

DE ONDERWIJSVISITATIE
**Specifieke lerarenopleiding
(boek 3)**

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding

www.vluhr.be

Brussel - 17 december 2012

vluhr



**DE ONDERWIJSVISITATIE
SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING (BOEK 3)**

Ravensteingalerij 27, bus 3 & 6
1000 Brussel
T +32 (0)2 792 55 00
info@vluhr.be

Exemplaren van dit rapport kunnen tegen betaling verkregen worden
op het VLUHR-secretariaat.

Het rapport is ook elektronisch beschikbaar op
<http://www.vluhr.be> > kwaliteitszorg > rapporten

Wettelijk depot: D/2012/12.784/11

Boek 1

Voorwoord	3
DEEL 1 ALGEMEEN DEEL	7
Hoofdstuk 1 De onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding	9
1.1 Inleiding	9
1.2 De betrokken opleiding	9
1.3 De visitatiecommissies	10
1.4 Opzet en indeling van het rapport	15
Hoofdstuk 2 Historiek en context van de Specifieke lerarenopleiding	17
2.1 De Specifieke lerarenopleiding vóór het decreet van 6 december 2006	17
2.2 De Specifieke lerarenopleiding sinds het decreet van 6 december 2006	18
2.3 Samenwerking	20
2.4 Kwaliteit in de lerarenopleiding	20
2.5 Overgang	21
Hoofdstuk 3 Domeinspecifiek Referentiekader Visitatie Specifieke lerarenopleiding	23
3.1 Inleiding	23
3.2 Context waarbinnen de SLO opereert	24
3.3 De basiscompetenties van de leraar secundair onderwijs	26
3.4 Organisatorische/onderwijskundige aspecten	37
Hoofdstuk 4 SLO: Samen Leren Opleiden?	39
Deel 1 Stand van zaken	39
Deel 2 Aanbevelingen voor het beleid	50
Hoofdstuk 5 Overzichtstabel beoordelingen	57
BIJLAGEN	65
Bijlage 1 Curriculum Vitae van de commissieleden	67
Bijlage 2 Bezoekschema	75
Bijlage 3 Lijst van afkortingen en letterwoorden	77

Boek 2

DEEL 2 OPLEIDINGSRAPPORTEN: SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING	5
Universiteit Antwerpen	7
Artesis Hogeschool Antwerpen	31
CVO Brussel	65
Hogeschool Universiteit Brussel	89
CVO Crescendo	111
CVO Elishout	137
Erasmushogeschool Brussel	157
Evangelische Theologische Faculteit	175
Hogeschool Gent	195
Universiteit Gent	237
Universiteit Hasselt	261
CVO HIK Geel	281
BIJLAGEN	307
Bijlage 1 Reactie op tweede terugmelding CVO Elishout	309
Bijlage 2 Reactie op tweede terugmelding Erasmushogeschool Brussel	317
Bijlage 3 Reactie op tweede terugmelding Evangelische Theologische Faculteit	318

Boek 3

DEEL 2 OPLEIDINGSRAPPORTEN: SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING 5

CVO Horito	7
CVO IVO Brugge	27
Katholieke Hogeschool Limburg-Provinciale Hogeschool Limburg	49
CVO KISP	71
Katholieke Universiteit Leuven	93
Lessius Antwerpen	117
CVO Lethas	139
CVO Limlo	159
CVO Lino	181
CVO De Oranjerie	199
CVO Panta Rhei	219
PCVO Het perspectief	243
SCVO Pestalozzi	265

BIJLAGEN 291

Bijlage 1 Reactie op tweede terugmelding CVO Horito	293
--	-----

Boek 4

DEEL 2 OPLEIDINGSRAPPORTEN: SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING 5

CVO Provincie Antwerpen	7
CVO SOPRO	33
CVO STEP	49
CVO TNA	71
CVO Technische Scholen Mechelen	91
CVO VIVO Kortrijk	113
CVO De Vlaamse Ardennen	137
CVO VTI Aalst	161
CVO VTI Brugge	191
CVO VTI Leuven	211
Vrije Universiteit Brussel	233
Hogeschool voor Wetenschap & Kunst	257

BIJLAGEN 297

Bijlage 1 Reactie op tweede terugmelding Vrije Universiteit Brussel	299
--	-----

DEEL 2

Opleidingsrapporten:
Specifieke lerarenopleiding

CVO HORITO

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO Horito

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO HORITO

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO Horito. Deelcommissie 2 bezocht de opleiding op 10 en 11 oktober 2011.

Het Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) Horito maakt deel uit van de Scholengroep 7 (Kempen) van het Gemeenschapsonderwijs (GO!). De scholengroep is actief op alle domeinen van het onderwijs. In het CVO wordt een breed assortiment opleidingen aangeboden, verspreid over vijf campussen. Naast de SLO worden in het centrum vijf HBO5-opleidingen, twintig praktische opleidingen in secundair volwassenenonderwijs en een volledige hotelopleiding georganiseerd. Voor de Specifieke lerarenopleiding resideert het CVO Horito in een school voor secundair onderwijs. De beide scholen maken gebruik van dezelfde accommodatie, zowel buiten als tijdens de traditionele schooluren.

Het CVO Horito kende de laatste jaren een spectaculaire groei van het aantal cursisten, onder meer dankzij het opstarten van een SLO-dagopleiding in het academiejaar 2005–2006. Op het moment van de visitatie worden ongeveer 2000 cursisten begeleid door circa 150 leraren, docenten en lectoren in een 30-tal verschillende opleidingen. Ongeveer 350 cursisten volgen de SLO, die wordt ondersteund door dertien lectoren.

Het CVO Horito maakt deel uit van het consortium De Rank, het Expertisenetwerk Lerarenopleidingen Antwerpen (ELAnt) en Specifieke Lerarenopleiders Volwassenenonderwijs (SLOVO).

