

Over lerarenopleidingen

Is het systeem van peer-review nuttig voor lerarenopleidingen? De deelnemers aan een groot project dat daarmee experimenteert reageren overwegend positief. Net als de begeleiders. 'Het leuke is inzicht in elkaars curriculum. Je krijgt energie als je iets mee terugneemt naar je opleiding.'

Kijken in elkaars keuken

Peer-review binnen de lerarenopleidingen

Petra Biemans, Jeske Nederstigt, Ans Buys, Stan Frijters, Henk Fuchs & Gitte Hoogland

Belangrijk fundament binnen de lerarenopleidingen is een goede kennisbasis¹. Daarbij wordt waar mogelijk gebruikgemaakt van landelijke kennistoetsen. Dit is alleen op verantwoorde wijze te realiseren bij voldoende schaalgrootte. Bij de vakken of opleidingen die landelijk gezien relatief klein zijn, is daarom afgesproken een systeem van peer-review te ontwikkelen. Dit gebeurt door docenten van verschillende hogescholen (kritische) feedback te laten geven op elkaars curriculum en elkaars wijze van toetsing.

Het in het voorjaar 2014 begonnen project *Peer-review binnen de lerarenopleidingen* heeft tot doel:

- de ontwikkeling van een systeem van peer-review;
- monitoring van de implementatie en toetsing van de kennisbasis;
- herijking van de kennisbases.

De bedoeling is ten slotte dat alle instellingen/opleidingen de peer-reviewsystematiek na de subsidieperiode invoeren. Bij de start van het project kregen de peer-reviewgroepen handreikingen en trainingen aangeboden. Ook werd een digitale werkomgeving ontwikkeld voor uitwisseling van informatie en samenwerking. Deze ICT-tool diende tevens om resultaten te delen en verantwoording af te leggen over werkzaamheden. Door een gefaseerde start konden werkwijze en digitale werkomgeving worden beproefd en bijgesteld voor de later startende groepen.

Eerste ervaringen

Halverwege het traject, in september 2015, voerde de Raad voor Kwaliteitsborging² een evaluatie uit. Twintig betrok-

kenen (projectleiders, deelnemers en managers) werden geïnterviewd op basis van een vooraf opgestelde *topic list*. In maart 2016 was er een symposium waarop zestig betrokkenen aanwezig waren: projectleiders, deelnemers, managers, kwaliteitszorg- en humanresourcesfunctionarissen. Hieronder verwerken wij ook de ervaringen die we de afgelopen tweeënhalf jaar opdeden tijdens diverse bijeenkomsten van peer-reviewgroepen.

Verwachtingen

Veel deelnemers hadden bij aanvang enige scepsis over het gebruik van gestandaardiseerde werkwijzen. Ook hadden zij het gevoel dat er wéér iets nieuws was bedacht.

"Ik verwachtte dat er veel vermoeidheid zou zijn en dat er gezegd zou worden: goh, weer wat uit Den Haag wat wij moeten."

Anderen waren optimistischer:

"Mijn verwachtingen (...) waren eigenlijk heel positief, want ik vind het heel belangrijk om (...) landelijk uit te wisselen (...) en vanuit een open perspectief datgene wat wij doen naast elkaar te leggen en erover te praten: op welke manier borgen wij op de beste wijze het eindniveau, op welke manier borgen we dat we allemaal de vakkennis (...) afdekken, en wat kunnen we in dat opzicht van elkaar leren?"

Een half jaar later, tijdens het symposium, bleek dat de scepsis bij de groepen die het eerst waren gestart, was geminimaliseerd. Deelnemers stelden het op prijs dat het projectmanagement gelegenheid bood om weerstanden te bespreken en ruimte liet om de voorgestelde werkwijze bij te stellen.

Over lerarenopleidingen

Ook draagvlak vanuit de eigen organisatie werd meerdere keren genoemd als succesfactor

Werkwijze

Gedurende het project zijn er verschillen in uitvoering tussen de peer-reviewgroepen ontstaan. De frequentie van fysieke bijeenkomsten varieert van tweemaal per jaar tot eens per maand. De samenstelling van de groepen varieert met de wijze waarop opleidingen of vakken zijn georganiseerd. Bij sommige groepen vormen coördinatoren de vaste peer-reviewgroep, en gaan afhankelijk van het kennisdomein dat besproken wordt, vakdocenten mee (vakmasters, leraren technische beroepen). De meeste peer-reviewgroepen bestaan alleen uit vakdocenten.

