Registratietoets Secretarissen en verzoeken i.h.k.v. de hardheidsclausule

De NVAO heeft nu drie keer de registratietoets uitgevoerd (per 1jan22, -23 en -24). De toets verloopt zonder noemenswaardige issues. Secretarissen die in hun werk voorrang geven aan uitvoering van deze rol, hebben geen moeite om aan de eisen te voldoen. Maar overmacht of gemaakte andere keuzes kunnen behoud van registratie verhinderen. De hardheidsclausule kan eenmalig uitkomst bieden op basis van een gemotiveerd en overtuigend verzoek om registratie te behouden als de secretaris niet aan de gestelde eisen voldoet. Tot nu toe doen ca. 5 secretarissen per jaar een beroep op de clausule. Voor de secretaris is het echter veel comfortabeler om goed te anticiperen en geen beroep op de clausule te hoeven doen. Overmacht uitgezonderd. Maar daar is de clausule juist voor. Daarom wil de NVAO het navolgende meegeven aan secretarissen.

1. Een beroep op de hardheidsclausule kan slechts één keer en kans van slagen is er alleen met een goed onderbouwd verzoek waarin de betrokkene ook aantoonbaar perspectief te hebben als geregistreerd secretaris; dat betekent dat er opdrachten in het verschiet liggen.
2. Laat het bij de registratietoets niet aankomen op rapporten met een visitatie in het laatste kwartaal. De kans is groot dat het rapport in een eindversie niet beschikbaar is per 31 december van dat jaar en dan telt het niet mee voor de toets.
3. De rapporten die meetellen voor de toets zijn rapporten die bij een EQAR-geregistreerde kwaliteitszorgorganisatie leiden tot een besluit. Denk bijv. aan NVAO of FIBAA (Duitsland). Dat betekent dat rapporten onder regie van een instelling (midterm-reviews en opleidingsbeoordelingen door IR-instellingen in VL) niet meetellen.
4. Een rapport telt mee als de secretaris het leeuwendeel van het werk heeft verricht en het rapport als enige secretaris naast de voorzitter ondertekend heeft. Bij een gelijkwaardige samenwerking van meerdere secretarissen en ondertekening door allen krijgt geen van hen het rapport op zijn of haar naam.
5. Er verandert niets aan de plicht om jaarlijks te rapporteren over professionaliseringsactiviteiten. Doe dit wel tijdig en vergeet het niet. De NVAO beoordeelt de uitgevoerde activiteiten niet inhoudelijk. We blijven een beroep doen op eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid. We streven niet naar een voorgeschreven lijst van geschikte activiteiten waaruit secretarissen zouden moeten kiezen met een daaraan gekoppeld puntensysteem zoals bij registraties in andere sectoren.

Tijdens de bijeenkomst waren er ook over dit onderwerp weinig vragen. Eén vraag betrof de situatie van langer zwangerschapsverlof in relatie tot toepassing van de hardheidsclausule. Het is aannemelijk dat de registratiecommissie dit verlof beoordeelt als overmacht waardoor de secretaris eenmalig in aanmerking voor komt voor coullance. De huidige lijn is namelijk dat elke secretaris mits goed gemotiveerd één keer van de clausule gebruik kan maken. Maar, aan dit antwoord zijn geen rechten te ontfemen voor een concreet verzoek dat mogelijk in de toekomst volgt. De registratiecommissie beslist over elk afzonderlijk verzoek.

Training panelleden beoordeling nieuwe en bestaande opleidingen

Een echt verbeterpunt in het accreditatiestelsel is de training van panelleden voor de opleidingsbeoordelingen. Tien jaar geleden heeft de NVAO hiertoe het initiatief genomen en is het train-the-trainer-principe ontwikkeld samen met de evaluatiebureaus. Uitvoering is toen wel ter hand genomen door de bureaus en de NVAO, maar deze aanpak is niet goed onderhouden. Al langer leeft binnen de NVAO de wens om een nieuwe start te maken. Het in 2023 verschenen evaluatierapport over het accreditatiestelsel van de inspectie wijst ook op het belang van betere training van panelleden. De NVAO pakt dit voorjaar deze handschoenen op. Het concrete idee is dat de NVAO-onlinetrainingsmodules ontwikkelt (in afstemming met evaluatiebureaus/secretarissen) die de secretarissen benutten bij de voorbereiding van het panel op het beoordelingsproces. Input vanuit bureaus en secretarissen is daarbij zeer welkom. Stuur je ideeën naar secretarissen@nvao.net en vermeld als je directer betrokken wilt zijn bij de ontwikkeling.

