



UNIVERSITEIT  
GENT

# ONDERWIJSKWALITEITSBUREAU

## UITTREKSEL VERSLAG

Directie Onderwijsaanlegenheden  
Afdeling Onderwijskwaliteitszorg

E [janis.vanacker@ugent.be](mailto:janis.vanacker@ugent.be)  
T +32 9 331 00 57

Campus UFO  
Sint-Pietersnieuwstraat 33, 9000 Gent

[www.ugent.be](http://www.ugent.be)

**DATUM**

05-12-2019

**LOCATIE**

Raadzaal UFO

**AANWEZIG**

Femke De Backere, Koen De Bosschere, Ilse De Bourdeaudhuij, Guido Galle, Nele Mahieu, Julien Marbaix, Janis Vanacker (notulist), Mieke Van Herreweghe (Voorzitter), Hilde Van Keer, Wout Vierbergen

**VERONTSCHULDIGD**

Lieve Bradt, Mia Eeckhout

### Ter bespreking

#### 3. Implementatie nieuw kwaliteitszorgmodel: Nota Onderwijsraad/Raad van Bestuur + bijlagen

De documenten worden toegelicht, samen met de manier waarop de documenten tot stand zijn gekomen en welke weg ze nog dienen te volgen. De documenten werden voorbereid door de afdeling onderwijskwaliteitszorg. Er werd ervoor geopteerd om een globaal overzicht van het nieuwe kwaliteitszorgmodel te geven in een beleidsnota (nota 'Eigen Regie 2.0') en om de voornaamste onderdelen van dit model verder toe te lichten in aparte bijlagen. Deze bijlagen vormen evenwel geen operationele handleidingen of leidraden. De beleidsnota en de bijlagen worden eerst voorgelegd aan het OKB. In volgende instantie worden deze geagendeerd op het overleg van de Onderwijsraad van 10 december en op de Raad van Bestuur van januari. De voorstellen dienen te worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur omdat deze een fundamentele wijziging van het interne kwaliteitszorgmodel inhouden.

Bij de toelichting van de documenten wordt gewezen op de integratie van de kwaliteitszorgprocessen - de Eigen Regie 2.0 – en het beleid m.b.t. onderwijsprofessionalisering (het ondersteuningsaanbod 2.0). Nagenoeg alle aspecten van de Eigen Regie 2.0 werden reeds in verschillende fasen voorgelegd aan en besproken door het OKB. Enkel bijlage 7 ('Rol en samenstelling OKB') en de beschrijving van het ondersteuningsaanbod 2.0 werden nog niet in detail besproken.

De uitgangspunten van het **ondersteuningsaanbod 2.0** worden toegelicht. Op het gebied van onderwijsprofessionalisering werden tot nu toe vooral initiatieven voorzien voor individuele lesgevers. Het nieuwe aanbod voorziet vormingen voor zowel lesgevers, als opleidingen. Voor beide doelgroepen zal een basis- en een verdiepingsaanbod worden uitgewerkt.

De volgende bemerkingen worden door leden van het OKB geformuleerd:

- Er wordt voorgesteld om het ZAP basistraject qua duur te aligneren met het ZAP loopbaanmodel. Voor een docent tenure track wordt er een feedbackgesprek voorzien na twee jaar aanstelling en een evaluatie na drie jaar. De leden van het OKB gaan akkoord om beginnende docenten geen drie jaar, maar wel twee jaar de tijd te geven om het ZAP basistraject af te werken. Het is een goede zaak dat beginnende lesgevers op deze manier snel goede kaders over lesgeven meekrijgen zodat ze deze reeds kunnen toepassen bij de eerste vakken die ze geven.
- Het is een positieve zaak dat de rol van ATP medewerkers die betrokken zijn bij onderwijs/ onderwijskwaliteitszorg vermeld wordt in de beleidsnota. Deze medewerkers vormen immers een vaste equipe die continuïteit garandeert in de opvolging van het onderwijs. Het belang van de ondersteuning vanuit deze groep zal in de toekomst nog toenemen.
- Er wordt voorgesteld om een professionaliseringstraject rond onderwijs(beleid) en onderwijsmanagement te voorzien voor ZAP-leden in OC's. Dit basisaanbod m.b.t. onderwijs(management) kan complementair zijn aan of afgestemd worden op de vormingen die DPO reeds aanbiedt m.b.t. (bijvoorbeeld) 'leiderschap'. Deze vorming kan interessant zijn voor ZAP-leden die in de toekomst de rol van OC voorzitter willen opnemen. Daarnaast kan een dergelijke vorming ook de OC werking in het algemeen versterken. De leden van het OKB geven aan positief te staan tegenover een verdere professionalisering van OC's. Ze vinden het een goed idee om een vorming m.b.t. onderwijs(beleid) en onderwijsmanagement te integreren in het aanbod.