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatierapport, de ingekeken examenvragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport, hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

Het zelfevaluatie-rapport geeft aan dat de SLO Horito uitgaat van de doelstellingen die worden vermeld in het domeinspecifieke referentiekader.

Tijdens de verschillende informatiemomenten die de SLO de laatste jaren organiseerde voor het werkveld en nieuwe cursisten, gaf de opleiding haar visie op de vernieuwde lerarenopleiding weer in een specifieke profilering, die wordt gekenmerkt door drie beginselen:

- Flexibiliteit/concreet: De opleiding streeft een grote flexibiliteit na, dit zowel voor elke opleidingsmodule in elke opleidingsperiode, als voor het avond- en dagtraject en de LIO-banen. Het lessenrooster wordt opgesteld in functie van combinatiemogelijkheden, en er is eveneens ruimte voor gecombineerd onderwijs. De flexibiliteit die wordt ingebouwd, is een flexibiliteit voor de cursist. De opleiding kiest dus niet enkel voor de gemakkelijkste weg. Het uitgangspunt stelt nogal wat eisen aan de praktische organisatie van de opleiding.
- Realiteit/concreet: De opleiding streeft naar docenten met praktijkervaring en met contacten in het werkveld. De opleiding verwacht eveneens input van cursisten in praktijkopdrachten, en stuurt aan op een functioneel gebruik van de elektronische leeromgeving tijdens de opleiding. Net zoals de opleiding aan haar cursisten de raad geeft om het onderwijs zo dicht mogelijk bij de realiteit te brengen, streeft zij dat zelf ook na in de eigen opleiding.
- Open/concreet: Er bestaat volgens de opleiding niet één echte juiste onderwijsvisie. Het aanbod moet zowel theoretisch als praktisch ruimte laten voor eigen inzichten, opbouw van de eigen visie enzovoort. De opleiding wil expliciet werken aan netoverschrijding, ervaring binnen en buiten de klaspraktijk en ervaring in zo veel mogelijk facetten van het onderwijs: volwassenenonderwijs, secundair onderwijs, buitengewoon onderwijs enzovoort. Daarnaast wil de opleiding ook kennismaken met andere onderwijsomgevingen en educatieve projecten.

De doelstellingen van de SLO aan het CVO Horito zijn erop gericht de cursist te brengen tot het beheersen van de basiscompetenties van de leraar. De SLO verwijst naar de basiscompetenties die werden geformuleerd in het decreet van 2007, dat het beroepsprofiel vastlegde. De SLO leidt de doelstellingen voor de opleiding rechtstreeks af van deze basiscompetenties. De commissie apprecieert dit.

Uit de gesprekken bleek dat deze doelstellingen bekend zijn bij lectoren, mentoren en cursisten. Lectoren evalueren de inhoud van hun modules aan de hand van de voor elke specifieke module geldende doelstellingen, die overigens niet expliciet worden gekoppeld aan de decretale basiscompetenties (zie facet 2.1). Elke module kent specifieke opdrachten, waarvan de doelen bij de cursisten bekend zijn. Ze voelen zich daarop beoordeeld. Tijdens het gesprek met de directie bleek dat zij zich konden vinden in het domeinspecifieke referentiekader. De basiscompetenties voor de leraar zijn wel een heel uitgebreid kader; in totaal zijn er zowat veertig competenties. De directie geeft ook aan dat ze mag worden afgerekend op de flexibiliteit die ze aanbiedt, hoewel dit niet in het referentiekader aanwezig is.

Kort gesteld kent Horito een eerste aanzet tot eigen profilering, waarbij leerlingvriendelijkheid (functioneel geheel 2) en activerende didactiek (functionele gehelen 1 en 4) centraal komen te staan, naast 'creativiteit.' De opleiding baseert zich op de competentie-eisen uit het decreet, en als zodanig zijn de doelstellingen wat het niveau en de domeinspecifieke eisen betreft, aan de

maat. De doelstellingen zijn bij de lectoren en cursisten goed bekend, maar minder bij mentoren en het afnemende veld. Hier is volgens de commissie nog verbetering mogelijk. Bij lectoren en cursisten is de focus die in de praktijk van de opleiding ligt op de functionele gehelen 1, 2 en 4 niet alleen bekend, maar de keuze voor deze focus wordt ook sterk ondersteund. Met name voor taalvaardigheid is er volgens de commissie nog een achterstand waar te nemen. De opstellers van het zelfevaluatie rapport lieten de commissie weten dat er vanaf het begin van de opleiding aan de taalvaardigheid van de cursisten wordt gewerkt.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma maakt gebruik van een modulaire structuur. Opleidingsonderdelen zijn over de CVO's heen uitwisselbaar, en de volgorde waarin de opleidingsonderdelen worden afgewerkt, kan door elke cursist worden zelfstandig gekozen. Er is enkel een centrumeigen bepaling dat de opleidingsonderdelen van de didactische competenties (de ruggengraat van de opleiding) in een specifieke volgorde moeten worden afgewerkt. Per opleidingsonderdeel werden ECTS-fiches opgezet. De per opleidingsonderdeel vastgelegde competenties worden bepaald in een competentiematrix.

De SLO bestaat uit 30 studiepunten theorie en 30 studiepunten praktijk, in overeenstemming met het decreet. De theoretische component van de SLO bestaat uit opleidingsonderdelen die gericht zijn op de onderwijspraktijk: psychologie, begeleiding, onderwijsstructuur, didactiek enzovoort. Tijdens de opleidingspraktijk (15 studiepunten) worden verschillende pedagogisch-didactische vaardigheden intensief geoefend. In deze opleidingsonderdelen is er een combinatie van ervaringsleren en observationeel leren. De preservice-praktijk (15 studiepunten) is terug te vinden in de opleidingsonderdelen Stage. Het curriculum van de SLO ziet er idealiter uit als weergegeven in de volgende tabel. De grote mogelijkheden tot flexibiliteit leiden ertoe dat lang niet alle cursisten het in deze volgorde afwerken.

