

BEOORDELINGSRAPPORT

Beperkte opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Management in de Zorg
deeltijd

Associate degree
Management in de Zorg
deeltijd

Fontys Hogescholen

De kracht van
kennis.

BEOORDELINGSRAPPORT

Beperkte opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Management in de Zorg
deeltijd

Associate degree
Management in de Zorg
deeltijd

Fontys Hogescholen

CROHO nr. 34538 en 80011

Hobéon Certificering

Datum

15 november 2013

Auditteam

Drs. R.B van der Herberg

J.A.M. Scholten MaMHR

J.J. van Geest MBA

R. van der Wolk

Secretaris

G.C. Versluis

INHOUDSOPGAVE

1.	BASISGEGEVENS	1
2.	SAMENVATTING	5
3.	INLEIDING	9
4.	OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN	11
5.	ALGEMEEN EINDOORDEEL	29
6.	AANBEVELINGEN	31
BIJLAGE I	Scoretabel	33
BIJLAGE II	Opleidingsspecifieke eindkwalificaties	35
BIJLAGE III	Schematisch overzicht opleidingsprogramma	39
BIJLAGE IV	Programma, werkwijze en beslisregels	44
BIJLAGE V	Lijst geraadpleegde documenten	49
BIJLAGE VI	Overzicht auditteam	51

1. BASISGEGEVENS

NAAM INSTELLING	Fontys Hogescholen
status instelling (bekostigd of rechtspersoon voor hoger onderwijs)	bekostigd
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	positief
NAAM OPLEIDING (zoals in croho)	Management in de Zorg
registratienummer croho	1. Bachelor: 34538 2. Associate degree: 80011
domein/sector croho	Gezondheidszorg
oriëntatie opleiding	hbo
niveau opleiding	1. Bachelor 2. Associate degree
graad en titel	Bachelor Management in de Zorg
aantal studiepunten (ec's)	1. 240 EC 2. 120 EC
afstudeerrichtingen	n.v.t.
onderwijsvorm ¹	Competentiegericht onderwijs
locatie	Eindhoven
varianten	1. Deeltijd 2. Deeltijd
relevante lectoraten	Implementatie en evaluatie van Evidence Based Practice in verpleegkundige praktijken.
datum audit / opleidingsbeoordeling	10 september 2013

¹ Hieronder worden bijvoorbeeld verstaan: afstandsonderwijs, werkplek gerelateerd onderwijs, flexibel onderwijs, competentiegericht onderwijs of onderwijs voor excellente studenten.

Basisgegevens **hbo-bacheloropleiding**, deeltijd²

De opleiding valt sinds 2011 onder de verantwoordelijkheid van Fontys

Instroom (aantal)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ deeltijd					121*	47
uitval (percentage)						
uit het eerste jaar	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ deeltijd ³					17%	nnb
uit de hoofdfase				2006	2007	2008
▪ deeltijd ⁴						
rendement (percentage) ⁵				2006	2007	2008
▪ deeltijd						46st
docenten (aantal + fte)			Aantal		Fte	
▪ deeltijd			11		6,53	
opleidingsniveau docenten (percentage) ⁶			Bachelor	Master	PhD.	
▪ deeltijd			18%	73%	9%	
docent-student ratio ⁷						
▪ deeltijd			1:24,7			
contacturen (aantal) ⁸			1 ^e jaar	2 ^e jaar	3 ^e jaar	4 ^e jaar
▪ deeltijd			7	7	7	7

* Het grote aantal studenten in 2011 ten opzichte van 2012 wordt veroorzaakt door de overschrijving van alle studenten van Avans naar Fontys. Het gaat hierbij dus ook om hogerejaars studenten.

² Bron: Basisgegevens opleidingsbeoordeling 'Indicatoren en definities', Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, 11 september 2012

³ Het aandeel van het totaal aantal bachelorstudenten (eerstejaars ho) dat na één jaar niet meer bij de opleiding staat ingeschreven, zo mogelijk voor de laatste zes cohorten.

⁴ Het aandeel van de bachelorstudenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat in de nominale studieduur zonder het diploma te hebben behaald alsnog uitvalt uit de opleiding, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

⁵ Het aandeel van de bachelorstudenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat het bachelordiploma haalt in de nominale studieduur + één jaar, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

⁶ Het aandeel docenten (onderwyzend personeel) met een hbo, master en PhD in het totaal aantal docenten (onderwyzend personeel).

⁷ De verhouding tussen het totaal aantal ingeschreven studenten en het totaal aantal fte's aan onderwyzend personeel van de opleiding in het meest recente studiejaar.

⁸ Het gemiddeld aantal klokuren per week aan geprogrammeerde contacttijd, voor ieder jaar van de opleiding.

Basisgegevens **hbo-Associate degree, deeltijd**

instroom (aantal)	2009	2010	2011	2012
▪ deeltijd			116*	57
rendement (percentage) ⁹	2008		2009	2010
▪ deeltijd				52st
docenten (aantal + fte)	aantal		fte	
▪ deeltijd	11**		6,53	
docenten (niveau) ¹⁰	Master	Bachelor	PhD.	
▪ deeltijd	18%	73%	9%	
docent-student ratio ¹¹				
▪ deeltijd	1:24,7			
contacturen (aantal) ¹²	1 ^e jaar	2 ^e jaar		
▪ deeltijd	7	7		

* Het grote aantal studenten in 2011 ten opzichte van 2012 wordt veroorzaakt door de overschrijving van alle studenten van Avans naar Fontys. Het gaat hierbij dus ook om hogere jaars studenten.

** Deze docenten geven les zowel in de bachelor als in het Associate degree-programma.

⁹ Het aandeel van de Associate degree-studenten dat zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijft (herinschrijvers) dat het diploma haalt in de nominale studieduur + één jaar, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

¹⁰ Het aandeel docenten (onderwijzend personeel) met een hbo, master en PhD in het totaal aantal docenten (onderwijzend personeel).

¹¹ De verhouding tussen het totaal aantal ingeschreven studenten en het totaal aantal fte's aan onderwijzend personeel van de opleiding in het meest recente studiejaar.

¹² Het gemiddeld aantal klokuren per week aan geprogrammeerde contacttijd, voor ieder jaar van de opleiding.

2. SAMENVATTING

Fontys Hogescholen biedt de opleiding Management in de Zorg aan in de vorm van een hbo-bachelor en een Associate degree, beide in deeltijd.

Ze vervullen beide een andere rol in het werkveld. Studenten die uitstromen uit het Associate degree-programma zijn veelal meewerkend in het primaire proces van het aanbieden van zorg en dienstverlening en daarnaast bijvoorbeeld eerstverantwoordelijke of teamleider op operationeel niveau, meewerkend teamleider of (woonhuis)coördinator.

De bacheloropleiding leidt studenten op tot managers /leidinggevers in zorg, welzijn en maatschappelijke dienstverlening. Afgestudeerden zijn veelal al leidinggevende zonder uitvoerende taken in het primaire proces en verantwoordelijk voor het aansturen van (project)teams en de inrichting van processen.

Beoogde eindkwalificaties: voldoende (bachelor) – voldoende (Associate degree)

De opleiding heeft aangetoond dat zij zich baseert op het landelijk vastgestelde beroepsprofiel voor Management in de Zorg. De competenties die de opleiding hanteert, zijn gelijk aan de landelijk opgestelde competenties. Deze zijn op zowel bachelorniveau als op Associate degree niveau geformuleerd.

De opleiding heeft over de competenties regelmatig overleg met vakgenoten in o.a. het Landelijk Overleg MiZ (LOMIZ), met de opleiding MiZ van Hanzehogeschool Groningen en met vertegenwoordigers vanuit het werkveld, waaronder de Werkveld Adviesraad (WAR).

De contacten met de WAR zijn recentelijk geïntensiveerd.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding bezig is met de strategische herpositionering van het huidige Associate degree-programma en de bacheloropleiding MiZ in verband met de ontwikkelingen in zorg en welzijn. De opleiding stelt dat zij niet langer opleidt voor een functie, maar voor verschillende rollen die de afgestudeerden in een zorgcontext kunnen vervullen. In dit uitgangspunt kan het auditteam zich goed vinden.

Het management van de opleiding zal in het najaar van 2013 met een aantal docenten een projectteam vormen, dat hiermee aan de slag gaat. In deze discussie betreft de opleiding ook de WAR.

Het auditteam heeft er vertrouwen in dat de opleiding naar aanleiding hiervan waar nodig en gewenst de competenties en het curriculum zal aanpassen.

Het auditteam is van oordeel dat de bacheloropleiding en het Associate degree-programma zeker een 'voldoende' verdienen voor deze standaard. Het is belangrijk dat de opleiding nu voortvarend aan de slag gaat met strategische herpositionering. Daarnaast moet de opleiding de internationale dimensie nog nader uitwerken in de competenties.

Onderwijsleeromgeving: voldoende (bachelor) – voldoende (Associate degree)

De bacheloropleiding en het Associate degree-programma worden verzorgd door een relatief klein en bevlogen team, bestaande uit een mooie mix van ervaren en nieuwe docenten.

De docenten beschikken samen met de gastdocenten die de opleiding inzet voor specifieke thema's, over een breed scala aan vakinhoudelijke expertise in de verschillende vakgebieden. Met elkaar zorgen de docenten voor een samenhangend programma.

Zowel het programma voor de Associate degree als voor de bacheloropleiding biedt studenten de mogelijkheid de competenties te realiseren. Ten tijde van de audit was het programma van de Associate degree gelijk aan de eerste twee studiejaar van de bacheloropleiding. Met ingang van 2013-2014 zullen de studenten van het Associate degree-programma hun studie wel apart gaan afsluiten met een integraal afstudeerproject.

Studenten kunnen door de opdrachten/beroepsproducten die zij moeten uitvoeren op de eigen werkplek en daaraan gekoppelde theorie de vereiste kennis en vaardigheden verwerven.

Met de ontwikkeling van een onderzoekslijn, waarin alle losse elementen rondom onderzoek in het curriculum worden geïntegreerd en met de implementatie van deze lijn in september 2014, zorgt de opleiding ervoor dat de studenten gedurende hun studie nog effectiever de benodigde onderzoeksvaardigheden kunnen ontwikkelen. Het auditteam benadrukt dat het belangrijk is dat studenten leren evidence based te werken vanuit modellen en vooral praktisch onderzoek leren doen in het domein van de opleiding zelf, zoals het onderzoeken van business cases op de eigen afdeling. Het ontwikkelen van een onderzoekende houding moet voorop staan. De opleiding meldde dat zij ook vanuit deze visie naar onderzoek kijkt.

Het lectoraat speelt hierbij ook een belangrijke rol.

De samenwerking die het lectoraat en de opleiding zijn aangegaan met GGZ-Eindhoven acht het auditteam een mooi voorbeeld van het streven studenten deelonderzoeken uit te laten voeren die passen in gezamenlijke onderzoekslijnen/thema's van het werkveld, het lectoraat en de opleiding.

De veranderingen in zorg en welzijn en de gevolgen die deze kunnen hebben voor het curriculum, hebben aantoonbaar de aandacht van de opleiding. De thema's die de opleiding daarbij in gedachten heeft zoals extramuralisering, de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), nieuwe vaardigheden voor wijkverpleegkundigen die kennis moeten hebben van ondernemerschap, van wetgeving van informele zorg, mantelzorgers en zelfsturende teams, acht het auditteam relevant.

Het auditteam acht het belangrijk, dat de opleiding hierover ook in gesprek is met de WAR.

De internationale dimensie in het programma moet nog uitgewerkt worden. Daarvoor heeft de opleiding al een stappenplan opgesteld. Zo zullen er ook internationale bronnen op de literatuurlijst komen en zal er in de lessen met de studenten bekeken worden op welke manier vergelijkbare beroepen in de zorg in het buitenland zijn georganiseerd.

Ook is intensiever contacten met de praktijkcoaches gewenst. Dit heeft de aandacht van de opleiding.

Het auditteam komt tot het oordeel 'voldoende' voor zowel het Associate degree-programma als voor de bacheloropleiding. Het huidige curriculum biedt de studenten voldoende mogelijkheden voor het ontwikkelen van hun competenties, maar er zijn nog wensen. Het is belangrijk dat de opleiding op korte termijn een antwoord formuleert op de actuele ontwikkelingen in de zorg, de internationale dimensie uitwerkt en onderzoek goed inbedt in het onderwijs en hierover regelmatig contact heeft met het werkveld en de praktijkcoaches.

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties: voldoende (bachelor) – voldoende (Associate degree)

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding op een adequate wijze zorgt voor een valide, betrouwbare en inzichtelijke manier van toetsen en beoordelen, waarbij ze gebruik maakt van verschillende soorten toetsen die passen bij de opleiding. De wegen die docenten maken bij beoordelingen verschillen hier en daar nog. Het is belangrijk dat de docenten daarover meer onderling afstemmen.

De rol en praktijkbeoordelingsbekwaamheid van de praktijkcoach verdienen nog aandacht, maar daar werkt de opleiding aan.

De examencommissie en de expertgroep kennistoetsing van de FHV hebben een stevige rol in de borging van de kwaliteit en het niveau van de toetsen.

In de uitwerking van de opdrachten en de integrale eindtoets hebben de studenten van het Associate degree-programma aangetoond dat zij het gewenste niveau hebben bereikt. Het auditteam acht het een goede ontwikkeling, dat er per 2013-2014 ook voor de Associate degree een integraal afstudeerproject komt. Dat zal het eigenstandig karakter van het Associate degree-programma en het onderscheid tussen het diploma voor de Associate degree en het bachelor diploma versterken.