De secretarissen is tijdens de middag nog eens om input voor de opzet van dit trainingsprogramma gevraagd.

NVAO-behandelervaringen ABO¹-ronde November 2023 en ideeën over een format

Een half jaar geleden heeft de NVAO haar ervaringen met de ABO-ronde Mei 2023 gedeeld. Nu is **de ABO-ronde November 2023 achter de rug**. Deze ronde geeft geen aanleiding tot het geven van nieuwe feedback. Omdat het nu eenmaal tijd kost om het resultaat van feedback in rapporten terug te zien, vind je hieronder nogmaals de feedback van november 2023. Zie ook het verslag gesprek met evaluatiebureaus van 8 juni 2023 dat de vorige

¹ ABO staat voor accreditatie bestaande opleidingen

keer is meegestuurd en op de externe SharePointomgeving voor secretarissen bij het verslag van de professionaliseringsmiddag van 15 november 2023 te vinden is.

NVAO-ervaringen behandeling van accreditatiebeoordelingsrapporten bestaande opleidingen (ABO) – november 2023

Voor ABO-beoordelingsrapporten gelden jaarlijks de indieningsmomenten 1 mei en 1 november. Sinds enige tijd pakt de NVAO de behandeling van de rapporten met een groep van medewerkers in één keer op om alle besluiten binnen drie maanden te kunnen versturen. Deze aanpak versterkt een consistente behandeling; de medewerkers stemmen wekelijks onderling af over hun ervaringen met als bijkomend voordeel dat er snel een duidelijke evaluatieopbrengst beschikbaar is. Drie belangrijke punten uit de NVAO-feedback aan panels en secretarissen.

Opvolging aanbevelingen vorig panel

De opvolging door de opleiding van de aanbevelingen van het vorige beoordelingspanel (zes jaar geleden), en de bespreking door het nieuwe panel van die opvolging, is een belangrijk onderdeel van de werking van het accreditatiestelsel. Het trefwoord hierbij is eigenaarschap. Eerst opleiding en vervolgens panel zorgen ervoor dat in het nieuwe ABO-beoordelingsrapport een paragraaf gewijd is aan de opvolging. Dit gaat vaak goed, maar zeker niet altijd. De NVAO heeft in het verleden meermaals gewezen op deze verplichte paragraaf in het beoordelingsrapport, maar kiest in 2024 een andere aanpak. Als deze opvolging ontbreekt in het ABO-beoordelingsrapport keurt de NVAO het rapport niet (meteen) goed. Via een aanvullende vraag moeten opleiding en panel alsnog voorzien in de opvolging. Voorkom deze rompslomp en doe het in één keer goed!!

Werkwijze selectie eindwerken

De NVAO mist nogal eens een beschrijving van de panelwerkwijze bij de selectie van eindwerken. Tijdens de onlinebijeenkomst op 15 november 2023 is afgesproken dat de NVAO een voorbeeld van een navolgbare werkwijze zou opnemen. Bij deze een voorbeeld (het is dus niet de enige juiste manier):

'de opleiding bestaat uit een voltijdse, deeltijdse en duale variant van verschillende groottes. De voltijdse variant heeft twee afstudeerrichtingen en is er in deze variant, naast het reguliere traject, sprake van een maatwerktraject voor een groep studenten op basis van validering. Het panel heeft naar grootte van de varianten, de twee afstudeerrichtingen en het maatwerktraject 15 studenten geselecteerd waarbij tevens sprake is van een goede cijferverdeling ('zessen tot en met negens'). Het eindwerk van elke student is door één (of twee?) panelleden beoordeeld. Bij twijfel (of ontbrekende overstemming tussen twee beoordelaars) is een tweede/derde beoordelaar ingeschakeld. Het student-lid heeft niet (of juist wel?) deelgenomen aan de beoordeling. Vervolgens heeft het panel een oordeel per eindwerk vastgesteld. Het panel is van oordeel dat alle 15 eindwerken aan het vereiste niveau voldoen. Sterke punten in de eindwerken vindt het panel..... Verbetering is mogelijk

