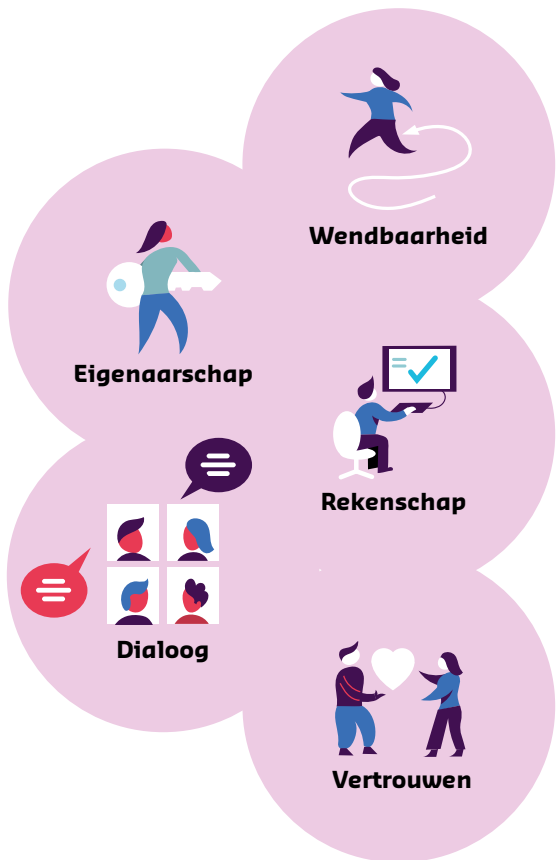


Referentiewaarden MBO

Referentiewaarden



Vermogens

Responsief

Professioneel

Organisatie

Realisatie

Omgeving

Ambities

Leerroute

Opbrengsten

Begeleiding

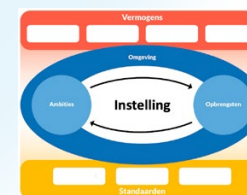
Leerproces

Leeromgeving

Toetsing & afsluiting

Standaarden

Instrumenten





Referentiewaarden MBO

De Referentiewaarden MBO is een mbo-eigen, toekomstbestendige kijk op onderwijskwaliteit. Het bestaat uit een drieluik: onderliggende waarden, een ordeningsmodel en instrumenten.

Referentiewaarden MBO helpt mbo-scholen om de kwaliteit van het onderwijs in kaart te brengen, te versterken, en te verantwoorden. Doordat het een mbo-breed gedachtegoed is, voorziet het bovendien in een gemeenschappelijke taal waarmee de sector als geheel de regio over de kwaliteit en de positionering in het land en de regio versterkt.

Goed onderwijs is waar het uiteindelijk allemaal om draait. De vraag wat goed onderwijs is, laat zich niet eenduidig beantwoorden. Het hangt af van wat de student nodig heeft. En het werkveld. En de regio. En van nog veel meer. Bovendien veranderen deze behoeftes in de tijd. Het antwoord op de vraag wat goed onderwijs is, kan dus sterk verschillen per school of opleiding, en is daarom onmogelijk eenduidig te beantwoorden. Wat we mbo-breed wel hebben kunnen beschrijven, is hoe we vinden dat we met elkaar om moeten gaan binnen een school, om ervoor te zorgen dat ieder onderwijsteam in staat is een voor hen passende, hoge onderwijskwaliteit te bieden.

[Volgende pagina](#)





Vandaar dat Referentiewaarden MBO is gebaseerd op vijf waarden: wendbaarheid, eigenaarschap, rekenschap, vertrouwen en dialoog. Deze waarden noemen we de Referentiewaarden (link naar tekst T2). Het gaat ervan uit dat als deze waarden in de organisatie versterkt worden, er een kwaliteitscultuur ontstaat die onderwijsteams in staat stelt om passend en goed onderwijs te blijven bieden.

Bij de Referentiewaarden MBO zijn twee ordeningsmodellen ontwikkeld: op leerrouteniveau en op instellingsniveau. De ordeningsmodellen zijn een hulpmiddel om (de kwaliteit van) het onderwijs integraal te benaderen. Het ordeningsmodel op leerrouteniveau stelt het onderwijs (de leerroute) centraal, en gaat uit van de eigen ambities en het daarbij gewenste resultaat. De standaarden beschrijven de kwaliteit van het onderwijs en de vermogens helpen om in kaart te brengen hoe het onderwijsteam of de organisatie zichzelf kan inrichten om de ambities te verwezenlijken of de kwaliteit van onderwijs te versterken. Het model is daarmee ontwikkelingsgericht. Kenmerkend voor het mbo, is dat de relatie met de omgeving een prominente rol heeft.

