

ONDERWIJSVISITATIE

bestuurskunde

Een onderzoek naar de kwaliteit van de twee-cycli-opleiding
bestuurskunde aan de Vlaamse hogescholen

V L H O R A

V l a a m s e H o g e s c h o l e n r a a d

20 december 2004

voorwoord

In dit rapport brengt de visitatiecommissie hout verslag uit over haar bevindingen, conclusies en aanbevelingen die resulteren uit het onderzoek dat zij in het najaar van 2004 heeft verricht naar de kwaliteit van de twee-cycli-opleiding bestuurskunde in Vlaanderen. De opleiding is een unieke opleiding in Vlaanderen.

Dit initiatief kadert in de werkzaamheden van de hogescholen en van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) met betrekking tot de kwaliteitszorg van het hogescholenonderwijs, zoals voorzien in artikel 58bis van het hogescholendecreet van 1994.

Het rapport is in de eerste plaats bedoeld voor de hogeschool die de opleiding aanbiedt. Op basis van de bevindingen van het rapport kan de hogeschool actie nemen om de kwaliteit van het onderwijs in de opleiding te handhaven en verder te verbeteren.

Daarnaast wordt met dit rapport de bredere samenleving ingelicht over de wijze waarop de hogeschool en meer bepaald de betrokken opleiding omgaat met de kwaliteit van haar onderwijs.

De lezer moet zich echter terdege realiseren dat het rapport slechts een momentopname biedt van het onderwijs in de opleiding en dat de rapportering van de visitatiecommissie slechts één fase is in het proces van kwaliteitszorg.

Tot slot dankt VLHORA allen die meegewerkt hebben aan het proces van zelfevaluatie en visitatie.

De visitatie was niet mogelijk geweest zonder de inzet van al diegenen die binnen de hogeschool betrokken waren bij de voorbereiding en de uitvoering ervan.

Daarnaast is VLHORA bijzondere dank verschuldigd aan de voorzitter en de leden van de visitatiecommissie voor hun betrokkenheid en deskundige inzet waarmee zij hun opdracht hebben uitgevoerd.

Luc Van de Velde
secretaris-generaal

Roland Vermeesch
voorzitter

inhoudsopgave

de visitatie bestuurskunde	4
1 inleiding	4
2 de visitatiecommissie.....	4
2.1 samenstelling.....	4
2.2 taakomschrijving.....	5
2.3 werkwijze	5
2.3.1 voorbereiding.....	5
2.3.2 bezoek aan de instelling	5
2.3.3 rapportering	6
bevindingen en aanbevelingen	7
1 bespreking van de thema's.....	7
1.1 inleiding	7
1.2 beleid en kwaliteitszorg van de opleiding.....	7
1.3 concretisering van de kwaliteitszorg in de opleiding	8
1.4 personeel.....	10
1.5 materiële en financiële randvoorwaarden	11
1.6 onderwijsdoelstellingen.....	12
1.7 opleidingsprogramma: opbouw en inhoud	13
1.8 afstudeerwerk en/of werkveldervaring	15
1.8.1 afstudeerwerk	15
1.8.2 de werkveldervaring.....	16
1.9 internationale dimensie.....	17
1.10 leersituatie	17
1.11 toetsing en evaluatie.....	19
1.12 studie- en studentenbegeleiding.....	20
1.13 studeerbaarheid en studierendement	20
1.14 afgestudeerden.....	21
1.15 maatschappelijke dienstverlening en onderzoek	21
bijlagen	24
curriculum vitae van de visitatieleden	24
thema's van het zelfevaluatierapport	25
bezoekschema.....	31

1 inleiding

In dit rapport brengt de visitatiecommissie verslag uit van haar bevindingen over de onderwijskwaliteit van de opleiding bestuurskunde, die zij in 2004 in opdracht van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) heeft onderzocht.

De opleiding is een unieke twee-cycli-opleiding die aangeboden wordt door de Hogeschool Gent.

Dit initiatief kadert in de werkzaamheden van de hogescholen en van VLHORA met betrekking tot de kwaliteitszorg van het hogescholenonderwijs, zoals voorzien in artikel 58bis van het hogescholendecreet van 1994.

2 de visitatiecommissie

2.1 samenstelling

De visitatiecommissie is samengesteld door de Raad van Beheer van VLHORA in haar vergadering van 06 februari 2004.

De commissie is als volgt samengesteld:

voorzitter

- Rudolf Maes

secretaris

- Herman Van De Mosselaer

leden

- Arend Geul
- Patrick Staes
- Dirk Van Haelter

Voor een kort curriculum vitae van de commissieleden, zie bijlage 1.

2.2 taakomschrijving

De visitatiecommissie heeft als taak - op basis van het zelfevaluatierapport door de hogeschool opgesteld is en door middel van ter plaatse te voeren gesprekken - na te gaan in hoeverre de kwaliteit van de onderwijsprocessen van de opleiding, geconcretiseerd in 15 thema's, beheerst wordt en aanbevelingen te formuleren om te komen tot kwaliteitsverbetering binnen de betrokken opleiding.

Voor de thema's van de zelfevaluatie, zie bijlage 2.

2.3 werkwijze

2.3.1 voorbereiding

De visitatiecommissie is geïnstalleerd op 16 juni 2004.

Tijdens deze vergadering werd de handleiding van het visitatieproces toegelicht. Tevens werden op deze vergadering de bezoekdagen vastgelegd, het bezoekschema opgesteld en de wijze van voorbereiding van het bezoek besproken.

De commissie analyseerde het zelfevaluatierapport en de bijlagen om zich een beeld te vormen van de opleiding en van de kwaliteitszorg in de opleiding. Individuele bevindingen, commentaar en punten van verdere bevraging werden besproken op de voorbereidende vergadering van 05 oktober 2004.

2.3.2 bezoek aan de instelling

Tijdens het bezoek heeft de commissie gesprekken gevoerd met alle geledingen die betrokken zijn bij het onderwijs in de opleiding. De gesprekken zijn een goede aanvulling geweest op het zelfevaluatierapport en zijn door de commissie als open ervaren.

Tijdens het bezoek werd de mogelijkheid tot bijkomende gesprekken voorzien. Deze mogelijkheid kon gebruikt worden zowel op verzoek van personen uit de bezochte instelling als op verzoek van de visitatiecommissie.

Verder heeft de commissie kennis genomen van bijkomende informatie, zoals verslagen, cursussen, voorbeelden van examenvragen, van afstudeerwerken en van stagewerken.

Tevens werd een bezoek gebracht aan de gebouwen en de infrastructuur.

Het bezoek werd afgesloten met een mondelinge rapportering aan de beleidsverantwoordelijken, waarin de commissie haar eerste bevindingen van de visitatie weergaf.

Voor het bezoekschema, zie bijlage 3.

2.3.3 rapportering

Als laatste stap in het visitatieproces legt de commissie haar bevindingen en aanbevelingen vast in een terugmeldingsrapport per bezochte instelling en in een globaal openbaar rapport voor de ganse opleiding in Vlaanderen. Aangezien het een unieke opleiding betreft, heeft de commissie één rapport opgemaakt, dat geldt als terugmeldingsrapport en als openbaar rapport.

Dit rapport werd door de voltallige commissie besproken en gefinaliseerd in december 2004.

De opleiding heeft de gelegenheid gekregen om op dit rapport te reageren. Voor zover de commissie zich kon terugvinden in de opmerkingen van de hogeschool, werden deze verwerkt in het rapport. De commissie heeft de opleiding op de hoogte gebracht van haar beslissing ter zake.

1 bespreking van de thema's

1.1 inleiding

In dit rapport brengt de visitatiecommissie verslag uit van haar bevindingen over de onderwijskwaliteit van de opleiding bestuurskunde, die zij in 2004 in opdracht van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) heeft bezocht.

De Hogeschool Gent biedt binnen het departement Handelswetenschappen en Bedrijfskunde deze in Vlaanderen unieke opleiding Bestuurskunde aan. De opleiding wordt multidisciplinair georganiseerd met als opzet de studenten zo te vormen dat ze een gedegen kennis hebben van de kerndomeinen - namelijk de bestuurs- en de beleidskunde - en dat zij tevens in staat zijn om, door middel van de studie van de daarvoor nodige hulpwetenschappen, zoals economie, recht, politieke wetenschap, sociologie en psychologie, in de ruime publieke sector (inclusief de social profitsector) polyvalente functies op te nemen.

Tot 2004 was de opleiding Bestuurskunde een twee-cycli-opleiding met een kandidatuur- en een licentieopleiding van elk twee jaar. Vanaf september 2004 startte het omvormingsproces naar een driejarige bacheloropleiding die kan gevolgd worden door een éénjarige masteropleiding.

