



Toetsingskader SNRO

Inleiding

Het onderscheidend vermogen van de SNRO is dat de organisatie de specifieke know how over het beroepsveld en werkveld weet te combineren met kennis en ervaring van accreditatie en visitatie in een onafhankelijke rol. De opdracht van de SNRO met betrekking tot kwaliteitswaarborging is om samen met de opleidingsinstituten een weg te vinden tussen beoordeling van kwaliteit aan de ene kant en verbetering en ontwikkeling van kwaliteit aan de andere kant. Daarbij vinden wij het belangrijk dat we u naast een duidelijke visie op kwaliteit ¹, een uitgewerkt Toetsingskader aan kunnen bieden. Een helder, expliciet en transparant kader waarin we onze werkwijze en aanpak inzichtelijk maken en verantwoorden. Daarmee ontstaat voor de te accrediteren opleidingen een duidelijk beeld en een duidelijke structuur van de kaders waar we mee werken.

Door middel van dit Toetsingskader SNRO kan men ook het (kwaliteits-) handelen van de SNRO volgen. Dit vanuit het doel dat de kwaliteitswaarborging van opleidingsinstituten op professionele wijze wordt aangetoond en voortdurend wordt vergroot waarmee uiteindelijk de cliënt of hulpvrager krijgt wat hij mag verwachten van professionals in de integrale en complementaire gezondheidszorg.

Hieronder vindt u het Toetsingskader SNRO zoals we dat nu hanteren; als gevolg van ontwikkelingen binnen opleidingen en beroepsveld in de complementaire sector zal het, waar nodig steeds worden bijgesteld.

Algemeen toetsingskader

Het kwaliteitsproces staat centraal

De SNRO werkt vanuit de gedachte dat de kwaliteit van opleidingen het belangrijkste argument is voor het bestaan van een opleidingsinstituut en voortgang van opleiding, module, bij- & nascholing. Kwaliteit zien wij als een cyclisch proces van ontwikkelen, uitvoeren, evalueren, bijstellen, uitvoeren etc. Kwaliteit is geen vaststaand gegeven maar een zich ontwikkelend proces. Vandaar dat de SNRO bij het verlenen van haar keurmerk na accreditatie van opleidingen, module en bij- & nascholing 1 x per 3 jaar een visitatie vraagt.

¹ Zie hiervoor onze Kwaliteitsverklaring SNRO

Onafhankelijke Partner in Kwaliteit



Meervoudige partijdigheid staat centraal

De SNRO werkt vanuit het uitgangspunt van meervoudige partijdigheid. We zien de belangen van de verschillende partijen binnen 'opleidingsland' en zien ook ons eigen belang voor kwalitatieve opleidingsinstituten en professioneel handelen. We kijken daarbij in zijn algemeenheid naar:

- *Algemene principes en uitgangspunten die zorgen voor effectief en succesvol gedrag binnen het opleidingsinstituut;*
- *Algemene onderwijskundige uitgangspunten die voorwaarden zijn voor leren en ontwikkelen van mensen;*
- *Algemene gegevens die van belang zijn voor kwaliteit en kwaliteitswaarborging.*

Aansluiting bij werkwijze van de NVAO als uitgangspunt

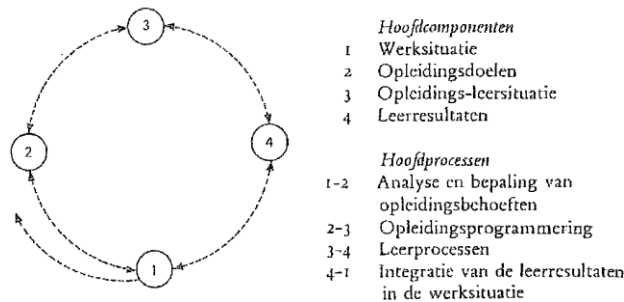
De SNRO sluit bij haar opzet en werkwijze nauw aan bij de werkwijze zoals deze door de NVAO (Nederlands Vlaamse Accreditatie Organisatie) voor het regulier post-mbo, hbo en post-hbo onderwijs gevolgd wordt. Ook sluiten we aan bij de eigenheid en ontwikkelingen die zich in ons specifieke werkveld van de integrale en complementaire hulpverlening voordoet.

Het beroep staat centraal

De kwaliteitsborging van de SNRO vindt plaats binnen een werkveld waar opleidingen, module en bij- & nascholing met betrekking tot integrale en complementaire gezondheidszorg worden aangeboden op post-mbo, hbo en post-hbo niveau. Dat betekent dat opgeleid wordt voor een beroep of vastgestelde onderdelen van een beroep of beroepsvorming binnen die gezondheidszorg. Het beroep staat dus centraal, wat voor ons inhoudt dat er geleerd wordt vanuit die beroepspraktijk en in die beroepspraktijk door middel van stages, praktijkopdrachten of anderszins. En het houdt ook in dat leren voor een beroep vraagt om een beroepsprofiel met zijn eigen generieke en of specifieke beroepscompetenties (zie ook hieronder) en bijbehorende beroepsgerichte taken en processen.



