

Rapport Aanvullende Beoordeling

hbo bachelor Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
hbo bachelor Verpleegkunde
hbo bachelor Godsdienst Pastoraal Werk
hbo bachelor Godsdienst Leraar

Gereformeerde Hogeschool

Inhoud van het verslag

1. Samenvatting van de beoordeling	2
2. Proces van beoordeling	5
3. Overzicht van de opleidingen.....	7
3.1 Basisgegevens van de opleidingen	7
3.2 Korte beschrijving van de instelling.....	8
4. Overzicht van beoordelingen.....	9
5. Bevindingen, overwegingen en beoordeling per standaard.....	10
5.1 Standaard 6: Studeerbaarheid van programma.....	10
5.2 Standaard 8: Personeelsbeleid	12
5.3 Standaard 12: Informatievoorziening en studiebegeleiding	13
5.4 Standaard 13: Evaluaties	15
5.5 Standaard 14: Verbetermaatregelen	17
5.6 Standaard 15: Betrokkenheid van stakeholders.....	19
Bijlage 1: Programma van het locatiebezoek	22
Bijlage 2: Bestudeerde documenten	24
Bijlage 3: Samenstelling visitatiepanel	25

1. Samenvatting van de beoordeling

Op 15 januari 2014 beoordeelde een panel van deskundigen de hbo-bacheloropleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Verpleegkunde, Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar. Het panel heeft de beoordeling uitgevoerd in overeenstemming met het Protocol aanvullende beoordeling (17 juni 2013) van de NVAO. In de voorliggende samenvatting zijn de voornaamste bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel weergegeven.

Over alle opleidingen samen en in het geheel genomen, wil het panel zijn waardering uitspreken voor de kwaliteitszorg van de opleidingen en de wijze waarop deze in de verschillende beoordeelde standaarden tot uitdrukking komt. Het panel is vooral aangenaam getroffen geweest door de sterke kwaliteitscultuur bij de hogeschool en deze opleidingen. Management, docenten en studenten werken naar de waarneming van het panel vanuit een intrinsiek kwaliteitsbesef aan het behoud en de verbetering van de kwaliteit van de opleidingen.

Het panel concludeert dat de opleidingen de verbeterpunten uit de beperkte opleidingsbeoordelingen van de opleidingen ter harte hebben genomen. Dat geldt voor de aanscherping van de informatie aan aankomende studenten over de zwaarte van onder meer de opleidingen Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar, de aanpak van de werkdruk bij onder meer de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en het verbeterde functioneren van de examencommissies en toetscommissies van elk van de opleidingen. De specifieke opmerkingen hierover zijn bij de betreffende standaarden opgenomen.

De hogeschool heeft een instellingsbreed beleidsplan opgesteld met uitvoeringsprotocollen ten behoeve van studenten met een functiebeperking. Het panel vindt de informatievoorziening aan de (aankomende) studenten met een functiebeperking gepast maar wil er wel voor pleiten de regelingen en procedures wat makkelijker vindbaar op de website van de instelling te plaatsen. De intakeprocedure waarin de opleidingen ingaan op de vragen van deze studenten, leidt tot een door de student en de opleiding getekende studieovereenkomst waarin de specifieke afspraken neergelegd zijn. Het panel waardeert de aandacht die de opleidingen tijdens de intakeprocedure besteden aan de mogelijkheden en belemmeringen van de studenten in hun toekomstige beroep. Tijdens de studie ziet met name de decaan toe op de uitvoering van de afspraken in de studieovereenkomst. Het panel heeft veel waardering voor de wijze waarop de opleidingen zich inspannen om studenten met een functiebeperkingen op dezelfde wijze te behandelen als andere studenten. De opleidingen bieden passende voorzieningen en begeleiding aan de studenten met een functiebeperking. Mede omdat deze sterk individueel gericht zijn, heeft het panel geen verschillen geconstateerd tussen voltijd-, deeltijd en duale studenten. De studenten ervaren, zo hebben zij het panel laten weten, de begeleiding en de voorzieningen als zeer gunstig.

De hogeschool voert een personeelsbeleid dat ook door de academies en opleidingen zo wordt uitgevoerd. Het panel vindt het een gunstige ontwikkeling dat de samenhang en eenvormigheid van het beleid de afgelopen jaren zijn versterkt. De instrumenten voor het personeelsbeleid zijn betrouwbaar en effectief. Wel bepleit het panel de speerpunten van het personeelsbeleid duidelijker tot uiting te brengen in de persoonlijke ontwikkelingsplannen van de docenten en in de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het panel waardeert het professionaliseringsplan van de instelling en raadt de opleidingen aan de voorgenomen uitvoering daarvan inderdaad ter hand te nemen.

Het panel vindt het kwaliteitszorgsysteem van de opleidingen deugdelijk, de verantwoordelijkheden helder belegd en de instrumenten die ingezet worden, betrouwbaar. Ook de PDCA-cyclus is daarin goed herkenbaar en wordt naar behoren uitgevoerd. Het panel is van oordeel dat de kwaliteitszorg van de opleidingen zich nog zou kunnen ontwikkelen van het oordeel voldoende naar het oordeel goed in de nabije toekomst, als de verankering in de organisatie nog steviger zou zijn en de procedures hechter. Het panel bepleit de kwaliteitszorg van de opleidingen nader af te stemmen, iets waar de opleidingen al mee begonnen zijn. Het panel acht het kwaliteitsbesef bij de medewerkers en de kwaliteitscultuur binnen de organisatie zeer belangrijke instrumenten om de kwaliteit op peil te houden en te verbeteren. Deze zijn bijzonder waardevolle aanvullingen op het formele systeem. De opleidingen kennen een aantal periodieke evaluaties, die voorbeeldig door de kwaliteitscommissie c.q. de medewerker kwaliteitszorg worden uitgevoerd. Het panel laat weten geen verschillen in de opzet en uitvoering van de kwaliteitszorg tussen voltijd-, deeltijd- en duale studenten te hebben aangetroffen.

De opleiding voeren naar het oordeel van het panel op een effectieve wijze verbeteringen door. Dat is gebeurd zowel naar aanleiding van de aanbevelingen uit de beperkte opleidingsbeoordelingen als naar aanleiding van de resultaten van evaluaties of van externe impulsen. Het panel heeft tal van voorbeelden daarvan gezien. De opleidingen beschikken volgens het panel over een verbetercultuur die de continue verbetering van de opleidingen waarborgt. Wel zouden de opleidingen de verbeteringen meer kunnen prioriteren.

De opleidingscommissies van de opleidingen functioneren volgens het panel voldoende zowel in de opzet als in uitvoering van de taken. Dat geldt ook voor de toetscommissies die toezien op de kwaliteit van de toetsen. De examencommissies vervullen hun taken naar behoren, waar het gaat om zaken als fraude, klachten en vrijstellingen maar komen nog onvoldoende toe aan het waarborgen van de kwaliteit van de toetsen, iets wat in de ogen van het panel wel zou moeten. Op basis van een extern rapport zal dat in september 2014 veranderen. Dan zullen de examencommissies deze taak wel op zich nemen. Voor het panel is dat voornemen afdoende. Ook de onduidelijke aansturing van de toetscommissies door zowel het management als de examencommissies zal dan rechtgetrokken worden. Het panel bepleit tijdelijke externe deskundigheid op het gebied van de toetsing aan te trekken, waar dat wenselijk is. De opleidingen betrekken de studenten en docenten naar behoren bij de kwaliteit. Dat gebeurt in evaluaties en in overlegorganen als de opleidingscommissies. De betrokkenheid van het werkveld bij de opleidingen is verankerd in de vorm van onder meer werkveldcommissies. De opleidingen onderhouden weliswaar contact met de alumni maar een actievere betrokkenheid van hen is gewenst. Van de betrokkenheid van het werkveld heeft het panel twee interessante voorbeelden gehoord. Deze waren de toenemende samenwerking in de beroepspraktijk tussen afgestudeerden van de opleidingen Verpleegkunde en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, vooral in de wijkgebonden zorg en de verrijkende didactiek op basis van het werk van Pinto die nu door een afgestudeerde van de opleiding Godsdienst Leraar tijdens de lessen ethiek met succes op een instelling voor middelbaar beroepsonderwijs wordt toegepast.