Het auditteam is van oordeel dat de bachelorstudenten in de uitwerking van de opdrachten en in hun eindschrijvingen hebben aangetoond dat zij het bachelor-niveau hebben bereikt. Het niveau van één student beoordeelde het auditteam anders (c.q. onvoldoende) dan de opleiding heeft gedaan.

De onderwerpskeuze, de keuze van onderzoeksmethoden en de reflectie daarop zijn nog punten waar de opleiding aandacht aan moet blijven besteden met de studenten. In de beoordelingscriteria is dit al geborgd. Het auditteam acht het van belang dat de afstudeercommissie dit bij het beoordelen van de onderzoeksvoorstellen en plannen van aanpak expliciet aan de orde blijft stellen.

Doordat de opleiding de studenten nu verplicht een discussiehoofdstuk aan de scriptie toe te voegen, waarin zij reflecteren op het proces en de uitkomst, zorgt de opleiding er voor dat het genoemde punt van de reflectie op de gekozen methode aandacht krijgt.

Het auditteam verwacht dat de onderzoekslijn, die nu ontwikkeld en geïmplementeerd wordt, de kwaliteit en het niveau van afstudeerwerkstukken eveneens positief zal beïnvloeden.

Het auditteam komt op grond van bovenstaande tot het oordeel 'voldoende' voor deze standaard voor zowel het Associate degree-programma als de bacheloropleiding.

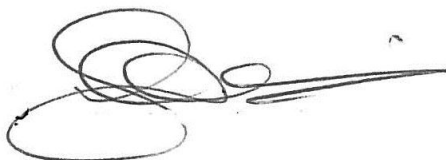
Algemene conclusie:

Het auditteam is op grond van bovenstaande van oordeel, dat zowel de hbo-bacheloropleiding Management in de Zorg als het Associate degree-programma Management in de Zorg als algemeen eindoordeel een 'voldoende' verdienen en adviseert derhalve de NVAO de opleiding te accrediteren.

Den Haag, 15 november 2013



Drs. R.B. van der Herberg
voorzitter



G.C. Versluis,
secretaris

3. INLEIDING

De opleiding Management in de Zorg (MiZ) van Fontys Hogescholen is ingebed in de Fontys Hogeschool Verpleegkunde (FHV). FHV is een van de 29 instituten van Fontys Hogescholen. FHV omvat naast de bachelor Management in de Zorg en de Associate degree Management in de Zorg, de bachelor Verpleegkunde, de bachelor Toegepaste Gerontologie, de master Advanced Nursing Practice, Praktijk Ondersteuner Huisartsen, Perioperatieve Zorg (anesthesie medewerkers/operatieassistent) en het lectoraat ' Implementatie en evaluatie van Evidence Based Practice in de verpleegkundige praktijk '.

Vanaf september 1990 verzorgde Fontys Hogescholen de tweejarige kort-hbo opleiding Kader in de Gezondheidszorg.

Per 1 september 2005 is deze opleiding omgezet in een hbo-bacheloropleiding Management in de Zorg, die Fontys in samenwerking met pen-voerder Avans Hogescholen aanbood, waarbij Fontys de opleiding in Eindhoven uitvoerde.

Sinds september 2007 biedt Fontys ook een Associate degree Management in de Zorg aan. De samenwerking tussen Avans en Fontys is per september 2011 beëindigd. Avans heeft de bachelor en de Associate degree in Eindhoven overgedragen aan Fontys, die deze opleiding sindsdien zelfstandig uitvoert.

De opleiding wordt in deeltijd aangeboden en kent twee startmomenten per jaar, te weten september en februari.

De opleiding heeft op de drie standaarden veel ontwikkelingsactiviteiten op stapel staan. Deze activiteiten heeft de opleiding samengebracht in een samenhangend document uitgewerkt in mijlpalen en portefeuillehouders.

In onderliggend rapport heeft het auditteam daar waar van toepassing beschreven welke activiteiten uit deze ontwikkelagenda binnenkort van start gaan.

Vorig accreditatieonderzoek (2007, bachelor)

De laatste visitatie heeft september 2007 plaatsgevonden bij Avans Hogeschool te Breda. Uit de rapportage blijkt dat de opleiding voldeed aan alle NVAO-criteria. Nagenoeg alle criteria werden beoordeeld met een goede score. Het rapport gaf geen aanleiding om uitdrukkelijke verbeteringen aan te brengen aan de opleiding.

Belangrijkste ontwikkelingen toekomst MiZ:

Ondanks de goede beoordeling door de NVAO in 2007, waren er ontwikkelingen voor de toekomst die voor de opleiding aanleiding vormden wijzigingen aan te (gaan) brengen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- het LO-MiZ heeft de diverse niveaus van management in de zorg duidelijker geëxpliciteerd en in het beroepsprofiel verwerkt. Dit vereist vanuit de opleiding aanpassing van het curriculum;
- er zijn maatschappelijke ontwikkelingen die invloed hebben op het beroep en de beroepscontext, zoals de verschuiving van de AWBZ naar de gemeenten in de vorm van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO);
- het inhoudelijk contact met het werkveld in de vorm van de Werkveldadviesraad (WAR) is geïntensiveerd. Onlangs is het traject gestart om, samen met een vertegenwoordiging van de WAR, de strategische koers voor de MiZ-opleiding te herzien en te concretiseren in het curriculum, om zodoende de regionale inbedding van de opleiding in organisaties te versterken en meer toegevoegde waarde te creëren voor zorgorganisatie, professional in spé en opleiding. De ontwikkelingen heeft de opleiding beschreven in de discussienota WAR.

In onderliggend rapport beschrijft het auditteam haar bevindingen met betrekking tot de hierboven genoemde punten.

4. OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN

Beoogde eindkwalificaties

Standaard 1: De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat inhoud, niveau en oriëntatie betreft geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.

Toelichting NVAO: De beoogde eindkwalificaties passen wat betreft niveau (bachelor-master) en oriëntatie (hbo-wo) binnen het Nederlands kwalificatieraamwerk. Zij sluiten bovendien aan bij de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de inhoud van de opleiding.

Bevindingen

Beoogde eindkwalificaties

Opleidingsprofiel

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding Management in de Zorg (MiZ) van Fontys zich baseert op het landelijke beroepsprofiel, dat is geaccordeerd door het brede werkveld van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ), de branchevereniging van zorgondernemers ActiZ, Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN), Maatschappelijke Ondernemers (MO)-Groep en Geestelijke Gezondheidszorg en Verslavingszorg (GGZ)-Nederland.

Het beroepsprofiel is vastgesteld door het sectorale adviescollege Hoger Gezondheidsonderwijs (HGZO).

De opleidingen Management in de Zorg (MiZ) zorgen ervoor dat dit beroepsprofiel actueel is en blijft. Zo is het profiel in 2010 door het landelijk opleidingsoverleg Management in de Zorg (LOMIZ) herzien en getoetst in het brancheoverleg van het LOMIZ.

Competenties

De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn geformuleerd als competenties. Deze zijn gelijk aan de landelijke competenties uit het beroepsprofiel.

De opleiding heeft de drie inhoudelijke kerntaakgebieden uit het landelijk beroepsprofiel als ordenend principe overgenomen, te weten: i) organiseren, ii) veranderen en iii) ontwikkelen. Deze kerntaakgebieden krijgen hun toepassing in verschillende contexten waarbinnen het management plaatsvindt, te weten: i) in relatie met individuele medewerkers, ii) in samenwerkingsverbanden (teams) en iii) in de omgeving (team overstijgend, in relatie tot de totale organisatie in de omgeving van de organisatie). Deze contexten nemen in de loop van de opleiding in complexiteit toe.

Een matrix van de drie kerntaakgebieden in relatie tot de drie contexten vormen negen competenties. (Zie bijlage II voor deze matrix)

Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- het afstemmen en weten te verbinden van mensen en middelen, zodat het aanbod gerealiseerd kan worden;
- initiëren, faciliteren en implementeren van veranderingsproces;
- bevorderen van de ontwikkeling van medewerkers.

Naast de inhoudelijke beroepskwalificaties heeft Fontys twee persoonlijke kerntaakgebieden als competentie uitgewerkt, te weten persoonlijk leiderschap en beroepsontwikkeling:

- ontwikkelen van persoonlijk leiderschap;
- vanuit zijn eigen visie een bijdrage leveren aan de professionalisering van het management zorg en dienstverlening.

Daarmee komt het totaal aantal competenties dat de opleiding hanteert op elf. Hierin onderscheidt Fontys zich van andere MiZ-opleidingen.

Voor de bacheloropleiding zijn drie niveaus van beheersing geformuleerd, waarlangs de student het uitstroomniveau van de beginnende beroepsbeoefenaar bereikt. (Zie hierover verder onder standaard 2)

Het eindniveau van de Associate degree richt zich op het aansturen van kleinere teams en managementfuncties met een intern gerichte focus op de werkeenheden, bijvoorbeeld coördinator van een woonhuis. In het beroepsprofiel en de landelijke eindkwalificaties is per competentie aangegeven welke inperking of concretisering voor de Associate degree van toepassing is. Zo houdt bijvoorbeeld de competentie 'initieëren, faciliteren en implementeren van veranderingsprocessen' voor de bachelor in: 'de beroepsbeoefenaar initieert, faciliteert, implementeert en stuurt veranderingen in deelprojecten. Voor de Associate degree is deze competentie omschreven als: 'de beroepsbeoefenaar initieert en implementeert veranderingsprocessen in deelprojecten'.

Het auditteam heeft kennisgenomen van de uitwerking van de elf competenties voor de bacheloropleiding en het Associate degree-programma en is van oordeel dat deze concreet en voldoende sturend zijn geformuleerd.

(Zie voor de volledige uitwerking van de competenties bijlage II)

Eigen inkleuring

Tijdens de audit is uitgebreid stilgestaan bij de positionering van het huidige Associate degree-programma en de bacheloropleiding MiZ van Fontys. Het auditteam constateert samen met de opleiding dat de zorg sterk in beweging is. De vraag aan de opleiding was hoe zij hier bij aansluit.

Het management van de opleiding meldde dat zij voornemens is in het najaar van 2013 met een aantal docenten een projectteam te vormen dat de strategische herpositionering van de opleiding gaat onderzoeken. Op basis daarvan zullen vervolgens de beoogde eindkwalificaties tegen het licht worden gehouden. Wanneer de opleiding bijvoorbeeld actiever de welzijnsmarkt wil gaan betreden, zullen de beoogde eindkwalificaties op basis daarvan ook moeten worden aangepast.

In deze herpositioneringsdiscussie is onder andere het beroepsprofiel van Movisie 'De professionele manager in welzijn en maatschappelijke dienstverlening' een belangrijk document.

De opleiding betreft ook het werkveld in de vorm van de Werkveld Adviesraad (WAR) actief bij deze discussie.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding hier mee bezig is en adviseert de opleiding duidelijke keuzes te maken. Als de opleiding teveel 'ballen' in de lucht wil houden, loopt zij het risico dat zij haar ambities niet waar kan maken.

In het uitgangspunt dat de opleiding niet langer opleidt voor een functie, maar voor verschillende rollen die de afgestudeerden in een zorgcontext kunnen vervullen, kan het auditteam zich goed vinden. De nadruk die de opleiding legt op de persoonlijke ontwikkeling van de student o.a. via de leerlijn Persoonlijke Effectiviteit (PE) sluit hier goed bij aan. De samenwerking die de opleiding nu met de opleiding MiZ van Groningen is aangegaan, biedt eveneens mogelijkheden de discussie over de herpositionering verder te voeren en uit te werken.

Borging bachelorniveau

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de vijf Dublin Descriptoren integraal zijn verwerkt in de landelijke opleidingscompetenties voor zowel de bachelor als de Associate degree. De Dublin Descriptoren komen aantoonbaar tot uiting in het opleidingsprogramma.

Een voorbeeld hiervan voor 'oordeelsvorming':

'De opleiding daagt de student voortdurend uit op uitgevoerde analyses te reflecteren en tot een helder oordeel te komen. Hij moet in de voorbereidingsopdrachten, assessments en beroepsproducten laten zien dat hij situaties evenwichtig kan beoordelen. Ook moet de student een helikopterview kunnen hanteren en laten zien dat hij problemen en oplossingen vanuit verschillende invalshoeken kan benaderen'.

Onderzoek

Het doen van onderzoek is verankerd in de competenties. De opleiding is bezig met het ontwikkelen van een doorgaande onderzoekslijn. In samenwerking met het lectoraat van FHV wil de opleiding onderzoekslijnen/thema's opstellen. (Zie verder daarover onder standaard 2.)

Internationale dimensie

Voor management in de zorg en dienstverlening bestaat geen internationale standaard. De context van zorg en dienstverlening verschilt sterk per land, mede door nationale wet- en regelgeving. Het landelijk beroepsprofiel richt zich van oudsher op de Nederlandse situatie. Ten tijde van de audit was men op landelijk en op opleidingsniveau wel bezig met een internationale verkenning, maar die was nog niet nader uitgewerkt. Er is in dat kader een vergelijking gemaakt met Duitsland, België en Finland. (Zie voor de planvorming standaard 2.)

Op het niveau van Fontys Hogeschool Verpleegkunde (FHV) participeren medewerkers in een relevante Fontysbrede regionale, nationale en internationale netwerken. De FHV is bijvoorbeeld in samenwerking met de Universiteit van Ulster in Belfast en de Foundation of Nursing Studies in Londen het 'International Community of Practice on Person centred Practice Research' gestart. Met de universiteiten uit Zweden, Australië, Canada, Ierland en Groot-Brittannië wordt samengewerkt in een ander project. Daarmee bevindt de opleiding MiZ zich dus in een omgeving van opleidingen met meer internationale contacten.