Bij de accreditatie en verdere ontwikkeling van de kwaliteitsborging volgen we de vertaalslag vanuit de praktijk van het beroepsveld, zoals dat in het onderstaande opleidingsmodel wordt weergegeven.



Figuur 5. Opleidingsmodel. Hoofdcomponenten en tussenstappen.

De kernvragen hierbij zijn:

1. Wat wil het opleidingsinstituut met de opleiding, module en bij- & nascholing betekenen in het beroepsveld, met welke missie en visie?
2. Welke randvoorwaarden zorgen voor succes, met welk personeel, voorzieningen?
3. Hoe is de opleiding, module en bij- & nascholing uitgewerkt en hoe is de concrete en transparante lijn naar missie, visie en het beroep.
4. Hoe borgt de opleiding de kwaliteit van de inhoud op module en bij- & nascholing en instituutsniveau?
5. Wat zijn de effecten van de module en bij- & nascholing op doelstellingsniveau en op beroepsniveau?

De SNRO werkt graag met dit ontwikkelingsgericht model, omdat kwaliteit geen statisch proces is en geen vooraf afgerond geheel.

“Kwaliteit is geen statisch proces en geen vooraf afgerond geheel. Kwaliteit heb je en maak je elke dag. Door helder te hebben wie je bent en waar je voor opleidt, wat je kunt en waar je heen gaat”.

Periodieke evaluaties met studenten en docenten, besprekingen met het beroepsveld en resultaten van accreditatie, visitatie en andere monitoring met betrekking tot kwaliteit zal door de SNRO dan ook worden gebruikt om opleiding, module en bij- & nascholing steeds meer vanuit de kern van dit model te laten werken

Het model is als volgt te zien:

Hoofdproces 1-2: Analyse en bepaling van opleidingsbehoeften

Vanuit de beroepssituatie wordt de analyse en bepaling van de opleidingsbehoeften gedaan. De door het opleidingsinstituut geformuleerde visie heeft betrekking op de ambitie van de instelling ten aanzien van de kwaliteit van het aangeboden onderwijs. In de missie geeft het opleidingsinstituut aan waarom het bestaat en welke primaire functie of opdracht het heeft.



In de visie geeft het opleidingsinstituut aan wat het wil zijn, wordt het gedeelde ambitieuze beeld van de toekomst van haar opleidingsaanbod geschetst en komen de kernwaarden van het opleidingsinstituut naar voren. Deze kernwaarden geven aan waarin het opleidingsinstituut gelooft, welke waarden en normen gehanteerd worden en hoe het staat met het ethisch kompas.

Hoofdproces 2-3: Opleidingsprogrammering

Vanuit de opleidingsdoelen wordt een opleidingsprogramma opgezet. Een professioneel opleidingsinstituut dat gericht is op kwaliteit heeft een effectieve organisatie en beslissingsstructuur met betrekking tot de kwaliteit van het opleidingscurriculum waarin de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden duidelijk zijn afgebakend en waarvan de inspraak van medewerkers en deelnemers deel uitmaakt. Kwaliteit vraagt kritische reflectie van de uitwerkingen en methodieken die de instelling hanteert in de opleiding, de module en bij-&nascholing. Ten behoeve van het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur wordt een monitorsysteem ontwikkeld zodat het opleidingsinstituut methodisch waar nodig verbeteringen kan doorvoeren.

Hoofdproces 3-4: Leerprocessen

Vanuit de opleidingsleersituatie worden leerprocessen uitgevoerd. Deze zijn congruent met de beroepssituatie en met de van daaruit vastgestelde en te hanteren doelen. De leerprocessen voldoen aan het hierna te tonen reflectieve leermodel. Een opleidingsinstituut dat staat voor kwaliteit zorgt voor kwalitatief hoogstaande leerprocessen die passen bij de beroepsuitoefening.

Hoofdproces 4-1: Integratie van de leerresultaten in de beroepssituatie

Vanuit de leerresultaten is een koppeling te maken met de beroepssituatie en vindt integratie in de beroepssituatie plaats. Een opleidingsinstituut dat staat voor kwaliteit checkt haar opleidingsresultaten en stelt op basis van de eigen ervaringen en van het beroepsveld haar opleiding, module en bij-&nascholing. Vervolgens gaat een nieuwe ontwikkelcyclus van start.