- De studentenvertegenwoordigers menen dat het ook goed zou zijn om een soort van professionalisering te voorzien voor stuvors: nieuwe stuvors weten in het begin vaak niet goed hoe hun rol goed in te vullen. Een training zou hierop een antwoord kunnen bieden. Er wordt opgemerkt dat er een voorstel is om de CKO-medewerkers van de faculteiten jaarlijks een infosessie te laten geven aan stuvors. Daarbij zou de werking van een OC en de rol die een stuvor kan opnemen, worden toegelicht. Vanuit DOWA zou er een korte vorming kunnen worden voorzien voor de student - coördinatoren en voor stuvors die de studentenreflectie in hun opleiding zouden 'trekken'. Deze vorming kan gekoppeld worden aan het kader rond 'credits en merits' dat momenteel wordt uitgewerkt. Er wordt hiervoor verwezen naar de nota Studentenreflectie (p.3).
- Er is nog een korte toelichting nodig m.b.t. de financiële implicaties van de uitrol van het nieuwe model. Het nieuwe model, waarbij o.a. een brede groep aan interne stakeholders geprofessionaliseerd zal worden, zal de identiteit van de organisatie versterken, het is in dit opzicht belangrijk om de financiële implicaties te duiden. Er wordt opgemerkt dat deze toelichting kan worden opgenomen in de covernota bij het dossier voor de Raad van Bestuur. Het nieuwe model zal gerealiseerd worden met de bestaande equipe van DOWA. Door het wegvallen van de portfolio's en de peer-leerbezoeken zal de taakhoud van de bestaande kwaliteitszorgmedewerkers wijzigen. Om het ondersteuningsaanbod gevoelig uit te breiden zal wel extra capaciteit nodig zijn. DOWA ziet hiervoor de bredere inzet van de vier Activo medewerkers als een mogelijke opportuniteit. De focus van deze medewerkers zou geleidelijk breder kunnen worden in de toekomst, en naast activerend leren ook een bredere pedagogisch-didactische focus krijgen.

In volgende instantie wordt **bijlage 5 Studentenreflectie** besproken.

De volgende bemerkingen worden geformuleerd:

- Volgens de studenten kan de vermelding dat de studentenreflectie bij doelstelling 34 in de monitor hoort (p.1 van de nota), verkeerd geïnterpreteerd worden. De paragraaf lijkt te suggereren dat de reflectie-oefening van de studenten enkel betrekking heeft op de inhoud van doelstelling 34, terwijl deze eigenlijk betrekking heeft op alle thema's in de monitor. Er wordt voorgesteld om duidelijk(er) te vermelden dat de *procedure* van de studentenreflectie aansluit bij doelstelling 34. De studenten kunnen zich hierin vinden.
- Wat de driedelige doelstelling van de studentenreflectie betreft (p.1 van de nota), geven de studentenvertegenwoordigers aan dat het derde onderdeel ('participerende studenten kritische reflectievaardigheden bijbrengen en hen vormen tot actieve burgers ...') voor hen geen doelstelling vormt van de reflectie. Dit is een (positief) gevolg van de reflectie-oefening maar geen doel ervan. Er wordt voorgesteld om dit op deze manier te expliciteren in de tekst. De studenten zijn hiermee akkoord.
- Als alternatief voor de derde van de driedelige doelstelling stellen de studentenvertegenwoordigers voor om te vermelden dat de studentenreflectie zal leiden tot een verdieping van de dialoog in de OC en het detecteren van mogelijke actiepunten.
- De term 'lokale Studentenvertegenwoordigers' (p.2 van de nota) wordt best vervangen door 'studentenvertegenwoordigers'.

- M.b.t. de zin 'De bedoeling is om meer diepgaande feedback te verzamelen en mogelijke sterke punten en verbetervoorstellen vanuit het studentenperspectief op het spoor te komen' (p.2)' stellen de studentenvertegenwoordigers voor om te spreken van *mogelijke* verbetervoorstellen. De studenten willen ook de mogelijkheid voorzien om enkel problemen te signaleren. Daarnaast kan nog gepreciseerd worden dat het doel is om diepgaande *en constructieve* feedback te verzamelen.
- Ook in de zin 'De Studentenreflectie mondt uit in een kritisch constructief reflectieverslag (...)' wensen de studentenvertegenwoordigers graag de mogelijkheid te vermelden om aandachtspunten enkel te signaleren (zonder oplossingen te moeten formuleren).
- In de nota is vermeld dat de studentenreflectie dient te worden besproken door de OC van de betrokken opleiding (p.2). De studentenvertegenwoordigers stellen voor om te preciseren dat de reflectie aan bod komt op een OC *waarbij stuvors aanwezig zijn*.
- De studentenvertegenwoordigers wensen in de nota te laten opnemen dat de aanwezigheid van een student-coördinator van een andere faculteit bij een focusgesprek aanwezig kan zijn. De bedoeling hiervan is om studenten algemeen een breder perspectief te geven bij het focusgesprek dan louter het perspectief van één specifieke opleiding.
- Er wordt voorgesteld om een richtlijn toe te voegen i.v.m. het voorzien van een zo divers mogelijke groep deelnemers aan het focusgesprek. Daarbij is het belangrijk om ook het perspectief van bv. buitenlandse studenten en vertegenwoordigers van specifieke groepen (GIT, schakels, werkstudenten, ...) binnen te brengen. Deze groepen van studenten hebben nu minder vaak een stem in de OC.

