

De (meer)waarde van peer reviews als middel om de onderwijskwaliteit te verhogen

Reader ten behoeve van de bestuursafel Kwaliteitsnetwerk mbo en NCP EQAVET, september 2018

Uitnodiging bestuursafel

Het thema van deze bestuursafel is de (meer)waarde van peer reviews als middel om de onderwijskwaliteit te verhogen. We kijken vooral naar de bijdrage van peer reviews aan de versterking van het lerend vermogen van opleidingsteams, en de condities die deze impact verhogen of in de weg staan. Vragen die aan tafel aan de orde zullen komen zijn onder andere:

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

Onlangs heeft de Inspectie een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen van peer reviews als onderdeel van het accreditatiestelsel in het hbo. De betrokken onderzoeker zal aan tafel de opgedane inzichten met de bestuurders delen.

In deze reader zijn inzichten verzameld over het gebruik en de meerwaarde van peer reviews en de condities waaronder deze reviews impact hebben op de onderwijskwaliteit, dan wel het lerend vermogen van opleidingsteams. Bronnen voor deze reader zijn: inzichten uit recente (onderzoeks) literatuur, het recente door de Inspectie uitgevoerde onderzoek naar peer reviews in het hbo en ervaringen van het Kwaliteitsnetwerk mbo met peer reviews op opleidingsniveau.

Inleiding

In het beroepsonderwijs zijn in verschillende initiatieven peer reviews geïntroduceerd. Zo heeft de Onderwijscoöperatie pilots geïnitieerd en uitgevoerd, in het hoger onderwijs is peer reviewing een vast onderdeel van het accreditatiestelsel, en zet het Kwaliteitsnetwerk mbo interscolaire peer reviews in op het niveau van opleidingen. In de lerarenagenda 2013-2020 heeft het ministerie van

OCW zelfs de ambitie geformuleerd dat in 2020 scholen structureel gebruik maken van peer reviews.

Deze initiatieven hebben gemeen dat ze de onderwijskwaliteit beogen te borgen of te verhogen; het versterken van de kwaliteitscultuur en het verder verhogen van de onderwijskwaliteit en de borging daarvan. Ze verschillen echter in de wijze waarop het concept 'peer review' wordt geduid en toegepast.

Om te kunnen verkennen welke vormen wel en niet aanspreken, wat ze beogen en onder welke voorwaarden ze gebruikt kunnen worden zijn in onderstaand tabel vier vormen onderscheiden, die in de navolgende paragrafen verder worden beschreven vanuit de geraadpleegde literatuur.

Vorm/toepassing	Synoniem(en)	Definitie en doel	Voorbeeld(en)
I. Peer review om te <u>leren</u> - (individuele) docent	Peer learning, collegiaal leren, peer to peer learning	Collegiale dialoog tussen docenten op basis van de eigen onderwijspraktijk en gericht op de verbetering van die praktijk.	Lesbezoeken, intervisie, video-coaching, collegiale consultatie. In eigen team of daarbuiten.
II. Peer review om te <u>leren</u> - teamniveau of instellingsniveau (themagewijs) – vaak interscolair	Peer audit, collegiale (waarderende) audit, visitatie	Vakgenoten onderzoeken op structurele wijze de kwaliteit van het onderwijs van team of instelling op basis van een waarderingskader.	Peer reviews van het kwaliteitsnetwerk (focus op primair proces)
III. Peer review om te <u>beoordelen</u> - docent	360-graden feedback, peer beoordeling, peer evaluatie	Input van collega's is onderdeel van de beoordelings- en functioneringscyclus.	Rapportage van lesbezoek door collega-docent is onderdeel van beoordeling docent
IV. Peer review om te <u>beoordelen</u> - Opleiding of instelling	Audit, visitatie, toets	Vakgenoten maken onderdeel uit van een formele kwaliteitsbeoordeling van een (nieuwe) opleiding of instelling.	Peer-visitatiepanels in het hbo als onderdeel van een accreditatieprocedure

