

## Opbrengst bestuurstafels over “de (meer)waarde van peerreviews”, september 2018

Op 19 en 20 september 2018 zijn twee bestuurstafels gewijd aan de (meer) waarde van peerreviews voor het borgen en versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Vooral is ingezoomd op de bijdrage van peerreviews aan het lerend vermogen van opleidingsteams. En aan de condities die de impact in de weg staan of verhogen.

Bij wijze van voorbereiding zijn de volgende vragen geformuleerd ter ondersteuning van het gesprek:

- Welke vormen van peerreview kunnen we onderscheiden en welke sluiten aan bij de beweging naar een flexibel mbo en daarbij passende kwaliteitsborging (meer van verantwoord en naar leren, het dialoogmodel)?
- Wat zijn de ervaringen met peerreviews in het hbo (gebruik, kosten en baten) en wat kunnen we hiervan leren voor het mbo?
- Aan welke voorwaarden dienen peerreviews te voldoen om impact te hebben op de onderwijskwaliteit én het lerend vermogen van teams/teamleden?
- Kunnen peerreviews worden ingebed in bestaande systemen van kwaliteitszorg van een instelling? Hoe?
- Moeten praktijkopleiders van leerbedrijven (hybride onderwijs) ook als teamleden worden beschouwd in de uitvoering van peerreviews?

Naast de vragen is ook een reader opgesteld met inzichten over het gebruik en de meerwaarde van peerreviews en de condities waaronder deze reviews impact hebben op de onderwijskwaliteit, dan wel het lerend vermogen van teams. Voor het samenstellen van de reader is gebruik gemaakt van inzichten uit recente (onderzoeks)literatuur, het recente door de Inspectie uitgevoerde onderzoek naar peerreviews in het hbo (zie hieronder) en ervaringen van het Kwaliteitsnetwerk mbo met het peerreviewing van opleidingen.

Het hbo heeft al langer ervaring met de werking en effecten van peerreviews. Medio 2018 heeft de Onderwijsinspectie een onderzoek afgerond over deze ervaringen. De onderzoeker was uitgenodigd om het gesprek over de mogelijke betekenis van peerreviews in het mbo met de opbrengsten van het hbo-onderzoek te voeren. Wat kunnen we in het mbo van de ervaringen in het hbo?

De bestuurstafels worden georganiseerd door het Kwaliteitsnetwerk mbo in samenwerking met het NCP EQAVET.

### Opbrengst

De opbrengsten van de twee bestuurstafels laten zich op twee manieren ordenen. Als eerste gaat het om de betekenis van peerreviews, als tweede zijn er vanuit de bestuurstafels condities geformuleerd die peerreviews een grotere betekenis kunnen geven.

### Betekenis peerreview

- ❖ **Etikettering:** Het begrip peerreview kent diverse invullingen, of ladingen. Van belang is telkens met elkaar te benoemen wat bedoeld wordt. Zo kan een peerreview worden gebruikt als een feedbackaanpak, als een vorm van intervisie of als een vorm van auditten.
- ❖ **Focus:** voor het mbo dient in de verschillende vormen van peerreviewing het leren centraal te staan. Dit kan als gemeenschappelijk kijk vanuit de bestuurstafels worden opgemaakt. Tegelijk is het beeld dat het onderscheid tussen leren en verantwoord niet zo zwart-wit is. Met termen als waarden kunnen verbindingen worden gemaakt tussen leren en verantwoord. Ervaringen in het hbo leren dat ook de fasering belangrijk is. Vanuit het leren kan vervolgens invulling worden gegeven aan verantwoord. Het gevoel overheerst dat een introductie met de nadruk op verantwoording het lerend effect zal belemmeren.