Periode	Opleidingsonderdelen	Studiepunten praktijk	Studiepunten theorie	Totaal aantal studiepunten
Periode 1	Didactische Competentie Algemeen	-	6	18
	Communicatie en Overleg	-	6	
	Onderwijs & Maatschappij	-	3	
	Leerkracht & Verantwoordelijkheden*	-	3	
Periode 2	Psychopedagogische Begeleiding	-	6	18
	Begeleiding	-	3	
	Didactische Competentie Praktijkinitiatie	9	-	
Periode 3	Klasmanagement	-	3	12
	Didactische Competentie Oefenlessen	6	-	
	Didactische Competentie Stage 1	3	-	
Periode 4	Didactische Competentie Stage 2	6	-	12
	Didactische Competentie Stage 3	6	-	

* Modeltraject.

De theoretische component van 30 studiepunten in de LIO is terug te vinden in dezelfde opleidingsonderdelen als die van de reguliere SLO. Voor de LIO's worden alle studiepunten praktijk die in de reguliere opleiding in vijf opleidingsonderdelen terug te vinden zijn, ondergebracht als inservice-praktijk in één opleidingsonderdeel: 'Professioneel handelen in de onderwijspraktijk van de leraar in opleiding' (Pholio). In de SLOVO-groep worden op regelmatige basis initiatieven genomen om de synergie tussen de verschillende opleidingsinstellingen (met betrekking tot het programma) te vergroten. Deze leiden concreet tot het uitwisselen van materiaal en het invullen van de verschillende opleidingsonderdelen. Op deze manier zijn de door de cursisten behaalde deelcertificaten uitwisselbaar tussen de verschillende opleidingsinstellingen. Aanpassingen van het structuurschema en de visieteksten zijn hiervan twee concrete resultaten. Ook ELAnt biedt de mogelijkheden om uitgebreid te overleggen en uit te wisselen. Het gebruik van een uniforme stagebundel, het gezamenlijk introduceren van studietijdmeting en het ontwikkelen van voor iedereen toegankelijke vakdidactische workshops zijn hiervan concrete verwezenlijkingen.

Er is eveneens een opstapmodule Taalvaardigheid.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als onvoldoende.

De per opleidingsonderdeel vastgelegde competenties worden bepaald in een competentiematrix. Hierin wordt duidelijk hoe de doelstellingen vertaald worden naar het programma.

Het programma dekt volgens de commissie niet alle doelstellingen/basiscompetenties in even grote en voldoende mate. De functionele gehelen 1, 2 en 4 zijn dominant aanwezig, terwijl de functionele gehelen 6, 7, 8 en 9 volgens de commissie minder aandacht krijgen. Functionele gehelen 3, met name daarbinnen de vakdidactiek en eventuele ontwikkelingen in de betreffende vakgebied/het beroep, 5 (innovatie en onderzoek) en 10 (cultuurparticipatie) ontbreken nagenoeg volledig in het programma van de opleiding. Vakdidactiek was nooit een apart opleidingsonderdeel in de Specifieke lerarenopleiding van het CVO. Uit het gesprek met de directie blijkt dat de aanpak tot nog toe vooral generalistisch is geweest. Binnen het expertisenetwerk ELAnt sturen vier centra voor volwassenenonderwijs hun cursisten naar vakdidactische workshops. Belangrijk detail: deze vinden altijd plaats in het vaklokaal in een school. De cursisten zijn verplicht minimaal één vakgerichte vakdidactische workshop te volgen en worden sterk aangeraden om er meerdere te volgen. Dit is echter heel verscheiden, en volgens de commissie onvoldoende. De Specifieke lerarenopleiding ziet geen kans vakdidactiek aan te bieden voor alle vakken waarvoor een cursist lesbevoegdheid verwerft, zij het dat er voor vakdidactiek een eerste aanzet is in de vorm van de vakdidactische workshops in ELAnt-verband. De Specifieke lerarenopleiding streeft ernaar de cursist het vermogen bij te brengen van transfer van didactische vaardigheden over de diverse vakken heen. Sommige cursisten lieten de commissie weten dat ze behoefte hebben aan een sterkere vakdidactische oriëntatie; anderen ervoeren die behoefte echter niet.

Voor elke module worden doelstellingen vermeld. Deze zijn echter niet expliciet gekoppeld aan de basiscompetenties. Het gevolg hiervan is dat sommige functionele gehelen niet aan bod komen. De opleiding gaat ervan uit de cursisten op basis van werkervaring (een aan de opleiding gerelateerd beroep) of vooropleiding (Hoger Onderwijs, bijvoorbeeld voor meer theoretische vakken) voldoende vakinhoudelijke bagage bezitten, zoals wordt gevraagd in functioneel geheel 3.

De opleiding profileert zich als een praktijkgerichte opleiding, die een brede algemeen-didactische competentie nastreeft. De opleidingsverantwoordelijken verantwoorden deze keuze vanuit

de zeer heterogene instroom cursisten, en de brede waaier onderwijs- en leergebieden waarvoor ze dient op te leiden. Vakmentoren en directeuren geven aan de vakdidactiek liever in eigen hand te houden.

Voor 'de leraar als innovator' geldt dat het facet van het uitvoeren van praktijkonderzoek niet aan de orde komt. De onderzoeksmethodologie in het programma is weinig relevant voor dit praktijkonderzoek.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als onvoldoende.

Voor wat de professionele gerichtheid betreft, leggen de werkervaring van de lectoren en de beroepservaring van de cursisten een duidelijk verband met de beroepspraktijk. Datzelfde geldt voor de casuïstische didactiek die veelvuldig wordt gehanteerd, en de daaraan verbonden toepassingsgerichte opdrachten en examinering. De inbreng van het werkveld – de vakmentoren – in de concretisering van praktijkopdrachten borgt volgens de commissie eveneens een professionele gerichtheid. Wel viel het haar op dat de opleiding geen gebruik maakt van didactische materialen die in het secundair onderwijs worden gebruikt, zoals schoolboeken en -methoden. Deze materialen heeft de commissie niet kunnen terugvinden tijdens haar bezoek aan de opleiding.