Contacten met het werkveld en partneropleidingen

De opleiding onderhoudt op verschillende manieren actief contact met het actuele werkveld en met partneropleidingen MiZ. Dat doet zij o.a. via:

- Landelijk Opleidingsoverleg MiZ - de opleiding participeert op landelijk niveau in het LOMIZ. In dit eerste gremium is het beroepenveld op landelijk niveau vertegenwoordigd en bespreekt de opleiding tweemaal per jaar actuele ontwikkelingen en hun consequenties voor het onderwijs;
- Werkveld Advies Raad (WAR) - deze raad bestaat uit vertegenwoordigers uit de relevante beroepspraktijk, waarmee de opleiding drie maal per jaar overlegt. De WAR adviseert de opleiding over zaken zoals de eindkwalificaties, de inrichting en niveaubewaking van het curriculum. De opleiding heeft het inhoudelijk contact met de WAR recentelijk geïntensiveerd. Naar aanleiding van de profielfdiscussie zal de opleiding de samenstelling opnieuw tegen het licht houden en de samenwerking met het werkveld mogelijk uitbreiden met het domein Welzijn en dienstverlening;
- Praktijkcoaches - de opleiding nodigt de praktijkcoaches van de studenten éénmaal per jaar uit voor overleg over de eisen die de opleiding onder andere stelt aan het praktijkleren en aan de opdrachten die de studenten moeten uitvoeren;
- Hanzehogeschool Groningen - de opleiding is recent een intensieve samenwerkingsrelatie aangegaan met de MiZ-opleiding van Hanzehogeschool in Groningen. Dit om onder andere een structurele peer-review cyclus op te zetten over de opzet en inhoud van de opleidingen en de borging van het (eind)niveau (externe validering).

Weging en Oordeel: voldoende (bachelor) – voldoende (Associate degree)

De opleiding heeft aangetoond dat zij zich baseert op het landelijk vastgestelde beroepsprofiel voor Management in de Zorg. De competenties die de opleiding hanteert, zijn gelijk aan de landelijk opgestelde competenties. Deze zijn op zowel bachelorniveau als op Associate degree niveau geformuleerd.

De opleiding heeft over de competenties regelmatig overleg met vakgenoten (het LOMIZ en Hanzehogeschool Groningen) en vertegenwoordigers vanuit het werkveld (de WAR).

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding bezig is met de strategische herpositionering van het huidige Associate degree-programma en de bacheloropleiding MiZ in verband met de ontwikkelingen in zorg en welzijn. Het auditteam heeft er vertrouwen in dat de opleiding naar aanleiding hiervan waar nodig en gewenst de competenties en het curriculum zal aanpassen.

In het uitgangspunt dat de opleiding niet langer opleidt voor een functie, maar voor verschillende rollen die de afgestudeerden in een zorgcontext kunnen vervullen, kan het auditteam zich goed vinden.

Het auditteam is van oordeel dat de opleiding zeker een 'voldoende' verdient voor deze standaard. Het is belangrijk dat de opleiding nu voortvarend aan de slag gaat met strategische herpositionering. Daarnaast moet de opleiding voor de zowel de Associate degree als de bachelor de internationale dimensie nog nader uitwerken in de competenties.

Onderwijsleeromgeving

Standaard 2: Het programma, het personeel en de opleidingsspecifieke voorzieningen maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde eindkwalificaties te realiseren.

Toelichting NVAO: De inhoud en vormgeving van het programma stellen de toegelaten studenten in staat de beoogde eindkwalificaties te bereiken. De kwaliteit van het personeel en van de opleidingsspecifieke voorzieningen is daarbij essentieel. Programma, personeel en voorzieningen vormen een voor studenten samenhangende onderwijsleeromgeving.

Bevindingen

Inhoud en vormgeving programma

Koppeling competenties – programma

De opleiding heeft in een duidelijk overzicht voor zowel de bachelor als de Associate degree vastgelegd welke competenties op welk niveau in welk(e) onderwijsblok(ken) aan de orde komen, welke context daarbij van toepassing is, welk(e) beroepsproduct(en) de student moet opleveren, wat het leereffect moet zijn, welke toetsvorm en toetscriteria de opleiding hanteert en hoeveel EC ze hieraan heeft gekoppeld.

De opleiding heeft per competentie drie niveaus van beheersing uitgewerkt:

- Niveau 1: hoofdfasebekwaam (bereikt na het behalen van de propedeuse);
- Niveau 2: afstudeerfasebekwaam (bereikt na het behalen van het derde leerjaar);
- Niveau 3: beroepsbekwaam (bereikt na het behalen van het vierde leerjaar).

Voor de Associate degree heeft de opleiding per competentie een uitwerking op twee niveaus gemaakt.

Het auditteam heeft geconstateerd dat alle competenties in één of meerdere onderwijsblokken en op een steeds hoger niveau aan de orde komen. Daarmee zorgt de opleiding ervoor dat de studenten door het hele programma te doorlopen, alle competenties kunnen ontwikkelen op hetzij Associate degree, hetzij bachelorniveau.

Opzet en inhoud van het programma

Het curriculum bestaat uit een major van 210 EC en een minor van 30 EC. Deze minor volgen de studenten in het derde leerjaar, waarbij ze op dit moment kunnen kiezen uit twee opleidingsspecifieke minoren: 'Projectmanagement' of 'Financieel management'.

Het programma voor de Associate degree was ten tijde van de audit nog gelijk aan het programma voor de eerste twee studiejaren van de bachelor. Met ingang van 2013-2014 zullen de studenten van het Associate degree-programma hun studie afsluiten met een eigen integraal afstudeerproject.

De opleiding heeft de onderwijsblokken vernoemd naar bekende managementthema's die hieraan het meest verwant zijn: 'personeel en personeelsmanagement', 'organisatie en strategisch management', 'kwaliteit en kwaliteitsmanagement', 'financieel management', 'verandermanagement'.

Voor de aansturende en coördinerende rollen/functies waar het Associate degree-programma zich op richt zijn de thema's 'personeel', 'organisatie' en 'kwaliteit' het meest relevant. Daarom zijn blokken die zich hierop richten in het tweede leerjaar van het Associate degree-programma en de bacheloropleiding gepositioneerd.

De competentie 'ontwikkelen van persoonlijk leiderschap' vormt hierop een uitzondering, omdat deze competentie in alle leerjaren in de leerlijn 'Persoonlijke Effectiviteit' is verwerkt.

De opleiding heeft de verplichte literatuur gekozen op basis van het onderwerp van het onderwijsblok. Naast de specifieke literatuur per blok, biedt de opleiding een breed scala aan geadviseerde literatuur.

Het auditteam acht de verplichte en aanbevolen literatuur voldoende relevant en van het juiste niveau. Een punt van aandachtspunt vindt het auditteam het aantal 'bij de tijdse' bronnen. Daarnaast ontbreekt op de literatuurlijsten nu nog internationale literatuur, maar daar zal de opleiding op korte termijn verandering in aanbrengen. (Zie onder het kopje 'internationale dimensie'.)

De opleiding hanteert als didactisch concept het 4C/ID¹³ model. Het auditteam is van oordeel, dat dit model past bij een deeltijdopleiding waar het leren in de praktijk onlosmakelijk verbonden is aan het leren op de opleiding. De opleiding zorgt hiermee voor een samenhang tussen het binnen- en buitenschools curriculum.

Geïnspireerd op dit model, heeft de opleiding de onderwijseenheden opgebouwd uit hoofd- en deeltaken. Leeropdrachten en just-in-time informatie zijn daarbij ondesteunend. In de hoofdtaken is benoemd wat de student aan het einde van het onderwijsblok moet kennen en kunnen. Door het maken van de deeltaken verwerft de student de competenties die in de hoofdtaken zijn beschreven.

De opleiding heeft de bij de onderwijsblokken behorende toetsen gekoppeld aan dit model.

De eigen werkplek is de basis waar de student het geleerde ook daadwerkelijk in de praktijk kan brengen door te oefenen in managementvaardigheden. De opleiding levert daarvoor opdrachten in de deeltaken: de zogenoemde 'beroepsproducten'. Deze beroepsproducten dient de student in de praktijk uit te voeren. Een voorbeeld hiervan is het teamontwikkelingsplan. Hiervoor maakt de student een analyse van het eigen team en een plan met behulp van een model om de teamprestaties te verbeteren.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding ook de verticale samenhang voldoende borgt. Zo hebben de onderwijsblokken een cyclische opbouw. De eerste fase van de opleiding is voornamelijk op het niveau van de individuele medewerkers en eenvoudige samenwerkingsverbanden. In latere fasen voegt de opleiding daar complexe samenwerkingsverbanden en de relatie met interne en externe omgeving aan toe.

Ook de bijbehorende opdrachten kennen een opbouw in complexiteit. Zo is een gesprek met de medewerker over zijn functioneren - een deeltaak in een tweedejaars onderwijsblok - voor een hoger studiejaar onderdeel van een personeelsplan en moet de student het functioneringsgesprek toepassen bij een slecht functionerende medewerker.

In het blok 'Organiseren' in het tweede studiejaar maakt de student een analyse van de eigen werkeenheden. In het blok 'Strategisch management' in het derde jaar, dient deze interne analyse als onderdeel van een strategisch beleidsplan.

De verticale samenhang zit ook in de ontwikkeling van de studenten zelf. Aan het begin van de studie krijgt de studenten de modellen nog aangereikt, vanaf leerjaar drie moeten zij zelf bepalen welke modellen zij geschikt achten en deze keuzen verantwoorden.

Beroepsgerichtheid en actualiteit

Zoals al uit bovenstaande blijkt is de opleiding sterk beroepsgericht, daar de studenten alle beroepsproducten, veel deeltaken en leeropdrachten uitvoeren op de eigen werkplek.

Het auditteam heeft ook geconstateerd dat de opleiding zorgt dat studenten van elkaars beroepspraktijk kennisnemen. De opleiding werkt veel met interactieve werkvormen, zoals groepsdiscussies, werkcolleges, groepsopdrachten, oefeningen met heterogene studentgroepen afkomstig uit diverse werkvelden.

¹³ 4C/ID: Four Components Instructional Designmodel - Merriënboer et al. (2002)

De studenten die het auditteam sprak waren hierover tevreden. Zo leerde een student die werkzaam was in een penitentiaire inrichting van situaties van medestudenten die bijvoorbeeld in de gezinszorg, in een ziekenhuis of de verslavingszorg werkzaam waren en omgekeerd leerden zij van hem. Het hangt wel af van je eigen persoonlijke doelen of je veel of weinig behoefte hebt aan dit 'multidisciplinair' leren, aldus de studenten die het auditteam sprak.

Zoals ook al onder standaard 1 is vermeld, is er tijdens de audit uitgebreid gesproken over de toegevoegde waarde van de opleiding voor het (regionale) werkveld in het licht van de landelijke ontwikkelingen en de bezuinigingen in de zorg.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding zich er goed van bewust is, dat er een ander soort manager nodig is in zorg en welzijn. Het management en de docenten waren ten tijde van de audit met elkaar in gesprek over de input die zij daarvoor kunnen leveren. Daarbij komen o.a. thema's als extramuralisering, de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), nieuwe vaardigheden voor wijkverpleegkundigen die kennis moeten hebben van ondernemerschap, van wetgeving van informele zorg, mantelzorgers en zelfsturende teams, aan de orde.

De opleiding is hierover ook in gesprek met de WAR. Afgevaardigden vanuit de WAR die het auditteam sprak, meldde dat zij de afgelopen periode intensiever in gesprek zijn gekomen met de opleiding. Ze vinden het belangrijk dat alle leden van de WAR zich in dezen actief opstellen, zich medeverantwoordelijk voelen voor de opzet en inhoud van de opleiding en niet meer denken 'we zien wel wat voor leidinggevenden de opleiding aflevert'.

Een andere ontwikkeling is dat er van toekomstige managers in de zorg wordt verwacht dat zij 'ondernemend' zijn. Eén van de acties die de opleiding in dit verband heeft genomen is het aantrekken van docenten die expertise hebben op het gebied van bedrijfsmatig handelen en het werken als ZZP-er. In dit kader is de opleiding ook voornemens een minor of een blok 'Ondernemerschap' aan te bieden.

Onderzoek

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding 'middenin' het ontwikkelen van een onderzoekslerlijn zit. In het huidige curriculum zijn onderzoeksvaardigheden voor een deel ingebed in de onderwijsblokken en voor een deel komen deze vaardigheden in aparte leeropdrachten expliciet aan de orde.

De opleiding is voornemens de elementen van onderzoek meer met elkaar te verbinden tot één onderzoekslerlijn met een explicietere opbouw. Daarmee wil de opleiding de onderzoeksvaardigheden van de studenten beter verankeren, zodat de hobbels aan het einde van de studie bij het afstudeeronderzoek niet meer zo hoog is als nu voor sommige studenten het geval lijkt te zijn. Ook merkten de docenten die het afstuderen begeleiden op dat nog niet alle studenten bij aanvang van het vierde studiejaar beschikken over alle benodigde onderzoeksvaardigheden. Op dit moment is het maken van een scherpe probleemanalyse bijvoorbeeld nog niet zo sterk, zo constateert het auditteam samen met de opleiding.

Het auditteam benadrukt, dat het belangrijk is dat de studenten geen onderzoek om het onderzoek moeten doen. Het onderzoeksonderwerp moet ingebed zijn in het domein van de opleiding zelf: praktisch onderzoek van bijvoorbeeld business cases op de eigen afdeling van de student. Het ontwikkelen van een onderzoekende houding moet voorop staan. Daarnaast is het belangrijk dat de studenten leren evidence based te werken vanuit modellen. De opleiding meldde dat zij ook vanuit deze visie naar onderzoek kijkt.