Het panel dat de aanvullende beoordeling van de hbo-bacheloropleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (voltijd, deeltijd), Verpleegkunde (voltijd, deeltijd, dual) en Godsdienst Pastoraal Werk (voltijd, deeltijd) van de Gereformeerde Hogeschool en de hbo-bacheloropleiding Godsdienst Leraar (deeltijd) van Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle heeft uitgevoerd, is van oordeel dat de opleidingen voldoen aan het Protocol aanvullende beoordeling van de NVAO (17 juni 2013). Daarom beoordeelt het panel elk van deze opleidingen positief en adviseert de NVAO elk van deze opleidingen te accrediteren.

Rotterdam, 24 maart 2014

prof. dr. J.P. van Ewijk
voorzitter

drs. W.J.J.C. Vercouteren RC
secretaris

2. Proces van beoordeling

Certiked VBI heeft van de Gereformeerde Hogeschool te Zwolle het verzoek ontvangen een aanvullende beoordeling uit te voeren voor de hbo-bacheloropleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Verpleegkunde, Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar, in overeenstemming met het Protocol aanvullende beoordeling van de NVAO (17 juni 2013). Certiked heeft in nauwe samenspraak met de Gereformeerde Hogeschool een panel van deskundigen bijeengebracht. Dit panel bestond uit de volgende personen.

- De heer prof. dr. J.P. van Ewijk (voorzitter);
- De heer Z.B. Nitrauw MLD (deskundige);
- De heer drs. K. Boonstra (deskundige);
- De heer drs. U. Tjallingii (deskundige);
- Mevrouw P. van Leeuwen BSW (student).

De heer drs. W.J.J.C. Vercouteren RC trad op als procescoördinator/secretaris.

In overeenstemming met het Protocol aanvullende beoordeling van de NVAO is de aanvullende beoordeling van alle vier opleidingen uitgevoerd door één en hetzelfde visitatiepanel. In het panel waren de deskundigheden voor de verschillende opleidingen verenigd. De heren Van Ewijk en Nitrauw zijn vooral thuis op het gebied van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. De heer Boonstra is expert op het gebied van de opleiding Verpleegkunde. De heer Tjallingii is deskundig inzake de opleidingen Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar. Mevrouw Van Leeuwen beheerst het perspectief van de studenten. De heer Nitrauw bezit de deskundigheid inzake de didactiek voor de opleiding Godsdienst Leraar. Certiked heeft namens de opleiding de samenstelling van het panel ter goedkeuring voorgelegd aan de NVAO. De NVAO heeft haar goedkeuring verleend.

Het locatiebezoek voor de beoordeling van de opleidingen heeft op één dag plaatsgevonden. Het panel heeft de overtuiging op deze ene dag voldoende informatie over alle vier opleidingen te hebben kunnen vergaren om een tot een afgewogen oordeel te komen.

De procescoördinator/secretaris heeft voorafgaande aan het locatiebezoek overleg gevoerd met de opleidingen over formele zaken, zoals de datum en de agenda van het locatiebezoek, de eisen te stellen aan de kritische reflectie, de aan te leveren bijlagen en de bij het locatiebezoek ter inzage te leggen documenten.

Tijdig voorafgaande aan het locatiebezoek heeft het panel de kritische reflectie en de bijlagen daarbij van de opleidingen ontvangen. Ieder van de leden van het panel heeft deze documenten bestudeerd.

In persoonlijke en telefonische gesprekken tussen de leden en de procescoördinator/secretaris zijn de aandachtspunten voor het locatiebezoek uitgewerkt. Ieder van de leden van het panel heeft vragen geformuleerd ten behoeve van het locatiebezoek. De secretaris heeft deze samengevoegd tot een opsomming die gebruikt is als leidraad voor de te voeren gesprekken tijdens het locatiebezoek.

Het locatiebezoek vond plaats op 15 januari 2014 en verliep volgens de vooraf opgestelde agenda. Het panel heeft met alle geledingen van de opleidingen kunnen spreken. De opleiding heeft tijdig voorafgaande aan het locatiebezoek het open spreekuur aan de betrokkenen bij de opleidingen bekendgemaakt. Daarvoor heeft zich overigens niemand aangemeld. In het besloten overleg aan het einde van het locatiebezoek heeft het panel de bevindingen gewogen, de overwegingen gedeeld en vervolgens het eindoordeel over de opleidingen opgesteld. Na afloop van het locatiebezoek heeft de voorzitter op hoofdlijnen het oordeel aan het management van de opleidingen kenbaar gemaakt.

Na het locatiebezoek heeft de secretaris een conceptrapport van bevindingen, overwegingen en conclusies opgesteld. De leden van het panel hebben daarop hun commentaar gegeven. Nadat de secretaris deze opmerkingen had verwerkt, heeft hij het conceptrapport voor feitelijke onjuistheden aan de opleiding voorgelegd. Na verwerking hiervan is het definitieve rapport aan de opleiding verzonden.

Gezien de bestudeerde documentatie en in het licht van de gevoerde gesprekken met de betrokkenen bij de opleiding is het visitatiepanel van mening zich een betrouwbaar oordeel over de kwaliteit van de opleidingen te hebben kunnen vormen.

3. Overzicht van de opleidingen

3.1 Basisgegevens van de opleidingen

Administratieve gegevens van drie van de opleidingen

Naam opleiding in Croho: B Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
Registratienummer in Croho: 34616
Oriëntatie en niveau opleiding: hbo bachelor
Aantal studiepunten: 240 EC
Afstudeerrichtingen: geen
Locatie: Zwolle
Varianten: voltijd, deeltijd

Naam opleiding in Croho: B Opleiding tot Verpleegkundige
Registratienummer in Croho: 34560
Oriëntatie en niveau opleiding: hbo bachelor
Aantal studiepunten: 240 EC
Afstudeerrichtingen: geen
Locatie: Zwolle
Varianten: voltijd, deeltijd, duaal

Naam opleiding in Croho: B Godsdienst-pastoraal Werk
Registratienummer in Croho: 35146
Oriëntatie en niveau opleiding: hbo bachelor
Aantal studiepunten: 240 EC
Afstudeerrichtingen: geen
Locatie: Zwolle
Varianten: voltijd, deeltijd

Administratieve gegevens van de instelling voor bovenstaande drie opleidingen

Naam instelling: Gereformeerde Hogeschool
Brin nummer: 22HH
Status instelling: bekostigd

Administratieve gegevens van één van de opleidingen

Naam opleiding in Croho: B Opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in
Godsdienst (Godsdienst Leraar)
Registratienummer in Croho: 35441
Oriëntatie en niveau opleiding: hbo bachelor
Aantal studiepunten: 240 EC
Afstudeerrichtingen: geen
Locatie: Zwolle
Varianten: deeltijd

Administratieve gegevens van de instelling voor bovenstaande opleiding

Naam instelling: Gereformeerd Hoger Onderwijs Zwolle
Brin nummer: 27VY
Status instelling: niet bekostigd

Zoals uit bovenstaande administratieve gegevens blijkt, valt de opleiding Godsdienst Leraar formeel onder een andere instelling met een ander Brin nummer dan de andere drie opleidingen. Het bevoegd gezag van beide instellingen is wel hetzelfde.

3.2 Korte beschrijving van de instelling

De Gereformeerde Hogeschool te Zwolle hecht getuige haar website grote waarde aan het bieden van kwalitatief goed onderwijs, advies en onderzoek. Voor de hogeschool is de Bijbel de inspiratiebron. Dat betekent dat de medewerkers en studenten in de omgang en begeleiding als christen willen leven. Het motto van de hogeschool is dan ook: "Als je gelooft in je werk!".