I. Peer reviews om te leren - docentniveau (peer learning)

In veel publicaties worden peer reviews ook peer learning of collegiaal leren genoemd. Het gaat dan om de professionalisering van docenten door middel van bijvoorbeeld lesobservatie, feedback

geven, casuïstiek bespreken, samen lessen voorbereiden en samen onderwijs ontwikkelen. Binnen de eigen school maar ook met collega's van andere scholen en mensen uit de beroepspraktijk. Over deze vorm van peer reviews is relatief veel gepubliceerd. Uit deze literatuur leren we dat peer learning de volgende doelen heeft:

- aanzetten tot leren en een sterke vorm van reflectie (Hooge, & Wassink, 2015);
- door vergelijking tussen collega's een benchmark ontwikkelen waardoor er een relatieve maat aangehouden kan worden waaraan personen/organisaties getoetst kunnen worden (Hooge & Wassink, 2015; Schillemans, 2007);
- informatie bieden aan intern en extern personeel (Schillemans, 2007). Het zorgt voor feedback vanuit verschillende visies/standpunten.

Effecten van deze vorm van peer learning zijn (op basis van de literatuur):

Docentniveau

- vergroting van kennis en het aantal lesmethoden en leermiddelen;
- doordat over mogelijke problemen gesproken wordt, worden docenten zelfverzekerder;
- docenten worden zich bewuster van de kwaliteit en de opbrengst van hun eigen onderwijs;
- peer learning/review wordt ervaren als leuk en leerzaam.

School- en teamniveau

- een opener cultuur. Het wordt voor docenten makkelijker bij elkaar binnen te lopen, deuren staan vaker open. Ook vraagt men meer hulp aan elkaar, zowel aan collega's binnen de school als daarbuiten, in het netwerk van de school;
- vergemakkelijking van het invoeren van veranderingen in de organisatie, doordat ervaringen worden uitgewisseld;
- de opbrengst van peer review is hoger is dan van 'gewone' studiedagen;
- een aantal scholen breng hele concrete verbeteringen van de onderwijsresultaten, zoals eindexamenresultaten deels in verband met peer review/learning.

We vinden in de literatuur een aantal voorwaarden voor het welslagen van deze vorm van peer learning:

- het moet duidelijk zijn hoe peer learning bijdraagt aan het hogere doel: verhoging van de onderwijskwaliteit;
- er moet een koppeling zijn met duidelijke individueel leerdoelen én gezamenlijke teamdoelen;
- klein beginnen. Om effect te kunnen hebben moeten deelnemers positief staan tegenover peer learning;
- de schoolleiding laat blijken waarde te hechten aan peer learning, en ervoor waken dat het als extra belasting gezien wordt;
- er moet een goede motivator zijn; iemand in het team die het voortouw neemt;
- vaardigheden om kritisch en met zekere distantie kunnen kijken naar het (eigen) functioneren;
- het vraagt gelijkwaardigheid: halen en brengen;
- de wil en bereidheid om een collega van advies te dienen en/of om advies te krijgen;
- vertrouwen in deskundigheid en betrouwbaarheid van de collega;
- het vermogen om veiligheid te creëren;
- wederzijds vertrouwen.

NCP EQAVET inventariseerde in 2016 hoe peer learning (zij spreken ook van peer reviewing of collegiaal leren) al benut wordt in het mbo. Uit de inventarisatie blijkt dat men positief tegenover peer learning staat en dat het al redelijk veel toegepast lijkt te worden. Het betreft makkelijk toegankelijke vormen zoals een collega om advies vragen of deelnemen aan intervisieclubjes. Een intensievere vorm van collegiaal leren zoals lesbezoek wordt slechts door 7% van de respondenten toegepast. Men geeft aan er meer gebruik van te willen maken, omdat ervaren wordt dat peer reviewing bijdraagt aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

In de literatuur zijn overigens geen gegevens aangetroffen over de daadwerkelijke effecten (buiten ervaringsniveau) van peer learning op de kwaliteit van het onderwijs en/of examinering.

II. Peer review om te leren – team en/of instellingsniveau

In deze vorm van peer review laat een opleidingsteam of instelling een extern panel van vakgenoten (peers) een onderzoek uitvoeren naar (aspecten van) de kwaliteit van hun onderwijs. Het doel is om samen inzicht te verwerven in wat er goed gaat en wat er beter kan. Vaak spreekt men van interscolaire visitatie of een collegiale (waarderende) audit.

