

# Leereffectenrapport proefprojecten HBO<sub>5</sub>

# INHOUD

Voorwoord.....	3
1. Inleiding.....	4
2. Verantwoording.....	6
2.1. HBO <sub>5</sub> omvormingsproces en de totstandkoming .....	6
2.2. Doel van de proefprojecten .....	6
2.3. Waarom een leereffectenrapport?.....	7
2.4. Concept van het leereffectenrapport .....	8
3. Procesevaluatie .....	10
3.1. Procesverloop.....	10
3.2. Procesevaluatie .....	11
3.2.1. Vormingsdag .....	11
3.2.2. Kick-off meeting .....	13
3.2.3. Opmaak dossier .....	14
3.2.4. Tussentijdse evaluatie.....	16
3.2.5. Toelichtend gesprek.....	19
3.2.6. Locatiebezoek .....	21
3.2.7. Rapportage .....	23
4. Productevaluatie .....	26
4.1. Overzichtstabel .....	26
4.2. Beoogde leerresultaten .....	26
4.3. Programma .....	28
4.3.1. Professionele gerichtheid.....	28
4.3.2. Relatie tussen beoogde leerresultaten en programma.....	29
4.3.3. Samenhang programma .....	31
4.3.4. Instroom .....	32
4.3.5. Studieomvang .....	34
4.3.6. Uitstroom naar andere opleidingen.....	35
4.4. Inzet personeel .....	36
4.4.1. Kwaliteit personeel .....	36
4.4.2. Kwantiteit personeel.....	38

4.5.	Voorzieningen.....	39
4.5.1.	Materiële voorzieningen.....	39
4.5.2.	Studiebegeleiding en informatievoorziening.....	41
4.6.	Interne kwaliteitszorg.....	42
4.6.1.	Kwaliteitssysteem.....	42
4.6.2.	Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld.....	44
4.7.	Toetsing.....	45
4.7.1.	Toetsbeleid.....	45
4.7.2.	Afsluitende toetsing.....	46
5.	Algemene conclusie.....	48
6.	Bijlagen.....	49
6.1.	Bijlage 1: Vlaamse kwalificatiestructuur.....	49
6.2.	Bijlage 2: Nuttige informatie en links.....	52
	Colofon.....	53

# Voorwoord

Een proefproject om de implementatie van een nieuwe wettelijke regeling te optimaliseren, is geen voor de handliggende werkwijze. Zeker niet als de wetgever daartoe niet echt ruimte heeft geschapen of er toe opgeroepen heeft.

Toch werd er vóór de opstart van het omvormingsproces HBO<sub>5</sub> een proefproject georganiseerd. Dit initiatief is er gekomen op vraag van de sector zelf, bij monde van de begeleidingsdiensten van de onderwijskoepels. Zij namen het initiatief om aan de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) te vragen een voortraject uit te zetten om de implementatie van het omvormingsproces HBO<sub>5</sub> maximale kans op slagen te geven. Niet vanuit twijfels maar vanuit het geloof dat een groot gedeelte van het actuele aanbod van de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) zeker de kwaliteit in huis heeft om het nieuw gecreëerde onderwijs, niveau HBO<sub>5</sub>, met volle slagkracht te laten van start gaan en een dergelijk proefproject dat kan faciliteren.

De NVAO is graag ingegaan op deze vraag, vanuit haar missie om de kwaliteit te bevorderen binnen het hoger onderwijs in Vlaanderen. Bovendien betrof het een groep van mensen die met veel enthousiasme aan de slag wilden gaan in een proeftraject dat leerkansen zou bieden aan alle betrokkenen.

Het is dan ook passend om dit rapport te starten met dank aan al diegenen die gemaakt hebben dat dit proefproject zoveel leereffecten kon genereren.

Wij danken de begeleidingsdiensten om hun betrokkenheid en de deskundige wijze waarop zij logistieke en inhoudelijke steun verleenden om het proefproject op te zetten.

Wij danken de opleidingen die deelnamen aan het proefproject. Zij hebben gedreven gewerkt aan hun omvormingsdossiers en hebben steeds open en eerlijk gecommuniceerd waardoor dat het realiteitsgehalte van deze proefronde zeer groot is en waardevol voor alle potentiële indieners van toekomstige omvormingsdossiers.

Wij danken ook de mensen van de administratie hoger onderwijs die parallel een proefronde macrodoelmatigheid hebben georganiseerd.

En tot slot willen wij aan alle betrokkenen zeggen dat het aangenaam samenwerken was in deze sfeer van enthousiasme en leerbereidheid.

Wij hopen dat het geleerde ook daadwerkelijk kan leiden tot een geoptimaliseerde start van het omvormingsproces HBO<sub>5</sub>.

# 1. INLEIDING

Toen eind 2009 de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) de vraag kreeg van de begeleidingsdiensten van de onderwijskoepels om de omvorming naar en introductie van het nieuwe HBO<sub>5</sub>-niveau met een proefproject te begeleiden, hebben we even naar adem gesnakt. De NVAO had net drie voorlichtingsconferenties over hetzelfde onderwerp achter de rug. Hierop werd duidelijk dat vele verschillende actoren bij het nieuwe niveau betrokken waren, elk met hun eigen cultuur en werkwijze. Anderzijds waren de belangstelling en de aandacht zo groot, dat meteen de grote maatschappelijke relevantie van HBO<sub>5</sub> bewezen was. Dat waren meteen twee redenen waarom de NVAO, voorlopig zonder bijkomende middelen, zich geëngageerd heeft om de vraag positief te beantwoorden.

De hoofdreden van het proefproject blijft het geloof in de grote maatschappelijke meerwaarde van de HBO<sub>5</sub>-opleidingen. In de globaliserende kennismaatschappij, waar zeker ook Vlaanderen deel van uitmaakt, verandert de kennis zo exponentieel en is de valorisatie van die kennis via innovatieve toepassingen zo essentieel, dat Europa terecht opteert voor een grotere deelname in het hoger onderwijs. Zowel in de fundamentele Bolognahervormingen<sup>1</sup> als in het Europese kwalificatieraamwerk voor levenslang leren<sup>2</sup>, is dit 5<sup>de</sup> niveau expliciet ingeschreven in (de eerste cyclus van) het hoger onderwijs. Dat brengt met zich mee dat de diploma's en afgestudeerden als dusdanig erkend worden. Dit betekent echter ook dat de organisatie en de kwaliteitszorg, zowel intern als extern, aan de eisen van het hoger onderwijs moeten voldoen<sup>3</sup>.

De tweede reden waarom de NVAO zich tot dit proefproject engageerde, was precies het feit dat zo veel organisaties en diensten zich rond dit HBO<sub>5</sub>-niveau verzamelen. Kwaliteit heeft veel te maken met (organisatie)cultuur. De twee begrippen liggen dicht bij elkaar en ontmoeten elkaar in de zogenaamde "kwaliteitscultuur", een essentieel gegeven in de genese van kwaliteit en kwaliteitszorg. Net zoals voor de lerenden en afgestudeerden werelden opengaan, ging ook een wereld open voor de NVAO en de andere betrokken instanties. Dit is niet enkel verrijkend, maar ook noodzakelijk. Kwaliteitszorg heeft niet enkel te maken met cultuur, maar ook met wederzijds vertrouwen. Alle belanghebbenden ontmoeten elkaar immers in het cyclische proces van interne kwaliteitszorg, externe visitatie en beoordeling dat afgesloten wordt door een (voorlopige) accreditatie.

De derde reden leunt daar onmiddellijk bij aan. Twee essentiële elementen in het kwaliteitsproces zijn transparantie en robuustheid. Dit proefproject is ook een test naar de transparantie van alle deelnemers en de robuustheid van het systeem in al haar elementen, zowel inhoudelijk (beoordelingskader) als qua werkwijze (zelfevaluatie, ontvankelijkheid, commissie, beoordeling en beoordelingsrapport tot accreditatie).

De leereffecten van dit proefproject die in dit rapport te lezen zijn, kunnen moeilijk onderschat worden. De stap van dit opleidingsniveau naar het hoger onderwijs is groot en vraagt veel voorbereiding. Het is

---

<sup>1</sup> Zie <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/>

<sup>2</sup> Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van Europa van 23 april 2008 over het "European Qualifications Framework for lifelong learning (2008/C111/01), Official Journal of the European Union, 6.5.2008, zie [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_en.htm)

<sup>3</sup> Die eisen zijn uitgeschreven in de *European Standards and Guidelines (2005)*, aangenomen door de ministers van (hoger) onderwijs in de ministeriële Bolognaconferentie van Bergen 2005, zie [http://www.enqa.eu/files/ESG\\_3edition%20\(2\).pdf](http://www.enqa.eu/files/ESG_3edition%20(2).pdf) of [http://www.eqar.eu/fileadmin/documents/e4/050221\\_ENQA\\_report.pdf](http://www.eqar.eu/fileadmin/documents/e4/050221_ENQA_report.pdf)

een paradigmashift die kan vergeleken worden met de implementatie van de bachelor-masterstructuur in de hogescholen en universiteiten. De omvorming en de organisatie van een nieuwe opleiding is geen louter administratieve gebeurtenis of dossier, maar behelst diep inhoudelijke wijzigingen. De belangrijkste wijziging houdt de noodzakelijke ommekeer in van visie en organisatie van de opleiding van “intern” naar “extern”, beginnend met de “buitenwereld”. De grote maatschappelijke relevantie van deze HBO<sub>5</sub>-opleidingen is te vinden precies bij het werkveld, dat intensief moet betrokken worden van bij de opstelling van de beoogde leerresultaten als doelstellingen, via de evaluatie van de beheersingsgraad van deze competenties, het programma en de aanwerving van personeel tot bij de kwaliteitszorg. Het is pas nadat evaluatievormen uitgewerkt zijn die congruent zijn met de beoogde leerresultaten dat de passende leervormen kunnen ontwikkeld worden. Het lerend vermogen van werkplekleren mag hierbij niet onderschat worden. Programma, personeel en voorzieningen staan ten dienste van het verwerven van de praktijkvolle leerresultaten.

Dit alles stelt hoge eisen aan de opleidingen die de weg naar HBO<sub>5</sub> willen inslaan. In de eerste plaats wordt een visieontwikkeling verondersteld die de doelstelling, plaats en eigenheid van HBO<sub>5</sub> in haar maatschappelijke context kan situeren. In de tweede plaats kan dit pas tot een goed einde gebracht worden indien ze gekoppeld wordt aan een professionele organisatieontwikkeling. Zonder een minimum aan midden- en middenmanagement kan er geen beleid geïmplementeerd worden inzake HRM (didactische en/of professionele ontwikkeling, teamontwikkeling), kwaliteitszorg, bijhouden van administratieve kengetallen, uitwerken van vrijstellingsprocedures, geïndividualiseerde studie- en trajectbegeleiding, krachtige materiële en digitale leeromgevingen, enz. Dit zijn allemaal begrippen waarachter de jongste jaren diensten in hoger onderwijs uitgebouwd zijn.

Niet alle opleidingen van het volwassenenonderwijs zullen die weg kunnen afleggen. Zij hoeven dat ook niet. De kracht van het volwassenenonderwijs ligt precies in de diversiteit van het opleidingsaanbod met een grote maatschappelijke relevantie geconcentreerd in de onmiddellijke inzetbaarheid van de afgestudeerden. Daartoe blijven zeker de vele, kortere professionaliserings- en navormings- of bijscholingstrajecten horen. Meteen is ook het verband gelegd met het toenemend belang van levenslang en levensbreed leren in de huidige maatschappelijke evolutie. Het zijn slechts die opleidingen die de visie, de organisatorische kracht en de wil hebben om bovenstaande paradigmashift te maken, die zich structureel in het hoger onderwijs zullen kunnen inbedden. Het zijn slechts die opleidingen die met een gerust gemoed de toekomstige accreditatie zullen halen. Daarin wordt immers nagegaan of de beoogde leerresultaten ook verworven zijn. Maar dit is toekomstmuziek. De NVAO heeft met dit proefproject alvast de interne en externe kracht van de toekomstige HBO<sub>5</sub>-opleidingen ontdekt. Het is noodzakelijk hiermee verder aan de slag te gaan!

## **2. VERANTWOORDING**

### **2.1. HBO<sub>5</sub> omvormingsproces en de totstandkoming**

De BaMa-hervorming ten gevolge van het Bolognaproces maakte dat in Vlaanderen een tweeledige gerichtheid van het hoger onderwijs ontstond, namelijk: het hoger professioneel onderwijs en het academisch onderwijs.

Sinds het decreet van 30 april 2009 betreffende het secundair na secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs, verschenen in het Belgisch Staatsblad op 20 juli 2009, heeft het hoger onderwijs in Vlaanderen er een nieuwe, korte cyclus bij, namelijk: “het hoger beroepsonderwijs” (HBO).

Dit HBO heeft een eigen, specifieke finaliteit en wordt gepositioneerd tussen het secundair onderwijs en de bacheloropleidingen. Het HBO leidt op tot onderwijskwalificaties van niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur<sup>4</sup>, vandaar dat men kiest voor de benaming HBO<sub>5</sub>. Het finaliseren van een opleiding van het type HBO<sub>5</sub> zal leiden tot het behalen van het officieel erkende diploma van “gegradueerde”.

In het HBO<sub>5</sub> zullen zowel nieuwe opleidingen als omgevormde bestaande opleidingen terechtkomen.

Nieuwe HBO<sub>5</sub>-opleidingen zullen kunnen opgericht worden door Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) en hogescholen of door beide samen.

Omvormingsdossiers zullen kunnen worden ingediend voor bestaande opleidingen opgezet door CVO's. Het gaat hier om opleidingen die vroeger als “Hoger Onderwijs voor Sociale Promotie” (HOSP) werden ingericht. Daarnaast zullen er ook omvormingsdossiers kunnen ingediend worden voor de HBO<sub>5</sub>-opleidingen Verpleegkunde. De instellingen van secundair onderwijs die deze graad BSO verpleegkunde organiseren, kunnen deze dossiers indienen.

Dit proefproject betreft enkel HBO<sub>5</sub>-opleidingen die omvormingen zijn van bestaande opleidingen van het HOSP.

### **2.2. Doel van de proefprojecten**

De opleidingen in het volwassenenonderwijs en de verpleegkundeopleidingen in de secundaire scholen die wensen erkend te worden als HBO<sub>5</sub>-opleiding, moeten voor 1 januari 2014 een omvormingsdossier indienen bij de NVAO.

Om die omschakeling zo vlot mogelijk te laten verlopen startte de NVAO met een proefproject voor vijf bestaande opleidingen. Het doel van dit proefproject is de leereffecten langs beide zijden in kaart te brengen.

De hoofduitdaging van dit proefproject was het vinden van een goed evenwicht tussen het bereiken van een maximaal leereffect en het creëren van een klimaat dat voldoende veiligheid bood voor de deelnemende opleidingen. Een maximaal leereffect werd betracht door de simulatie zo realistisch mogelijk te laten verlopen. Het creëren van een veiligheidsklimaat werd bewerkstelligd door een garantie op anonimisering van de resultaten en inspraak omtrent de externe communicatie. Dit maakte dat de participanten voluit gingen en niet defensief handelden uit bezorgdheid voor mogelijke

---

<sup>4</sup> Zie 6.1. Bijlage 1: Vlaamse kwalificatiestructuur

negatieve gevolgen door communicatie omtrent eventuele fouten of aandachtspunten van hun proefomvorming.

### 2.3. Waarom een leereffectenrapport?

De bedoeling van dit leereffectenrapport is de brede verspreiding van de opgedane ervaringen bij alle potentiële indieners van omvormingsdossiers.

Dit leereffectenrapport sluit aan bij de reeks voorlichtingsdagen die de NVAO in november 2009 in Vlaanderen organiseerde. Daarop werden de internationale context, de doelstellingen van het HBO<sub>5</sub>, de toen in wording zijnde NVAO-referentiekaders en de procedures toegelicht.

Alle deelnemende instellingen hebben een individueel beoordelingsrapport ontvangen. Zij hebben op deze wijze feedback gekregen die hen in staat stelt om een toekomstig omvormingsdossier nog beter op te stellen. Alleen al het billijke gelijkberechtigingsprincipe maakt dat het geleerde moet verspreid worden bij alle toekomstige indieners van omvormingsdossiers.

Het was van in het begin de expliciete doelstelling van dit project om de leereffecten te maximaliseren. Een rapportage van het geleerde aan een breder publiek kan in die zin niet achterwege blijven.

Toen de aanvragers van dit project, de pedagogische begeleidingsdiensten van de onderwijskoepels, destijds de NVAO de vraag stelden een proefbeoordeling te doen van een aantal omvormingsdossiers beoogden zij de optimalisatie van de toekomstige algehele praxis van de HBO<sub>5</sub>-omvormingsbeweging.

Als begeleidingsdiensten zien zij het als hun taak om opleidingen te ondersteunen bij het proces van omvorming. Zij ontwikkelden daartoe een gezamenlijke brochure met informatie en praktische suggesties. Bij de opmaak van deze brochure stelden zij vast dat er wel heel wat informatie ter beschikking was maar dat ervaring ontbrak gezien het om een nieuwe omvormingsbeweging gaat.

De omvorming van de Vlaamse hogeronderwijsopleidingen tot bachelor- en masteropleidingen en de ervaring met de Nederlandse Associate Degree dossiers zijn processen waaruit ten dele kan geleerd worden voor het HBO<sub>5</sub>-omvormingsproces. Maar de ervaringen opgedaan tijdens een specifiek HBO<sub>5</sub>-proefproject leken de best bruikbare bron om tot realistische en specifieke leerpunten te komen.

De NVAO is dan ook graag op deze vraag van de begeleidingsdiensten ingegaan. Als organisatie is zij immers gebaat bij een zo kwalitatief mogelijke input van degelijke omvormingsdossiers. Bovendien heeft de NVAO zeer positieve ervaringen met eerdere proefprojecten bij de implementatie van nieuwe werkwijzen (cfr. proefproject implementatie tweede fase van de visitatie hoger onderwijs in Nederland, pilot bijzonder kenmerk Internationalisering).

Het afronden van dit proces met van een eindrapport, een meta-evaluatie die het geheel van leereffecten in kaart brengt, ziet de NVAO ook als passend binnen haar missie.