De hogeschool biedt zes opleidingen aan, zijnde de hbo-bacheloropleidingen Leraar Basisonderwijs, Verpleegkunde, Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar. In totaal studeren ongeveer 1.450 studenten aan de hogeschool.

Als tweede activiteit kent de hogeschool onderzoek. Drie onderzoekscentra of lectoraten bundelen dat onderzoek, zijnde het lectoraat Vormend Onderwijs, het lectoraat Zorg en Zingeving en het lectoraat Centrum voor Samenlevingsvraagstukken.

Naast onderwijs en onderzoek heeft de hogeschool als derde activiteit kennisdienstverlening, zijnde advies, begeleiding en coaching op de werkvelden onderwijs, zorg en welzijn en theologie.

De opleiding Verpleegkunde is een opleiding van de Academie Health Care van de Gereformeerde Hogeschool. De overige opleidingen, zijnde Maatschappelijke Werk en Dienstverlening, Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar zijn opleidingen van de Academie Social Work en Theologie van de hogeschool.

4. Overzicht van beoordelingen

Standaard	Oordeel (geldt voor alle vier onderzochte opleidingen)
Standaard 6. Studeerbaarheid van programma	Goed
Standaard 8. Personeelsbeleid	Voldoende
Standaard 12. Informatievoorziening en studiebegeleiding	Goed
Standaard 13. Evaluaties	Voldoende
Standaard 14. Verbetermaatregelen	Voldoende
Standaard 15: Betrokkenheid van stakeholders	Voldoende
Opleiding	Positief

5. Bevindingen, overwegingen en beoordeling per standaard

5.1 Standaard 6: Studeerbaarheid van programma

Standaard 6. Het programma is studeerbaar.
--

Bevindingen

De Gereformeerde Hogeschool heeft in november 2011 een beleidsplan en protocol voor studenten met een functiebeperking geschreven. Deze documenten zijn opgenomen in het studentenstatuut. Het beleidsplan en het protocol sluiten aan bij de opvatting van de hogeschool dat studenten die beschikken over de capaciteiten om de door hen gekozen opleiding te voltooien, daartoe in de gelegenheid moeten worden gesteld. Dat geldt in de ogen van de hogeschool zeker ook voor studenten met een functiebeperking. De bepalingen in het beleidsplan gelden voor elk van de opleidingen waarvoor deze aanvullende beoordeling wordt uitgevoerd. In het beleidsplan zijn de functiebeperkingen die de hogeschool onderscheidt, omschreven. Dat zijn visuele, auditieve, motorische en psychische beperkingen, beperkingen als gevolg van hersenfunctiestoornissen (waaronder dyslexie) en beperkingen als gevolg van een chronische ziekte. Daarnaast staat in het beleidsplan wie als contactpersoon van de studenten optreedt. Tot slot zijn procedures aangegeven rond de intake van de studenten en rond de persoonlijke studieovereenkomst waarin de afspraken tussen de opleiding en de student zijn vastgelegd.

De hogeschool onderscheidt voor elk van de opleidingen drie verschillende fasen waarin met de studenten wordt gesproken over de mogelijkheden en de faciliteiten. Deze fasen zijn de intakeprocedure (door de hogeschool *preventie* genoemd), de zorg tijdens de studie zelf (*progressie* genoemd) en de nazorg bij de voortijdige beëindiging van de studie (*regressie* genoemd door de hogeschool). Deze fasen worden voor ieder van de studenten doorlopen. Voor de studenten met een functiebeperking geeft de hogeschool in deze fasen specifieke aandacht aan het studeren met een beperking.

In de eerste fase, de intakeprocedure lichten de opleidingen de aankomende studenten in over de toelatingseisen, de aansluiting op hun vooropleiding en de aard van de opleiding. Zo bieden de opleidingen meeloopdagen aan, kunnen mbo'ers een brugmodule volgen en voeren ze met studenten met bijzonderheden, zoals veel studieswitches of vragen over identiteit een persoonlijk gesprek. De studenten met een functiebeperking worden in de intakeprocedure uitgenodigd melding te maken van hun beperking. Daarop voeren de opleidingen een individueel gesprek met deze studenten. Daarin wordt de beperking benoemd, al of niet op grond van een doktersverklaring, en worden de benodigde voorzieningen voor de studenten in beeld gebracht. Zoals het panel van de studenten heeft begrepen, besteden de opleidingen niet alleen aandacht aan de beperkingen in de studie zelf maar ook aan de mogelijkheden in hun toekomstige beroep.

In de tweede fase, de studie zelf worden de studenten met een beperking voorzieningen geboden om ondanks de beperking de studie zonder belemmeringen te kunnen doorlopen. Dat zijn voorzieningen als extra tijd of grotere letters tijdens tentamens, aparte ruimte voor studenten met een ernstige vorm van dyslexie, een voicerecorder voor slechthorende studenten, lift voor rolstoelgebruikers en speciale stoelen. Naast deze voorzieningen kunnen deze studenten zoals overigens alle studenten die daarvoor in aanmerking komen, aanvullende studiebegeleiding krijgen. Dat blijkt bijvoorbeeld ook zinvol te zijn voor studenten met een autistische stoornis. Deze begeleiding is extra, naast de reguliere begeleiding door de mentor of studieloopbaanbegeleider. Bij Verpleegkunde wordt dat Leren Studeren genoemd. Bij de andere opleidingen (van de Academie Social Work en Theologie) kunnen de studenten aanvullende begeleiding in kleine groepen of individueel van de studentendecaan krijgen.

De derde fase, de voortijdige beëindiging van de studie is voor alle studenten, inclusief de studenten met een functiebeperking, feitelijk gelijk. Als studenten bij hun studiecoördinator aangeven te willen stoppen met de studie, dan krijgen ze een gesprek met de decaan. Deze spreekt met deze studenten over de juistheid van deze keuze en de mogelijkheid en wenselijkheid een andere opleiding te volgen. De decaan begeleidt hen ook naar een andere studie. De gegevens die deze gesprekken opleveren, hebben in het verleden effect gehad op de voorgaande twee fasen en hebben onder meer geleid tot meer nadruk op de zwaarte van een deeltijdopleiding in de voorlichting aan studenten.

Overwegingen

Het panel is van oordeel dat de opleidingen op een zeer gewetensvolle wijze omgaan met de specifieke kanten die studeren met een functiebeperking heeft. De hogeschool heeft, zo heeft het panel vastgesteld, een instellingsbreed beleidsplan opgesteld met uitvoeringsprotocollen waarin de relevante zaken in dit verband zijn beschreven.

In de ogen van het panel besteden de opleidingen veel aandacht aan de studenten met een beperking in de intakeprocedure. Deze procedure leidt tot een op maat gemaakte, door de student en de opleiding getekende studieovereenkomst waarin de specifieke afspraken neergelegd zijn. Het panel waardeert de aandacht die de opleidingen tijdens de intakeprocedure besteden aan de mogelijkheden en belemmeringen van de studenten in hun toekomstige beroep. Het panel vindt dat een dergelijke aanpak de studenten een reëel beeld van hun toekomstmogelijkheden na de studie biedt. Wel kan de informatie hierover als het gaat om eventuele risico's die deze beperking met zich meebrengt in het uitoefenen van het vak, zoals bij dyslexie in de verpleegkunde, nog worden aangescherpt.

Het panel is zeer te spreken over de inspanningen die de opleidingen zich getroosten om in elk van de door hen onderscheiden fases (preventie, progressie en regressie) geschikte en passende voorzieningen en begeleiding aan de studenten met een functiebeperking aan te bieden. Het panel acht deze voorzieningen toegesneden op de handicap die studenten hebben. Dat studenten aanvullende studiebegeleiding kunnen vragen, acht het panel zeker voor een aantal van hen een waardevolle extra faciliteit. De studenten met wie het panel heeft gesproken, waren zeer te spreken over de geboden voorzieningen.

