

## **VVS CONGRESSTANDPUNT WERKGROEP 3: ROL VAN DE OVERHEID KWALITEITSZORG**

*Unaniem goedgekeurd door het congres van 12 april en bekrachtigd op de AV van 24 april 2008*

### **1. KWALITEITSZORG**

#### **1.1. INLEIDING**

Diversiteit is een meerwaarde voor de kwaliteit van onderwijs. Enerzijds versterkt diversiteit het onderwijs, door verschillende zienswijzen aan te bieden. Anderzijds zorgt het ervoor dat het hoger onderwijs een betere voorbereiding vormt op de veelzijdigheid van de maatschappij, doordat de vertrouwdheid met kansengroepen en de openheid vergroot worden. Nochtans wordt diversiteit niet meegenomen bij het meten van die kwaliteit in de kwaliteitszorg.

Enerzijds is er de interne kwaliteitszorg, de bewaking en verbetering van de kwaliteit binnen de instelling. Anderzijds worden de instellingen door externen beoordeeld. Dit gebeurt door een visitatiecommissie die haar blik werpt op de opleiding. Daarna volgt de accreditatie, waarbij opnieuw naar de opleiding gekeken wordt alsook naar het rapport van de visitatiecommissie. Bij een positieve accreditatie wordt de opleiding erkend, dat wil zeggen dat ze diploma's mag uitreiken en dat ze gefinancierd wordt door de Vlaamse overheid. Heel dit proces wordt kortweg het kwaliteitszorgsysteem genoemd.

De Vlaamse Onderwijsraad stelt expliciet dat het diversiteitsbeleid een onderdeel zou moeten zijn van het kwaliteitszorgsysteem:<sup>1</sup> inclusief hoger onderwijs biedt volgens de Raad Hoger Onderwijs nog steeds de beste garantie om deze maximale participatie te realiseren. Voor de raad kadert de realisatie van volwaardig inclusief hoger onderwijs in een breder diversiteitsbeleid, dat expliciet deel zou moeten uitmaken van het visitatieproces en de accreditatie. Ook VVS is van mening dat diversiteit een expliciet onderdeel moet worden van het kwaliteitszorgsysteem.

De beoordelingsgronden van het kwaliteitszorgsysteem worden onderverdeeld in zes onderwerpen,<sup>2</sup> die op hun beurt verder onderverdeeld worden in facetten. Deze facetten bestaan uit een reeks van beoordelingscriteria. VVS opteert ervoor om diversiteit zowel als zevende onderwerp op te nemen in het systeem, alsook om diversiteit te integreren in de bestaande onderwerpen.

#### **1.2. DIVERSITEIT GEÏNTEGREERD**

Door diversiteit te integreren in de bestaande onderwerpen, beoogt VVS een structurele aanpak van de non-discriminatie in het hoger onderwijs. De criteria die worden opgenomen betreffen concrete maatregelen om op het niveau van de opleiding diversiteit een plaats te geven en de discriminatie tegen te gaan. Door het diversiteitsaspect te verspreiden over de verschillende beoordelingsfacetten, wordt er op een inclusieve manier gewerkt aan de non-discriminatie binnen de opleiding.

In onderstaande tabel wordt een overzicht geboden van concrete diversiteitscriteria. Verschillende criteria zullen misschien reeds opgenomen zijn in het kwaliteitszorgsysteem, maar niet expliciet in het kader van diversiteit. VVS benadert ze hier vanuit een op diversiteit gebaseerde invalshoek.

<b>Onderwerp</b>	<b>Facet</b>	<b>Criteria</b>
<b>1. Doelstelling van de opleiding</b>	1.1. Niveau en oriëntatie	
	1.2. Domeinspecifieke eisen	
<b>2. Programma</b>	2.1. Relatie doelstellingen en inhoud	<i>Is er ruimte voor redelijke aanpassingen in het curriculum waarbij de doelstellingen van de opleiding nog steeds gehaald worden?</i>
	2.2. Eisen professionele en academische gerichtheid	
	2.3. Samenhang programma	
	2.4. Studeerbaarheid	<i>Wordt er rekening gehouden met werkstudenten en andere kansengroepen met minder te investeren tijd, hetzij door alternatieve trajecten, hetzij door flexibiliteit binnen de</i>

<sup>1</sup> Vlor, Raad Hoger Onderwijs, Advies Inclusief Hoger Onderwijs

<sup>2</sup> De zes onderwerpen zijn: doelstelling van de opleiding, programma, inzet van het personeel, voorzieningen, interne kwaliteitszorg, resultaten.