Vierogenprincipe

Standaard toepassing van het vierogenprincipe bij de beoordeling van eindwerken is geen vanzelfsprekende praktijk. Zo blijkt tijdens het onlineoverleg op 15 november 2023. Het is tijdrovend en daardoor een (te) grote belasting voor het panel. De secretarissen die hun reactie geven laten weten dat één beoordelaar volstaat en dat alleen in geval twijfel een tweede beoordelaar betrokken is. De NVAO heeft niet op voorhand een opvatting op dit punt, maar vindt het ten eerste goed om te weten dat waarschijnlijk standaard toepassing van het vierogen principe weinig voorkomt.

Als het student-lid van het panel ook eindwerken beoordeelt ligt het voor de hand dat een vakdeskundig panellid hetzelfde eindwerk ook beoordeelt.

De opvolging van de aanbevelingen van de vorige visitatie zes jaar geleden in het beoordelingsrapport stond tijdens de middag ter discussie. De NVAO stelt het hier om een verplichting gaat die bij de werking van het accreditatiestelsel hoort en die ook is vastgelegd in de ESG, o.a. in Standard 2.3. Een nadere uitleg van dit onverbreekelijke element van het stelsel lijkt zinvol.

Tijdens de bijeenkomst ging één van de vragen over de opvolging van de aanbevelingen van de vorige visitatie. Het panel moet vaststellen dat de opleiding zich in de achterliggende jaren tot deze aanbevelingen heeft verhouden. Aanbevelingen negeren is geen optie in ons stelsel. Dat betekent niet dat een opleiding een aanbeveling precies zoals geformuleerd moet opvolgen. Gemotiveerd afwijken kan, maar in dat geval legt de opleiding aan het panel goed uit 'waarom en hoe' zij heeft geacteerd. Het volstaat dat het panel in het beoordelingsrapport een uitspraak doet na kennisgenomen te hebben van het ZER en een eventueel gesprek met de opleiding over de opvolging. Een uitgebreide motivering van die uitspraak is niet nodig.

Verplichte onderdelen van het ABO-beoordelingsrapport

Intern bespreekt de NVAO momenteel de wenselijkheid van een format voor het beoordelingsrapport bestaande opleidingen. Nu staat het evaluatiebureaus/secretarissen geheel vrij hoe het beoordelingsrapport in te richten en te presenteren. Dat zal voor een groot deel ook zo blijven. Wel leeft de behoefte binnen de NVAO om strikte

afspraken te maken over verplichte onderdelen, en de plaats daarvan, in het rapport. Een makkelijk voorbeeld is de opvolging van de aanbevelingen van het vorige beoordelingspanel. Als het rapport hierover geen passage bevat is het niet ontvankelijk. Zo geldt dat ook voor de plaats van voorwaarden en aanbevelingen. Als het panel voorwaarden en/of aanbevelingen geeft verdienen ze gegroepeerd een plaats in een aparte paragraaf. Aanbevelingen hebben een status en houden voor de opleiding de verplichting tot hantering in. Aan voorwaarden moet de opleiding sowieso in een gestelde tijd voldoen om accreditatie te behouden.

Als dit voornemen doorgaat zal de NVAO verplichte onderdelen benoemen. Verder gaat het format niet. Vormkeuzes; lay-out/presentatie en inrichting blijven een keuze van het bureau/de secretaris. Ook de inrichting van de motivering van de standaard; de wijze waarop bevindingen, reflecties en het oordeel van het panel vervlochten zijn, blijft een keuze van de secretaris. Op 10 april volgt hierover meer.

Tijdens de bijeenkomst, en ook vooraf, gaven verschillende secretarissen feedback op het concept van het document Verplichte onderdelen van het ABO-beoordelingsrapport. De NVAO verwerkt deze opmerkingen en maakt een tweede versie. Een ingangsdatum is nog niet bepaald. Secretarissen horen tijdig hierover. Zoals gebruikelijk zal een overgangperiode gelden als de NVAO tot invoering van het document Verplichte onderdelen besluit.