Tenslotte voorziet Referentiewaarden MBO in een aantal [instrumenten](#) die een mbo-school of team helpen om de kwaliteit in kaart te brengen, te versterken of te verantwoorden, of om een dieper inzicht te krijgen in een vraagstuk. Kenmerkend aan deze instrumenten is de dialoog: het gesprek over het onderwijs, met elkaar en met onze belanghebbenden. Referentiewaarden MBO is in opdracht van de MBO Raad ontwikkeld door het Kwaliteitsnetwerk MBO, in samenwerking met de mbo-scholen, studenten en het werkveld.

[Volgende pagina](#)



Referentiewaarden

Referentiewaarden zijn de vijf waarden waarop Referentiewaarden MBO is gebaseerd: [wendbaarheid](#), [eigenaarschap](#), [vertrouwen](#), [rekenschap](#) en [dialogo](#). Deze waarden zijn collectieve mbo-waarden die zijn voortgekomen uit gesprekken over onderwijskwaliteit met het hele veld. Het referentiewaardengedachtegoed is gebaseerd op de overtuiging dat het versterken van deze waarden binnen de mbo-school de kwaliteit van onderwijs ten goede komt. Het versterken van deze waarden stellen onderwijsteams maximaal in staat om hun eigen antwoord te geven op de vraag wat het beste onderwijs is voor hun studenten en werkveld, nu en in de toekomst.

De waarden hangen onderling samen. [Wendbaarheid](#) is nodig voor een school om goed te kunnen reageren op de steeds veranderende vraag van het werkveld, de student en de maatschappij. Zowel de vraag zelf als het gewenste antwoord is sterk afhankelijk van het beroep waarvoor wordt opgeleid, en daarmee voor ieder onderwijsteam anders. Zeggenschap hierover vereist een hoge mate van [eigenaarschap](#) bij de onderwijsteams. Hiervoor is vertrouwen nodig. Het onderwijsteam moet het [vertrouwen](#) krijgen dat het in staat is kwalitatief goed en passend onderwijs te verzorgen, maar ook het vertrouwen geven dat het dit ook doet. Het is dus ook nodig dat transparant [rekenschap](#) wordt afgelegd. Niet alleen aan het bestuur van de school, maar ook aan de belanghebbenden. Om het samenspel van eigenaarschap, rekenschap en vertrouwen te bewerkstelligen is de onderlinge [dialogo](#) van belang. Niet enkel binnen het onderwijsteam of de mbo-school, maar ook met belanghebbenden zoals studenten en werkveld.



Wendbaarheid

Wendbaarheid is de capaciteit van het opleidingsteam om snel en effectief te reageren op veranderingen en nieuwe omstandigheden. Dit gaat niet alleen om weloverwogen reageren, maar vooral ook om anticiperen en innoveren.





Eigenaarschap

Eigenaarschap betekent het nemen van verantwoordelijkheid en betrokkenheid bij het eigen werk en leerproces. Het omvat proactief handelen, initiatief nemen en verantwoordelijkheid dragen voor zowel processen als uitkomsten. Het onderwijsteam is eigenaar van de kwaliteit van het onderwijs. Er is bij kwaliteitszorg- en borging sprake van gedeeld eigenaarschap waarbij iedere betrokkene de motivatie, verantwoordelijkheid en vrijheid voelt een om een specifieke bijdrage te leveren.





Vertrouwen

Vertrouwen is het geloof in de capaciteiten en goede intenties van de anderen. Het omvat wederzijdse betrouwbaarheid en integriteit en vormt de basis voor effectieve samenwerking.





Rekenschap

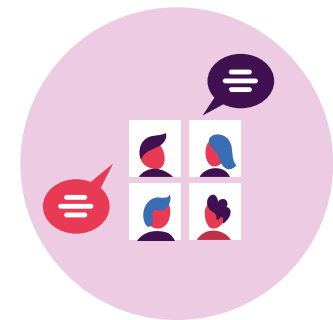
Rekenschap of verantwoording betekent transparantie over eigen acties en beslissingen en het vermogen deze te verantwoorden. Het houdt in dat je een gewogen inzicht geeft in wat wel en niet is gelukt, verantwoordelijkheid neemt voor de gevolgen hiervan en hierover openlijk communiceert. Rekenschap geef je niet alleen vanuit control-perspectief, maar ook vanuit intrinsieke motivatie.





