

Commissie Hoger Onderwijs

Rapport in het kader van het
kwaliteitstoezicht van de
HBO5-opleidingen

PCVO Limburg

130765



Vlaanderen
is onderwijs & vorming

Rapport in het kader van het kwaliteitstoezicht van de hbo5-opleidingen
door de Commissie Hoger Onderwijs
130765 PCVO Limburg

1. Conclusie

Onderwerpen	Oordeel
De onderwijsinhoud	Goed
Het onderwijsproces	Voldoende
De uitkomst van het onderwijs	Voldoende
Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg	Voldoende
Eindoordeel	Voldoende

2. Bevindingen

Algemeen

Het PCVO Limburg is een provinciale instelling die het resultaat is van een recente fusie. De hoofdzetel is in Maasmechelen en er zijn 4 vestigingsplaatsen, waarvan twee op een campus van de hogeschool PXL. De instelling werkt samen in het kader van PXL-Level 5. In het ZER wordt een zeer goed overzicht gegeven van de organisatie van de opleidingen en het samenwerkingsverband. Met de nodige toelichtingen wordt duidelijk gemaakt waarom drie opleidingen niet worden georganiseerd die in hun bevoegdheidspakket zitten

De onderwijsinhoud

Het X-factor model lijkt het onderliggend model te zijn voor de visie op onderwijs, strategisch plan, beleidsplan, professionalisering, zo blijkt op p. 8. In het rapport zelf wordt er echter niet meer expliciet naar verwezen, hoewel er wel elementen aanwezig zijn waarmee dit had gekund.

De doelstellingen van de opleiding zijn vertaald in competenties waarbij de wettelijke opgelegde bepalingen worden nageleefd en er wordt gewerkt volgens een leerplan dat bekrachtigd is door de onderwijsinspectie. Positief is het met positief gevolg ondergaan van de Toets Nieuwe Opleiding voor *Winkelmanagement*. Voor elke opleiding werd een competentieprofiel samengesteld, gekoppeld aan gedragsindicatoren. Er is een competentiematrix per opleidingsonderdeel. De competenties zijn ook transparant voor de cursisten via de ECTS-fiches op het elektronisch leerplatform. Er werd ook rekening gehouden met de feedback van cursisten op de competenties om het beeld volledig te maken (bv p.15 leren van elkaar).

De instelling werkt volgens een modulair systeem (van eenvoudig naar geavanceerd) waardoor individuele trajecten mogelijk zijn. Voor elke opleiding wordt gewerkt met een combinatie van afstands- en contactonderwijs rondom “authentieke leertaken” (o.a. casussen die aansluiten bij de praktijk). Er zijn verschillende organisatievormen waarop de opleidingen worden aangeboden. In het leren en werken model wordt gewerkt volgens een driejarig programma van drie avonden of twee avonden en een halve dag (op zaterdag). Er zijn verder tweejarige opleidingen mogelijk met een combinatie van dag- en avondonderwijs (Jaar 1 dagonderwijs en jaar 2 avondonderwijs). In samenwerking met de VDAB wordt gewerkt aan programma’s met voltijds dagonderwijs gespreid over twee jaar. Er is duidelijk een grote flexibiliteit in de onderwijsorganisatie.

Spijtig genoeg geeft het ZER geen informatie welke normtrajecten worden aangeraden – er is enkel een algemene beschrijving van de leerlijnen in het modeltraject - en hoe van deze normtrajecten kan afgeweken worden. Er kunnen ook vragen worden gesteld over de manier waarop deze modeltrajecten worden opgesteld. Zo wordt op p. 18 zelfs letterlijk verwezen naar “informele contacten tussen lectoren” om de logische opbouw van modeltrajecten te waarborgen. Dat is een weinig betrouwbare wijze van werken. Werden er pre-requisites bepaald voor de opbouw van de trajecten, hoe worden deze geëvalueerd, wie is verantwoordelijk voor de evaluatie ervan, ..? De ECTS-fiches zouden veel kunnen verduidelijken maar voorbeelden ervan of toegang tot de fiches zitten niet in het ZER. Enige duidelijkheid is beslist nodig daar in het rapport wordt aangegeven dat er grote vrijheid is in het uitbouwen van een individueel traject.