Vanaf het academiejaar 2004-2005 veranderde de naam van de opleiding in Bestuurskunde en Publiek Management. De vraag kan bijgevolg worden gesteld of het overheidsmanagement niet evenzeer tot de kerndomeinen behoort.

Naast kennismaking met en verdieping in de theorie gaat de aandacht evenzeer uit naar de op de praktijk gerichte vorming in de kunde van het besturen en op het ontwikkelen van vaardigheden, gericht op teamwerking enerzijds en op zelfstandig werken anderzijds met specifieke aandacht voor talen, informatica en onderzoeksmethoden.

1.2 beleid en kwaliteitszorg van de opleiding

De opleiding wenst zich duidelijk te profileren als een academische opleiding met professionele ambities. Het feit dat de Universiteit Gent geen gelijkaardige opleiding inricht, vormt daarvoor een pluspunt en moet tevens een aanmoediging betekenen om zich op de ingeslagen weg verder te profileren en te ontplooiën. Dit lijkt de commissie met het oog op de academisering trouwens de enig mogelijke weg.

Geheel anders was bij wijze van voorbeeld de evolutie die het Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen Antwerpen (PHIBA) in de jaren negentig heeft doorgemaakt. De academisering bestond voor de door dit instituut verstrekte opleiding in de overheveling ervan naar de Universitaire Instelling Antwerpen, waar zij uiteindelijk binnen de Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen een minder belangrijke plaats moest innemen. Dit wil overigens geenszins zeggen dat er op het gebied van de ontwikkelingsmogelijkheden voor de opleiding Bestuurskunde, die op haar beurt ook al resulteert uit de overheveling van de vroeger te Brussel bestaande administratieve en economische hogeschool, geen problemen of uitdagingen zouden bestaan. Omwille van de opnieuw stijgende studenteninstroom - 82 studenten in het eerste bachelorjaar - lijken deze problemen niet onmiddellijk van financiële aard te zijn. Zij

betreffen veeleer de inzet van een vrij kleine groep van docenten en van stafleden, die de hele opzet vorm moeten geven en verder zullen moeten schragen. Naast de te vervullen onderwijstaken en de toegenomen responsabilisering voor de interne kwaliteitszorg staan zij ook voor de uitdaging om de maatschappelijke dienstverlening en het wetenschappelijk onderzoek te ontwikkelen. Vooral dit laatste is van belang om in het onderwijs de band met het onderzoek nog duidelijker op het voorplan te kunnen brengen. De commissie vindt het wel een verheugend feit dat binnen het departement Handelswetenschappen en Bedrijfskunde de opleiding Bestuurskunde op dat gebied al enkele jaren een voortrekkersrol vervult.

De pioniers van het sedert 1998-1999 in werking zijnde programma bestuurskunde en van het thans opstartende bachelorprogramma bestuurskunde en publiek management getuigen van een groot enthousiasme en van een grote inzet, alsook van heel veel bereidheid om de bestuurskunde aan de Hogeschool Gent volwaardig op de kaart te zetten. Toch mogen niet alle te vervullen opdrachten op slechts enkele schouders blijven berusten. De opleiding moet alle betrokken docenten en stafleden hiervan overtuigen en hen hiervoor evenzeer responsabiliseren zodat iedereen ten volle dezelfde streefdoelen zou onderschrijven en bijdragen tot de realisatie ervan. Verheugend is trouwens dat heel recent een nieuwe assistent bestuurskunde, die gefinancierd wordt via academiseringsgelden, kon worden aangesteld. Extra OP-punten die door de hogeschool recent werden toegekend aan de departementen, zullen toelaten om in de nabije toekomst nog een bijkomende assistent bestuurskunde aan te stellen.

Het departement Handelswetenschappen en Bedrijfskunde beschikt over een relatief belangrijke autonomie op het vlak van het personeelsbeleid en van het financieel beheer. Wel moet rekening worden gehouden met de centraal uitgezette richtlijnen. Op dezelfde wijze wordt vorm gegeven aan de op het gebied van de kwaliteitszorg op te nemen verantwoordelijkheden. Daarvoor geldt de kwaliteitsverklaring van de Hogeschool Gent, die onder meer geoperationaliseerd wordt door het gebruik van zelfevaluaties, door bevestigingen van de studenten, van de afgestudeerden en van de medewerkers evenals door jaaractieplannen die verbeterdoelen vooropstellen. De opleidingscommissie van het departement speelt daarbij een belangrijke rol. Tevens beschikt het departement over een kwaliteitszorgcoördinator.

Verschillende stafleden zijn echter de mening toegedaan dat de op het gebied van de kwaliteitszorg te plannen initiatieven en acties te sterk top-down zijn uitgedacht, te centraal worden opgelegd en tevens een continue verzwaring van de taakopdrachten tot gevolg hebben. Deze verzwaring van de werklast komt in een periode waarin zowel werk moet worden gemaakt van vernieuwde onderwijsprogramma's als steeds hogere eisen worden gesteld inzake onderzoek en maatschappelijke dienstverlening.

Het nieuwe programma wordt aangeboden onder de titel 'Bestuurskunde en Publiek Management'. De toevoeging 'publiek management' is een letterlijke vertaling van de in het Engels gangbare term 'Public Management'. In het Nederlands is deze term zeker minder gangbaar, zoals men ook niet onmiddellijk spreekt over 'privaat management'. De opleiding kiest bewust voor 'Bestuurskunde en Publiek Management'. De opleiding is weliswaar in eerste instantie gericht op het overheidsmanagement, maar heeft eveneens het management in de ruime publieke sector, waarin de semi-publieke en de non-profitsector vervat zitten, als voorwerp.

1.3 concretisering van de kwaliteitszorg in de opleiding

De aandacht voor kwaliteitszorg wordt hogeschoolbreed gestimuleerd door de centrale kwaliteitscoördinator en wordt voor het departement gestuurd door de departementsraad en het departementshoofd. De concrete uitwerking is in handen van de departementale kwaliteitscoördinator, die hierbij ondersteund wordt door een kwaliteitsassistent.

Alle personeelsleden werkten mee aan het zelfevaluatie rapport. Daarin werden per thema sterke punten en aandachtspunten aangegeven waaruit meteen blijkt dat de opleiding zichzelf al in sterke mate kent. De beschrijving per thema is voor een externe lezer wel niet altijd even duidelijk. Na het lezen van het zelfevaluatie rapport ontstaat de indruk dat de organisatie van de opleiding niet systematisch genoeg wordt aangepakt. Dit is vooral te wijten aan het ontbreken van een duidelijke schriftelijke neerslag van de resultaten van de opleiding. De werking van de opleiding en de evolutie van de kernprocessen werden te weinig beschreven in termen van de kwaliteitscyclus. Het plannen, het opvolgen van de planning en de bijsturing zijn niet altijd even accuraat. Bij nadere kennismaking met de reële situatie blijkt gelukkig dat er heel wat meer gebeurt dan in het zelfevaluatie rapport werd beschreven en dat er ook al heel wat samenhang is.

Bij het opstellen van de zelfstudie ging de opleiding ervan uit dat februari 2004 zowat de einddatum betekende voor het aanleveren van de gewenste informatie. Het gevolg daarvan was dat die informatie alleen sloeg op het thans aflopende programma. Tijdens het visitatiebezoek kon wel worden ingegaan op de minstens even interessante informatie, die betrekking heeft op het bachelor-masterprogramma, waarvan het eerste opleidingsjaar ondertussen toch effectief gestart was.

De commissie wil dit alles de opleiding niet ten kwade duiden. De richtlijnen van de VLHORA zouden immers beter moeten preciseren dat minstens de plannen en de inzichten, die bestonden op het ogenblik van het inleveren van de zelfstudie, daarin aan bod moeten komen.

Het opleidingsprogramma is coherent en samenhangend. De opleiding neemt tal van initiatieven om de kwaliteit van de opleiding verder te verbeteren. In voorbereiding op de volgende visitatie zullen duidelijke kwaliteitseisen, zoals die in het accreditatiekader zijn opgenomen, meer als uitgangspunt moeten worden gehanteerd.

sterke punten

Het departement heeft een jarenlange traditie van studentenbevragingen over onderwijs. Uit het zelfevaluatie rapport en uit de gesprekken blijkt in sterke mate dat er een mentaliteit is om niet blind te zijn voor zwakke punten en dat er bovendien een sterke bereidheid is om de opleiding kwaliteitsvol verder uit te bouwen.

Er wordt reeds gewerkt met verbeterdoelen en actieplannen. Tijdens het visitatiebezoek kreeg de visitatiecommissie inzage in verschillende documenten waaruit een systematische aanpak van planning of evaluatie bleek.

aandachtspunten

Om de kwaliteitswerking binnen de opleiding te kunnen beoordelen is het nodig om in het zelfevaluatie rapport per onderwerp of aandachtspunt systematisch zicht te geven op de meetresultaten, op de eruit afgeleide verbeterdoelen en op de opvolging daarvan. Ook voor de opleiding zelf is het van belang om in functie van de kwaliteitsborging zeer planmatig te werken met toetsbare streefdoelen, meetresultaten, verbeterdoelen en de opvolging daarvan.