Deze vorm van peer review kunnen we de onderstaande kenmerken toedichten op basis van de literatuur:

- de peer review is vrijwillig;
- het is een formatieve visitatie of audit: het doel is leren, niet beoordelen;
- er wordt gewerkt met een vooraf vastgesteld waarderingskader;
- de focus van de review ligt doorgaans op het primaire proces (onderwijs en examinering), maar kan zich – afhankelijk van het doel – ook op zaken zoals bestuur, kwaliteitsborging, teamcultuur et cetera richten;
- de meest gebruikte vorm is een interscolaire uitvoering, maar teams kunnen ook onderling deze een reviewing afspreken.

In het Europese hoger onderwijs vormt peer review inmiddels de kern van het kwaliteitszorgsysteem. Na de zelfevaluatie volgt de externe evaluatie door peers die een schoolbezoek afleggen. In hun evaluatierapport zijn over het algemeen aanbevelingen voor verbetering opgenomen. Zie verder:

<http://www.peer-review-education.net/calimero/tools/print.php?id=15607>

Het tweede bekende voorbeeld van deze vorm zijn de peer reviews die het Kwaliteitsnetwerk mbo (KWN) organiseert rond bepaalde thema's. De focus ligt op het primaire proces. Opleidingen bij de deelnemende instellingen (de peers) worden door een onderzoeksteam een dag bezocht. Het team bestaat uit een externe procesbegeleider, een externe secretaris, vakinhoudelijk experts van de deelnemende instellingen (en eventueel experts van daarbuiten). Gesprekken, lesbezoeken en documentenanalyse maken deel uit van het review. Het bezoek mondt uit in een verslag met good practices en aandachtspunten (risico's). Het KWN beoogt hiermee leren van elkaar te stimuleren en een professionele dialoog op gang te brengen. De werkgroep benoemde onlangs naar aanleiding van een evaluatie, twee succesfactoren voor het welslagen van deze peer reviews:

- Er moet ruimte zijn voor de leervraag van het team zelf. En ruimte om, rondom die leervraag het 'eigen verhaal' te vertellen.

- De leervraag bepaalt wat de beste aanpak voor peer review is, en welke peers hier een rol in kunnen spelen. De exacte aanpak en uitvoering van de peer review wordt gezamenlijk bepaald.

Interessant is om te monitoren of deze en andere initiatieven leiden tot veranderingen (verbeteringen) in de primaire processen.

Kader: BPV als onderdeel van peer review

Als scholen in aanmerking willen komen voor de resultaatafhankelijke beloning voor de bpv dan moeten zij sinds 2017 in het verbeterplan bpv 'aangeven te zullen participeren in een collegiale consultatie (peer review) voor de bpv'. Hiermee beoogt OC&W dat scholen en bedrijven leren van individuen en van elkaar, waardoor de beroepspraktijkvorming verbetert.

Bron: Regeling kwaliteitsafspraken mbo – artikel 4.9

III. Peer review om te beoordelen – individuele docent

Hiermee bedoelen we het gebruiken van feedback of observatiegegevens van collega's (peers) in een formele beoordelings- en functioneringscyclus. Met andere woorden: de input van collega's wordt door de leidinggevende (en de werknemer zelf) gebruikt om tot een oordeel te komen over het functioneren van de docent. Een bekend voorbeeld is de 360-graden feedbackmethode, waar de informatie uit de feedback van collega's (peers) deel van uitmaakt.

Ook hier is het doel onderwijsverbetering, maar nu via de lijn van personeelsbeleid. Anders dan bij peer learning (vorm I uit de reader) heeft deze toepassing wél een beoordelend karakter - doorgaans gekoppeld aan leren/verbeteren.

