

Instrument Opleidingskader

Hulpmiddel bij het schrijven van een opleidingskader

Beschrijving

opdrachtgever	LIC
opdrachtnemer	LIC, Team Kwaliteit
auteur	<naam of namen>
documenttype	<i>Instrument</i>
beleidscyclus	<i>Beleidsvorming</i>
thema (sub-thema)	<i>onderwijs, kwaliteitszorg</i>
actualiteit	<i>Groen = Actueel</i>
status	<i>Definitief</i>
Link met andere documenten	<i>OER</i>
Korte samenvatting	<i>Dit hulpmiddel biedt een opbouw voor een opleidingskader die aansluit bij de vier standaarden van de accreditatie. Tip: voor advies bij het schrijven van een opleidingskader kan de onderwijskundige en de kwaliteitszorgadviseur worden benaderd.</i>
geldend voor	<i>Academies/Opleidingen</i>
looptijd	<i>Onbepaald</i>
datum	<i>December 2016</i>
vaststelling	<i>n.v.t.</i>

Instrument Opleidingskader

Hulpmiddel bij het schrijven van een opleidingskader

Colofon

datum 22-12-2016

auteur Leer- en Innovatiecentrum, team Kwaliteit

versie definitief

Voorwoord bij het instrument Opleidingskader

Aan opleidingen wordt gevraagd om samengevat de uitgangspunten van hun onderwijs te beschrijven in een opleidingskader. Het instrument is in overeenstemming gebracht met de eisen die sinds 2014 (en herzien in 2016) in de beperkte opleidingsvisitatie aan de opleidingen gesteld worden. Het vertrekpunt voor het schrijven van een opleidingskader is (een herziende versie van) het curriculum.

Mede onder de invloed van visitaties en accreditaties is het belang van het documenteren van onderwijs- en organisatiekeuzes binnen opleidingen en curricula de afgelopen jaren toegenomen. Er wordt vaak veel beschreven maar het is niet eenvoudig alles terug te vinden, of te weten of dat het de laatste, vastgestelde tekst betreft.

Dit instrument helpt de opleiding om structuur aan het document te brengen. De opleiding beschrijft vanaf hoofdstuk 2 wat de aanleiding is geweest om het document op te stellen, in hoofdstuk 3 beschrijft de opleiding algemene informatie over de opleiding. Aanvankelijk worden in de hoofdstukken 4, 5 en 6 de uitgangspunten van het onderwijs beschreven en gaat men nadrukkelijk in op de "waarom" vraag:

Waarom is gekozen voor deze doelen?

Waarom is gekozen voor deze onderwijsinrichting?

Waarom is gekozen voor dit systeem van toetsen?

Hoofdstuk 7 en 8 hebben een samenvattende functie, hierin wordt verwezen naar onderliggende documenten. Op deze manier is het opleidingskader het centrale document, waar de uitgangspunten van de opleiding in beschreven staan. Qua omvang gaat het om een document van ongeveer 20-25 pagina's (excl. bijlages).

Inhoudsopgave

Voorwoord bij het instrument Opleidingskader	3
1 Aanleiding/inleiding	5
2 Algemene informatie over de opleiding	6
3 De doelen van de opleiding	7
a. Landelijke opleidingsprofiel	7
b. Eigen profilering	7
4 De onderwijsleeromgeving	8
a. Inrichtingsprincipes voor het curriculum	8
b. Structuur en samenhang in het curriculum	8
c. Speciale onderwijsperioden: stage en minoren	8
d. Studieloopbaanbegeleiding	9
e. Studentvolgsysteem: instroom en doorstroom	9
5 Toetsing	10
a. Het systeem van toetsing	10
6 Realisering van de eindkwalificaties	11
7 Kwaliteitsborging en verbetering	12
Bijlage 1 Achtergrondinformatie over het ontwikkelen van een Opleidingskader	13

1 Aanleiding/inleiding

De opleiding beschrijft in dit opleidingskader de uitgangspunten ten aanzien van het onderwijs, gerangschikt naar de standaarden van het accreditatiekader.