De opleiding heeft aandacht voor kwaliteit, maar de schriftelijke rapportering komt minder tot haar recht. De evolutie van de opleiding en de kwaliteitsbewaking vinden nog te weinig systematisch hun neerslag in goed verwoorde documenten en zijn nog vaak onvoldoende geconcretiseerd. Het gevolg hiervan was dat de

opvolging van de kwaliteitscyclus en de lezing van het zelfevaluatierapport minder duidelijk waren voor de visitatiecommissie.

Het gebruik van enquêtes in de opvolging van de kwaliteitswerking moet meer worden geprofessionaliseerd. De vraagstelling dient doelgerichter en meer afgestemd op de kwaliteitsdoelen die de opleiding – onder meer in functie van de accreditatie – wil bereiken. Over de resultaten van de enquêtes kan nog beter gecommuniceerd worden met de studenten. De commissie beveelt aan om werk te maken van digitale enquêtering, wat trouwens reeds in overweging genomen werd.

Kwaliteitsplannen en -acties moeten systematischer worden opgevolgd, wat ook wil zeggen dat er best in een schriftelijke neerslag van de opvolging voorzien wordt.

1.4 personeel

Het zelfevaluatierapport stelt dat het departement in het verleden te weinig aandacht schonk aan het belang van een gefundeerd personeelsbeleid. Nochtans is men zich terdege bewust van het belang ervan en er is de intentie om een sterker personeelsmanagement te voeren. Ofschoon men enkele lovenswaardige maar geïsoleerde initiatieven nam, is er geen geïntegreerde visie.

Door de uitbouw van het departement en de groei van het algemeen takenpakket ervaart het departement een spanning tussen onderwijstaken, onderzoekstaken en managementtaken, wat vooral tot uiting komt in het ontbreken van personeelsmiddelen voor beleidsondersteuning.

Naast de assistenten is ook een belangrijk deel van het docentenkorps vrij jong en er is nood aan expertise om de grote opleidingsonderdelen aan te sturen. Deze wat organisch gegroeide situatie is ook niet altijd gevolgd door voldoende administratieve ondersteuning, overdracht van waarden, coaching, ...

Een doctoraat is verplicht om te kunnen doorstromen naar het docentenniveau, en bij nieuwe aanwervingen wordt naast een goed onderwijsprofiel ook een sterk onderzoeksprofiel vereist. Voor nieuwe aanwervingen geldt tevens dat die prioritair moeten gebeuren binnen de kernvakgebieden.

sterke punten

Ofschoon er geen formele personeelsbeleidsplannen zijn, werden ter zake enkele projecten opgestart of zijn bepaalde projecten in voorbereiding, zoals een langetermijnplanning met betrekking tot de formatie, een project taakbelasting en een project inzake competentie management en prestatie management.

Ten aanzien van het academisch personeel waardeert de commissie de inspanningen inzake mentorschap, coaching, het sturen van doctoraten in functie van toekomstige docentennoden en de uitgewerkte procedures inzake minder gunstige vak- en personeelsevaluaties als waardevol.

Het administratief en technisch personeel ziet men als een positief ingestelde en gemotiveerde groep waar de tevredenheid vrij groot is.

aandachtspunten

Over het algemeen moet de op gang gebrachte dynamiek met betrekking tot het personeelsbeleid verder in stand worden gehouden, in eerste instantie door de continuering van bestaande en de op til staande projecten.

Daarnaast heeft het departement nood aan een algemeen personeelsbeleidsplan voor academisch en administratief-technisch personeel. Dergelijk plan moet een visie op alle HR-componenten, zoals werving, loopbaanbeleid en vorming, weergeven.

Om meer beleidsvoorbereidend en -ondersteunend te kunnen werken, dringt zich een keuze op: ofwel het aanwerven van een extra kracht, ofwel het verdelen van het desbetreffend takenpakket over het in dienst zijnde personeel. Positief is dat bij het zoeken naar een oplossing van dergelijke problemen in het verleden een consensusmodel werd gehanteerd. Ook voor de toekomst moet dit het geval zijn.

Het academisch personeel kan beter worden ondersteund door een meer intense communicatie over de richtlijnen en visies die op het niveau van het bestuur van het departement zijn ontwikkeld.

Met betrekking tot het administratief en technisch personeel raadt de commissie aan in de toekomst werkvergaderingen te plannen tussen deze personeelsleden om de teamwerking nog te versterken.

1.5 materiële en financiële randvoorwaarden

Het departement beschikt over auditoria, klaslokalen, computerlokalen en een multimedialokaal. Er is een uitgebreid gamma aan computers. Daarnaast is er een bibliotheek waarvoor elk jaar een budget ter beschikking wordt gesteld, dat verdeeld wordt over de verschillende vakgroepen. Met betrekking tot de bibliotheek heeft de opleiding Bestuurskunde de voorbije jaren hoofdzakelijk geïnvesteerd in tijdschriften en basiswerken. De bibliotheek fungeert als een handbibliotheek. Daarnaast beschikken de docenten, het wetenschappelijk personeel en het administratief en technisch personeel over moderne kantoorinfrastructuur.

De studenten zijn over het algemeen tevreden over de infrastructuur. Er zijn goede computerfaciliteiten. Iedere weekdag zijn tot 20 uur computers met internettoegang ter beschikking. Studenten kunnen terecht in verschillende bibliotheken van de hogeschool en van de associatie. Door middel van een databank die via internet kan worden geraadpleegd, kunnen ze de nodige literatuur opsporen.

Het departement beschikt verder over personeelsmiddelen en werkingsmiddelen. De middelen voor statutair personeel worden uitgedrukt in punten, de werkingsmiddelen worden in geld uitgedrukt. De werkingsmiddelen worden intern verdeeld aan de hand van wegingscoëfficiënten, op basis van de geldende verdeelsleutel.

De opleiding vreest, in het licht van de opdrachten die in de toekomst moeten worden vervuld, dat de financiële middelen niet meer zullen volstaan voor het onderwijzend en voor het administratief en technisch personeel.

De Hogeschool Gent beschikt over een goed georganiseerde sociale dienstverlening met de vzw Sovoreg/Sox.

sterke punten

De werkomstandigheden voor de personeelsleden worden als positief ervaren door de centralisatie van de kantoorinfrastructuur die recent werd vernieuwd en voldoende ruimte biedt.

De commissie waardeert in verband met de personeelsmiddelen de regeling voor het toekennen van stimuli waarbij rekening gehouden wordt met de inspanningen van het departement op het vlak van het onderzoek, de maatschappelijke dienstverlening, bepaalde onderwijskundige activiteiten, internationale projecten en deelname aan symposia en studiedagen.

Inzake de studentenfaciliteiten zijn de aanwezigheid van een goed uitgerust multimedialokaal en het beschikken over goed toegankelijke computerinfrastructuur ongetwijfeld pluspunten.

De sociale voorzieningen zijn behoorlijk uitgebouwd inzake maatschappelijk-sociale en financiële dienstverlening.

aandachtspunten

De bibliotheek kan worden beschouwd als een handbibliotheek op het niveau van de huidige opleiding, maar zal niet meer voldoen van zodra de academisering is voltrokken. De opleiding kiest ervoor om de handbibliotheek uit te breiden en de aankopen in de toekomst vooral in functie van de kerndomeinen te doen. Daarnaast wil zij het gebruik van universiteitsbibliotheken stimuleren. De opleiding moet waken over de kwaliteit van de eigen bibliotheek.

Wat het stimuleren van het bezoeken van andere bibliotheken betreft, moet de opleiding beseffen dat zij daar niet het aankoopbeleid bepaalt en in het licht daarvan eventueel ook haar eigen aankoopbeleid richting moet geven. De opleiding kan ook overwegen om actief gebruik te maken van interbibliothecair leenverkeer.

Met betrekking tot de sociale voorzieningen zijn de studenten niet altijd op de hoogte van het volledig aanbod. De faciliteiten inzake catering en homebeheer worden wat geremd en zijn niet altijd optimaal, ofschoon dit soms aan externe factoren is te wijten.

1.6 onderwijsdoelstellingen

Naar aanleiding van een algemene programmahervorming van de opleiding in 1997 werd een missie bepaald die werd geconcretiseerd in een vijftal duidelijke krachtlijnen:

- multidisciplinaire organisatie;
- aanbieden van academische kennis gekoppeld aan training van vaardigheden;
- aansluiten bij de ontwikkelingen in de beroepenvelden waar de afgestudeerden terechtkomen;
- aangepaste didactiek met gebruik van activerende leervormen;
- gericht op het afleveren van polyvalent inzetbare afgestudeerden.