De opleiding is reeds gestart met de implementatie van de nieuwe onderzoekslijn – zoals 'informatievaardigheden' in het blok 'Personeel' en hiermee in de komende periode verder te gaan.

Sinds twee jaar sluiten de bachelorstudenten af met een afstudeeronderzoek aan de hand van een managementvraagstuk. Voor die tijd deden ze al wel wat kleine opdrachten die hiermee vergelijkbaar waren, waarin in mindere mate sprake was van een theoretische onderbouwing.

Studenten hadden hierin minder keuzevrijheid. (Zie over het afstuderen verder onder standaard 3.)

Het auditteam heeft geconstateerd, dat het lectoraat van Fontys Hogeschool Verpleegkunde ook bij de opleiding MiZ is betrokken. De opleiding is voornemens samen met het lectoraat onderzoekslijnen/thema's op te stellen. Daar wil zij de praktijk nauw bij betrekken. Voorbeelden van thema's waaraan gedacht wordt, zijn: 'Effectieve werkplekcultuur' en 'Persoonsgericht leiderschap en effecten op de zorg'. Deze thema's zullen de opleiding en het lectoraat nu verder uitwerken.

Het lectoraat ondersteunt ook de docentbegeleiders van de afstudeerders en verzorgt deskundigheidsbevordering. Het lectoraat begeleidt de afstudeeropdrachten methodisch in samenwerking met de docenten.

Een mooi voorbeeld van samenwerking met het werkveld op het gebied van onderzoek is de samenwerking die de opleiding en het lectoraat zijn aangegaan met GGZ-Eindhoven in het zogenoemde 'Management Informatie Centrum (MIC)'. GGZ-Eindhoven heeft daarvoor voor 8 uur per week een gepromoveerde beleidsadviseur gedetacheerd, die de opleiding MiZ en het lectoraat adviseert over mogelijke en gewenste invulling van onderzoeksthema's en ook betrokken is bij het afstuderen als begeleider van (hoofdzakelijk) GGZ studenten. De betrokken partijen streven ernaar dat studenten deelonderzoeken gaan uitvoeren die passen in de onderzoekslijn/thema's. Dit kan dan in de plaats komen van de minder samenhangende onderzoeken met een beperktere scope die de studenten nu veelal doen. De opleiding en het lectoraat zijn voornemens deze samenwerking in de toekomst ook aan te gaan met andere organisaties.

Internationale dimensie in het programma

De invulling van de internationale dimensie staat nog in de kinderschoenen, zo is tijdens de audit gebleken. De eerste stap die de opleiding nu wil nemen is het inpassen van Engelse literatuur in de onderwijsblokken. De opleiding is op zoek naar wat er internationaal geschreven is over managementvaardigheden en over de organisatie in de gezondheidszorg in het buitenland. De opleiding wil de studenten vervolgens kennis laten maken met de (andere) invulling van verwante beroepen in het buitenland, zoals Health Care (praktisch) en Health Care Administration.

Op dit moment moeten de studenten bij hun afstudeeronderzoek minimaal tien bronnen raadplegen waarvan er twee zijn geschreven in een andere taal.

Instroom, toelating en aansluiting

Door de landelijk vastgestelde instroomseisen voor de opleiding MiZ, heeft vrijwel elke instromende student al een opleiding in zorg of welzijn voltooid en is hij al deels werkzaam in een managementfunctie of vervult hij al managementtaken. Deze studenten kunnen vrijstelling krijgen voor de propedeuse. (Zie hierover verderop in de tekst.) Derhalve heeft de opleiding de propedeuse vormgegeven als een individueel traject dat alleen van toepassing is op studenten die wel werkzaam zijn en minimaal twee jaar werkervaring hebben in zorg en welzijn, maar daarvoor geen specifieke zorg of welzijn gerelateerde beroepsopleiding hebben gevolgd.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de toelatingseisen duidelijk zijn. Studenten moeten beschikken over twee jaar werkervaring in een organisatie voor zorg, welzijn of maatschappelijke dienstverlening en minimaal 20 uur per week werkzaam zijn in zorg, welzijn of maatschappelijke dienstverlening.

De opleiding houdt met elke student bij aanvang van de opleiding een intakegesprek. Studenten moeten een werkgeversverklaring overhandigen, waarin is vastgelegd dat de student minimaal 20 uur in de praktijk de gelegenheid heeft om te oefenen. In deze verklaring zijn ook de eisen aan de werkplek opgenomen die ervoor zorgen dat de student een goede leeromgeving op de werkplek heeft en de opdrachten van het onderwijsprogramma kan toepassen op zijn/haar werkplek en daarin begeleid wordt door een praktijkcoach.

Deze werkgeversverklaring moet ieder jaar opnieuw worden ingeleverd bij de opleiding.

Studenten die in het bezit zijn van een bachelorgetuigschrift of een mbo-4 diploma van een voor de opleiding MiZ gespecificeerde vooropleiding, kunnen zich rechtstreeks inschrijven in de post- propedeutische fase/ het tweede studiejaar van de Associate degree of in de bacheloropleiding. De examencommissie verleent hen vrijstelling voor de propedeuse. (Zie over de examencommissie onder standaard 3.)

De opleiding kent een hbo- en een mbo-groep die beide op hoofdlijnen dezelfde lesinhoud krijgen en op dezelfde wijze worden getoetst. Het verschil is dat de hbo-groep minder contacturen heeft en de opleiding van hen meer zelfsturing verwacht. Studenten kunnen op basis van eerder verworven competenties vrijstellingen aanvragen bij de examencommissie.

Aan het begin van de opleiding start de student met een soort 0-meting, waarbij de student en de werkgever aan de hand van een uitgebreide reeks van vragen gebaseerd op de opleidingscompetenties bekijken wat de stand van zaken in de ontwikkeling van de student is. Op basis hiervan komen student en werkgever gezamenlijk tot leerdoelen voor de student. Deze leerdoelen komen terug tijdens de opleiding, onder meer in de leerlijn Persoonlijke Effectiviteit.

In het daaropvolgende jaar voeren de student en de werkgever opnieuw een meting uit op basis van dezelfde vragenlijst om te onderzoeken wat de stand van zaken is ten aanzien van de leerdoelen van de onderwijsblokken en de doelen betreffende de persoonlijke groei in leiderschap.

Het auditteam vindt deze persoonlijke ontwikkelingsleerlijn een waardevol element voor de studenten in het programma.

Studeerbaarheid/studievoortgang

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding het programma evenwichtig heeft opgebouwd uit blokken die een kwartaal of semester beslaan. Studenten uit de mbo-groep komen één dag per week naar school en studenten uit de hbo-groep om de week. De overige dagen (minimaal 20 uur per week) werken zij in de beroepspraktijk aan relevante opdrachten.

De opleiding bevordert de studievoortgang door persoonlijke begeleidingstrajecten bij bijvoorbeeld leerproblemen, maar ook door creatief en flexibel programmeren van onderwijs rondom excellente studenten die de opleiding sneller willen afronden. Ook door de afspraken over de nakijktijd van toetsen/opdrachten, door te zorgen dat een zieke docent altijd wordt vervangen, door beschikbaarheid van de blokboeken in de digitale leeromgeving en door de afspraak dat docenten bereikbaar zijn en binnen twee werkdagen reageren op een e-mail bericht van de student, bevordert de opleiding de studievoortgang.

De docenten en studenten die het auditteam hierover sprak, bevestigden dat deze afspraken worden nagekomen.

Vanaf januari 2013 heeft de opleiding ook eigen administratieve ondersteuning gekregen waardoor de informatievoorziening, archivering en informatie over de studievoortgang beter is gewaarborgd.

Elke onderwijsgroep ontvangt expliciet gedurende een half jaar begeleiding van een vaste docent - de groepsdocent - die tevens functioneert als studieloopbaanbegeleider (SLB-er). De groepsdocent ondersteunt de studenten (individueel) bij het oplossen van studieproblemen en bewaakt samen met de studenten de studievoortgang. Na elk half jaar wisselt de groepsdocent om het juiste evenwicht tussen persoonlijke betrokkenheid en professionele distantie te bewaren. De studenten die het auditteam sprak, waren hierover tevreden.

Op de werkplek krijgt de student ondersteuning van de praktijkcoach. De studenten en de alumni die het auditteam sprak vonden, dat de relatie binnen/buitenschools intensiever kon en de docenten vanuit de opleiding meer contact moesten leggen met de praktijkcoaches. Dit zou ook de coaching van de studenten ten goede komen.

De opleiding meldde in de kritische reflectie en in de gesprekken tijdens de audit, dat dit voor haar eveneens een aandachtspunt is, waarvoor ze een projectplan heeft opgesteld. (Zie verder standaard 3.)

De studenten die het auditteam sprak vonden de opleiding goed te doen tot de minor. In de minor moeten zij veel energie steken. Daarnaast kost de afstudeeropdracht veel tijd.

De alumni die het auditteam sprak, meldden nog het grote niveauverschil in de groep, waardoor sommigen continu op hun tenen liepen en anderen zich soms minder uitgedaagd voelden. Dit is bekend bij de opleiding en de aansluiting van het onderwijs op deze heterogene groepen is meegenomen. Voor een deel is dit probleem nu opgelost door een splitsing van mbo en hbo-groepen, waardoor de heterogeniteit met betrekking tot het (voor)opleidingsniveau is verminderd.

Het auditteam heeft samen met de opleiding geconstateerd, dat de opleiding voor een deel van de deeltijdstudenten erg zwaar is. Reden voor de grote uitval is vooral het moeten combineren van werk, privé en studie en voor sommigen het niveau van de opleiding. Op dit laatste punt voert de opleiding actief beleid, zodat snel duidelijk is of de student de opleiding aankan. Waar mogelijk of nodig biedt de opleiding maatwerk. Ook adviseert de opleiding bepaalde studenten zich te beperken tot het Ad-programma.

Tevredenheid studenten, alumni en werkveld over het programma

Uit de tevredenheidsonderzoeken en de gesprekken tijdens de audit is gebleken dat de studenten, alumni en werkveld tevreden tot zeer tevreden zijn over de kwaliteit van de opleiding.

De studenten die het auditteam sprak, waardeerden de opleiding met een cijfer 7,5 – 8. Ze vonden dat de opleiding toegevoegde waarde had en hen leerde strategischer te kijken.

De leerlijn 'Persoonlijke effectiviteit' (PE) verdient nog wel aandacht, aldus de studenten. De opleiding moet hierin nog meer een rode lijn aanbrengen, maar ze zien dat docenten daar naar op zoek zijn. Op dit moment is het nog te veel afhankelijk van de docent die dit onderdeel verzorgt. De docenten moeten op dezelfde manier tegen PE aankijken en het op dezelfde wijze afsluiten.

De opleiding heeft aangetoond hiermee al aan de slag te zijn en heeft hiervoor verbetermaatregelen geformuleerd in de ontwikkelagenda.

Zoals al hierboven is vermeld vonden de studenten ook dat het contact van de opleiding met de begeleiders in de praktijk steviger aangehaald mocht worden. De studenten gaven de opleiding als aanbeveling: 'Zoek fysiek verbinding met het werkveld'.

Ook de alumni die het auditteam sprak en die de nieuwe ontwikkelingen niet hadden meegemaakt, waren enthousiast over de opleiding. Zij beoordeelden de opleiding gemiddeld met een 7,5. Ze zeiden allemaal, dat ze de opleiding konden aanbevelen bij anderen. Als de situatie zich zou voordoen, zouden zij iemand aan wie zij zelf leiding geven, zeker naar deze studie "sturen".

Alumni roemden vooral de goede aansluiting van de opleiding op de praktijk. Wel zeiden ze dat de opleiding nog meer toegespitst kon worden op marktwerking en wat dat betekent voor de zorg (veranderende financieringssysteem, ondernemerschap). Het auditteam heeft echter geconstateerd, dat de opleiding aan dit aspect inmiddels aandacht besteedt.

Dit heeft zij o.a. gedaan door het aanstellen van een expertdocent financieel beheer en ondernemerschap uit de commerciële sector en door de plannen voor een minor of blok 'Ondernemerschap'.

Ook noemden de alumni nog de benodigde aandacht voor de verwachtingen en verplichtingen van de taken van praktijkcoaches. Deze waren soms onduidelijk en lieten veel ruimte voor eigen interpretatie. Geen van de alumni heeft dit echter als hinderlijk ervaren, maar hierdoor ontstonden er wel verschillen binnen de studentengroep.

Personeel

Het auditteam heeft op basis van de cv's en de gesprekken met de docenten geconstateerd, dat het personeel voldoende gekwalificeerd is voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

Het opleidingsteam is een relatief klein en bevlogen team. Het auditteam zag een mooie mix van ervaren docenten en 'jong bloed'.

In het team zitten docenten met ruime ervaring in de beroepspraktijk. Een aantal van hen is daarin nog deels werkzaam. Zij zorgen voor inbreng vanuit de beroepspraktijk in de opleiding. Daarnaast zet de opleiding gastdocenten in die colleges verzorgen over specifieke thema's. Een voorbeeld hiervan is een gastcollege 'Externe budgettering' in het blok 'Financieel management' of een gastcollege 'Procesmanagement' in het blok 'Kwaliteitsmanagement'.

In de praktijk/op de eigen werkplek wordt de student ondersteund door de praktijkcoach: een leidinggevende of een collega met managementervaring.