*Deze missie stelt : "De NVAO borgt op onafhankelijke wijze de kwaliteit van het hoger onderwijs in Nederland en Vlaanderen door middel van het beoordelen van opleidingen en het verlenen van een keurmerk en draagt bij aan de bevordering van deze kwaliteit. Daarnaast levert de NVAO een bijdrage aan het vergroten van het kwaliteitsbewustzijn binnen het hoger onderwijs en bevordert zij de positionering van het hoger onderwijs in nationaal en internationaal perspectief."*

Verspreiding van leereffecten opgedaan tijdens een proefomvorming lijkt de NVAO een concrete bijdrage tot bevordering van de kwaliteit van de opleidingen hoger onderwijs in Vlaanderen en het kwaliteitsbewustzijn binnen het gehele desbetreffende hogeronderwijsgebied.

## 2.4. Concept van het leereffectenrapport

Dit leereffectenrapport pretendeert niet een draaiboek te zijn om tot het perfecte omvormingsdossier te komen noch een wetenschappelijke onderzoek omtrent het betrokken onderwijstype. Het is een poging tot inventarisatie van de belangrijkste leereffecten opgedaan tijdens het proefproject HBO<sub>5</sub>.

We kiezen daarbij voor een geanonimiseerd rapport. Dit maakt dat we erg concreet kunnen zijn in onze rapportage en toch de zekerheid kunnen geven aan de deelnemende instellingen dat anonimiteit gegarandeerd blijft.

We bespreken twee soorten leerervaringen, namelijk de procesmatige en de inhoudelijke. In de praktijk zijn deze uiteraard verweven maar voor de leesbaarheid hebben we ze opgedeeld in twee aparte hoofdstukken.

Bij het beschrijven van onze ervaringen maken we een duidelijk onderscheid tussen:

- de bevindingen
- de beschouwingen
- de leereffecten

Met deze driedeling willen wij de lezer de kans geven om maximaal gebruik te maken van de leereffecten die dit proefproject op diverse vlakken heeft gegenereerd. Het is een werkwijze waarbij duidelijk kan worden hoe leereffecten zijn ontstaan.

De bevindingen geven een omschrijving van de feiten die we constateerden tijdens deze proefronde. We zijn ons daarbij bewust van het feit dat de dossiers wellicht niet de volledige realiteit van een opleiding weergeven. Zelfs met de mondelinge toelichtingen en het locatiebezoek menen wij dat de volledige realiteit ons nog niet bekend is in al zijn aspecten en details. Opgemerkt dient dat bevindingen de resultaten zijn uit het proefproject en niet noodzakelijk mogen gelezen worden als veralgemeenbaar naar de gehele sector noch als een volledig gedetailleerde beschrijving van de betrokken opleidingen in al hun specificiteit.

Beschouwingen zijn opmerkingen die in de loop van het proces gemaakt zijn door diverse personen vanuit verschillende posities en functies. Concreet putten wij uit de opmerkingen van mensen van de betrokken opleidingen, commissieleden, referenten en NVAO-medewerkers.

Leereffecten zijn aspecten de zaken die ons inziens aandacht verdienen omdat zij het accreditatieproces in de toekomst kunnen optimaliseren. Zowel algemene leereffecten die gelden voor alle opleidingen, als aandachtspunten gebaseerd op specifieke exemplarische situaties worden vermeld. Wij maken zelf geen prioritering binnen deze lijst van leereffecten, noch adresseren wij de opvolging van deze leereffecten aan bepaalde personen, instellingen en/of organisaties. Wij hopen uiteraard wel dat de vele betrokkenen bij het HBO<sub>5</sub>-omvormingsverhaal deze leereffecten zullen oppikken om de toekomstige kwaliteit van het HBO<sub>5</sub> nog te versterken.

De NVAO wil hier ook aangeven dat het proefproject de bedoeling had om leerpunten te inventariseren. Dit betekent dat wij in dit rapport meer aandacht besteden aan datgene wat nog moet geleerd worden dan aan datgene wat reeds geleerd is. Het is onze hoop dat de lezer van dit rapport op basis van de schets van het vele werk dat nog voor de boeg ligt niet de indruk zal krijgen dat de actuele opleidingen onvoldoende aan de maat zouden zijn of onvoldoende groeikracht in zich zouden hebben om het beoogde niveau 5 van het Vlaamse kwalificatieraamwerk te bereiken.

De NVAO heeft tijdens dit proefproject immers mogen ervaren dat deze vijf opleidingen en de respectievelijke begeleidingsdiensten reeds vele stappen hebben gezet om daadwerkelijk hun

opleiding om te vormen tot een HBO<sub>5</sub>-opleiding en dat de aanwezige kwaliteit en motivatie doorgaans een goede garantie vormen voor een degelijke groeicapaciteit.

## 3. PROCES-EVALUATIE

### 3.1. Procesverloop

De 5 opleidingen die deelnamen aan dit proefproject zijn<sup>5</sup>:

- Bedrijfsautomatisering van CVO VTI Aalst;
- Hotel- en cateringmanagement van CVO Elishout Brussel;
- Topografie van CVO Panta Rhei de Avondschool Gent;
- Verkeerskunde van PCVO Handel Hasselt;
- Verpleegkunde van het Sint-Niklaasinstituut Kortrijk.

Bij de keuze voor de opleidingen werd betracht een grote diversiteit van deelnemende opleidingen te realiseren. Het betreft opleidingen in verschillende onderwijsdomeinen, programma's opgebouwd vanuit verschillende pedagogisch-didactische concepten, en geografisch verspreide instellingen die aangesloten zijn bij de diverse onderwijskoepels: GO! van het gemeenschapsonderwijs, OVSG voor het stedelijk onderwijs, POV voor het provinciaal onderwijs en VSKO voor het vrij katholiek onderwijs.

De selectie gebeurde in nauwe samenwerking met de verschillende pedagogische begeleidingsdiensten van deze onderwijskoepels.

Parallel liep een proefproject 'macrodoelmatigheidstoets', gestuurd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Wij rapporteren in dit rapport niet over dit proces aangezien het helemaal buiten de bevoegdheid van de NVAO valt.

De kick-off meeting van het proefproject vond plaats te Brussel op 5 mei 2010. Op deze vergadering die geleid werd door de NVAO-procesbegeleider, werden de eerste afspraken gemaakt met de begeleidingsdiensten en deelnemende instellingen.

Midden juni werden de proefomvormingsdossiers door de opleidingen bezorgd aan de NVAO, waar door de procesbegeleider een ontvankelijkheidstoets werd gedaan.

Op 1 juli 2010 werden op een installatievergadering van de 'commissie proefprojectenronde omvormingsdossiers HBO<sub>5</sub>' begeleid door de NVAO-procesbegeleider, de afspraken gemaakt over de te volgen procedure bij de evaluatie van de proefomvormingsdossiers.

Op 1 juli vond eveneens een eerste evaluatie plaats. Op deze vergadering werden het totstandkomingsproces en de ontvankelijkheid van de dossiers besproken.

Op 5 juli werden de proefomvormingsdossiers door de NVAO ter studie bezorgd aan de beoordelingscommissie .

De commissieleden vulden na bestudering van de dossiers een door de NVAO aangereikt voorbereidingsdocument in, dat op gedetailleerde wijze het kader voor om te vormen HBO<sub>5</sub>-opleidingen volgt (onderwerp- en facetriveau).

Eind augustus stuurden de commissieleden een rapportagedocument door naar de NVAO. Hierin schreven zij hun voorlopige beoordeling neer per onderwerp en voor het geheel van de opleiding. De NVAO-procesbegeleider maakte een overzicht van alle ontvangen voorlopige beoordelingen.

---

<sup>5</sup> Deze volgorde van opleidingen is niet aangehouden in het rapport.

Op 30 augustus 2010 had de commissie een werkvergadering waarop de dossiers en het overzicht van de voorlopige individuele beoordelingen ten gronde werden besproken.

Op 9 september 2010 heeft de commissie toelichtende gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van alle opleidingen.

Tijdens een aansluitende nabespreking werd alle verkregen informatie besproken en kritisch beoordeeld aan de hand van het beoordelingskader van HBO<sub>5</sub> en de daarin vermelde onderwerpen en facetten. Op basis van de beoordelingen per onderwerp werd eveneens een globale beoordeling gegeven. De commissie heeft deze conclusies in volledige onafhankelijkheid genomen.

Op 17 september 2010 ging er een exemplarisch locatiebezoek door bij één van de deelnemende opleidingen.

De procescoördinator/secretaris maakte ontwerpverslagen op die werden besproken op een commissiebijeenkomst op 6 oktober 2010. De voorlopige verslagen werden aangepast op basis van de feedback gegeven tijdens deze vergadering en in de vorm van een ontwerpbeoordelingsrapport gegoten. De ontwerpbeoordelingsrapporten werden ter bekrachtiging voorgelegd aan het dagelijks bestuur van de NVAO op de vergadering van 12 oktober 2010.

Op 13 oktober 2010 werden de verslagen verzonden aan de deelnemende instellingen met een begeleidende brief waarin gevraagd werd om eventuele feitelijke onjuistheden te melden aan de NVAO.

Op 20 oktober 2010 vond te Brussel een afsluitende eindevaluatievergadering plaats. Op deze vergadering werden de indrukken en bedenkingen geïnventariseerd van alle deelnemende opleidingen, van de commissieleden en van de NVAO.

Deze aanpak, die zo dicht mogelijk de toekomstige werkwijze bij indiening van daadwerkelijke omvormingsdossiers benaderde, werd gekozen omdat men een zo breed mogelijk leereffect wilde bereiken.

## **3.2. Procesevaluatie**

### **3.2.1. *Vormingsdag***

#### **Verloop**

Op vraag van de begeleidingsdiensten werd er op 30 maart 2010 een vormingsdag georganiseerd over de omvormingsdossiers voor HBO<sub>5</sub>-opleidingen.

Samen met de vertegenwoordigers van de begeleidingsdiensten werden de vormingsbehoeften geïnventariseerd en de globale opzet uitgewerkt. De NVAO nam de concrete invulling, uitwerking en begeleiding op zich.

De vormingsdag was bestemd voor mensen uit de verschillende begeleidingsdiensten van de onderwijskoepels en vertegenwoordigers van de vijf kandidaat-instellingen die deelnamen aan het proefproject. Het niveau van voorinformatie van de deelnemers was verschillend. Allen hadden een vrij goede generieke kennis van dit type onderwijs, hetzij vanuit hun begeleidingspositie, hetzij vanuit een management- of lesgeverfunctie in een concrete opleiding. Het grote verschil manifesteerde zich op het vlak van het al dan niet bekend zijn met accrediteringsprocessen. Er waren 35 deelnemers.

De inhoudelijke doelstelling van die dag was het 'concretiseren van de actuele generieke kennis van het beoordelingskader HBO<sub>5</sub> en de beoordelingsprocedures'. Daarnaast was het de bedoeling de mensen die concreet betrokken zouden worden bij het opstellen van de eerste proefomvormingsdossiers een geruststellende boodschap te geven. Hierdoor werden ze geïnformeerd en vooral gemotiveerd om van start te kunnen gaan met het proefproject. We beoogden op deze wijze een bijdrage te leveren tot de capaciteit om goede omvormingsdossiers samen te stellen, die een zo groot mogelijke kans op slagen zouden hebben.

De dag werd ingedeeld in verschillende werksessies.

- De inhoud van de eerste sessie was een inleidende toelichting door de NVAO omtrent het kader en de algemene werkwijze van visitatie, accreditatie en omvorming. Er werd geschetst hoe referenten in een commissie doorgaans werken met een dergelijk kader. Het omvormingsproces werd gesitueerd naast het proces van macrodoelmatigheid (HBO-commissie) en het proces dat door de inspectie gevoerd zal worden voor de instellingserkenning. Ook de bijzondere werkwijze die gehanteerd zal worden voor het onderwerp 'Beoogde leerresultaten' werd besproken. Het bijzondere is dat men geen toelichting dient te geven indien men zich beperkt tot de leerdoelen vervat in de opleidingsprofielen opgemaakt door de HBO-commissie.
- Bij drie sessies werkten we in deelgroepen die elk onder leiding stonden van één NVAO-medewerker. De groepen werden wat betreft voorkennis van het onderwerp heterogeen samengesteld. Het betrof parallel groepswork waarbij in elke groep op basis van casuïstiek een realistisch beeld kon ontstaan van wat er in concreto kan voorkomen. De exemplarische cases werden geselecteerd uit de casuïstiek die de NVAO heeft inzake de Nederlandse Associate Degree (Ad) opleidingen. In de groepsbespreking werd telkens de transfer naar de specifieke Vlaamse situatie gemaakt. Concreet werd er per onderwerp van het kader met één of meerdere cases gewerkt.
- De afrondende sessie was een terugblik op de gehele dag waar de resterende vormings- en/of informatiebehoeften werden geïnventariseerd. Er werden zowel individuele, particuliere evaluatie-elementen en verwachtingen als collectieve bedenkingen van de gehele groep opgenomen.

## **Bedenkingen**

De vormingsdag werd ervaren als een zeer positieve opstart van het proefproject. Deelnemers apprecieerden vooral dat het programma goed aansloot bij de concrete realiteit. Het feit dat er casuïstisch gewerkt is (voorbeelden Ad's Nederland), werd als erg positief ervaren. Vooral het werken met enerzijds best practices en anderzijds casussen met duidelijke knelpunten en problemen, werd als waardevol omschreven. De duidelijke herkenning van de specifieke eigenheid van dit onderwijsniveau, door het gebruik van voorbeelden die niettegenstaande soms een verschillende context toch herkenbaar waren, was geruststellend voor de deelnemers.

Uit de inventarisatie van de resterende vormingsbehoeften bleek vooral een vraag naar heel concrete informatie (per fase) omtrent het te doorlopen proces.

Het werken met oefeningen waarbij van de deelnemers een verplaatsing in de rol als commissielid werd gevraagd, leverde veel leereffect op over de wijze waarop dossiers dienen samengesteld te worden.

Er was een grote vraag naar 'Tips en tricks'. Met andere woorden concrete praktische informatie werd erg gesmaakt.

De heterogeniteit van de groep was zeer inspirerend voor de verschillende deelnemers. Zowel de verschillende perspectieven als de verschillende ervaringen ter zake werden ervaren als bronnen van extra informatie.

### **Leereffecten**

Het vormingsmoment vooraf leerde ons dat het nuttig is om voor de concrete start van een omvormingsdossier :

- zich degelijk te informeren omtrent de verwachtingen omschreven in het decreet en het kader door de basisteksten grondig te lezen en te analyseren<sup>6</sup>;
- zich in te leven in de positie van commissieleden die de lezers en beoordelaars zullen zijn van de ingediende dossiers. Dit betekent steeds bekijken of de teksten van het opgemaakte dossier voldoende informatie bevatten om zich een oordeel te kunnen vormen of de opleiding aan de maat is voor een bepaald onderwerp (facet);
- ideeën uit te wisselen met mensen die zich in verschillende posities bevinden (management, lesgever, begeleidingsdienst en eventueel andere mensen van andere opleidingen);
- documenten en brochures door te nemen met praktische tips en tricks voor het schrijven van een omvormingsdossier<sup>7</sup>.

### **3.2.2. Kick-off meeting**

#### **Verloop**

De kick-off meeting ging door op 27 april 2010 te Brussel. Tijdens deze startvergadering werden volgend punten besproken:

- Doelstelling en werkwijze tijdens dit proefproject. Centraal werd gesteld: het genereren van een maximum aan leereffecten teneinde de kwaliteit van het komende omvormingsproces HBO<sub>5</sub> te maximaliseren, dit met de garantie op vertrouwelijkheid en anonimisering van de gegevens van de deelnemende opleidingen.
- Tijdsplanning en concrete deadlines: het gehele proces moet afgewerkt zijn tegen eind 2010.
- Opvolging en communicatie (tussentijdse evaluatie, eindevaluatie en disseminatiemoment tijdens een afsluitende studiedag): ook hier werd de aandacht voor een billijke verhouding tussen bescherming van de lerende instellingen (deelnemers proefprojecten) enerzijds en de maximale verspreiding van het geleerde anderzijds centraal gesteld. Tijdens het schrijven van het omvormingsdossier kon men met vragen terecht bij een communicatiemedewerker van de NVAO. Dit vooral om de onafhankelijkheid van de beoordelende NVAO-medewerkers te garanderen. Eenmaal het dossier was ingediend kon men terecht bij de procesbegeleider voor

---

<sup>6</sup> Zie het HBO<sub>5</sub>-kader van 9 februari 2009 en het decreet van 30 april 2009 betreffende het secundair na secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs

<sup>7</sup> zie NVAO-website: [www.nvaio.net/hbo5](http://www.nvaio.net/hbo5) en de handleiding van de verschillende begeleidingsdiensten "Het schrijven van een omvormingsdossier" op <https://sites.google.com/site/omvorminghbo5/file-cabinet>.

de concrete stand van zaken met betrekking tot het dossier. Ook werd afgesproken dat de antwoorden op eventuele vragen naar alle betrokkenen zouden worden doorgestuurd.

- Samenstelling en werkwijze van de beoordelingscommissie (één voorzitter, één VLHORA-referent, één studentreferent, één NVAO-referent en één NVAO-procesbegeleider): voor de proefprojecten werd niet gewerkt met domeinspecifieke referenten. Dit gebeurde omwille van de vertrouwelijkheid, namelijk om zo te vermijden dat eventuele negatieve informatie zou doorstromen naar het desbetreffende vakgebied. De studentreferenten dienden bekend te zijn met CVO-onderwijs en/of de opleidingen verpleegkunde.
- Ondersteuning van het proefproject: de handleiding die ontworpen werd door de begeleidingsdiensten en door de NVAO becommentarieerd, werd voorgesteld. De handleiding is een waardevolle houvast maar mag niet gezien worden als 'de' garantie op een positief besluit. De vier begeleidingsdiensten organiseren netoverschrijdende werksessies rond 4 opleidingen (Boekhouden, Informatica, Elektronica en Orthopedagogie) met de bedoeling de betrokken centra voor te bereiden en te ondersteunen bij het uitschrijven van hun omvormingsdossier. Ter ondersteuning van deze werkzaamheden hebben de begeleidingsdiensten ook een gesloten projectwebsite ontwikkeld waar allerlei documenten ter ondersteuning worden aangeboden. Deze documenten zijn uiteraard niet normerend bedoeld.
- Er werd gemeld dat de deelnemende opleidingen gelijklopend een macrodoelmatigheidstoets konden doen. Het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming voorzag daartoe in een parallel lopend proefproject. Dit werd verduidelijkt door een medewerker van het Vlaams Ministerie. Bovendien werd er een sjabloon ter beschikking gesteld voor de proefprojecten.