Vanzelfsprekend ligt ook bij dit CVO de nadruk op beroeps- en praktijkgerichtheid. Er zijn vrij intense contacten met het werkveld. Daarbij wordt verwezen naar resonantiegroepen, gastlectoren, bedrijfsbezoeken, en doordat veel lectoren hun opdracht combineren met een job in het veld enz. Dit is beslist zeer positief maar de beschrijving geeft de indruk dat al deze contacten stoelen op een informele, toevallige en weinig gestructureerde wijze van werken.

De afstemming tussen de diverse opleidingsonderdelen wordt voldoende bewaakt en wel op verschillende manieren (opleidingsraad, focusgroepen, enquêtes, resonantiegroepen...).

Het ZER vernoemt zelf als verbeterpunten: de verdieping van competentieprofielen en een verdere pedagogische ondersteuning van de lectoren.

Het onderwijsproces

De globale aanpak van het onderwijsproces wordt goed toegelicht en verder geïllustreerd met voorbeelden uit de verschillende onderwijsprogramma’s. Het is een duidelijk weldoordachte aanpak. Onderwijs- en leervormen werden afgestemd op de te verwerven competenties. Er is een diversiteit aan leervormen aanwezig: contact, combi, werkplek, hoorcollege, werkcollege, groepswork, projectonderwijs,.... Er ligt ook een belangrijk accent op sociaal leren (groepswerken en projectwerken die de latere beroepspraktijk weerspiegelen). Er is een ruime aandacht voor authentieke leertaken, taken die afgestemd zijn op de praktijk (bv. cursisten marketing organiseren een evenement). Maar er blijven heel wat vragen bij de manier waarop het geïmplementeerd wordt.

Het hele onderwijsproces is gebouwd rondom ECTS. De ECTS-fiches zijn echter niet beschikbaar. Het belang van de fiches is evident. Zeker als er verder verwezen wordt dat bv. 1/3 van de studiepunten verworven worden door werkplekleren. Dit wordt georganiseerd vanuit een jobbeurs, met ondersteuning door een werkplekcoach en lectorbegeleiding, en

als instrumenten een logboek en portfolio, en wordt afgesloten met co-assessment. Of dit verantwoord is, kan niet beoordeeld worden zonder toegang tot de fiches.

Indien gewerkt wordt met ECTS dan moet er ook een waarde zijn voor de verschillende opleidingsonderdelen, maar er is geen verwijzing naar de verschillende creditwaarden. Heeft elk opleidingsonderdeel een vaste waarde? Hoe werden deze bepaald? Op basis waarvan wordt het aantal credits per opleidingsonderdeel toegekend? Zijn deze gekoppeld aan de studietijd of enkel aan de contacturen? Wat is de werklast van het studieprogramma? In de bijlagen wordt enkel verwezen naar het aantal contacturen per opleiding. Maar wat met zelfstandig werk? Werd de studietijd voor de opleidingen gemeten? Kortom er zijn heel wat onbeantwoorde vragen.

Het is ook niet duidelijk op welke wijze het zelfstandig werk of de voorbereidingen in het kader van afstandsonderwijs worden begeleid. Welke docenten en hoeveel van hun tijd wordt daaraan besteed? Welke methoden en middelen worden daarvoor gebruikt? In het kader van het deel afstandsonderwijs is er geen info over het beschikbare studiemateriaal en de gebruikte methodiek. Is er een specifieke didactische benadering? Zijn er speciale cursussen ontwikkeld of welk materiaal wordt er gebruikt? Is dit materiaal geschikt?