Dialogoog

Een dialoog is een open en constructieve vorm van gesprek, waarin je jezelf en de ander onderzoekt en bevraagt op standpunten, visies en meningen. Je doorgrondt waarom je iets denkt, voelt, wilt of doet, terwijl je je ook openstelt voor ideeën van anderen. Doel van de dialoog is om tot een gedeelde visie op het onderwerp te komen of gezamenlijk iets te creëren of te innoveren.





Leerroute

De leerroute staat centraal in het ordeningsmodel. Dit is immers de kern van wat een onderwijsteam vormgeeft. Een leerroute is het traject van de student om zich eerder te ontwikkelen tot beroepsbeoefenaar en burger die mogelijk kan doorstromen naar vervolgonderwijs of een LLO (Leven Lang Ontwikkelen) traject. Een leerroute kan een opleiding zijn, of een deel ervan. Ook kan een aantal aan elkaar gerelateerde aantal leerroutes centraal staan.

Aan de hand van de in het midden gestelde leerroute(s) wordt de rest van het ordeningsmodel bekeken.



Omgeving

De omgeving verwijst naar de fysieke, sociale en culturele context waarin leren en ontwikkelen plaatsvindt. Dit omvat zowel de infrastructuur van de school als de bredere maatschappelijke context. Belanghebbenden in de omgeving zijn bijvoorbeeld studenten, leerbedrijven, ouders, gemeenten of toe- en aanleverende scholen.

Kenmerkend aan het mbo is de nauwe verbinding en samenwerking met bedrijven en organisaties in de regio. Ook zijn de behoeften van de studenten erg divers en sterk afhankelijk van type opleiding en niveau. Het afstemmen van het onderwijs, maar ook van de ambities, met de omgeving is daarom belangrijk. De ring van de omgeving raakt in het ordeningsmodel dan ook aan alle andere aspecten.



Ambities en Opbrengsten

Een ambitie in het onderwijs is wat een onderwijsteam samen wil bereiken. Het gaat om doelen en idealen die het team belangrijk vindt en waar iedereen (ook studenten en werkveld) achter staat. Dat kan gaan over een gedeelde visie op goed onderwijs, over beloften aan studenten, of over plannen om het onderwijs verder te ontwikkelen. De ambitie helpt het team om duidelijk te krijgen wat goed en passend onderwijs is voor de studenten en het werkveld van de opleiding.

Opbrengsten zijn de uiteindelijke kwantitatieve en kwalitatieve resultaten die een team bereikt na het uitvoeren van bepaalde activiteiten om de ambities te realiseren. Deze opbrengsten zijn meetbaar, merkbaar en bespreekbaar. Met andere woorden: “wat moeten we meten om zeker te zijn dat we doen wat we beloven?” Onder opbrengsten vallen daarnaast ook de opbrengsten die de school verlangt, of die door de wet worden vereist, zoals normen voor studiesucces en vsu.

Om opbrengsten te bepalen die behoren bij eigen ambities kunnen de vragen gesteld worden: “Wat merken studenten van...” of “wat merken leerbedrijven van...”

Om de leerroute heen staat het cyclisch werken centraal waarbij een PDCA-cyclus wordt doorlopen van ambities naar resultaat (en weer terug). De zwarte pijlen maken deze cyclus zichtbaar.



Vermogens

Vermogens zijn de competenties die ingezet of versterkt kunnen worden om de ambities te realiseren of om het onderwijs te verbeteren. Daar waar de “standaarden” gaan over het onderwijs zelf, gaan de “vermogens” over hoe het onderwijs tot stand komt. Ofwel, hoe het team zich kan organiseren, inrichten en samenwerken. Het gaat om de volgende, met elkaar samenhangende, vermogens: het vermogen om de omgeving in beeld te hebben en daarop te reageren ([responsief vermogen](#)), competenties, samenwerking, professionalisering en teamcultuur ([professioneel vermogen](#)), effectieve en efficiënte inrichting van processen ([organisatievermogen](#)) en het vermogen om plannen te realiseren, te monitoren en het gebruiken van relevante data ([realisatievermogen](#))

Om het functioneren van een team in kaart te brengen kan een analyse worden gemaakt aan de hand van deze vermogens. Ook kunnen de vermogens worden ingezet om te verkennen wat nodig is om een ambitie met het team te realiseren. Of, concreet, van een verbeterpunt een actieplan te maken.



Responsief vermogen

Het responsief vermogen is het vermogen van een onderwijsteam om snel en effectief te reageren op veranderingen en ontwikkelingen in de omgeving en deze passend te vertalen naar onderwijs. Het is, anders gezegd, de mate waarin je op de hoogte bent van de (veranderende) behoeften van het werkveld, de student en de maatschappij en de mate waarin je in staat bent om met het onderwijs een passend antwoord hierop te vinden.