Aan de opleiding zijn elf docenten verbonden. Acht docenten hebben een academische masteropleiding gevolgd en twee een hbo-bachelor. Eén docent is gepromoveerd. De docenten beschikken over een breed scala aan vakinhoudelijke expertise in de verschillende vakgebieden. Docenten zijn verplicht een didactische aantekening of een eerstegraads lesbevoegdheid te behalen en nieuwe docenten moeten minimaal een mastergraad hebben.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding voldoende aandacht besteedt aan professionalisering van de medewerkers. Fontys Hogescholen faciliteert de docenten 80 uur op jaarbasis voor opleiding, training en 'learning-on-the-job'.

In de jaarlijkse contracterings- en beoordelingsgesprekken spreekt het management met elke docent over zijn functioneren en komen eisen en wensen rondom professionalisering aan bod. Eén keer per studiejaar staat er een FHV-brede studiedag op het programma. De laatste studiedagen stonden in het teken van toetsing en teamontwikkeling.

Daarnaast vindt 12 keer per jaar een teamoverleg plaats waarin informatie-uitwisseling en deskundigheidsbevordering plaatsvindt. Ook worden er ieder jaar drie lezingen verzorgd door externe deskundigen waarbij zowel docenten als studenten/alumni worden uitgenodigd. Onderwerpen van lezingen waren o.a. 'Hoe krijg je ze/me zover?' door J. van Setten (managementcoach, entertainer, schrijver) en 'Brein' door D. Swaab (hersenonderzoeker).

Zowel uit de studenttevredenheidsonderzoeken als uit de gesprekken met studenten tijdens de audit, is gebleken, dat studenten zeer tevreden zijn over hun docenten, over hun inhoudelijke deskundigheid, hun betrokkenheid bij de studenten en de kwaliteit van de begeleiding. Wel constateren de studenten dat de gastdocenten moeten 'inkomen' en soms de aansluiting met de studenten en het programma missen. Daar zou de opleiding nog eens naar moeten kijken.

Voorzieningen en informatievoorziening

Het auditteam heeft tijdens de rondleiding kunnen constateren dat de voorzieningen waarover de opleiding beschikt adequaat zijn. De opleidingen van Fontys Hogeschool Verpleegkunde zijn allemaal gevestigd in één gebouw en de opleiding MiZ heeft daarin de beschikking over voldoende leslokalen. De werkplekken voor studenten zijn recentelijk vernieuwd.

Studenten kunnen in de mediatheek terecht voor boeken, tijdschriftartikelen - zowel op papier als digitaal - en voor databases. De voor de opleiding specifieke vakliteratuur is aanwezig en deze wordt jaarlijks geactualiseerd.

Ook is Fontys Hogescholen aangesloten op bieb.nu, waarop studenten bronnen kunnen zoeken en boeken en artikelen kunnen opvragen.

Alle studenten beschikken over een persoonlijk Fontys e-mailadres en hebben vanaf iedere werkplek toegang tot een aantal basis applicaties en opleidingsspecifieke software. Voor deeltijdstudenten is dit van essentieel belang. Binnen de digitale leeromgeving N@tschool kunnen zij alle opleidingsinformatie vinden.

Uit het studenttevredenheidsonderzoek kwam naar voren dat de bachelorstudenten de inrichting van de digitale leeromgeving als matig benoemden. De Associate degree studenten beoordeelden deze wel als voldoende. Ook de informatievoorziening rondom studievoortgang verdiende extra aandacht.

Naar aanleiding hiervan heeft de opleiding meer aandacht gegeven aan praktische zaken zoals toegang tot materialen via de bronnenbank van de mediatheek, aan de inrichting van de digitale leeromgeving en het aanbieden van digitaal opleidingsmateriaal.

Digitalisering van lesonderdelen zal gelijktijdig plaatsvinden met het bijstellen van het onderwijs.

Zoals al hierboven is vermeld, heeft de opleiding vanaf januari 2013 eigen administratieve ondersteuning gekregen.

De studenten die het auditteam sprak tijdens de audit, hadden geen specifieke opmerkingen over de voorzieningen.

Weging en Oordeel: voldoende (bachelor) – voldoende (Associate degree)

Het auditteam is van oordeel, dat de bacheloropleiding en het programma van de Associate degree worden verzorgd door een bevlogen team, bestaande uit een mooie mix van ervaren en nieuwe docenten, dat beschikt over een breed scala aan vakinhoudelijke expertise in de verschillende vakgebieden en zorgt voor een samenhangend programma.

Zowel het programma voor de Associate degree als de bacheloropleiding biedt studenten de mogelijkheid de competenties te realiseren.

De opleiding zorgt er met de implementatie van de onderzoekslijn in september 2014 voor dat de studenten gedurende hun studie effectief de benodigde onderzoeksvaardigheden kunnen ontwikkelen.

Een mooi voorbeeld van samen onderzoek doen met het werkveld gekoppeld aan onderzoekslijnen/thema's, acht het auditteam de samenwerking met GGZ-Eindhoven.

De veranderingen in de zorg en welzijn en de gevolgen die deze kunnen hebben voor het curriculum, heeft aantoonbaar de aandacht van de opleiding. De thema's die de opleiding daarbij in gedachten heeft, acht het auditteam relevant.

Het auditteam acht het belangrijk, dat de opleiding hierover ook in gesprek is met de WAR.

De opleiding heeft voor de internationale dimensie een stappenplan opgesteld.

Ook het intensiever contact onderhouden met de praktijkcoaches heeft de aandacht van de opleiding.

Het auditteam komt tot het oordeel 'voldoende' voor zowel het Associate degree-programma als van de bacheloropleiding. Het huidige curriculum biedt de studenten voldoende mogelijkheden voor het ontwikkelen van hun competenties, maar er zijn nog wensen. Het is belangrijk dat de opleiding op korte termijn een antwoord formuleert op de actuele ontwikkelingen in de zorg, de contacten met het werkveld en de praktijkcoaches intensificeert, de internationale dimensie uitwerkt en onderzoek goed inbedt in het onderwijs en hierover regelmatig contact heeft met het werkveld en met de praktijkcoaches.

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

Standaard 3: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.

Toelichting NVAO: Het gerealiseerde niveau blijkt uit de tussentijdse en afsluitende toetsen, de afstudeerwerken en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk of in een vervolgopleiding functioneren. De toetsen en de beoordeling zijn valide, betrouwbaar en voor studenten inzichtelijk.

Bevindingen

Het systeem van toetsen en beoordelen

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en beoordelen. De opleiding heeft aangetoond dat de inhoud van de toetsen aansluit bij de eindkwalificaties van het curriculum.

In de toetsen kan de student aantonen dat hij de elf opleidingscompetenties op het gewenste niveau heeft verworven. De opleiding gebruikt daarbij een adequate mix van toetsvormen. Zo kent de opleiding:

- kennistoetsen – dit zijn schriftelijke, (digitale) toetsen gericht op kennisproductie, inzicht en toepassingsgerichte kennis. Deze toetsen vinden vaak plaats in de vorm van ja-nee-vraagteken-vragen;
- integratieve mondelinge toetsen – hierin toetst de opleiding de integratie van kennis, vaardigheid en houding ten aanzien van beroepsvraagstukken aan de hand van casuïstiek en projecten die de student uitvoerde. De student moet daarbij een beroepsproduct dat hij maakte, zoals een schriftelijk verslag of een organisatiekundig advies, mondeling verdedigen. Een andere toetsvorm is het toepassen van vaardigheden zoals het voeren van een coachingsgesprek;
- integratieve schriftelijke toetsen – hiermee toetst de opleiding eveneens de integratie van kennis, vaardigheden en houding ten aanzien van beroepsvraagstukken. In deze schriftelijke toetsvorm stelt de student bijvoorbeeld een managementnotitie op, een financiële rapportage of een teamontwikkelplan. Het afstudeerproject is een specifieke vorm van deze integratieve schriftelijke toets.
- toetsen van het beroepsmatig handelen – deze toetsen kunnen verschillende vormen aannemen, zoals een schriftelijk verslag waarin de student zijn ervaring met en zijn reflectie op het eigen beroepsmatig handelen beschrijft. Het kan ook een mondelinge verdediging zijn van zijn persoonlijke groei of een individuele reflectie op deeltaken, het persoonlijk ontwikkelplan en het portfolio;
- toetsen van het praktijkleren - deze bevatten bewijsvoering van de student van zijn relevante werkervaring die hij in het praktijkwerkboek heeft vastgelegd.

De opleiding beoordeelt de studenten altijd op individuele basis.

De controle op de uitvoering van de opdrachten/beroepsproducten/vaardigheden op de werkplek gebeurt door de praktijkcoach. Hij tekent deze bij voldoende beheersing af in het praktijkwerkboek van de student. De door de examencommissie aangewezen examinerator op de opleiding beoordeelt vervolgens de uitvoering van de opdrachten aan de hand van de verslagen van de student in het praktijkboek, zijn eigen reflectie daarop en de reflectie van de praktijkcoach.

Validiteit, betrouwbaarheid en inzichtelijkheid

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding voldoende aandacht besteedt aan het verbeteren en borgen van de kwaliteit van het toetsen en beoordelen.

De opleiding zorgt o.a. op de volgende wijze voor de validiteit, betrouwbaarheid en inzichtelijkheid van het toetsen en beoordelen:

- de opleiding heeft de beoordelingscriteria gebaseerd op de competenties en de beroepsproducten. Deze beoordelingscriteria zijn opgenomen in de blokboeken;
- de opleiding gebruikt vaste beoordelingsformulieren met criteria;
- de opleiding gebruikt een diversiteit van toetsmethoden passend bij de blokken;
- een team van vakdeskundige toetsconstructeurs en examinatoren is betrokken bij de ontwikkeling van toetsen;
- de expertgroep kennistoetsing voert toetsanalyses uit van alle kennistoetsen;
- collega-examinatoren beluisteren bandopnamen van mondelingen toetsen en geven daarop feedback;
- twee examinatoren beoordelen het afstudeertraject.
- in het traject voorafgaand aan het afstuderen, bij twijfel tussen onvoldoende/voldoende en bij behoefte aan een second opinion e.d. kan een tweede examinerator betrokken worden;
- het werkveld is betrokken bij de beoordeling/advisering van toetsen en afstudeeropdrachten;
- de opleiding MiZ van Hanzehogeschool heeft het niveau en de kwaliteit van de afstudeerproducten extern gevalideerd;
- studenten krijgen inzage in toetsresultaten.

In april 2013 heeft een externe (Fontys)deskundige een onderzoek naar de toetssystematiek uitgevoerd binnen de opleiding. Zijn conclusie was dat het toetsprogramma een doordacht en samenhangend geheel vormt. Hij deed twee belangrijke aanbevelingen, namelijk: het toevoegen van kennistoetsen in de propedeuse en het aanscherpen van de wijze waarop de beoordeling/advisering door de praktijk wordt gegeven. Het auditteam acht met name dit laatste punt van wezenlijk belang.

De opleiding meldde desgevraagd, dat zij hiermee aan de slag gaat/is gegaan. Zo zal de opleiding in het studiejaar 2013-2014 de procedure rondom de praktijkbeoordelingsbekwaamheid van de praktijkcoaches aanscherpen. Verduidelijking van de rol van de praktijkcoaches en het bespreken van de eisen aan de praktijkvaardigheden van studenten staan gepland voor de bijeenkomsten met de praktijkcoaches aan het begin van dit studiejaar 2013-2014. Daarmee borgt de opleiding dat het oordeel van de praktijkcoaches meer in lijn komt met de eisen vanuit de opleiding.

De opleiding heeft de ambitie om in samenwerking met andere MiZ-opleidingen te komen tot gezamenlijke kennistoetsen voor de bacheloropleiding en het Associate degree-programma op basis van de recentelijk landelijk vastgestelde Body of Knowledge (BoK). Dit acht het auditteam een goed initiatief.

Het auditteam heeft ook zelf naar toetsen en beoordelingen gekeken en vond de inhoud en het niveau van de toetsen voldoende. De beoordelingsformats waren duidelijk. Het auditteam constateerde dat er hier en daar nog verschil is tussen docenten in de weging bij de beoordeling van opdrachten. Het auditteam acht het van belang, dat de docenten daarover meer onderling afstemmen.

De examencommissie

Fontys Hogeschool Verpleegkunde (FHV) kent een overkoepelende examencommissie die bestaat uit docenten uit de verschillende opleidingen en twee ambtelijk secretarissen. De commissie is zo samengesteld dat zij beschikt over deskundigheid op het gebied van toetsing, onderzoek en domeinspecifieke kennis.

Uit de gesprekken tijdens de audit is het auditteam gebleken, dat de examencommissie haar rol op adequate wijze vervult. De commissie vergadert wekelijks en stelt zich verantwoordelijk voor de bewaking en borging van de kwaliteit van toetsing van het (eind) niveau.

Op de agenda voor komend jaar staat dat de commissie zal bekijken of de procedures worden gevolgd en hoe het beoordelen op zich plaatsvindt: wanneer geven docenten bijvoorbeeld een 4 en wanneer een 8? Ook keurt de commissie toetsen en toetscriteria, wanneer die worden vernieuwd of bijgesteld. Docenten van de verschillende opleidingen van FHV kijken daarbij naar elkaars toetsen.

Eén van de onderwerpen van gesprek in de examencommissie was afgelopen jaar het aantal malen dat een student een toets herkanste. Naar aanleiding van de casus dat een student driemaal de toets niet haalde en telkens een oordeel 5 kreeg, werd de discussie gevoerd of de student niet de eerste keer een 4 had moeten krijgen. De examencommissie constateerde dat de betrokken docent dat moeilijk vond, omdat een oordeel 4 lijkt op een afwijzing van de persoon.