- Wat is de aanleiding geweest tot het schrijven van een (herziende versie van een) opleidingskader?
- Welke functie heeft het opleidingskader? (zie bijlage 1)
- Hoe is dit opleidingskader tot stand gekomen en wie is er bij betrokken geweest?
- hoe het documentbeheer geregeld is:
 - Wie is documenteigenaar?*
 - Met welke frequentie wordt het document herzien?*
 - Is dit een concept of een definitieve versie?*
- Tot slot vermeldt de opleiding een leeswijzer.

2 Algemene informatie over de opleiding

- Aantal opleidingen in Nederland.
- Plaats in de organisatie van Avans:
Vormt met welke opleidingen samen, welke academie?
Vormt met welke andere opleidingen één opleiding?
- Opsomming van de verschillende varianten binnen de opleiding: geef aan waar het opleidingskader zich voornamelijk op richt (bijvoorbeeld het voltijdscurriculum op één vestigingsplaats).
- Beschrijf hoe de opleiding bijdraagt aan valorisatie:
via verbinding met lectoraat
via (nieuwe) kennis uit afstudeerwerken

3 De doelen van de opleiding

- Welke doelen stelt de opleiding zichzelf (kort en lager termijn)?
- Waar zijn deze doelen van afgeleid?

Iedere opleiding heeft te maken met belangrijke interne en externe factoren die de uitgangspunten bepalen:

- Het Avans-beleid en de doorvertaling van dat beleid in academiebeleid;
- Landelijk beleid en afspraken, die meestal zijn gemaakt in het kader van Landelijke Overleggen (bron: *landelijk opleidingsprofiel*);
- Bij sommige opleidingen geldt dat zij met extra wetgeving te maken hebben, bijvoorbeeld de wet BIG de wet WFT of andere landelijk vastgestelde extra eisen.

Het is goed om deze factoren voor ogen te houden bij het maken van je opleidingskader en dit te vermelden in de doelen van de opleiding.

Waarom is gekozen voor deze doelen? Waarom wordt er aangesloten bij het landelijk vastgesteld kader? Zo niet, waarom gekozen voor een eigen kader? Of ten delen; waarom?

a. Landelijke opleidingsprofiel

Samenvattende beschrijving van:

- een indeling in beroepscompetenties, domeincompetenties en Hbo-competenties, als deze er is.
- het beeld van de (beginnende) beroepsbeoefenaar zoals werkomgeving en/ of voorbeelden van concrete functies. (Bron: *landelijk opleidingsprofiel, Hbo-monitor of eigen onderzoek onder alumni*).
- de periodieke herziening van de competenties: wat gebeurt er landelijk, welke cyclus kent de academie en welke cyclus kent de opleiding hierin?
- significante ontwikkelingen in het werkveld en de beroepsuitoefening (bron: *landelijk opleidingsprofiel of mogelijk eigen onderzoek*).

b. Eigen profilering

Samenvattende samenvatting van:

- Waarin onderscheidt de opleiding zich t.a.v. andere vergelijkbare opleidingen?
Regionale vergelijking
Nationale vergelijking
Internationale vergelijking

Waarom is gekozen voor een regionale profilering? En waarom niet voor internationaal? Of vice versa. Waarom is gekozen voor dit profiel? Ten opzichte van wat? Maak hier een verantwoording van de gemaakte keuzes.

Documenten toevoegen

Voor dit hoofdstuk in een bijlage:

De relatie tussen de competenties en de Dublin-descriptoren.