Alhoewel de derde fase, de regressiefase of het vertrek van een student, niet specifiek over studenten met een functiebeperking gaat, is deze fase vanuit een oogpunt van kwaliteitszorg toch zeer relevant. Uitkomsten van exitgesprekken met studenten leveren immers zinvolle informatie op over de mogelijke bijstelling van de fasen die daaraan voorafgaan. De opleidingen Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar hebben in de ogen van het panel mede op deze wijze gevolg gegeven aan een aanbeveling uit het rapport van de beperkte opleidingsbeoordeling van deze opleidingen.

Beoordeling van de standaard

Op grond van bovenstaande overwegingen beoordeelt het panel standaard 6 Studeerbaarheid van programma als goed.

5.2 Standaard 8: Personeelsbeleid

Standaard 8. De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid.

Bevindingen

De verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid is bij de lijnfunctionarissen gelegen, bij het College van Bestuur en de directeurs van de academies. Zij worden daarin terzijde gestaan door de manager Personeel en Organisatie en beleidsmedewerkers op dat gebied. Het personeelsbeleid geldt voor de gehele hogeschool. De Gereformeerde Hogeschool zet een aantal instrumenten in om het personeelsbeleid uit te voeren. Deze gelden ook voor de hier beoordeelde opleidingen. De instrumenten zijn de volgende.

- Bij de werving en selectie van medewerkers zijn dat instrumenten om de mensen met de juiste competenties en kennis aan te trekken. De identiteit van de nieuwe medewerkers heeft een groot gewicht waarbij de hogeschool streeft naar medewerkers van een verschillende christelijke denominatie. Werving en selectie spelen niet alleen een rol bij het aantrekken van nieuwe medewerkers maar ook bij het doorgroeien van medewerkers die al in dienst zijn, naar een andere ofwel hogere functie.
- De opleidingen kennen ook een cyclus van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. In de eerstgenoemde gesprekken komen functioneren, wensen, behoeften en ontwikkeling van de medewerkers aan de orde. In de beoordelingsgesprekken leidt het functioneren en de wijze waarop de medewerkers de ontwikkeling gestalte geven tot een beoordeling. De opleidingen gebruiken daarvoor een aantal formulieren waaronder een formulier voor 360° feedback.
- De medewerkers hebben volgens vastgestelde regelingen recht op scholing. De leidinggevenden en de medewerkers spreken in concrete gevallen af de tijd en middelen die aan specifieke vormen van scholing zullen worden besteed.
- De opleidingen houden zich aan het promotiebeleid van de hogeschool. De medewerkers en hun leidinggevenden spreken in voorkomende gevallen over de mogelijkheden voor de bevordering van de medewerker.

Het is in dit verband wellicht goed om op te merken dat docenten met een functiebeperking op de hogeschool de mogelijkheden krijgen om hun functie te (blijven) vervullen. Ook streeft de hogeschool ernaar jongeren met een Wajong-uitkering in ondersteunende functies in te zetten.

Een speerpunt binnen het personeelsbeleid van de hogeschool is het professionaliseringsplan, opgesteld aan het einde van 2013. De instelling stelt zich daarmee tot doel de professionaliteit van de medewerkers verder te verhogen. Specifieke aandachtspunten van het plan zijn onder andere het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden van de docenten, het verhogen van het aantal docenten met een mastergraad en het aantal gepromoveerde docenten, het versterken van de kennis over toetsing en examinering en het verhogen van vaardigheden van docenten op het gebied van digitalisering, ondernemerschap, vraagsturing en reflectie. De masteropleidingen die de docenten volgen, dienen zinvol aan te sluiten op de behoeften van de opleidingen en zullen daarom verschillend zijn (en kunnen zowel didactisch als vakinhoudelijk gericht zijn).

De opleidingen onderschrijven het professionaliseringsplan maar hebben de uitvoering daarvan afgestemd op hun eigen situatie. Voor Verpleegkunde zet de Academie Health Care met name in op de ontwikkeling van de docenten als team en op meer helderheid over de rol van de docent in verschillende leersituaties. De opleidingen van de Academie Social Work en Theologie willen toe naar een ontwikkelingsplan voor de teams van docenten van waaruit de middelen voor professionalisering doelgericht kunnen worden toegewezen.

Overwegingen

Het panel heeft vastgesteld dat de hogeschool een personeelsbeleid voert over de gehele hogeschool dat door de verschillende academies en opleidingen zo wordt uitgevoerd. Eerder lag het zwaartepunt meer op het niveau van de academies maar nu meer op het niveau van de instelling. Het panel acht de toegenomen samenhang en eenvormigheid van het personeelsbeleid een gunstige ontwikkeling.

Ook heeft het panel waargenomen dat de instelling en de opleidingen gebruik maken van instrumenten om het personeelsbeleid uit te voeren. Het panel acht deze instrumenten voldoende betrouwbaar om het beleid op een deugdelijke wijze in te vullen. Wel heeft het panel gezien dat de persoonlijke ontwikkelingsplannen van de docenten en de vragen die zij voorafgaande aan de functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken opstellen, eerder gedreven zijn door de persoonlijke voorkeuren van de docenten dan door de speerpunten van het personeelsbeleid. Daardoor is de afstemming tussen het beleid en de inhoud van deze gesprekken niet optimaal. Het panel bepleit deze relatie onder de loep te nemen en de afstemming te vergroten.

Het panel heeft waardering voor het professionaliseringsplan van de instelling en de wijze waarop de opleidingen daar invulling aan willen geven. Het panel stelt vast dat de uitvoering ervan voor deze opleidingen nog moet gebeuren, alhoewel de opleidingen de eerste stappen daarvoor al hebben gezet. Het panel raadt de opleidingen aan de uitvoering verder ter hand te nemen. Het panel heeft waardering voor de aanpak rond de masteropleidingen voor de docenten en dan met name het afstemmen daarvan op de specifieke behoefte van de opleidingen. Wel vindt het panel het van belang dit uitgangspunt ook in het beleid vast te leggen. Het staat er niet expliciet in.

In de beperkte opleidingsbeoordeling van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening is door het visitatiepanel aandacht gevraagd voor de werkdruk onder met name de docenten. De opleiding heeft aangegeven zich van dit knelpunt bewust te zijn. Het professionaliseringsplan wordt door de opleiding mede gezien als een middel om de docenten beter toe te rusten en prioriteiten te stellen voor een aantal van hun taken en zo de werkdruk te verminderen.

Beoordeling van de standaard

Op grond van bovenstaande overwegingen beoordeelt het panel standaard 8 Personeelsbeleid als voldoende.

5.3 Standaard 12: Informatievoorziening en studiebegeleiding

Standaard 12. De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.

Bevindingen

In de rapporten van de panels die de beperkte beoordelingen van de opleidingen hebben uitgevoerd, is voor elk van de opleidingen in zeer positieve termen gesproken over de studiebegeleiding voor de studenten in het algemeen. De hogeschool wenst de informatievoorziening en studiebegeleiding van studenten met een beperking in dat algemene kader in te bedden.

Onder standaard 6 is de procedure beschreven die de opleidingen toepassen voor studenten met een functiebeperking en zijn de faciliteiten benoemd die de hogeschool aan deze studenten ter beschikking stelt. De informatievoorziening en de begeleiding voor deze studenten sluiten daarop aan.

In de studiegidsen van de opleidingen en op de website van de Gereformeerde Hogeschool zijn de personen vermeld met wie de studenten contact kunnen opnemen. Zoals gezegd, zijn het beleidsplan en het protocol voor studeren met een beperking opgenomen in het studentenstatuut. Tijdens de voorlichting voor de aankomende studenten geven de opleidingen uitleg over studeren met een beperking.

In de fase van de preventie, tijdens de intakeprocedure voeren de propedeusecoördinator van de opleiding of de decaan van de instelling individuele gesprekken met de studenten. De Gereformeerde Hogeschool heeft twee decanen in dienst waarvan één de contactpersoon voor studenten van de opleidingen bij deze aanvullende beoordeling is. De decaan voert vooral de gesprekken in het geval sprake is van zwaardere of gecompliceerder beperkingen.