De examencommissie heeft naar aanleiding van deze casus alle examinatoren bij elkaar geroepen om deze problematiek te bespreken.

Op basis van een overzichtslijst heeft de examencommissie MiZ-docenten als examiner benoemd in het onderwijsgebied waarin zij deskundig zijn.

De examencommissie neemt tevens besluiten inzake eventuele afwijkende studieroutes en het afgeven van vrijstellingen aan studenten op basis van eerder verworven competenties. Dit is bij de opleiding MiZ regelmatig aan de orde. Bij de besluitvorming zijn minimaal twee leden van de examencommissie betrokken. (Zie voor vrijstellingen ook onder kopje 'intake' standaard 2.)

Naast de examencommissie kent Fontys Hogeschool Verpleegkunde ook een expertgroep kennistoetsing. Eén van de docenten MiZ is lid van deze expertgroep.

De expertgroep beoordeelt de kennistoetsvragen en gehele toetsen, zoals deze door examinatoren zijn gemaakt, op toepasbaarheid, validiteit en betrouwbaarheid.

Het lid in de expertgroep namens MiZ bezoekt regelmatig symposia over toetsing.

Het afstuderen

Bachelor

Het afstudeerniveau van de bachelor blijkt uit de toetsing van de onderwijsblokken in de afstudeerfase en het afstudeerproject.

Tijdens de afstudeeropdracht werkt de student individueel aan een onderzoeksopdracht waarbij een managementprobleem uit de beroepspraktijk centraal staat. In principe verwerft de student de opdracht in de eigen organisatie/op de eigen werkplek.

Voor de student mag starten met zijn onderzoek moet de afstudeercommissie het onderwerp van het onderzoek inclusief de probleembeschrijving goedkeuren. Dit doet zij aan de hand van vier criteria: is het onderwerp voldoende complex, actueel, relevant en substantieel.

Het afstudeerproject resulteert in een product (een scriptie), een presentatie en een mondelinge verdediging inclusief reflectie.

Bij de eindbeoordeling zijn twee examinatoren betrokken, waarbij de eerste beoordelaar een onafhankelijk examiner is en de tweede beoordelaar de begeleidende docent van de student. De presentatie op de werkplek is een voorwaarde om de mondelinge verdediging te mogen voeren, maar telt niet mee in de eindbeoordeling.

Tijdens de mondelinge verdediging moet de student reflecteren op de gekozen methode en op het proces en de uitkomst van zijn onderzoek.

De examinatoren beoordelen de student aan de hand van een aantal voorgeschreven criteria. De opleiding neemt de eindgesprekken ook op band op, zodat er bij de inschakeling van een derde examiner voor een second opinion, geluidsmateriaal is om de inhoud van het gesprek te kunnen beoordelen en voor studenten die een onvoldoende kregen of om feedback vragen de mogelijkheid is het gesprek terug te beluisteren.

Het auditteam heeft bij het bestuderen van een aantal scripties geconstateerd dat de reflectie op de gekozen methode nog weinig terug te zien is in het geschreven werk.

De opleiding/de docenten erkennen dat dit een aandachtspunt is. Daarom krijgen studenten nu de richtlijn mee dat er een discussiehoofdstuk aan de scriptie moet worden toegevoegd, waarin zij reflecteren op het proces en op de uitkomst.

Daarnaast biedt het eindgesprek altijd de mogelijkheid de student hier nog nader naar op te bevragen, aldus de docenten.

Het auditteam heeft ook geconstateerd dat de weging van de mondelinge verdediging een flink aandeel vormt van het uiteindelijke eindcijfer (40 %). De opleiding lichtte desgevraagd toe dat zij veel waarde hecht aan dit onderdeel van het eindexamen. Ze wil op deze wijze verifiëren of de student zelf werkelijk de benodigde kennis bezit en goed kan verwoorden wat hij heeft onderzocht en heeft gevonden. Dit is zo belangrijk wegens het goed kunnen bepalen in welke mate en op welke gebieden de student externe ondersteuning (niet van de opleiding) heeft gehad. En als die ondersteuning er is geweest, kan de opleiding in de verdediging nagaan of de student dan wel die inhoud "beheerst".

Associate degree

Het afstudeerniveau van de Associate degree blijkt uit de uitkomst van de integrale eindtoets van de blokken in het tweede leerjaar: personeel, personeelsmanagement, organisatie en kwaliteit.

Per 2013-2014 komt er ook voor de associate degree een integraal afstudeerproject. Het auditteam acht dat een goede ontwikkeling. Dat zal het eigenstandig karakter van het Associate degree-programma en het onderscheid tussen het diploma voor de Associate degree en het bachelordiploma versterken.

Gerealiseerd niveau:

Oordeel van het werkveld over het gerealiseerde niveau en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk functioneren

Uit het alumni- en werkgeversonderzoek in 2013 is gebleken dat zowel alumni als werkgevers van mening zijn dat de afgestudeerden de opleidingscompetenties over het algemeen beheersen.

Een overgrote meerderheid van de alumni zegt werkzaam te zijn op of boven het bachelor-niveau.

De alumni en de vertegenwoordigers vanuit het werkveld die het auditteam sprak, waren zeer tevreden over de opleiding.

Over het afstudeeronderzoek dat studenten moeten uitvoeren, waren de gesprekspartners eveneens positief. De werkveldvertegenwoordigers vonden, dat de onderwerpen van de afstudeeronderzoeken een positieve ontwikkeling hadden doorgemaakt. Waar het vroeger vaak ging over het voeren van een functioneringsgesprek, doen studenten nu veel meer onderzoek naar teamontwikkeling en stellen zij teamplannen op, die zij direct in de eigen praktijk kunnen toepassen.

Eigen oordeel van het auditteam over het gerealiseerd niveau

Om zicht te krijgen op het gerealiseerde niveau heeft het auditteam naar (tussen)producten van het Associate degree-programma en bachelorstudenten en naar afstudeerwerkstukken van de bachelorstudenten gekeken. Bij de (tussen)producten ging het met name om uitwerking van opdrachten/beroepsproducten en werkverslagen. Deze achtte het auditteam voor zowel de Associate degree als de bachelor studenten van voldoende niveau.

Het auditteam heeft van de bachelorstudenten vijftien scripties bestudeerd. Het auditteam is op basis hiervan van oordeel, dat de studenten het bachelorniveau hebben gerealiseerd. Enkele werkstukken vond het auditteam met de hakken over de sloot, een magere, afgeronde zes. Dit oordeel kwam echter overeen met het oordeel van de opleiding. Eén werkstuk beoordeelde het auditteam met een onvoldoende.

Naast de goede dingen die het auditteam tegenkwam in de scripties, zijn er toch ook nog punten waar de opleiding aandacht aan zou mogen besteden. Zo constateerde het auditteam dat de onderwerpskeuze niet altijd aansloot bij een managementopleiding. De opleiding zou de studenten meer moeten sturen richting een voor de praktijk van de student relevante businesscase en hier de studenten bij het vaststellen van het afstudeeronderzoek al op moeten toetsen. Tevens waren sommige onderzoeken nogal smal. Als onderzoeksmethode kozen nogal wat studenten voor een interview. Daarin zou meer variatie moeten en kunnen komen. Daarnaast worstelden sommige studenten met een goede vraagstelling. Het auditteam acht het van belang, dat de afstudeercommissie hier bij het beoordelen van de onderzoeksvoorstellen en plannen van aanpak expliciet aandacht aan besteedt.

Ook de reflectie op de keuze van de methode werd gemist, zoals al hierboven is vermeld. De reflectieparagraaf die de opleiding nu verplicht stelt, zal ervoor zorgen dat dit aspect aan de orde komt.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de docenten de afstudeerwerken kritisch hebben beoordeeld en was het merendeels eens met deze beoordelingen.

Zoals al onder standaard 2 is beschreven is de opleiding bezig met het ontwikkelen van een onderzoekslijn. Dit zal de kwaliteit en het niveau van afstudeerwerkstukken zeker positief beïnvloeden.

Het auditteam is tot slot van oordeel, dat de opleiding streng moet zijn op het gebruik van correct Nederlands in de scripties. Het auditteam beveelt de opleiding aan de vorig jaar door haar ingevoerde richtlijn met betrekking tot het Nederlands consequent uit te voeren en scripties die hieraan niet voldoen niet in beoordeling te nemen.

Weging en Oordeel: voldoende (bachelor) – voldoende (Associate degree)

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding op een adequate wijze zorgt voor een valide, betrouwbare en inzichtelijke manier van toetsen en beoordelen, waarbij ze gebruik maakt van verschillende soorten toetsen die passen bij de opleiding.

De rol en praktijkbeoordelingsbekwaamheid van de praktijkcoach verdienen nog aandacht. Daar is de opleiding mee bezig.

Tevens verdient het verschil in de weging die docenten maken bij de beoordeling nog aandacht.

De examencommissie en de expertgroep kennistoetsing van de FHV hebben een stevige rol in de borging van de kwaliteit en het niveau van de toetsen.

In de uitgevoerde opdrachten en de integrale eindtoets hebben de studenten van het Associate degree-programma aangetoond dat zij het gewenste niveau hebben bereikt. Het auditteam acht het een goede ontwikkeling, dat er per 2013-2014 ook voor het associate degree-programma een integraal afstudeerproject komt.

Het auditteam is van oordeel dat de bachelorstudenten in de uitvoering van de opdrachten en in hun eindscripties hebben aangetoond dat zij bachelorniveau hebben bereikt. Het niveau van één student beoordeelde het auditteam anders (c.q. onvoldoende) dan de opleiding heeft gedaan.

De onderwerpskeuze, de keuze van onderzoeksmethoden en de reflectie daarop zijn punten waar de opleiding aandacht aan moet blijven besteden met de studenten. In de beoordelingscriteria is dit al geborgd.

Het auditteam komt op grond van bovenstaande tot het oordeel 'voldoende' voor deze standaard voor zowel het programma van de Associate degree als voor de bacheloropleiding.

5. ALGEMEEN EINDOORDEEL

Associate degree Management in de Zorg

Voor standaard 1 verdient de opleiding zeker een 'voldoende'. Het is belangrijk dat de opleiding nu voortvarend aan de slag gaat met strategische herpositionering.

Het auditteam beoordeelt standaard 2 met een 'voldoende'. De enthousiaste en vakbekwame docenten bieden een samenhangend programma, dat de studenten de mogelijkheid biedt de vereiste competenties, kennis en beroepsvaardigheden op Associate degree niveau te ontwikkelen. Nu moet de opleiding aan de slag met de in dit rapport genoemde aandachtspunten.

Standaard 3 beoordeelt het auditteam eveneens met een 'voldoende'. Het toetsen en beoordelen gebeurt op een valide, betrouwbare en inzichtelijke manier en de studenten hebben aan het einde van de opleiding in de afsluitende integrale toets aangetoond dat zij over de vereiste eindkwalificaties beschikken.

Het auditteam is op grond hiervan van oordeel, dat de Associate degree Management in de Zorg als algemeen eindoordeel een 'voldoende' verdient.

Bachelor Management in de Zorg

Voor standaard 1 verdient de opleiding zeker een 'voldoende'. Het is belangrijk dat de opleiding nu voortvarend aan de slag gaat met strategische herpositionering.

Het auditteam beoordeelt standaard 2 met een 'voldoende'. De enthousiaste en vakbekwame docenten bieden een samenhangend programma, dat de studenten de mogelijkheid biedt de vereiste competenties, kennis en vaardigheden op bachelorniveau te ontwikkelen. Nu moet de opleiding aan de slag met de in dit rapport genoemde aandachtspunten.

Standaard 3 beoordeelt het auditteam eveneens met een 'voldoende'. Het toetsen en beoordelen gebeurt op een valide, betrouwbare en inzichtelijke manier en de studenten hebben aan het einde van de opleiding in de afstudeerscriptie en in de mondelinge verdediging aangetoond dat zij over de vereiste eindkwalificaties beschikken.

Het auditteam is op grond hiervan van oordeel, dat de hbo-bacheloropleiding Management in de Zorg als algemeen eindoordeel een 'voldoende' verdient.

6. AANBEVELINGEN

- Het auditteam adviseert de opleiding duidelijke keuzes te maken bij de herpositionering van de opleiding. Als de opleiding teveel 'ballen' in de lucht wil houden, loopt zij het risico dat zij haar ambities niet waar kan maken.
- Tijdens de audit heeft het auditteam vernomen van de studenten dat er nog onduidelijkheden zijn rondom de leerlijn Persoonlijke Effectiviteit. Docenten kijken daar niet allemaal op dezelfde manier tegenaan en sluiten dit onderdeel niet allemaal op dezelfde wijze af. Het auditteam beveelt de opleiding aan hier op korte termijn verbetering in aan te brengen.
- Het auditteam beveelt de opleiding aan de door haar vorig jaar ingevoerde richtlijn met betrekking tot het hanteren van correct Nederlands in scripties consequent uit te voeren en scripties die hieraan niet voldoen niet in beoordeling te nemen.