		<i>bestaande trajecten?</i>
	2.5.Afstemming vormgeving en inhoud	<i>Mate van onderwijsvernieuwing, differentiatie tussen en binnen de werkvormen</i>
	2.6.Beoordeling en toetsing	<i>Redelijke aanpassingen en maatregelen van compenserende ongelijkheid en inclusiviteit: is de beoordeling en toetsing afgestemd? Is er bijvoorbeeld meer tijd voor dyslectici? Kunnen studenten met een visuele beperking een schriftelijk examen mondeling afleggen? Mogen sommige studenten een woordenboek gebruiken? Kortom, wordt er ingespeeld op de specifieke noden van studenten en maakt de instelling voldoende werk van facilitatoren voor kansgroepen? Gebeurt de verbetering van schriftelijke examens anoniem?<sup>3</sup></i>
	2.7.Masterproef	<i>Zijn aanpassingen van de vorm van het onderzoek en de schrijfo opdracht mogelijk?</i>
	2.8.Stage en/of eindwerk	<i>Flexibiliteit in het bepalen van de stageplaats en stage-inhoud Het doorvoeren van redelijke aanpassingen</i>
	2.9.Toelatingsvoorwaarden	<i>Zijn de noodzakelijke begincompetenties duidelijk gedefinieerd, waardoor de inschrijving van studenten met een functiebeperking enz. niet willekeurig geweigerd wordt?</i>
	2.10.Diversiteits-inclusiviteitstoets van het programma en	<i>Lesinhouden screenen op stereotypen en ethnocentrismen. In hoeverre is het curriculum geïnterculturaliseerd? Niet enkel op het niveau van de afzonderlijke vakken, maar ook het totaalbeeld van de opleiding.  Wordt er geen voorkennis verondersteld die niet tot de eindtermen van het leerplichtonderwijs behoort en enkel in bepaalde lagen van de bevolking aanwezig is?  Goede mix tussen de werkvormen en mogelijkheid tot alternatieven voor (tijdsintensieve) werkvormen  Redelijke aanpassingen bij evaluatievormen?</i>
	2.11.Integraal taalbeleid	<i>Aanbieden van een vak academisch taalgebruik en wetenschappelijk schrijven  Aanbieden van individuele taalbegeleiding waar nodig  Overbodige drempels (in het eerste jaar) door onnodig academisch taalgebruik of specifiek jargon wanneer dit nog niet aangeleerd werd?  Worden lesgevers hieromtrent voldoende gesensibiliseerd?  De mate waarin er een coherent vreemde talenbeleid bestaat dat geïntegreerd wordt in het curriculum</i>
<b>3.Inzet van personeel</b>	3.1.Kwaliteit personeel	
	3.2.Eisen professionele of academische gerichtheid	
	3.3.Kwantiteit personeel	<i>Voldoende draagkracht om, waar nodig, in eventuele specifieke noden van studenten te voorzien?  Is er voldoende bestaaffing vrijgesteld om het beleid voor kansgroepen waar te maken? Hierbij denken we onder meer aan zorgcoördinatie, aanspreekpunten, monitoring van de zorgcoördinatie, het informeren en sensibiliseren.</i>
	3.4.Diversiteit personeel	<i>Evenredige participatie van alle kansgroepen in personeelsbestand afgemeten aan de uitstroomcijfers van de opleiding(en) die hiertoe toegang verschaft(t)(fen)</i>

<sup>3</sup> Brits onderzoek wees uit dat studenten met een allochtone naam gemiddeld 12% minder punten kregen wanneer zij precies hetzelfde examen indienden als autochtonen.