In de fase van de progressie, tijdens de studie zelf speelt de decaan van de instelling een belangrijke rol. De decaan bespreekt de gewenste voorzieningen met de student, legt deze voorzieningen ook vast in een studieovereenkomst, houdt daarna geregeld contact met de studenten en ziet ook toe op de uitvoering van de overeenkomst. Wanneer het om voorzieningen gaat bij tentamens zoals bijvoorbeeld in het geval van dyslexie, dient de examencommissie de aangepaste voorzieningen goed te keuren. Zoals bij standaard 6 naar voren is gebracht, hebben de studenten recht op aanvullende begeleiding. Het panel constateert dat zij deze begeleiding ook daadwerkelijk ontvangen.

De christelijke levensovertuiging is een wezenlijk deel van de hogeschool. Het panel heeft daarover een aantal vragen gesteld. Studenten hebben de mogelijkheid vragen over de levensovertuiging te stellen aan de mentor of de studentenpastor, ook als zij zouden twijfelen aan en in het geloof. De sfeer is open, ook voor studenten die aan het geloof twijfelen of wellicht zelfs helemaal niet geloven. De opleidingen achten het gesprek over geloofszaken belangrijk en stimuleren dat gesprek. De studenten hebben deze zaken desgevraagd bevestigd.

De studenten met een functiebeperking met wie het panel heeft gesproken, hebben aangegeven zich gelijkelijk behandeld te voelen als studenten zonder beperking. Volgens de studenten doen zich geen verschillen in bejegening voor.

Overwegingen

Het panel vindt de informatievoorziening aan de (aankomende) studenten met een functiebeperking gepast. Zij worden goed geïnformeerd over de personen waar ze terecht kunnen en over de voorzieningen waar zij recht op hebben, zowel in de generieke voorlichting als tijdens de individuele gesprekken met de studenten. De studenten die het panel heeft ontmoet tijdens het locatiebezoek, waren zeer positief over de voorlichting voorafgaande aan de studie. Het panel wil er wel voor pleiten de betreffende regelingen en procedures wat makkelijker vindbaar op de website van de instelling te plaatsen.

Het panel waardeert de gedegen wijze waarop met name de decaan maar niet alleen deze de beperkingen van de studenten in beeld brengt en toeziet op de passende voorzieningen die in de studieovereenkomst afgesproken zijn. De studenten ervaren, zo hebben zij het panel laten weten, de begeleiding van de decaan als zeer actief en de begeleiding van de docenten ook als zeer positief en betrokken.

Het panel heeft veel waardering voor de wijze waarop de opleidingen zich inspannen om studenten met een functiebeperkingen op dezelfde wijze te behandelen als andere studenten. Getuige de uitspraken van de studenten, slagen de opleidingen daar voorbeeldig in.

De voorzieningen en de begeleiding van de studenten is sterk individueel gericht. Mede daardoor heeft het panel geen verschillen geconstateerd tussen voltijd-, deeltijd en duale studenten.

Beoordeling van de standaard

Op grond van bovenstaande overwegingen beoordeelt het panel standaard 12 Informatievoorziening en studiebegeleiding als goed.

5.4 Standaard 13: Evaluaties

Standaard 13. De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

Bevindingen

De kwaliteitszorg van de instelling is nadrukkelijk bedoeld als een instrument om het beleid van de hogeschool te realiseren. Zo heeft de hogeschool als doelstellingen van de kwaliteitszorg onder meer de volgende zaken geformuleerd.

- De opleidingen richten zich op het actuele beroepsprofiel en op de landelijk overeengekomen eindkwalificaties.
- Het curriculum van de opleidingen is adequaat ingericht en afgestemd op het bereiken van de eindkwalificaties.
- Het curriculum van de opleidingen is afgestemd op de eisen van het relevante werkveld, nieuwe onderwijskundige inzichten en mogelijke veranderingen in wet- en regelgeving.
- De opleidingen dragen zorg voor een goede studiebegeleiding, adequate materiële voorzieningen en een goed uitgewerkt systeem van toetsing en beoordeling.

De Gereformeerde Hogeschool stelt zich op het standpunt dat kwaliteit niet alleen voortkomt uit regels en procedures op dat gebied maar ook door het stimuleren van het kwaliteitsbesef bij de medewerkers en van de kwaliteitscultuur in de organisatie. Daarom stimuleren de leidinggevenden op de verschillende niveaus de medewerkers om vanuit hun overtuiging en hun betrokkenheid bij de waarden van de hogeschool de kwaliteit van de opleidingen hoog te houden en, waar mogelijk, te verbeteren.

De Gereformeerde Hogeschool heeft de hoofdlijnen van de kwaliteitszorg binnen de instelling neergelegd in het hogeschoolbrede Kwaliteitshandboek Gereformeerde Hogeschool. Dit kwaliteitshandboek vormt samen met het Strategisch Plan van de instelling en de Prestatieafspraken die de hogeschool met het ministerie van Onderwijs heeft gemaakt, de ruggengraat van het beleid van de hogeschool.

Het handboek geeft een overzicht van de ijkpunten van de kwaliteit, de verantwoordelijkheden dienaangaande en de instrumenten die worden ingezet. De ijkpunten zijn de punten waaraan te zien is of de hiervoor genoemde doelstellingen van de kwaliteitszorg gerealiseerd worden. Het handboek is vastgesteld door het College van Bestuur en is afgestemd met de directeuren van de drie academies van de hogeschool. Het College en deze directeuren vormen het beleidsoverleg van de hogeschool. Ook is het handboek voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad van de hogeschool en de Raad van Toezicht. Deze hebben daaraan hun akkoord gegeven.

Het handboek is opgezet volgens de PDCA-cyclus. Die werkt binnen de hogeschool als volgt. Het College van Bestuur stelt het strategisch plan op. De directeuren van de academies schrijven op basis daarvan het academieplan en de opleidingsplannen voor de afzonderlijke opleidingen binnen de academie. Na afloop van een jaar schrijven de academiedirecteuren een directiebeoordeling waarin zij ingaan op de resultaten die binnen de academie zijn bereikt. Mede op basis hiervan stelt het College van Bestuur de bestuursverklaring over de resultaten van de hogeschool als geheel op. Mogelijk gewenste verbeteringen komen in het beleidsoverleg aan de orde en worden besproken met de Raad van Toezicht. De uitvoering van de kwaliteitszorg op hogeschoolniveau is in handen van de kwaliteitscoördinator.

De PDCA-cyclus wordt op het niveau van de academies en opleidingen ook uitgevoerd. Uitgangspunt zijn hier het academieplan en de opleidingsplannen. Door de samenhang met het strategisch plan zijn deze uitgangspunten afgestemd op het hogeschoolbrede beleid. Dat geldt ook voor de evaluatie van het afgelopen jaar waarin de directiebeoordeling op academieniveau is afgestemd met de bestuursverklaring op instellingsniveau.

Voor de opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar is een kwaliteitscommissie ingesteld. Deze commissie werkt conform het kwaliteitshandboek van de instelling en is primair belast met de uitvoering van de kwaliteitszorg van de opleidingen. De taken houden onder meer in de inzet van instrumenten voor de meting van de kwaliteit, de uitvoering van metingen daarvan volgens de vastgelegde planning, het analyseren van de uitkomsten daarvan, het doen van verbetervoorstellen en het volgen van de uitvoering van verbeteringen. Binnen de kwaliteitscommissie heeft de kwaliteitscoördinator een bijzondere verantwoordelijkheid bij het uitvoeren van deze taken. De kwaliteitscommissie rapporteert aan de academiedirecteur. De Academie Health Care (opleiding Verpleegkunde) heeft een medewerker kwaliteitszorg met deze taken en sinds december 2013 ook een kwaliteitscommissie.