Om inzicht te krijgen in het responsief vermogen van je team kun je de volgende vragen bespreken. Vraag in dialoog bij elke vraag ook steeds: “waarom?” of “waaraan kun je dat zien?”

- Hebben we onze omgeving in beeld?
- Als het gaat om wie dat zijn en hoe contacten lopen?
- Als het gaat om de huidige behoeften van student, werkveld en eventuele andere belanghebbenden?
 - Als het gaat om (toekomstige) ontwikkelingen werkveld en de maatschappij?
- Gebruiken we deze informatie?
 - Betrekken we student en werkveld voldoende en actief bij:
 - Het vormen van ambities?
 - Het ontwikkelen onderwijs?
- Het uitvoeren van onderwijs?
- Het evalueren van onderwijs?



Professioneel vermogen

De mate waarin je individueel en met je team bekwaam, bevoegd en gemotiveerd bent om de gewenste onderwijskwaliteit te bieden. Hieronder vallen benodigde competenties (van zowel het team als het individu), de professionele cultuur, leren van elkaar, en leiderschap.

Om inzicht te krijgen in het professioneel vermogen van je team kun je de volgende vragen bespreken. Vraag in dialoog bij elke vraag ook steeds: “waarom?” of “waaraan kun je dat zien?”

- Hebben we de juiste kennis, vaardigheden en competenties in huis?
 - Individueel
- Als team
- Kennen we elkaars kwaliteiten en zetten we deze passend in?
 - Leren we van elkaar, binnen en buiten de school?
- Werken we samen in een professionele cultuur?
 - Houden we ons aan afspraken?
 - Spreken we elkaar aan?
 - Is er sprake van individueel en collectief eigenaarschap?
 - Is leiderschap (individueel, collectief, thematisch) ingevuld?



Organisatievermogen

Het organisatievermogen is de capaciteit van een team om zijn middelen en processen zodanig te structureren en te beheren dat de doelen efficiënt en effectief worden bereikt en verantwoording daarvan wordt mogelijk gemaakt. Het gaat hier om de onderwijsorganisatorische processen die een team zelf in kan richten. Binnen de eigen invloedssfeer dus. Dit vermogen gaat o.a. over planmatig werken, rollen en taken, vergaderen, communicatie, (digitale) systemen.

Om inzicht te krijgen in het organisatievermogen van je team kun je de volgende vragen bespreken. Vraag in dialoog bij elke vraag ook steeds: “waarom?” of “waaraan kun je dat zien?”

Werken we als team planmatig en efficiënt:

- Op het gebied van taken en bezetting: hebben we de rollen en verantwoordelijkheden passend verdeeld en zijn die bekend bij iedereen?
- Op het gebied van tijd: zijn de taakuren passend verdeeld bij het werk dat uitgevoerd moet worden?
- Op het gebied van communicatie en informatie: Overleggen we effectief en efficiënt (zowel formeel als informeel)? En weet iedereen wat hij weten moet?
- Op het gebied van borging: Leggen we relevante informatie structureel, overdraagbaar en vindbaar vast?
- Op het gebied van systemen: zijn onze ondersteunende systemen helpend?



Realisatievermogen

Realisatievermogen is het vermogen van een team om zijn ambitie en plannen daadwerkelijk om te zetten in concrete resultaten. Het gaat hierbij om:

Om inzicht te krijgen in het realisatievermogen van je team kun je de volgende vragen bespreken. Vraag je in dialoog bij elke vraag ook steeds: “waarom?” of “waaraan kun je dat zien?”

- In beeld hebben welke data relevant zijn om ambities meetbaar, merkbaar of bespreekbaar te maken
- In beeld hebben waar de lat bij deze data ligt
- Deze informatie beschikbaar hebben
- Deze informatie analyseren en interpreteren
- Deze informatie gebruiken voor (bij)sturing
- Transparant rekenschap geven

Om inzicht te krijgen in het realisatievermogen van je team kun je de volgende vragen bespreken. Vraag je in dialoog bij elke vraag ook steeds: “waarom?” of “waaraan kun je dat zien?”

- Weten we welke data/informatie nodig is om de ambitie meetbaar, merkbaar, bespreekbaar te maken?
- Beschikken we over de data/informatie die we nodig hebben?
- Analyseren en interpreteren we onze data/informatie?
- Weten we wanneer het goed is? (Hebben we de lat bepaald?)
- Gebruiken we de data/informatie om bij te sturen?)
- Geven we rekenschap door te vertellen wat we beloven en transparant en onderbouwd te laten zien of ons dat is gelukt?