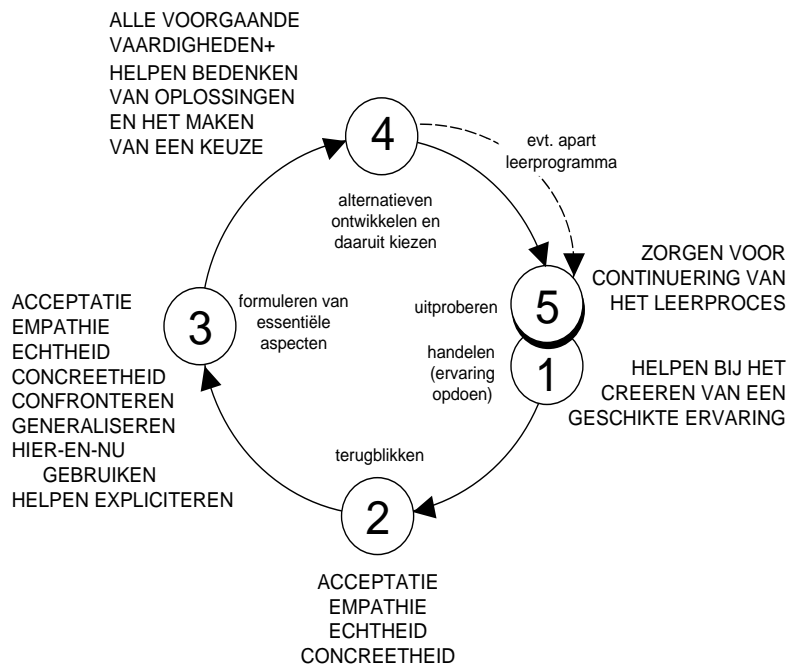
'Evidence based' werken

De SNRO gaat bij al haar werkzaamheden met betrekking tot kwaliteitswaarborging uit van het principe van het zogeheten 'evidence based werken'. Ofwel werken 'op basis van bewijsmateriaal'. Dit betekent dat we bij accreditatie en visitatie vragen stellen aan opleidingsinstellingen die inzicht geven in daadwerkelijke aantoonbare resultaten, zichtbare materialen en werkbare procedures en beleid.



Het reflectieve leermodel als uitgangspunt

Naast het te hanteren opleidingsmodel hanteert de SNRO vanuit de beroepsgerichtheid een reflectief leermodel (zie Korthagen e.a.) waarin een integratie plaatsvindt tussen onderwijsinhoud, relatie met de praktijk van de hulpverlening en reflectie op het handelen op deelnemer, cursist of studentniveau. Dit model doet recht aan het specifieke karakter van opleidingsinstituten in de integrale en complementaire hulpverlening en aan het reflectieve karakter van het beroep als fundament voor verdere ontwikkeling van beroepsbeoefenaren.



De generieke en specifieke beroepscompetenties als kapstok

Algemene of generieke competenties (bekwaamheden) zijn nodig om als professional effectief te kunnen werken en zichzelf te kunnen ontwikkelen.

De SNRO hanteert als basis de 10 generieke hbo competenties die ook in het reguliere hbo onderwijs worden gehanteerd. Deze generieke competenties zijn nodig voor ieder beroep en voor iedere functie. Het verwerven van generieke competenties zorgt ervoor dat de algemene ontwikkeling van de beroepsbeoefenaar als professional gewaarborgd is.



Naast de algemene of generieke competenties worden in het hbo onderwijs beroepsspecifieke competenties gehanteerd waar de SNRO op aan wil sluiten. Beroepsspecifieke competenties verschillen per beroep en zorgen ervoor dat de generieke competenties waarmee de beroepsbeoefenaar algemeen en breed wordt opgeleid, afhankelijk van het beroep verdiept, gespecificeerd en verder ontwikkeld worden. Ze stellen dus nadere, bijzondere eisen aan de beroepsbeoefenaar.

Een competentie kan eenvoudig omschreven worden als: 'weten hoe op een bepaalde manier te handelen'. Of iemand competent is wordt duidelijk door de handeling. De SNRO verstaat onder een competentie de bekwaamheid van de hulpverlener om te handelen met een combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes (deze laatste worden ook wel de persoonlijke kwaliteiten genoemd). Meerdere competenties vormen samen een cluster van bekwaamheden, kennis, attitudes, karakteristieken, ambities en inzichten. Dikwijls is een bepaalde competentie een voorwaarde voor een andere competentie. Bovendien ontwikkelen competenties zich altijd in een bepaalde context. Die specifieke context is van cruciaal belang voor veranderingen in iemands competenties. Met andere woorden, competenties ontwikkelen zich voortdurend.