BIJLAGE I Scoretabel

Scoretabel paneloordelen hbo-bacheloropleiding Management in de Zorg deeltijd	
Standaard	Oordeel
Standaard 1. De beoogde eindkwalificaties	V
Standaard 2. Onderwijsleeromgeving	V
Standaard 3. Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	V
Algemeen eindoordeel	V

Scoretabel paneloordelen Associate degree-programma Management in de Zorg deeltijd	
Standaard	Oordeel
Standaard 1. De beoogde eindkwalificaties	V
Standaard 2. Onderwijsleeromgeving	V
Standaard 3. Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	V
Algemeen eindoordeel	V

BIJLAGE II Opleidingsspecifieke eindkwalificaties

Kerncompetenties Beroepsprofiel Management in Zorg en Dienstverlening

Inhoudelijke kerntaakgebieden

	In relatie met de omgeving (in- en extern)	In samenwerkingsverbanden	Met individuele medewerkers
Organiseren	1. De manager stemt vraag en aanbod beleidsmatig op elkaar af (roltypering: afstemmen)	2. De manager draagt zorg voor een effectieve en efficiënte inzet van mensen en middelen om het aanbod te realiseren (roltypering: organiseren)	3. <i>De manager is gericht op een adequate taakvervulling, en op het optimaal benutten van kwaliteiten van medewerkers en het realiseren van goede randvoorwaarden</i> (roltypering: aansturen)
Veranderen	4. De manager benut kansen voor de ontwikkeling en uitvoering van innovatief en strategisch beleid van de organisatie (roltypering: ondernemen)	5. <i>De manager initieert, faciliteert, implementeert en stuurt</i> veranderingsprocessen (roltypering: veranderen)	6. <i>De manager stimuleert medewerkers tot een individuele bijdrage aan verandering</i> (roltypering: stimuleren)
Ontwikkelen	7. De manager creëert een (leer)klimaat waardoor de organisatie inspeelt op de veranderende (internationale) omgeving (roltypering: creëren)	8. <i>De manager bevordert de samenwerking en ontwikkeling van samenwerkingsverbanden</i> (roltypering: teambuilden)	9. <i>De manager faciliteert en ondersteunt de ontwikkeling van individuele medewerkers</i> (roltypering: coachen)

NB. Voor Ad geldt wat cursief is weergegeven.

Persoonlijke kerntaakgebieden

Persoonlijk leiderschap	10. <i>De manager ontwikkelt zichzelf richting persoonlijk leiderschap en hanteert de eigen persoon als instrument</i> (roltypering: zelfsturing)
Beroeps ontwikkeling	11. De manager ontwikkelt een eigen visie en levert van daaruit een bijdrage aan de (internationale) professionalisering van management in zorg en dienstverlening (roltypering: leiden)

COMPETENTIE 1: *De beleidscyclus hanteren.*

Beroepskwalificatie¹⁴: De beroepsbeoefenaar stemt vraag en aanbod beleidsmatig op elkaar af.

Handelen:

De beroepsbeoefenaar maakt een jaarplan op basis van de huidige analyse van de werkeenheden afgestemd op het strategisch beleid van de organisatie. In dit plan worden meetbare resultaten opgenomen, gericht op tevredenheid van alle stakeholders. Voor de uitvoering van dit plan overlegt én onderhandelt de beroepsbeoefenaar met relevante professionals. De beroepsbeoefenaar toetst cyclisch of de resultaten worden behaald.

COMPETENTIE 2: *Het afstemmen en weten te verbinden van mensen en middelen zodat het aanbod gerealiseerd kan worden.*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar draagt zorg voor een effectieve en efficiënte inzet van mensen en middelen om het aanbod te realiseren.

Handelen

- Benoemt vanuit het afgesproken aanbod welk personeel kwantitatief en kwalitatief nodig is voor het team.
- Onderhandelt met de hoofdbudgethouder over de vaststelling van het budget.
- Plant de inzet van personeel voor het komende jaar.
- Signaleert problemen in de kwantiteit en kwaliteit van de personeelsformatie en lost deze op.
- Selecteert personeel.
- Levert een bijdrage aan het opstellen van taak- / functieomschrijvingen en competentieprofielen.
- Legt rekenschap af over behaalde budgetresultaten in relatie tot het beschikbare budget.
- Bevordert het kostenbewustzijn bij medewerkers en stimuleert tot juiste registratie.

COMPETENTIE 3: *Kwaliteiten van medewerkers zo benutten dat een adequate taakvervulling wordt bevorderd.*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar is gericht op een adequate taakvervulling en op het optimaal benutten van kwaliteiten van medewerkers en het realiseren van goede randvoorwaarden.

Handelen

- Is gericht op het versterken van de autonomie van de medewerkers en geeft leiding vanuit vertrouwen.
- Zorgt voor een goede informatievoorziening aan en tussen medewerkers en structureert hiervoor een effectieve en efficiënte communicatie binnen de werkeenheden en tussen de werkeenheden en andere organisatieniveaus.
- Bevordert een adequate taakvervulling van de individuele medewerker.

COMPETENTIE 4: *Innovatief beleid ontwikkelen, passend binnen het strategische beleid van de organisatie.*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar benut kansen voor de ontwikkeling en uitvoering van innovatief en strategisch beleid van de organisatie.

Handelen

- Participeert in relevante netwerken en draagt zorg voor vertaling van relevante ontwikkelingen in een ondernemings-/beleidsplan, mogelijk ook in samenwerking met externe partners, heeft daarbij oog voor people, planet en profit.

¹⁴ In deze opsomming is de omschrijving van niveau 3 'beroepsbekwaam' overgenomen.

- Signaleert (daartoe) ontwikkelingen, verzamelt informatie, analyseert deze en ontwikkelt mede op basis hiervan een visie op de toekomst.

COMPETENTIE 5: *Initiëren, faciliteren en implementeren van veranderingsprocessen.*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar initieert, faciliteert, implementeert en stuurt veranderingsprocessen.

Handelen

- Initieert, faciliteert en implementeert het veranderproces; doet dat vanuit een visie en zo dat de medewerkers optimaal betrokken worden.
- Maakt een projectplan en voert dat systematisch uit.

COMPETENTIE 6: *Individuele medewerkers stimuleren tot verandering door voorbeeldgedrag te laten zien en voorwaarden te scheppen voor een lerende organisatie.*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar stimuleert medewerkers tot een individuele bijdrage aan verandering.

Handelen

Introduceert de verandernoodzaak en voert met individuele medewerkers gesprekken over (hun eventuele bijdrage aan) de verandering.

COMPETENTIE 7: *Toepassen van HRM-beleid ten behoeve van het inspelen op veranderingen in de omgeving.*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar creëert een (leer)klimaat waardoor de organisatie inspeelt op de veranderende (internationale) omgeving.

Handelen

- Vertaalt de visie van de organisatie t.a.v. opleiden en leren naar de eigen werkeenheden
- Onderzoekt welke opleidingsbehoeften voortkomen uit ontwikkelingen in de omgeving
- Stelt de opleidingsnoodzaak en opleidingsbehoefte vast
- Zorgt voor een krachtige leeromgeving binnen de werkeenheden
- Draagt het opleidingsbeleid actief uit

COMPETENTIE 8: *Stimuleren van samenwerking en ontwikkeling van samenwerkingsverbanden*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar bevordert de samenwerking en de ontwikkeling van samenwerkingsverbanden.

Handelen

- Initieert en stimuleert effectieve samenwerking binnen samenwerkingsverbanden.
- Creëert voorwaarden, maakt samenwerkingsproblemen zichtbaar en bespreekbaar en initieert en stimuleert oplossingen.

COMPETENTIE 9: *Bevorderen van de ontwikkeling van medewerkers*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar faciliteert en ondersteunt de ontwikkeling van individuele medewerkers.

Handelen: Zorgt ervoor, dat de medewerker de gewenste competenties ontwikkelt.
Concreet betekent dit dat hij faciliteert:

- Het opstellen van een persoonlijk activiteitenplan (PAP) en een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) door de medewerker
- Het indien nodig organiseren van coaching bij het creëren van de afgesproken leersituaties en het leren in de praktijk
- Het creëren van de benodigde randvoorwaarden
- Het evalueren of de doelen zijn bereikt en hoe het ontwikkelingsproces is verlopen.

COMPETENTIE 10: *Ontwikkelen van persoonlijk leiderschap*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar ontwikkelt zichzelf richting persoonlijk leiderschap en hanteert de eigen persoon als instrument.

Handelen:

- Werkt planmatig aan het verbeteren van de kwaliteit van zijn eigen beroepsmatig handelen. Plant daartoe ruimte en tijd in voor reflectie op zijn eigen beroepsmatig handelen, zoekt actief naar feedback en maakt gebruik van zijn eigen kwaliteiten.
- Kent het eigen speelveld en weet andere hulpbronnen tijdig in te schakelen. Geeft signalen op tijd door naar het hoger management met bijbehorende analyses en gevolgen.

COMPETENTIE 11: *Vanuit een eigen visie een bijdrage leveren aan de professionalisering van het management in zorg en dienstverlening.*

Beroepskwalificatie: De beroepsbeoefenaar ontwikkelt een eigen visie en levert van daaruit een bijdrage aan de (internationale) professionalisering van management in zorg- en dienstverlening.

Handelen:

Levert een bijdrage aan de ontwikkeling en professionalisering van het management en weet dit uit te dragen en over te brengen aan collega's.

BIJLAGE III Schematisch overzicht opleidingsprogramma

Curriculum bachelor en associate degree
Management in de zorg
Fontys Hogeschool Verpleegkunde

2013-2014

Leerjaar 1	
Blok Inleiding in zorg en welzijn Product Schriftelijke rapportage met betrekking tot zorg en welzijn. De opdracht bestaat uit de volgende deelopdrachten: - Schetsen geschiedenis en de nieuwe ontwikkelingen van de zorg - Schetsen van de structuur van de zorg en welzijn inclusief financiering en juridisch kader - Schetsen van zorg en welzijn buiten Nederland - Interviewen medewerkers vanuit diverse werkvelden - Verslag van vijf werkbezoeken ECTS= 20	Blok Inleiding in de organisatiekunde Product Schriftelijke rapportage met betrekking tot de organisatiekunde. De opdracht bestaat uit de volgende deelopdrachten: - Beschrijven van een adequate geschiedenis van de organisatie - Beschrijven van de managementstijl die gehanteerd wordt binnen de organisatie - Beschrijven van taken binnen de functiebeschrijving van de medewerker en leidinggevende en de verschillen hiertussen met behulp van een matrix - Maken van een probleemanalyse - Een adequate theoretisch onderbouwde beschrijving van een ethische verantwoording van de probleemanalyse ECTS= 20
Leerlijn persoonlijke effectiviteit - POP en reflectieverslagen als onderdeel van portfolio en/of andere producten (gericht op persoonlijke vaardigheden) - Presentatie van eigen effectief handelen (gerelateerd aan bewustwording over beroepskeuze en persoonlijke ontwikkeling) - 360 graden feedback 1 en 2-meting (gerelateerd aan bewustwording over beroepskeuze en persoonlijke ontwikkeling) ECTS = 10	
Leerlijn praktijkvaardigheden - Observatie en analyse van gesprekken - Observaties en analyse van werkactiviteiten - Onderzoeken en verwoorden persoonlijke drijfveren - Presenteren - Samenwerken ECTS = 10	

Leerjaar 2				
Blok Personeel	Blok Personeelsmanagement	Blok Organisatie	Blok Kwaliteit bachelor	Blok kwaliteit Ad
Beroepsproducten/deeltaken	Beroepsproducten/deeltaken	Beroepsproducten/deeltaken	Beroepsproducten/deeltaken	Beroepsproducten/deeltaken
- Coachingsgesprek vlg Whitmore - Feedbackgesprek - Delegatiegesprek - Selectie gesprek - Roosteren - Maken van een competentieprofiel	- Teamanalyse en teamverbeterplan - Functioneringsgesprek - Verzuimgesprek - Coachingstraject - HRM-thema's - Presentatie m.b.v. didactisch model	- Afdelingsbeleidsdoelen - Sterkte-zwakteanalyse van werkeenheden - Verbetering communicatiestructuur	- Analyse kwaliteitsprobleem - Klachtgesprek - Prestatie-indicator - Ontwikkeling protocol	- Analyse kwaliteitsprobleem - Klachtgesprek - Implementatieplan
ECTS = 10	ECTS = 10	ECTS = 10	ECTS = 5	ECTS = 5
			Toets onderzoek	Mondelinge toets
			ECTS = 5	ECTS = 5
Leerlijn persoonlijke effectiviteit - POP en reflectieverslagen als onderdeel van portfolio en/of andere producten (gericht op managementvaardigheden) - Presentatie van eigen effectief handelen - 360 graden feedback 1 en 2-meting				
ECTS = 10				
Leerlijn praktijkvaardigheden - Professionele gespreksvoering van coachingsgesprek, feedbackgesprek en functioneringsgesprek - Voorzitten vergadering - Coachingtraject met medewerker - Argumenteren tijdens vergaderingen				
ECTS = 10				

Leerjaar 3		
Blok strategisch management Beroepsproducten/deeltaken - Formulering mission statement - SWOT-analyse - Confrontatiematrix - Marketingplan - Plan convenant ECTS =10	Blok financieel management Beroepsproducten/deeltaken - Oriëntatie externe financiering - Beoordeling budget - Afdelingsbegroting - Managementrapportage - Conflictgesprek - Onderhandeling - Presentatie begroting ECTS = 10	Minor Projectmanagement volgens PRINCE2 OF Meerjarig Financieel management ECTS = 30
Leerlijn persoonlijke effectiviteit - POP en reflectieverslagen als onderdeel van portfolio en/of andere producten (gericht op managementvaardigheden) - Presentatie van eigen effectief handelen - 360 graden feedback 2 en 3-meting ECTS = 5		
Leerlijn praktijkvaardigheden - Professionele gespreksvoering van coachingsgesprek, feedbackgesprek en functioneringsgesprek - Voorzitten vergadering - Coachingtraject met medewerker - Argumenteren tijdens vergaderingen ECTS = 5		