Voor elk van de opleidingen worden periodieke evaluaties uitgevoerd. Dit zijn module-evaluaties onder de studenten, stage-evaluaties onder studenten en stagebedrijven en evaluaties van het gehele curriculum onder vierdejaars studenten en onder alumni. Naast de schriftelijke module-evaluaties vinden ook aanvullende gesprekken met de studenten plaats. Voor de evaluaties zijn streefwaarden opgesteld. Als binnen de evaluaties de scores beneden de streefwaarden blijven, dan neemt de kwaliteitscommissie c.q. de medewerker kwaliteitszorg actie in de richting van de academiedirecteur om aan te dringen op verbeteringen. De instelling laat periodiek een medewerkertevredenheidsonderzoek uitvoeren.

Het is het panel opgevallen dat de deeltijdvariant van de opleidingen vaak klein is. Vanuit een oogpunt van schaalgrootte hebben de opleidingen een grotendeels verschillende aanpak daarvoor gekozen. Bij Verpleegkunde zijn voltijd en deeltijd samengevoegd. Bij Maatschappelijk Werk en Dienstverlening gaat deeltijd bij enkele onderdelen samen met deeltijd van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening gegaan. Bij Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar zijn voltijd en deeltijd geïntegreerd.

Overwegingen

Het panel is te spreken over de opzet van het systeem van kwaliteitszorg van de hogeschool, zoals dat in het kwaliteitshandboek is beschreven. De systematiek voor de kwaliteitszorg is deugdelijk, de verantwoordelijkheden zijn helder belegd en de instrumenten die ingezet worden, zijn betrouwbaar. De PDCA-cyclus is herkenbaar in het kwaliteitszorgsysteem en wordt naar het oordeel van het panel naar behoren uitgevoerd. Voor alle ijkpunten, die beschreven zijn, wordt periodiek bepaald hoe ze ervoor staan. Het panel heeft wel gezien dat de directiebeoordeling nog maar kort geleden is ingesteld maar dat doet niet af aan de waarde daarvan.

Het panel is van oordeel dat de kwaliteitszorg van de opleidingen zich nog zou kunnen ontwikkelen van het oordeel voldoende naar het oordeel goed in de nabije toekomst, als de verankering nog steviger zou zijn en de procedures hechter. De opleidingen streven ernaar, zo heeft het panel uit de mond van de directeuren van de academies vernomen, de kwaliteitszorg beter op elkaar af te stemmen en de procedures te harmoniseren. Het panel vindt dat een goede stap.

Het panel acht het kwaliteitsbesef bij de medewerkers en de kwaliteitscultuur binnen de organisatie zeer belangrijke instrumenten om de kwaliteit op peil te houden en te verbeteren. Het panel heeft deze kwaliteitscultuur waargenomen. De opleidingen hebben een overzichtelijke omvang waardoor de medewerkers elkaar gemakkelijk weten te vinden. De instelling hoeft zich naar het oordeel van het panel niet alleen te verlaten op strikt formele systemen voor de kwaliteitsbewaking, alhoewel deze wel ingezet worden.

Als uitvloeisel van het systeem van kwaliteitszorg worden op een aantal punten periodieke evaluaties uitgevoerd. Het panel acht de zorg die de kwaliteitscommissie c.q. de medewerker kwaliteitszorg daaraan besteden, voorbeeldig. De verantwoordelijkheid die zij voor de gehele keten van instrumenten, evaluaties en verbetervoorstellen hebben, werken de deugdelijkheid van de werking van dit systeem in de hand.

Het panel is van mening dat de opleidingen op een verantwoorde wijze toezien op de kwaliteit van de deeltijdopleidingen, onder meer door deze samen te voegen met andere varianten of andere opleidingen waardoor de kleine schaal geen belemmering voor de kwaliteit hoeft te zijn. In aansluiting daarop laat het panel weten geen verschillen in de opzet en uitvoering van de kwaliteitszorg tussen voltijd-, deeltijd- en duale studenten te hebben aangetroffen.

Beoordeling van de standaard

Op grond van bovenstaande overwegingen beoordeelt het panel standaard 13 Evaluaties als voldoende.

5.5 Standaard 14: Verbetermaatregelen

Standaard 14. De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan realisatie van de streefdoelen.

Bevindingen

Zoals eerder naar voren is gebracht, hebben de opleidingen de verbeterpunten uit de beperkte opleidingsbeoordelingen van de afgelopen jaren ter harte genomen en verbeteringen ingezet. Dat geldt de voorlichting over de zwaarte van de studie bij Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar, het professionaliseringplan om mede daardoor de werkdruk van de docenten te verminderen en de verbetering van het functioneren van de toetscommissies en de examencommissies van elk van de opleidingen.

Daarnaast heeft het panel in de voorbereiding van het locatiebezoek en tijdens het locatiebezoek zelf de volgende verbeteringen kunnen vaststellen.

- Afstemming van de eindkwalificaties en het curriculum op de eisen van het werkveld en op de actualiteit. Elk van de vier opleidingen heeft daar de afgelopen jaren werk van gemaakt of zal dat binnen afzienbare tijd doen (geldt voor de opleiding Verpleegkunde).
- Initiatieven om binnen de opleidingen de internationale dimensie te versterken. Voor Maatschappelijk Werk en Dienstverlening komt er een beleidsplan. Bij Verpleegkunde worden stages in het buitenland gestimuleerd. Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar werken samen met instellingen in België en Duitsland.
- Meer afstemming zoeken tussen de opleidingen rond de uitvoering van de kwaliteitszorg en de procedures van de verschillende opleidingen in dat verband beter op elkaar afstemmen (zie ook standaard 13).
- Voor de onderwijs- en examenreglementen van de verschillende opleidingen eenzelfde format opstellen.
- Deskundigheidsbevordering van docenten, onder meer op het gebied van toetsing en examinering (zie ook standaard 8).

De studenten met wie het panel heeft gesproken, hebben desgevraagd aangegeven dat de opleidingen naar hun waarneming inderdaad de gewenste verbeteringen doorvoeren.

Overwegingen

Het panel heeft kennisgenomen van de verbeteringen die de opleidingen de afgelopen jaren hebben uitgevoerd, zowel naar aanleiding van de aanbevelingen uit de beperkte opleidingsbeoordelingen als naar aanleiding van de resultaten van evaluaties of van externe impulsen. Het panel heeft vastgesteld dat de opleidingen daar alert op reageren en de gevraagde verbeteringen inderdaad uitvoeren.

In structurele zin is het panel van oordeel dat binnen de opleidingen een verbetercultuur heerst die de continue verbetering van de opleidingen waarborgt. Wel zouden de opleidingen naar het oordeel van het panel er verstandig aan doen in de toekomst de te realiseren verbeteringen te rubriceren en te prioriteren om zo meer focus aan te brengen.

Beoordeling van de standaard

Op grond van bovenstaande overwegingen beoordeelt het panel standaard 14 Verbetermaatregelen als voldoende.

5.6 Standaard 15: Betrokkenheid van stakeholders

Standaard 15. Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

Bevindingen

De opleidingen beschikken over een opleidingscommissie. Deze commissie, bestaande uit studenten en docenten en werkende volgens de wet- en regelgeving, brengt advies uit aan de directeuren van de academies over de kwaliteit van de opleidingen en ook over het onderwijs- en examenreglement. In de eerste rol speelt de opleidingscommissie een belangrijke rol in de kwaliteitszorg van de opleidingen. Bij alle opleidingen signaleert de commissie niet alleen volgens de reguliere schriftelijke evaluaties maar ook langs andere weg, via direct contact met studenten mogelijke knelpunten in de kwaliteit. De opleidingen koppelen verbeteracties terug aan deze commissie die deze daarna gewoonlijk weer doorgeeft aan de studenten.

