

ONTWIKKELGESPREK (onderdeel van de visitatie)

Academie	Social Studies, ICT & Creative Technologies, International Business Administration
Opleiding(en)	Pedagogiek (Ba), IT Service Management (Ad), Bedrijfskunde (Ba) Allen flexibele deeltijdopleidingen
Datum locatiebezoek	22 & 23 november 2018
Panel	De heer ir. C.J. Rijsenbrij (voorzitter, domeindeskundige) Mevrouw drs. H.M. Moesker (domeindeskundige) Mevrouw I.M. Bokseveld Msc (domeindeskundige) De heer H. Subelack (studentlid) Mevrouw C.M.F. Bomhof MOC (NQA-auditor, secretaris) Mevrouw drs. G.M. Klerks (NQA-auditor, secretaris)

Thema ontwikkelgesprek

- 1) Formaliseren kwaliteitszorg
- 2) Betrokkenheid werkveld

Conclusie ontwikkelgesprek

Formaliseren kwaliteitszorg

Het panel heeft tijdens de visitatiedagen vragen gesteld over de formalisering van de kwaliteitszorg. Welke beelden heeft zij daarbij: hoe kan dat plaatsvinden? OP basis daarvan vindt een kort gesprek plaats over meten vs monitoren, en de rol van digitale systematieken hierbij. Er zou toegewerkt moeten (of kunnen) worden naar reguliere kwaliteitszorg binnen opleidingen (monitoren) en thema-gerichte evaluaties over opleidingen heen om met name de adaptiviteit van het onderwijs met enige regelmaat te meten. Tegelijkertijd constateren we enquête-moeheid onder studenten. Het panel heeft daar begrip voor en adviseert om te komen tot formalisering 'voorbij het experiment' (wanneer ook minder landelijk onderzoek onder studenten plaatsvindt).

Betrokkenheid werkveld

Het panel heeft geconstateerd dat het werkveld al erg betrokken is. De opleidingen zien echter nog een grotere betrokkenheid voor zich: de vraag is hoe dat te realiseren. Het panel adviseert om enerzijds te werken aan alumni-beleid (voorbeeld Hogeschool Rotterdam) om het werkveld aangehaakt te houden, anderzijds om de maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van het werkveld aan te spreken. Dat kan bijvoorbeeld door een 'board of reference' aan te wijzen, die eventueel kan bestaan uit een set van wisselende critical friends vanuit het werkveld om de 'druk' op afzonderlijke werkveldvertegenwoordigers goed te kunnen spreiden.