

## WERKEN AAN KWALITEITSCULTUUR IN HET MBO: ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK

*En hoe de handreikingen van het NCP EQAVET hierin ondersteuning bieden*

*Auteur: Esther Woertman (NCP EQAVET)*

**Het jaar 2020 is nog maar net begonnen. In het mbo zijn het de piekmaanden qua lesdrukke, maar bij het NCP EQAVET buigen we ons over andere zaken. Voor u misschien niet het meest voor de hand liggende moment om je in kwaliteitszorg en -cultuur te verdiepen, maar voor ons juist wél. Het zou fijn zijn om na deze drukke periode onderwijsteams in het mbo weer een stapje verder te kunnen helpen met het werken aan kwaliteitscultuur door ervaringen te delen over [het werken met de handreikingen van het NCP EQAVET](#)**

### Ervaringen uit de praktijk

Wij spraken met verschillende professionals in het land over hoe zij werken aan dit thema en wat hen hierin helpt. Wat hebben zij bijvoorbeeld meegenomen uit de training van EQAVET voor procesbegeleiders rondom het versterken van de kwaliteitscultuur in onderwijsteams? In de gesprekken met Tineke den Harder (stafmedewerker onderwijs en kwaliteit bij Curio), Nan de Rijcke (procesmanager bij het Graafschap College) en Esther Vis (adviseur onderwijs en kwaliteit bij mboRijnland) kwam in ieder geval duidelijk naar voren hoeveel mogelijkheden er zijn rondom dit thema en wat de handreikingen van het NCP te bieden hebben. We nemen jullie graag mee in hun verhaal over het versterken van kwaliteitscultuur in onderwijsteams.

### Ambitie

Kwaliteitscultuur bestaat uit een vanzelfsprekende, gezamenlijke en impliciete werkwijze waarmee een groep streeft naar onderwijskwaliteit. Wat opvalt tijdens de gesprekken is dat de ambitie overal hetzelfde is; men wil een kwaliteitscultuur creëren waarin kwaliteitszorg deel uitmaakt van de dagelijkse praktijk, waarin het gesprek wordt gevoerd over wat dit dan betekent en hoe men hieraan kan blijven werken. Om dit te bewerkstelligen is een gedragsverandering

nodig. In de training van het NCP EQAVET hebben de geïnterviewden gewerkt aan een plan van aanpak om de kwaliteitscultuur van de desbetreffende teams te versterken en aan de rol van [procesbegeleider](#) die hierbij nodig is.

### Handreikingen gebruiken in de praktijk

Het thema kwaliteitscultuur leeft in het mbo. Het is belangrijk teams mee te nemen in wat dit voor hen kan betekenen. Hoe zijn de verschillende scholen hiermee aan de slag gegaan?

Uiteindelijk heeft Tineke de kennis uit de training, de gesprekken en de handreikingen vooral ingezet om interventies met betrekking tot kwaliteitscultuur op maat te maken: leren om vooraf te inventariseren waar het team staat, waar je naartoe wilt en wat er moet gebeuren om daar te komen. Niet alleen afgaan op wat je van oudsher geneigd bent om te doen, maar duidelijk in kaart brengen wat de juiste stappen op dit moment in het proces zijn. Tineke: "Hier kunnen de teamplannen in ondersteunen. Hier willen we een duidelijk proces omheen uitrollen – een planning over wanneer de teamplannen worden opgesteld, gezamenlijk een aftrap houden, maar ook het begeleiden van het opstellen van zo'n plan en aanwezig zijn bij het gesprek met het team hierover."

Esther voegt hieraan toe dat zij binnen mboRijnland ter ondersteuning een procesbeschrijving voor de totstandkoming van de teamplannen heeft gemaakt waarmee teamleiders elkaars plannen helpen verbeteren. Voor deze procesbeschrijving zijn [de 10 inzichten om de kwaliteitscultuur te versterken in onderwijsteams in het mbo](#) gebruikt, met bijvoorbeeld het inzicht “Onderwijsteams zijn extern georiënteerd en vragen pro-actief om feedback”.