### **Bedenkingen**

De kick-off meeting verliep in een erg open en vertrouwelijke sfeer.

De duidelijke afspraken en de daadwerkelijke inspraak in de werkwijze en het verloop werden gewaardeerd.

### **Leereffecten**

Het proefproject kon slechts starten op basis van een goede betrokkenheid, degelijke informatie en duidelijke afspraken.

### **3.2.3. Opmaak dossier**

In het beoordelingskader ten behoeve van de om te vormen HBO<sub>5</sub>-opleidingen wordt gesteld dat:

*“Het informatiedossier dient de onderwerpen en facetten van het beoordelingskader voor tot HBO<sub>5</sub> om te vormen opleidingen te volgen. Dit dossier bevat een (zelf)evaluatie van de bestaande om te vormen opleiding. Daarnaast worden keuzes in verband met de beoogde omgevormde opleiding gemotiveerd. De opleiding wordt tevens gepositioneerd ten opzichte van bestaande (en nieuwe) opleidingen in binnen- en buitenland. Het informatiedossier is een op zichzelf staand document, dat zelfstandig te lezen is.*

*Het informatiedossier is het handvat om de ‘peers’ te laten oordelen over de inhoud en de kwaliteit van de opleiding. Het moet een document zijn waaraan de belanghebbenden zich geïnteresseerd hebben.*

*De omvang van het informatiedossier is maximaal 30 pagina's, exclusief bijlagen.”*

## Verloop

Voor de opmaak van de dossiers zijn verschillende werkwijzen gehanteerd:

- Eén opleiding heeft gedurende enkele maanden één voltijdse medewerker ingezet om het dossier te schrijven. Deze kwaliteitsverantwoordelijke heeft alles gestroomlijnd in samenwerking met mensen die beschikten over de nodige specifieke kennis (bv. iemand van de personeeladministratie voor het onderwerp 'Inzet van personeel'). Men wou vervolgens het hele team betrekken bij het nalezen maar door de tijdsdruk is dit niet gelukt. Vervolgens was het de bedoeling om het dossier te bespreken op een forum met gelijkaardige opleidingen maar dit is eveneens niet gelukt wegens tijdgebrek.
- Bij een tweede opleiding is het dossier tot stand gekomen door twee beleidsmedewerkers. De ene voerde de pen, de andere nam de nalezing op zich. De vakgroep (groep van inhoudelijk verantwoordelijken voor de opleiding) heeft input gegeven via een vooraf gegeven to-do-list en door het nalezen van het dossier. Een docent taal heeft nagelezen op spelling en grammatica. De begeleidingsdienst werd ingeschakeld als externe kritische lezer die tips en verfijning kon geven.
- Bij een derde opleiding was zowat het gehele korps van lesgevers, ondersteunende diensten en management betrokken. Er werden vier groepen gemaakt:
  - stuurgroep: directeur, adjunct-directeur en kwaliteitszorgmedewerker (aansturing, opvolging en schrijven);
  - redactie: opleidingscoördinator, vertegenwoordiger begeleidingsdienst, adjunct-directeur en kwaliteitszorgmedewerker (verzameling gegevens en schrijven);
  - resonantiegroep: (ex-)cursisten en docenten (feedback over de inhoud);
  - leesgroep voor de taal.

De begeleidingsdienst had vooral in het begin een ondersteunende functie en zorgde gedurende de rest van het proces vooral voor feedback.

- De vierde opleiding zette de kwaliteitszorgcoördinator in als redacteur. Deze persoon stelde eerst een planning op, verzamelde vervolgens de gegevens en nam ook zelf de pen ter hand. Tijdens het gehele proces was er afstemming met de directie als klankbord en kwam er voortdurend informatie van de vakgroep. Deze vakgroep heeft niet alles nagelezen wegens tijdgebrek. De begeleidingsdienst gaf oorspronkelijk vormelijk advies en heeft pas achteraf inhoudelijke feedback gegeven.
- Bij de laatste opleiding waren er twee groepen: een formele die het dossier opmaakte (directeur, opleidingscoördinator, lectoren, begeleidingsdienst en de kwaliteitszorgcoördinator) en een informele groep die fungeerde als reflectiekamer (cursisten, mensen van de nabije hogeschool en twee niet-onderwijsmensen). Vanaf het begin werden een strikte taakverdeling en planning gemaakt. Naast het nalezen van het eindproduct was de rol van de begeleidingsdienst die van "kritische vriend" om alle informatie naar boven te halen (veel zaken zijn voor de schrijvers zo evident dat ze het vergeten te melden).

## Bedenkingen

Er werden door de vijf proefprojecten totaal verschillende manieren gehanteerd om het omvormingsdossier op te stellen. De verschillen situeerden zich zowel op vormelijk als op inhoudelijk vlak. In alle projecten werd het ervaren als een erg zware opdracht. De financiële middelen en de

omkadering van HBO<sub>5</sub> zijn beperkt maar toch is elke instelling er in geslaagd om het proefprojectdossier tijdig in te leveren. De vraag is wel of dit ook mogelijk zal blijven als meerdere dossiers moeten opgesteld worden.

In alle opleidingen werd de tijdsdruk als heel storend ervaren. Het opmaken van een omvormingsdossier in een drietal maand is absoluut niet vanzelfsprekend gebleken.

Alle opleidingen kampten met het probleem van dataverzameling. Dikwijls is er geen databank waar men kan op terugvallen, zijn er geen geordende verslagen die men kan consulteren of zijn de afspraken enkel mondeling gemaakt en bestaan er geen schriftelijke documenten. Veel tijd gaat verloren in het zoeken naar de juiste informatie.

Alle opleidingen menen dat de dossieropmaak waardevol is geweest als middel om een beter zicht te krijgen op hun sterktes en zwaktes.

Bij alle opleidingen is er naar aanleiding van dit proefproject geïntensifieerde communicatie geweest met de respectievelijke begeleidingsdienst. Deze feedback werd als daadwerkelijke ondersteuning ervaren.

Het opmaken van een omvormingsdossier creëert een 'momentum' en geeft een nieuw elan om verder te gaan. De expliciete benoeming van de positieve elementen en de werkpunten maakt dit concreet.

### **Leereffecten**

De opmaak van een omvormingsdossier vergt een degelijk vooraf opgemaakt plan van aanpak. Bij de opmaak daarvan houdt men best rekening met volgende punten:

- kiezen van een werkwijze die aansluit bij de structuur en cultuur van de organisatie;
- betrekken van zoveel mogelijk partijen (vele schouders maken het werk lichter en de betrokkenheid groeit);
- een realistisch tijdpad opstellen met duidelijke deadlines en afspraken omtrent wie wat doet;
- aandacht voor algemene en centrale dataregistratie en indien die er niet op onvoldoende is, inplannen van meer tijd voor dataverzameling door mondelinge consultatie van 'bevoorrechte getuigen' die over partiële informatie beschikken;
- gebruik maken van het positieve klimaat dat benoeming van sterktes en zwaktes met zich meebrengt. Creëren van een klimaat dat groeit naar een 'momentum'.

### **3.2.4. Tussentijdse evaluatie**

Op deze vergadering werden de ervaringen met de opmaak van het dossier uitgewisseld (zie 3.2.3.) en werd de ontvankelijkheid van de ingediende dossiers besproken.

### **Verloop**

Het betrof een zeer open vergadering waar alle deelnemers erg open en eerlijk communiceerden over de ervaringen en uitdagingen bij de opmaak van hun dossier. De NVAO bracht het verhaal en de resultaten van hun ontvankelijkheidstoets.

Alle dossiers zijn digitaal tijdig bij de NVAO aangekomen en zijn ook in hardcopy tijdig verzonden.

De NVAO-procesbegeleider screende de dossiers en voerde een quickscan met betrekking tot de ontvankelijkheid uit. Dit gebeurde aan de hand van een ontvankelijkheidsjabloon. Dit sjabloon is een document waarin alle vormelijke vereisten die gesteld zijn in het HBO<sub>5</sub>-kader van de NVAO, verwerkt zijn.

De aanmeldingsbrief werd slechts door enkele opleidingen meegestuurd en was alleen in twee gevallen volledig qua administratieve gegevens. De administratieve gegevens die moeten vermeld worden in de brief, stonden bij alle opleidingen wel vermeld in het dossier zelf.

Het omvormingsdossier verpleegkunde kon formeel niet ontvankelijk verklaard worden omdat de studieomvang uitgedrukt werd in contacturen in plaats van in studiepunten.

De quickscan maakte ook duidelijk dat de opbouw van de dossiers vrij gelijklopend was.

- In alle dossiers was het onderwerp 'Beoogde leerresultaten' beperkt. Geen enkele opleiding koos voor differentiatie. Iedereen hield zich aan een collectief elders reeds vastgelegd opleidingsprofiel.
- De beoogde leerresultaten waren soms explicieter terug te vinden bij onderwerp 2 ('Programma').
- In alle dossiers was het onderwerp 'Programma' het meest uitgewerkte deel van het rapport. Daarbij viel op dat men doorgaans veel bijlagen toevoegde en dat :
  - het facet 'Professionele gerichtheid' veel illustratiemateriaal bevatte;
  - het facet 'Relatie tussen beoogde leerresultaten en programma' bij de meesten het zwaartepunt van dit onderwerp was;
  - het facet 'Samenhang programma' doorgaans vrij grondig uitgewerkt was;
  - het facet 'Instroom' soms beperkt uitgewerkt was aangezien de bestaande databases niet altijd gemakkelijk de juiste gegevens kunnen leveren;
  - de studieomvang overal de maximale 120 ECTS was;
  - de uitstroom naar andere opleidingen weinig gedocumenteerd was gezien dit punt nog in volle ontwikkeling is en men onvoldoende duidelijk kon schetsen wat er nog op til staat.
- Het onderwerp 'Inzet personeel' was doorgaans heel goed uitgewerkt in een gemiddeld drie pagina's en werd veelal geïllustreerd met relevante bijlagen.
- Het onderwerp 'Voorzieningen' was het meest gevarieerd uitgewerkt:
  - het facet 'Materiële voorzieningen' was bij de vijf dossiers goed gedocumenteerd. In een aantal dossiers was dit facet te uitgebreid geïllustreerd met bijlagen;
  - het facet 'Studiebegeleiding en informatievoorziening' was doorgaans erg beperkt uitgewerkt en met weinig bijlagen geïllustreerd.
- Het onderwerp 'Interne kwaliteitszorg' betrof vooral planbeschrijving. In sommige dossiers ontbrak de bijlage met het kwaliteitszorgplan omdat men nog in de opstartfase zit.
- Het onderwerp 'Toetsing' was niettegenstaande hierover vooraf veel vragen waren gesteld, in alle dossiers zeer duidelijk uitgewerkt.

Twee dossiers bevatten enkel de verplichte bijlagen en twee dossiers waren voorzien van overdadig veel bijlagen. Soms werd een gevraagde bijlage benoemd met een andere titel dan de titel zoals vermeld in het decreet. Bij een aantal dossiers ontbraken sommige verplichte bijlagen en was er ook

geen argumentatie betreffende dit ontbreken. Slechts in twee dossiers was er een duidelijk overzicht aanwezig van de toegevoegde bijlagen.

In de bijlagen met betrekking tot de literatuurlijst werd er slechts in twee dossiers een onderscheid gemaakt tussen verplichte literatuur voor de studenten en de algemene literatuurlijst.

## **Bedenkingen**

De quickscan maakte onmiddellijk duidelijk maakte dat er hard gewerkt was aan de dossiers.

Het zoekwerk naar de correcte administratieve gegevens bij diegenen die geen aparte aanmeldingsbrief hadden, kostte behoorlijk veel extra tijd bij de quickscan.

Vormelijk voldeed het ingestuurde materiaal om aan de slag te gaan met een beoordelingscommissie.

Er werd beslist om toch door te gaan met het omvormingsdossier verpleegkunde omdat de juridische context (zie 4.3.5.) voorlopig niet toelaat om de studieomvang te reduceren tot het decretale maximum van 120 ECTS.

De tijdsdruk van dit proefproject maakte dat de 'final touch' niet altijd even grondig kon gedaan worden. Bij de tijdsinschatting had men er weinig rekening mee gehouden dat de finale vormelijke afwerking nog wel wat tijd vergt.

## **Leereffecten**

Bij het indienen van een omvormingsdossier is het aanbevolen om voor de uiteindelijke verzending nog een laatste vormelijk nazicht te plegen. Daarbij is het wenselijk aandacht te hebben voor:

- opmaken van een aanmeldingsbrief met alle gevraagde administratieve gegevens en ondertekening door de verantwoordelijke van het instellingsbestuur;
- digitaal mee sturen van de aanmeldingsbrief;
- toetsen of er een evenwichtige kwantitatieve verdeling is in verhouding tot de verschillende onderwerpen en facetten van het kader;
- opmaken van een overzichtslijst met de correcte benamingen <sup>8</sup> van de verschillende toegevoegde bijlagen (lieft opgesplitst in verplichte en vrije bijlagen);

---

<sup>8</sup> Het informatiedossier bevat de volgende verplichte bijlagen:

1. beoogde leerresultaten van de opleiding (met verwijzing naar de goedgekeurde onderwijskwalificatie);
2. eventueel samenwerkingsovereenkomst(en) met andere instellingen (van verschillend onderwijsniveau) of verslagen van inhoudelijk overleg over de aansluiting van de opleidingen die getuigen van de inspanning om tot een overeenkomst te komen ("inspanningsverplichting");
3. wanneer de opleiding inhoudelijk aansluit bij een opleiding van een hoger niveau: een voorstel van mogelijke verkorte of aangepaste trajecten in die aansluitende opleidingen of een vergelijkend overzicht van beoogde leerresultaten;
4. schematisch overzicht van het totale programma;
5. inhoudsbeschrijving van de onderdelen van het programma voor ten minste de eerste helft van de opleiding, met vermelding van leerresultaten, leerdoelen, werkvorm(en), wijze van toetsing, voorgeschreven literatuur, docent(en) en studiepunten;
6. ECTS-fiches (indien ingeschaalde beroepskwalificatie voorhanden is);
7. literatuurlijst (verplicht / aanbevolen);
8. onderwijs- en examenregeling (OER), centrumreglement of schoolreglement;
9. overzicht van het in te zetten personeel met naam, functie, omvang aanstelling, graad en deskundigheid;
10. kwaliteitszorgplan;
11. verslagen van essentieel overleg in relevante commissies / organen.

- selectie van het aantal toegevoegde bijlagen op basis van noodzakelijkheid om tot een correcte beoordeling te kunnen komen voor alle onderwerpbeoordelingen;
- duidelijke verwijzing (titel van het document, pagina en desbetreffende paragraaf) in de basistekst van het dossier naar de bijlagen;
- toevoeging van de argumentatie bij het eventueel ontbreken van een verplichte bijdrage;
- in de literatuurlijst een onderscheid maken tussen verplichte en algemene literatuur.

### **3.2.5. Toelichtend gesprek**

#### **Verloop**

Er werd door de beoordelingscommissie een toelichtend gesprek gevoerd met alle opleidingen. Zij kregen vooraf een briefing indien de commissie op bepaalde thema's wilde ingaan, zo niet betrof het een algemeen verdiepend gesprek. In het eerste geval kon de commissie vooraf aangeven of zij daaromtrent extra schriftelijk materiaal wenste en de opleiding kon eventueel zelf illustratief extra materiaal aanbieden.

De commissie had tijdens haar voorbereidende vergadering op basis van het bestudeerde dossier een gespreksleidraad opgesteld voor elk te voeren toelichtend gesprek.

Het toelichtend gesprek duurde per opleiding ongeveer een uur.

De gesprekken verliepen erg open en eerlijk. De verschillende commissieleden stelden vragen aan de verschillende leden van de vertegenwoordigende delegatie (maximum drie personen).

Er waren observatoren van de begeleidingsdiensten aanwezig tijdens de toelichtende gesprekken. Dit is bij een eigenlijke omvorming niet het geval maar dit kwam het leereffect alleen maar ten goede.

Aan alle opleidingen werden een aantal gemeenschappelijke en een aantal specifieke vragen gesteld. De algemene vragen betroffen de positionering tegenover ander opleidingen, het plaatsen van de opleidingsfinaliteit op de sectoriele functieladder en de visie op werkplekieren.

Alle vragen om extra specifieke schriftelijke informatie werden correct ingewilligd.

#### **Bedenkingen**

Van de zijde van de opleidingen waren de verwachtingen inzake dit gesprek verschillend. Eén opleiding had wat betreft de toonaard liever een gesprek gehad dat in dialoog verliep. Nu was het volgens de opleiding meer een vraaggesprek waarin men zich moest legitimeren. Men vond het wel positief dat alle commissieleden aan het woord kwamen en dat er voldoende ruimte was voor alle delegatieleden om toelichting te geven. Een andere opleiding stelde expliciet dat men een verhoorklimaat had verwacht en schrok in die zin niet van de vraagstelling. Eén opleiding had een bevraging verwacht op alle punten van het kader en meende dat dit hen meer kansen zou hebben gegeven om hun dossier toe te lichten.

De algemene vragen waren voor vrijwel alle opleidingen onverwacht. Men was er niet concreet op voorbereid en men beoordeelde deze vragen als moeilijk.

Eén opleiding meende dat er van de extra doorgegeven informatie weinig van terug te vinden is in het eindverslag. De andere opleidingen stelden expliciet dat men de indruk heeft dat de commissie goed

heeft geluisterd en zeker de extra aangebrachte informatie heeft verwerkt in het eindverslag en dat dit een goed gevoel gaf.