Standaarden

De standaarden bestaan uit vier inhoudelijke domeinen: [begeleiding](#), [leerproces](#), [leeromgeving](#) en [toetsing & afsluiting](#). De standaarden worden 'gericht en geladen' door de ambities en leiden uiteindelijk samen tot de bij de ambities geformuleerde opbrengsten.

De standaarden beschrijven wat je wilt zien om tevreden te zijn. Wat is voor jouw studenten 'goed onderwijs'? Waaraan moet het onderwijs in de leerroute(s) voldoen? En wanneer is je mbo-instelling en je team hierover echt tevreden? Het gaat bij de standaarden niet alleen over objectief gestelde, collectieve normen, maar ook over de mate waarin een onderwijsteam invulling geeft aan zijn eigen visie of beloften.

Klik [hier](#) voor vragen die een onderwijsteam zich kan stellen om de dialoog te voeren over de standaarden.

[Volgende pagina](#)



Begeleiding

Studenten krijgen een bij de onderwijsvisie passende begeleiding in hun leerroute (of opleiding). Alle binnen- en buitenschoolse begeleiding is gericht op ambities van begeleiding waarbij zowel professionele en persoonlijke ontwikkeling van de student centraal staan.

Visie

- De begeleiding is gebaseerd op een gedeelde visie op onderwijs, die aansluit bij de visie van de instelling/school.
- Deze visie is vertaald in duidelijke ambities m.b.t. begeleiding en komt tot uiting in alle vormen van begeleiding, zoals intake, stagebegeleiding, studiebegeleiding, zorgbegeleiding en loopbaanbegeleiding.

Uitvoering

- De ambities van begeleiding worden waargemaakt. De uitvoering is onderwerp van dialoog binnen het team, de ondersteunende begeleidingsdiensten en de praktijkbegeleiders/ leerbedrijven.
- De student krijgt passende ondersteuning vanuit het onderwijsteam en de ondersteunende begeleidingsdiensten en de praktijkbegeleiders/ leerbedrijven

[Volgende pagina](#)



Resultaat

- Het proces en de resultaten van de begeleiding van de student worden gemonitord. Studenten en de externe omgeving worden hierbij betrokken en bevroegd.

Studenten ervaren een passende begeleiding. Het team maakt de resultaten inzichtelijk (bijv. in een portfolio). Waar nodig en gewenst verbetert men de begeleiding

Onderwerpen behorend bij begeleiding:

Begeleiding bij passende loopbaan

- Realistische voorlichting
- Passende intake en (her)plaatsing
- Adequate loopbaan-, stage- en beroepsoriëntatie

Begeleiden bij studievoortgang

- Overzicht van onderwijsprogramma en examinering
- Zicht op ontwikkeling en voortgang
- Persoonlijke en gestructureerde studiebegeleiding en -advies

Begeleiden bij extra ondersteuningsbehoefte

- Passend en bekend ondersteuningsaanbod
- Effectieve communicatie en overdraagbare vastlegging tussen betrokkenen

[Volgende pagina](#)

[Volgende pagina](#)



Begeleiding tijdens de stage

- Afgestemde en passende begeleiding door het leerbedrijf
- Passende begeleiding en monitoring door de opleiding

Klik hier voor [vragen](#) die een onderwijsteam zich kan stellen om de dialoog te voeren over de standaarden

[Volgende pagina](#)



Leerproces

Alle studenten doorlopen een bij hen passend leerproces en de daarbij passende onderwijsprogramma's (curricula) en pedagogisch-didactische aanpak. De onderwijsvisie van het team is hierin te herkennen.

Visie

- De visie op onderwijs van het team is zichtbaar in het leerproces. Het leerproces passend bij studentkenmerken en -behoeften en die van de school en afgestemd met het werkveld. In lijn met de visie zijn concrete ambities geformuleerd.

Uitvoering

- Het team heeft deze ambities merkbaar vertaald in de dagelijkse praktijk (van lessen, materiaal, et cetera).
- Het team is in pedagogische en didactische zin in staat in te spelen op behoeften van studenten en van het werkveld.

Resultaten

- Studenten en teams ervaren een passend leerproces. De professionele en persoonlijke ontwikkeling van studenten wordt merkbaar en zichtbaar gemaakt.
- De tevredenheid van het werkveld en studenten wordt merkbaar en zichtbaar gemaakt.
- Waar nodig verbetert het team het leerproces op basis van de feedback.