Er wordt verwezen naar studiebegeleiding, maar dit wordt enkel in algemene termen beschreven: er ligt een sterke focus op de groei van het zelfstandig leervermogen van de cursist (zelfsturing wordt geleidelijk opgebouwd, o.a. gebruik van portfolio), er is een intensieve begeleiding van startende cursisten. Maar hoeveel studenten maken gebruik van trajectbegeleiding? Welk type van studenten maakt er gebruik van? Wat is hun vooropleiding? Hun leeftijd? Wie staat daarvoor in? Wat is de omvang van de begeleiding? De kwalificatie van de begeleiders? Wat is het effect van de begeleiding? Kortom: duidelijk onvoldoende concrete informatie.

De combinatie van contact- en afstandsonderwijs gebeurt op een doordachte wijze en op verschillende manieren (p. 21). Afstandsonderwijs wordt gebruikt als instrument bij het individueel aan de slag gaan en diversifiëren.

Het ZER geeft als verbeterpunten dat men de ervaring van *Winkelmanagement* wil gebruiken om het werkplekleren ook in andere opleidingen meer te laten doordringen. Ook de integratie van projectwerk in de opleiding wil men op een andere manier organiseren: projectwerk moet in elk jaar de kern worden van de opleiding. De omvang, complexiteit en het realiteitsgehalte moeten toenemen, terwijl de mate van begeleiding en sturing afneemt.

Competenties liggen ook aan de basis van het evalueren. Evaluatie heeft niet alleen een summatieve functie maar ook een formatieve als hefboom voor de beoogde zelfsturing, wat logisch is in het didactisch concept. Men heeft bij de evaluatie ook voldoende oog voor het proces en de inschatting van de eigen leerweg.

Naast betrouwbaarheid, validiteit en transparantie is ook authenticiteit een belangrijk criterium voor de evaluatie, wat opnieuw een mooie aansluiting is met het geheel didactisch concept. Het geheel krijgt vorm in een toets- en evaluatiematrix. Bij het werkplekleren zijn regelmatige feedback en co-assessment belangrijke instrumenten.

Via het elektronische portfolio kunnen meerdere beoordelaars feedback geven. De transparantie naar cursisten wordt bewaakt. Er wordt ook gewerkt met voorbeeldvragen. Bevragingen via enquêtes moeten de validiteit bewaken.

Het contrast tussen de weldoordachte aanpak van het onderwijsproces en de vele vragen rond de implementatie ervan (althans voor zover dit in het ZER te achterhalen is) maken dat

voor dit hoofdstuk amper een magere voldoende kan worden gegeven. Het CVO heeft de vele beweringen over het onderwijsproces immers niet kunnen staven.

De uitkomst van het onderwijs

De gegevens over het aantal studenten roepen zeer veel vragen op, deze worden uiterst slecht gepresenteerd (vb.: er is zelfs geen legende voor de afkortingen bij figuur 1 op p. 29). Wat is het totaal aantal studenten in de instelling? Wat is de verdeling naar studiejaar volgens normtraject en individueel traject? Wat zijn de aantallen studenten volgens hun vooropleiding? Hoeveel studenten krijgen vrijstellingen op basis van EVC en EVK? Wat is het aantal studenten per vestigingsplaats? Wat is hun verdeling volgens voltijds-deeltijds traject? Wat is de leeftijd van de studenten? Hun geslacht? Er wordt enkel gezegd dat de studenten “divers” zijn, een vaststelling waar niets mee gedaan kan worden. In het ZER wordt als verbeterpunt dan ook vermeld dat er nog werk is met betrekking tot het in kaart brengen en analyseren van gegevens om er een duidelijker beleid op te stelen.