De werkwijze varieert om meerdere redenen. In de regel brengt elk van de deelnemende instellingen voorafgaand aan een bijeenkomst een bepaald domein uit de kennisbasis in kaart. Daarbij wisselen ze onderliggende stukken – soms ook werkstukken en toetsen – uit die tijdens de bijeenkomsten worden 'besproken'.

Sommige groepen werken in triades. Daarbij zijn diverse variaties mogelijk. In de ene triade gaan de drie instellingen onderling het gesprek aan, in de andere staat telkens één opleiding centraal die van de rest feedback krijgt. Bij weer andere geeft A feedback aan B, B aan C en C aan A. Enkele respondenten werken – om makkelijker afspraken te kunnen maken – in vaste duo's of subgroepen, terwijl anderen de samenstelling per kennisdomein wisselen. Soms zijn er te weinig instellingen om triades, of zelfs duo's te vormen en wordt er om die reden samengewerkt met externe experts van bijvoorbeeld universiteiten (bij de lerarenopleiding Fries), met het beroepenveld of met een hogeronderwijsinstelling uit het buitenland (bij de lerarenopleiding islamgodsdiens).

Het gebruik van de ICT-tool varieert eveneens. Nog niet iedereen maakt daar optimaal gebruik van, mede doordat niet iedereen de toegevoegde waarde ervan onderkent.

Succesfactoren

Wat is er volgens de geïnterviewden nodig om peer-review tot een succes te maken?

Aan de facilitaire kant noemden ze zaken als een goed plan van aanpak, een goede projectleider, en voldoende tijd:

“Je moet een structuur hebben waarbij iemand het voortouw wil nemen. (...) Iemand moet goed in de lead zijn om het te organiseren.”

Aan de motivationele kant kwamen zaken voorbij als een open houding en het ultieme, gezamenlijke doel (beter onderwijs) helder voor ogen hebben:

“Dat we heel open naar elkaar toe zijn, kritisch kunnen zijn, maar ook daadwerkelijk nieuwsgierig en geïnteresseerd, om van elkaar te leren.”

Ook draagvlak vanuit de achterban, de eigen organisatie, werd meerdere keren genoemd als succesfactor. Vooral 'morele support' is niet overal vanzelfsprekend.

“Ik merk wel dat het in de organisatie bij de hogescholen weinig leeft. Het is iets waar uren voor gegeven worden omdat het landelijk opgelegd wordt.”

Een succesfactor waar faciliteiten en motivatie elkaar raken, heeft betrekking op de ruimte voor een eigen aanpak.

“Want ik kan ook zelf dingen noemen. Ik vind dat vooroordeleraar erg openstaat om mee te denken en te verbeteren.”

De projectleider van de peer-reviewgroep speelt een cruciale rol in de planning en het resultaat, maar ook in het vertrouwen binnen de groep. De projectleider kan én mag deelnemers aanspreken, maar liever niet in de groep.

“Complimenteren doe je in de groep, maar aanspreken onder vier ogen.”

Het succes van peer-review ligt in de praktijk bij een juiste balans tussen resultaatgerichtheid (duidelijke planning en afspraken) en de aandacht voor elkaar. Vertrouwen is een basisvoorwaarde, maar ook kritisch kunnen zijn tegen elkaar. Fysieke bijeenkomsten zijn belangrijk, want je moet

**Vertrouwen is een
basisvoorwaarde,
maar kritisch kunnen
zijn tegen elkaar ook**

Over lerarenopleidingen

elkaar eerst leren kennen om vertrouwen te realiseren. De deelnemers vinden elkaar vooral in de passie voor het vak:

“Het leuke is inzicht in elkaars curriculum en de overwegingen die ernaar toe hebben geleid. Je krijgt energie als je iets mee terugneemt naar je opleiding.”

Verbeterpunten

In maart 2016 was nog niet aan alle voorwaarden voor succesvolle en duurzame peer-review voldaan.

