

## Bijlage 6: Werking van de monitor

### 1. Historiek

De Eigen Regie 1.0 (Eigen Regie van het Gents Onderwijsbeleid, ERGO, zie bijlage 1) had als hoeksteen het doorlopen van de **PDCA- cyclus** op drie niveaus: (1) de opleiding, (2) de faculteit en (3) de instelling. Deze PDCA-systematiek wordt behouden in de Eigen Regie 2.0. Op elk niveau wordt aldus een visie en een beleid verondersteld (Plan); is er sprake van een concrete beleidsuitvoering (Do); wordt een monitoring van de resultaten verwacht (Check); en wordt er een verbeterbeleid in de vorm van concrete acties opgezet (Act).

In 2015 besliste de Onderwijsraad om in functie van de verankering van de PDCA-cyclus **facultaire en opleidingsportfolio's** in **Minerva** te ontwikkelen. Deze hadden als doel de faculteiten/opleidingen aan te zetten hun processen en de bijhorende acties voor onderwijsbeleid en – kwaliteitszorg goed op te volgen en centrale en decentrale monitoring van de resultaten mogelijk te maken.

Ter voorbereiding van de eerste instellingsreview werden de portfolio's in **Minerva** aangeboden. Dit kon relatief snel gebeuren, maar had ook heel wat nadelen. Met name inhoudelijk evolueerden de portfolio's al vrij snel in uiteenlopende richtingen, werden ze vooral als verantwoordiginstrument gepercipieerd (wat resulteerde in een overload aan informatie) en **verdween het nodige draagvlak** voor dit instrument bij de academische gemeenschap.

Na omstandig overleg met alle betrokkenen (o.a. aftoetsing bij OC-voorzitters, CKO, Onderwijsraad, OKB), discussies in verschillende werkgroepen, en een nauwe samenwerking tussen DICT en DOWA werd beslist een transitie te voorzien naar SharePoint en daarmee vooral een **vereenvoudiging van de systematiek** te realiseren (zie ook bijlage3: Evaluatie Eigen Regie 1.0) die de zelfreflectie van opleidingen en faculteiten via de PDCA-cyclus op een kwalitatieve en datagestuurde moest ondersteunen.

Het gebruik van het nieuwe platform zou cruciaal worden voor de continue zelfreflectie en opvolging van de kwaliteitszorg. Het instrument kon daarmee bezwaarlijk nog een portfolio genoemd worden, of een verzamelplaats van bewijsstukken, maar diende van naam te veranderen. Het nieuwe digitale datagestuurde reflectie-instrument kreeg de naam '**Onderwijsmonitors**'. De onderwijsmonitor stelt opleidingen, faculteiten en de directie onderwijsaanlegenheden in staat om continu (complexe) processen en onderwerpen in de gaten te houden.

### 2. Het datamodel in nieuwe monitors in het kort

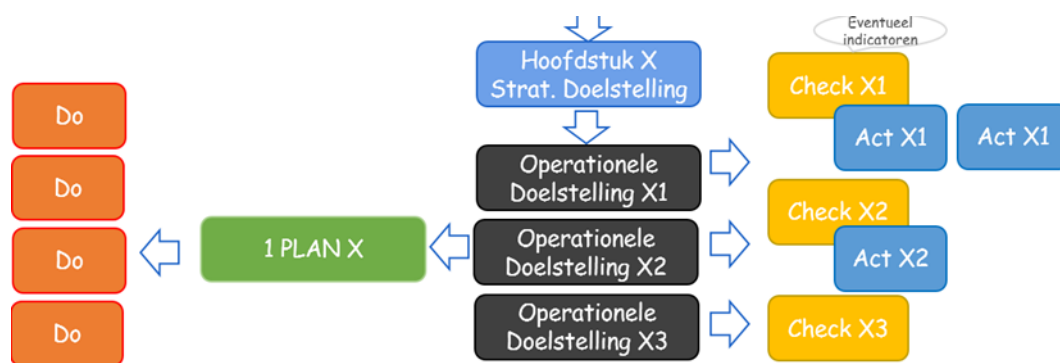
In de vernieuwde monitor komt het accent te liggen op een **de operationele doelstellingen** die jaarlijks door de opleiding zelf gecheckt worden op mate van realisatie, waarbij o.a. gebruikgemaakt kan worden van indicatoren die automatisch gekoppeld zijn aan UGI.