Rekening houdend met deze krachtlijnen werden eindtermen voor de opleiding geformuleerd, die vanaf 2002 herzien werden in functie van de omvorming naar de BA/MA-structuur. Uit verschillende documenten blijkt dat de opleidingsdoelen voor de nieuwe bachelor- en masteropleiding nog in evolutie zijn.

De onderwijsvisie geeft vooralsnog alleen een goed beeld van de locus of het voorwerp van de opleiding - ofschoon niet duidelijk wordt aangegeven in hoeverre en om welke redenen dit voorwerp ook de privé-sector omvat. Wat verder de focus of het perspectief betreft van waaruit de openbare organisaties en structuren worden bestudeerd, ontbreken in de onderwijsvisie - zoals die in het zelfevaluatie-rapport wordt verwoord - de belangrijkste oriënterende en integrerende bestuurs- of beleidskundige paradigma's waarover alle docenten tevens akkoord zouden gaan. De onderwijsvisie verdient bijgevolg verdere reflectie en bijsturing.

Rekening houdend met de invoering van het academisch BA/MA-programma en eveneens rekening houdend met de doelstelling om in de komende jaren de instroom te doen toenemen, vereisen de opstelling en de werking van de opleiding binnen het departement verdere aandacht, om verschillende redenen:

- De opleiding kenmerkt zich door haar kleine schaal, die korte communicatielijnen toelaat tussen de docenten en de studenten en die tevens ruimte biedt voor kleinschalige werkvormen. Deze opstelling kan onder druk komen indien het studentenaantal toeneemt;
- In de toekomst zal een doorgedreven differentiatie moeten worden doorgevoerd tussen het bachelorprogramma en het meer verdiepende en gespecialiseerde masterprogramma. Tevens moet nog grondig nagedacht worden over de toelatingsvereisten of de toelatingsproeven tot het masterprogramma, want die bepalen tenslotte het niveau ervan.

sterke punten

Reeds in 1997 werd een missie voor de opleiding geformuleerd, die nadien werd aangevuld met concrete krachtlijnen en met eindtermen voor de kernvakgebieden. Naar aanleiding van de hervorming naar de bachelor-masterstructuur wordt sinds 2002 werk gemaakt van de formulering van opleidingsdoelen die afgestemd zijn op de decretale eisen inzake het niveau en de oriëntatie van de academische bacheloropleiding en van de masteropleiding.

Er wordt werk gemaakt van de formulering en afstemming van de opleidingsdoelen op de vereiste basiskennis en competenties en op het werkveld.

aandachtspunten

De opleidingsdoelen van de bachelor- en masteropleiding moeten nog beter worden geformuleerd met duidelijke afstemming op algemene en wetenschappelijke competenties, op wetenschappelijk-disciplinaire basiskennis en op het beheersen van specifieke beroepsgerichte competenties of van de competenties die nodig zijn voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek. Er moet nog meer aansluiting worden gezocht met het niveau waarop in de Europees continentale context de bestuurs- en de beleidskunde wordt ontwikkeld.

De onderwijsvisie verdient verdere reflectie en bijsturing en dient ook duidelijker uitgeschreven te worden zodat nieuwe docenten sneller zicht krijgen op het gevolgde didactisch concept in de opleiding.

1.7 opleidingsprogramma: opbouw en inhoud

De opleiding is in Vlaanderen uniek en is voortgesprongen uit het avondonderwijs ten behoeve van ambtenaren. Sinds de verhuis van Brussel naar Gent halfweg de jaren negentig heeft de opleiding grote verbeteringen doorgevoerd. Het programma is in 1997-1998 opnieuw doordacht en bij de tijd gebracht. De

programmahervorming is voor het korps docenten een bron van inspiratie en energie. Er is echter geen tijd om op de lauweren te rusten: nu moet het programma worden gericht naar en gesteund op de onderwijskundige principes van competentiegericht onderwijs. Hierbij verdienen niet de vakgroepen de leidende rol, maar de opleidingscommissie. De invoering van de bachelor-masterstructuur vormt een goede gelegenheid om deze transformaties door te voeren.

De commissie beveelt aan om de opleidingscommissie een voortrekkersrol toe te kennen, zowel bij het ontwerp als bij de evaluatie van het competentiegericht onderwijs. Deze commissie zou ook over een budget kunnen beschikken voor onderwijskundige bijscholing of minstens daarover medezeggenschap kunnen hebben om aldus het competentiegericht opleiden meer op het voorplan te brengen. Vakgroepen zijn immers geneigd de klemtoon vooral te leggen op het docentenaanbod en op vakbijscholing. Dit moet worden bijgestuurd, rekening houdend met de vragen die voortkomen uit het beroeps- en het competentieprofiel.

sterke punten

Door een hervorming in 1997 en 1998 werd het programma grondig geactualiseerd. Het docententeam blijft achter de principes van deze hervorming staan. In het programma is met name blijvende aandacht voor multidisciplinariteit, diverse activerende werkvormen en intensieve begeleiding.

De opleidingsonderdelen zijn over het algemeen, rekening houdend met de huidige onderwijsdoelstellingen, goed van inhoud en niveau. De afgestudeerden vinden het programma adequaat. Het is een pluspunt dat het overheidsmanagement uitdrukkelijk aan de orde wordt gesteld, net zoals het strategisch management.

De commissie waardeert de oriëntatie op het beroepenveld en op de arbeidsmarkt. In het programma wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan de arbeidsmarktvoorbereiding. Het feit dat de stage in de toekomst verplichtend wordt, vindt de commissie een pluspunt.

Binnen het team wordt zelfkritisch overlegd over het programma. De opleiding kenmerkt zich door een cultuur van evalueren met studenten, alumni en stagebegeleiders evenals door de aanwezigheid van remediëringvoorzieningen.

aandachtspunten

De commissie beveelt de opleiding aan verder werk te maken van een helder beroeps- en opleidingsprofiel in termen van de in onderwijskundige literatuur voorkomende competenties. Vooralsnog gebeurt dit in de vage termen van een ambtenaar op niveau A1. Er moet een heldere systematiek ontwikkeld worden om de opleiding niet alleen vanuit de academische doelstellingen, maar ook vanuit het beroeps- en opleidingsprofiel te definiëren naar niveau, inhoud, opbouw en aanpak. Daarbij hoort evenzeer een heldere taakverdeling inzake deze aandachtspunten. Doelen en inhouden van de opleidingsonderdelen moeten meer systematisch afgestemd worden op de opleidingsdoelen.

De oriëntatie op het beroepenveld kan nog geïntensifieerd worden via in het programma eerder op te nemen en ook langere stageperiodes.

Inzake de doelen en inhouden van het programma en van de opleidingsonderdelen geeft de visitatiecommissie volgende aanbevelingen:

- De taalvakken zouden meer op spreekvaardigheid moeten worden gericht.

- Het informaticaonderwijs moet meer gedifferentieerd worden aangepakt, waarbij dan rekening wordt gehouden met het verschil in reeds aanwezige basiskennis bij de studenten.
- Publieke financiën en financieel management moeten verplicht door alle studenten in hun studiepakket opgenomen worden.
- De kennis van het publiekrecht moet zo worden uitgebouwd dat alle studenten kennis kunnen maken met de juridische regelingen die in de meeste werksituaties voor hen noodzakelijk zijn: de wetgeving op de overheidsopdrachten, op het lokaal bestuur en op de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- De rechtsvakken moeten in het algemeen zo geconcipteerd worden dat zij ook onmiddellijk dienstig zijn voor de opleiding; in dat verband vindt de commissie het aangewezen dat een vak als belastingsrecht niet als verplicht onderdeel van de opleiding behouden blijft in het nieuwe programma.
- Er zal ook meer aandacht moeten worden besteed aan het kwantitatief en het kwalitatief sociaal-wetenschappelijk en bestuurskundig onderzoek; in dit verband kon de commissie trouwens vernemen dat dit door de opleiding ook effectief wordt overwogen en dat een introductie tot SPSS reeds op het programma staat.

1.8 afstudeerwerk en/of werkveldervaring

1.8.1 *afstudeerwerk*

Het afstudeerwerk neemt duidelijk een belangrijke plaats in in de vierjarige opleiding Bestuurskunde. Terwijl het nu reeds het academische niveau van de opleiding moet ondersteunen, zal dat in de toekomst met het bachelor- en masterprogramma nog meer het geval zijn. In het zelfevaluatierapport wordt de huidige aanpak van de thesis dan ook gedetailleerd beschreven. Hierbij wordt een kritische analyse niet uit de weg gegaan. Het valt ook op dat een aantal kritische bedenkingen niet worden opgenomen in de aandachtspunten. Sommige van deze eigen opmerkingen worden dan ook samen met een aantal andere aandachtspunten die tijdens de gesprekken naar voren zijn gekomen, hier vermeld.

sterke punten

De thesissen worden goed voorbereid door enerzijds de voorbereidende methodenonderdelen en de papers in de kandidaturen en anderzijds de status quaestionis in de eerste licentie.