Om concreet met onderwijsteams aan de slag te gaan heeft Esther naast de 10 inzichten, ook de [vier stappen](#) van NCP EQAVET gebruikt om de kwaliteitscultuur in onderwijsteams te versterken. “Tijdens workshops binnen mboRijnland hebben we met een team gewerkt aan hun perspectief op kwaliteitsborging. Je merkt dan dat kwaliteitszorg en –cultuur elkaar raken. De kwaliteitscultuur staat momenteel bij mboRijnland hoog op de agenda.”

Nan beaamt dat de handreikingen van EQAVET in een traject voor het versterken van de kwaliteitscultuur ondersteunen: “Ik heb de vier begrippen ‘kwaliteitscultuur’, ‘kwaliteitssysteem’, ‘kwaliteitsbewustzijn’ en ‘kwaliteitsgericht handelen’ van [de ijsberg](#) gebruikt om een open gesprek te starten over dit thema, in de vorm van een brainstorm. Op die manier heb ik als procesmanager ontdekt wat onderwijsteams en –managers verstaan onder kwaliteitszorg en –cultuur. Je moet je er namelijk van bewust zijn dat er verschillende begrippen aan de term kwaliteit hangen en dat collega’s binnen je onderwijsteam een ander beeld kunnen hebben van kwaliteit en kwaliteitsborging. Door veel met elkaar te praten vind je met elkaar een gemeenschappelijke taal, zodat je ook echt verder kunt komen met elkaar. De handreikingen en training van NCP EQAVET helpen bij het ontwikkelen van deze eenduidige taal.”

## Ervaringen training

Nan heeft de inzichten die ze tijdens de training heeft opgedaan, gedeeld binnen het netwerk van de Gelderse ROC’s. “Samen met onze beleidsmedewerker heb ik een workshop gegeven waarin we de terminologie van EQAVET hebben gebruikt. Ook hebben we [de scan Visie op onderwijskwaliteit](#) toegelicht. De deelnemers reageerden positief op onze training. Ze vonden de opzet van de handreikingen helder en gaven aan dat het heel welkom was en dat ze de opzet om visie te bepalen zeker gaan gebruiken.” Aanvullend op de scan heeft het NCP EQAVET [handreikingen met verschillende werkvormen](#) ontwikkeld om te komen tot een visie op onderwijskwaliteit.

Tineke geeft aan dat het uitwisselen met collega’s van andere scholen haar inspireert. “Het waardevolle van dit soort trainingen is dat je met elkaar in gesprek gaat over kwaliteitszorg. Hoe pak je dat nou aan? De herkenbaarheid van de problematiek en vervolgens elkaar nog even kunnen raadplegen over bepaalde thema’s. Echt een toegevoegde waarde!”

## Uitdaging

De uitdaging lijkt te liggen in het veranderen van het gedrag in het onderwijs. Zoals Tineke aangeeft: “Je kunt niet verwachten dat alle docenten doordrenkt zijn van kwaliteitscultuur. Dat willen wij natuurlijk wel, dat kwaliteitszorg in het DNA zit, maar de vraag is of dat een reële verwachting is. Het voordeel van het gesprek aangaan, is dat teams niet meer het gevoel hebben aan een papieren tijger te werken, maar werkelijk aan iets wat leeft in de organisatie.” Voor het veranderen van gedrag lijkt een grote rol voor de opleidingsmanager te liggen. In [de workshop voor opleidingsmanagers](#) die het NCP EQAVET dit jaar stond dit thema dan ook centraal.

*Bent u benieuwd naar de handreikingen van het NCP EQAVET of wilt u meer weten over onze activiteiten? Bezoek [onze website](#) en schrijf u in voor onze nieuwsbrief. Hier is ook onze reader te vinden waarin alle handreikingen verzameld zijn met daarin een aantal vragen om u op weg te helpen met een plan op maat voor uw team(s).*