De algemene HBO competenties² die voor de SNRO centraal staan bij haar kwaliteitsborging zijn:

Brede professionalisering

Hiermee wordt bedoeld de mate van professionalisering die voor de beginnend beroepsbeoefenaar nodig is om binnen een arbeidsorganisatie of als vrije beroepsbeoefenaar goed te kunnen en te blijven functioneren en voor het zelfstandig uitvoeren van taken nu en in de toekomst. Een brede professionalisering is ook nodig voor het bouwen aan en verder ontwikkelen van de eigen beroepsuitoefening, de beroepsattitude en het beroep zelf.

Multidisciplinaire integratie

De beroepsbeoefenaar op hbo niveau dient integratief te kunnen denken en integratief te kunnen werken vanuit het perspectief van het beroepsmatig handelen inzake kennis, inzichten, methodieken en vaardigheden vanuit verschillende vakinhoudelijke disciplines.

Toepassing van wetenschappelijke inzichten

Wetenschappelijk onderzoek dient vertaald te kunnen worden in een praktisch handelen van de beoefenaar. Bij het oplossen van probleemstellingen, waarmee de werkende geconfronteerd wordt, dient hij in staat te zijn relevante wetenschappelijke inzichten, theorieën, concepten en onderzoeksresultaten te kunnen toepassen.

² In het MBO is er sprake van 25 competenties. De SNRO accrediteert geen mbo-opleidingen, module en bij-&nascholing maar wel die van post-mbo niveau. Op post-mbo niveau is er ook nog sprake van een verdieping van de 25 mbo competenties. Deze uitwerking ligt echter erg dicht bij de hierboven beschreven hbo competenties. Vandaar dat de SNRO bij haar accreditatie en kwaliteitsborging altijd de bovenstaande hbo competenties als leidraad neemt.



Transfer en brede inzetbaarheid

De beroepsbeoefenaar op hbo niveau dient in staat te zijn kennis, inzichten en vaardigheden in meerdere uiteenlopende beroepssituaties zoals we die eerder hebben aangegeven te kunnen toepassen.

Creativiteit en complexiteit in handelen

Dit houdt in dat iemand in staat is om vraagstukken die zich in de beroepspraktijk voordoen, waarvan het probleem op voorhand niet duidelijk is omschreven en waarop standaardprocedures niet van toepassing zijn, met professionele kwaliteit tot oplossing te brengen.

Probleemgericht werken

Op basis van relevante kennis en theoretische en praktische inzichten, dient de beroepsbeoefenaar complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk zelfstandig te kunnen definiëren en analyseren. In dit licht dient hij zinvolle (nieuwe) oplossingsstrategieën te ontwikkelen en toe te passen. Hij dient de effectiviteit van deze strategieën te kunnen beoordelen en te evalueren.

Methodisch en reflectief denken en handelen

Hiermee wordt bedoeld dat de beoefenaar realistische doelen kan stellen, werkzaamheden kan plannen en planmatig kan afwerken. Tevens kan hij, op basis van het verzamelen en analyseren van relevante informatie, reflecteren op zijn beroepsmatig handelen.

De twee specifieke competenties zijn:

1. Sociale en communicatieve competentie

- 1.1 *Samenwerken in een beroepsomgeving en meedenken over doelen en inrichting van de organisatie, waaruit eisen voortvloeien die betrekking hebben op de volgende kenmerken: multidisciplinariteit en interdisciplinariteit, klantgerichtheid, collegialiteit, leidinggeven (het sociale deel van de competentie).*
- 1.2 *Communiceren, op alle niveaus, intern op alle niveaus, effectief en in gangbare Nederlandse taal. Dit omvat het lezen van teksten, het schrijven van teksten, het enthousiasmeren, motiveren, relatie aangaan (contracteren en verbinden), informeren, exploreren, verifiëren, afronden.*

2. Zelfsturende competentie

- 2.1 *Sturen en reguleren van resultaatgericht werken, initiatief nemen, zelfstandig optreden, flexibiliteit.*
- 2.2 *Nadenken en reflecteren over en verantwoording nemen voor eigen handelen wat wijst op betrokkenheid en kritische zelfbeoordeling.*
- 2.3 *Verder ontwikkelen van een beroepshouding met initiatief of ruimte voor normatief-culturele aspecten, met respect voor anderen, de specifieke beroepscode en de ethische principes voor professioneel handelen online.*
- 2.4 *Leveren van een bijdrage aan de verdere professionalisering van de sector, publicaties, bijdragen aan congressen etc.*

Beroepsspecifieke competenties, beroepsprofiel

Deze geven de essentie aan van een beroep en een omschrijving van de belangrijkste en meest voorkomende activiteiten in de beroepsuitoefening. Het bevat een gestructureerde verzameling uitspraken over: de essentie van een beroep of groep van beroepen; de centrale beroepsactiviteiten; de taken en handelingen die als regel in de uitoefening van het beroep voorkomen; de mate van verantwoordelijkheid, complexiteit en transfer. Het beroepsprofiel moet gelegitimeerd zijn door de sociale partners (beroepsvereniging, koepel, verzekeraar) uit het betreffende veld en vormt de grondslag voor kwalificaties in de opleiding.