Een facultaire monitor telt momenteel 28 operationele doelstellingen. Een opleidingsmonitor telt 39 doelstellingen. Deze operationele doelstellingen houden rekening met de inhoud van het decreet houdende vaststelling van het kwaliteitszorgstelsel in het hoger onderwijs (dd.18 mei 2018), de acht kwaliteitskenmerken opgesomd in het decreet, de Standaarden en richtlijnen voor kwaliteitszorg in de Europese Hogeronderwijsruimte (ESG, European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, dd.2015) en de zes strategische onderwijsdoelstellingen van de UGent.

Deze doelstellingen werden in nauw overleg met de faculteiten en opleidingen bediscussieerd en uitgewerkt, en tenslotte goedgekeurd door de Onderwijsraad.

In de vernieuwde aanpak komt daarbij een duidelijke opsplitsing tussen enerzijds de stabiele 'Plan-Do-fase' en anderzijds de dynamische 'Check-Act-fase'.

Schematisch wordt het datamodel als volgt voorgesteld.



### 1.1. Het stabiele Plan-Do gedeelte van de monitor

Verschillende operationele doelstellingen werden daartoe thematisch geclusterd onder een overkoepelend hoofdstuk (bv. 'Masterproef'; 'Onderwijs gebaseerd op excellent onderzoek'; 'Verankeren externe blik'). Voor elk hoofdstuk geeft de opleiding aan wat de visie en algemene beleidsintenties zijn ('Plan') en wat de opleiding reeds concreet onderneemt om dat beleid te realiseren ('Do'). Dit vormt het relatief stabiele deel van de monitor. Het uitschrijven van de Plan en de Do gebeurt best op zo een manier dat deze teksten een aantal jaren blijven gelden, en buitenstaanders zich snel een goed beeld kunnen vormen van de visie, het beleid en de beleidsuitvoering binnen de opleiding/faculteit. Een faculteit/opleiding kan dit realiseren door beknopt en summier de belangrijkste informatie neer te schrijven. Opleidingen kunnen hierbij maximaal verwijzen naar generieke informatie in de facultaire monitor. Ook het invoegen van bijlagen en linken gebeurt best weloverwogen. Om dit te ondersteunen, werden de verschillende tekstruimtes in de nieuwe SharePoint-omgeving beperkt in aantal tekens.

De informatie neergeschreven in dit gedeelte van de monitor dient afgetoetst te worden en gedragen te zijn door de voltallige opleidingscommissie. Het schrijfproces kan bevorderd worden door een korte informatieve samenvatting uit de portfolio's over te nemen, te herbekijken in de OC en af te spreken binnen de OC, wie welke hoofdstukken primair zal bekijken, afhankelijk van de expertise.

Gezien de inhoud van de monitor op een summier manier de beleidsintenties, de werking en het verbeterbeleid van de opleiding weergeeft, wordt geadviseerd om leesrechten te voorzien voor de belangrijkste stakeholders van de opleiding (studentenvertegenwoordigers, lesgevers, assistenten en praktijkassistenten, administratieve ondersteuners, opleidingsadviesraad, werkveldcommissies etc.).

## 1.2. Het dynamische Check-Act gedeelte van de monitor.

Het Plan-Do gedeelte van de monitor wordt afgezet tegen de verschillende operationele doelstellingen die binnen een bepaald hoofdstuk werden gedefinieerd. Deze operationele doelstellingen dienen te worden geëvalueerd (Check) en kunnen resulteren in concrete verbeteracties (Act). Dit vormt het dynamische Check-Act gedeelte van de monitor.