[Volgende pagina](#)



Onderwerpen behorend bij leerproces:

Programma

- Dekking van kwalificatiedossier en overige wettelijke vereisten
- Aansluiting op ontwikkelingen in de (regionale) arbeidsmarkt en samenleving
- Samenhang en verbinding tussen beroepsgericht onderwijs, basisvaardigheden, keuzedelen en bpv
- Mogelijkheden voor maatwerk

Pedagogisch-didactisch handelen

- Effectieve leersituaties – Onderwijs is afgestemd op behoeften van groepen en individuele studenten
- Passend en stimulerend leerklimaat
- Passend lesmateriaal

Klik hier voor [vragen](#) die een onderwijsteam zich kan stellen om de dialoog te voeren over de standaarden

[Volgende pagina](#)



Leeromgeving

Leeromgevingen zijn activerend, inspirerend en passend bij de leerroute en de student en de visie op onderwijs. Veiligheid en een goed schoolklimaat zijn aspecten van de leeromgeving van de studenten.

Visie

- De onderwijsvisie is zichtbaar in de verschillende leeromgevingen (bijvoorbeeld fysieke ruimten, praktijk/stageplekken, online, thuis) en aspecten daarvan (bijvoorbeeld fysieke en sociale veiligheid, rooster en planning, internationalisering, de toegankelijkheid van de omgeving). Deze begrippen zijn geduid.

Uitvoering

- Aandacht voor de verschillende aspecten van de leeromgeving is zichtbaar en merkbaar. Studenten voelen zich gehoord, gezien, geactiveerd en veilig door inspirerende leeromgevingen.
- De competenties van onderwijsteams en ondersteuning, alsmede hun onderlinge samenwerking, dragen bij aan kwalitatief goede en toegankelijke leeromgevingen.

Resultaten

- De leeromgevingen zijn helpend bij het leerproces en het behalen van de leerresultaten.
- De tevredenheid van studenten, docenten, praktijkbegeleiders/werkveld, ouders en alumni worden zichtbaar gemaakt.
- Waar nodig leidt de feedback tot verbeteringen in de leeromgevingen.

[Volgende pagina](#)



Onderwerpen behorend bij leeromgeving:

Plaatsen waar geleerd wordt

- Passende en evenwichtig verdeling, incl. rooster
- Inspirerend en motiverend
- Voldoende geoutilleerd

Veiligheid en schoolklimaat

- Fysieke veiligheid
- Sociale veiligheid
- Sociale, maatschappelijke en democratische basiswaarden

Klik hiervoor [vragen](#) die een onderwijsteam zich kan stellen om de dialoog te voeren over de standaarden

[Volgende pagina](#)



Toetsing en afsluiting

De opleiding beschikt over een visie op examinering en een daarbij passend adequaat en vertrouwenwekkend systeem van toetsing en afsluiting.

Visie en ambitie

Er is een gedragen en gedeelde visie op een (bij de leerroute) passende wijze van toetsing en afsluiting.

Uitvoering

- Bij de vormgeving van examinering en diplomering is sprake van een samenspel tussen het onderwijsteam en de examencommissie. Hierbij is de examencommissie in staat om de inrichting van de examinering te borgen.
- Het team wordt in staat gesteld om kwalitatief goede exameninstrumenten in te kopen of te ontwikkelen, die valide, betrouwbaar en transparant zijn. Examinatoren zijn deskundig.
- Op de stage/leerwerkplek en op school wordt gelijkwaardig geëxamineerd.
- Studenten zijn volledig en tijdig geïnformeerd over de toetsing en examinering

Resultaten

- De doelen van toetsing en examinering zijn meetbaar, merkbaar en bespreekbaar. Het team weet door te meten (kwantitatief en/of kwalitatief) of deze doelen worden gerealiseerd. Het team betreft relevante stakeholders bij het vaststellen of de doelen gerealiseerd zijn.
- Binnen het volledige traject naar en van examinering is de PDCA-cyclus merkbaar.
- Metingen en data worden gebruikt om te bestendigen en verbeteringen door te voeren.

De toetsing en afsluiting geven een onderbouwd en betrouwbaar beeld van de beroepsbekwaamheid van de student.