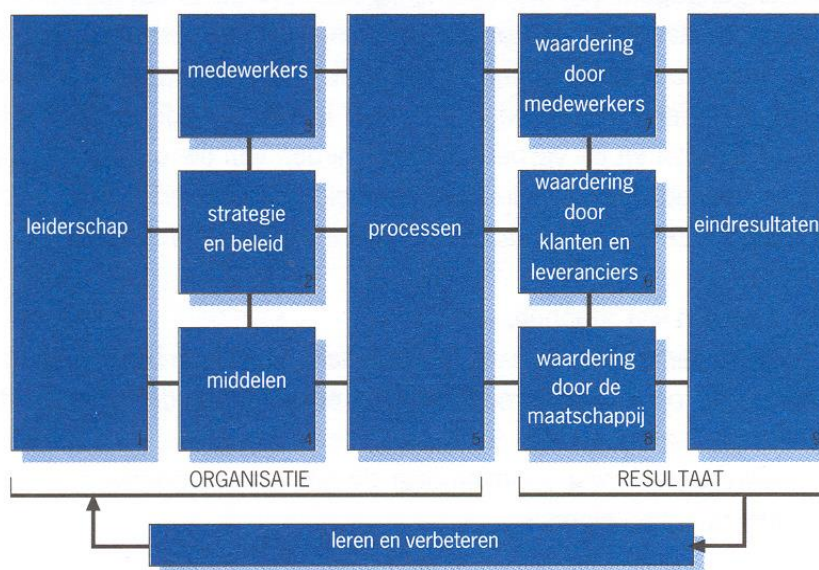
Kwaliteit staat bovenaan

De SNRO heeft besloten het INK managementmodel als uitgangspunt voor haar handelen te nemen. De SNRO gebruikt dit specifieke kwaliteitsmodel als denk- en ontwikkelkader en ook als inhoudelijke leidraad voor de 'planning en control cyclus'. Het INK managementmodel wordt tevens gebruikt bij het accrediteren en visiteren van de totale opleidingen.

Het model geeft schematisch de tien belangrijkste aspecten van een organisatie in hun onderlinge verband weer. Om goed sturing te kunnen geven aan de organisatie dient het management van het opleidingsinstituut aandacht te besteden aan elk van de tien aandachtsgebieden (in verschillende diepte van uitwerking).

Het INK-managementmodel :

De positiebepaling voert u uit aan de hand van onderstaand model.



In dit model wordt een onderscheid gemaakt tussen de *organisatiegebieden* en de *resultaatgebieden*. In de vijf organisatiegebieden, de linker helft van het model, vindt u de weergave van de inrichting van de organisatie, gelet op de visie en de doelen van het opleidingsinstituut. Ook wordt hier informatie aangereikt in de richting waarin het opleidingsinstituut zich zou kunnen verbeteren.

Onafhankelijke Partner in Kwaliteit



Deze organisatiegebieden dagen het management uit om vanuit een heldere missie en visie ('Leiderschap'), een duidelijke strategie ('Strategie & beleid') te kiezen en daarbij passende doelen te formuleren, zowel voor de inzet van personeel ('Management van medewerkers'), geld, kennis en gebouwen ('Management van middelen') als voor de inrichting van de processen ('Management van processen').

De vier resultaatsgebieden (de rechter helft van het model) geven de beoogde of bereikte resultaten van het opleidingsinstituut weer. De gedachte hierbij is dat een opleidingsinstituut altijd resultaat bereikt voor een *bepaalde doelgroep*. Dat zijn de primaire klanten (studenten, cursisten) en de secundaire klanten zoals leveranciers en samenwerkingspartners, de eigen medewerkers, de maatschappij, het bestuur en de eigenaars van het opleidingsinstituut.

Gemeten resultaten en evaluatiegegevens dienen altijd te worden meegenomen bij het formuleren van nieuw beleid. Dit komt aan de orde in het tiende aandachtsgebied, 'verbeteren en vernieuwen'.