		<p><i>Is het onderwijzend en ondersteunend personeel voldoende opgeleid om met de diversiteit in de studentenpopulatie om te gaan? Is er voldoende sensibilisering?</i></p>
<p><b>4.Voorzieningen</b></p>	<p>4.1.Materiële voorzieningen:</p> <p>-huisvesting</p> <p>-onderwijsruimten, bibliotheekvoorzieningen, zelfstudiecentra computerfaciliteiten</p> <p>en</p>	<p><i>Is er de mogelijkheid tot niet-gemengde studentenhuysvesting voor meisjes en jongens?</i></p> <p><i>Fysieke toegankelijkheid voor studenten met een functiebeperking heeft onder meer ook betrekking op signalisatie, procedures bij noodgevallen en het kenbaar maken van de toegankelijkheid (via bijvoorbeeld de website). Zo is er enerzijds het bekijken van toegankelijkheidsnoden op het niveau van iedere student met functiebeperkingen. Anderzijds is er een proactieve benadering waarvoor bij nieuwbouw en/of bij verbouwing en renovatie telkens een toegankelijkheidstoets verricht wordt. Gaat het bij gebouwen niet enkel om onderwijsruimten, maar ook om bibliotheken, huisvesting, resto's...? Hebben gebouwen ook aangepaste voorzieningen (plaats voor rolstoelen in aula's, toegankelijkheid toiletten...) naast enkel fysiek toegankelijk te zijn?</i></p> <p><i>Digitalisering en innovaties op het vlak van ICT hebben heel wat kansen gecreëerd voor personen met functiebeperkingen. Omwille van een verhoogde gebruiksvriendelijkheid (bijvoorbeeld het visualiseren van digitale omgevingen) worden steeds meer en meer studenten met functiebeperkingen met een verhoogde onbruikbaarheid geconfronteerd. Voorbeelden hiervan zijn ontoegankelijke websites en digitale leerplatformen. Worden er voldoende alternatieven voor ontoegankelijke gegevensdragers voorzien? Is er een proactief beleid om toegankelijkheid te garanderen?</i></p> <p><i>Zijn de openingstijden voor bibliotheken en andere voorzieningen ruim genoeg voor wie geen computer of eigen werkplek heeft?</i></p> <p><i>Is er kinderopvang voor studenten?</i></p> <p><i>Kortom, maakt de instelling in de sociale sector werk van voldoende facilitatoren voor kansengroepen?</i></p>
	<p>4.2.Studiebegeleiding:</p> <p>-psychosociale begeleiding</p> <p>-studiebegeleiding</p> <p>-ombudsfunctie</p> <p>-begeleiding flexibele leertrajecten</p> <p>-informatie aan potentiële studenten enz.</p> <p>-informatie en advisering tijdens de opleiding</p> <p>-begeleiding internationale uitwisseling voor huisvesting, opleidingstraject enz.</p> <p><i>-is er een rekruteringsbeleid en uitstroombesleid in het kader van diversiteit</i></p>	<p><i>Is het personeel voldoende voorbereid op een diverse studentenparticipatie met flexibele leertrajecten, andere noden aan psychosociale begeleiding enz.?</i></p> <p><i>Is de informatie hierop specifiek afgestemd?</i></p> <p><i>Zijn er voldoende mogelijkheden tot faalangstraining, studievaardigheidstraining, sociale vaardigheidstraining...?</i></p> <p><i>Worden de studenten voldoende geïnformeerd inzake de redelijke aanpassingen en compenserende maatregelen die mogelijk zijn bij de onderwijs- en evaluatievormen?</i></p> <p><i>Is er naast deze informatie ook de mogelijkheid tot (uitgebreid) persoonlijk contact wanneer nodig? Worden zowel de bevoegde personeelsleden op instellings- als op opleidingsniveau in dit contact betrokken om tot een goede coördinatie te komen?</i></p> <p><i>Heeft de instelling een duidelijke werkwijze waarbij vastligt hoe persoonlijke én vertrouwelijke informatie beheerd wordt? Dit verzamelen van informatie kan op basis van persoonlijk contact en assessments. Alle bevoegde personeelsleden dienen enkel toegang tot de voor hen relevante informatie te hebben. Discretie wordt verzekerd door het kenbaar maken van hoe met vertrouwelijke gegevens omgegaan wordt.</i></p>
<p><b>5.Interne kwaliteitszorg</b></p>	<p>5.1.Evaluatie resultaten</p>	<p><i>Er is monitoring en evaluatie van het gevoerde diversiteits- en inclusiviteitsbeleid. Dit omvat minstens</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-het bijhouden van het aantal leden van kansengroepen en evaluaties van de evolutie hierin</li> <li>-een evaluatie van de kwaliteit van de dienstverlening om evenredige participatie na te streven</li> <li>-een analyse van de klachten inzake discriminatie</li> <li>-een evaluatie van de toegestane facilitatoren en compensatiemaatregelen en hun effect</li> <li>-opvolging van de het beleid ten aanzien van de toegankelijkheid van de gebouwen.</li> <li>-opvolging van de ondersteuning aan de personeelsleden.</li> </ul>
	5.2.Maatregelen tot verbetering	
	5.3.Betrekken van medewerkers, studenten, alumni, beroepenveld en kansengroepen	<i>Ook leden van kansengroepen, zelfverenigingen en/of expertisecentra bevragen.</i>
<b>6.Resultaten</b>	6.1.Gerealiseerd niveau	
	6.2.Onderwijsrendement	<i>Doorstroom kansengroepen aan de hand van streefcijfers</i>