Hoewel de mentoren niet worden geselecteerd op basis van bepaalde criteria, kan de commissie op basis van de gesprekken besluiten dat deze selectie op de stagescholen grondig gebeurt, en dat er geen klachten zijn over de stagebegeleiding door de mentoren. De opleidingscoördinator, die ook halftijds coördinator van de stage is, heeft wel een evaluatiegesprek met deze mentoren. Toch meent de commissie dat de opleiding beter kan waken over de kwaliteit van de stagementoren, daar zij een belangrijke functie vervullen in het begeleidingsproces van de cursisten. Ook de directie ziet een noodzaak om de relatie met de secundaire scholen en de invulling van de praktijkopdrachten binnen de secundaire school meer te coördineren en op te volgen. Er waren eveneens jaarlijkse bijeenkomsten waarop het concept en de manier van werken van het centrum werden uitgelegd, met wisselend succes wat het aantal aanwezigen betreft.

Wat de wetenschappelijke onderbouwing van de opleiding betreft, constateerde de commissie het volgende. De competentieontwikkeling van de cursisten wordt te weinig ondersteund door goed studiemateriaal. Ten eerste blijkt dat de cursisten lang niet altijd op actuele vakliteratuur uit binnen- of buitenland worden geattendeerd. De modules verwijzen niet of nauwelijks naar actueel onderwijsonderzoek, van algemene dan wel vakdidactische aard. Verder ontbreken volgens de commissie instrumenten of documenten die binnen de lerarenopleiding (in Nederland en Vlaanderen) gevalideerd of in elk geval richtinggevend zijn.

Ook merkte de commissie ter plaatse dat de cursisten zich niet sterk gestimuleerd voelen om naar actuele (onderzoeks)literatuur te zoeken. De commissie concludeert dat het programma te weinig aantoonbare verbanden legt met actuele ontwikkelingen in hun schoolvakgebied. De vakdidactici worden wel in huis gehaald via workshops. In de oefeningen wordt altijd getracht een authentieke setting voor de cursist neer te zetten. Er vindt één workshop per avond plaats.

De cursisten gaven in hun gesprek met de commissie aan dat het velen van hen ontbreekt aan onderzoeksvaardigheden, zoals het zoeken naar en beoordelen van relevante informatie die al dan niet digitaal zou kunnen worden gevonden. Dat geldt voornamelijk voor cursisten die geen vooropleiding hoger onderwijs hebben genoten. Het programma voorziet niet in een opleidings-

onderdeel dat deze cursisten helpt om deze achterstand in te halen. De gesprekspartners uit het werkveld, mentoren en directeuren zijn niet echt bekend met wat functioneel geheel 5 inhoudt aan onderzoeksvaardigheden en innovatief vermogen. De innovatieve competentie van de cursisten ligt dan ook eerder op het niveau van de algemene didactiek dan op die van vakdidactiek en onderzoek naar eigen onderwijs.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

Er vindt volgens de commissie voldoende inhoudelijk overleg plaats over het programma.

De SLO bestaat uit twaalf opleidingsonderdelen. Het is een volledig modulaire opleiding. Het zelfevaluatie rapport stelt dat in het aangeboden modeltraject drie leerlijnen kunnen worden aangehouden. De commissie waardeert deze leerlijnen positief. Ten eerste is er de didactische competentie, waarbij de opleidingsonderdelen worden aangeboden in een vaste volgorde. Eerst wordt de ondersteunende didactische kennis aangeboden; pas daarna wordt overgegaan tot praktijkinitiatie. Een tweede leerlijn is de maatschappelijke en beroepsgerichte competentie. Deze opleidingsonderdelen staan redelijk autonoom ten opzichte van de andere opleidingsonderdelen. Ze focussen op onderwijsstructuur en het onderwijsbeleid. Het is de bedoeling dat deze opleidingsonderdelen aan de start van het modeltraject worden geplaatst om zo een breder kader aan te bieden. Ten derde is er de pedagogisch-organisatorische competentie. Aan de start van de opleiding wordt de taalvaardigheid van de cursisten ingeschat, en indien nodig wordt remediëring aangeboden. Vervolgens wordt gekeken hoe moet worden ingegaan op leerlingen met speciale leerproblematieken. Deze leerproblematieken worden eveneens vanuit de psychologie geduïd. In de derde periode wordt dit afgerond met ondersteuning van de concrete praktijkoefeningen waarmee de cursisten worden geconfronteerd tijdens de oefenlessen en de praktijkstage. Het LIO-modeltraject volgt dezelfde opbouw. Wel wordt meteen vanaf de eerste periode het werkplekleren ingeschakeld met de PHOLIO.

Op structureel niveau zijn volgens de commissie zeer beperkte keuzemogelijkheden in het programma opgenomen. Alle opleidingsonderdelen van de SLO zijn namelijk verplicht te volgen opleidingsonderdelen. Toch wil de opleiding vanuit een diversiteitsidee de mogelijkheid inbouwen om elke cursist toe te laten de eigen interesses en kwaliteiten optimaal in te zetten binnen de opleiding. Dit apprecieert de commissie. Binnen de verschillende opleidingsonderdelen zijn er daarom keuzeopties op inhoudelijk niveau. Dit betreft onder andere de mogelijkheid om binnen Didactische Competentie stage 1 te kiezen uit een aanbod van mogelijke praktijkopdrachten die worden geformuleerd vanuit het werkveld. Deze modulaire structuur, de mogelijkheden tot vrijstellingen en de individuele trajecten kunnen volgens de commissie een belemmering zijn in het afwerken van de leerlijnen en het vakoverschrijdend werken. Bovendien bestaat de mogelijkheid dat cursisten eerst de praktijkmodules afwerken en daarna de meer theoretische. Dat komt de integratie van theorie en praktijk niet ten goede.

