

Adviesrapport

Regie kwaliteitsborging opleidingen

Odisee

NVAO | Afdeling Vlaanderen
Januari 2017

Guy Aelterman (voorzitter);
Leendert Klaassen;
Yves Roggeman;
Etienne Wauters;
Allyson Robert;
Marianne van der Weiden (secretaris).

Inhoud

1	Inleiding en verantwoording	4
1.1	Samenstelling van de reviewcommissie	4
1.2	Werkwijze van de reviewcommissie	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
Bijlage 1: Programma van het locatiebezoek		10

1 Inleiding en verantwoording

Dit adviesrapport is tot stand gekomen in het kader van een uitgebreide instellingsreview. In de instellingsreview wordt de kwaliteit van het onderwijsbeleid getoetst aan de hand van NVAO's *Kader Instellingsreview – Vlaanderen 2015-2017*. Over de instellingsreview zelf is een evaluatierapport beschikbaar. Dit rapport is een advies over de wijze waarop de instelling instaat voor de kwaliteit van haar opleidingen. Het gaat met name over de regie van de kwaliteitsborging van de opleidingen zoals opgenomen in NVAO's *Kwaliteitscode – Vlaanderen 2015-2017*.

1.1 Samenstelling van de reviewcommissie

De beoordeling is gebeurd door een reviewcommissie aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

- Guy Aelterman, voorzitter
- Leendert Klaassen
- Yves Roggeman
- Etienne Wauters
- Allyson Robert, student-lid

De reviewcommissie wordt ondersteund door:

- Marianne van der Weiden, secretaris;
- Pieter Caris, procescoördinator NVAO.

De CV's van de commissieleden zijn opgenomen in het evaluatierapport. Daar kan worden vastgesteld dat de samenstelling van deze reviewcommissie voldoet aan de eisen opgenomen in het *Kader Instellingsreview – Vlaanderen 2015-2017*.

1.2 Werkwijze van de reviewcommissie

Dit adviesrapport is het resultaat van een review trail uitgevoerd in het kader van de uitgebreide instellingsreview van Odisee. De werkwijze in het kader van die instellingsreview is uitgebreid beschreven in het evaluatierapport.

1.2.1 Werkwijze van de reviewcommissie in het algemeen

De reviewcommissie heeft zich aan de hand van de waarderende aanpak verdiept in de missie en visie van Odisee en hoe de hogeschool die in praktijk brengt op alle niveaus van de organisatie. In het evaluatierapport komen commissie en instelling gezamenlijk tot de conclusie dat er al veel is bereikt. Er is duidelijk sprake van een goed georganiseerde PDCA-cyclus op alle niveaus met een doorleefde kwaliteitscultuur. Met oog op de toekomst adviseert de commissie de centrale verantwoordelijkheid sterker te accentueren en te bewaken dat alle thema's even sterk aan bod komen. Aanvullend heeft de commissie gekeken naar de wijze waarop Odisee de regie neemt op de kwaliteitsborging van haar opleidingen.

1.2.2 Werkwijze van de reviewcommissie met betrekking tot de advisering over de regie van de kwaliteitsborging van de opleidingen

Voor de kwaliteitsborging van de opleidingen in eigen regie hanteert Odisee de ASTOR-cyclus (voor een nadere beschrijving zie hoofdstuk 2). Drie pilootopleidingen (Gezinswetenschappen, Bouw en Toegepaste informatica) hebben afgelopen jaar de volledige ASTOR-cyclus afgerond. Op de derde dag van het tweede locatiebezoek heeft de commissie gesproken met mensen die betrokken zijn geweest bij deze drie pilots. Op basis van die gesprekken en de verschafte documentatie (zie hieronder, paragraaf 1.2.3) heeft de commissie eerst in intern overleg haar adviezen geformuleerd en deze vervolgens in een afsluitend informeel gesprek met de instelling gedeeld.

1.2.3 Beschrijving van de documentatie die de commissie heeft bestudeerd en bij het opstellen van haar advies heeft betrokken

In de regierapportage beschrijft Odisee hoe ze aan de hand van externe reflecties, als onderdeel van de ASTOR-cyclus, de kwaliteit van haar opleidingen periodiek beoordeelt en hoe de resultaten van de externe reflecties gepubliceerd worden. Tijdens het bezoek had de commissie inzage in diverse documenten die betrekking hebben op de onderdelen van het Kwaliteitsraamwerk:

- beleidsteksten,
- werkingsafspraken ten aanzien van kwaliteitszorg, onderwijsontwikkeling, statistische analyse en metingen,
- evaluatie,
- opvolging,
- strategie- en werkingsplannen 2013-2018,
- strategie- en werkingsrapporten 2012-2016.