[Volgende pagina](#)



Onderwerpen behorend bij toetsing en afsluiting:

Borgen/examencommissie:

Borgen van kwaliteit van de examencommissie

- Onafhankelijk en deskundig functioneren van examencommissie
- Cyclisch bewaken van eigen werkwijze en kwaliteit en hierover jaarlijks rekenschap geven

Borgen van kwaliteit van examinering en diplomering

- Objectief en deskundig vaststellen van diploma's en/of certificaten en/of mbo-verklaringen, incl. alle processen die hieraan ten grondslag liggen
- Borgen van deskundigheid van betrokken personen
- Op deugdelijke gronden afgeven van vrijstellingen

Zorgen/opleidingsteam:

Zorgen voor de inrichting van examinering en diplomering

- Sluit aan op visie op onderwijs
- Voldoet aan (school)eigen vastgestelde kwaliteitseisen
- Exameninstrumenten zijn dekkend voor de kwalificatie-eisen, valide en vastgesteld

Zorgen voor de uitvoering van examinering en diplomering:

- Betrouwbaar en transparant
- Voor alle studenten gelijkwaardig
- Onafhankelijke en deskundige beoordeling

[Volgende pagina](#)

Klik hiervoor [vragen](#) die een onderwijsteam zich kan stellen om de dialoog te voeren over de standaard



Vragen bij de standaarden

- Hoe zien jullie de (team)ambitie terug in ?
- Hoe is gezorgd dat ... aansluit bij de behoeften van de student?
- Hoe is gezorgd dat ... aansluit bij de behoeften van het werkveld (of andere belanghebbenden)?
- Geef een voorbeeld van ... dat duidelijk past bij de (team)ambitie.
- Geef een voorbeeld van dat (nog) niet aansluit bij de (team)ambitie.
- In hoeverre is de werkwijze van ... bekend bij en (uit)gedragen door alle teamleden?
- In hoeverre en op welke manier wordt (de werkwijze van) ... onderling afgestemd?
- Hoe gaan jullie om met veranderende behoeften van studenten en het werkveld in het vormgeven van ... ?
- Geef een voorbeeld van ... dat jullie trots maakt.
- Geef een voorbeeld waarbij ... niet goed ging. Welke actie volgde daarop?
- Op welk vlak sluit ... (nog) niet goed aan bij de behoeften van het werkveld? Wat zou een goede aanpassing zijn?
- Op welk vlak sluit ... (nog) niet goed aan bij de behoeften van studenten? Wat zou een goede aanpassing zijn?

[Volgende pagina](#)



- Hoe is ... vormgegeven? Is dat ergens vastgelegd?
- Wat zouden jullie graag willen veranderen aan ... ?
- Wat willen jullie absoluut behouden in ... ?
- Hoe zorgen jullie voor kennis in het team op het gebied van ... ?
- Wat zou een student benoemen als sterk punt van ... ?
- Wat zou een student willen veranderen aan ... ?
- Wat zou het werkveld (verder) kunnen bijdragen aan ... ?
- Wat is de laatste aanpassing geweest aan ... en hoe heeft dit bijgedragen aan de (team)ambitie?
- Noem een voorbeeld waarbij een behoefte van het werkveld heeft geleid tot een aanpassing in ...
- Op welke wijze maken jullie de tevredenheid van studenten en het werkveld merkbaar en zichtbaar?
- Welke actie wat betreft ... is uitgebleven en stellen jullie als team opnieuw ten doel?
- Hoe meten jullie de kwaliteit van ... ?

[Volgende pagina](#)



Dialogische instrumenten

Hoe gaat je team of school om met waarden en de kwaliteitscultuur? Door samen te bespreken wat we willen bereiken, waar we momenteel staan, of we tevreden zijn, wat er anders moet en wat er nog beter kan, creëren we een cultuur van voortdurende verbetering. Om deze vragen te beantwoorden, zijn er diverse werkvormen beschikbaar. De meeste hiervan zijn dialogisch van aard, wat betekent dat ze gericht zijn op het voeren van betekenisvolle gesprekken. Je school of team gaat dan het goede gesprek met elkaar aan over onderwijskwaliteit. Het Kwaliteitsnetwerk mbo heeft hiervoor verschillende instrumenten ontwikkeld die je kunnen helpen bij het structureren en faciliteren van deze gesprekken. Zo werk je samen aan een sterke kwaliteitscultuur waarin iedereen zich gehoord en betrokken voelt.