De studentenvertegenwoordigers geven nog mee dat de studentenreflecties ook op het OKB zouden moeten aan bod komen. Er wordt verduidelijkt dat de studentenreflectie is opgezet als een hulpmiddel voor opleidingen: de studentenreflectie, de data uit UGI, de gegevens uit de externe blik enz. vormen samen een set van instrumenten die opleidingen ondersteunen bij de beleidsvoering. De tools zijn niet ontworpen als instrumenten voor het OKB. Het OKB dient na te gaan of de zelfevaluatie en het verbeterbeleid van de opleiding congruent zijn met de resultaten die deze hulpmiddelen opleveren (bv. bevindingen van externe experts, resultaten opleidingsevaluaties, output focusgesprek van studenten). De studenten geven aan dat de mogelijkheid er dient te zijn om snel problemen te detecteren. Er wordt geantwoord dat problemen in opleidingen zullen opduiken via de aanwezige hulpmiddelen indien een opleiding deze niet aanpakt.

Vervolgens wordt **bijlage 7 Rol en samenstelling OKB** besproken.

De screening van de monitors vormt een belangrijk nieuw onderdeel van de werking van het OKB. Het voorstel is om een werkwijze te hanteren die gelijkaardig is aan deze van het FWO waarbij gewerkt wordt met pre-rapporteurs. Op deze manier zouden de dossiers verdeeld worden over de leden van het OKB. Per dossier zouden twee OKB leden optreden als pre-rapporteur en de screening inhoudelijk voorbereiden. Ook vanuit DOWA zouden de screenings worden voorbereid.

De volgende bemerkingen worden geformuleerd:

- Er wordt gevraagd of alle ZAP-leden terzelfdertijd zullen vervangen worden, waardoor mogelijks in één termijn alle leden met ervaring in het OKB zullen wegvallen. Er wordt echter opgemerkt dat de termijnen van een aantal huidige ZAP leden niet gelijklopen met deze van de overige ZAP leden, dus dit lijkt geen probleem.
- Een studentenvertegenwoordiger gaat ervan uit dat studenten vanuit GSR een mandaat krijgen van twee jaar om te zetelen in het OKB. Studenten hebben in principe een termijn van 1 jaar, maar kunnen altijd nog een extra termijn doen.
- De studenten geven aan dat zij in bepaalde periodes mogelijks geen tijd zullen hebben om volledige monitors te screenen. Er wordt geantwoord dat dit met het systeem van pre-rapporteurs kan worden opgevangen.
- Er wordt gevraagd of het niet mogelijk is om twee AAP leden te voorzien in het OKB. Er wordt geantwoord dat de opzet van de vernieuwde samenstelling zeker niet is om de geledingen te versterken, wel om diverse expertise binnen te brengen. Het OKB fungeert niet als een vertegenwoordigersorgaan. Er wordt opgemerkt dat het ook interessant kan zijn om de aanwezigheid te voorzien van een facultaire CKO medewerker of een andere ATP medewerker die betrokken is bij onderwijs. Deze groep zal een belangrijke rol vervullen bij de realisatie van de Eigen Regie 2.0. Er wordt opgemerkt dat door de uitbreiding van het OKB met twee externen en medewerkers uit het ATP er vanuit verschillende hoek expertise rond onderwijs wordt binnengebracht. De vraag is hoeveel extra leden er aangewezen zijn om over voldoende screeningscapaciteit te beschikken. Er wordt voorgesteld om de samenstelling van het OKB uit te breiden met twee ATP medewerkers (betrokken bij onderwijs) en nog een extra AAP medewerker (naast de uitbreiding met 2 extra externen).

De leden van het OKB gaan akkoord om te werken met het systeem van pre-rapporteurs voor de screenings van de opleidingen. Daarnaast stellen de leden voor om het OKB uit te breiden met twee externe leden, een extra AAP lid en twee ATP medewerkers die betrokken zijn bij onderwijs/onderwijskwaliteitszorg. De bedoeling van de uitbreiding is niet om de vertegenwoordiging van de geledingen te versterken, maar om vanuit verschillende perspectieven expertise rond onderwijs samen te brengen en om voldoende screeningscapaciteit te voorzien.

Wat **bijlage 11 Onderwijscompetenties** van lesgevers betreft, wordt opgemerkt dat er kan worden toegevoegd dat lesgevers oog dienen te hebben voor het welzijn van studenten. Indien een student het zichtbaar moeilijk heeft, dan dient een lesgever de attitude te hebben om hem/haar door te verwijzen naar diensten waar hij/zij kan geholpen worden. In de schoot van de onderwijsraad wordt momenteel een werkgroep Welzijn opgestart onder voorzitterschap van de vice-rector: het doel is om vanuit deze werkgroep voorstellen te formuleren om het welzijn van studenten te bevorderen.