Advies, aanbeveling of voorwaarde

Panels kunnen alle drie gebruiken, maar ze hebben een verschillende (formele) betekenis en dat blijkt in de panel- en secretarissenpraktijk niet altijd duidelijk.

Panels kunnen in de motivering van de standaard **een advies** meegeven aan de opleiding. Het advies is navolgbaar; vanuit de context begrijpt de lezer waarom het panel een advies geeft (en geen aanbeveling of voorwaarde). Het advies is de lichtste vorm en niet verplichtend. De opleiding bepaalt volledig zelf of zij het advies overneemt of naar eigen inzicht benut.

Anders is **de aanbeveling**. Die is als 'zwaarder' te betitelen. Ook hier is vanuit de context duidelijk waarom het panel een aanbeveling geeft. Het panel vindt dat de opleiding terzake een opvolgingsverplichting heeft, maar verbindt hieraan geen gevolg voor het oordeel op de betreffende standaard. Een aanbeveling links laten liggen kan niet, maar de opleiding kan wel beredeneerd een andere invulling geven aan de aanbeveling. Hier past het principe 'pas toe of leg uit'. De opleiding verhoudt zich tot de aanbeveling en verantwoordt de wijze van opvolging in het volgende zelfevaluatie rapport over zes jaar. Intern zal de opleiding bij een eventuele midterm review al eerder verantwoording afleggen.

De voorwaarde is weer 'zwaarder' dan de aanbeveling. Het gevolg voor het oordeel op de betreffende standaard is Voldoet ten dele en het paneladvies is positief onder voorwaarden. Uiterlijk binnen twee jaar moet de opleiding aan de voorwaarde(n) voldoen. Het panel voert de beoordeling van de realisatie van de voorwaarde(n) uit en stelt een beoordelingsrapport op.

De wijze van formulering van een voorwaarde is 'smart': specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Dit gebeurt niet altijd en vraagt daarom aandacht van secretarissen. Bij beoordeling van de realisatie van een voorwaarde mag er geen twijfel ontstaan over wat de opleiding feitelijk diende te bereiken. Een smart geformuleerde voorwaarde voorkomt spraakverwarring en onnodig meningsverschil. Graag aandacht hiervoor. Om misverstanden te voorkomen. Een beoordelingsrapport realisatie van gestelde voorwaarden bevat uitsluitend de beoordeling van de opgelegde voorwaarden. Het panel geeft per voorwaarde een oordeel voorafgegaan door een beschrijving van de bevindingen en overwegingen waardoor het oordeel concludent is. De standaarden spelen in dit rapport geen rol.

Tijdens de bijeenkomst is het onderscheid tussen deze drie nog eens toegelicht en verkend met de aanwezigen.

Bijlage 6

De NVAO heeft de Minister een brief gestuurd (zie document in bijlage) als reactie op het eerste deel van het inspectierapport over de evaluatie van het accreditatiestelsel. Zoals bekend is deze evaluatie een vierjaarlijkse taak van de inspectie. Het tweede deel van het inspectierapport volgt in de loop van dit jaar 2024.

De suggestie is om de NVAO-reactie is zijn geheel te lezen. De brief bespreekt de hiernavolgende punten die het werk van de secretaris direct raken. Stel daarover zo nodig vragen tijdens de bijeenkomst op 10 april a.s.

1. De instelling betaalt de secretaris direct of via het evaluatiebureau. De inspectie ziet daar een risico. De NVAO benadrukt in haar reactie dat de secretaris tijdens (de voorbereiding op) het locatiebezoek ten eerste het panel ondersteunt. Voorafgaand aan het visitatieproces staat de secretaris dicht bij de opleiding en ondersteunt haar procesmatig. In het gehele proces kenmerkt de rol van de secretaris zich door neutraliteit, onafhankelijkheid, grote proceskennis en daaraan verbonden handelingsbekwaamheid. Een uitdaging voor de

secretaris, mede gezien de bestaande betalingsrelatie, maar een ervaren secretaris weet 'het neutrale midden' te houden.