Er zijn duidelijke criteria opgesteld die op voorhand door de studenten gekend zijn.

De studenten worden intensief begeleid door de promotoren.

De opleiding onderzoekt in het pilootproject 'projectthesis' hoe stage en thesis aan elkaar kunnen worden gelinkt.

Nu al worden een aantal thesissen in de context van het onderzoek opgezet.

aandachtspunten

De promotoren kunnen het proces van de opmaak van de status quaestionis beter begeleiden. Een quick scan hielp alvast om de kwaliteit van de voorlopige versie van de status quaestionis te harmoniseren, maar wijst op de behoefte aan meer duidelijkheid en coördinatie ter zake.

Het thesiconcept zelf kan ook eenduidiger ingevuld worden zodat eindwerken vanuit dezelfde standaarden kunnen worden geëvalueerd. Ook als in de thesis een aspectwetenschap centraal staat, zou toch steeds de band met de kendomeinen van de opleidingen bewaakt moeten worden.

De opleiding zou wel meer sturing en coherentie kunnen geven aan de keuzemogelijkheden van thesisonderwerpen door bijvoorbeeld voorkeurdomeinen aan te duiden of prioriteiten weer te geven.

Een betere bewaking van de spreiding van de thesissen over alle docenten lijkt eveneens nuttig.

Er ontbreekt een diepgaande analyse van het niet of niet op tijd indienen van de eindverhandelingen. Diepgaander onderzoek is hier aangewezen, eventueel aan de hand van een meer systematische bevraging van de studenten. Hierdoor zou ook informatie kunnen worden ingewonnen om een betere afstemming te maken tussen de moeilijkheidsgraad van het eindwerk en de capaciteiten van de studenten.

1.8.2 de werkveldervaring

De facultatieve stage is aan haar vierde jaargang toe. Het was een strategische keuze van de opleiding Bestuurskunde om de stage pas op het einde van de opleiding vast te leggen, niet alleen omdat dan de thesis afgerond wordt, maar ook omdat de studenten dan zeker iets te bieden hebben aan het werkveld en er een win-winsituatie wordt gecreëerd voor alle betrokkenen.

sterke punten

Net zoals het afstudeerwerk is ook de stage goed voorbereid aan de hand van de papers in de kandidaturen.

Ook hier zijn er duidelijke richtpunten, zodat zowel de stagiairs als de ontvangende organisaties weten waaraan ze zich te houden hebben.

De stage wordt intensief begeleid en de tussentijdse evaluaties worden ook door de studenten geapprecieerd.

De vertegenwoordigers van het werkveld gaven tijdens de gesprekken uiting van hun grote tevredenheid over de hen toevertrouwde stagiairs.

Vanuit de vaststelling dat de stage door alle stagiairs als een zeer positieve kennismaking met het werkveld wordt ervaren, kan het verplicht maken van de stage in het derde bachelorjaar als positief worden beoordeeld, evenals de koppeling ervan aan een rapport.

aandachtspunten

Het contact met het werkveld – naast de papers - kan wel worden vervroegd, bijvoorbeeld zoals uitgewerkt in het voorstel van de observatiestage.

Vier weken stage gespreid over drie maanden lijkt wel wat te kort. Het werkveld vraagt of wat meer tijd kan voorzien worden om de stagiairs te kunnen screenen bij de aanvang van de stage.

Een betere afstemming van de doelstelling van de stage met het werkveld is wenselijk en reeds gepland.

Een sterkere uitwisseling van de opgedane ervaringen onder de studenten onderling kan de meerwaarde van de stage voor de groep en de opleiding nog vergroten.

1.9 internationale dimensie

Het departement heeft sinds 1996 duidelijke inspanningen geleverd om het internationaliseringsbeleid uit te werken. Hiervoor is een 50% opdracht ingevuld, verdeeld over de organisatie van de Erasmusuitwisseling en de coördinatie van het International Management Programme of IMP. Binnen de opleiding Bestuurskunde is de dimensie van internationalisering in de vakinhoud verzekerd.

sterke punten

De internationale uitwisseling van studenten wordt door de hogeschool sterk aangemoedigd en de procedure is gemakkelijk. Deelname is een recht voor alle studenten en er zijn voor het departement voldoende uitwisselingsmogelijkheden en Erasmusbeurzen om aan de vraag te voldoen.

De studenten die aan buitenlandse instellingen gestudeerd hebben, ervaren de werkdruk niet als hoger. De resultaten die ze behalen, zijn sterk vergelijkbaar met die aan de hogeschool.

Recente internationale contacten hebben nieuwe mogelijkheden voor internationale uitwisseling aangebracht.

Het International Management Programme levert een duidelijke meerwaarde voor de opleiding en de hogeschool.

aandachtspunten

Om de terugval in het Erasmusproject op te vangen zijn meer keuzemogelijkheden nodig. Uit de gesprekken bleek dat, in tegenstelling tot wat in het zelfevaluatierapport vermeld staat, de landenkeuzes beperkt zijn.

Een betere uitwisseling tussen inkomende en uitgaande docenten lijkt aangewezen.

Sommige universitaire netwerken kunnen vooralsnog misschien moeilijk toegankelijk zijn, maar andere internationale netwerken zoals de European Group of Public Administration of het European Network of Public Administration zijn dat niet. Hier liggen nog mogelijkheden open.

1.10 leersituatie

Sinds de programmahervorming van 1997-1998 is er zeer bewust aandacht om traditionele werkvormen aan te vullen met een mix van activerende, studentgerichte werkvormen. De studiefiches van de opleidingsonderdelen geven zicht op de werkvormen die gehanteerd worden: hoorcolleges, interactiecolleges met open discussies, werkcolleges, vragensessies, seminaries en geleide oefeningen, lectuur en zelfstudie (zelfstandig werk), portfolio, casestudies, groepswerk, projectwerk, studie- en werkbezoeken, presentaties, ...

De opleiding bracht ook per opleidingsjaar een overzicht in kaart van de gehanteerde onderwijsvormen. Hierbij is echter wel geen aandacht voor de gependeerde tijd per werkvorm. In het algemeen kan de doelgerichte afstemming van de werkvormen nog verbeterd worden door de leerdoelen van de opleidingsonderdelen concreter en competentiegerichter te formuleren.

sterke punten

Er is duidelijk een positief leerklimaat in de opleiding. De docenten worden gewaardeerd om hun beroepsernst en opleidingsbetrokkenheid. Er heerst een positieve sfeer onder de studenten.

Actieve werkvormen staan hoog in het vaandel. De gehanteerde werkvormen inzake het uitwerken van papers zijn competentiegerichte vormen van projectonderwijs met inbegrip van onderzoek- en presentatie-activiteiten. Ze zijn een meerwaarde in de opleiding omdat ze afgestemd zijn op zinvolle vaardigheden en competenties. Ze zijn ook erg motiverend voor studenten omdat de theorie doorheen het schrijven van de papers tot leven komt en ook omdat ze hierdoor in contact komen met het werkveld.

Het werken binnen een aantal grotere multidisciplinaire opleidingsonderdelen heeft zeer positieve effecten op de opleiding omdat het voor meer overleg en samenwerking tussen docenten zorgt over een doelgerichte aanpak en inzet van de leermiddelen en over een betere begeleiding van studenten.

De studenten krijgen veel mogelijkheden tot het stellen van vragen tijdens en tussen de lessen, ook door middel van e-mail. Door het gebruik van discussion boards op Blackboard wordt inter-peers-begeleiding tussen studenten gestimuleerd en tevens begeleid door docenten. Er is veel aandacht voor leer- en werkbegeleiding bij de gehanteerde activerende werkvormen, die bovendien ondersteund wordt vanaf de digitale leeromgeving. Er wordt ook in voldoende tussentijdse feedbackmomenten voorzien bij opdrachtgestuurd onderwijs.

Vanuit de centrale dienst onderwijs worden onderwijskundige navormingssessies georganiseerd voor beginnende en voor ervaren docenten. Ook het plan om jaarlijks een inspiratiedag te houden waarin goede praktijkvoorbeelden uitgewisseld worden, vindt de commissie een goed idee.

Computerfaciliteiten, media en leermaterialen die nodig zijn voor de leersituaties zijn aanwezig en worden geactualiseerd.

Ondersteuning van de student via een ruim uitgewerkte departementale website is een pluspunt. De zinvolle inschakeling van een digitale leeromgeving is op goede weg.