*De gecursiveerde facetten en criteria zijn de nieuwe VVS-voorstellen*

De visitatiecommissie zal de zes onderwerpen beoordelen aan de hand van de facetten en de daarbij horende criteria. Er wordt per facet aangegeven of de opleiding hierop onvoldoende, voldoende, goed of excellent scoort. Op basis van de beoordelingen per facet geeft de commissie vervolgens een samenvattend oordeel op het niveau van de onderwerpen, waarbij gebruik gemaakt wordt van de indeling onvoldoende/voldoende. Binnen een onderwerp kunnen bepaalde facetten een onvoldoende halen. Voor een positief eindoordeel moet de opleiding voor alle onderwerpen evenwel voldoende scores.

### **1.3.DIVERSITEIT ALS ONDERWERP**

Naast de integratie van diversiteit in het bestaande kwaliteitszorgsysteem, wil VVS een zevende onderwerp 'diversiteit' toevoegen. Door dit als bijkomend onderwerp op te nemen in het kwaliteitszorgsysteem, worden opleidingen verplicht hieromtrent extra inspanningen te leveren. Het behalen van een onvoldoende op een onderwerp heeft immers verregaande consequenties voor de opleiding: ze komt niet in aanmerking voor accreditatie.

Om pragmatische redenen kan dan ook overwogen worden een aantal criteria en facetten niet in de eerste zes onderwerpen van het kwaliteitszorgsysteem te integreren, maar ze over te hevelen naar een zevende onderwerp. Onder andere de acties die zich meer op het niveau van de instelling dan die van de opleiding bevinden (het diversiteitsplan van de instelling, strategische en operationele doelstellingen, registratie, streefcijfers...) zouden hier niet misstaan.

### **1.4.DE SAMENSTELLING VAN DE VISITATIECOMMISSIE**

Een visitatiecommissie telt vijf of zes leden, namelijk drie of vier vakdeskundigen, één onderwijsdeskundige en één student. Belangrijke eisen die aan de visitatiecommissie worden gesteld zijn onafhankelijkheid, deskundigheid en gezag.<sup>4</sup> De onafhankelijkheid moet blijken uit het ondertekenen van een onafhankelijkheidsverklaring en het feit dat de visitatie en het beoordelingsproces zonder beïnvloeding van wie dan ook hebben plaatsgevonden. De deskundigheid van de commissie moet blijken uit de samenstelling en het gezag uit de aanvaarding van de visitatiecommissie door het veld.

De in de visitatiecommissie aanwezige deskundigheid moet representatief zijn voor de te visiteren opleiding. Binnen de commissie moeten volgende specifieke deskundigheden aanwezig zijn:

- domeinspecifieke deskundigheid in de discipline en het afnemend veld,
- onderwijsdeskundigheid
- evaluatiedeskundigheid

<sup>4</sup> Handleiding onderwijsvisitaties Vliir/Vlhora, februari 2005

- deskundigheid in de internationale ontwikkelingen van de discipline

VVS pleit ervoor om tevens een diversiteitsdeskundige op te nemen in de visitatiecommissie, die specifiek aandacht besteed aan het beoordelen van het diversiteits- en inclusiviteitsaspect van de leeromgeving. Alleen op die manier kan er pas sprake zijn van een inclusief kwaliteitszorgsysteem. We zien deze rol niet voor eender wie weggelegd. Om de onafhankelijkheid en de deskundigheid te waarborgen, is het belangrijk dat deze persoon op de hoogte is van het brede spectrum aan kansengroepen en de daaraan gekoppelde problematieken.