- ❖ **Rollen:** Het gesprek bracht naar voren dat er in deze fase van gebruik in het mbo twee rollen te koppelen zijn aan de inzet van peerreviews. Als eerste levert een peerreview inspiratie en verbetermogelijkheden op. Daarnaast bevordert het werken met dit instrument het tot stand brengen van een kwaliteitscultuur waarin het continue willen leren vanzelfsprekend is. Beide rollen worden als betekenisvol gezien.
- ❖ **Niveaus:** bij de invulling en inrichting van peerreviews is het goed meerdere niveaus te onderscheiden.
  - Het Individueel niveau: de professional die met een collega in gesprek gaat en wederzijds in de keuken kijken.
  - Het teamniveau: het gezamenlijke gesprek en het gezamenlijke leren. Beeld is dat dit niveau in deze fase de meeste aandacht moet krijgen in het mbo. Peerreviews op teamniveau bevorderen gemeenschappelijk eigenaarschap en bevordert ook het ontstaan van een kwaliteitscultuur die het individuele niveau overstijgt. Van belang is dat de vraagstelling in de reviews dan ook de vraagstelling van het team zelf is.
  - Het Instellingsniveau: op dit niveau is het peerreview één van de instrumenten om als organisatie te werken aan het versterken van het lerend vermogen en een kwaliteitscultuur die daarbij past.
- ❖ **Positioneren:** Het werken met vormen van peerreviewing staat nog in de kinderschoenen in het mbo. Het is goed om er mee van start te gaan dan wel door te gaan. De bestuurders aan tafel geven aan dat het nu oefenen is en het verder toepassen van het instrument en het benutten van de opbrengsten een lange adem vraagt.

#### **Conditie peerreview**

- ❖ Voorkom vrijblijvendheid: De bestuurder heeft de rol om op instellingsniveau het besef te versterken dat peerreviewing helpt om de onderwijskwaliteit beter te maken en de organisatie te verbinden aan het werken met peerreviews en zich eigenaar te voelen van de opbrengsten die peerreviewing genereert.
- ❖ Goede vragen: zorg voor 'goede vragen'. Het stellen van kritische, lerende vragen wordt als belangrijk aandachtspunt gezien. In de aanvangsfase kan deze competentie ingevlogen worden, maar uiteindelijk moet de mbo-organisatie zelf deze vaardigheid ontwikkelen.
- ❖ Inbedden: het instrument peerreview zal ingebed moeten worden in de werkwijze van de instelling als één van de manieren om te leren. Voorlopig naast het auditten. Wellicht dit op termijn herijken, peerreviews kunnen mogelijk in de toekomst de audits vervangen.
- ❖ Rol bestuurder: voor de bestuurder is het van belang om het 'goede voorbeeld' te geven. Door het gesprek met het team te blijven voeren, door mee te doen en uit te dragen.
- ❖ Panels: bij het vormen van panels (à la hbo) als ogen van 'buiten' het team/de organisatie vraagt de samenstelling speciale aandacht. Het gaat om het combineren van twee perspectieven: vakdeskundigheid en het perspectief van buiten.
- ❖ Klimaat: de effectiviteit van peerreviews is afhankelijk van het werkklimaat van het team en van de organisatie. Een open en veilig klimaat is conditioneel voor leren; fouten maken mag.

Als overall opbrengst van de tafels kan worden benoemd dat de bestuurders meerwaarde zien van peerreviews als middel om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. We staan nog in het begin en het is goed om hiermee aan de slag te gaan, te oefenen. De focus zou moeten liggen op het toepassen van het peerreviews door teams. Als aanvullende optie zien de bestuurders meerwaarde van peerreviews voor de 'diensten' (tussen instellingen) en voor Colleges van Bestuur.

### **Aanwezige bestuurders**

Mare Riemersma (Drenthe College)  
Theo Rietkerk (Landstede)  
Talitha van der Elst (Nova College)  
Peter van Mulkom (ROC Nijmegen)  
Harrie de Bruin (ROC Mondriaan)  
Margreet Rookmaker (MBO Utrecht)  
Kitty Oirbons (Rijn IJssel)  
Jan Jacob van Dijk (ROC A12)  
Jan Pieter Jansen (Citaverde)  
Martine Pol- Neefs (Inspectie voor het Onderwijs)

### **Achtergrond informatie**

- Reader bestuurstafels over Peerreview september 2018 “De (meer)waarde van peer reviews als middel om de onderwijskwaliteit te verhogen”
- 1<sup>e</sup> artikel “Zelfbewust de beoordeling tegemoet” in Hoger Onderwijsmanagement, 10-10-2018 (Martine Pols- Neefs en An Jansen)
- 2<sup>e</sup> artikel “Openheid binnen kaders: op zoek naar de juiste balans” in Thema, [themahogeronderwijs.org](http://themahogeronderwijs.org), 18-12-2018 (Martine Pols-Neefs en Ruth Schraven)