De aanwerving van een onderwijskundige binnen het departement laat verhopen dat er meer professionele aandacht zal gaan naar de verdere onderwijskundige uitbouw van de opleiding. Ook de inschakeling van didactici uit de academische lerarenopleiding bij eventuele verbetertrajecten bij opleidingsonderdelen is een goed idee.

aandachtspunten

De opleiding heeft nood aan meer mankracht en middelen om aan innovatieve projecten te kunnen werken.

De leerlijnen die doorheen het opleidingsprogramma in de leersituaties gevolgd worden en dus duidelijk in de opleiding aanwezig zijn, werden niet expliciet op papier uitgewerkt.

Het geven van zeer duidelijke en concrete feedback aan studenten over hun leervorderingen is nog voor verbetering vatbaar. Studenten maakten de opmerking dat bij de eindevaluatie van taken soms belangrijke aanmerkingen, met negatief effect op hun punten, gemaakt worden die tijdens de begeleidingsgesprekken niet aan bod kwamen. In het algemeen zijn studenten vragende partij voor zo concreet mogelijke feedback.

De opleiding zou meer gebruik kunnen maken van het centrale aanbod aan navormingssessies, al was het maar dat een lid van het team zijn licht gaat opsteken tijdens deze sessies en in aansluiting verslag uitbrengt binnen de opleidingscommissie. In ieder geval beveelt de commissie aan dat de opleidingscommissie en het departementshoofd de onderwijskundige professionalisering van de docenten stimuleren en bewaken.

Zinvol gebruik van een digitale leeromgeving kan nog verder verbeterd worden in functie van activerende werkvormen en kan ook op nog meer onderwijsfuncties gericht worden.

Er moet meer aandacht gaan naar het gebruik van de internationaal vooraanstaande handboeken en readers, toegespitst op de meest recente ontwikkelingen in het bestuurs- en beleidskundig denken.

1.11 toetsing en evaluatie

De studiefiches van de opleidingsonderdelen geven zicht op de gehanteerde evaluatievormen: schriftelijk examen, schriftelijk open-boekexamen, mondeling examen (na schriftelijke voorbereiding), presentaties, beoordeling van papers en persoonlijk werk, praktijkexamen, permanente evaluatie (aanwezigheid, correcte opvolging van afspraken, beoordeling van medewerking binnen colleges, practica en seminars, beoordeling van mondelinge en schriftelijke opdrachten), gesprek in kleine groep over casestudies, teamevaluatie, ... De opleiding bracht ook per opleidingsjaar een overzicht in kaart van de gehanteerde evaluatievormen. Studenten worden in het kader van de kwaliteitszorg bevraagd over inhoud en vorm van de evaluaties.

sterke punten

Het examenprogramma van de opleiding is transparant en wordt duidelijk gecommuniceerd naar de studenten. De studenten zijn tevreden over het aangeven en bekendmaken van de evaluatievormen.

Voorbeeldexamens worden via digitale weg ter beschikking gesteld.

De studenten kunnen feedback krijgen nadat taken beoordeeld zijn. Ze kunnen ook inzage krijgen in hun examens en hun resultaten met de lector bespreken.

aandachtspunten

Er kan nog meer werk gemaakt worden van competentiegerichte evaluatievormen en het gebruik van duidelijke evaluatiecriteria. Hiervoor zal ook nog verdere professionalisering van pas komen.

1.12 studie- en studentenbegeleiding

De opleiding hecht er belang aan dat studenten zich comfortabel voelen in hun studie. De studenten en alumni waarderen dit streven ten zeerste.

sterke punten

Het belang van individuele studiebegeleiding wordt in de opleiding erkend. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt naar drie niveaus van begeleiding: vakinhouden, vaardigheden en psychologische begeleiding.

Er is een breed gamma aan studiebegeleidingsmogelijkheden.

De opleiding is erin geslaagd de kleine schaal te benutten om een lage drempel te creëren.

De opleiding is zich zeer goed bewust van het belang van voorlichting aan aspirant-studenten en van een goede aansluiting met het secundair onderwijs.

aandachtspunten

Er moet meer beleidsmatig rekening worden gehouden met de verschillende instroomprofielen. Onderzoek moet uitwijzen welke opleidingsonderdelen voor de verschillende categorieën instromers moeilijkheden vormen.

Er moet meer, breder en intensiever worden gewerkt aan de naamsbekendheid van de opleiding Bestuurskunde zowel in het secundair onderwijs als in het beroepenveld. Een advies hierbij is dat de opleiding van de hogeschool de nodige autonomie en ondersteuning krijgt om aan de eigen naamsbekendheid te kunnen werken.

1.13 studeerbaarheid en studierendement

Er is in de opleiding onmiskenbaar aandacht voor studeerbaarheid en studierendementen. De opleiding kan dit echter niet vanuit systematisch onderzoek aantonen of onderbouwen.

sterke punten

De opleiding hanteert een cultuur gericht op het bevorderen van studeerbaarheid en het voorkomen/wegnemen van studiebelemmeringen.

Volgens studenten en afgestudeerden is de opleiding niet te licht en ook niet te zwaar.

aandachtspunt

Er moet werk worden gemaakt van studietijdmetingen die vooralsnog ontbreken.

1.14 afgestudeerden

De afgestudeerden worden behoorlijk voorbereid op de instap in het werkveld. Dit gebeurt zowel op een directe manier met informatie over de mogelijke tewerkstelling na de studies en de voorbereiding op het solliciteren, als op een indirecte manier door hen kennis te laten maken met situaties die betrekking hebben op het functioneren in een arbeids- of organisatiecontext.

De opleiding organiseerde reeds een algemene kwantitatieve bevraging bij de afgestudeerden om de tevredenheid over de opleiding te meten.

De waardering door het werkveld verloopt vooral via de evaluatie van de studenten tijdens de stages. De stages in de opleiding Bestuurskunde zijn vooralsnog facultatief.

Verder bestaan er kanalen tussen de opleiding en de afgestudeerden, onder andere via de alumniwerking.

sterke punten

De uitstroom en meer bepaald de tewerkstellingsgebieden van de afgestudeerden bewijzen dat de opleiding vrij polyvalent is.

Alhoewel kwalitatieve ondervragingen ontbreken, lijken afgestudeerden over het algemeen tevreden over de opleiding die ze hebben genoten. Cijfermateriaal wijst bovendien uit dat de werkloosheidsgraad bij de afgestudeerden laag is.

Het opleidingsonderdeel arbeidsmarktvoorbereiding, evenals de papers met interviewopvolging en de binnen- en buitenlandse stages worden ervaren als zeer waardevol voor de opleiding.

aandachtspunten

Inzake de alumniwerking werden inspanningen geleverd met onder andere de plaatsingsdienst, maar de opleiding erkent dat verdere inspanningen nodig zijn om meer gestructureerd te werken en het geheel te optimaliseren, onder andere inzake het repertorium.

1.15 maatschappelijke dienstverlening en onderzoek

dienstverlening

In de loop van de voorbije vijf jaar zijn stappen gezet om op een gestructureerde wijze na te denken over de maatschappelijke dienstverlening. Er kan onder meer worden gewezen op een nota van 22 maart 1999 van het departement HABE over een kader voor onderzoek en maatschappelijke dienstverlening en meer recent op het desbetreffend HABE-strategisch document van 11 juni 2003. Hieruit blijkt evenzeer dat maatschappelijke dienstverlening en onderzoek als sterk gelieerd worden gezien.

De maatschappelijke dienstverlening van de opleiding Bestuurskunde bestaat vooral uit het aanbieden van bijkomende voortgezette of modulaire opleidingen, projectmatige vormen van advisering, congressen en

publicaties voor een breed publiek, lezingen door docenten en participatie in maatschappelijke fora. Daarnaast wordt in enkele opleidingsonderdelen op systematische wijze samengewerkt met externe organisaties. Op die wijze kunnen aanzetten tot beleidsadviezen totstandkomen. Deze adviezen worden dan besproken in plenaire zittingen, waar docenten en studenten en afgevaardigden van deze organisaties aan deelnemen. Ook de stage wordt deels als een vorm van maatschappelijke dienstverlening beschouwd.

sterke punten

De recente instroom van nieuwe docenten en assistenten getuigt van een cultuur die het belang van de maatschappelijke dienstverlening en van het onderzoek erkent en ook meer op het voorplan plaatst.

Het departement is zich bewust van de noodzaak de nodige condities te creëren om de maatschappelijke dienstverlening en ook het onderzoek te faciliteren.

aandachtspunten

Voor de toekomst vormt het een uitdaging om maatschappelijke dienstverlening te ontwikkelen die de resultaten van het onderzoek valoriseert. Alleszins zullen krijtlijnen moeten worden uitgezet waarbinnen de individuele keuzes van de docenten worden gecoördineerd. De functie van adviseur onderzoek en maatschappelijke dienstverlening zal daarbij meer belang krijgen. Tevens moet het belang van synergieën tussen bestuurskunde en handelswetenschappen worden onderstreept.

