

Bijlage 9: Gericht coaching traject

1. Situering

In de periode 2021-2023 zal het Onderwijskwaliteitsbureau alle opleidingsmonitors screenen (zie bijlage 7 en 9). Op basis van die screening zal het Onderwijskwaliteitsbureau (OKB) voor elke opleiding een borgingsbesluit uitspreken. Daarbij zullen opleidingen - al dan niet op expliciet advies van het OKB - kunnen worden doorverwezen naar het **ondersteuningsaanbod** van DOWA. Het **verplichte coaching traject**, waarvan de modaliteiten hieronder worden beschreven, maakt deel uit van dat aanbod, en is **onverbrekelijk verbonden aan het tweede borgingsluit**:

“Basiskwaliteit is gegarandeerd maar er zijn cruciale werkpunten: Positief besluit waarbij de opleiding een gericht ondersteuningstraject dient te doorlopen. Daarnaast kan de opleiding ook andere ondersteuningsinitiatieven volgen. “

2. Aanpak gericht coaching traject

Het gerichte coaching traject is een **oplossingsgericht traject** dat het **leerperspectief** en de **verbetercapaciteit** van opleidingen vooropstelt. Daarbij wordt uitgegaan van volgende principes:

- (1) **probleeminventarisatie**: een opleiding kan met verschillende types van problemen te maken hebben;
- (2) **rol faculteit**: de eerstelijnsondersteuning wordt steeds verzorgd door de facultaire kwaliteitszorgmedewerkers vanuit een vertrouwensrelatie met de opleiding;
- (3) **rol DOWA**: DOWA biedt tweedelijnsondersteuning. Daarbij is een goed partnerschap tussen DOWA en de facultaire kwaliteitszorgmedewerkers met open dialoog, korte communicatielijnen en een duidelijke afbakening van taken cruciaal;
- (4) **ondersteuning**: het traject vertrekt van intensieve en gerichte bijsturing en evolueert naar optimale zelfsturing.

2.1. *Probleeminventarisatie*

Opleidingen kunnen met een **aantal types van problemen** geconfronteerd worden. Er wordt uitgegaan van **vier categorieën**, waarbij categorie 1 t.e.m. 3 overeenstemmen met de **drie uitgangspunten van het decreet, nl. inhoud van de opleiding, kwaliteitscultuur van de opleiding, en het realiseren van onderwijsbeleid** van de instelling. Deze driedeling volgt ook grosso modo de structuur van de monitor. De vierde categorie omvat problemen die het niveau van de opleiding overstijgen, maar die wel een doorslag kennen in (de organisatie van) het onderwijs, en de onderwijskwaliteit in het gedrang brengen. Bij dergelijke problemen moet er bestuurlijk worden ingegrepen.

(1) inhoudelijk/pedagogisch/programmatorisch

- visie/missiewerking;
- vertaling visie/missie naar programma, opleidingscompetenties;
- verankering externe blik (toetsing door onafhankelijke internationale peers, vakgenoten, experts; door het werkveld – cf. hoofdstuk Externe Blik)
- samenhang programma, curriculum design, leerlijnen, constructive alignment;
- competentiematrix, studiefiches
- toetsbeleid, toetspraktijk, feedbackmodaliteiten
- stage, masterproef

(2) thematisch / de zes strategische onderwijsdoelstellingen

- multiperspectivisme (incl. gender en diversiteit, duurzaamheid, CSL, ondernemerschap,...)
- onderwijs gebaseerd op onderzoek
- internationalisering
- betrekken van stakeholders (alumniwerking, betrokkenheid werkveld, ...)

(3) beleids(uit)voerende om kwaliteitscultuur te realiseren

- organisatie onderwijs(beleid)
- concretisering onderwijsbeleid, werking (doorstart, heractivatie) opleidingscommissie
- monitor, kwaliteitszorgprocessen, verbeterbeleid
- communicatie en informatiedeling

(4) bestuurlijk

- leefbaarheid/bestaansrecht opleiding (studentenaantallen, overlap met andere opleidingen, employability, rationalisering, omkadering, kosten/baten, ...)
- HR-problemen (individuele functioneringsproblemen, onderlinge conflicten, geringe sociale cohesie, negatief werkklimaat, ...)
- logistieke en financiële problemen (financieringsmechanismen, versnippering van budgetten, inzet van P-punten, logistieke problemen, ...)

2.2. Opzet

De **opleiding en het OC** zijn de voornaamste actor om zelfsturend verbetertrajecten op te zetten. **Faculteiten en DOWA**, zijn als tweede aan zet om opleidingen te ondersteunen waar nodig. De facultaire kwaliteitszorgmedewerkers staan vanuit hun vertrouwensrelatie met de opleidingen in voor de eerstelijns-ondersteuning, en (2) DOWA biedt vanuit haar helikopterzicht tweedelijns-ondersteuning. Cruciale uitgangspunten bij deze rolverdeling zijn **wederzijds vertrouwen** (tussen de CKO en de opleidingen enerzijds, en de CKO en DOWA anderzijds), **korte communicatielijnen** en een **duidelijke afbakening van de ondersteuning**, zowel op vlak van looptijd als van inhoud. Daaruit volgt dat DOWA in principe niet ingrijpt in facultaire processen tenzij dit (1) expliciet deel uitmaakt van de geformuleerde ondersteuningsvraag, en/of (2) dit door het OKB wordt gestipuleerd.

Het **vierde basisprincipe** omvat het **eigenlijke doel** van het gerichte coaching traject, nl. komen tot een **door alle actoren gedragen oplossingsgericht parcours op maat** van de opleiding. In samenspraak met de opleiding en de faculteit wordt er steeds een concreet einddoel en een duidelijke doorlooptijd vooropgesteld. Beide kunnen in de loop van het traject indien nodig worden bijgesteld. Het parcours beoogt in alle gevallen om de verbetercapaciteit van de opleiding aan te scherpen zodat zij na afloop beter geëquipeerd is om op een proactieve en beredeneerde manier over de eigen onderwijskwaliteit(szorg) te reflecteren en overeenkomstig te handelen.

Om de **drie maanden** wordt er een terugkoppeling van de werkzaamheden voorzien aan het **OKB**. Wanneer alle cruciale aandachtspunten weggewerkt zijn, wordt dat **formeel bekrachtigd** door het OKB en wordt de **publieke informatie** geüpdatet.