Er werd gevraagd naar de timing die men doorgaans zal krijgen om zich voor te bereiden op een toelichtend gesprek (dit is normaal 2 à 3 weken).

De commissie stelde dat ze waardeerde dat de opleidingen er voor gekozen hebben om heel eerlijk en open te communiceren. Dit maakt de leereffecten van dit proces realistisch en to the point.

De commissie heeft bij lezing en beoordeling zich ingespannen om maximaal te werken vanuit de opleidingsvisie die zij aantrof in de omvormingsdossiers. Zij heeft in alle openheid haar werk proberen te doen.

De commissie heeft bewust het moment van mondelinge toelichting gebruikt om vragen te stellen die te maken hebben met de identiteit van het HBO<sub>5</sub>-concept. Vandaar dat de vraag naar positionering tegenover andere onderwijsniveaus en andere onderwijsverstrekkers en positionering van de uitstroom op de functieladder standaardvragen zijn geweest bij alle cases. De beantwoording van deze vragen leek haar essentieel om te weten te komen hoe de opleidingen hun eigen identiteit zien. Ook de vraag inzake werkplekieren was een steeds terugkerende vraag om te toetsen in hoeverre dit kernelement van het HBO<sub>5</sub>-concept ook daadwerkelijk leeft bij de verschillende opleidingen.

Vanwege de NVAO werd benadrukt dat een toelichtend gesprek slechts een uitzonderlijke processtap is die doorgaans niet zal worden genomen. Het gebeurt slechts in die gevallen waar de commissie zich op basis van het dossier geen duidelijke mening kan vormen van de kwaliteit van de opleiding en geen oordeel kan uitspreken. Dit betekent dat in een toelichtend gesprek wellicht meestal niet alle onderwerpen (facetten) van het kader zullen besproken worden. Er zal enkel ingegaan worden op die zaken waarvoor er een tekort aan informatie is. Het gaat niet om een extra kans om het gehele dossier toe te lichten ten aanzien van de commissie.

De kritische bevraging tijdens het toelichtend gesprek heeft volgens sommige commissieleden te maken met het feit dat de omvormingsdossiers soms op een weinig kritische wijze waren uitgewerkt. De dossiers waren in die gevallen eerder beschrijvend van aard met slechts een beperkte argumentatie. Men legitimeerde de gemaakte keuzes onvoldoende en gaf onvoldoende de intenties aan inzake de toekomst.

### **Leereffecten**

Wanneer een toelichtend gesprek wordt georganiseerd zal de instelling daarvan enkele weken vooraf op de hoogte gebracht worden. Zij kan zich daar best grondig op voorbereiden door:

- bij de verwittiging door de procesbegeleider van de NVAO van het feit dat er een toelichtend gesprek komt, duidelijke informatie te vragen over de eventuele specifieke onderwerpen die ter sprake zullen komen;
- de eventueel gevraagde documenten mee te brengen;
- het omvormingsrapport nog eens kritisch na te lezen op eventueel tekort aan informatie om tot een realistische beoordeling van de opleiding te komen;
- een goed geïnformeerde delegatie af te vaardigen.

### **3.2.6. Locatiebezoek**

De commissie heeft er in deze proefprojecten duidelijk voor gekozen om een locatiebezoek af te leggen waarbij ze niet expliciet zou focussen op één (of enkele) onderwerp(en) of facet(ten). In regulier traject zal het zeker voorkomen dat een commissie dit wel doet. Een locatiebezoek wordt immers maar voorzien in die gevallen waar de commissie oordeelt dat zij op basis van het omvormingsdossier en/of het toelichtend gesprek over onvoldoende informatie beschikt om een uitspraak te doen over de kwaliteit van de opleiding. Het zal wellicht zelden voorkomen dat een commissie over te weinig informatie beschikt over alle onderwerpen van het kader. In het geval een commissie zoekende is naar bepaalde specifieke informatie staat het haar vrij om dit al dan niet duidelijk vooraf te laten weten. Het programma van een locatiebezoek wordt vooraf wel altijd in onderling overleg met de instelling vastgelegd.

#### **Verloop**

Er werd slechts één locatiebezoek afgelegd.

Dit ging door bij een opleiding die zich daartoe vooraf bereid verklaard had.

Het programma werd vooraf besproken met de opleiding en zag er als volgt uit:

#### **Voormiddag**

- 09u30-10u00: de commissieleden kijken de aanwezige documenten in
- 10u00-10u30: gesprek met management
- 10u30-10u45: gesloten nabespreking
- 10u45-11u15: gesprek met opleidingscoördinator en eindredacteuren van het omvormingsdossier
- 11u15-12u00: rondleiding
- 12u00-13u00: middagpauze en gesloten nabespreking

#### **Namiddag**

- 13u00-13u45: gesprek met docenten
- 13u45-14u00: gesloten nabespreking
- 14u00-14u30: gesprek met werkveld
- 14u30-14u45: gesloten nabespreking
- 14u45-15u15: gesprek met studenten
- 15u15-15u45: gesloten nabespreking

Tijdens het locatiebezoek waren er observatoren van alle deelnemende opleidingen en begeleidingsdiensten. Deze hebben alle gesprekken kunnen volgen in een aanpalend lokaal. Er werden videobeelden doorgestuurd die omwille van het veiligheidsgevoel niet zijn opgenomen.

De vraagstelling gebeurde op basis van een vooraf door de commissie opgemaakte gespreksleidraad. Een aantal vragen werden bewust repetitief aan alle gesprekspartners voorgelegd. Een aantal specifieke vragen werden gesteld in functie van de positie en functie van de gesprekspartners.

De commissie had vooraf afgesproken dat een locatiebezoek anders dient te verlopen dan een toelichtend gesprek. Er is gekozen om doelbewust door te vragen en repetitieve testvragen te stellen. Er werd ook gekozen om soms de vragen heel duidelijk te adresseren aan één bepaalde gesprekspartner. Het uitgangspunt was de ontbrekende en verdiepende informatie (in functie van het uitspreken van een oordeel op de onderwerpen van het kader) te verkrijgen.

## **Bedenkingen**

Het repetitieve van de vragen ten aanzien van de verschillende gremia was heel leerrijk. Dit maakte het onmogelijk om zich te verschuilen. Deze werkwijze ontblootte meteen welke zaken al dan niet geïntegreerd deel uitmaken van het denken en doen in de opleiding.

Het locatiebezoek maakte sterktes en tekorten erg duidelijk, bovendien realiseerde men dat er vooral toekomstgericht moet gekeken worden (in plaats van beschrijven wat er nu is). Concreet maakt het voor de opleiding duidelijk welk werk er nog te verrichten is.

Een praktische bedenking is: in hoeverre het in de toekomst mogelijk zal zijn om locatiebezoeken te organiseren die niet exclusief tijdens de daguren plaatsvinden. Gezien er in de CVO's heel wat mensen geëngageerd worden die tijdens de dag andere professionele bezigheden hebben, is het niet altijd makkelijk om een realistisch beeld te krijgen.

Het opvallendste element was dat de opleiding zich blijkbaar niet goed voorbereid had op vragen inzake de toekomst. De antwoorden die kwamen, gaven vooral informatie omtrent de toestand zoals hij er op dat moment uitzag. Vragen omtrent legitimatie, onderliggende visie en toekomstperspectieven waren blijkbaar vrij moeilijk te beantwoorden. De commissie zag dan ook een duidelijk verschil tussen de concrete antwoorden wanneer het de huidige situatie betrof en de vage en algemene antwoorden wanneer het over visie, legitimatie van keuzes of toekomstperspectieven ging.

Opmerkelijk was ook het ontbreken van gesprekspartners uit het werkveld. De opleiding liet hiervoor studenten aan het woord maar dit was totaal niet wat de commissie verwachtte.

De observatoren gaven aan dat het voor hun erg duidelijk was dat de commissie tijdens een locatiebezoek naar de visie peilde en naar de samenhang in de opleiding zocht.

De observatoren stelden dat het duidelijk is dat een degelijke voorbereiding de kwaliteit van een locatiebezoek zeker kan verhogen. Gesprekspartners moeten duidelijk gebriefd worden over het waarom van het gesprek en dienen over voldoende informatie te beschikken. Het is ook belangrijk de gesprekspartners zorgvuldig te kiezen.

Men apprecieerde de zeer transparante werkwijze die de commissie hanteerde bij dit locatiebezoek. Het bezoek verliep streng en ernstig maar het was duidelijk waarom die werkwijze werd gehanteerd.

Bij een locatiebezoek moet het helder worden in hoeverre een omvormingsdossier al dan niet gedragen is door de gehele opleiding.

Bij de rondleiding mag er zeker accent gelegd worden op opleidingsspecifieke voorzieningen (zoals uitleenfaciliteiten, labs,...). Binnen de algemene voorzieningen, zoals een bibliotheek of open leercentrum, is het van belang dat men de link met de opleiding aanduidt door bijvoorbeeld de specifieke collectie te tonen.

## **Leereffecten**

Om een locatiebezoek voor te bereiden is het zeker wenselijk zich grondig voor te bereiden door:

- in het voorbereidend gesprek met de procesbegeleider van de NVAO zich te informeren over de eventuele specifieke verwachtingen van de commissie;
- de gesprekspartners goed te informeren over het doel en verloop van een locatiebezoek en de gehele omvormingsoperatie;
- de eventuele rondleiding voor te bereiden met een sterk accent op de opleidingsspecifieke aspecten.

### 3.2.7. Rapportage

Elke opleiding heeft een rapport ontvangen met daarin een oordeel op onderwerpniveau.

Het gaat om een rapport waarbij per onderwerp steeds de bevindingen en opmerkingen van de commissie worden weergegeven.

De wijze waarop men met dit rapport omgaat, was verschillend van opleiding tot opleiding.

We kiezen er voor, gezien de vertrouwelijkheid, om de inhoud van deze rapporten niet te beschrijven. We formuleren dus geen concrete bevindingen, beschouwingen en leereffecten. We geven wel aan hoe elke opleiding leereffecten putte uit zijn specifieke rapport.

We menen dat het voor dit onderdeel van het rapport interessanter is om geen aparte beschrijving te geven van de bevindingen, opmerkingen en leereffecten omdat de casussen dermate verschillen en het voor de lezer wellicht leerrijker is te zien hoe elke opleiding leereffecten geput heeft uit zijn specifieke rapportage.

Volgende bedenkingen werden gegeven door de verschillende opleidingen op de eindevaluatie van het proefproject.

- Eerste opleiding
  - Het rapport is na ontvangst onmiddellijk rondgestuurd naar alle mensen van de opleiding. Iedereen had immers zijn steentje bijgedragen. De bedoeling was de werkpunten die externen opmerkten te inventariseren en te bekijken in hoeverre die herkenbaar zijn en vooral hoe ze kunnen geredieerd worden. Een verslag als dit geeft een extra ontwikkelingsimpuls aan de opleiding.
  - Het verslag was geschreven in een zeer leesbare stijl en vooral het stimulerend taalgebruik werd ten zeerste gewaardeerd. Gezien het hier om een proefproject ging en er dus geen consequenties zijn verbonden aan de beoordeling beschouwde men het een als een vorm van een gratis audit. Gratis is dan wel een relatief begrip want in de eerste fase heeft de opleiding wel een erg zware inspanning moeten leveren. Het rapport was als het ware de beloning voor deze inspanning.
  - Men waardeerde de kritische opstelling en vooral het feit dat naast de verbeterpunten en tekorten ook aandacht is gegaan naar de sterke punten van de opleiding. De kwaliteiten werden benoemd en voldoende vermeld. Het beeld was erg gewikt en gewogen.
  - Het belangrijkste effect dat zo'n rapport teweeg brengt, is het feit dat het een heel concrete stimulator is om eens een paar duidelijke stappen voorwaarts te zetten inzake beleidsplanning. Het rapport confronteert en verplicht je om keuzes te maken en na te denken over de toekomst van de opleiding.
  - Het feit dat de aanbevelingen helder en concreet geformuleerd zijn is een zeer positief element in het verslag. Dit werd daardoor niet ervaren als kritiek.
- Tweede opleiding
  - Het belangrijkste van dit verslag is "dat je er iets mee kan". Concreet is het zo dat enkel al het schrijven van het omvormingsdossier maakt dat je inhoudelijk en didactisch dient stil te staan bij de opleiding. Het is duidelijk dat er een focus moet gelegd worden op één of meerdere zaken, alles tegelijkertijd aanpakken is niet

mogelijk. Dus kwaliteitsimpulsen begonnen reeds bij het verzamelen van materiaal en het schrijven van het omvormingsdossier.

- Erg positief in de terugkoppeling vond men het feit dat de commissie blijkbaar appreciatie en respect heeft gehad voor processen die nog maar net startende waren. In het verslag werden deze zaken eerlijk en duidelijk vermeld.
- Men waardeerde ook dat de beoordeling zowel product- als procesbeoordeling in zich heeft. Dit is feedback waarmee men verder kan werken in de opleiding.
- Derde opleiding
  - Het rapport is een erg leesbaar document. Er is een goed evenwicht tussen werkpunten en tekorten enerzijds en aandacht voor sterktes en groeimogelijkheden anderzijds.
  - Het document is geschreven in een erg stimulerende taal. Tekorten worden niet geduid als een falen maar eerder als een kans tot verbetering.
  - Als punt van kritiek vindt men wel dat wat er gezegd is tijdens de toelichting ontbreekt in het rapport.
  - Belangrijk is dat er ondanks de kritische opstelling ook aandacht is gegaan naar de sterktes van de opleiding. Er is wel degelijk een valorisatie uitgesproken ten aanzien van datgene wat de opleiding reeds bereikt heeft.
  - Het rapport lag in de lijn van wat men verwacht had. Het is een jonge opleiding die nog in volle ontwikkeling is en die dit rapport beschouwd als een goed instrument om intern verder mee te werken. Het is herkenbaar voor de betrokkenen en geeft goed aan waar er nog verder in geïnvesteerd moet worden.
- Vierde opleiding
  - In dit rapport staat helder beschreven wat de sterktes en zwaktes zijn van de opleiding. Dat is uiteraard soms confronterend maar het is ook verduidelijkend.
  - Het beleidsteam kan er mee aan de slag gaan en heeft er al aandacht aan besteed en zal daar in de toekomst mee verder werken.
  - Het hoofdpunt van kritiek, namelijk het feit dat er nog onvoldoende werk is gemaakt van een toekomstvisie voor de opleiding, wordt door de opleiding erkend.
  - Opvallend was ook dat het rapport zeer duidelijk gebaseerd is op zowel elementen van het omvormingsdossier als op informatie verkregen tijdens het locatiebezoek.
- Vijfde opleiding
  - Bij ontvangst heeft men het rapport onmiddellijk verspreid onder alle betrokkenen.
  - Men werkt aan een actieplan voor de opleiding en daarbij is dit rapport bijzonder waardevol als toetssteen.
  - Men apprecieert het feit dat het rapport erg genuanceerd is geschreven en toch voldoende duidelijk en concreet is.
  - Uit het rapport blijkt dat de commissie het materiaal grondig heeft bestudeerd. Dit is merkbaar door de concrete illustraties bij de verschillende beoordelingen.

- Men heeft het gevoel dat de commissie echt wel alle inspanningen van de opleiding heeft gehonoreerd.
- Men merkt op dat de focus van het toelichtend gesprek best wordt opgenomen in het rapport. Bovendien viel het op dat men het heeft over studenten in plaats van cursisten (de NVAO stelt dat dit een bewuste keuze is die in overeenstemming is met de eigenheid van het behoren tot het hoger onderwijs zonder de eigenheid van het 'cursist' zijn daarmee te willen ontkennen).
- Opvallend is dat niettegenstaande het feit dat de NVAO voorheen nog geen dossiers van CVO's heeft behandeld, in dit rapport de specificiteit van een CVO wel opgenomen is. Het is duidelijk dat de commissie kennis en inzicht heeft van de eigenheid van een CVO.

## 4. PRODUCTEVALUATIE

### 4.1. Overzichtstabel

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de behaalde scores van de vijf deelnemende opleidingen aan de proefprojecten per onderwerp (er gebeurde geen facetbeoordeling).

	<b>Voldoende</b>	<b>Onvoldoende</b>
Beoogde leerresultaten	5	0
Programma	3	2
Inzet personeel	5	0
Voorzieningen	5	0
Interne kwaliteitszorg	4	1
Toetsing	3	2
<b>Algemene conclusie</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

### 4.2. Beoogde leerresultaten

Alle ingediende proefomvormingsdossiers zijn voorbeelden van dossiers waarin de opleiding kiest voor een bestaand opleidingsprofiel en dus geen aanvullende argumentatie biedt ten aanzien van het onderwerp 'Beoogde leerresultaten'.

Aangezien daardoor vrij beperkte informatie werd ontvangen over dit onderwerp wordt er voor om het onderwerp 'beoogde leerresultaten' generiek te behandelen en niet op te splitsen in de onderliggende facetten 'Domeinspecifieke eisen' en 'Niveau'.

#### **Bevindingen**

Alle deelnemende opleidingen hebben zich bij de indiening van hun proefdossier gehouden aan de beoogde leerresultaten zoals geformuleerd in reeds bestaande opleidingsprofielen. Geen enkele van de deelnemende opleidingen formuleerde bijkomende beoogde leerresultaten.

De gehanteerde opleidingsprofielen tijdens dit proefproject zijn opleidingsprofielen die niet ontwikkeld zijn als HBO<sub>5</sub>-opleidingsprofielen. Het gaat om opleidingsprofielen die ontstaan zijn vóór de totstandkoming van de HBO<sub>5</sub>-wetgeving.

De situatie van de opleidingen verpleegkunde is zeer specifiek omdat in deze casus de Europese regelgeving ter zake ook van belang is.

## Beschouwingen

Niettegenstaande de ruimte die voorzien is om zich als opleiding te profileren ten aanzien van reeds bestaande opleidingsprofielen, kiezen de opleidingen vooralsnog voor een veilige aansluiting bij de bestaande opleidingsprofielen.

De gehanteerde opleidingsprofielen zijn werkveldgericht. De mate van werkveldbetrokkenheid bij de totstandkoming van deze beroepsprofielen was niet altijd duidelijk.