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

Opzet van de kwaliteitsbewaking in eigen regie

Odisee hanteert voor elke opleiding de ASTOR-cyclus. Dit is een planning van vijf interne meetmomenten:

1. A: een interne kwaliteitsaudit, een collegiaal intervisiemoment onder leiding van twee Odisee-kwaliteitsauditoren;
2. S: assessment van Studiemateriaal: evaluatie van de kwaliteit door studenten;
3. T: Toetscommissie: evaluatie van de kwaliteit van de toetsing door interne en externe peers en werkveldvertegenwoordigers;
4. O: Opleidingsevaluatie: een online bevraging over de kwaliteit van de opleiding in al haar aspecten, zo nodig gevolgd door een verdiepende bespreking van de resultaten in focusgesprekken;
5. R: interne Reflectie op de specifieke profilering van de opleiding en een inventarisatie van de beschikbare resultaten en output. Voor de interne reflectie worden twee dagen uitgetrokken. De resultaten worden gepresenteerd aan bestuurders.

Deze interne ASTOR-cyclus vindt gespreid over een periode van drie jaar plaats (een onderdeel per semester) en wordt bekroond met een extern reflectiemoment waarbij een gemengd panel van interne en externe deskundigen en een student de opleiding een spiegel voorhoudt. Voor deze externe reflectie werkt Odisee samen met VLUHR-KZ als onafhankelijk evaluatieorgaan. Na de externe reflectie volgt een periode van twee à drie jaar voor opvolging van de resultaten en ontwikkeling, waarna de ASTOR-cyclus opnieuw begint.

In de eerste helft van 2016 hebben drie opleidingen deelgenomen aan het ASTOR-pilootproject. Het betreft de opleidingen Gezinswetenschappen, Bouw en Toegepaste informatica. In de pilootfase was de werkwijze als volgt.

Bij de externe reflectie wordt een opleiding beoordeeld op tien kwaliteitskenmerken die ontleend zijn aan de Vlaamse kwalificatiestructuur, de *European Standards and Guidelines* en de kwaliteitscode van de NVAO. De tien kwaliteitskenmerken hebben betrekking op het profiel van de opleiding, leerresultaten, curriculum, docenten, voorzieningen en studiebegeleiding, onderwijsleeromgeving, beoordeling, informatie, de mate waarin informatie over de kwaliteit van de opleiding publiek toegankelijk is en de betrokkenheid van stakeholders. Over deze aspecten draagt de opleiding documentatie aan die verzameld werd tijdens de ASTOR-cyclus en waarmee het panel zich kan voorbereiden op de externe reflectiedag.

De commissies voor de externe reflectie worden voorgezeten door een onafhankelijke deskundige die door VLUHR-KZ wordt aangezocht. De commissie bestaat verder uit twee externe en twee interne leden. VLUHR-KZ draagt een vakinhoudelijke peer aan, Odisee een vertegenwoordiger uit het werkveld. De werkveldvertegenwoordiger dient voldoende afstand tot de opleiding te hebben en mag daarom geen deel uitmaken van een resonantieraad. Dit wordt gecheckt door VLUHR-KZ. De twee interne leden zijn een onderwijskundige die als ankerpersoon onderwijs en kwaliteit bij Odisee werkt, en het student-lid. De student is afkomstig uit een andere opleiding binnen hetzelfde studiegebied.

VLUHR-KZ organiseert een voorbereidingsdag voor de commissie. In de ochtend krijgen de leden informatie over het hoger onderwijs, zodat iedereen dezelfde basiskennis heeft en oefenen ze zich in gespreksvoering. In de namiddag presenteert

Odisee haar speerpunten en beleid. De leden verdelen onderling de kenmerken waarop ze zich gaan richten. Elk kenmerk wordt toegedeeld aan twee leden, zodat recht wordt gedaan aan het vierogenprincipe. De voorbereidingsbijeenkomst vindt minimaal twee weken voor het bezoek plaats, zodat eventueel aanvullende informatie waar de commissie behoefte aan heeft, kan worden aangeleverd.