Volgens het ZER monitort men de instroom-, doorstroom en uitstroomgegevens en probeert men hieraan acties te verbinden. Uit het ZER blijkt niet zo duidelijk welke acties ondernomen worden op basis van welke gegevens. Aan sommige gegevens wordt hier en daar wel een verklaring of conclusie gekoppeld. Hoewel het ZER aanhaalt dat er ook bevragingen en focusgroepen plaats vinden, blijkt uit het rapport niet dat de gegevens hieruit gekoppeld worden aan de data in verband met instroom, doorstroom en uitstroom. Wel worden instroom, doorstroom en uitstroom telkens aangepast begeleid.

De gebrekkige informatie over studentencijfers heeft effect op de analyse van de slaagcijfers. Hoe wordt het slaagpercentage berekend? Volgens normtraject? Wat met de personen met EVC en EVK (13% van het studentenaantal)? Wat met studievertraging (44 % van het studentenaantal)? Er zijn enkel percentages en geen aantallen. Uiteindelijk behaalt slechts 43% het diploma na 3 jaar. Hoe groot is de rol van de flexibilisering in dit alles? Wat is de omvang ervan en de impact op het rendement? De gegevens zijn beneden peil en laten geen echte evaluatie toe.

De gegevens over doorstroming naar de bacheloropleidingen zijn onvoldoende, er zijn enkel globale aantallen zonder vermelding van de vorderingen in de studies. Hoeveel stromen er jaarlijks door? Naar waar? Wat is het rendement van de doorstromers?

Eenzelfde vaststelling kan gemaakt worden over de transitie naar de arbeidsmarkt. Men geeft zelf aan moeilijk zicht te krijgen op dit gegeven. Er zijn wel enkele algemene toelichtingen en er wordt verwezen naar contacten met de bedrijven, bevragingen (met lage respons), resonantiegroepen, enz. Maar hetgeen aangegeven wordt is niet onderbouwd door concrete gegevens. Er zijn wel pogingen geweest om een alumnibevraging te organiseren maar die hebben weinig uitgehaald. Dat is spijtig want het betekent dat veel van de claims in het ZER niet steunen op systematisch verzamelde data en analyses. Zo is er geen concrete informatie over de tewerkstelling van de afgestudeerden, de problemen bij het solliciteren, enz. Dit is duidelijk een verbeterpunt: men schuift naar voren dat men vanaf volgend jaar een andere methode wil proberen (telefonisch).

Wat de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt betreft lijkt de samenwerking met VDAB echter wel een succesverhaal (p.38 knelpuntberoepen).

Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg

Binnen de HBO5-opleidingen werken 80 deeltijdse lectoren, maar in het ZER wordt niet vermeld om hoeveel VTE het gaat. Er wordt wel een totaal pakket van aantal lesurencursist (denkelijk 205.000u) aangegeven. Er zijn geen verdere details naar aantal lesurencursist per opleiding en per vestigingsplaats. Er is geen docent-student ratio.

De verdeling van de lectoren naar opleidingsniveau en lerarenopleiding is globaal bevredigend. Er wordt een gemengde populatie beschreven: voltijds in onderwijs (deels hoger onderwijs, deels secundair), combinatie onderwijs en job in het werkveld, waarbij wordt vermeld en ook via cijfergegevens aangetoond dat heel wat lectoren een lerarenopleiding gevolgd hebben. Wel zijn er grote verschillen naargelang de specialisatie. In *Boekhouden*, *Rechtspraak* en *Verkeerskunde* is het aantal lectoren in het bezit van een certificaat lerarenopleiding zeer laag. Dit wordt beslist een punt van aandacht. Worden er pogingen ondernomen om deze personen in het kader van permanente nascholing te stimuleren hun pedagogische vaardigheden te versterken? Hoe zit het met de evaluatie van deze docenten door de studenten? Is de bevraging van de studenten per opleidingsonderdeel en per docent? Indien niet, dan zou er beslist werk moeten van gemaakt worden om een echte docentenevaluatie door studenten uit te bouwen.