Drie van de vijf gehanteerde opleidingsprofielen voldoen, niettegenstaande ze niet zijn ontworpen als HBO<sub>5</sub>-opleidingsprofielen, toch aan de geformuleerde verwachtingen ten aanzien van opleidingen gesitueerd op het vijfde niveau van de Vlaamse Kwalificatiestructuur.

Twee van de opleidingen hanteerden opleidingsprofielen die volgens de commissie iets te hoge ambities hebben om als HBO<sub>5</sub>-opleidingsprofiel te kunnen functioneren. Eén van de opleidingen werkt met een opleidingsprofiel dat eerder te situeren is op het zesde niveau van de Vlaamse kwalificatiestructuur. De andere opleiding kan volgens de commissie de beoogde leerdoelen moeilijk realiseren binnen de decretaal toegestane ruimte van maximaal 120 studiepunten voor een HBO<sub>5</sub>-opleiding. Dit opleidingsprofiel beoogt beroepscompetenties die dermate breed zijn geformuleerd dat ze meer vorming veronderstellen.

Opleidingen op dit niveau hadden voorheen altijd een duidelijke maatschappelijke functie van sociale promotie. Dit betekent dat zij bijzondere doelgroepen aantrokken. Het blijven realiseren van deze maatschappelijke functie en toch tegelijkertijd halen van het beoogde niveau betekent dat opleidingsprofielen voldoende specifiek en haalbaar moeten geformuleerd worden binnen de gegeven krijtlijnen van het HBO<sub>5</sub>.

De harmonisatie van de Europese en Vlaamse regelgeving betreffende de opleidingen verpleegkunde is een absolute voorwaarde om de beoordeling van de beoogde leerdoelen op het HBO<sub>5</sub>-niveau te kunnen realiseren.

De eindcompetenties die een opleiding beoogt moeten op het vereiste niveau geplaatst worden (in het kwalificatieraamwerk) en dus moeten de beoogde leerresultaten de betreffende niveaurespectoren afdekken. Een opleiding zal daartoe zijn missie duidelijk moeten expliciteren en een visie hebben op waar ze naar toe wil. Centra moeten nu dus bepalen in hoeverre ze met hun opleiding willen aansluiten bij het vijfde niveau van het Vlaamse kwalificatieraamwerk. Of de beoogde leerresultaten ook daadwerkelijk gehaald worden, is onderwerp van visitatie en accreditatie.

## Leereffecten

Bij de ontwikkeling van de opleidingsprofielen voor HBO<sub>5</sub>-opleidingen zal rekening moeten gehouden worden met:

- de inhoudelijke vereisten voor opleidingen op het vijfde niveau van de Vlaamse Kwalificatiestructuur;
- de verwachtingen van de desbetreffende beroepssector;
- de bepalingen inzake HBO<sub>5</sub> in het decreet van 30 april 2009 betreffende het secundair na secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs;
- de kaders HBO<sub>5</sub> van de NVAO;
- de maatschappelijke opdracht van de CVO's om sociale promotie te bewerkstelligen via hun opleidingen.

Wellicht zal gebruik kunnen gemaakt worden van heel wat bestaande opleidingsprofielen die in het verleden de toetssteen waren voor opleidingen georganiseerd binnen de CVO's.

De inschaling van de opleidingen verpleegkunde georganiseerd binnen de secundaire scholen op het HBO<sub>5</sub>-niveau vergt een gesprek over de harmonisatie van de Europese regelgeving en de specifieke Vlaamse onderwijsjuridische context.

### **4.3. Programma**

De NVAO stelde vast dat dit onderwerp in de verschillende omvormingsdossiers sterk uitgewerkt is. Opvallend was dat er overal een duidelijke link was met de praktijk. Deze moet weliswaar meer geformaliseerd worden en meer gericht zijn op het aansluiten bij de brede beroepsector.

Wat betreft het werkplekleren is er nog veel werk aan de winkel. Het daadwerkelijk valoriseren van werkervaring en het leren op de werkvloer staat nog overal in de kinderschoenen (uitgezonderd voor de opleiding verpleegkunde die reeds een vrij lange traditie heeft op dit vlak).

Het modulariseren van een opleiding is een proces waar veel aandacht naar toe gaat. Daarbij is opvallend dat deze operatie al wel eens onderschat wordt. Modularisering is immers meer dan het in stukken knippen van een bestaand lineair opgebouwd programma. Het is een proces dat ingrijpend is voor een opleiding en dat fundamentele bezinning over finaliteit, inhoud en didactiek vergt.

Wat in de meeste dossiers ontbreekt, is een minimale sterkte-zwakte analyse van de opleiding. Dit is wenselijk temeer omdat een omvormingsdossier in feite een vorm van plantoetsing is. Er wordt bekeken wat de plannen zijn en hoe deze al dan niet al geoperationaliseerd zijn. Dit kan enkel als de opleiding een goed beeld heeft van haar actuele sterktes en zwaktes.

#### **4.3.1. *Professionele gerichtheid***

##### **Bevindingen**

Twee van de vijf opleidingen hebben hun programma uitgewerkt in nauw overleg met een relevante beroepsorganisatie.

Drie van de vijf opleidingen overleggen voor de uitwerking van hun programma met andere gelijkaardige opleidingen. De intensiteit van dit collegiaal overleg varieert evenwel.

In vier van de vijf opleidingen is er overleg met het werkveld over het programma. Dit overleg is meestal regionaal en varieert van semigestructureerd tot zuiver informeel overleg.

Alle opleidingen werken met gastsprekers en gastlectoren. De criteria voor de selectie en inzet van deze externe werkvelddeskundigen zijn niet geëxpliciteerd. De mate waarin men externe experts inzet voor het programma varieert sterk van een uiterst occasionele inzet tot een regelmatig en systematisch geplande inbreng.

Alle opleidingen zeggen expliciet dat het programma ruimte geeft voor de inbreng van casussen. De mate waarin de casussen sturend zijn voor de programma-inhoud verschilt. Het casuïstisch leren staat steeds naast andere vormen van leren.

Twee van de vijf opleidingen bestaan voor een substantieel gedeelte uit stage.

Alle opleidingen gaven zoals gevraagd een literatuurlijst op. Daarbij is niet steeds duidelijk in hoeverre het om aanbevolen dan wel om verplichte literatuur gaat. Het actualiteitsgehalte en de graad van wetenschappelijkheid varieert van prima up-to-date en vrij academische en internationale bronnen tot verouderde, enkel Nederlandstalige algemene bronnen, gegoogled van het internet.

Drie opleidingen organiseren studie-uitstappen en/of een studiereis. In één van de drie betreft het uitstappen die facultatief zijn.

In alle opleidingen hebben de lesgevers werkveldbinding. In twee opleidingen is de werkveldexpertise van het lesgevend korps vrij gedateerd.

### **Beschouwingen**

Drie opleidingen hebben een programma met zeer duidelijke en geactualiseerde werkveldinbreng die systematisch en structureel verankerd is. De toekomstige borging van deze gunstige situatie vergt nog aandacht.

Eén opleiding maakt ruimte voor werkveldinbreng op een ad hoc wijze. Het geplande verbeteringstraject ter zake zal wellicht op korte termijn leiden tot een structureel verankerde en systematische werkveldinput.

Eén opleiding is ondermaats inzake professionele gerichtheid en formuleerde geen intenties noch concrete plannen om tot een meer systematische structurele werkveldbinding te komen.

### **Leereffecten**

Bij omvorming tot volwaardige HBO<sub>5</sub>-opleidingen zal de actuele aandacht voor een degelijke werkveldoriëntatie bij de meeste opleidingen nog moeten versterkt worden tot een werkveldbinding met aandacht voor:

- actualisering;
- voldoende breedte (niet enkel regionale of te specifieke sectorbinding);
- structurele en systematische verankering in het programma en het programmaontwikkelingsproces;
- borging voor de toekomst.

## ***4.3.2. Relatie tussen beoogde leerresultaten en programma***

### **Bevindingen**

Alle opleidingen streven naar competentiegericht leren. De mate waarin dit competentiegericht leren al daadwerkelijk is geïmplementeerd is varieert sterk. Eén opleiding heeft slechts intenties en nog geen concrete implementatieplannen, drie opleidingen zitten volop in de implementatiefase en zijn al deels competentiegericht uitgebouwd en één opleiding werkt al volledig competentiegericht.

Werkpleklerin staat slechts in één van de vier opleidingen expliciet en centraal in het didactisch concept.

Drie opleidingen beschrijven in hun omvormingsdossier een duidelijk didactisch concept dat het programma stuurt. Concreet werden volgende didactische concepten gehanteerd:

- gecombineerd onderwijs (combinatie van contactonderwijs en afstandsonderwijs via de elektronische leeromgeving);
- authentiek leren (combinatie van exemplarisch leren, actief en constructief leren en sociaal leren);
- studentgecentreerd leren (welbevinden, zelfwerkzaamheid, variatie, relevantie en structuur).

De geformaliseerde relatie tussen beoogde leerresultaten/nagestreefde competenties en het concrete programma is slechts in twee opleidingen grondig uitgewerkt. In één van beide functioneert het reeds volop als het basisdocument dat het gehele daadwerkelijk programma stuurt door in elk opleidingsonderdeel de beoogde competenties te relateren aan een niveau van functioneren en een context. In de andere opleidingen zijn er wel formele documenten (algemene en specifieke opleidingsfiches) die de inhoud (kennis en vaardigheden) en didactische vormen van het programma sturen maar deze zijn nog niet volledig competentiegericht vertaald.

De concreet gehanteerde werkvormen zijn in alle opleidingen gevarieerd en aangepast aan de specifieke leerinhouden. Voor kennisoverdracht worden meestal klassieke hoorcolleges gebruikt.

Het werkplekleren is in vier van de vijf opleidingen niet of slechts fragmentair (in bepaalde opleidingsonderdelen) aanwezig. Werkplekleren wordt als dusdanig niet benoemd in de programma's van deze opleidingen.

De garanties die het programma biedt om daadwerkelijk de beoogde leerresultaten te bereiken is in drie opleidingen vooral de bekommernis van het opleidingsmanagement of andere verantwoordelijken voor het programma.

## **Beschouwingen**

Daadwerkelijke en volledige implementatie van het werkplekleren en van competentiegericht onderwijs zal in vier van de vijf opleidingen nog bijzonder veel energie vergen aangezien het werkplekleren nog maar embryonaal aanwezig is en de competenties wel al geformuleerd zijn maar nog onvoldoende sturend zijn voor het programma.

Niettegenstaande alle opleidingen duidelijk een traditie hebben in het hanteren van werkvormen die aangepast zijn aan het verwerven van relevante kennis en vaardigheden, is de stap naar een programma dat integraal competentiegericht is geen vanzelfsprekende spontane overgang.

Hoewel alle opleidingen een duidelijk zicht hebben op het werkveld waarop men zich richt en veelal ook naar welke specifieke beroepsfuncties de opleiding zich wil richten, is het precies afbakenen van de bijhorende competenties en het afstemmen van het gehele programma op die competenties een oefening die veel onderling overleg vergt. Het gezamenlijk curriculumoverleg is gezien de partiële inzet van de lesgevers zeer dikwijls een zware opdracht. De beperkte personele omkadering ter zake wordt hier als een beperking ervaren.

Er is een sterke behoefte bij de opleidingen aan een degelijk conceptueel kader voor het werkplekleren. Men ervaart de implementatie van het werkplekleren als erg moeilijk omdat het onvoldoende duidelijk is wat hiermee precies beoogd wordt en hoe men dit tot realisatie kan brengen. Drie van de vier opleidingen die het werkplekleren nog volop moeten implementeren stellen zich proactief op en proberen op een eerder experimentele basis werkplekleren te introduceren in hun programma. Eén van de opleidingen stelt zich afwachtend op en zal maar tot daadwerkelijke implementatie overgaan indien duidelijke instructies ter zake worden gegeven.

De opleiding waarin het werkplekleren en competentiegericht leren het verst is gevorderd, benadrukt de vereiste stevige omkadering en specifieke professionalisering van het lesgevend korps om tot een dergelijk programma te komen.

### **Leereffecten**

De implementatie van volledig competentiegerichte programma's met ruimte voor werkplekleren is meer dan een administratieve omschakeling. Het vereist van de betrokken opleidingen dat zij:

- kunnen steunen op een ondersteunend pedagogisch-didactisch concept;
- voldoende mankracht kunnen inzetten om de omslag te maken;
- alle lesgevers in onderling overleg brengen voor curriculumbespreking;
- een professionaliseringsbeleid uitbouwen dat ruimte geeft voor zowel actualisering van de deskundigheid als didactische vervolmaking en specialisatie.

De omvormingsoperatie tot HBO<sub>5</sub>-opleidingen zal zeker baat hebben bij een duidelijk conceptueel kader inzake werkplekleren. In dit kader zou vooral aandacht moeten gaan naar wat men beoogt met dit werkplekleren en de mogelijke vormen die daarbij kunnen gehanteerd worden. Dit zal de opleidingen toelaten om hun eigen specificiteit te behouden en toch te voldoen aan de verwachtingen van de overheid.

### **4.3.3. Samenhang programma**

#### **Bevindingen**

Alle ingediende omvormingsdossiers beschrijven modulair opgebouwde programma's. Drie opleidingen zijn opgebouwd volgens duidelijke leerlijnen. Eén opleiding is bezig met de schikking van de modules in leerlijnen en nog een andere opleiding werkt niet met leerlijnen maar met totaal onafhankelijke modules.

Drie opleidingen werken reeds volledig gemodulariseerd. Eén opleiding is partieel gemodulariseerd (lineaire opleiding in afbouw) en één opleiding start pas in het academiejaar 2011-2012 met de modularisering van haar programma.

Alle opleidingen hebben een modeltraject uitgewerkt dat gradueel is opgebouwd met beperkte (al dan niet formele) volgtijdelijkheid van de modules. De duur van het modeltraject bedraagt in drie opleidingen drie jaar en in één opleiding twee jaar. Eén opleiding geeft geen duur aan bij het modeltraject omdat de studenten hun doorlooptijd autonoom kunnen bepalen (op basis van het zelfgekozen aantal avonden per week), de gemiddelde duur van deze opleiding is twee en een half jaar. Eén opleiding heeft diverse modeltrajecten uitgewerkt.

Vier van de vijf opleidingen hebben een hoog aantal klassieke contacturen.

In alle opleidingen zijn er modulefiches waarin de basisinformatie (inhoudelijk en vormelijk) over de opleidingsonderdelen wordt weergegeven.

Inzake flexibiliteit is er slechts één van de vijf opleidingen die de facto veel studenten heeft die op verschillende wijzen en verschillende tempo's de opleiding volgen.

Eén opleiding werkt gedurende de gehele opleiding met een systeem van portfolio.

## **Beschouwingen**

Alle programma's zijn vrij logisch en samenhangend opgebouwd.

De transitiefase om over te gaan van lineair opgebouwde programma's naar modulair opgebouwde programma's eist/eiste veel energie van de opleidingen.

De meeste studenten in de opleidingen volgen het modeltraject met het oog op het behalen van het eindcertificaat. Studenten die als ambitie enkel het behalen van deelcertificaten hebben, komen in de praktijk van deze vijf opleidingen weinig voor.

De opleiding met het zeer flexibel opgebouwd programma doet dit vanuit enerzijds de specifieke verwachtingen van het beoogde werkveld en anderzijds de verwachtingen van studenten om beroep, privé en opleiding zelf op elkaar te kunnen afstemmen.

Niettegenstaande het streven van alle opleidingen naar een zo beperkt mogelijke volgtijdelijkheid van de modules ontstaat er soms in de praktijk, omwille van de inhoudelijke techniciteit, toch wel 'de facto volgtijdelijkheid'.

Alle opleidingen hebben veel aandacht voor het behoud en de verdere borging van de sterke samenhang die de programma's thans kenmerkt.

Het werken met portfolio's eist een degelijk totaalconcept van het programma en vrij veel begeleiding van de opleiding maar heeft een zeer grote integratieve betekenis voor de studenten die het ervaren als een verbindingsinstrument tussen de verschillende modules en leerlijnen.

## **Leereffecten**

De omvorming tot HBO<sub>5</sub>-opleidingen is, inzake het facet 'samenhang programma', bij de meeste opleidingen een proces dat nauw verbonden is met de opdracht tot modularisering die voor de CVO's bestaat. Om dit proces tot een goed einde te brengen is het aangewezen aandacht te hebben voor:

- het behoud van de bestaande samenhang van het programma in combinatie met het creëren van meer mogelijkheden tot flexibiliteit voor de student;
- het gegeven dat naast de meerderheid van de studenten die kiezen voor een 'package deal' (modeltraject) er ook realistische kansen worden geboden tot het behalen van separate deelcertificaten;
- de borging van de sterke samenhang die veel actuele programma's kenmerkt;
- eventueel het opzetten van een portfoliosysteem als integratief gegeven bij een gemodulariseerde leerroute.

### **4.3.4. Instroom**

#### **Bevindingen**

In de vier opleidingen die door CVO's worden georganiseerd is er een grote diversiteit in achtergrond bij de instromende studenten. Dit manifesteert zich op verschillende vlakken zoals: vooropleiding, tewerkstellingshistoriek, taalbekwaamheid, gezinssituatie, persoonlijke ambities en interesses. Eén opleiding heeft een gemiddeld zeer hoog vooropgeleide instroom (bachelor, master en zelfs af en toe doctoraat). Bij twee opleidingen is het een duidelijke beleidskeuze om een instroom te rekruteren met

een grote diversiteit. In drie opleidingen bestaat er een duidelijk arsenaal aan remediëringsinitiatieven en begeleidingsmaatregelen (vooral taalvaardigheid en andere specifieke vaardigheden) waarmee een differentiëringsbeleid wordt gevoerd om zo nauw mogelijk aan te sluiten bij de mogelijkheden en moeilijkheden van de instroom.

Alle opleidingen hanteren de wettelijke toelatingsvoorwaarden maar voorzien bij afwijking mogelijkheden om eventueel toch in te stromen. De instrumenten die daartoe gebruikt worden zijn: een individueel onderzoek, een toelatingsproef of een grondig intakegesprek.