De opleiding moet er volgens de commissie dan ook over waken dat de flexibiliteit die aangewend wordt in de bepaling van de trajecten, niet dwars komt te staan op de samenhang van het programma. Uit het gesprek met de opstellers van het zelfevaluatie rapport bleek dat de flexibiliteit zo veel mogelijk in de hand wordt gehouden. Zo worden voor de module die focust op de didactische competentie geen vrijstellingen verleend.

De opleiding is volgens de commissie momenteel nog op zoek naar organisatiemogelijkheden die een evenwicht bewaren tussen flexibiliteit en samenhang. Wie de lerarenopleiding als zij-instromer wil volgen, moet hiervoor volgens de opleiding de gelegenheid krijgen, ook al betekent dit dat de cursist meerdere jaren over de opleiding moet doen. De flexibiliteit is aanwezig. Naast de sterke individuele benadering waakt de opleiding er ook sterk over dat vakoverschrijdend wordt gewerkt. Dit betreft voornamelijk de heterogene samenstelling van de cursistengroepen.

De commissie apprecieert dat er aan de opleiding sprake is van een graduele overgang van theorie naar praktijk. In de eerste periode wordt de studielast voor 100 % ingevuld met eerder theoretische modules, waaronder ook de Didactische Competentie Algemeen. In de tweede periode is er een evenwicht tussen de 50 % eerder theoretische modules en de 50 % praktijkmodules. Vervolgens, in de derde periode, zijn er 30 % theoretische modules gepland en 70 % praktijk. In de laatste periode is er 100 % praktijkstudielast. De SLO Horito profileert zich, parallel aan het beroepsprofiel van de docent, als een cursistvriendelijke opleiding, die maatwerk hoog in het vaandel heeft staan. De cursist is sturend wat de organisatie van de opleiding betreft. Dat komt de relatie tussen theorie en praktijk niet steeds ten goede volgens de commissie, hoewel cursisten zeer te spreken zijn over de maatwerkconstructies.

Facet 2.4 Studietoestand

Het facet 'studietoestand' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

De opleiding geeft aan weinig expertise te hebben met het organiseren en uitvoeren van studietijdmetingen. Wel heeft de opleiding een inzicht in hoeverre de reële studietijd strookt met de studiepunten per opleidingsonderdeel. Dit inzicht komt voort uit het informele contact met de leerlingen, dat erg groot is. Dat apprecieert de commissie. Volgens de opleiding komt het aantal studiepunten dan ook overeen met de begrote studietijd. De toegekende studiepunten per opleidingsonderdeel geven volgens de commissie een reële inschatting van de noodzakelijke studietijd.

Ook de cursisten gaven in hun gesprek met de commissie aan dat de studietijd overeenkomt met de aangegeven studiepunten per opleidingsonderdeel. Er is geen ontevredenheid over de studietijd met betrekking tot het afstandsonderwijs, hoewel uiteenlopende gegevens voorhanden zijn. Voor de praktijkopdrachten is er ook veel variatie in de gerapporteerde studietijd. Het is dan ook moeilijk om in te schatten hoeveel tijd cursisten over de verschillende praktijkopdrachten doen. Om meer zicht op de reële studietijd te verkrijgen, doet de opleiding een beroep op de logboeken van de cursisten. Bij elk contactmoment vragen de lectoren wat de cursisten de afgelopen week hebben gepresteerd voor een bepaald opleidingsonderdeel. Voor de praktijkopdrachten doen de cursisten aan tijdschrijven. In een logboek houden ze bij hoeveel uren ze gewerkt hebben voor een bepaald opleidingsonderdeel van een praktijkopdracht, met als doel ervoor te zorgen dat alle praktijkopdrachten hierin gelijkwaardig zijn. De resultaten van het tweede semester 2010–2011 leren dat er een grote variatie is tussen de cursisten onderling, en tussen de verschillende opdrachten. De commissie waardeert deze initiatieven als onderdeel van een verbeteringsplan.

In samenwerking met ELAnt werd in het eerste semester 2010–2011 een proefproject opgestart voor het meten van de reële studietijd voor enkele opleidingsonderdelen. De deelname was te beperkt om te kunnen spreken van betrouwbare resultaten. Het stemt de commissie tevreden dat het CVO Horito nu onderzoekt met welke andere methodieken ze tot besluiten kan komen over de studietijd. De studietijd is volgens de cursisten voldoende gespreid over de hele opleiding.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

De opleiding beschikt volgens de commissie over een uitgewerkt didactisch concept, dat in redelijke mate in de praktijk wordt gebracht. Dit betreft een individualistische visie op leren, die aandacht heeft voor praktijkgerichtheid, activerend leren, en de afstemming tussen generieke en meer specialistische aspecten. In het kader van de praktijkgerichtheid wil de opleiding zorgen voor een continue link met de praktijk door de gebruikte werkvormen en het materiaal. Ook lectoren met praktijkervaring dragen hieraan bij. Daarnaast wordt ingezet op werkplekleren, vooral in het LIO-traject. Wat activerend onderwijs en zelfstandig leren betreft, kiest de opleiding voor aansturing van het leerproces bij cursisten. De cursist is de hoofdverantwoordelijke van zijn leerproces. De cursisten kunnen binnen de aangeboden structuur zelf input geven op het vlak van inhouden en praktijkoefeningen. Wat het evenwicht tussen het opleiden van specialisten-generalisten betreft, vertrekt de opleiding vanuit het vakgebied van elke cursist. Anderzijds is er veel ruimte gelaten voor het verkennen van andere vakgebieden, en om na te gaan welke inhoudelijke en didactische elementen van die andere vakgebieden bruikbaar zijn in het eigen vakgebied. De cursisten moeten inzetbaar zijn in de school, wat impliceert dat ze eventueel ook moeten bijdragen aan onderwijs in andere vakken.