4 De onderwijsleeromgeving

a. Inrichtingsprincipes voor het curriculum

Beschrijf kort:

- Op welke wijze hebben de competenties in de opleiding een plaats gekregen?
Competenties
Matrix
Toetsplan
Lesdoelen
- Van welke ordening is de opleiding uitgegaan?
Concentrisch leren
Ieder competentie één keer aan de orde
Toenemende complexiteit
Of een andere indeling
- De visie op leren en onderwijzen
- De visie op sturing van de student:
 - (eventuele) wijzigende rollen van de docent in de studie jaren
 - (eventuele) wijzigende rollen van de student in de studie jaren
- De visie op (praktijkgericht) onderzoek
- De visie op differentiatie; waar kan een student zich differentiëren/specialiseren?
- Gekozen werkvormen t.o.v. je inrichtingsprincipes.

Waarom is gekozen voor deze inrichtingsprincipes? Verantwoord de keuzes van de opleiding.

b. Structuur en samenhang in het curriculum

- Geef een kort overzicht van de opbouw van het curriculum
- Indien je werkt met leerlijnen kan dat hierin ook een plaats krijgen.
- Beschrijf de samenhang in het curriculum en plaatsing en motivering van autonome cursussen.

Waarom is gekozen voor deze ordeningsprincipes (uitgangspunten van de opbouw)?
Verantwoord de keuzes van de opleiding.

c. Speciale onderwijsperioden: stage en minoren

Vermeld kort de uitgangspunten van het beleid t.a.v. stages en t.a.v. de minoren. Dit zijn ook onderwijsblokken maar van een specifieke aard¹.

¹ Verwijs daarbij naar onderliggende documenten (bv. stagehandleiding en minorenhandleiding).

d. Studieloopbaanbegeleiding

De ambitie Avans 2020 wijst op een geïntegreerd SLB in het onderwijs, waardoor dit onderdeel beschreven wordt binnen het hoofdstuk Onderwijsleeromgeving.

- Welke doelen heeft de opleiding geformuleerd voor studieloopbaanbegeleiding? Kwalitatieve en/ of kwantitatieve doelen (rendementen)
- Hoe is binnen de opleiding SLB vorm gegeven om aan bovenstaande doelen te werken?
- Is studieloopbaanbegeleiding een eigen leerlijn met verbindingen naar competenties?

Als er een SLB-notitie is, kan de opleiding dit hier kort vermelden en doorverwijzen naar de SLB-notitie.

Waarom is studieloopbaanbegeleiding wel of niet belangrijk voor de opleiding? Waarom wordt er veel of weinig tijd in gestoken? Waarom wel of niet gekozen voor integratie in het onderwijs?

e. Studentvolgsysteem: instroom en doorstroom

Vragen waar je aan kunt denken voor je korte omschrijving van de instroom:

- Wat verwacht de opleiding van de studenten die komen studeren? Stelt de opleiding speciale eisen bv. aan de profielkeuze?
- Aansluitingsbeleid (afspraken met MBO- / VO-opleidingen); aparte leerroutes voor deze groepen studenten? Waarom wel/niet?
- Houd de opleiding intakegesprekken en waarop selecteert de opleiding dan?
- Speciale voorzieningen voor speciale groepen (bijvoorbeeld studenten met een functiebeperking, andere maatschappelijke eisen) –hierbij kan de opleiding ook verwijzen naar Avans-beleid.

Vragen waar je aan kunt denken voor je korte omschrijving van de doorstroom:

Heb je keuzes gemaakt t.a.v

- Inrichting van SLB; SLB'ers, studieadviseurs en eventueel peer-tutoring?
- Frequentie van SLB in de diverse fasen?
- Doelen van SLB per fase (propedeuse, post-propedeuse, etc.)?
- Begeleiding bij keuzeprocessen?
- Studievoortgangsregelingen (of drempels)?
- Beroepenoriëntatie?

Waarom vind de opleiding het belangrijk zijn studenten (of verlatende) studenten te (blijven) volgen? Waarom kiest de opleiding wel of niet voor een alumnibeleid?

Documenten toevoegen

Voor dit hoofdstuk in een bijlage:

De competentiematrix

Een overzicht van de opbouw van het curriculum, met vermelding van de thema's.