2. Regelmatige inzet van eenzelfde panellid bij een opleiding of instelling is ongewenst. De onafhankelijkheid raakt geleidelijk aan in het geding. Een roulatieprikkel is noodzakelijk. De NVAO onderschrijft deze waarneming van de inspectie.
3. Instellingen tekenen nu ook een onafhankelijkheidsverklaring. De NVAO zal in de te ontwikkelen trainingsmodules het belang van onafhankelijkheid van panelleden benadrukken.
4. De samenstelling van een programma voor het locatiebezoek is goed samenspel tussen alle betrokken partijen, waarbij het panel het laatste woord heeft. Niet alleen het panel bepaalt de invulling van de dag. Dit is de lijn van de NVAO. De inspectie ziet graag dat het panel het bezoekprogramma bepaalt.
5. Identificeer samen met de opleiding of er (wettelijke) beroeps- en bekwaamheidseisen gelden voor de opleiding. Zo ja, incorporeer deze eisen expliciet in het beoordelingsproces en in de panelsamenstelling. Inspectie en NVAO verschillen hier niet van opvatting.
6. Internationale deskundigheid is van belang voor elk beoordelingspanel, maar verschillend per opleidingstype en niveau (wo, hbo, Ad, bachelor, master). Maatwerk is geboden. Zo vinden Inspectie en NVAO.
7. De Inspectie bepleit het oordeel Voldoet ten dele bij standaard 1; beoogde leerresultaten. De NVAO en Inspectie hebben hierover een verschillende opvatting. De NVAO vindt standaard 1 van cruciaal belang waarbij een oordeel Voldoet ten dele niet past.
8. De NVAO is geen voorstander van het betrekken van tijdelijke kwaliteitsaspecten in de beoordeling, zoals sociale veiligheid. Beoordeling van opleidingskwaliteit is al ingewikkeld genoeg en verdient daarom een scherpe focus.
9. De NVAO vindt dat ondertekening van het beoordelingsrapport door panelvoorzitter en secretaris volstaat. De inspectie ziet graag dat alle panelleden en de secretaris ondertekenen.

Over dit agendapunt waren er tijdens de bijeenkomst geen vragen of opmerkingen.

Gesprek in kleine groepen na de pauze

De groepsleden bepalen in onderlinge afstemming de agenda, waarop één of meer van bovenstaande punten een plaats kunnen krijgen. De groep kan ook eigen punten agenderen. Bespreking van onderstaande punten 1, 2 en 3 is in elk geval vanuit NVAO-perspectief interessant. We horen graag de input van secretarissen.

1. Training van panelleden, graag suggesties, bijlage 3;
2. Verkregen NVAO-feedback op beoordelingsrapporten, reacties welkom, bijlage 4
3. Vernieuwing kwaliteitszorg binnen het huidige stelsel, graag suggesties, n.a.v. agendapunt 8
4. Zelfgekozen gesprekspunten door de groep, bijv. panelbeoordeling eindwerken eerst door ChatGPT
5. Kennisdeling over de voorbereiding/inrichting van zelfevaluatierapporten. Vanuit de rol van secretaris en/of die van adviseur. Voor de goede orde; de rol van adviseur valt strikt genomen buiten het bestek van deze bijeenkomst, maar die rol onderling bespreken is geen bezwaar.

Feedback van de kleine groepen aan de NVAO

De tekst is onveranderd overgenomen uit de verslagen van de groepen om niets af te doen aan het gezegde. Een gevolg hiervan is dat verschillende stijlen elkaar opvolgen.

Training panelleden

1. Een online training/filmpje is in principe alleen geschikt voor kennisoverdracht. Fysieke trainingen op gedrag zouden prachtig zijn, maar we denken dat dit panelleden te veel tijd kost (zeker in het hbo waar veel panelleden maar 1 of 2 keer panellid zijn, en dan niet meer of pas 6 jaar later weer). Panelleden ervaren over het algemeen dat ze weinig betaald krijgen voor de uren die het ze kost.
2. Sommige bureaus trainen de panelleden al zelf.