De aanpassing van de personeelsomkadering en van het personeelsbeleid in het licht van het toenemend belang van de maatschappelijke dienstverlening en van het onderzoek vormt een bekommernis voor de opleiding Bestuurskunde.

onderzoek

Net zoals bij de maatschappelijke dienstverlening heeft zich ook op het vlak van onderzoek de voorbije jaren een ontwikkeling voorgedaan waarbij de aandacht hiervoor, voornamelijk door het uitwerken van extern gefinancierde projecten, gestadig aan belang heeft gewonnen. In dit verband kan in de eerste plaats verwezen worden naar de HABE-nota's, die reeds in de vorige rubriek werden aangehaald: dienstverlening en onderzoek worden daar steeds in onderling verband gezien.

In de tweede plaats verdient de participatie in het Steunpunt Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen een speciale vermelding. Dit steunpunt werkt - als een samenwerkingsverband tussen de Hogeschool Gent en de Universiteit Gent, de KU Leuven en de Universiteit Antwerpen - voor de periode 2001-2006 belangrijke langlopende onderzoeken uit in opdracht van de Vlaamse overheid. De betrokkenheid van de opleiding Bestuurskunde daarbij betreft vooral het spoor fiscaliteit, e-gov en interbestuurlijke relaties. Daarnaast worden nog verschillende onderzoeken van kortere duur uitgevoerd.

sterke punten

Zoals reeds eerder werd aangestipt, vervult de opleiding Bestuurskunde binnen het departement een voortrekkersrol op het vlak van onderzoek en ook op het vlak van maatschappelijke dienstverlening.

Bij de aanwerving van nieuwe docenten vormt het onderzoek een belangrijk criterium. De opleiding zelf vindt het belangrijk om ook in haar eigen opleidingsprogramma de onderzoeksmethoden verder te ontwikkelen.

aandachtspunten

Naast de aandachtspunten die reeds in de rubriek maatschappelijke dienstverlening aan bod kwamen en die hier eveneens van toepassing zijn, vormt de verdere ontwikkeling van een onderzoekscultuur een permanent na te streven oogmerk. De academisering dwingt ertoe om ook de onderzoeksbasis verder uit te breiden. Samenwerking met universiteiten zal een meerwaarde bieden.

Het is duidelijk dat het onderzoek ook inspirerend moet zijn ten aanzien van het opleidingsprogramma en dat de verhouding tussen onderwijs, maatschappelijke dienstverlening en onderzoek moet worden bewaakt.

bijlage 1

curriculum vitae van de visitatieleden

Arend Geul is na zijn opleiding doctoraal politicologie vooral werkzaam geweest als docent aan diverse onderwijsinstellingen in Nederland. Zo was hij verbonden aan de K.U. Nijmegen, de Thorbecke Academie en de hogeschool 's-Hertogenbosch. Bij deze laatste hogeschool is hij momenteel lid van het managementteam van de Academie voor Management & Bestuur. Als onderwijsdirecteur van de opleiding bestuurskunde was hij betrokken met het visitatieproces in Nederland.

Rudolf Maes is doctor in de rechten en doctor in de politieke en sociale wetenschappen. Hij was verbonden aan de Katholieke Universiteit Leuven als hoogleraar, voorzitter van het Departement Politieke Wetenschappen en later als decaan van de Faculteit Sociale Wetenschappen. Hij was gasthoogleraar aan diverse buitenlandse universiteiten. Momenteel is hij met emeritaat. Hij was/is betrokken bij de visitatie Bestuurskunde aan de Nederlandse universiteiten onder coördinatie van de VSNU/QUANU. Hij is nog actief betrokken bij de werkzaamheden van het Instituut voor de overheid van de K.U. Leuven.

Patrick Staes profileerde zich na zijn studies licentiaat geschiedenis, in de bestuurskunde waarin hij een bijzondere licentie behaalde aan de K.U. Leuven. Hij was vooral als intern consultant werkzaam bij het Federale Ministerie van Ambtenarenzaken. Kwaliteitszorg is binnen zijn functies in de publieke sector steeds een belangrijk werkdomein geweest. Per september 2004 zal hij in dienst treden bij het European Institute for Public Administration in Maastricht.

Herman Van de Mosselaer is van opleiding licentiaat in de psychologische en pedagogische wetenschappen. Hij heeft ruime ervaring als onderwijskundige binnen de lerarenopleiding. Zijn onderwijskundige profilering ligt o.a. op het domein van probleem gestuurd onderwijs en assessment. Sinds 1999 is hij tewerkgesteld aan de Plantijn Hogeschool Antwerpen. Daar was hij tot voor kort diensthoofd Onderwijs en Kwaliteit. Momenteel is hij er diensthoofd Onderwijs en Onderzoek. Hij participeerde in het huidige visitatiestelsel als secretaris van de visitatiecommissie politicologie en als voorzitter van de visitatiecommissie architect-assistent. Hij is tevens lid van de werkgroep kwaliteitszorg van VLHORA.

Dirk Van Haelter is vanuit zijn opleiding licentiaat geografie zijn loopbaan begonnen als leraar wetenschappen en aardrijkskunde. Later was hij werkzaam in de publieke sector en meer bepaald binnen het domein van personeelsbeleid. Zo was hij kabinetssecretaris van de schepen van personeelsbeleid en informatica - stad Gent. Sinds 1999 is hij afdelingshoofd van de directie personeel en organisatie aan de Universiteit Gent.

0 beschrijving van beleid en kwaliteitszorg van de opleiding

- voorstelling van de opleiding;
- beschrijving van het beleid, algemene strategie en/of doelstellingen inzake onderwijs, internationalisering, maatschappelijke dienstverlening, onderzoek, ...
- beschrijving van het kwaliteitsbeleid en van het systeem van interne kwaliteitszorg.

1 thema concretisering kwaliteitszorg in de opleiding

- concrete uitwerking kwaliteitszorg in de opleiding (enquêtes, consensusvergaderingen, evaluatie, relaties met werkveld, ...);
- meetresultaten van de opleiding vanuit het interne kwaliteitsinstrument;
- verbeterdoelen en acties vanuit de kwaliteitszorg in de opleiding;
- opvolging van de verbeterdoelen en acties vanuit de kwaliteitszorg in de opleiding;
- kwaliteitscoördinator in de opleiding (verantwoordelijkheid, draagvlak, functioneren); thema kwaliteitszorg in het opleidingsteam.

bijlage: overzicht scores, formulieren, (opvolgings)verslagen vanuit de kwaliteitszorg in de opleiding

2 thema personeel

- human Resources Management (o.a. aanstelling en/of aanwerving, allocatie, bevordering, functionering en evaluatie);
- betrokkenheid van personeel (commitment en empowerment);
- werking van het opleidingsteam (coördinatie, teamverantwoordelijkheid, draagkracht,);
- professionalisering van het personeel buiten de technische deskundigheid (ook o.a. navorming);
- technische deskundigheid van het onderwijzend personeel (vakinhoudelijk, onderwijskundig en didactisch) (ook hoe gaan wij daarmee om?, navorming, ...);
- onderzoeksdeskundigheid en/of deskundigheid in de beoefening en de ontwikkeling van de kunsten (indien van toepassing);
- technische, administratieve en organisatorische deskundigheid (ATP, ondersteunende diensten) (ook o.a. navorming).

bijlage: omvang, cijfermateriaal, samenstelling personeel (diploma, categorie, functieomschrijvingen, opdrachten), overzicht navorming personeel

3 thema materiële en financiële randvoorwaarden

- onderwijsruimten (incl. laboratoria, practica- en werkgroepruimten, ateliers, ...);
- mediatheek;
- computerfaciliteiten;
- beschikbare werkingsmiddelen;
- studenten- en docentenfaciliteiten.

bijlage: cijfermateriaal

4 thema onderwijsdoelstellingen

- onderwijsvisie van de opleiding;
- afstemming van de onderwijsdoelstellingen van de opleiding op het hoger onderwijs;
- afstemming van de onderwijsdoelstellingen van de opleiding op het werkveld.

bijlage: beroeps- en/of opleidingsprofiel, onderwijsvisie en/of onderwijsdoelstellingen

5 thema opleidingsprogramma: opbouw en inhoud

- concretisering van de onderwijsdoelstellingen in het opleidingsprogramma;
- de aandacht in het opleidingsprogramma voor de vaardigheden die het maatschappelijk en beroepsmatig functioneren ondersteunen;
- actualiteitsgehalte van het opleidingsprogramma;
- sequentiële opbouw en coherentie van het opleidingsprogramma;
- aandacht voor de karakteristieken van de studenteninstroom;

- aanbod en structuur van flexibele leerwegen in het opleidingsprogramma;
- het niveau en de inhoud van de opleidingsonderdelen.