De commissie merkte tijdens haar bezoek dat cursisten op verschillende manieren worden gegroepeerd, waarbij op basis van de vooropleiding zowel heterogene als homogene groepen voorkomen, wat de cursisten waarderen. Wat de gebruikte werkvormen betreft, staat het gecombineerde onderwijs (contact- en afstandsonderwijs) centraal in de opleiding. Dit is het kader waarbinnen de opleiding voor praktijkgericht en activerend onderwijs kiest. Naast enkele praktische overwegingen hebben ook didactische overwegingen geleid tot deze keuze. Zo laat gecombineerd onderwijs toe om rekening te houden met de diversiteit van de cursisteninstroom. Daarnaast kan de cursist door een combinatie van contact- en afstandsonderwijs indien nodig meer individueel worden begeleid. Het is eveneens mogelijk om leerbegeleiding op maat te krijgen. Gecombineerd onderwijs impliceert bovendien intensief gebruik van en dus uitvoerig oefenen met een elektronische leeromgeving. Door het inzetten van gecombineerd onderwijs kan volgens de commissie tot slot een beroep worden gedaan op de beroepshoudingen zoals deze zijn opgesomd in het beroepsprofiel van leraren secundair onderwijs, met name beroepsprofielen leergierigheid, organisatievermogen, verantwoordelijkheidszin en misschien flexibiliteit.

Hoewel ook groepsopdrachten worden gegeven, wordt volgens de commissie het belang van het sociale element in het onderwijsleerproces in het didactische concept onderschat. De commissie constateert dat de individualistische visie op opleiden niet spoort met de in de lerarenopleiding vigerende visie op sociaal-constructivistisch leren. Daarin wordt leren gezien als een sociaal proces, dat in tweede instantie wordt getransformeerd tot een individueel proces.

De combinatie van afstandsonderwijs en contactonderwijs geeft aanleiding tot een aantrekkelijke mix van werkvormen. Het onderwijs kan enigszins als model worden beschouwd voor het onderwijs dat de cursisten moeten gaan verzorgen, maar op dit punt is volgens de commissie

versterking mogelijk en nodig. Het in de instelling vrijwel ontbreken van in het secundair en hoger onderwijs gebruikte onderwijsmethoden, en het slechts zeer beperkt aanbieden van primaire literatuur zijn minpunten.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

Het viel de commissie in de eerste plaats op dat de cursisten zich goed kunnen voorbereiden op evaluaties. De doelen en beoordelingscriteria worden volgens de cursisten duidelijk gemaakt tijdens de eerste lessen van elk opleidingsonderdeel, en worden bijgevolg voldoende gecommuniceerd. Bovendien sluit de evaluatie goed aan bij wat aan bod kwam in de lessen, dus weten de cursisten wat van hen wordt verwacht. De commissie stelt vast dat de samenwerking die bestaat in de verschillende vakwerkgroepen omtrent de evaluatiecriteria haar vruchten afwerpt.

De opleiding maakt over het algemeen veel gebruik van openboekexamens. Hoewel de meeste cursisten dit als een pluspunt ervaren, wenst de commissie hier toch een kanttekening bij te plaatsen. In plaats van detailtechnische vragen te stellen, zou immers op een ruimer niveau moeten worden gepeild naar de kennis en het inzicht van de cursisten. Peer-evaluatie in diverse modules is volgens de commissie een positief punt. De cursisten krijgen eveneens een individuele beoordeling van de docent.

Voor de stages evalueren zowel de mentoren als de lectoren. De vakmentoren van de scholen evalueren de eindstage van de cursisten aan de hand van een evaluatieformulier, waarin de 'meest essentiële' competenties worden verwoord. Dit formulier vindt de commissie een sterk punt, al merkt zij wel op dat daarmee andere competenties het gevaar lopen te weinig aandacht te krijgen. Omdat de opleiding al ervoer dat sommige mentoren de neiging hebben extreme scores te geven, wordt over de evaluatie een overleg georganiseerd wanneer de scores te hard afwijken van de scores van de lectoren. Op stagebezoek beslissen de mentoren of het basisniveau van de opleiding voldoende is.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed.

De algemene toelatingsvoorwaarden van het CVO Horito zijn deze die decretaal zijn bepaald. Er zijn geen extra centrumspecifieke voorwaarden voor het mogen volgen van de lerarenopleiding. Iedere geïnteresseerde cursist wordt gestimuleerd om voor zichzelf na te gaan wat zijn of haar lesbevoegdheden worden na het behalen van het diploma van leraar.

Voor alle praktijkopleidingsonderdelen worden clusters van aanverwante vakdomeinen gemaakt per belangstellingsgebied. Zo stromen heel wat verpleegkundigen, orthopedagogen, sociaal werkers en andere profielen in de opleiding in. Die doen alle praktijk samen in dezelfde groep. Ze worden soms ook aangevuld door collega's uit een ander vakgebied of een andere cluster. Met hun collega-vakgenoten leren ze veel door te observeren in een ander vakgebied. De opleidingsverantwoordelijken gaven dit in hun gesprek met de commissie als een sterk punt aan.

De eerder verworven kwalificaties (EVK) in de vorm van eerder behaalde diploma's worden in rekening gebracht door vrijstellingen te verlenen. De criteria hiervoor zijn volgens de commissie niet altijd even duidelijk. De opleiding verleent vrijstellingen op basis van een behaald diploma.

Deze lijst, waarin de vrijstellingen worden opgesomd op basis van het behaalde diploma, wordt op tijd en stond geactualiseerd. De opleiding kijkt naar het curriculum van deze opleidingen, en beslist op basis hiervan al dan niet een vrijstelling toe te kennen aan iedereen die houder is van het desbetreffende diploma.