5 Toetsing

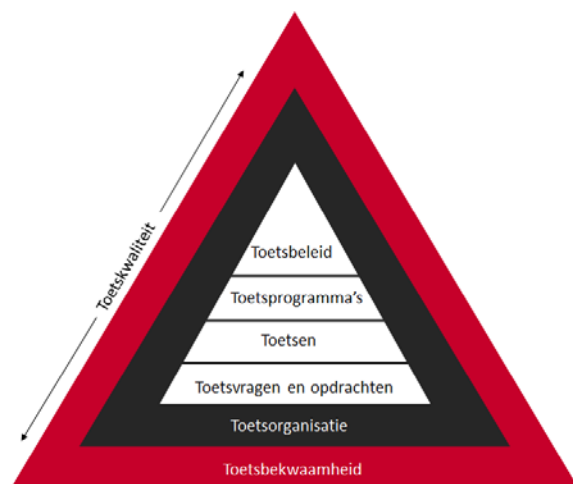
Veel van het onderstaande lijkt een doublure van de OER. Opleidingskader en OER zijn in die zin complementair. Beschrijf daarom vooral samenvattend en verwijst naar onderliggende documenten.

Het blijkt vaak wel lastig om het 'waarom' van een bepaalde regeling boven tafel te krijgen. Om ons systeem van toetsing te kunnen verantwoorden, moeten we deze echter wel trachten te beschrijven.

a. Het systeem van toetsing

Beschrijf de stand van zaken over toetsing in de opleiding op hoofdlijnen. Hierbij kun je denken aan vragen als:

- Hoe heeft de opleiding de visie op toetsing van Avans vertaald in de opleiding?
- Wat is de visie en/ of zijn de uitgangspunten van het academie toetsbeleid?
Welke achterliggende keuzes en motieven kent deze visie/ kennen deze uitgangspunten?
- Welke doelstelling(en) t.a.v. toetsing stelt de opleiding zichzelf?
Waarom zijn deze voor de opleiding belangrijk?
- Aan welke elementen van de kwaliteitspiramide wordt momenteel gewerkt?
- Hoe heeft de opleiding de borging op de kwaliteit van toetsing vormgegeven?
Wat is de rol van een eventuele toetscommissie hierin?
- Mogelijke compensatie- en vrijstellingsregelingen: vanuit welke achtergrond bestaan deze?



De kwaliteitspiramide van eigentijds toetsen en beoordelen (Joosten-ten Brinke, 2011; Sluismans et al., 2012).

6 Realisering van de eindkwalificaties

In het kort beschrijft de opleiding hoe ze de eindkwalificaties toetst, of in andere woorden: hoe het afstudeerprogramma er uit ziet. Als de opleiding in het vierde studiejaar een gedeelte van de eindkwalificaties toetst, geef dan ook aan waar de opleiding de andere kwalificaties toetst of getoetst heeft. Maak dit overzichtelijk in dit hoofdstuk.

Geef aan hoe de opleiding borgt dat de studenten de competenties verwerven op het gewenste (hbo)-niveau.

Men kan dit kort vermelden en voor de uitwerking verwijzen naar (stage- en) afstudeerhandleidingen.

7 Kwaliteitsborging en verbetering

Van ieder onderdeel in dit opleidingskader geldt dat het onderhouden moet worden. Daarvoor is het kwaliteitssysteem van belang. Om dit te beschrijven kan de opleiding **kiezen uit onderstaande twee opties.**

In beide gevallen is van belang om rekening te houden met de volgende elementen:

- In de wet op het hoger onderwijs (WHW) staan twee commissie voorgeschreven, de examencommissie en de opleidingscommissie. Avans Hogeschool heeft de kaders voor elk van deze commissies uitgeschreven, *kaderregeling examencommissies 2012* en *kaderregeling opleidingscommissies 2012*. Deze kaders moeten nagevolgd worden.²
- Daarnaast kent iedere opleiding een onderwijscommissie en eventueel een toetscommissie. Sommige opleidingen kennen ook nog andere commissie zoals kwaliteitscommissie of SLB-commissie.