Na de gesprekken op de bezoekdag worden de bevindingen van de leden in een laatste ronde bijeengebracht om te zorgen dat het beeld compleet wordt en er een collectief commissieoordeel tot stand komt. De commissie formuleert haar bevindingen in een kort rapport dat door een interne secretaris op aangeven van de commissie wordt opgesteld. Per kwaliteitskenmerk kent de commissie een score toe. A betekent dat de opleiding het op dat kenmerk zeer goed doet, B is voldoende en C betekent dat de opleiding (dringend) een tandje moet bijsteken. In alle gevallen formuleert de commissie zo concreet mogelijk waarop zij haar oordeel baseert en welke verbetertips ze heeft.

Bevindingen van de reviewcommissie

De reviewcommissie heeft in gesprekken met interne en externe betrokkenen (zie bijlage 1 voor het bezoekprogramma en de indeling van de gesprekken) onderzocht hoe de volledige ASTOR-cyclus, inclusief de externe reflectie, in de pilootfase heeft gewerkt en hoe ze bijdraagt aan de kwaliteitsbewaking van opleidingen.

Uit alle gesprekken komt als positief punt naar voren dat de externe reflectie een onderdeel is van de kwaliteitszorgcyclus en dat het proces aanzet tot nadenken over de eigen kwaliteit. De meeste interne onderdelen (zoals opleidingsevaluatie en evaluatie van studiemateriaal) zijn al onderdeel van het reguliere proces. De toetscommissies bestaan uit een combinatie van interne en externe leden. Het externe aspect, dat men als de belangrijkste meerwaarde ervaart, komt verder vooral tot uiting in de externe reflectie. Door de inbedding in de reguliere kwaliteitszorgcyclus ervaart men de externe reflectie niet als zwaar. Wel kostte het veel inspanning alle documentatie vooraf aan te leveren, mede doordat men het soms 'te goed' en daardoor te uitgebreid wilde doen. Na evaluatie van de pilootfase is inmiddels besloten het aantal kwaliteitskenmerken terug te brengen van tien naar vijf door een aantal kenmerken samen te voegen. Daardoor is er geen overlap meer tussen de onderwerpen. Dit maakt het eenvoudiger voor de commissie om het overzicht over het geheel te bewaren. Bovendien wordt informatie over deze vijf kenmerken al regulier bijgehouden in het kader van de PDCA-cyclus en is de informatie voor de opleiding continu beschikbaar via intranet.

Op het eerste gezicht lijkt de cyclus niet helemaal in balans. In de eerste drie jaar is er een uitgewerkt meetplan, uitmondend in de externe reflectie. De periode daarna, bedoeld voor follow-up en ontwikkeling, is veel minder gestructureerd. Daardoor ontstaat de indruk, en wellicht het risico, dat er in die tweede periode weinig gebeurt. De reviewcommissie vroeg zich af of de zesjarige cyclus niet te lang is. Uit de gesprekken maakt de reviewcommissie echter op dat dit niet het geval is. In de eerste plaats ervaart men de kwaliteitsaudit aan de start van de interne cyclus als een mid-term review, waardoor de opleiding in feite elke drie jaar doorgelicht wordt. In de tweede plaats is een periode van twee à drie jaar nodig als de externe reflectie leidt tot curriculumherziening. Bovendien benadrukken alle gesprekspartners de totale kwaliteitszorgcyclus: elk jaar werkt een opleiding met strategie- en werkingsplannen en bijbehorende rapportering. De externe reflectie moet niet beschouwd worden als een eenmalige activiteit, maar als onderdeel van een cyclus.

De leden van de commissies voor de externe reflectie zijn zeer te spreken over de ondersteuning door VLUHR-KZ en de voorbereiding die door hen verzorgd wordt. Die achten ze essentieel voor een goede uitvoering van het werk. Ze zijn van mening dat de werkwijze bij een externe reflectie beduidend verschilt van die van de 'traditionele' visitatiecommissies. Ze ervaren het werk als intensiever, vooral omdat er meer wordt verwacht dan het beoordelen of een opleiding aan een bepaald niveau beantwoordt. De commissie dient zich te verdiepen in de opleiding en een proactieve rol te spelen door aan te geven op welke punten verdere verbetering mogelijk is. Men vindt het een sterk punt dat op deze wijze het ontwikkelingsperspectief meer benadrukt wordt en de kwaliteitszorg verbonden wordt aan onderwijsontwikkeling,

