

Bijlage 3: Evaluatie van de Eigen Regie 1.0

De evaluatie van de Eigen Regie 1.0 startte onmiddellijk na de instellingsreview in 2016. Tijdens het academiejaar 2016-2017 organiseerde DOWA een **evaluatiegesprek met elke faculteit** (CKO- medewerkers en onderwijsdirecteur). Alle feedback rond het geïnstalleerde peer-leersysteem werd systematisch verzameld en gestructureerd met de bedoeling om op basis van de resultaten gerichte verbetervoorstellen te kunnen formuleren. Deze informatie uit eerste hand en onmiddellijk na de ervaring met het gebruik van de portfolio's speelde later ook een zeer belangrijke rol bij de uitbouw van de monitor in Sharepoint .

Op 23 mei 2018 werd aanvullend **een vragenlijst** uitgestuurd aan 805 betrokken UGent medewerkers en studenten in de bezoekende teams en de bezochte opleidingen. De bevraging werd afgesloten op 6 juni 2018 met 270 volledig ingevulde enquêtes (34% respons).

Tot slot werden in dezelfde maand vijf **focusgesprekken** (ontbijtsessies) georganiseerd waarbij de resultaten uit de enquêtes in detail werden besproken. Zowel tijdens de feedbackronde, in de open vragen van de enquête, als tijdens de focusgesprekken werden heel wat positieve aspecten van het peer-leersysteem in de verf gezet en bleek er waardering voor de algemene aanpak. Terzelfdertijd werden een aantal aandachtspunten gedetecteerd. Deze hadden betrekking op de volgende aspecten:

1. Het concept van de peer-leerbezoeken

- De opzet van de peer-leerbezoeken, waarbij peers op basis van een portfolio vragen stellen aan de verschillende types stakeholders van een opleiding, werd nog sterk aanvoeld als een 'klassieke' visitatie. Daarmee samenhangend werd het toekennen van scores door het bezoekende team en het publiek maken van de rapporten via de online studiekiezer aanvoeld als een te beoordelende aanpak die de neiging tot 'window dressing' in de hand werkte.
- De focus van het peer-bezoek bleek niet altijd voor iedereen eenduidig: daarbij was vooral de verhouding tussen een 'procesevaluatie' en een vakinhoudelijke evaluatie niet helder. Het creëren van heldere verwachtingen en kaders m.b.t. deze twee aspecten werd gezien als een belangrijk verbeterpunt. Het ZAP vond het vooral jammer dat er te weinig gekeken werd naar de inhoud van het programma en de vakken in de opleiding. De aanwezigheid van 1 expert was hierbij niet voldoende.
- Het peer-leerbezoek werd door alle partijen als een tijdsintensieve procedure ervaren. Voor de bezochte opleidingen bleken de inspanningen die ze dienden te leveren ter voorbereiding van het bezoek niet altijd in verhouding te staan tot wat het hen opleverde. Er werd expliciet gevraagd naar voelbare planlastreductie en meer efficiëntie.

2. Het gebruikte instrument, nl. de portfolio's

- Het portfolio in Minerva werd ervaren als een instrument dat veel voorbereidingswerk met zich mee bracht en dat men niet makkelijk als een actieve tool kon integreren in de werking van een opleiding(scommissie).
- Het evalueren van de 55 processen en meer dan 100 indicatoren in de portfolio's bleek niet overzichtelijk genoeg. Daarenboven dienden de opleidingen, om bepaalde indicatoren te evalueren, zelf de relevante gegevens in UGI op te zoeken. Ook dit werk vergde veel inspanning. Er waren m.a.w. nog (te) veel obstakels voor vlotte datagestuurde besluitvorming en kwaliteitszorg. Opleidingscommissies beschikten niet over een soort dashboard om de beleidsvoering te ondersteunen.

3. De ondersteuning

- Het aspect 'peer-leren' an sich werd als positief ervaren, maar de opzet van het bezoek als een soort interne visitatie vormde een obstakel voor het voeren van een open discussie gericht op wederzijds leren. Er weerklonk een sterke vraag om meer als gelijken rond de tafel te kunnen zitten en om het leerperspectief meer centraal te stellen.
- Er was interesse in de uitbouw van een ondersteuningsluik na afloop van een peer-leerbezoek waarbij coaching op maat zou worden voorzien.

4. De rol van DOWA en het Onderwijskwaliteitsbureau

- Ook voor de ondersteunende diensten (DOWA) bleek het organiseren en coördineren van de peer-leerbezoeken een intensief proces. Het voorzien van bezoeken aan de meer dan honderd UGent opleidingen zou een traject van meer dan vijf jaar vormen, wat te lang is om de kwaliteitscultuur goed op te volgen.
- Op basis van o.a. de beschikbare data uit UGI en het jaarlijks kwaliteitsoverleg bleken de onderwijskwaliteit en de kwaliteitszorgprocessen bij de meeste opleidingen goed te zitten waardoor een (te) beoordelend peer-leerbezoek niet de gepaste actie vormde om de verdere verbetering van de kwaliteit te ondersteunen.
- Volgens het oorspronkelijke concept zou elke opleiding om de zes jaar een peer-leerbezoek ontvangen. Het cyclische karakter van deze visites die (in de praktijk) vooral vlak voor, tijdens en onmiddellijk na het bezoek veel aandacht en inspanning van alle betrokkenen vragen, is minder gericht op het creëren van een continu proces van kwaliteitsverbetering.

De evaluatie van de eigen regie 1.0 en de feedback van de stakeholders die hieruit voortvloeide, vormde één van de factoren die aanleiding gaven tot een grondige actualisatie van het interne kwaliteitszorgmodel.