Over de betrouwbaarheid van oordelen (mede) op basis van peer review is veel gezegd en geschreven. Enkele voorwaarden voor een hoge betrouwbaarheid en transparantie zijn:

- een transparant en eenduidig beoordelingskader;
- dat de gebruikte input is verkregen in geijkte procedures / met inzet van goede instrumenten. Bijvoorbeeld (afhankelijk van het doel van de feedback): met gebruik van een online vragenformulier - al dan niet anoniem. Of door middel van meer open feedbackformulier waarop de te beoordelen aspecten reeds zijn aangegeven.
- dat de peers die feedback leveren bereid zijn en professioneel genoeg zijn om waardevolle input te leveren – hoewel je je daarvan natuurlijk zou kunnen afvragen hoe je die professionaliteit dan weer bevordert c.q. borgt.
- dat voor alle betrokkenen duidelijk is wat het doel is van de peer review en wat daarin van hun verwacht wordt
- dat de betrokkenen bereid zijn om feedback te geven en te ontvangen.

In de door ons geraadpleegde literatuur zijn geen bevindingen aangetroffen over de effecten van deze vorm van peer review op het functioneren van de onderwijsprofessionals en/of de kwaliteit van het onderwijs.

IV. Peer review om te beoordelen – opleidings- of instellingsniveau

Met deze vorm doelen we op peer reviews die deel uitmaken van een formele opleidings- of instellingsbeoordeling. Vakgenoten (peers) nemen plaats in een panel dat beoordeelt of de betreffende instelling of school aan de gestelde eisen voldoet. Bijvoorbeeld voorwaarden om erkend te worden als opleiding, of voor het behouden van een accreditatie. Deelname is niet vrijwillig; het oordeel van de peer review is een onderdeel van een procedure.

Een voorbeeld is het accreditatiestelsel in het hoger onderwijs. Daarin maken peers onderdeel uit van een visitatieteam dat een oordeel geeft over de kwaliteit van de opleiding(en) die een instelling wil starten. Voor de onderwijsinspectie is peer reviewing de basis van het accreditatiestelsel in het hoger onderwijs, waarbij onder peer reviewing wordt verstaan: *'een solide oordeel door vakgenoten, uitgesproken na een zowel kritisch als stimulerend toetsingsproces'*.

Overigens is het doel van de visitaties niet louter selecteren/controleren maar ook stimuleren. Met andere woorden: het oordeel van de panels dient ook als input voor de opleidingsteams om het onderwijs verder te verbeteren.

De onderwijsinspectie deed onlangs onderzoek naar het functioneren van het accreditatiestelsel (zie: rapport onderzoek kwaliteit accreditatiestelsel ho – juni 2018). De hoofdconclusie van dit onderzoek is dat het stelsel in de kern adequaat functioneert: *'Binnen de kaders van peerreview wordt de basiskwaliteit van (nieuwe) opleidingen gewaarborgd, en het stelsel stimuleert (nieuwe) opleidingen en instellingen om zich verder te verbeteren. De betrouwbaarheid van de oordelen verdient wel versterking'*.

Specifiek ten aanzien van peerreviews concludeert de Onderwijsinspectie het volgende:

Peerreview: gewaardeerd uitgangspunt met beperkingen.

Peerreview, het uitgangspunt van het accreditatiestelsel – aansluitend bij de gangbare benadering voor kwaliteitsbeoordeling en -verbetering van het hoger onderwijs in Europa – wordt door alle betrokkenen zeer gewaardeerd. De peers worden als onafhankelijk en in het algemeen als deskundig ervaren. De gesprekken met het panel zijn stimulerend. Maar peerreview brengt ook beperkingen met zich mee. Peers zijn mensen met verschillende sterke en soms ook zwakke kanten. De communicatieve vaardigheden van het panel, en zeker ook de vaardigheid om zich te verplaatsen in de instelling en los te komen van eigen voorkeuren, zijn cruciaal. Dit blijft bij peerreview onvermijdelijk een aandachtspunt'.

Tot slot

Het onderzoek van de inspectie had geen betrekking op de vraag in hoeverre peerreviews als onderdeel van het accreditatiestelsel meerwaarde hebben ten opzichte van werken met een panel dat bestaat uit professionals buiten de peer group. Wat beoogde men met het betrekken van peers? En is dit dan gerealiseerd of niet? Wegen de baten op tegen de kosten? En welke andere evaluatie- of feedback vormen kunnen door peer reviewing worden vervangen?