Facilitering in de vorm van tijd voor deelnemers is een punt van aandacht, hoewel de instellingen de uren voor peer-review vanuit 10voordeleraar vergoeden.

“Ik vind het erg onduidelijk hoe het met de verantwoording van de uren zit en hoeveel uren wij nou eigenlijk (...) krijgen om dit te doen.”

Ook de bijkomende projectverantwoording en uitwisseling van documenten via de digitale omgeving ervaren de deelnemers als lastig.

“Laten we het zo zeggen: we gebruiken hem heel functioneel. We werken nog steeds in onze eigen dropbox, en dan zetten we vervolgens de documenten over die overgezet moeten worden in de ICT-tool.”

Een ander veel genoemd aandachtspunt is de borging in de eigen organisatie: het draagvlak bij collega-docenten en de betrokkenheid van het management. Overigens noemen sommige respondenten dit punt juist als gerealiseerde succesfactor. Vooral ‘morele support’ en ‘interne trots’ uitstralen over de resultaten zijn belangrijk. Die zullen de deelnemers extra motiveren en ondersteunen bij hun activiteiten.

Leereffecten

Om peer-review werkelijk ingang te doen vinden, moet er een meerwaarde zijn voor de onderwijsinstellingen. Op de daaruit afgeleide onderzoeksvraag naar leereffecten overheersen positieve antwoorden.

Managers noemen vooral docentprofessionalisering en de kwaliteitsverbetering. Zij onderkennen dat er meer aandacht zou moeten komen voor peer-review binnen de eigen organisatie.

“Ik vind eigenlijk het belangrijkste het professionaliseringseffect van docenten. Dat ze van hun werk leren. En (...) borging van de kwaliteit, dat is het net zo belangrijk.”

De peer-reviewgroepen noemen de verankering van kwaliteit, het ‘leren van elkaar’, maar ook het ontwikkelen van een gezamenlijke taal en het eenduidig naar buiten treden als belangrijke meerwaarde.

De deelnemers leren elkaar kennen. Daardoor ontstaan ook

Managers onderkennen

dat er meer aandacht

zou moeten komen

voor peer-review

allerlei andere initiatieven. Voorbeelden zijn een ‘landelijke veldraad’, een eigen itembank voor toetsen, het uitwisselen en verbeteren van elkaars toetsen, en afstemming van de beoordelingscriteria voor eindwerkstukken. Juist deze ‘bijvangst’ maken peer-review leuk.

“Peer-review is eigenlijk een hele goede aanjager geweest om niet alleen de kwaliteit te toetsen maar ook [samen] nieuwe onderdelen te ontwikkelen.”

“Het positieve vind ik dat als mijn studenten elkaar straks over tien jaar tegenkomen op een school met studenten van andere hogescholen ze dezelfde taal spreken. (...) Dat is eigenlijk mijn belangrijkste pluspunt. Ik vind het ook mooi dat we bij elkaar in de keuken kijken. Daar kunnen we heel veel van leren, en tegelijkertijd kunnen we elkaar ook scherp houden. Dus dat vind ik eigenlijk het tweede pluspunt.”

Doordat de deelnemers elkaar tijdens de sessies leren kennen ontstaat er doorgaans na aanvankelijke voorzichtigheid een open sfeer, waarin ze kritisch en open naar elkaars curricula en toetsing kijken.

“Een neveneffect is (...) dat die opleidingen zich onderling veel meer verbinden. Het project geeft veel focus aan samenwerking. En dat mensen dus niet alleen blij zijn met het project zelf maar ook (...) doen we eindelijk echt iets met elkaar, daar worden we allemaal beter van en daardoor weten we elkaar ook beter te vinden op andere vlakken (onderlinge verbinding, verhouding onderling is sterk verbeterd).”