Aansluiten bij het kwaliteitssysteem van de opleiding

In het kwaliteitssysteem van de academie en m.n. in het kwaliteitshandboek staat beschreven op welke wijze de academie borgt dat de relevante verbetercycli doorlopen worden. De opleiding kan ervoor kiezen om te verwijzen naar het kwaliteitssysteem van de academie. Dan volstaat het om aan het einde van ieder hoofdstuk aan te geven waar in het kwaliteitshandboek de verbetercyclus vermeld staat.

of

Beschrijven van de eigen kwaliteitscyclus van de opleiding

De opleiding kan er ook voor kiezen om expliciet te beschrijven hoe de opleiding de verbetercyclus uitvoert. De opleiding kan dit doen in een apart hoofdstuk of aan het einde van ieder hoofdstuk aan te geven hoe dit onderdeel geborgd wordt.

Indien de opleiding de eigen kwaliteitscyclus wil beschrijven is het in ieder geval goed om de verschillende commissies met hun rollen, taken en bevoegdheden (op hoofdpunten) t.a.v. de onderwerpen in het opleidingskader te beschrijven. Ook kan de opleiding hier beschrijven hoe de verschillende commissies overleggen en samenwerken.

² Een maal per zes jaar wordt Avans Hogeschool in zijn geheel geaudit in de zgn. Instellingstoets Kwaliteitszorg. In deze instellingstoets komt het functioneren van de examencommissie en de opleidingscommissie expliciet aan de orde.

Bijlage 1 Achtergrondinformatie over het ontwikkelen van een Opleidingskader

In deze bijlage vind je informatie over de functie van het opleidingskader, de inhoud, de keuzes die een academie en opleiding kan maken en de verhouding met de andere beleidsdocumenten van een academie en opleiding.

Het opleidingskader kan drie functies vervullen:

Functie 1: Het leveren van een bijdrage aan een inzichtelijk systeem van kwaliteitszorg.

Een kwaliteitssysteem is een hulpmiddel om resultaten te bereiken. Maar dan moet wel duidelijk zijn welke resultaten een opleiding wil of moet bereiken. Het opleidingskader helpt om deze resultaten en het beleid dat is ingericht om de resultaten te bereiken helder te krijgen en gemeenschappelijk te maken.

Daarnaast spelen efficiëntie-overwegingen een rol: de ervaring leert dat het op orde hebben en houden van een opleidingskader tijdswinst oplevert in voorbereidingen van zowel externe als interne evaluaties en audits. Het opleidingskader vormt een centraal document bij de voorbereiding van opleidingsvisitaties.

Functie 2: Het verbeteren van interne communicatie.

Het opleidingskader laat zien welk beleid er ontwikkeld is. Een opleidingskader kan voor medewerkers, en vooral nieuwe medewerkers, een houvast bieden.

Functie 3: Basis voor verbeteracties.

Door de uitgangspunten geordend op een rij te zetten, wordt het voor opleidingen eenvoudiger om te zien wat er nog niet is, wat nog zwak ontwikkeld is of summier beschreven. Op basis hiervan kunnen verbeteringen worden gepland.

Om deze functie blijvend te kunnen vervullen moet het opleidingskader een document zijn, dat periodiek wordt beoordeeld.

De inhoud van een opleidingskader

De opbouw en insteek van het Instrument Opleidingskader is dusdanig gekozen dat alle academies/opleidingen van Avans Hogeschool volgens een eenduidige opzet vorm geven aan de beschrijving van de opbouw van hun onderwijs. In het kader hieronder is een grove indeling vanuit de accreditatie te herleiden:

Standaard 1:

De beoogde eindkwalificaties van de opleidingen zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale criteria.

Standaard 2:

Het programma, het personeel en de opleidingsspecifieke voorzieningen maken het voor de instromende studenten mogelijk om de beoogde eindkwalificaties te verwerven.