In alle opleidingen is er een vrijstellingenbeleid maar dit is in vier van de vijf opleidingen nog weinig geformaliseerd. Bij alle opleidingen is men thans bezig met het ontwikkelen van een meer formele EVC/EVK-procedure. In één opleiding is deze reeds volledig uitgewerkt en geïmplementeerd, de andere opleidingen bevinden zich in diverse fasen van dit proces (conceptualisatie, uitwerking en implementatie).

Drie opleidingen hebben een instroom van hoofdzakelijk mensen met specifieke beroepservaring in de sector waartoe wordt opgeleid, één opleiding heeft een gemengd publiek van mensen met specifieke beroepservaring en mensen die zich willen heroriënteren in de richting van het werkveld waartoe de opleiding zich richt. Een andere opleiding heeft vooral uit het secundair doorstromende studenten die wensen terecht te komen in het beroepenveld van de opleiding.

De kwantiteit van de instroom van de vijf opleidingen is erg verschillend maar twee van de vijf opleidingen hebben te kampen met een zeer grote uitval tijdens het studietraject.

Het studentenregistratiesysteem in alle opleidingen is thans nog onvoldoende uitgewerkt om de instroom, doorstroom en uitstroom grondig te kunnen analyseren en bestuderen.

## **Beschouwingen**

De uitbouw van remediëringsinitiatieven en begeleidingsmaatregelen vraagt van de opleiding een behoorlijke investering die men doorgaans alleen op centrumniveau (of vanuit andere fora) kan bekostigen. Naast deze financiële ruimte vereist het flexibel kunnen inspelen op de diversiteit ook organisatorisch en praktisch heel wat inspanning en ruimte.

Een instroom van mensen met een vrij hoog scholingsniveau tilt het niveau van de opleiding op maar kan resulteren in te hoge verwachtingen tegenover studenten die enkel voldoen aan de gestelde basisvoorwaarden inzake vooropleiding.

Niettegenstaande de beperkte mogelijkheden van de gebruikte studentregistratiesystemen hebben alle opleidingen een vrij grondig zicht op de instroom.

Eén opleiding heeft zo goed als geen oog voor de individuele vormingsbehoeften van haar studenten en differentieert of ondersteunt nauwelijks.

## **Leereffecten**

De om te vormen opleidingen hebben doorgaans een traditie in het degelijk begeleiden en opvangen van een zeer diverse instroom vanuit hun historisch maatschappelijke opdracht tot sociale promotie. Het is wenselijk en ook aansluitend bij de verwachtingen over een degelijke HBO<sub>5</sub>-opleiding om dit te behouden en verder uit te bouwen. Om dit succesvol te laten verlopen is het nodig om aandacht te besteden aan:

- het voorzien in voldoende financiële middelen om een degelijk remediërings- en ondersteuningsbeleid uit te bouwen;
- het creëren van organisatorische flexibiliteit en ruimte;

- het invoeren van een degelijk digitaal studentenregistratiesysteem dat toelaat om instroom-, doorstroom- en uitstroomanalyses te maken;
- het uitschrijven en uitbouwen van een formele EVC/EVK procedure.

### **4.3.5. Studieomvang**

#### **Bevindingen**

De vier CVO-programma's hebben een studieomvang van 120 ECTS. De berekeningswijze gebeurde in drie van de vier programma's op een transparante en relevante wijze. Eén opleiding besteedt thans aandacht aan het uitwerken van een degelijke en consequente studiebelastingseutel.

Het programma van verpleegkunde is niet uitgedrukt in ECTS omdat zij ten gevolge van Europese regelgeving verplicht zijn om niet te rekenen in studiebelastinguren maar in contacturen. De opleiding omvat 4600 contacturen.

Eén opleiding is recentelijk gestart met een eerste prille vorm van studietijdmetering. Eén opleiding plant studielastmetingen vanaf volgend academiejaar (2011-2012). De andere drie opleidingen voeren geen studielastmetingen uit en hebben ook geen intenties of plannen ter zake.

#### **Beschouwingen**

Ondanks het gebrek aan onderzoeksmatig verkregen cijfers uit studielastmeting hebben de opleidingen een vrij goed zicht op de reële studielast. Door de kleinschaligheid van de opleidingen is er immers een vrij directe vorm van studentenfeedback.

Men merkt op dat de studietijdmetering bij een kleine opleiding wellicht beter kan gebeuren via kwalitatieve ondervragingen dan via uitgebreide vragenlijsten.

In twee opleidingen zijn er op basis van studentenfeedback, die stelt dat de ervaren studielast zwaarder is dan de begrote studielast, gesprekken aan de gang om deze problematiek op te lossen.

De CVO-opleidingen hebben de ervaring dat de combinatie leren-werk-gezin voor de meeste studenten erg zwaar uitvalt en dat deze op het moment van de studiekeuze onvoldoende inschatten wat de studielast daadwerkelijk zal betekenen.

Gezien de beperkte aanwezigheid van werkplekleren in de CVO-programma's is er zo goed als geen honorering van het eventuele leren tijdens het werk (grootste deel de studenten werkt in de desbetreffende sector). Dit verklaart wellicht voor een deel dat de combinatie leren-werk-gezin als zo zwaar wordt ervaren.

Wat betreft de opleiding verpleegkunde maakt een snelle omrekening duidelijk dat de opleiding zwaarder is dan 120 ECTS.

#### **Leereffecten**

Het omvormingsproces vergt een berekening van de studielast in ECTS-studiepunten. Dit berekeningsproces verloopt vrij vlot bij de meeste opleidingen. Het belangrijkste aandachtspunt is de uitwerking van een relevante en transparante studiebelastingseutel. Om dit realistisch en vlot te laten verlopen is het wenselijk dat:

- men de eigenheid en belasting van de diverse soorten opleidingsonderdelen goed kent (stages, seminaries, klassieke hoorcolleges, studiebezoeken...);
- men de toegankelijkheid die actueel bestaat door de kleinschaligheid kan behouden zodat directe feedback van de studenten kan behouden blijven;
- men eventueel een meer formele maar werkbare vorm van studielastmeting implementeert.

Het juridische dilemma waarvoor de opleidingen verpleegkunde geplaatst zijn wat studieomvang betreft, dient dringend opgelost te worden, zo niet zullen de omvormingsdossiers van deze opleidingen onontvankelijk moeten verklaard worden. Een dossier is immers onontvankelijk wanneer de studieomvang hetzij een overschrijding van het aantal voorziene ECTS-studiepunten voor HBO<sub>5</sub>-programma's beschrijft, hetzij de studieomvang niet wordt uitgedrukt in de vereiste eenheid, namelijk ECTS (in plaats van contacturen).

### **4.3.6. Uitstroom naar andere opleidingen**

#### **Bevindingen**

Twee opleidingen hebben duidelijke afspraken gemaakt omtrent de doorstroom naar een vervolgopleiding op bachelorniveau. Twee opleidingen hebben een principeakkoord met een hogeschool maar zijn nog in volle bespreking omtrent de aard en duur van dit vervolgtraject. Eén opleiding is in gesprek met een universiteit omtrent de doorstroom naar een aansluitende academische bachelor. Alle doorstroomroutes en besprekingen omtrent doorstroom betreffen opleidingen die rechtstreeks in het verlengde liggen van de aangeboden HBO<sub>5</sub>-opleiding.

Voor één opleiding betreffen de reeds gemaakte afspraken enerzijds een doorstroomprogramma dat bestaat uit een brugprogramma van 60 studiepunten en daarna een vervolgtraject in de bacheloropleiding van 60 studiepunten en anderzijds een 'terugstroomprogramma' dat op maat gemaakt wordt op basis van het studievoortgangadvies van de hogeschool. Een andere opleiding heeft een doorstroomprogramma dat bestaat uit een aanvullingstraject van in totaal 82 studiepunten (dit geldt voor de nu nog lineaire opleiding, momenteel wordt onderhandeld over de wijze waarop dit voor het volledig gemodulariseerde programma zal gebeuren). In deze opleiding hebben vrijwel alle instromende studenten bij aanvang de intentie om aansluitend bij de HBO<sub>5</sub>-opleiding het aanvullingstraject van 82 studiepunten te volgen. Deze aanvullende route is immers een basisvoorwaarde om zich te vestigen als gecertificeerde zelfstandige.

Geen van de opleidingen beschikt thans over nauwkeurige cijfers inzake doorstroom.

Het zich duidelijk situeren tussen het middelbaar onderwijs en het bachelorniveau en de eigen uitstroom positioneren op de functioneel ladder van de eigen sector werd door drie opleidingen als een moeilijke opdracht ervaren.

#### **Beschouwingen**

Hoewel er voor drie opleidingen nog geen gestandaardiseerde doorstroomroutes zijn voorzien, hebben de opleidingen wel weet van individuele studenten die doorstromen. Er wordt in die casussen gewerkt met een individueel dossier waarin door de ontvangende hogeschool/universiteit maatwerk wordt geleverd. De gekende doorstroomcasussen betreffen vooral doorstroom naar voor de hand liggende vervolgopleidingen in geografisch nabije instellingen van hoger onderwijs.

De sterke doorstroomgerichtheid van één van de opleidingen is wellicht de oorzaak van een minder sterk uitgewerkte en duidelijke eigen professionele finaliteit.

De lopende gesprekken betreffen vooral het doorstroombeleid van HBO<sub>5</sub> naar bachelor en minder het terugstroombeleid voor falers in de bacheloropleiding die alsnog een HBO<sub>5</sub>-niveau willen halen.

Het toelichten van het omvormingsdossier leidde bij drie opleidingen tot meer aandacht voor de positionering tegenover andere gelijkgerichte opleidingen van een verschillend niveau.

### **Leereffecten**

Niettegenstaande er casuïstiek bestaat over de doorstroom van studenten naar bacheloropleidingen vergt het formaliseren van doorstroomroutes intensief overleg met instellingen van hoger onderwijs. Een succesvolle overeenkomst kan wellicht vergemakkelijkt worden door aandacht te schenken aan:

- voorafgaandelijk grondige reflectie over de learning outcomes van de eigen opleiding;
- voorafgaandelijk grondige reflectie over de positionering op de functieladder van de eigen sector;
- parallelle aandacht voor de terugstroomroutes vanuit hogere opleidingen;
- aandacht voor doorstroomroutes die iets meer perifeer gesitueerd zijn maar toch een maatschappelijk zinvol studietraject kunnen realiseren.

## **4.4. Inzet personeel**

De commissie stelt vast dat deze proefronde zonder meer duidelijk maakte dat het personeel van deze opleidingen doorgaans erg gemotiveerd is en dat er ook niet echt een kwantitatief probleem is op het niveau van het lesgeven. Het is duidelijk dat er een traditie is van het inschakelen van mensen met werkervaring. Aandachtspunten daarbij zijn wel het voortdurend updaten van de beroepskennis en het actualiseren van de ervaring en het creëren van voldoende ruimte voor pedagogisch-didactische vorming van het lesgevend korps.

Het is de commissie opgevallen dat er in de verschillende centra vrij recent gestart is met de ontwikkeling van een daadwerkelijk HR-beleid waarbinnen professionalisering dan ook zijn plek kan krijgen. Het is de commissie daarbij ook wel duidelijk dat het ontbreken van een middenkader hier zeker bemoeilijkt om dit snel en te gronde door te voeren. Anderzijds wil men wel vermelden dat desondanks, verschillende opleidingen ook nu al wel degelijk inspanningen leveren om professionalisering op onderwijsvlak een kans te geven.

### **4.4.1. *Kwaliteit personeel***

#### **Bevindingen**

De basisscholing van de lesgevers varieert van bachelor-, over master- tot doctoraatsniveau (dit laatste is eerder uitzondering). Bij vier van de vijf opleidingen hebben alle lesgevers een bewijs van pedagogische bekwaamheid.

De lesgevers die vast verbonden zijn met de opleiding hebben in drie van de vijf opleidingen een eerder beperkte of minder recente werkervaring ten aanzien van het specifiek opleidingsprogramma. In één opleiding hebben de lesgevers een geactualiseerde werkvelddeskundigheid en in een andere opleiding is er niet alleen grote beroepsbekwaamheid maar ook een wetenschappelijke expertise aanwezig die zich vertaalt in voor de sector relevante publicaties.

Inzake het gevoerde HR-beleid is er een grote diversiteit. Wat functionerings- en evaluatieprocedures betreft zijn er twee opleidingen die hiervoor een goed uitgebouwd systeem hebben dat vertrekt vanuit een duidelijke visie. Eén opleiding heeft een goed uitgewerkt instrumentarium maar een nog onvoldoende visie ter zake, een andere is volop bezig aan de uitbouw van een systeem en één opleiding moet nog starten met de conceptualisatie.

Wat het nascholingsbeleid betreft is er eveneens een grote variatie: één opleiding heeft een zeer goed uitgebouwd systeem met veel opportuniteiten voor de personeelsleden, één opleiding geeft voldoende bijscholingskansen, één opleiding biedt slechts zeer beperkt kans op bijscholing, één opleiding is volop bezig aan de ontwikkeling van een nascholingsbeleid en één opleiding heeft voorlopig geen oog voor de bijscholing van het personeel. Nogal wat lesgevers maken gebruik van bijscholingskansen die hen elders worden geboden (tweede werkgever).

De betrokkenheid en motivatie van het personeel is zeer gevarieerd. In drie opleidingen is een zeer grote betrokkenheid en motivatie aanwezig. In twee opleidingen was er vooral motivatie bij de opleidingsverantwoordelijke en minder bij andere lesgevers die slechts zeer partieel betrokken zijn bij de opleiding. Het management is in vier van de opleidingen zeer betrokken en gemotiveerd, voor de omvorming in één van de opleidingen was dit minder het geval.

De intensiteit van de groepsbinding binnen het lesgeverkorps is wisselend. In drie opleidingen is er een zeer grote onderlinge interactie en in twee opleidingen moet omwille van organisatorische redenen het collegiaal overleg zeer formeel vooraf gepland worden en blijft het erg beperkt in tijd.

Zoals eerder gesteld zetten alle opleidingen gastsprekers en/of gastlectoren in ter aanvulling van de eigen expertise.

## **Beschouwingen**

Een hoge betrokkenheid ontstaat doorgaans door een bewuste keuze van de lesgevers om in een bepaald programma op dit niveau en met een specifiek publiek te werken. Onderlinge groepsbinding lijkt de betrokkenheid te versterken.

Hoge betrokkenheid en bereidwilligheid van lesgevers en opleidingsverantwoordelijken genereren doorgaans een grote verbetercapaciteit en groeimogelijkheid voor de opleidingen. Dit resulteert in vele gevallen in concrete verbeterplannen die stapsgewijs kunnen geïmplementeerd worden wanneer ze ook door het management worden gedragen.

Een beperkte betrokkenheid is wellicht in een aantal gevallen te wijten aan het feit dat er onvoldoende identificatie is met de opleiding doordat de opdracht een onvoldoende substantieel aandeel vormt in het totale takenpakket van de betrokkenen.

De problematiek van een te weinig geactualiseerde werkvelddeskundigheid wordt in twee van de drie situaties erkend door het management en gekoppeld aan een plan voor nascholingsstimulering en/of aanwervingintenties.

De inzet van de gastsprekers is doorgaans nog te weinig gestuurd vanuit een algemeen plan en duidelijke inhoudelijke criteria. Lesgevers en opleidingsverantwoordelijken rekruteren deze personen vooral uit het eigen directe netwerk.

## **Leereffecten**

Een kwalitatief personeelsbestand uitbouwen om tot een goede HBO<sub>5</sub>-opleiding te komen betekent vooral:

- aandacht bij aanwerving voor werkvelddeskundigheid ten aanzien van het beoogde opleidingsprofiel en onderliggend beroepsprofiel;
- aandacht bij aanwerving voor identificatie met het specifiek opleidingsniveau, doelpubliek en pedagogisch-didactisch concept;
- geen te gefragmenteerde opdrachtenpakketten voor de individuele lesgevers;
- creëren van voldoende mogelijkheden voor collegiaal (ook informeel) overleg;
- uitbouwen van een ondersteunend HR-beleid dat vertrekt vanuit een visie en voldoende middelen en instrumenten heeft om op te steunen;
- uitbouwen van een nascholingsbeleid;
- strategisch inzetten van gastmedewerkers.

### **4.4.2. Kwantiteit personeel**

#### **Bevindingen**

De opleidingen worden gedragen door relatief kleine lesgeverkorpsen (gemiddeld 8 à 10 personen) waarvan een kleine kern (gemiddeld 3 à 4) gewoonlijk het grootste deel van de opleiding verzorgt.

Slechts twee van de vijf opleidingen gaven hun student/docent-ratio door. Het betrof hier respectievelijk een 17/1-verhouding en een 13/1 verhouding.

Vrijwel alle lesgevers hebben naast hun opdracht in het om te vormen opleidingsprogramma nog een andere professionele opdracht. Deze opdrachten betreffen zowel onderwijsopdrachten op een ander opleidingsniveau (secundair niveau of hoger onderwijsniveau) dan wel werkveldopdrachten.

De management- en logistieke omkadering zijn in vier opleidingen eerder beperkt en in één opleiding zeer sterk uitgebouwd.

#### **Beschouwingen**

Zuiver kwantitatief lijkt de inzet van het personeel in alle opleidingen te voldoen voor het verzorgen van de opleiding.

Wat betreft de personeelsdiversificatie is er in twee opleidingen een duidelijk probleem. Te weinig mensen moeten teveel verschillende expertisegebieden beheersen. Opvallend is dat het twee opleidingen zijn die duidelijk in expansie zijn.

De kleinere lesgeverkorpsen staan in alle opleidingen blijkbaar garant voor een grote studenttoegankelijkheid die zich uit in een vlotte bereikbaarheid en aanspreekbaarheid.

Gezien de veelal beperkte management en logistieke omkadering wordt de omvormingsopdracht ervaren als een zware bijkomende opdracht.

De individuele benadering die vereist is voor het flexibel werken en het werken met portfolio's vergt extra personeelsbezetting die niet overal voorhanden is.