Professionaliseren moet

Het afgelopen decennium is er veel aandacht voor docentprofessionalisering in het hoger beroepsonderwijs. Die vloeit onder meer voort uit het ontwikkelingsproces dat van hogescholen kenniscentra moet maken en uit de hogere eisen die maatschappij en politiek aan docenten stellen. Zo moeten hbo-docenten zich opstellen als *reflective practitioner* en over een mastertitel beschikken (Korver et al., 2010, Zijlstra et al., 2011, Van Veen et al., 2010). Recente inzichten

Over lerarenopleidingen

voegen aan dit beeld een aantal belangrijke elementen toe. Een 'toekomstbestendige professional' beschikt over passie om problemen op te lossen. Hij kent niet alleen een kunstje, maar is in staat om onder telkens nieuwe omstandigheden nieuwe wegen in te slaan teneinde maatschappelijke waarde te blijven leveren. Hij erkent handelingsverlegenheid en ziet zijn handelingen in een groter geheel (De Vijlder & Rozema, 2012). Verder werkt de nieuwe professional niet alleen, maar in netwerken. Daarin deelt hij ervaringen om van elkaar te leren (De Laat, symposium 17 maart 2016). In hoeverre levert peer-review een bijdrage aan docentprofessionalisering?

In het peer-reviewproject hebben we te maken met informele én vernieuwende docentprofessionalisering (Van Veen et al., 2010). Informeel omdat peer-review niet primair bedoeld was als bijdrage aan de professionalisering, doch een inhoudelijke oorsprong kent: de implementatie en toetsing van de kennisbases. Vernieuwend omdat docenten zelf actief aan de slag gaan met het vergelijken en beschrijven van de kennisbases.

Volgens Van Veen et al. (2010) zijn dit de belangrijke criteria bij succesvolle docentprofessionalisering.

- De inhoud van de professionaliseringsactiviteit moet raakvlakken hebben met de driehoek vakinhoud-vakdidactiek-leerproces (van de leerling).
- Docenten leren actief en onderzoekend (zelf analyseren van problemen en construeren van oplossingen).
- Docenten leren samen met collega's.
- Er moet gedurende een langere periode (behoorlijk wat) tijd aan kunnen worden besteed.
- De activiteit moet een relatie hebben met het beleid van de school/instelling.
- Er is in de school/instelling sprake van leiderschap, een professionele leergemeenschap en een cultuur om te leren.

In geval van peer-review kunnen we stellen dat aan de eerste vier criteria (grotendeels) wordt voldaan. Bovendien sluit de werkwijze aan bij het werken in netwerken, waar je als professional iets komt bijdragen en iets komt leren.

De laatste twee punten zijn instellingsspecifiek. De peer-reviewgroepen melden dat het zinvol is om peer-reviewactiviteiten instellingsoverstijgend te doen.

Kwaliteitszorginstrument

Het oorspronkelijke doel van peer-review als onderdeel van kwaliteitszorg staat niet ter discussie. De betrokkenen beschouwen dat als een gegeven. Maar het realiseren ervan in de praktijk is lastiger.

Het invoeren van peer-review vergt veel aandacht en is een intensief proces, zoals blijkt uit de resultaten van dit project.

Het management moet erachter staan, docenten moeten er voldoende tijd en (mentale) ruimte voor hebben, er moet onderling vertrouwen en een open sfeer zijn. Succesvolle implementatie van peer-review hangt dus samen met zowel structuur- als cultuuraspecten. De crux ligt vooral bij het laatste aspect en dit impliceert een verandering van formaat. Op zichzelf niet verwonderlijk omdat peer-review nog lang geen gemeengoed is in het onderwijs (Thurlings, et al, 2012), zeker niet in het hbo (Ecorys, 2013). Helemaal onbekend zijn ervaringen met peer-review tussen meerdere onderwijsinstellingen.

Peer-review past goed bij het pleidooi van de Onderwijsraad (Onderwijsraad, 2015) om te komen tot beter evenwicht tussen ruimte, regels en rekenschap in het hoger onderwijs. Ook de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie meent dat de kwaliteit bevorderd wordt als docenten zelf bepalen over welk onderwerp zij het met elkaar willen hebben (NVAO, 2015, Bussemaker, 2015).

Enkele overwegingen

Na aanvankelijke scepsis en wantrouwen is er gestaag gewerkt aan het analyseren van elkaars curricula. Zowel scepsis als wantrouwen zijn gaandeweg significant afgenomen. Weerstand hoort erbij, zoals een van de geïnterviewde deelnemers het verwoordde:

“Maar tegelijkertijd weet ik ook (...) dat die weerstand af en toe gewoon nodig is. Dat je pas kunt glanzen als je eerst wrijving hebt gehad.”