Ook beschikken de opleidingen over een examencommissie en een toetscommissie. Deze beide commissies werken academiebreed. Dat houdt in dat de opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienst Leraar over één gemeenschappelijke examencommissie en ook één toetscommissie beschikken. De opleiding Verpleegkunde heeft beide commissies. De toetscommissies zien toe op de kwaliteit van de toetsen door deze steekproefsgewijze te bestuderen. Ze overleggen ook instellingsbreed met elkaar. De docenten hanteren toetsmatrijzen met het oog op de afstemming van de toetsinhoud op de leerdoelen. Ook is sprake van intercollegiale toetsing onder hen. De examencommissies staan in voor onder meer het verlenen van vrijstellingen, het afhandelen van fraudezaken en het behandelen van klachten van studenten. Zij zijn vooralsnog minder nadrukkelijk betrokken bij de controle op de kwaliteit van de toetsing en examinering. Wel zijn de examencommissies onafhankelijk van het management van de opleidingen. De toetscommissie daarentegen heeft in termen van aansturing zowel een relatie met de examencommissie als met het management van de opleidingen. Mede als gevolg van de opmerkingen in de rapporten van de beperkte opleidingsbeoordelingen hebben de opleidingen het initiatief genomen een extern rapport te laten schrijven door een expert over de organisatie, verantwoordelijkheid en taken van de examencommissies en de toetscommissies. In dat rapport dat recentelijk het licht heeft gezien, staat dat de aansturing van de toetscommissie eenduidig moet zijn en dat de examencommissies hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de toetsen, examinering en beoordeling moeten nemen. De opleidingen hebben het voornemen de aanbevelingen in dit rapport uit te voeren binnen afzienbare tijd. In september 2014 zullen de opleidingen een regeling examencommissie en toetsbeleid langs deze lijnen invoeren.

Zoals bij standaard 13 naar voren is gebracht, betrekken de opleidingen de studenten door schriftelijke evaluaties en mondelinge gesprekken met hen over de kwaliteit en door hun lidmaatschap van de opleidingscommissies.

De docenten zijn bij de opleidingen betrokken door hun lidmaatschap van de opleidingscommissies, het periodieke medewerkerstevredenheidonderzoek dat onder hen wordt uitgevoerd door de hogeschool en door verschillende vormen van overleg met het management van de opleidingen.

De opleidingen beschikken elk over een werkveldcommissie. De opleiding Verpleegkunde voert daarnaast overleg met organisaties uit het beroepenveld over onder meer stages en de vraag naar de competenties van afgestudeerden in de toekomst. Ook de andere opleidingen verkrijgen informatie uit het werkveld door contacten over onder meer de stages.

De opleidingen leggen middels een periodieke evaluatie over onder meer de arbeidsmarktrelevantie van de opleiding wel hun oor te luisteren bij de alumni. Ze voeren echter vooralsnog geen structureel overleg met de alumni.

Overwegingen

Het panel is van oordeel dat de opleidingscommissies van de opleidingen naar behoren functioneren. De taken en verantwoordelijkheden van hen zijn in overeenstemming met de bestaande regelgeving en de uitvoering daarvan is een belangrijk en effectief onderdeel van het systeem van kwaliteitszorg van de opleidingen.

Naar de mening van het panel kwijten de toetscommissies zich goed van hun taak de kwaliteit van de toetsen en examens te controleren. Overigens heeft het panel ook waargenomen dat de docenten op gepaste wijze de kwaliteit van de toetsen bewaken. De examencommissies vervullen hun taken naar behoren, waar het gaat om zaken als fraude, klachten en vrijstellingen. De examencommissies komen evenwel nog niet goed toe aan het waarborgen van de kwaliteit van de toetsen, iets wat in de ogen van het panel wel zou moeten. Daar staat tegenover dat het externe rapport dat nu is geschreven, deze zaken zonder twijfel recht zal trekken en de taken en verantwoordelijkheden van de examencommissies op dat punt zal vastleggen. De uitvoering van de voorstellen in dat rapport zal naar het oordeel van het panel leiden tot een met de wet- en regelgeving overeenkomend optreden van de examencommissies. Dat geldt ook voor de nu nog enigszins tweeslachtige en daardoor onduidelijke aansturing van de toetscommissies. Het panel acht de invoeringstermijn van september 2014 gepast.

Het panel heeft tot zijn genoegen vastgesteld dat de deskundigheidsbevordering van de docenten, zoals neergelegd in het bij standaard 8 genoemde professionaliseringsplan, ook betrekking heeft op de toetsing en examinering. De examencommissie van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening heeft een externe onderwijskundige in de arm genomen. Het panel bepleit tijdelijke externe deskundigheid aan te trekken, waar dat wenselijk is.

Het panel is te spreken over de wijze waarop de opleidingen de studenten en docenten bij de kwaliteit van de opleidingen betrekken. Dat gebeurt in evaluaties en in overlegorganen als de opleidingscommissies.

Het beroepenveld, zo vindt het panel, is voor de opleidingen in de vorm van een werkveldcommissie goed bij elk van de opleidingen betrokken. Ook de contacten die de opleidingen daarbuiten met het beroepenveld onderhouden, dragen aan de inbreng van het werkveld bij. De opleidingen onderhouden weliswaar contact met de alumni maar een actievere betrokkenheid van hen zou in de ogen van het panel de voorkeur genieten.

Van de betrokkenheid van het werkveld heeft het panel twee interessante voorbeelden gehoord. Eén van de vertegenwoordigers van het werkveld schetste tegenover het panel de verdergaande samenwerking in de beroepspraktijk tussen afgestudeerden van de opleidingen Verpleegkunde en van Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, vooral in de wijkgebonden zorg. Het panel onderschrijft dit en beveelt de opleidingen aan nauwer samen te werken met elkaar, waar dat voordelen heeft. Een andere vertegenwoordiger van het werkveld schetste de verrijkende didactiek op basis van het werk van Pinto die nu door een afgestudeerde van de opleiding Godsdienst Leraar tijdens de lessen ethiek met succes op een instelling voor middelbaar beroepsonderwijs wordt toegepast. Dat was in zijn ogen een goed voorbeeld van de inbreng van het beroepenveld in deze opleiding.

Beoordeling van de standaard

Op grond van bovenstaande overwegingen beoordeelt het panel standaard 15 Betrokkenheid van stakeholders als voldoende.

Bijlage 1: Programma van het locatiebezoek

Agenda locatiebezoek op 15 januari 2014 te Zwolle (MWD is opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, HBO-V is Verpleegkunde, GPW is Godsdienst Pastoraal Werk en GL is Godsdienst Leraar)