Voorbeelden van dialogische instrumenten zijn:

- [Peer Review](#)
- [Dialogische Zelfevaluatie](#)
- [Kwaliteitstafel](#)
- [Panel Review](#)



Peer Review

Bij een peerreview staat het leren van elkaar als peers, ofwel vakgenoten centraal. Het is een voorbeeld van de horizontale dialoog. Onderwijsteams, stafteams en directieteams kunnen allemaal gebruikmaken van deze dialogische werkvorm om waardevolle gesprekken te voeren. In een peerreview staat een leervraag of dilemma van een (onderwijs)team of een school centraal. Het doel van een peer review is om input te vergaren in de vorm van kennis en inzichten, zodat de leervraag beantwoord kan worden of een keuze gemaakt kan worden bij het dilemma. Tijdens de dialogen worden alle deelnemers uitgedaagd om elkaar te bevragen en samen een laag dieper te komen. Tussen de dialogen is er ruimte om conclusies en inzichten op een rij te zetten. de school te versterken.



Kwaliteitstafel

Een kwaliteitstafel is een voorbeeld van de verticale dialoog. Hierbij benadert je team of school een vraagstuk vanuit verschillende perspectieven. Aan een kwaliteitstafel nemen mensen deel die op verschillende manieren betrokken zijn bij de school. Denk hierbij aan studenten, docenten, stafmedewerkers, teammanagers, directeuren, leden van het College van Bestuur of van de Raad van Toezicht en werkveld of samenwerkingspartners. Deze brede vertegenwoordiging zorgt ervoor dat alle relevante invalshoeken aan bod komen. Daarom wordt een kwaliteitstafel ook wel de 'whole system in a room' genoemd. Het doel is om gezamenlijk tot diepere inzichten en betere oplossingen te komen door de diversiteit aan ervaringen en kennis te benutten.



Dialogische zelfevaluatie

Om een volledig beeld krijgen van de kwaliteit van onderwijs, kun je de dialogische zelfevaluatie inzetten. Hierbij neemt het hele team deel, onder begeleiding van een gespreksleider. Samen kijken zij terug op de afgelopen periode, gebruikmakend van het ordeningsmodel. Zijn de ambities gehaald? Waarom wel of waarom niet? Voldoet het onderwijs aan de kwaliteitsstandaarden? Wat zijn sterke punten? En waar wil of moet het team ontwikkelen? Staan de neuzen nog dezelfde kant op? Het team inventariseert sterke punten en verbeterpunten. Het doel is om aan het einde van de dag een integraal beeld te hebben van de onderwijskwaliteit en handvatten te hebben om verbeterpunten op te pakken of ambities te realiseren. Door écht met elkaar – dus ook met studenten en het werkveld – in gesprek te gaan over het eigen onderwijs, krijg je niet alleen inzicht in wat er goed en minder goed gaat. Je kunt ook meteen kijken naar de oorzaken en mogelijke oplossingsrichtingen. Een voordeel van deze methodiek is dat het hele team meepraat en dus ook gezamenlijk eigenaar is. Bovendien zijn alle teamleden op de hoogte. Een zelfevaluatie kan dienen als input zijn voor een teamplan of actieplan en kan ook gebruikt worden als verantwoordingsinstrument, zowel intern als extern.



Panel Review

Bij een panel review op opleidingsniveau staat de beoordeling van de kwaliteit van de opleiding centraal. Het gaat zowel om de huidige stand van zaken als de toekomstige ontwikkeling van de onderwijskwaliteit, in zijn geheel. Een panel review wordt uitgevoerd door een onafhankelijk en deskundig panel dat de kwaliteit van de opleiding beoordeelt aan de hand van het referentiewaarden-gedachtegoed. In het panel zijn zowel studenten als vertegenwoordigers uit het werkveld opgenomen. Het team levert hiervoor een integrale zelfevaluatie en/of relevante documenten aan. Het panel beoordeelt deze evaluatie en/of de documenten en voert daarnaast onderzoekende gesprekken om het beeld uit de zelfevaluatie en/of de documenten te toetsen. Met een panel review geef je rekenschap over de kwaliteit van de opleiding aan je stakeholders.



Gereedschapskist

Klik [hier](#) voor trainingen op het gebied van Referentiewaarden, dialoog en werkvormen.

Klik [hier](#) voor handreikingen, downloads, werkvormen, hulpmiddelen et cetera.



Leerroute

De leerroute staat centraal in het ordeningsmodel. Dit is immers de kern van wat een onderwijsteam vormgeeft. Een leerroute is het traject van de student om zich eerder te ontwikkelen tot beroepsbeoefenaar en burger die mogelijk kan doorstromen naar vervolgonderwijs of een LLO (Leven Lang Ontwikkelen) traject. Een leerroute kan een opleiding zijn, of een deel ervan. Ook kan een aantal aan elkaar gerelateerde aantal leerroutes centraal staan.

Aan de hand van de in het midden gestelde leerroute(s) wordt de rest van het ordeningsmodel bekeken.