Standaard 3:

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Standaard 4:

De opleiding toont aan dat de beoogde opleidingskwalificaties worden gerealiseerd.

Keuzes

De academie kan er voor kiezen om één opleidingskader voor alle opleidingen van die academie te maken. Dat kan vooral wanneer de opleidingen van die academie niet elders binnen Avans Hogeschool gegeven worden (bijvoorbeeld ATGM, AGZ, AKV/St Joost, AB&I). Omgekeerd kan ook een opleiding die bij verschillende academies verzorgd wordt ervoor kiezen om één opleidingskader te schrijven. Dat kan vooral wanneer deze opleiding op de diverse locaties een ontwikkeltraject doormaakt dat leidt tot verregaande integratie.

Vanuit deze keuze kan het Instrument Opleidingskader een houvast bieden voor de structuur van het document. Hoofdstuk 1 kan algemeen beschreven worden; leg daarin ook uit waarom gekozen is voor 1 opleidingskader voor meerdere opleidingen. Hoofdstuk 2 en 3 worden per opleiding apart beschreven. Vanaf hoofdstuk 4 kan worden aangegeven daar waar een opleiding afwijkt van de (reguliere) academie beleidsvormingen met een goede onderbouwing waarom er vanuit de betreffende opleiding(en) van afgeweken wordt.

Verhouding met andere (opleidings)documenten

In het opleidingskader beschrijft de opleiding³ vooral de uitgangspunten, het *waarom* van de keuzes. Daar waar de opleiding dat nodig vindt kunnen de keuzes ook nader uitgewerkt worden (bijvoorbeeld bij de opzet en inhoud van de leerlijnen of de thematische opbouw van de opleiding in blokken).

In het **Onderwijs- en examenreglement (OER)** beschrijft de opleiding *hoe* zij het onderwijs heeft ingericht binnen de wettelijke kaders en de KaderOER van Avans en hoe zij toetst en examineert.

Iedere academie heeft een **businessplan**, een **personeels(beleids)plan**, een **kwaliteits(beleids)plan**, en een **onderzoeksplan**. Soms zijn (onderdelen van) het toetsbeleid, het studieloopbaanbeleid of het rendementsbeleid op academieniveau beschreven. Ook beleid t.a.v. internationalisering kan op academieniveau beschreven zijn. Deze documenten gelden voor het opleidingskader als input: het geeft de kaders aan waarbinnen de opleiding de eigen keuzes kan maken.

Ook het Avans **beleidskader voor bachelor- en AD opleidingen** en de Avans **onderwijsvisie** gelden als input voor het opleidingskader. Vaak zijn deze kaders door de academie vertaald in nadere uitgangspunten.

Iedere opleiding kent daarnaast diverse **studiehandleidingen**, waaronder de **stage- en afstudeerhandleiding**. Deze documenten gaan meer in op het *wat*: wat moet de student kennen, kunnen en laten zien, wat wordt er getoetst

Onderhoud van het opleidingskader

Het opleidingskader wordt onderhouden door de onderwijscommissie die de eigenaar is van het document. Aanbevolen wordt het opleidingskader minstens eenmaal in de twee jaar te herzien. Op deze wijze blijft het een up-to-date document.

Het opleidingskader wordt geschreven in de Avans huisstijl.

³ Onder opleiding wordt in deze ook verstaan een programma of curriculum dat deel uitmaakt van een croho-opleiding (samen met andere curricula).

Contact

Documenteigenaar van het *Instrument Opleidingskader* is het team Kwaliteit van het LIC en eventuele herziende versies van het instrument worden geplaatst op Blackboard "Platform Kwaliteitszorg".

Voor vragen over de invulling van het instrument om te komen tot een Opleidingskader verwijzen we naar Onderwijskundige collega's van het LIC of van een academie.

Voor vragen over het accreditiekader kun je terecht bij: accreditatiesupport.lic@avans.nl