Er is een goed uitgebouwd systeem van rekrutering, opvang, evaluatie en permanente scholing van het personeel. Nieuwe lectoren worden tijdens hun ingroeperiode begeleid, en de functioneringsgesprekken zijn ook het moment waarop wordt stilgestaan bij verdere professionalisering. Over evaluatiegesprekken en de aanpak hiervan werd weinig of geen informatie gevonden in het ZER. De indruk ontstaat echter wel dat het initiatief tot verdere professionalisering erg in handen van de lectoren zelf ligt. Ondanks een uitgesproken beleid en didactische visie die men wil vorm geven (bv diversifiëren van leervormen, zelfsturing, formatieve evaluatie...) lijkt het uitbouwen en implementeren van dit beleid geen aanleiding te geven tot een meer gestuurde en ondersteunde professionalisering vanuit het beleid, waarbij men met de hele groep van lectoren aan de slag gaat en al is het maar ook hier 'leren van elkaar' toepast. Een meer gestructureerde werking met de lectoren rond de visie en het bijhorende model dat men hanteert zou wellicht toch aangewezen zijn en ook tonen dat men met bepaalde doestellingen aan de slag is en ook een visie heeft op het implementeren en realiseren van het beleid. Alleen al het inzetten van een elektronisch platform en het gebruik van afstandsleren, als men verder wil gaan dan het louter ter beschikking stellen van inhoud, veronderstelt zonder twijfel een actieve en proactieve ondersteuning van sommige lectoren.

Er wordt in het kader van de kwaliteitsbewaking verwezen naar het gebruik van enquêtes bij studenten. Maar waarom is deze bevraging slechts om de drie jaar? En waarom anoniem? Zo kan men nooit de representativiteit van de deelnemers evalueren. In de meeste hoger onderwijsinstellingen is dergelijke vorm van bevraging niet anoniem maar worden medewerkers aangesteld die onafhankelijk zijn van het lesgebeuren en voor een anonieme verwerking en rapportering zorgen. Nu stelt zich ook de vraag: Wat was de deelname aan de bevraging? Welke vragen werden gesteld? Waren de resultaten representatief voor de studentenbevolking? Voor alle opleidingen? Waren de resultaten verschillend naargelang de opleiding? Spijtig genoeg zijn er geen gegevens over de resultaten van die bevragingen. Het zou nuttig zijn dat hierover meer info beschikbaar was. Dergelijke informatie is essentieel voor de beoordeling van een opleiding.

Het ZER brengt geen duidelijkheid over de infrastructuur waarover het CVO beschikt. Er is geen analyse per vestigingsplaats. Beide vestigingsplaatsen werken intens samen met andere instellingen. Er mag dan ook van uitgegaan worden dat de infrastructuur op niveau

zal zijn. De enkele concrete aanduidingen qua onderwijsmiddelen (labo, ICT) bevestigen dit overduidelijk. De grote onbekende blijft in welke mate de HBO5-opleidingen voldoende gebruik kunnen maken van de infrastructuur, zeker rekening houdend met de toename van het aantal cursisten. De beschikbare informatie laat niet toe dit te beoordelen.

Wat de kwaliteitszorg betreft werden de lijnen en de opvolging ervan uitgezet (EFQM) en gaat men uit van een cyclisch verbeterbeleid. Jaarlijks wordt er een kwaliteitsactieplan opgesteld. Hierbij moet worden aangestipt dat het jammer is dat doelen en acties vanuit dit plan niet meer doorgesijpeld zijn naar het ZER: ze hadden er mee de ruggengraat van kunnen vormen. Wat de huidige bevragingen als resultaat opleveren en hoe deze worden geëxploiteerd is niet duidelijk in het rapport.