De combinatie van externe en interne leden blijkt lastig. Odisee heeft hier bewust voor gekozen omdat de onderwijskundige en de student de organisatie goed kennen en kruisbestuiving tussen externe reflecties mogelijk wordt. Ook de secretaris is een interne medewerker. Een bijkomend voordeel voor Odisee van het werken met interne leden en secretaris is de kostenefficiëntie. In de pilotfase hadden sommige externe leden er moeite mee dat de commissie ook interne leden had en voor de interne leden zelf, met name de onderwijskundige, voelt het als moeilijker om een negatief oordeel uit te spreken omdat het om collega's gaat. Odisee heeft afspraken gemaakt dat de interne onderwijskundige niet mag worden benaderd of aangesproken door de opleiding zolang het rapport niet is uitgebracht, maar dit verhelpt het probleem niet helemaal, zo bleek uit de gesprekken met de reviewcommissie. De reviewcommissie is het met Odisee eens dat het cruciaal is dat alle gesprekken in een veilige en open sfeer gevoerd kunnen worden. In de huidige opzet blijft dat een aandachtspunt.

Uit de pilotfase blijkt dat het scoresysteem niet helemaal werkt zoals verwacht. In de praktijk worden geen C-scores gegeven waardoor het systeem tot te weinig onderscheidende oordelen leidt. Odisee heeft daarom de toelichting bij de scores aangepast zodat commissieleden zich minder belemmerd voelen om ook C als oordeel uit te spreken. De reviewcommissie stelde zich de vraag wat er gebeurt als een opleiding sterk onder de maat blijkt te zijn. In dat geval kan alsnog gewerkt worden met een volledig externe commissie.

Na ontvangst van de rapportage maakt Odisee er een samenvatting van, met een aanduiding van de drie sterkste en drie verbeterpunten, en plaatst dit op een blog op de website. Daar kan worden doorgelinkt naar het volledige rapport. Intern worden de bevindingen samengebracht in een overzichtelijke matrix die op intranet komt te staan. Hierdoor heeft de directie snel een overzicht en kunnen andere opleidingen er hun voordeel mee doen. In een dergelijke volledige openheid naar het algemene publiek ziet Odisee risico's. Vanuit marketingperspectief vindt men het geen goed idee de minpunten te etaleren en daarnaast is men bang dat commissies zich in de externe reflectie minder expliciet uitspreken als de rapportages integraal gepubliceerd worden. Aan de andere kant vinden leden van de pilotcommissies dat het een teken van maturiteit is om hier niet te angstvallig mee om te gaan. Het werkveld en aanstaande studenten zijn gebaat bij open communicatie over de kwaliteitskenmerken van een opleiding. Na de externe reflectie heeft de opleiding Gezinswetenschappen de uitkomsten gepubliceerd in een brochure. Daarin staat vermeld waar het volledige rapport op de website te vinden is. De reviewcommissie vindt dit een goede aanpak. Ze is zich bewust van de spanning tussen verbetering en accountability, maar adviseert de uitkomsten van de externe reflecties breed toegankelijk te maken.

In het eindgesprek met het management van Odisee spreekt de reviewcommissie haar waardering uit voor de wijze waarop de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie is georganiseerd. De wisselwerking tussen de interne fase van de ASTOR-cyclus en de externe reflectie is een sterk punt en zorgt voor een goede verankering in de reguliere kwaliteitszorgprocessen. De combinatie van interne en externe leden in de commissies laat zien dat men in Odisee openstaat voor kritiek van zowel collega's als van externen, maar het blijft een aandachtspunt om voldoende afstand en onafhankelijkheid van alle commissieleden te garanderen. Het feit dat al direct na de pilotfase verbeteringen zijn aangebracht in de systematiek, laat het remediërvormogen van de instelling (de A in de PDCA-cyclus) goed zien.

Aanbevelingen

- De reviewcommissie adviseert voldoende afstand en onafhankelijkheid van alle leden in de commissies voor externe reflectie te garanderen.
- De commissie adviseert de uitkomsten van de volledig doorlopen ASTOR-cyclus, afgerond via de externe reflectie, met een beeld van de opleidingskwaliteit als resultaat, nog beter zichtbaar te maken voor het algemene publiek.