De opleiding reflecteert daarbij **jaarlijks**, in de schoot van de **voltallige opleidingscommissie**, over de mate waarin de operationele doelstellingen al dan niet worden behaald. Indien nuttig, kan deze check van de doelstellingen voorbereid worden in de schoot van organen met een ruimere vertegenwoordiging (Cel Interne kwaliteitszorg, opleidingsadviesraad, werkveldcommissie,...).

Om deze 'check' te staven, kan men een keuze maken uit een aantal indicatoren waarvan de resultaten automatisch gegenereerd worden (UGI-koppeling). Men krijgt automatisch in de monitor een aantal UGI-rapporten te zien. Deze UGI-rapporten geven de cijfers en de evolutie-gegevens voor die specifieke opleiding weer en tonen ook telkens bepaalde referentiekaders (de cijfers voor de gehele universiteit en de cijfers voor de faculteit waartoe de opleiding behoort). Naast de klaargezette indicatoren, kan een faculteit/opleiding ook eigen data als indicator in de monitor gaan gebruiken (bijv. resultaten van een masterproefbevraging die men zelf in de opleiding organiseerde). Voor heel wat doelstellingen zal de 'check' (ook) gebeuren op basis van kwalitatieve informatie. Een groot deel van deze kwalitatieve informatie zal reeds beschreven zijn in de Do voor het betreffende hoofdstuk. Met een eenvoudige verwijzing naar deze Do kan de 'check' dan ook snel gebeuren. De opleiding schat dus zelf in in welke mate een operationele doelstelling wordt gehaald. De schaal die hierin wordt gehanteerd is een **vier-puntenschaal**: rood – geel – groen – blauw.

- 'ROOD' ("We halen de doelstelling niet. Er zijn kritieke ingrepen nodig die dringende opvolging vereisen").
- 'GEEL' ("We halen de doelstelling op hoofdlijnen. Er zijn werkpunten geïdentificeerd om de tekorten te remediëren").
- 'GROEN' ("We halen de doelstelling aantoonbaar. Er zijn eventuele acties ter verdere verbetering gepland").
- 'BLAUW' ("We halen de doelstelling ruimschoots. Er zijn goede praktijken die we naar voren kunnen schuiven en die navolging verdienen").

Afhankelijk van deze analyse definieert de opleiding vervolgens de nodige **verbeteracties** ('acts'). Deze 'acts' zijn dus de basis voor het verbeterbeleid in de opleiding/faculteit in de toekomst.

Deze 'acts' kunnen via een automatische actie binnen Sharepoint geaggregeerd worden in een **kwaliteitsverbeterplan**. In dit kwaliteitsverbeterplan wordt per act een actor, een timing en een mate van progressie aangeduid. Dit kwaliteitsverbeterplan kan op elk moment uit de monitor 'getrokken' worden zodat het de basis is voor het verbeterbeleid in de schoot van de opleidingscommissie (opleiding) en de CKO (faculteit).

## 3. Werkinstrument voor de faculteit/opleiding

De opleidingsmonitor/facultaire monitor is hét werkinstrument om het onderwijsbeleid en de onderwijskwaliteitszorg in de opleiding/faculteit op te volgen. Het is dus geen open vergaarbak meer voor een veelheid aan informatie, of een platform waar de opleiding of faculteit aan de buitenwereld toont hoe goed ze is. Het is een dynamische en nuttige tool die een gestructureerde reflectie over het onderwijs binnen de eigen

faculteit/opleiding ondersteunt en stimuleert. Daarbij staat de kritische zelfevaluatie centraal die, als ze naar behoren wordt uitgevoerd en opgevolgd, zal resulteren in een structurele verlichting van het intern kwaliteitszorgsysteem (Eigen Regie).