BIJLAGE IV Programma, werkwijze en beslisregels

Conceptprogramma Management in de Zorg – Fontys Hogescholen

Varianten: deeltijd ad en deeltijd bachelor

Locatie: Eindhoven

Datum: 10 september 2013

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners (incl. namen en functies)	Auditpanel	Gespreksonderwerpen
08.00 – 08.15		Inloop & ontvangst auditteam	- Ruud van der Herberg (vz) - Jaap Scholten - Jim van Geest - Roland van der Wolk - Rianne Versluis	
08.15 – 09.15		Intern overleg auditteam		
09.15 – 10.15		Management Kennismaking MT en vaststellen agenda - Karen Cox (directeur) - Marijke van Duuren - Michel Duinkerke - Josy van Dael	Auditteam	<u>Gespreksonderwerpen:</u> eigenheid opleiding – ambities – hbo-niveau – ad en bachelor – relatie beroepenveld – internationalisering – onderzoeksdimensie –
10.15 – 10.30		Pauze		Interne terugkoppeling
10.30 – 11.30		Docenten Samenhangende onderwijsleeromgeving bachelor en ad - Stijn van den Bosch - Hans van Duuren - Ronald de Pijper - Lidwien Sino - Anka van Unen - Maike Verhoeven - Ad van den Bosch	Auditteam	<u>Gespreksonderwerpen:</u> realisatie samenhangende onderwijsleeromgeving – inhoud en vormgeving programma – programma deeltijd ad – eigen inkleuring programma – keuze werkvormen – onderzoekslijn – stage – internationale component – beoordelen en toetsen – borging niveau ad en bachelor – aansluiting instromers – relatie docenten beroepenveld – eigen deskundigheid docenten – opleidingsspecifieke voorzieningen <i>(met focus op de aandachtspunten vanuit de documentenanalyse. In het gesprek gaat het ook om wie de docent zelf is, hoe hij het programma uitvoert, welke contacten hij heeft met het (internationale) werkveld en vakgenoten)</i>

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners (incl. namen en functies)	Auditpanel	Gespreksonderwerpen
11.30 – 12.30		Studenten bachelor en ad, o.a vanuit de opleidingscommissie Studenten bachelor: - René van Gaalen - Yvonne Lenssen - Pejman Darvish - Guido Koks - Nanette van Meir Studenten ad - Hennie Doensen - Lizet Verrijth	Auditteam	<u>Gespreksonderwerpen:</u> kwaliteit en relevantie programma - studeerbaarheid - aansluiting - toetsen en beoordelen - kwaliteit docenten - opleidingsspecifieke voorzieningen – eigen producten
12.30 – 13.00		Lunch auditteam		Interne terugkoppeling + inzien materiaal
13.00 – 13.30		Spreekuur docenten/studenten	Deel auditteam	
		Rondleiding opleidingsspecifieke voorzieningen	Deel auditteam	
13.30 – 14.15		inzien materiaal	Deel auditteam	
		Ad-random lesbezoek	Deel auditteam	
14.15 – 14.45		Professionalisering - Ellie Roelofs - Johann van Schijndel - Evert-Jan Kause	Auditteam	<u>Gespreksonderwerpen:</u> deskundigheidsbevordering/pop docenten – onderzoek doen – lectoraat en kenniskring
14.45 – 15.30		Examencommissie/toetscommissie - Peet van Winkel - Carolyn Reid - Matthieu Berenbroek - Ad van den Bosch	Auditteam	<u>Gespreksonderwerpen:</u> Bevoegdheden en taken examencommissie en toetscommissie - rol in de interne kwaliteitszorg toetsing - resultaten ad en bachelor <i>(met focus op de aandachtspunten vanuit de documentenanalyse)</i>
15.30 – 15.45		Pauze		Interne terugkoppeling

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners (incl. namen en functies)	Auditpanel	Gespreksonderwerpen
15.45 – 16.30		Werkveldvertegenwoordiging en Alumni Werkveld - Kees Spitters – GGZ - Theo Peters – Verpleeghuizen, Verzorgingshuizen en thuiszorg - Leo Verhagen – Algemeen ziekenhuis - Ellen Poelman – Centrum epilepsie en slaapstoornissen Alumni - Petra Geerts – Bureau Jeugdzorg - Chris Bruggeman – RvA Hart voor Brabant/ambulance Den Bosch - Edith Leurs – Daelzicht	Auditteam	<u>Gespreksonderwerpen Werkveld:</u> contacten met opleiding over onder andere: actuele ontwikkelingen en doorvertaling naar programma - andere wensen vanuit het werkveld – eigen inkleuring opleiding - stage en begeleiding – onderzoekscomponent – niveau <u>Gespreksonderwerpen Alumni:</u> o.a. kwaliteit en relevantie van de opleiding (programma, docenten) - functioneren in de praktijk of vervolgopleiding
16.30 – 16.45		Interne terugkoppeling: bepaling pending issues Inzien materiaal	Auditteam	Interne terugkoppeling
16.45 – 17.00		Pending issues <i>(alle gesprekspartners zijn hiervoor beschikbaar)</i> Inzien materiaal	Deel auditteam	
17.00 – 17.45		Interne terugkoppeling: bepaling beoordeling	Auditteam	
17.45		Terugkoppeling	Auditteam	

Werkwijze

Bij de beoordeling van het betreffende deeltijdprogramma voor de Associate degree en de deeltijd hbo-bacheloropleiding is uitgegaan van het door de NVAO vastgestelde "Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs" van 22 november 2011. Daarin staan de standaarden vermeld waarop een Evaluatiebureau zich bij de beperkte opleidingsbeoordeling van een opleiding moet richten en de criteria aan de hand waarvan een Evaluatiebureau moet bepalen of de basiskwaliteit van die opleiding als voldoende kan worden beoordeeld.

Op basis van de door opleiding geleverde documentatie heeft het auditteam zich een beeld kunnen vormen van de primaire en secundaire processen van de beide varianten. De visitatie was gericht op een verificatie van de bevindingen uit de documentenanalyse en het verkrijgen van aanvullende informatie over de inhoud van het programma. Dit geschiedde door gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding, studenten en het werkveld, die waren te kenschetsen als 'gesprekken tussen vakgenoten'.

De verificatie door het auditteam geschiedde door verscheidene malen hetzelfde onderwerp met verschillende geledingen te bespreken en aan de hand van additionele documentatie en - daar waar het de huisvesting en de materiële voorzieningen betreft- ook door eigen waarneming.

Verantwoording keuze gesprekspartners

Na overleg met de betreffende opleiding heeft het auditteam met in achtneming van de daartoe strekkende regels van de NVAO en op basis van zijn documentanalyse en de daaruit voortvloeiende specifieke aandachtspunten de keuze van de gesprekspartners vastgesteld.

Een open spreekuur maakte deel uit van het programma. Het auditteam heeft geconstateerd, dat de betreffende opleiding het open spreekuur tijdig en op correcte wijze onder de aandacht heeft gebracht van studenten en medewerkers.

Tijdens het locatiebezoek heeft het auditteam at random een les bezocht en met de daar aanwezige studenten gesproken.

Het oordeel van het auditteam vastgelegd in een conceptrapport werd aan de opleiding voorgelegd voor een toets op eventuele feitelijke onjuistheden.

Beslisregels

Volgens de NVAO-Beslisregels Accreditatie kan een onderwerp 'onvoldoende', 'voldoende', 'goed' of 'excellent' scoren. Hobéon heeft de beslisregels toegepast, zoals deze zijn opgesomd in het 'Beoordelingskaders accreditatiestelsel hoger onderwijs, 22 november 2011'.

Wanneer er sprake is van verschillende varianten van een opleiding (bijvoorbeeld: voltijd, deeltijd en duaal), dan moet uit de beoordeling blijken dat voor elke variant de basiskwaliteit is gewaarborgd op grond van de standaarden uit het betreffende beoordelingskader om te komen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

Beperkte opleidingsbeoordeling

- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien standaard 1 of 3 als 'onvoldoende' beoordeeld wordt. Een onvoldoende bij standaard 1 kan niet leiden tot het toekennen van een herstelperiode door de NVAO.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'goed' zijn indien ten minste twee standaarden als 'goed' worden beoordeeld; waaronder in elk geval standaard 3.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien ten minste twee standaarden als 'excellent' worden beoordeeld; waaronder in elk geval standaard 3.

BIJLAGE V Lijst geraadpleegde documenten

Lijst geraadpleegde documenten, conform richtlijn van de NVAO

- Kritische reflectie opleiding
 - Organigram instelling / Organigram opleiding.
 - Beroepsprofiel en landelijke opleidingskwalificaties Bachelor Management in de Zorg en Dienstverlening. LO-MiZ, oktober 2010
 - Uitwerking opleidingscompetenties MiZ op 3 niveaus, werkgroep LO-MiZ, oktober 2012
 - Curriculum Management in de Zorg 2013-2014
 - CCOTS-schema: competenties, criteria, onderwijs, toetsing en studiepunten
 - Literatuurlijst 2013-2014
 - Onderwijs- en examenregeling (OER) – 2013-2014
 - Overzicht van het ingezette personeel
 - naam, functie, omvang aanstelling, graad en deskundigheid
 - differentiatie in graad uitgedrukt in % van het totaal.
 - Overzichtslijst van *alle* afstudeerwerkstukken van 2011-2012 en 2012-2013
 - Toetsbeleid MiZ
 - Toetsopgaven + beoordelingscriteria en normering (antwoordmodellen) en een representatieve selectie van gemaakte toetsen (presentaties, stageverslagen, assessments, portfolio's e.d.) en beoordelingen
 - Jaarverslag examencommissie 2012
 - Handboeken en overig studiemateriaal, waaronder blokboek afstuderen;
 - Overzicht onderzoek MiZ-opleiding
 - Body of Knowledge and Skills
 - Beroepsprofiel Movisie
 - Overzicht van de contacten met het werkveld en vakgenoten
 - Discussienota WAR
 - Samenvatting en analyse recente evaluatieresultaten en relevante managementinformatie.
 - Verslagen overleg in relevante commissies / organen.
 - Documentatie over student- en docenttevredenheid.
 - Gefaseerd overzicht ontwikkelingen MiZ, augustus 2013
 - Door het panel te bepalen representatieve selectie van 15 afstudeerwerkstukken van de afgelopen twee jaar met beoordelingscriteria en normering.
- Overzicht van 15 afstudeerwerkstukken op studentnummer:
- 2030391
2161222
2161229
2161230
2134756
2154327
2153455
2154293
1311821
2064253
2030077
2065158
2154322
2154330
2096140

BIJLAGE VI Overzicht auditteam

Samenstelling, korte functiebeschrijvingen (cv's) en onafhankelijkheidsverklaringen van voorzitter, leden en secretaris.

Samenstelling en expertise van het auditteam laten zich als volgt weergeven:

Panelleden	Expertise - audit - kwaliteitszorg	Expertise - onderwijs	Expertise - werkveld	Expertise - vakinhoud	Expertise - internationaal	Expertise - student- zaken
voorzitter drs. R.B. van der Herberg	X					
werkveld- / vakdeskundige J.A.M. Scholten MaMHR	X	X	X	X	X	
werkveldeskundige J.J. van Geest MBA			X	X	X	
studentlid R. van der Wolk						X
secretaris G.C. Versluis	X					

Op 10 juni 2013 heeft de NVAO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van het panel hbo-bachelor en Associate degree Management in de Zorg, nr#001619- Fontys Hogescholen.

Korte functiebeschrijvingen panelleden

1	De heer Van der Herberg, partner Hobéon en ruime ervaring met audits voortgezet en hoger onderwijs, schoolleider van een grote onderwijsorganisatie
2	De heer Scholten is thans beleidsadviseur Kwaliteit & Arbeid bij de Nederlandse Vereniging van ziekenhuizen; voorheen senior adviseur P&O en hoofd opleidingen bij verschillende zorginstellingen/ziekenhuizen.
3	De heer Van Geest is thans voorzitter van de Raad van Bestuur van Florence, een zorggroep voor ouderenzorg (verzorgings- en verpleeghuizen) en thuiszorg met ca. 45 locaties in de regio Den Haag en Delft
4	De heer Van der Wolk is in juni 2013 afgestudeerd aan de hbo-bacheloropleiding Management in de Zorg van Hogeschool Leiden. Hij werkt in het Vlietland ziekenhuis, te Schiedam waar hij tactisch leiding geeft aan de operatiekamers.

Secretaris/Coördinator

Mevrouw Versluis	Gecertificeerd d.d. november 2010
------------------	-----------------------------------

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en werk adres)

Drs. R.B. van der Herberg
p/a Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

is als voorzitter gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Management in de Zorg

aangevraagd door de instelling:

Hogeschool Fontys

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Den Haag

Datum: 14 februari 2013

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

De heer J. Scholten,

is als deskundige gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Management in de Zorg

aangevraagd door de instelling:

Fontys Hogescholen

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats:

Nijmegen

Datum:

9-4-2013

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

De heer J.J. van Geest

is als deskundige gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Management in de Zorg

aangevraagd door de instelling:

Fontys Hogescholen

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: *Kanarië*

Datum: *1 februari 2013*

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

R. van der Wolk

is als studentlid voor beoordeling van de opleiding:

Management in de Zorg

aangevraagd door de instelling:

Fontys

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: DEN HAAG

Datum: 13- mei 2013

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en werk adres)

G.C. Versluis
p/a Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

is als secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Management in de Zorg

aangevraagd door de instelling:

Hogeschool Fontys

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Den Haag

Datum: 14 februari 2013

Handtekening:





Strategische dienstverlener voor kennisintensieve organisaties



Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

T (070) 30 66 800

F (070) 30 66 870

E info@hobson.nl

I www.hobson.nl