3. Wat bij ons opkomt, is korte filmpjes die zijn toegespitst op de soort visitatie (met of zonder ITK, hbo of wo, specifieke punten Ad etc, en wellicht iets over bijzondere kenmerken), waarnaar je als secretaris kunt verwijzen als voorbereiding. Dit kan dan aanleiding zijn voor het gesprek dat de secretaris over de werkwijze en het kader voert met het panel, en de sturing op de visitatiedag (=sturing op gedrag).
 4. Gedrag van panelleden wordt door de secretaris en voorzitter gestuurd, in vooroverleggen en op de visitatiedag zelf. Een focus op training van secretarissen en voorzitters is dus key volgens ons. Vanuit dat perspectief zouden we als secretarissen best graag meer inhoudelijke trainingsmogelijkheden hebben, specifiek gericht op secretarissen (bijvoorbeeld aansluitend aan de NVAO-bijeenkomsten voor secretarissen). Zoals oefenen met acteurs qua gedrag richting sturing panels of communicatie met een opleiding.
1. Maak onderscheid tussen de voorzitters en de panelleden. Afzonderlijke modules, of deel algemeen en deel specifiek voor de rol.
 2. Besteed ook aandacht aan de rol van de student. Een specifiek deel/module voor de student bijvoorbeeld.
 3. Uitleg van het kader
 4. Maar ook van het proces, waarbij duidelijk gemaakt wordt dat het panellid ook nog een rol heeft NA de bezoekdag.
Hier legden de secretarissen wel de nadruk op, omdat zij ervaren hebben dat panelleden 'minder actief' worden als de bezoekdag eenmaal is geweest.
 5. Gespreksvoering zien zij als een belangrijk onderwerp. Hierbij zouden het stellen van open vragen, de (korte en positieve) vraagstelling en het doorvragen aan de orde kunnen komen.
 6. Een ander onderwerp is de samenwerking in het panel.
Dit ging met name over het pakken en krijgen van je rol als panellid. Je moet/mag als panellid overal iets van vinden, niet alleen van het deel waar jouw expertise ligt. Voorbeelden hierbij waren de werkvelddeskundige en het student-lid, die binnen het panel vooral op hun specifieke perspectief worden bevraagd.

Vernieuwingen binnen het huidige stelsel

1. Secretarissen/bureaus zoeken zelf ruimte binnen het stelsel binnen bijvoorbeeld de ontwikkelingsgerichte aanpak. Vraag het vooral aan de opleidingen in het kader van: wat dragen visitaties nu bij aan kwaliteitsverbetering en hoe groot zijn de organisatorische lasten? Dat is waar het allemaal om gaat, en daar hebben opleidingen beter zicht op.
2. Als je iets zou kunnen verbeteren, dan is het wel het ontwikkelgesprek. De visitaties zelf zijn al behoorlijk ontwikkelingsgericht, waardoor dit als een verplicht nummer wordt ervaren door opleidingen (en panels). Vervolgens controleert niemand wat er met de uitkomst gebeurt.
3. Ontwikkelgericht visiteren versus klassiek visiteren en tussenvormen. Er lijkt vooral heel veel spraakverwarring te zijn over wat / wat is. Er is veel variatie tussen hoe bureaus de procedures aanpakken en wat er vooraf al richting de instellingen op basis van een eerste papieren ronde wordt gecommuniceerd. Ook over het programma bij een tussenvorm bestaat spraakverwarring. Als je de middag besteedt aan het bespreken van vraagpunten vanuit de opleiding, is dit dat een lang uitgesmeerd ontwikkelgesprek? En was de ochtend dan het locatiebezoek? Of zijn ochtend en middag samen het locatiebezoek? Er lijken wel dingen in beweging over hoe vbi's werken, vooral om servicegericht te zijn, maar het is nog niet te zeggen hoe dit zich aan het ontwikkelen is. Binnen onze microsteekproef werken de zelfstandige secretarissen toch vooral volgens "klassiek visiteren."
4. We hebben het vooral gehad over vernieuwing van het huidige stelsel. We hebben hierbij gehad over het toevoegen van studiesucces resultaten, daar dit snel een beeld kan geven. Het is een overzicht waar natuurlijk altijd een verhaal bij hoort.