### **Leereffecten**

Een personeelskader uitbouwen dat alle opdrachten aankan die een omgevormde HBO<sub>5</sub>-opleiding moet realiseren betekent dat er best aandacht kan geschonken worden aan:

- minimaal het behoud van de actuele grootte van de personeelsformatie van de om te vormen opleidingen;
- uitbouw van de lesgevende korpsen met oog voor expertisedifferentiatie;
- uitbouw van het middenmanagement, de pedagogisch-didactische en de logistiek ondersteunende diensten;
- oog voor een kern van lesgevers die hun hoofd- of integrale opdracht in de opleiding realiseren;
- toetsing van de personele middelen bij implementatie van individuele begeleidingsmodellen voor studenten.

## **4.5. Voorzieningen**

De commissie constateert dat de meeste opleidingen beschikken over aangepaste infrastructuur en accommodatie. Wel is opvallend dat vele opleidingen op materieel vlak zich als het ware in een soort 'gaststatuut' bevinden. Zij zijn niet de hoofdgebruiker of –eigenaar van de gebouwen en het materiaal. Dit houdt zekere risico's in maar is op de meeste plaatsen tot op heden blijkbaar niet echt een probleem geweest. In verband met de infrastructuur is het ook van belang om in het dossier aan te geven welke elementen opleidingsspecifiek zijn.

Wat betreft de studiebegeleidinginitiatieven is het opvallend dat de heterogeniteit van de doelgroep maakt dat er qua zorg en ondersteuning soms wel bijzondere eisen gesteld worden. Niettegenstaande beperkte middelen hebben de meeste opleidingen een degelijk systeem van studentenondersteuning waarbij opvalt dat dit goed ontsloten is (veelal gevolg van de kleine schaal en de grote motivatie van het korps) maar meestal nog weinig is geformaliseerd. In alle opleidingen ontbreekt hierover voorlopig nog een evaluatie. Er zijn geen formele evaluaties en de evaluatiegegevens die op informele wijze zijn verzameld hebben blijkbaar nergens een schriftelijke neerslag gekregen.

De verschillende opleidingen bevestigen het beeld dat door de commissie werd geschetst en zien ook de uitdagingen die er in vervat liggen als belangrijke prioriteiten voor de toekomst.

### **4.5.1. *Materiële voorzieningen***

#### **Bevindingen**

Alle opleidingen beschikken over een gedegen en aangepaste infrastructuur voor hun specifieke opleiding en doelpubliek. Deze infrastructuur bestaat doorgaans uit: leslokalen met specifiek leer- en oefenmateriaal, een open leercentrum, bibliotheek en digitaal leerplatform.

De meeste opleidingen delen minimaal partieel hun infrastructuur (met hogeschool, secundaire opleiding of andere opleidingen binnen het CVO). Er zijn niet altijd duidelijke formele criteria voor wie welke verantwoordelijkheid heeft inzake het aankoop-, gebruik- en onderhoudsbeleid voor lokalen, apparatuur, boeken en andere informatiebronnen en allerlei hardware.

Het gebruik van elektronische communicatiemiddelen is in vier opleidingen zeer sterk ingeburgerd voor de informatieverbreiding naar, en communicatie met de studenten.

Eén opleiding gaat dikwijls door op externe relevante locaties die de mogelijkheid bieden tot direct exemplarisch leren.

### **Beschouwingen**

De infrastructuurvoorzieningen zijn voor alle opleidingen toereikend.

Bij het delen van infrastructuur is er doorgaans wel genoeg oog voor de specifieke noden van de opleiding maar de afwezigheid van een structurele garantie dat deze borging er ook in de toekomst zal blijven, baart zorgen.

In één opleiding worden de aanwezige faciliteiten onvoldoende benut. De opleiding voert geen introductiebeleid ter zake zodat de mogelijkheden van de aanwezige accommodatie bij de studenten niet bekend is en dus ook niet gebruikt wordt.

Bij één van de opleidingen is het frequent inlassen van buitenhuisactiviteiten op relevante locaties zeer waardevol maar de extra kost van dit soort programmaonderdelen moet wel bewaakt worden, zeker voor studenten van wie de opleiding niet gefinancierd wordt door de werkgever (vrijwel de gehele actuele studentenpopulatie volgt de opleiding op kost van de werkgever).

De mogelijkheden van digitale communicatie versterken de toegankelijkheid en de bereikbaarheid van de lesgevers op een erg flexibele wijze.

### **Leereffecten**

Het feit dat de infrastructuur en accommodatie bij de opleidingen thans voldoet, betekent niet dat dit in de toekomst voor de om te vormen opleidingen ook meteen het geval zal zijn en blijven. Op dit vlak is het geboden om aandacht te hebben voor:

- duidelijke afspraken in het geval van gedeelde infrastructuur omtrent verantwoordelijkheden en rechten op het gebied van aankoop, gebruik en onderhoud;
- het up-to-date houden van infrastructuur, accommodatie en ICT;
- het ontsluiten van de mogelijkheden die de infrastructuur biedt via een degelijk introductiebeleid waardoor de studenten de mogelijkheden van de aanwezige faciliteiten leren kennen en gebruiken;
- het bewaken van de opleidingskost bij studiereizen en –uitstappen vooral in functie van de mogelijke afschrikking ten aanzien van studenten die zich willen heroriënteren en niet kunnen beschikken over werkgeversfinanciering.

## **4.5.2. Studiebegeleiding en informatievoorziening**

### **Bevindingen**

In alle opleidingen is er een zeer nauw contact tussen studenten en lesgevers en verloopt de communicatie tussen beide groepen vlot, zeker via digitale weg.

In vier opleidingen is er een degelijk uitgebouwd en duidelijk gecommuniceerd systeem van studentenbegeleiding aanwezig en bestaan er bijspijker- en remediëringsinitiatieven. Geen van de opleidingen heeft reeds evaluatiegegevens of informatie omtrent het effectief gebruik van en de waardering voor deze initiatieven. Eén opleiding plant op korte termijn een evaluatie die zal duidelijk maken in hoeverre het actuele begeleidingssysteem voldoet aan de behoeften van de studenten.

In één van de centra is er een studietrajectbegeleider op centrumniveau.

Eén van de opleidingen maakt expliciet melding van de aanwezigheid van een ombudsdienst.

Er was in geen van de opleidingen melding van problemen inzake studiebegeleiding.

In vier opleidingen was het duidelijk dat de onderlinge groepsbinding bij de studenten als een vorm van extra ondersteuning wordt ervaren.

### **Beschouwingen**

De kleine schaal van de vijf opleidingen maakt dat de daadwerkelijke begeleiding en ondersteuning eerder informeel verloopt. Studenten zoeken en ervaren vooral ondersteuning bij de lesgevers en bij elkaar.

Er wordt aandacht gevraagd voor de bijzondere kwetsbaarheid van studenten zonder werkervaring en studenten met een beperkte vooropleiding.

### **Leereffecten**

De omvorming tot HBO<sub>5</sub>-opleiding vereist dat de opleidingen expliciet aandacht besteden aan de studiebegeleiding en informatievoorziening. Het proefproject maakt duidelijk dat de begeleiding en communicatie thans meestal vrij vlot verloopt. Om dit ook voor de toekomst zo te houden en de situatie nog te optimaliseren kunnen volgende aandachtspunten best bewaakt worden:

- behoud van de toegankelijkheid van het lesgeverkorps ook bij expansie van de opleiding;
- verder onderhouden en ontwikkelen van digitale communicatiekanalen;
- ondersteuning van de groepsvorming bij studenten ook bij programma's met een substantiële component afstandsonderwijs;
- aandacht voor de kwetsbaarheid van bepaalde specifieke doelgroepen.

## 4.6. Interne kwaliteitszorg

De commissie kon vaststellen dat de opleidingen vrij recent gestart zijn met het concipiëren of introduceren van een kwaliteitszorgsysteem. Daarbij is het duidelijk dat er aandacht zal gaan naar bevraging, analyse van de gegevens, ontwikkelen van verbetertrajecten en aandacht voor de opvolging van deze verbetertrajecten. De PDCA-circl is hier duidelijk inspiratoir geweest voor de meeste opleidingen.

Het is daarbij van zeer groot belang dat opleidingen prioriteiten durven te stellen. Dit is de ervaring bij de implementatie van interne kwaliteitszorg (IKZ) elders in het hoger onderwijs. Opleidingen moeten durven op basis van hun missie, eigen visie en identiteit van de opleidingen een focus te leggen. Anders is het risico om bedolven te worden onder een veelheid van verbeter suggesties te groot.

Het is duidelijk dat kwaliteitszorg niet alleen de implementatie van een systeem betreft maar dat een succesvolle uitbouw ervan zeker even veel te maken heeft met een cultuuromslag die moet gemaakt worden binnen de instellingen en opleidingen.

De opleidingen geven aan dat de geformuleerde aanbevelingen in de rapporten alleszins een goed vertrekpunt kunnen vormen om focusgroepen op te zetten en te komen tot daadwerkelijke verbeteringen van de opleiding. Dit kan zelfs op vrij korte termijn gebeuren.

### 4.6.1. *Kwaliteitssysteem*

#### **Bevindingen**

Alle opleidingen zijn volop bezig met de implementatie van een kwaliteitszorgsysteem. De uitgangssituatie en de reeds ter tafel liggende plannen zijn erg verschillend.

Wat betreft de uitgangssituatie is er in één opleiding nog totaal geen traditie inzake kwaliteitszorg, twee opleidingen hebben een informeel systeem van opvolging van probleemsituaties en twee opleidingen hebben reeds enkele procedures voor partiële kwaliteitsverbetering lopende.

Wat betreft de voorliggende plannen is er ook een grote diversiteit:

- één opleiding concipieerde een zeer algemeen plan op centrum- en opleidingsniveau uitgewerkt volgens de PDCA-circl maar zonder een concreet implementatieplan en streefdoelen;
- twee opleidingen concipieerden een kwaliteitszorgplan met concrete en realistische doelen maar de uitwerking van de acties en de toewijzing van de verantwoordelijkheden om deze acties te monitoren, moeten er nog aan toegevoegd worden;
- één opleiding werkte een geheel van procedures uit die men in de toekomst samen wil voegen tot één systeem van kwaliteitszorg en stelde een kwaliteitszorgcoördinator aan die regelmatige bevragingen moet coördineren;
- één opleiding heeft een duidelijk kwaliteitszorgplan en voert al regelmatig bevragingen uit maar heeft nog geen verwerkte resultaten of opvolgingsplannen of verbetertrajecten en ook de streefdoelen ontbreken voorlopig nog.

Drie opleidingen laten zich bij de ontwikkeling van hun kwaliteitszorgsysteem expliciet inspireren door het kwaliteitszorgsysteem dat gehanteerd wordt door de nabije hogeschool.

De implementatie van het kwaliteitszorgsysteem is vooral een top-down gebeuren. In drie opleidingen is er naast de top-down benadering recentelijk gestart met een bottom-up beweging.

In alle opleidingen zijn er middelen en personeelondersteuning voorzien voor de ontwikkeling van dit kwaliteitszorgsysteem. De grootte van deze investering en het al dan niet inzetten van een kwaliteitsmedewerker of het toevoegen van deze verantwoordelijkheid bij het regulier management is verschillend van opleiding tot opleiding.

### **Beschouwingen**

Niettegenstaande het feit dat er inzake kwaliteitszorg nog heel wat moet gerealiseerd worden, krijgt dit onderwerp veel aandacht binnen de opleidingen. Het is opvallend dat men minstens op managementniveau overal overtuigd is van de meerwaarde die het gebruik van een kwaliteitszorgsysteem kan betekenen voor de opleiding.

Veelal wordt er voor de kwaliteitszorg naar synergie gezocht. Hetzij binnen de eigen instelling (centrumniveau), hetzij met andere hogeronderwijsinstellingen. Kwaliteitszorg is duidelijk een verantwoordelijkheid die meestal niet in exclusiviteit door de opleiding wordt gedragen.

Kwaliteitscultuur kwam als begrip bij geen van de opleidingen ter sprake.

Kwaliteitsbeleid betekent meer dan enkel een kwaliteitszorgsysteem ontwikkelen. Het vereist een visie op kwaliteit die nauw aansluit bij de onderwijsvisie van de opleiding. Een onderliggende brede visie op kwaliteit en kwaliteitszorg kreeg geen of erg beperkte aandacht in de dossiers. De volle aandacht ging naar het kwaliteitszorgsysteem en het bijhorende instrumentarium en de nodige procedures.

De beoordeling van het facet 'kwaliteitszorg' was in deze proefronde overwegend plantoetsing. Concrete acties, resultaten en verbetertrajecten waren nog niet echt aan de orde.

### **Leereffecten**

De kwaliteitszorg in een opleiding zodanig uitbouwen dat ze ondersteunend en verbeterend werkt voor een omgevormde HBO<sub>5</sub>-opleiding betekent dat er best aandacht kan geschonken worden aan:

- de PDCA-cirkel bij het concipiëren van het kwaliteitszorgplan;
- het kwaliteitszorgplan uitbouwen vanuit een visie die aansluit bij de onderwijsvisie;
- oog hebben voor toetsbare streefdoelen, evaluaties en verbetermaatregelen;
- middelen en mankracht toewijzen;
- eventueel synergie zoeken met partneropleidingen, op centrumniveau of met andere instellingen voor hoger onderwijs;
- zowel top-down als bottom-up werken;
- stimuleren van een ondersteunende en motiverende kwaliteitscultuur in de opleiding.

Niet alleen gefinaliseerde projecten of acties verdienen een plaats in een omvormingsdossier. Plannen en projecten in de opstartfase geven een beeld omtrent de kwaliteit van het omvormingsproces tot HBO<sub>5</sub>-opleiding.

## **4.6.2. Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

### **Bevindingen**

De algemene betrokkenheid van medewerkers, studenten en werkveld (voornamelijk regionaal en/of zeer specifiek) bij de opleiding is overal vrij groot doch zoals reeds eerder gesteld, is er door de kleine schaal van de opleidingen op de meeste plaatsen vooral een traditie van informeel overleg gegroeid.

Als er geformaliseerd intern overleg bestaat betreft het gewoonlijk een lesgeveroverleg en uitzonderlijk een geformaliseerd studentenoverleg.

Specifieke betrokkenheid bij de kwaliteitszorg is slechts in twee opleidingen aanwezig. In één opleiding gaat het om een zeer beperkte kwaliteitsbetrokkenheid (enkel een beperkte jaarlijkse werkveldconsultatie) en in één opleiding worden werkveld, medewerkers en alumni betrokken bij de ontwikkeling en optimalisatie van de opleiding via een kwaliteitszorgteam.

Eén opleiding heeft een grondige bevraging van alumni gedaan zonder analyse en synthese van de verkregen resultaten en dus ook zonder koppeling aan verbetertrajecten.

De verbeterkracht die betrokkenheid van de verschillende gremia kan genereren wordt door vier opleidingen benadrukt. Deze vier opleidingen hebben de intentie om de betrokkenheid van de stakeholders te vergroten of verder te intensifiëren en te optimaliseren. Twee opleidingen hebben hiervoor reeds plannen, bij de andere beperkt het zich voorlopig tot een intentie.

### **Beschouwingen**

Het ontwikkelen van een kwaliteitszorgsysteem is doorgaans van bovenaf gebeurd. De opleidingen proberen nu echter meer en meer de verschillende gremia (in eerste instantie informeel) te betrekken bij de verdere uitwerking van dit systeem.

Het niet bestaan van een formele interne participatiestructuur wordt doorgaans niet als problematisch ervaren gezien de vlotte informele communicatie tussen studenten en lesgevers.

De werkveldconsultatie gebeurt meestal vanuit lesgevers die sterk verankerd zijn in bepaalde sectoriële beroepsnetwerken. Het verbreden van het te consulteren beroepsveld buiten de gebieden waar men persoonlijke binding mee heeft door persoonlijke lesgeversnetwerking is niet vanzelfsprekend.

### **Leereffecten**

De omvorming tot HBO<sub>5</sub>-opleiding vereist dat de opleidingen meer aandacht besteden aan een gestructureerde wijze van regelmatige consultatie van de verschillende stakeholders inzake de kwaliteit van de opleiding. Om te komen tot het systematisch betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld bij de kwaliteitszorg kan het zeker helpen om:

- zich te realiseren dat informele communicatie niet altijd voldoende is om een totaal zicht te krijgen op de kwaliteitsoordelen die leven binnen de verschillende betrokken partijen;
- te bekijken hoe men de netwerking kan uitbreiden naar relevante delen van het beroepenveld waarmee er geen persoonlijke bindingen bestaan vanuit het lesgeverkorps (bv. beroepsverenigingen);
- zeker aandacht te besteden aan de uitbouw van een vorm van alumniwerking waarbinnen er ruimte wordt gecreëerd om de kwaliteit van de opleiding te bespreken.

## 4.7. Toetsing

De commissie constateerde dat er een grote transparantie bestaat inzake de toetsing. Ook wat de communicatie naar de studenten betreft zit dit al vrij goed. Via verschillende kanalen (sommige zijn nog in volle ontwikkeling, zoals bvb. ECTS-fiches) worden de studenten geïnformeerd over de toetsingswijze, de beoordelingscriteria en de feedbackmogelijkheden. Het grote probleem situeert zich vooral op het domein van het uitbouwen van competentiegerichte toetsing. Deze vorm van toetsen is in een aantal gevallen al aanwezig in de globale eindtoetsing maar ontbreekt veelal in de vormen van tussentijdse en partiële toetsing. De commissie meent dat er in vele gevallen nog aan zuivere kennistoetsing werd gedaan.

Er werd gesteld dat er in feite een omkering van het paradigma moet gebeuren. Vertrekpunt in de toekomst moet zijn: wat zijn de beoogde leerresultaten (in overeenstemming met de positionering binnen de Vlaamse kwalificatiestructuur en de desbetreffende domeinspecifieke beroepsprofielen mede opgesteld door het werkveld). Uit deze beoogde leerresultaten kan men dan afleiden wat en hoe men moet toetsen en meten. In functie van wat en hoe er zal gemeten worden kan men dan bepalen welk programma daar het best op voorbereidt (samenhang doelstellingen en programma) en hoe men dit best opbouwt (architectuur van de opleiding, verticale en horizontale samenhang) en vormgeeft (onderwijsvormen) en welke didactiek ondersteunend is voor een dergelijk leervormen.