Vrijstellingen op basis van eerder verworven competenties (EVC) worden volgens de verantwoordelijken van de opleiding slechts zelden aangevraagd. De opleiding kent hiervoor wel een procedure. Cursisten die gebruik wensen te maken van eerder verworven competenties, dienen een portfolio aan te bieden. De vaklector screent de portfolio, en er wordt beslist of die aan de norm voldoet om de cursist toe te laten op een assessment. Bij assessments neemt de vaklector zelf een proef af, afhankelijk van de module. Er vinden evenwel zeer weinig assessments plaats; de opleiding is behoorlijk streng in het toekennen hiervan. Op 120 inschrijvingen vonden slechts 2 assessments plaats. Per module is één persoon verantwoordelijk voor de afname van deze assessments.

De opstapmodules worden omgezet in drie remediëringsformules voor mensen die een taalprobleem hebben. Deelname aan deze opstapmodules is niet verplicht. Voor alle cursisten is binnen het opleidingsprogramma taal- en ICT-remediëring voorzien. Cursisten zijn vrij om hier al dan niet gebruik van te maken. Dat de ICT-module twee keer per jaar wordt georganiseerd, apprecieert de commissie.

Oordeel over onderwerp 2: [Programma](#)

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	onvoldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	onvoldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Wat het aanwervingsbeleid betreft, staat de opleidingscoördinator de directie bij. De aanwervingen gebeuren altijd met twee of drie personen, namelijk de adjunct-directeur die verantwoordelijk is voor het pedagogisch-didactische beleid, de directeur en de opleidingscoördinator, die een gesprek hebben met de kandidaten. Een halftijdse opdracht wordt als minimum vooropgesteld bij de aanwerving van personeelsleden. Vooreerst worden de cv's die binnenkomen, gescreend. Daarna volgen interviews met de kandidaten om te kijken welke ervaring zij hebben. Er wordt gepeild naar de competenties en de ervaringen die de kandidaten hebben, en op welke manier deze complementair zijn voor het lectorenteam. Wat academische eisen betreft, moeten alle nieuwe

lectoren over een masterdiploma beschikken. Voor een opleidingsonderdeel als Leerkrachtverantwoordelijkheden is een jurist bevoegd; van belang is namelijk dat de juridische kant van het onderwijs nauwgezet wordt opgevolgd. De persoon in kwestie geeft dit opleidingsonderdeel ook in andere lerarenopleidingen.

De opleiding geeft aan dat competentielijsten vertrekkende vanuit beroepsprofielen vaak zeer uitgebreid zijn. Het is niet eenvoudig om alle beschreven competenties verenigd te zien in één persoon. Als dergelijke beroepsstandaarden als absoluut criterium zouden worden gehanteerd, zou de opleiding er wellicht niet in slagen een team bij elkaar te krijgen. Het lijkt de opleiding dan ook realistischer om na te gaan in hoeverre het team, eerder dan elke individuele lerarenopleider, voldoet aan de beroepsstandaard.

De deskundigheid van de lectoren binnen het centrum wordt gegarandeerd, verder ontwikkeld en gestimuleerd door enkele mechanismen. Waar mogelijk worden gastsprekers ingeschakeld om vakspecifieke inhoud toe te lichten. Interne bijscholing zorgt ervoor dat lectoren op een optimale manier gebruikmaken van de bestaande infrastructuur en de elektronische leeromgeving. Externe bijscholing van ELAnt en SLOVO zorgen voor een verdere professionalisering van de lectoren. Tot slot maken diverse lectoren deel uit van stuurgroepen van ELAnt.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als onvoldoende.

Aan de inzet, het enthousiasme, de bevoegdheid en betrokkenheid van het personeel kan volgens de commissie niet worden getwijfeld. De inbreng van praktijkkennis, onder meer door gecombineerde aanstellingen van lectoren in het werkveld en de opleiding, en door eerdere ervaring van lectoren in het werkveld is adequaat. De commissie meent evenwel dat deze positieve karakteristieken het ontbreken van bepaalde competenties in het geheel van het lectorenkorps niet compenseren. Vakdidactische kennis ontbreekt vrijwel geheel in de lectorenploeg. Ook is de actuele academische gerichtheid van het personeel is eerder beperkt. De gebruikte syllabi wijzen volgens de commissie op een enigszins gedateerd beeld van de stand van zaken in het onderwijs in de onderwezen vakgebieden. De kennis van recente ontwikkelingen in de didactiek en onderwijskunde moet worden versterkt. Er gebeurt momenteel te weinig screening naar de academische vaardigheden van de lectoren. Voor de didactische modules zoekt het CVO niet naar vakspecialisten. Voor nieuwe lectoren wordt een intensief gefaseerde aanvangsbegeleiding voorzien. Een introductiebijeenkomst, drie intervisiemomenten, een klasbezoek en een individuele bespreking helpen de nieuwe lector om zich thuis te voelen in de nieuwe omgeving. Dit apprecieert de commissie.

De aandacht en tijd voor systematische professionalisering zijn gering. Deelname aan activiteiten lijkt in hoge mate afhankelijk van individuele initiatieven van lectoren. Het nascholingsbeleid van de opleiding is volgens de commissie niet in voldoende mate uitgewerkt. Er zijn individuele initiatieven waarvan de meerwaarde niet wordt gedeeld in het lectorenteam. Volgens de commissie is er een communicatie- en implementatieprobleem wat nieuwe inzichten en kennis betreft. De gelden die het CVO uittrekt voor de nascholing zijn ontoereikend om een ambitieus plan op te zetten. Bovendien is de combinatie van halftijdse opdrachten met een gestructureerde nascholing niet voor de hand liggend. De commissie raadt de opleiding daarom aan om het nascholingsbeleid uit te werken met ELAnt, waarbij de nadruk wordt gelegd op het vakdidactische aspect en het competentiedenken. Wel apprecieert de commissie de inzet van de opleiding op congressen, zoals het VELOV-congres, waar zij zelf één à twee sessies verzorgt.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

Voor de berekening van het aantal inzetbare, beschikbare lectoruren kent de opleiding een historisch forfait. Concreet betekent dit dat voor de richtingen die een sterke groei kennen, het aantal ter beschikking gestelde lectoruren niet in verhouding meegroeit met de groei van het aantal cursisten. Waar volgens het zelfevaluatie rapport wordt vertrokken van een groepsgrootte van veertien cursisten voor de SLO, zijn de groepen veel groter geworden, met vaak vijftig tot zestig cursisten.