bijlage: opleidingsprogramma en studiegids van de opleiding

6 thema afstudeerwerk en/of werkveldervaring

- opvatting(concept), inhoud en niveau;
- begeleiding (o.a. duidelijkheid regelingen en voorzieningen);
- beoordeling (gehanteerde criteria en wijze van beoordeling);
- relatief gewicht in de opleiding.

bijlage: stagecontract, stagebeoordelingfiche, lijst van stageplaatsen, gebruikte handleiding en/of afspraken bij begeleiding en beoordeling van afstudeerwerken

7 thema internationale dimensie

- integratie van de doelstellingen van het internationaliseringbeleid in de opleiding;
- de internationale dimensie in de opleiding;
- participatiegraad van de studenten aan internationale programma's;
- internationale contacten van het personeel met terugkoppeling naar het onderwijs;
- samenwerking met buitenlandse instellingen.

bijlage: cijfergegevens internationalisering (studenten, personeel, take-up rate, begroting, uitgaven,)
internationalisering

8 thema leersituatie

8.1 onderwijsvormen

- de verschillende onderwijsvormen (hoorcollege, werkgroepen, projectwerk, practica, zelfstudie,)
(concept, geschiktheid in relatie tot doelstellingen, didactisch niveau);
- innovatieve onderwijsvormen;
- proportie contacturen-zelfstudie-andere onderwijsactiviteiten.

8.2 leermiddelen

- de verschillende onderwijsmiddelen (syllabi, handleidingen, cursussen, didactische hulpmiddelen, ...)
(in relatie tot doelstellingen en kwaliteit);
- inschakeling van innovatieve leermiddelen in de opleiding (o.a. ICT).

bijlage: proportie contacturen-zelfstudie-andere onderwijsactiviteiten, onderwijsreglement en/of -regeling en/of -procedure wijziging onderwijsvormen en leermiddelen

9 thema toetsing en evaluatie

- de verschillende evaluatievormen (concept, in relatie tot de doelstellingen van de opleidingsonderdelen en de opleiding als geheel, gerichtheid van de evaluatie op het toetsen van kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes, moeilijkheidsgraad);
- criteria en wijze van beoordeling door de evaluatoren;
- criteria en wijze van beoordeling van de examencommissie;
- organisatie van toetsen en examens;
- transparantie van de evaluatie.

bijlage: examenreglement en/of regeling

10 thema studie- en studentenbegeleiding

10.1 studenteninstroom

- instroomprofiel (ook zijdelings);
- instroombegeleiding;
- voorlichting aan abiturienten/aspirant-studenten;
- activiteiten ten aanzien van de aansluiting secundair - hoger onderwijs.

10.2 studiebegeleiding en studentenbegeleiding

- studiebegeleiding tijdens het eerste jaar;
- studiebegeleiding/advies tijdens het vervolg van de opleiding;
- communicatie van de onderwijsdoelstellingen, onderwijs- en examenreglement/ regeling;

- psychosociale begeleiding;
- studentenparticipatie;
- ombudsfunctie.

bijlage: cijfergegevens instroomprofiel en instroombegeleiding, folders en cijfergegevens studie- en studentenbegeleiding, decretaal rapport studiebegeleiding eerstejaars

11 thema studeerbaarheid en studierendement

- studierendement en studiebelemmerende of studiebevorderende factoren en maatregelen (per studiejaar/startmodules en voor de hele opleiding);
- studietijd (verdeling over en binnen de opleiding, wijze en opvolging studietijdmeting, overeenstemming begrote en reële studietijd).

bijlage: slaagcijfers alle studiejaar/modules en gemiddelde studieduur, cijfergegevens begrote en reële studietijd

12 thema afgestudeerden

- voorbereiding van de afgestudeerde op de instap in het werkveld (uitstroombegeleiding inbegrepen);
- contacten tussen de opleiding en de afgestudeerden (o.a. alumniwerking);
- waardering voor de afgestudeerden door het werkveld;
- tevredenheid van de afgestudeerden over de opleiding.

bijlage: materiaal uitstroombegeleiding en alumniwerking, rapport tevredenheidmeting bij afgestudeerden

13 thema maatschappelijke dienstverlening

- maatschappelijke dienstverlening verweven met de opleiding (concept, beleidsdoelstellingen, bijdrage tot beleidsdoelstellingen, verwevenheid met onderwijs, kwaliteitszorg maatschappelijke dienstverlening);
- organisatie, middelen en ondersteuning van de opleidingsgebonden maatschappelijke dienstverlening.

bijlage: visie en/of beleidsdoelstellingen maatschappelijke dienstverlening, overzicht maatschappelijke dienstverlening, begroting projecten maatschappelijke dienstverlening, resultaten uit kwaliteitszorg

14 thema onderzoek

- onderzoek verweven met de opleiding (concept, beleidsdoelstellingen, bijdrage tot beleidsdoelstellingen, verwevenheid met onderwijs o.a. via actieve deelname studenten, kwaliteitszorg onderzoeksprojecten);
- organisatie, middelen en ondersteuning opleidingsgebonden onderzoek.

bijlage: overzicht onderzoeksprojecten, begroting onderzoek (personeel/taakbelasting, uitrusting, werking), tussentijdse en/of eindverslagen, gebruikerscommissies, resultaten uit kwaliteitszorg)

15 thema beoefening en ontwikkeling van de kunsten (indien van toepassing)

- de beoefening en ontwikkeling van de kunsten in de opleiding (beleidsdoelstellingen, bijdrage tot de realisatie van de doelstellingen, verwevenheid met onderwijs, kwaliteitszorg beoefening en ontwikkeling kunsten);
- organisatie, middelen en ondersteuning van de beoefening en ontwikkeling van de kunsten.

bijlage: overzicht beoefening en ontwikkeling kunsten in de opleiding, resultaten uit kwaliteitszorg

dag 1 – 06 oktober 2004

09.00 – 09.45 uur	algemeen directeur, kwaliteitscoördinator, directeur onderwijs (indien van toepassing), departementshoofd en verantwoordelijke personeelsbeleid
09.45 – 11.00 uur	kwaliteitscoördinator van de opleiding (indien van toepassing) en opleidingscoördinator
11.00 – 11.15 uur	intern overleg
11.15 – 12.15 uur	studenten: 3 tot 5 uit het eerste jaar en 3 tot 5 uit het tweede jaar (verschillende instroom, M/V, studentenvertegenwoordigers of jaarverantwoordelijken, generatie en niet-generatie studenten) ¹
12.15 – 13.30 uur	werklunch in besloten kring
13.30 – 14.15 uur	studenten: 5 tot 7 uit het derde en vierde jaar ²
14.15 – 14.30 uur	intern overleg - pauze
14.30 – 15.30 uur	inzage werkdocumenten
15.30 – 16.30 uur	5 tot 10 docenten algemene vakken (verschillende anciënniteit, representatief voor verschillende vakgroepen, inclusief verantwoordelijke maatschappelijke dienstverlening en onderzoek)
16.30 – 17.30 uur	5 tot 10 docenten specialisatievakken (verschillende anciënniteit, representatief voor verschillende vakgroepen, inclusief stageverantwoordelijke)
17.30 – 18.15 uur	5 tot 7 afgestudeerden van de voorbije jaren (verschillende functies, sectoren en werkerreinen)
18.15 – 19.00 uur	5 tot 7 vertegenwoordigers van het beroepenveld (die afgestudeerden in dienst hebben of stagiaires aannemen)
19.00 – 20.00 uur	hapje en drankje met aanwezigen
20.00 uur	avondmaal voor de commissie, intern overleg en overnachting

dag 2 – 07 oktober 2004

09.00 – 10.00 uur	verantwoordelijke studiebegeleiding/SOVO, ombudsdienst en verantwoordelijke internationalisering
10.00 – 11.00 uur	rondleiding
11.00 – 11.15 uur	intern overleg – pauze
11.15 – 12.00 uur	ATP-medewerkers (secretariaat, verantwoordelijke infrastructuur, bibliothecaris)
12.00 – 12.30 uur	intern overleg
12.30 – 13.30 uur	werklunch voor de commissie in besloten kring
13.30 – 14.15 uur	departementshoofd, opleidingscoördinator en kwaliteitscoördinator van de opleiding (indien van toepassing)
14.15 – 14.45 uur	vrij spreekuur
14.45 – 17.00 uur	intern overleg
17.00 – 17.30 uur	mondelijke rapportering

¹ eerste en tweede jaar wordt geïnterpreteerd als eerste en tweede jaar van het academiejaar 2003-2004, hier worden aan toegevoegd een paar studenten uit het eerste jaar van het academiejaar 2004-2005

² Derde jaar wordt geïnterpreteerd als derdejaarsstudenten van het academiejaar 2003-2004 en enkele derdejaarsstudenten van het academiejaar 2004-2005