Bepaling van type en niveau van een opleiding

De SNRO krijgt vragen om accreditatie voor heel verschillende typen opleidingen, module en bij- & nascholing, leergangen etc. maar ook voor heel uiteenlopende korte modules, trainingen, workshops e.d. in het kader van de bij- en nascholing. Om hier uniformiteit in te krijgen hanteert de SNRO een indeling naar typen opleidingen die aansluit op en gebaseerd is op de indeling in het reguliere beroepsonderwijs.

Hieronder een nadere karakterisering van de door de SNRO gehanteerde typen opleidingen:

Opleidingen

Opleidingen zijn een geïntegreerd geheel en leiden op tot een afgekaderd beroep. Ze bevatten beroepsgenerieke en beroepsspecifieke competenties. Dat kunnen opleidingen zijn van 120-240 EC'S, van 60-120 EC'S en tot 60 EC'S.

Modules

Modules vormen de kleinste afgeronde leereenheden van een opleiding of beroep en leiden op voor een specifieke beroepsgenerieke of specifieke beroepsspecifieke competentie. Modules staan op zichzelf en vormen daarbinnen een afgerond geheel. Deze beslaan tot 60 EC'S.

De module MBk/PsBk beslaat minimaal 25 EC'S volgens de Plato norm.

Bij- & nascholing

Dit kunnen activiteiten zijn van 1-5 dagen, tot 10 EC'S en 10-15 EC'S.



Opleidingsniveaus

Naast de indeling in typen opleidingen onderscheidt de SNRO bij haar accreditatie verschillende opleidingsniveaus. Het opleidingsniveau geeft aan van welke moeilijkheidsgraad of van welk niveau de gedoeerde beroepsspecifieke of beroepsgenerieke competenties zijn. De SNRO heeft ervoor gekozen opleidingen, module en bij- & nascholing te accrediteren en visiteren op post-mbo, hbo of post-hbo niveau. Dit betekent dat de volgende mogelijkheden ontstaan voor accreditatie en visitatie met als doel een registratie door de SNRO:

Opleidingen, module en bij- & nascholing op post-hbo niveau, op hbo niveau en op post-mbo niveau;

Om het niveau van een opleiding, module en bij- & nascholing of module bij de accreditatie van een opleiding, module en bij- & nascholing vast te kunnen stellen past de SNRO reguliere instrumenten toe. Zodat daar zondig naar toegewerkt kan worden als het niveau om bijstelling vraagt.

Studiebelasting en tijdsduur van de opleiding

Het aantal uren en de tijdsduur van de totale opleiding in maanden of jaren is één van de factoren waarmee een indicatie kan worden gegeven van het type en/of het niveau van een opleiding. Als SNRO willen wij aansluiten bij het studiebelastingstelsel zoals dat in het reguliere hbo onderwijs gehanteerd wordt. Het zogenaamde EC'S systeem dat is ingevoerd om in Europa opleidingen met elkaar te kunnen vergelijken en zodoende internationalisering te stimuleren.

Om een indruk te geven, enkele uitgangspunten van het reguliere EC'S systeem zijn :

- Elk opleidingsprogramma is verdeeld in EC'S. Een studiepunt (EC'S) staat voor 28 uur studie. Een studiejaar in het hbo bedraagt 60 EC'S of 1680 studiebelastingsuren.
- De studielast van een bachelor-opleiding in het hbo bedraagt 240 studiepunten (ofwel een studie van 4 jaar)
- De studielast van een masteropleiding in het hbo (ofwel post-hbo) bedraagt 60 EC'S. Het instellingsbestuur kan ook bepalen dat een masteropleiding een grotere studielast heeft dan 60 studiepunten.



Portfolio Accreditatie SNRO

De SNRO vraagt opleidingsinstituten inzicht te geven in de kwaliteit (zie kopje Evidence based werken) van hun opleidingen, module en bij-&nascholing, of modules door middel van het inleveren van een Portfolio Accreditatie SNRO (PAS). Dit PAS wordt door ons gecheckt via een onafhankelijke vergelijking met de algemene standaards vanuit het beroep en de opleidingswereld.

In ons Portfolio Accreditatie SNRO werken we met 3 Paletten:

Het Conceptuele palet, Palet 1

Dit is het palet waarin het algemeen conceptueel kader van de te accrediteren opleiding, module en bij-& nascholing of module expliciet wordt gemaakt en waarbij het motto is: "Het beroep als uitgangspunt".

Het Contextuele palet, Palet 2

Dit is het palet waarin u de context van de opleiding, module en bij-&nascholing beschrijft. U geeft een beleidsschets van uw opleidingsinstituut en waarin u aantoont hoe uw missie en visie wordt omgezet in concreet handelen met als motto 'instroom verzekeren van een gekwalificeerd beroepsbeoefenaar aan het beroepsveld".