Bijlage 1: Programma van het locatiebezoek

Vrijdag 2 december 2016		
09.00-10.00	Wat zijn de ervaringen van deelnemers aan evaluaties en reflectiemomenten? Betrokken studiegebieddirecteuren, opleidingshoofden, studenten, docenten uit de pilootopleidingen - Gezinswetenschappen - Bouw - Toegepaste Informatica Er is minstens één student en minstens één werkveldvertegenwoordiger aanwezig.	Gezinswetenschappen - Tanja Nuelant (studiegebieddirecteur) - Kristien Nys (docent/onderzoeker/begeleider projecten en bachelorproef) - Veerle Devillé (CKG De kleine vos, betrokken bij interne en externe reflectie, alumnus/werkveldvertegenwoordiger) Veerle.Deville@dekleinevos.be Bouw - Jos Van De Wielle (opleidingshoofd) - Griet De Leenheer (docent en ankerpersoon onderwijs en kwaliteit) - Karel Derde (gedelegeerd bestuurder Derde Construct, werkveldvertegenwoordiger en betrokken bij externe reflectie Bouw) karel@derdeconstruct.be Toegepaste Informatica - Walter Roossens (studiegebieddirecteur) - Wouter Broekaert (docent, lid analyseteam) - Robin Kelchtermans (studentenvertegenwoordiger, deelnemer externe reflectie Toegepaste Informatica) robin.kelchtermans@student.odisee.be
10.00-10.15	Terugkoppelingspauze	
10.15-11.15	Wat zijn de ervaringen van interne/externe evaluatoren en ondersteuners van buiten de opleiding? Kwaliteitsauditors Ondersteuners van reflectiemomenten, toetscommissies, bevragingen Interne en externe panelleden	• Jos Parmentier (kwaliteitsauditor, kwaliteitsaudits bouw en toegepaste informatica) • Lieve Strijckmans (ondersteuner analyseteams en bevragingen, medewerker DOK - statistische analyse en metingen) • Ann Van Der Kelen (begeleider focusgesprek of interne reflectie; coördinator ASTOR) • Hadewijch De Doncker (intern onderwijskundig panellid reflectiecommissie) • Debby Van der Hoeven (studentenvertegenwoordiger externe reflectie Gezinswetenschappen, studente/alumnus orthopedagogie) debbyvanderhoeven@hotmail.com • Hans Mulder (Universiteit Antwerpen; externe peer reflectiecommissie: externe reflecties Bouw en Elektronica-ICT) (neemt deel aan het gesprek via Skype) hans.mulder@viagroep.nl • Yves Debbaut (Kind en Gezin, werkveldvertegenwoordiger reflectiecommissie Gezinswetenschappen) yves.debbaut@kindengezin.be
11.15-11.30	Terugkoppelingspauze	

11.30-12.30	Wat zijn de leerpunten uit de pilot? Toekomstige ontwikkelingen? VLUHR-KZ Voorzitter externe reflecties pilootopleidingen DOK Voorzitter professionele opleidingen Studiegebieddirecteur en docent IWTBT	• Patrick Van den Bosch (VLUHR-KZ) patrick.van.den.bosch@vluhr.be • Katrien Struyven (VUB, voorzitter externe panels) (neemt deel aan het gesprek via Skype) Katrien.struyven@vub.ac.be • Paul Garré (directeur Onderwijs en Kwaliteit) • Ann Van Der Kelen (coördinator ASTOR) • Els Alaerts (medewerker DOK, ondersteuner ASTOR) • Sandra Verbruggen (voorzitter professionele opleidingen) • Luk Schoofs (studiegebieddirecteur IWTBT, betrokken bij pilootopleiding Bouw) • Kevin Picalausa (docent Elektronica-ICT, betrokken bij ASTOR)
12.30-13.30	Lunch	
13.30-15.00	Besloten overleg	Reviewcommissie
15.00-16.00	Afrondend gesprek	• Mia Sas (algemeen directeur) • Sandra Verbruggen (voorzitter professionele opleidingen) • Greet Raspoet (algemeen beheerder) • Domien Desein (personeelsdirecteur) • Paul Garré (directeur onderwijs en kwaliteit) • Dirk Smits (directeur onderzoek en projectbeheer) • Dirk Smits (directeur onderzoek)

NVAO

Het zorgvuldig tot stand gekomen onafhankelijke oordeel van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) versterkt hogeronderwijsinstellingen in hun kwaliteitscultuur. Op basis van NVAO's oordelen worden opleidingen in het hoger onderwijs erkend en krijgen studenten een waardig diploma. De NVAO is binationaal en werkt internationaal.

NVAO. Vertrouwen in kwaliteit.

Het adviesrapport is tot stand gekomen in opdracht van de NVAO met het oog op de advisering over de regie op de kwaliteitsborging van opleidingen door Odisee.

Aanvraagnummer 4391

Colofon

Adviesrapport
Regie kwaliteitsborging opleidingen
Odisee
Januari 2017
Samenstelling: NVAO Afdeling Vlaanderen

NVAO

Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Parkstraat 28/2514 JK Den Haag
Postbus 85498/2508 CD Den Haag
Nederland
T 31 70 312 23 00
E info@nvao.net

www.nvao.net