De tussenresultaten laten zien dat het professionele gesprek tussen vakdocenten vaak moeizaam tot stand komt, maar dat het leidt tot méér dan beter inzicht in elkaars curriculum. Dat leidt vervolgens weer tot verbetering van het professionele gesprek en tot een goede contacten tussen vakdocenten van verschillende instellingen (*learning communities*).

Transparantie en openheid zijn onontbeerlijk. Niet alleen tijdens het reviewen zelf, maar ook in de verantwoording tegenover elkaar en tegenover de achterban. Een dergelijke cultuurverandering vergt tijd en aandacht en zal een belangrijk aspect blijven vormen bij de continuering van peer-review.

De raad en het projectmanagement hebben de aanvankelijke weerstand tegen de aangereikte instrumenten serieus genomen. Om het gebruik van de afgeschermdede digitale omgeving te stimuleren, zijn er extra trainingen georganiseerd. Om een bepaalde minimale kwaliteit te waarborgen én om onderlinge vergelijkbaarheid van de verschillende werkwijzen mogelijk te maken, heeft de raad een tiental kwaliteitscriteria ontwikkeld, waaraan peer-review moet voldoen (zie kader op pagina 30).

Het doel te komen tot een goed en financieel haalbaar sys-

Kwaliteitscriteria peer-review

1. **Acceptabel**
(bij (vak)docenten, studenten, en management)
2. **Transparant**
(voor alle betrokkenen)
3. **Kwaliteitszorg**
(passend/aansluitend bij en onderdeel vormend van in- en externe kwaliteitszorgsystemen / stelsel)
4. **Overdraagbaar**
(relatief simpel over te dragen naar derden / andere vakdocenten / doelstellingen)
5. **Duurzaamheid**
(qua deskundigheid en financieel continueerbaar na subsidieperiode)
6. **Legitimering**
(tijdens subsidieperiode intern en externe verantwoording van effectiviteit van de investering)
7. **Professionalisering**
(bijdrage (eigen) professionalisering vakdocent (inclusief leven lang leren) en die van docenten-team)
8. **Leergemeenschappen**
(vorming van leergemeenschappen vakdocenten over de instellingsgrenzen heen)
9. **Professionele ruimte**
(vergroting professionele ruimte van de docent in het algemeen: van lijdelijk naar leidend, en loslaten van detailrechten en detailplichten)
10. **Organisatie(cultuur)**
(directie en management stimuleert en faciliteert de professional in houding en ontwikkeling; creëert een professionele organisatie(cultuur))

Gebaseerd op Tussen beeld en werkelijkheid,
Korrie Melis en Frans de Vijlder (2014)

Bijkomend voordeel

is dat het verschil

in aanpak extra
ervaringen oplevert

team van peer-review is op dit moment ten dele behaald. Er zijn verschillen in aanpak, maar een aantal uitgangspunten komt overeen: instellingsoverstijgende peer-reviewgroepen, het bespreken van alle onderwerpen uit de kennisbasis, het formuleren van verbetervoorstellen daarvoor. De variatie doet recht aan de verschillen tussen de aard en omvang van de verschillende vakken en opleidingen. Bijkomend voordeel is dat juist de verschillen in aanpak extra ervaringen opleveren.

Het beoogde effect van een gefaseerde start is daarmee zeker bereikt: peer-reviewgroepen leren van elkaar. Eveneens binnen bereik is dat peer-reviewers als *critical friends* van elkaar leren.

Wenkend perspectief

Ruimte voor een eigen methodiek betekent vertrouwen op de professionaliteit van de peer-reviewers. Het is een belangrijke voorwaarde voor het slagen van het project. Duidelijk is dat als vakdocenten kwaliteitszorg ervaren als onderdeel van hun taak dit de kans op succesvolle peer-review vergroot. Het gebruiken van een eigen methode vergroot het draagvlak verder. Centrale ondersteuning is daarbij gewenst, maar die mag niet te voorschrijvend zijn.