Het Contentuele palet, Palet 3

Dit is het palet waarin u de inhoud van uw opleiding, module en bij-&nascholing beschrijft. Getoond worden het curriculum en de bijbehorende onderwijsexamenregeling, zodat duidelijk zichtbaar wordt wat uw opleiding beoogt, met als motto "een beginnend beroepsbeoefenaar weet waar hij aan toe is".

Afhankelijk of het gaat om een opleiding, module en bij-&nascholing waarvoor accreditatie wordt aangevraagd, vult u de PAS O&C (Opleiding & module en bij-&nascholing)) in of de PAS M (Module) in. Hieronder vindt u per type opleiding hoe de relatie is tussen het Portfolio Accreditatie SNRO en het hierboven bij 'Het beroep staat centraal' aangegeven Opleidingsmodel. Tevens wordt daarbij aangegeven welke Paletten of onderdelen van Paletten daarbij van toepassing zijn.

Opleidingen

Bij de opleidingen wordt in de accreditatie het gehele proces van 1 tot en met 4 doorlopen. De drie Paletten vormen in hun meest uitgebreide vorm en in samenhang met elkaar het onderwerp van accreditatie (PAS O&C)

Module

In deze opleidingen wordt in de accreditatie het proces van 1 tot en met 4 doorlopen. De nadruk bij de accreditatie ligt met name op de Paletten 2 en 3 en de samenhang daartussen met Palet 1. Er is slechts een graadueel verschil met de accreditatie van opleidingen. Vandaar dat we hiervoor dezelfde PAS gebruiken (PAS O&C).



Modules

In deze vorm van opleidingen wordt in de accreditatie het proces van 1 tot en met 4 doorlopen. De nadruk bij de accreditatie ligt hierbij op Palet 3. Enkele elementen van Palet 1 en Palet 2 vormen samen met Palet 3 de inhoud van de accreditatie van modules (PAS M).

Bij en nascholingsactiviteiten

Ook voor de bij- en nascholing is een accreditatie PAS ontwikkeld. De SNRO accrediteert deze evenals bij de opleidingen+ ,module bij-& nascholing(hoe klein ook) *congruent*. Hiermee bedoelen we dat we steeds bij ALLE accreditaties dezelfde lijn hanteren:

- **Concept** (visie, missie, doelgroepen) ,
- **Context** (docenten, facilitair, toetsen, EC's),
- **Content** (voorbeeld van syllabus, PowerPoint (of docentenhandleiding),beroepskritische situaties, relatie met hbo competenties).

Bij- en nascholing

De "zwaarte" van de weging kan verschillen (afhankelijk van de lengte van de bij- en nascholing, opleiding of module en bij-& nascholing). SNRO houdt als indicatoren de algemene HBO conform en post-hbo conform niveaubepaling aan. Dit is terug te zien in onze check van visie/missie, gebruikte hbo competenties, niveau van doelstellingen, niveau van docenten en de toetsing.

De SNRO vooronderstelt ook hier een beschrijving in "evidence" (laten zien, aantonen, concreet aangeven) in plaats van een in "intention" (willen, streven na, hopen, denken dat). De bij- en nascholing wordt qua EC'S als volgt verdeeld: modules, scholingen, lezingen en workshops van 1-5 dagen, tot 10 EC'S, 10-15 EC'S.

e-learning, blended learning

De e-learning wordt qua EC's als volgt verdeeld:
een samenhangend geheel in modules voor digitaal leren (gestuurd en zelfgestuurd) met behulp van ICT tot 20 EC's, tot 40 EC's en tot 80 EC's.
Er is een aparte PAS ofwel Portfolio Accreditatie SNRO voor e-learning.

Het INK model

In het Portfolio Accreditatie SNRO wordt het hier eerder beschreven INK model integratief gebruikt en is het de bedoeling dat dit onderdeel is geworden van het opleidingsmodel en de daarbij horende vragen aan het opleidingsinstituut. Hierover nog het volgende:

- *De resultaatsgebieden komen naar voren door het beroep, het werkveld en de maatschappij en haar hulpverlening centraal te stellen. Daarnaast wordt steeds gevraagd naar de resultaten vanuit dat werkveld, die maatschappij en de gebruikers van de opleiding (de studenten en cursisten). De organisatiegebieden strategie en beleid komen naar voren bij het te schetsen Conceptueel palet, Palet 1 van het opleidingsinstituut.*
- *De organisatiegebieden opleidingsbeleid, medewerkers en middelen zien we in het Contextuele palet, Palet 2 naar voren komen, evenals het evalueren en verbeteren.*



- *De organisatiegebieden leiderschap en opleidingsprocessen verschijnen met name in het Contentuele palet, Palet 3. Leiderschap staat hier centraal en is overkoepelend, zowel in het opleidingshandelen als in de eerste twee Paletten.*
- *In de context van bij- en nascholing is er een aangepaste werkwijze.*

De SNRO Kwaliteitsprocedure

Op de website van de SNRO kunt u een schematisch overzicht vinden van het gehele proces met betrekking tot accreditatie en visitatie van een opleiding, module en bij-&nascholing zoals het opleidingsinstituut en de SNRO dit samen doorlopen.