### 4.7.1. *Toetsbeleid*

#### **Bevindingen**

In vier van de vijf opleidingen wordt er gewerkt met veel verschillende evaluatievormen. Eén opleiding hanteert een vrij klassiek examineringsstelsel. Eén opleiding is momenteel bezig met een inventarisatie van alle gebruikte evaluatievormen.

Slechts één opleiding realiseert reeds een volledig competentiegerichte toetsing. In de andere opleidingen wordt er vooral aan kennis- en/of vaardigheidsevaluatie gedaan met aanvulling van een beperkt aantal competentiegerichte toetsingen. Het betreft hier dus systemen van zeer partiële competentiegerichte toetsing. Drie opleidingen hebben de intentie hun toetsing meer competentiegericht te maken. Er waren evenwel nog geen concrete plannen hiervoor.

De communicatie omtrent de toetsing krijgt overal de nodige aandacht. In alle opleidingen gebeurt dit vooral via mondelinge toelichting van de lesgevers. Daarnaast wordt in alle opleidingen ook schriftelijke informatie verstrekt over de toetsing, maar deze is veel beperkter en betreft vooral de examenvormen en het examenreglement.

In alle opleidingen wordt een transparant evaluatiesysteem gehanteerd.

Twee opleidingen hebben een systeem om de betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid van de toetsing te bewerkstelligen. Eén opleiding wil hier in toekomst aandacht aan besteden. Bij de andere twee opleidingen zijn enkel de individuele lesgevers verantwoordelijk voor de validiteit en betrouwbaarheid van de door hen georganiseerde toetsen.

#### **Beschouwingen**

De afstemming van het toetsstelsel op de te bereiken competenties is een aandachtspunt dat zeer belangrijk wordt geacht.

Het toetsbeleid is er nog te weinig op gericht een coherente lijn van doelstellingen, leerinhouden, werkvormen en toetsing te ontwikkelen.

Het betrekken van externe beoordelaars bij de toetsing wordt als waardevol beschouwd.

Voorlopig is er nog weinig aandacht gegaan naar de analyse van de betrouwbaarheid en validiteit van de toetsing in zijn geheel.

De ervaringen met het intercollegiaal bewaken van de toetsing wordt als positief ervaren. Het verplicht de individuele lesgever om zich te richten op het geheel van de beoogde einddoelen en zijn specifieke verantwoordelijkheid daarbinnen.

### **Leereffecten**

Om het toetsbeleid verder te ontwikkelen tot een toetsstelsel dat een valide en betrouwbare beoordeling van de studenten in de HBO<sub>5</sub>-opleiding ondersteunt, is het nodig om aandacht te hebben voor:

- het feit dat de toetsing congruent moet zijn met de gehanteerde doelstellingen, leerinhouden en werkvormen;
- het betrekken van externe beoordelaars;
- validiteit en betrouwbaarheid van de toetsen;
- het organiseren van intercollegiaal overleg omtrent het toetsbeleid.

## **4.7.2. Afsluitende toetsing**

### **Bevindingen**

Bij één opleiding is de afsluitende toets gezien de recente opstart van de opleiding nog in de ontwerpfase.

Bij twee opleidingen werken de studenten een individueel eindproject uit. Bij de ene opleiding gaat het om de realisatie van een concreet project dat beoordeeld wordt vanuit de opleiding en het werkveld. In de andere opleiding betreft het eerder een klassiek eindwerk dat volledig begeleid en beoordeeld wordt door de opleiding, maar dat wel zeer praktijkgericht moet zijn.

Eén opleiding hanteert als eindtoets een projectwerk in de vorm van een groepswerk. De studenten moeten hun kennis uit de verschillende gevolgde modules toepassen op een reële casus.

Eén opleiding beoordeelt het tijdens de gehele opleiding opgebouwde portfolio als afsluitende toetsing.

Bij alle opleidingen gebeurt de beoordeling van de afsluitende toetsing door mensen met praktijk- en beroepsdeskundigheid. Slechts bij één opleiding worden daarbij externe werkvelddeskundigen ingezet.

Opzet en concept van het eindwerk zijn overal duidelijk en worden voldoende gecommuniceerd naar de studenten. De beoordelingscriteria en -procedures zijn evenwel niet altijd even duidelijk vooraf geëxpliciteerd.

## **Beschouwingen**

Het betrekken van externe beoordelaars bij de afsluitende toetsing wordt door de commissie als waardevol beschouwd.

De eindproeven zijn vooral naar het werkveld georiënteerd en toetsen al dan niet daadwerkelijk of de vooropgestelde competenties bereikt worden.

De mate waarin alle te bereiken competenties worden getoetst via de ingelegde proeven is vooralsnog bij de meeste opleidingen niet of onvoldoende geëxpliciteerd.

Inzage in enkele eindwerken van sommige om te vormen opleidingen maakte duidelijk dat er via eindprojecten dikwijls documenten van een degelijk professioneel niveau tot stand worden gebracht.

Een eindwerk/eindproject is een goede geïntegreerde vorm van competentietoetsing. De verdediging voor een jury is waardevol maar het is wel jammer dat er niet overal structureel een externe werkvelddeskundige in de jury werd opgenomen.

De commissie meent dat de eisen van één van de opleidingen met betrekking tot het eindwerk, zich situeren op een hoger niveau dan dat van HBO<sub>5</sub>.

De commissie vraagt aandacht voor een duidelijke communicatie van de beoordelingscriteria en beoordelingsprocedures.

## **Leereffecten**

De afsluitende toetsing zo organiseren en vormgeven dat ze de beoogde leerresultaten van de HBO<sub>5</sub>-opleiding daadwerkelijk weerspiegelt, vergt aandacht voor:

- behoud van het degelijk professioneel niveau dat vele van de actuele eindwerken behalen;
- het expliciteren en communiceren van criteria en procedures voor de beoordeling van eindwerken aan de studenten;
- het feit dat een eindwerk/eindproject en portfoliobeoordeling goede functionele vormen van afsluitende toetsing zijn om op een geïntegreerde wijze het geheel van de te bereiken eindcompetenties te evalueren;
- het eventueel werken met een jury voor de beoordeling van de afsluitende toetsing (bij voorkeur met externe werkvelddeskundigen);
- het zorgen dat geen eisen worden gesteld die zich niet op vijfde niveau van de Vlaamse Kwalificatiestructuur situeren.

## 5. ALGEMENE CONCLUSIE

Het proefproject maakte duidelijk dat de vijf betrokken opleidingen binnen het volwassenenonderwijs zeker potentialiteit hebben om uit te groeien tot goede HBO<sub>5</sub>-opleidingen. Gezien de diversiteit van de deelnemende opleidingen kan deze uitspraak wellicht verbreed worden tot het gehele contingent van opleidingen binnen het volwassenenonderwijs die bewust kiezen voor de indiening van omvormingsdossiers.

Belangrijk om deze omvormingsoperatie vlot en snel te laten verlopen is dat er een grondige paradigmashift gebeurt. Veel aandachtspunten die tijdens dit proefproject naar voor kwamen vinden immers hun oorsprong in het feit dat de opleidingen een historiek hebben die anders ligt dan wat nu verwacht wordt van het toekomstige HBO<sub>5</sub>. HBO<sub>5</sub> is hoger onderwijs waarin vooral van buiten naar binnen moet gedacht en gehandeld worden. Het beroepenveld en de specifieke competenties afgeleid uit het beroepsprofiel zijn het richtpunt van dit soort opleidingen in het hoger onderwijs. Die gerichtheid dient vertaald te worden in een aangepast programma, didactiek, personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid en toetsbeleid. Een degelijke visie ontwikkelen omtrent de opleidingspositionering is dan ook prioritair bij de start van het omvormingsproces.

Opleidingen die zich willen omvormen tot HBO<sub>5</sub>-opleidingen dienen een bewuste keuze te maken inzake de plaats die ze wensen in te nemen in het onderwijslandschap. Zij moeten een helder beeld hebben over waar hun alumni terecht moeten komen op de functieladder van de beoogde beroepssector.

Het proefproject leert bovendien dat dialoog hieromtrent erg renderend kan zijn. De opleidingen die in gesprek zijn gegaan omtrent hun visie, hebben in het proefproject betere omvormingsdossiers ingediend. Het betreft hier zowel vormen van opleidingsinterne dialoog dan wel opleidingsexterne gesprekken met bijvoorbeeld andere gelijkaardige opleidingen, het beroepenveld, de aansluitende bacheloropleiding en de eigen begeleidingsdienst. We kunnen in die zin spreken over een vorm van sociaal leren die maakt dat de eigen identiteit beter kan ontwikkeld worden.

Dit proefproject verduidelijkt volgens de NVAO dat Vlaanderen over een bijzonder waardevol basiskapitaal beschikt van hoger onderwijs op het vijfde niveau van de onderwijs-kwalificatiestructuur. Het netwerk van regionaal gespreide CVO's die door hun nabijheid en schaal een moeilijk te bereiken doelgroep kunnen aantrekken is sociaal zeer waardevol. De omvormingsoperatie tot HBO<sub>5</sub>-opleidingen is naar onze mening een vorm van validering van dit misschien tot op heden te weinig geactiveerde maatschappelijk kapitaal en dit belangrijk emancipatorisch gehalte. De HBO<sub>5</sub>-omvormingsoperatie kan op die wijze gezien worden als een proces dat zowel voor de individuele studenten die het programma doorlopen, als voor de gehele Vlaamse samenleving een bijzonder wenselijk civiel effect kan genereren.

Een geslaagde HBO<sub>5</sub>-omvorming zal immers betekenen dat volwassenen die hun graduaat behalen een diploma verwerven dat duidelijk gesitueerd kan worden binnen de nieuwe Europese onderwijsruimte. Zowel werkgevers als andere onderwijsinstellingen zullen de waarde van dit studietraject duidelijk kunnen situeren. Het betreft niet alleen een formeel erkenningsproces maar hopelijk ook de start van een maatschappelijke herkenning van opleidingen die thans nog al teveel verscholen bleven in de kleine regionale onderwijscentra.

## 6. BIJLAGEN

### 6.1. Bijlage 1: Vlaamse kwalificatiestructuur

VKS-niveau	NiveaudeSCRIPTORelementen	Context
VKS 1	<p>Kennis</p> <p>Vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- materialen, beknopte, eenduidige informatie, eenvoudige, concrete basisbegrippen en -regels uit een deel van een specifiek domein herkennen</li> <li>- één of meer van de volgende vaardigheden aanwenden :</li> <li>- cognitieve : informatie uit het geheugen oproepen, herinneren en toepassen</li> <li>- motorische : automatisen gebruiken en praktische handelingen nabootsen</li> <li>- repetitieve en herkenbare handelingen uitvoeren in routinetaken</li> </ul>	<p>Autonomie</p> <p>Verantwoordelijkheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- handelen in een stabiele, vertrouwde, enkelvoudige en goed gestructureerde context, waarin de tijdsdruk van gering belang is</li> <li>- handelen met niet-delicate objecten</li> <li>- onder rechtstreekse leiding functioneren</li> <li>- blijk geven van persoonlijke doeltreffendheid</li> </ul>
VKS 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- informatie, concrete begrippen en standaardprocedures uit een specifiek domein begrijpen</li> <li>- één of meer van de volgende vaardigheden aanwenden :</li> <li>- cognitieve : informatie analyseren door elementen te onderscheiden en verbanden te leggen</li> <li>- motorische :</li> <li>- zintuiglijke ervaringen in motorische handelingen omzetten</li> <li>- aangeleerde praktisch-technische handelingen uitvoeren</li> <li>- een geselecteerd aantal standaardprocedures bij het uitvoeren van taken toepassen; voorgeschreven strategieën aanwenden voor het oplossen van een beperkt aantal herkenbare concrete problemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelen in een beperkt aantal vergelijkbare, enkelvoudige, vertrouwde contexten</li> <li>- handelen met delicate, passieve objecten</li> <li>- onder begeleiding functioneren met beperkte autonomie</li> <li>- beperkte uitvoerende verantwoordelijkheid opnemen voor eigen werk</li> </ul>

VKS 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- een aantal abstracte begrippen, wetten, formules en methodes uit een specifiek domein begrijpen; hoofd- en bijzaken in informatie onderscheiden</li> <li>- één of meer van de volgende vaardigheden aanwenden :</li> <li>- cognitieve :</li> <li>- informatie analyseren via deductie en inductie</li> <li>- informatie synthetiseren</li> <li>- motorische :</li> <li>- constructies maken op basis van een plan</li> <li>- handelingen verrichten die tactisch en strategisch inzicht vereisen</li> <li>- artistiek-creatieve vaardigheden toepassen</li> <li>- standaardprocedures en methodes kiezen, combineren en gebruiken bij het uitvoeren van taken en bij het oplossen van een verscheidenheid van welomschreven concrete problemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelen in vergelijkbare contexten waarin een aantal factoren veranderen</li> <li>- handelen met delicate, actieve objecten</li> <li>- binnen een afgebakend takenpakket functioneren met enige autonomie</li> <li>- beperkte organisatorische verantwoordelijkheid opnemen voor eigen werk</li> </ul>
VKS 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- concrete en abstracte gegevens (informatie en begrippen) uit een specifiek domein interpreteren</li> <li>- reflectieve cognitieve en productieve motorische vaardigheden toepassen</li> <li>- gegevens evalueren en integreren en strategieën ontwikkelen voor het uitvoeren van diverse taken en voor het oplossen van diverse, concrete, niet-vertrouwde (maar weliswaar domeinspecifieke) problemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelen in een combinatie van wisselende contexten</li> <li>- autonoom functioneren met enig initiatief</li> <li>- volledige verantwoordelijkheid voor eigen werk opnemen; het eigen functioneren evalueren en bijsturen met het oog op het bereiken van collectieve resultaten</li> </ul>
VKS 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de informatie uit een specifiek domein met concrete en abstracte gegevens uitbreiden of met ontbrekende gegevens aanvullen; begrippenkaders hanteren; zich bewust zijn van de reikwijdte van de domeinspecifieke kennis</li> <li>- geïntegreerde cognitieve en motorische vaardigheden toepassen</li> <li>- kennis transfereren en procedures flexibel en inventief aanwenden voor het uitvoeren van taken en voor het strategisch oplossen van concrete en abstracte problemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelen in een reeks van nieuwe, complexe contexten</li> <li>- autonoom functioneren met initiatief</li> <li>- verantwoordelijkheid opnemen voor het bereiken van persoonlijke resultaten en voor het stimuleren van collectieve resultaten</li> </ul>

VKS 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch evalueren en combineren</li> <li>- complexe gespecialiseerde vaardigheden toepassen, gelieerd aan onderzoeksuitkomsten</li> <li>- relevante gegevens verzamelen en interpreteren en geselecteerde methodes en hulpmiddelen innovatief aanwenden om niet-vertrouwde complexe problemen op te lossen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelen in complexe en gespecialiseerde contexten</li> <li>- functioneren met volledige autonomie en een ruime mate van initiatief</li> <li>- medeverantwoordelijkheid opnemen voor het bepalen van collectieve resultaten</li> </ul>
VKS 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kennis en inzichten uit een specifiek domein of op het raakvlak tussen verschillende domeinen integreren en herformuleren</li> <li>- complexe nieuwe vaardigheden toepassen, gelieerd aan zelfstandig, gestandaardiseerd onderzoek</li> <li>- complexe, geavanceerde en/of innovatieve probleemoplossende technieken en methodes kritisch beoordelen en toepassen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelen in onvoorspelbare, complexe en gespecialiseerde contexten</li> <li>- volledig autonoom functioneren met beslissingsrecht</li> <li>- eindverantwoordelijkheid opnemen voor het bepalen van collectieve resultaten</li> </ul>
VKS 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bestaande kennis uit een substantieel deel van een specifiek domein of op het raakvlak tussen verschillende domeinen uitbreiden en/of herdefiniëren</li> <li>- nieuwe kennis via origineel onderzoek of geavanceerde wetenschappelijke studie interpreteren en creëren</li> <li>- projecten ontwerpen en uitvoeren die de bestaande procedurele kennis uitbreiden en herdefiniëren, gericht op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, technieken, toepassingen, praktijken en/of materialen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelen in bijzonder complexe contexten met brede, innoverende implicaties</li> <li>- met een hoge mate van kritische zin en sturend vermogen de verantwoordelijkheid opnemen voor de ontwikkeling van de professionele praktijk of van wetenschappelijk onderzoek</li> </ul>

Bron: Decreet van 30/04/2009 betreffende de kwalificatiestructuur

## 6.2. **Bijlage 2: Nuttige informatie en links**

- NVAO: - [www.nvao.net](http://www.nvao.net)
  - HBO<sub>5</sub> projectcoördinator, Jo(Hanna) Baeyens: [j.bayens@nvao.net](mailto:j.bayens@nvao.net)
  - Communicatie HBO<sub>5</sub>, Lieselotte De Zutter: [l.dezutter@nvao.net](mailto:l.dezutter@nvao.net)
- Decreet van 30 april 2009 betreffende het secundair na secundair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs:  
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex/database/document/document.asp?docid=14112>
- Handleiding van de verschillende begeleidingsdiensten “Het schrijven van een omvormingsdossier” op <https://sites.google.com/site/omvorminghbo5/file-cabinet>

# Colofon

**Leereffectenrapport proefprojecten HBO<sub>5</sub>**

© december 2010

**Tekst:** Jo(hanna) Baeyens, HBO<sub>5</sub> coördinator NVAO

**Inleiding:** Lucien Bollaert, bestuurslid NVAO

**Tekstbewerking:** Lieselotte De Zutter, communicatie NVAO

**Vormgeving en drukwerk:** Multicopy Den Haag

Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO)

Parkstraat 28 / 2514 JK Den Haag

*P.O. Box 85498 / 2508 CD The Hague / The Netherlands*

**T** +31 70 312 2300

**F** +31 70 312 2301

**E** [info@nvaio.net](mailto:info@nvaio.net)

**[www.nvaio.net](http://www.nvaio.net)**

**NVAO**

Nederlands- Vlaamse Accreditatieorganisatie

Parkstraat 28 / 2514 JK Den Haag  
P.O. Box 85498 / 2508 CD The Hague  
The Netherlands

**T** +31 (0)70 312 23 00

**F** +31 (0)70 312 23 01

**E** [info@nvao.net](mailto:info@nvao.net)

[www.nvao.net](http://www.nvao.net)