Bij de perceptiemetingen in het kader van de kwaliteitszorg lijkt de periodiciteit van sommige bevragingen betwistbaar (om de drie of vier jaar). Vraag is of men niet beter de periodiciteit van de kwantitatieve bevragingen een stuk zou optrekken, en die van de kwalitatieve bevragingen eerder op een lager tempo zou leggen of zou koppelen aan een ad hoc nood op basis van kwantitatieve resultaten.

De instelling heeft een zwak voor resonantiegroepen en focusgroepen. Maar deze worden niet zo frequent geconsulteerd. De zwakte is dat de resultaten van dergelijke benadering zeer afhankelijk zijn van de personen die eraan deelnemen en wie de groepen leidt. Het gaat daarbij om kleine groepen studenten die geselecteerd worden. Hoe verloopt dit?

Er is een interessante praktijk van collegiale visitaties, maar we vernemen niet met wie men dit doet.

3. Aanbevelingen

De onderwijsinhoud

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg duidelijker informatie verstrekt naar de studenten over normtrajecten en dit op een meer gestructureerde manier aanpakt.

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg de contacten met het werkveld op een meer gestructureerde wijze laat verlopen.

Het onderwijsproces

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg de problematiek van ECTS opnieuw ter hand neemt en de methodologie bij de invoering strikter volgt.

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg meer duidelijkheid schept over de begeleiding van het zelfstandig werk en het afstandsonderwijs.

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg de gegevens over de studentenbegeleiding en de vorming van de begeleiders duidelijker in kaart brengt.

De uitkomst van het onderwijs

Het verdient sterke aanbeveling dat het PCVO Limburg de problematiek van het verzamelen en analyseren van cijfergegevens over studenten (instroom, doorstroom, uitstroom, slaagcijfers, vervolgopleidingen, arbeidsmarkt) en het uitbouwen van een beleid op basis van deze informatie ten gronde aanpakt.

Personeel, materiële voorzieningen en interne kwaliteitszorg

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg een beleid ontwikkelt met betrekking tot de problematiek van de lerarenopleiding voor de eigen staf.

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg meer sturend optreedt wat betreft de professionaliseringsinitiatieven voor het personeel.

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg reflecteert over het gebruik van de bevragingen, meer bepaald wat betreft de frequentie en betrouwbaarheid.

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg duidelijker in kaart brengt of de HBO5-opleidingen voldoende gebruik kunnen maken van de aanwezige infrastructuur.

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg de doelen en de acties uit het kwaliteitsactieplan, en de resultaten ervan, duidelijker naar voren brengt.

Het verdient aanbeveling dat het PCVO Limburg de aanpak van de perceptiemetingen in het kader van de kwaliteitszorg opnieuw in overweging neemt.

Slot

Dit ZER geeft de indruk dat de bouwstenen er wel liggen, maar dat alles nog verder uitgediept en uitgewerkt moet worden. Als men erin slaagt de kwaliteitszorg verder uit te bouwen, gekoppeld aan een meer doorgedreven inzameling, analyse en exploitatie van gegevens zal dit CVO ongetwijfeld nog grote stappen voorwaarts zetten.


Deze 'voldoende' is denkkelijk een onderschatting van wat het CVO echt waard is. Maar de zwakke en onvolledige rapportering in het ZER laten niet toe de instelling op zijn werkelijke waarde te beoordelen.

Een sterk punt van dit dossier is wel dat het toont hoe dit CVO ingebed is in en gebruik maakt van zijn hele ecosysteem om zich te positioneren en te ontwikkelen. Samenwerken en netwerken komen als een sterk punt naar voren (samenwerking PXL-Level 5, partnership met VDAB).

Het ontwerp van Toetsingsrapport werd aan de instelling bezorgd voor eventuele opmerkingen en/of bezwaren van technische aard. De instelling heeft geen opmerkingen en/of bezwaren geformuleerd op het ontwerp van toetsingsrapport.

Brussel, 25 november 2016

Voor de Commissie Hoger Onderwijs



Luc François

Voorzitter Commissie Hoger Onderwijs