- 08.30 uur – 09.30 uur Aankomst en overleg visitatiepanel (besloten)
- 09.30 uur – 10.30 uur Opleidingsmanagement
drs. M. Welmers-Van den Berg (directeur Academie Social Work & Theologie), R. Langeberg-Klok MScN (directeur Academie Health Care), R. Borg-Pieffers (manager Personeel en Organisatie), drs. M. Beeftink (kwaliteitszorgmedewerker, interim), drs. S. de With-Bloemendaal (algemeen beleidsadviseur en kwaliteitszorgmedewerker)
- 10.30 uur – 11.15 uur Coördinatoren opleidingsteams en docenten uit opleidingscommissies
dr. H. Geertsema (opleidingscoördinator GPW/GL), H. Homminga-Burema (facilitair/intern coördinator GPW/GL), IJ. van Berkum-Plomp (propedeusecoördinator Social Work), W. Koning (coördinator tweede en derde jaar MWD, teamvoorzitter MWD), S. Wijma (docentlid opleidingscommissie Social Work), drs. R. Dribergen (fasecoördinator basis HBO-V), R. Schaaf MScN (coördinator jaar vier, blokcoördinator IKZ jaar één HBO-V), drs. A. Damsa-Bakker MscE (docentlid opleidingscommissie HBO-V), C. de Koning-Bomhof (decaan Academies Health Care en Social Work & Theologie)
- 11.30 uur – 12.30 uur Studenten uit opleidingscommissies en studenten met functiebeperking
J. van Rijn (studentlid opleidingscommissie GPW/GL, tweedejaars GPW), M. Veening (student, tweedejaars GPW), E. Busstra (studentlid opleidingscommissie Social Work, vierdejaars MWD), B. Datema (student, tweedejaars MWD), S. van Manen (studentlid opleidingscommissie HBO-V, klas VV2n, jaar twee versnelde MBOV-route), B. Muis (student, tweedejaars HBO-V)
- 12.30 uur – 14.00 uur Documentenonderzoek, lunch panel (besloten), 12.30 uur – 13.00 uur open spreekuur
- 14.00 uur – 14.45 uur Examencommissies en anderen, betrokken bij borging van toetsing
I. Gortemaker (voorzitter examencommissie Social Work & Theologie, docent MWD), K. Jager (lid examencommissie Social Work & Theologie, docent GPW/GL), drs. H. Stulp (lid toetscommissie Social Work & Theologie, docent MWD), drs. I. Haarman (coördinator afstuderen, docent MWD), drs. K. de Lijster (secretaris examencommissie HBO-V, docent HBO-V), A. Strijker-Vogel (voorzitter examencommissie HBO-V, docent HBO-V), dr. R. van Leeuwen (lid toetscommissie HBO-V, docent HBO-V, lector), drs. E. Hoekman (coördinator afstuderen, docent HBO-V)
- 14.45 uur – 15.30 uur Vertegenwoordigers werkveld en alumni
H. Groenwold (alumna GPW), H. Drost (alumnus GL), E. Volkerink (vertegenwoordiger werkveld GPW/GL, kerkelijk werker CGK Zwolle), E. Pruijm (alumnus MWD), P. Eikelboom (alumna MWD), A. Brouwer (vertegenwoordiger werkveld MWD, werkbegeleider Jeugdzorg Flevoland), B. Agteresch (alumna HBO-V), G. van Lohuizen (alumna HBO-V), J. Sietsma (vertegenwoordiger werkveld HBO-V, verpleegkundig specialist)

- 15.30 uur – 17.00 uur Overleg panel (besloten)
- 17.00 uur – 17.30 uur Terugkoppeling hoofdlijnen bevindingen door panelvoorzitter aan opleidingsmanagement drs. J.D. Schaap MPM (voorzitter College van Bestuur), drs. M. Welmers-Van den Berg (directeur Academie Social Work & Theologie), R. Langeberg-Klok MScN (directeur Academie Health Care), drs. S. de With-Bloemendaal (algemeen beleidsadviseur en kwaliteitszorgmedewerker)

Bijlage 2: Bestudeerde documenten

Documenten die zijn bestudeerd voorafgaand aan het locatiebezoek:

- Complementair, aanvullende beoordeling MWD, HBO-V, GPW en GL
- Intakeformulier studenten met een functiebeperking
- Studeerbaarheid gegevens
- Voorbeelden verbeteracties
- Kwaliteitshandboek Gereformeerde Hogeschool
- Procedures toetsing en examinering
- Beleidsnotitie werkveldcommissie HBO-V
- Reglement werkveldcommissie Academie Social Work & Theologie
- Reglement opleidingscommissie Gereformeerde Hogeschool
- Verantwoordelijkheden examencommissie, toetscommissie, examinatoren Gereformeerde Hogeschool
- Reglement kwaliteitscommissie opleiding Gereformeerde Hogeschool
- Taakbeschrijving kwaliteitscoördinator
- Beleidsplan en protocol Handicap en Studie, Gereformeerde Hogeschool
- Beleid werving en selectie

Documenten die tijdens het locatiebezoek ter inzage lagen:

- Directiebeoordelingen Academie Health Care en Academie Social Work & Theologie
- Studentenstatuut Gereformeerde Hogeschool
- Verslagen opleidingscommissies
- Verslagen examencommissies
- Overzicht contacten met alumni
- Samenstelling en verslagen werkveldcommissie
- Informatie over overleg met werkveld
- Procedures, voorbeelden en informatie aan studenten betreffende verbetermaatregelen
- Voorbeelden van cursusevaluaties en curriculumevaluaties
- Verslagen panelgesprekken
- Personeelsbeleid Gereformeerde Hogeschool
- Personeelsbeleid Academie Health Care
- Onderwijs- en examenreglementen
- Toetsbeleid en toetscommissies, per opleiding
- Academie Health Care: samen met visie voor kwaliteit
- Functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen docenten
- Didactisch concept Bachelor Social Work
- Leerconcept Social Work
- Beroepsprofiel Social Work
- Studiegids MWD/SPH, propedeuse, hoofdfase
- Studiegidsen Verpleegkunde
- Praktische Theologie (concept)
- Opleidingsmodel HBO-V
- Examenreglement HBO-V
- Competenties HBO-V, Professional met Diepgang

Bijlage 3: Samenstelling visitatiepanel

Het visitatiepanel bestond uit de volgende personen:

- De heer prof. dr. J.P. van Ewijk (voorzitter);
- De heer Z.B. Nitrauw MLD (deskundige);
- De heer drs. K. Boonstra (deskundige);
- De heer drs. U. Tjallingii (deskundige);
- Mevrouw P. van Leeuwen BSW (student).

prof. dr. J.P. van Ewijk (voorzitter)

De heer Van Ewijk is bijzonder hoogleraar Grondslagen van het Maatschappelijk Werk aan de Universiteit voor Humanistiek en ook visiting professor International Social Policy and Social Work aan de Tartu University in Estland. Hij was onder meer leraar, jeugdpastor, lector en directeur van verschillende instellingen op het gebied van zorg en welzijn. Hij bekleedde en bekleedt talrijke functies in het maatschappelijk veld. De heer Van Ewijk is reviewer van internationale tijdschriften en heeft veel publicaties op zijn naam staan.

Z.B. Nitrauw MLD (deskundige)

De heer Nitrauw is vanaf 1999 directeur/bestuurder van SGJ Christelijke Jeugdzorg. Dit is een landelijk werkende organisatie voor jeugdzorg met 250 medewerkers in negen vestigingen. Hij heeft na afronding van de voortgezette Agogische Beroepsopleiding onder meer de postdoctorale opleiding Management of Learning and Development aan TIAS voltooid. De heer Nitrauw was voor zijn huidige betrekking onder meer werkzaam als opbouwwerker en als hoofd opleidingen/organisatieadvies bij Groot-Emaus.

drs. K. Boonstra (deskundige)

De heer Boonstra is directeur-bestuurder van het College Zorgopleidingen en projectleider Broedplaats Fryslân voor het College voor Zorgverzekeringen. Na zijn studie werkte hij onder meer als hoofd dienst klinische zorg van het Antonius Ziekenhuis Zuidwest-Friesland en als hoofd medische zorg van het Integraal Kankercentrum Noord-Nederland. Nadien was de heer Boonstra directeur-bestuurder bij Stichting Zorggarant Thuiszorg, hoofd opleidingen Theologie en Gezondheidszorg aan de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden en directeur van Venturaplus.

drs. U. Tjallingii (deskundige)

De heer Tjallingii is beleidsmedewerker bij de Stichting Kwaliteitsregister Geestelijk Verzorger en kerkmusicus van de Heilige Geest Parochie te Heerenveen en de St. Franciscusparochie te Wolvega. Na de afronding van zijn studie Godgeleerdheid aan de Rijksuniversiteit Groningen was de heer Tjallingii onder andere werkzaam als predikant, docent Levensbeschouwing aan Stenden Hogeschool en ROC Friese Poort, geestelijk verzorger bij Zorggroep Pasana Dokkum en docent Liturgie aan de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden.

P. van Leeuwen BSW (student)

Mevrouw Van Leeuwen studeerde in deeltijd aan de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening van de Christelijke Hogeschool Ede. Zij heeft na het behalen van het diploma in het voortgezet onderwijs werkzaamheden verricht op het gebied van onder andere de journalistiek, als huiswerkbegeleider en pianolerares en in het maatschappelijk werk. Mevrouw Van Leeuwen heeft haar studie Maatschappelijk Werk en Dienstverlening in de zomer van 2013 afgerond en is nu werkzaam als jobcoach, reïngratieconsulent en freelance journalist.