In dit Toetsingskader zetten we de opeenvolgende stappen van het accreditatie- en visitatieproces hieronder op een rij in de vorm van een accreditatieroute en visitatieroute.

De accreditatieprocedure

De procedure voor accreditatie ziet er als volgt uit:

1. Als een opleidingsaanbieder belangstelling heeft voor accreditatie wordt het aanmeldingsformulier voor accreditatie op de website ingevuld
2. De opleidingsaanbieder ontvangt het Toetsingskader van de SNRO en de benodigde informatie rondom de procedure. Bij uitzondering kan er een kennismakingsgesprek worden gepland met een externe onderwijskundig adviseur.
3. Als de aanbieder besluit geaccrediteerd te willen worden, wordt het aantal EC's (in overleg) bepaald en aan de hand daarvan worden de accreditatiekosten vastgesteld per te accrediteren opleiding, module of bij- & nascholing en SA.
4. Er is een uitzondering voor de module Medische en Psychosociale Basiskennis (MPsBK). Deze heeft een vastgestelde prijs.
5. De factuur voor de accreditatie wordt door de SNRO toegestuurd en betaald door het Opleidingsinstituut. De facturering betreft de investering door de SNRO in het accreditatieproces. Betaling is derhalve niet per definitie de garantie voor een positieve uitslag. Die is afhankelijk van de kwaliteit van de door u aangeleverde informatie.
6. Het logo van het Opleidingsinstituut wordt toegestuurd aan de SNRO, welke door haar na ontvangst van de betaling wordt geplaatst op de website in de categorie 'In accreditatie'. Dan kan de accreditatie starten.
7. De betreffende PAS (Portfolio Accreditatie SNRO), die digitaal is toegestuurd, wordt door de aanbieder zelf ingevuld en voorzien van de gevraagde documenten/ bijlagen. Er zijn bij de SNRO hulpmiddelen (de zgn. bijsluiters) voorhanden om deze invulling te ondersteunen; ze kunnen per mail worden opgevraagd. Het volgen van de bijlagenstructuur van de PAS vergemakkelijkt en bespoedigt de uitvoering van de accreditatie.
8. De SNRO AccreditatieCommissie voert de accreditatie uit door beoordeling van de ingestuurde PAS en bijlagen. (deze bescheiden zijn door U **digitaal** (bv. via *We transfer*) aan de SNRO toegezonden). Er vindt ook een check plaats van lesmaterialen (evidence) door middel van instituutsbezoek. De beoordeling door de AccreditatieCommissie wordt schriftelijk gemotiveerd aan de opdrachtgever teruggestuurd in de vorm van een Memo.



Visitatie

Visitatie

In het kwaliteitsproces van de SNRO krijgt het opleidingsinstituut voor haar opleiding, module en bij- & nascholing het SNRO kwaliteitskeurmerk. Daarmee stopt de kwaliteitsontwikkeling niet. Vandaar dat de SNRO van de aangesloten instituten vraagt voor geaccrediteerde opleidingen module en bij- & nascholing 1x per 3 jaar een visitatie op te zetten, uitgewerkt in de PASSen.

Centraal in de visitatie staat een ontmoeting tussen betrokkenen van de opleiding/module en bij- & nascholing en SNRO. Deze ontmoeting wordt door het opleidingsinstituut na overleg met de SNRO zorgvuldig voorbereid. En leidt ertoe dat het kwaliteitskeurmerk voor 3 jaar wordt verlengd. Als het rapport niet aan de eisen voldoet leidt dat tot intrekking van het kwaliteitskeurmerk. Bij het voorbereiden van de visitatie kunt u zelf aan de slag gaan of de SNRO uitnodigen om te ondersteunen bij de inhoudelijke voorbereiding of bij de praktische organisatie. Nadere uitleg over de visitatie wordt gegeven in het document Visitatie door de SNRO, evenals de eisen voor verlenging van het kwaliteitskeurmerk.

Er is evenals de accreditatieroute ook een visitatieroute. Tevens is er de mogelijkheid om als opleiding een systeemaccreditatie aan te vragen. Al uw opleidingen zijn dan geaccrediteerd. Informatie hierover kunt u aanvragen bij info@snro-instituut.nl

SNRO
April 2015