Andere onderwerpen

1. We zien dat het beleid rondom AI steeds vaker een gespreksonderwerp is voor de examencommissies. Wordt dit op den duur een standaard thema in de rapporten?
2. Sommige secretarissen schrokken toch wel van de beperktere inzetbaarheid van ervaren panelleden en voorzitters. De verwachting dat wie al vijf keer een opleiding van een bepaalde hogeschool heeft beoordeeld een volgende keer milder zou zijn om "nog een keer gevraagd te worden" werd niet herkend. Integendeel. Juist onervaren panelleden zullen liever aanbevelingen doen dan voorwaarden stellen. Voorwaarden stellen is "eng" en het vergt wel wat om dit te doen. Ervaring helpt hierbij. Een maatregel om voorzitters of panelleden "niet te vaak voor dezelfde instelling in te zetten" werkt mogelijk contraproductief. Pas op het kind niet met het badwater weg te gooien.
3. Over het lijstje met verplichte elementen in rapport: het werd wel goed herkend (het leek zelfs één op één een Hobéon rapport). Ook de zelfstandige secretarissen herkenden het lijstje. Wel vonden allen net raar dat elementen die geschrapt zijn bij de TNO nu juist verplicht worden gesteld bij de BOB. Leer van de TNO-ervaringen en beperkt ook de BOB-rapporten tot de kern. Het argument dat de NVAO er bij TNO zelf met de neus op zat vond men een onvoldoende sterk argument om het verschil te rechtvaardigen. Kortom: kijk er nog eens goed naar met de vraag: is dit écht nodig? En als het echt nodig is, waarom dan niet bij de TNO? We

schrijven die rapporten toch niet alleen voor wie er al dan niet met de neus op heeft gezeten? De argumenten voor de TNO en die voor de BOB verschillen niet veel.

4. De groep waar ik deel van uitmaakte heeft een aantal thema's besproken waaronder taalgebruik van studenten en internationalisering. Er is geen consensus ontstaan binnen de groep over beide thema's. Wel bestaat er behoefte bij secretarissen aan meer sturing vanuit de NVAO op beide thema's. Er bestond overeenstemming binnen de groep over het belang van goed taalgebruik bij studenten. Maar welke ruimte heeft een auditpanel als het taalgebruik bij studenten niet altijd aan de maat is; de opleiding hier weinig aandacht aan besteedt en in het werkveld toch de voorkeur uitgaat naar goede vaklui die beschikken over een goede kennis- en vaardighedenbasis. Dit laatste is overigens afhankelijk van de sector. Binnen techniek/ICT is taalvaardigheid vaak minder belangrijk dan binnen bijvoorbeeld gezondheidszorg, hoewel ook binnen dit laatste vakgebied 'de zaak schuift'. Kan dit aanleiding zijn voor een 'voldoet ten dele'?

Ook internationalisering is een thema waar secretarissen tijdens audits regelmatig mee stoeien. Hoe belangrijk is dit (nog) en hoe moet een opleiding dit vormgeven. Geliefd is '*internationalization at home*'. De een vindt dit een 'armoedige invulling' van internationalisering, bij een ander voldoet het. Is internationalisering óók: uitwisseling met buitenlandse studenten, buitenlandse excursies, docenten/studenten die congressen bezoeken in het buitenland, docenten die lesgeven in het buitenland, het aantrekken van docenten uit het buitenland, het bezoeken van een opleiding in het buitenland, uitwisseling van studieprogramma's? Hoe weeg je internationalisering in zo'n geval?

Wat meer sturing vanuit de NVAO op taalgebruik en internationalisering is dus welkom: dan weten opleidingen ook waar ze 'op afgerekend' worden tijdens een audit en secretarissen welke plek beide thema's verdienen in een rapportage.

Daarnaast hebben we gesproken over hoe om te gaan met programmatisch toetsen. Het is voor panelleden en secretaris een hele opgave om hier goed op te krijgen met die portfolio's (Stapels materiaal). Hierbij hebben we besproken dat vooral het proces helder moet zijn. Is de bepaling van het resultaat transparant. Is helder waarom er cijferdifferentiatie is. Toch blijft het ook wat knelpuntjes geven om het niveau te beoordelen. Hoeveel is er van de student zelf en hoeveel van de feedback.

Het gesprek in de groep ging vooral over de rol van de secretaris in de driehoek opleiding, panel en NVAO. Hoe behoudt de secretaris zijn/haar neutrale positie en voorkomt 'het inpalmen' door de opleiding.