Het oorspronkelijke doel van peer-review was vooral dat vakdocenten de kwaliteit van elkaars onderwijsprogramma's gezamenlijk zouden verbeteren. Tot nu toe ging de aandacht vooral uit naar het proces van peer-review. Daardoor is de aandacht voor de inhoudelijke resultaten soms wat op de achtergrond geraakt. Terwijl juist deze inhoudelijke uitwisseling docenten meerwaarde biedt.

De budgettaire facilitering vanuit 10voordeleraar was (en is) een belangrijk externe factor geweest om het proces op gang te brengen. Pas als het proces eenmaal loopt, zien de deelnemers het nut ervan in en is een externe factor van veel minder belang.

Fysieke bijeenkomsten zijn zeker in het begin een must. Deelnemers moeten elkaar eerst leren kennen om onderling vertrouwen op te bouwen, zodat ze *best* én *bad practices* willen delen.

Over lerarenopleidingen

Om peer-review blijvend te verankeren is het zaak dat het hogeschoolmanagement het concept omarmt en agendeert. Niet alleen door uren beschikbaar te stellen maar vooral ook door er intern over te spreken en de resultaten te verwerken. Peer-review kan op den duur de accreditatielast van de lerarenopleidingen verminderen. Gevoegd bij het nut ervan als adequaat professionaliseringsinstrument én de opvatting van docenten dat onderwijsverbetering voor een groot deel bij henzelf ligt, zijn dit wenkende perspectieven voor de toekomst van peer-review.

Petra Biemans, Jeske Nederstigt, Ans Buys, Stan Frijters, Henk Fuchs & Gitte Hoogland

zijn betrokken bij het project Peer-review, ofwel als lid van de Raad voor Kwaliteitsborging ofwel als centrale projectleider binnen het project 10voordeleraar

www.10voordeleraar.nl

Literatuur

- Bussemaker, J., Brief reactie Accreditatie op maat, Kamerstuk, 1 juni 2015, via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/06/02/accreditatie-op-maat>.
- Ecorys 2013. *Peer review in de praktijk*. In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Den Haag.
- Korver, T., Fruytier, B., Biemans, P., en Meerman, M. (2010). Professionalisering van wat? Op weg naar een onderzoek over professionalisering van de hbo-docenten, *Thema* (3).
- Marzano, R., Pickering, D., & Pollock, J. (2009). *Wat werkt in de klas. Research in actie*. Vlissingen: Bazalt.
- Poiesz, T. B. C. (1999). *Gedragmanagement*. Wormer: Inmerc.
- De Laat, M. Lezing tijdens symposium Peer-review, Vereniging van Hogescholen, congresverslag 17 maart 2016.
- Melis, K., en De Vijlder, F.J. (2014). *Tussen beeld en werkelijkheid. Schuivende beroepsbeelden van professionals in de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en het maatschappelijk werk en van hbo-studenten in opleiding*. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2011), *Actieplan Leraar 2020*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Den Haag.
- NVAO 2015. Via: <https://www.nvaio.net/actueel/reactie-nvaio-op-advies-onderwijsraad>.
- Onderwijsraad 2015. *Kwaliteit in het hoger onderwijs*. Onderwijsraad, Den Haag.
- Thurlings, M., Van der Veen, D., en De Laat, M. (2012) *Professionaliseren van docenten. Het belang van peers*. Ruud de Moor Centrum, Open Universiteit, Heerlen.
- Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren. Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. ICLON/Expertisecentrum Leren van Docenten, Universiteit Leiden.
- De Vijlder, F.J. & Rozema, M. (2012). *Kenniscirculatie tussen opleidingen en lokale overheden*. Nijmegen: HAN/IKPOB.
- Zijlstra, A., Van 't Hooft, F. en Meerman, M. (2009). *Professionalisering van docenten in het hbo. Een gevalstudie binnen een economisch domein*. Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam.

Noten

- 1 Een volledig overzicht van de 61 kennisbases die bij de hbo-lerarenopleidingen zijn opgesteld is te vinden op www.10voordeleraar.nl.
- 2 De Raad voor Kwaliteitsborging heeft als taak om vanuit een onafhankelijke positie te bevorderen dat de projectdoelstellingen op professionele wijze worden gerealiseerd en treedt op als klankbordgroep voor het projectmanagement en de gezamenlijke peer-reviewgroepen.