Voor de opleidingsonderdelen praktijk waarin een intensieve persoonlijke begeleiding van de cursisten noodzakelijk is, wordt consequent gestreefd naar kleine groepen van maximaal vijftien cursisten. Dat betekent dat voor de andere opleidingsonderdelen in grotere groepen wordt gewerkt.

De directie vertelde aan de commissie dat er fulltimers zijn aangesteld in de lerarenopleiding. In totaal zijn dertien lectoren actief in de SLO; de docent-cursistratio schommelt rond de zeventien. Dit werkt volgens de commissie goed in de context van dit CVO. Lectoren zijn verantwoordelijk voor enkele opleidingsonderdelen. De opleiding streeft ernaar om minstens een halftijdse betrekking te kunnen aanbieden, zodat lectoren betrokken worden bij het lectoratenkorps. Dit stelt de commissie op prijs.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	onvoldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende.

De SLO is gehuisvest in een gebouw voor secundair onderwijs. Tijdens haar bezoek constateerde de commissie dat zowel de ingang, het secretariaat als de directielokalen volledig losgekoppeld zijn van de school voor secundair onderwijs. Hierdoor kan de opleiding een volledig autonoom, zelfstandig beleid voeren wat de omgang met cursisten, faciliteiten voor de cursisten, openingsuren enzovoort betreft. Drie lokalen zijn exclusief voor het gebruik van de Specifieke lerarenopleiding.

In totaal zijn meer dan vijftig lokalen beschikbaar op de campus. Een aanzienlijk aandeel daarvan zijn praktijkruimtes, en ook deze kunnen worden gereserveerd wanneer cursisten SLO een

praktijkoefening uitvoeren. Er zijn voorts een negental computerklassen, een onderwijsleercentrum, een verrijdbaar pc-meubel met twaalf computers, een verrijdbare tv-kast, twaalf laptops, een draadloze netwerkverbinding op alle plaatsen van het gebouw, vier losse dataprojectoren (naast alle dataprojectoren in de klassen), drie digitale camera's met statief, twee dvd-spelers, vier luidsprekers en vijf overheadprojectoren. Volgens de commissie is dit ruimschoots voldoende om deze opleiding aan te bieden. De opleiding probeert steeds meer lokalen uit te rusten met vaste dataprojectoren, schermen, geluid en elektronische witborden (smartboards). Ook het verouderde meubilair wordt systematisch vervangen. Cursisten en alumni waren dan ook zeer te spreken over deze aanwezige infrastructuur.

De aanwezigheid van de secundaire school zorgt volgens de commissie voor een sfeer die nauw aansluit bij het werkveld, wat de commissie waardeert. Bovendien beschikt de opleiding hierdoor over verscheidene praktijklokalen (houtbewerking, autogarage...) die de leerervaringen alleen maar ten goede kunnen komen. Tegelijkertijd beschikt het CVO over aparte lokalen. Zowel voor de cursisten, docenten als het omkaderend personeel zijn voldoende lokalen beschikbaar. Alle lokalen zijn voldoende voorzien van de gebruikelijke media en ICT-apparatuur.

Als elektronisch leerplatform maakt het CVO Horito gebruik van Moodle. De commissie meent dat de opleiding veel kennis deelt via dit leerplatform. Ook de studenten vinden Moodle een handig instrument.

De commissie acht de bereikbaarheid van de campus in orde. De campus ligt namelijk op wandelafstand van het station van Turnhout. Voor de ingang is een bushalte voorzien. Via het openbaar vervoer is het centrum goed te bereiken. Er zijn eveneens een fietsenstalling en parkeergelegenheid voor een beperkt aantal wagens voorzien. Recent is eveneens gestart met een carpoolsysteem, waar cursisten kunnen instappen door zich te melden via de elektronische leeromgeving.

Het grote gemis in de opleiding is volgens de commissie het ontbreken van een bibliotheek. Dit resulteert in een gebrek aan vakliteratuur en vaktijdschriften voor de docenten en cursisten. Bovendien bestaat er voor de cursisten geen mogelijkheid om verschillende handboeken of didactisch materiaal uit het secundair onderwijs te bestuderen.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De opleiding wil via studie- en cursistenbegeleiding in het centrum de slaagkansen van vakbekwame en gemotiveerde cursisten maximaliseren. Door de samenstellingen van de cursistengroep worden de studiebegeleiding en het begeleiden van het leerproces van de cursisten in eerste instantie opgenomen door de individuele lectoren. De klasgroepen zijn dan ook relatief klein, en er is een open en direct contact tussen cursisten en lectoren. Hierdoor is de communicatie tussen lectoren en cursisten behoorlijk laagdrempelig. Studeerproblemen worden bij de kern en op een individuele manier aangepakt. Toch betreurt de commissie het gebrek aan een structurele basis voor studiebegeleiding. De commissie heeft de indruk dat de opleiding zich dubbel plooit om alle studenten zo goed mogelijk te begeleiden, maar merkt toch op dat de studiebegeleiding nu nog veel ad hoc geschiedt, en dat ze afhankelijk is van individuen.

Er wordt veel aandacht geschonken aan het op voorhand informeren van toekomstige studenten. Deze kunnen terecht op de infodagen of op de website. Ook het secretariaat zet zich in voor een aangepaste informatieverstrekking. De commissie waardeert de goede en persoonlijke begeleiding

inzake flexibele leertrajecten. Wel constateerde de commissie een gebrek aan cursistenvertegenwoordigers of de kennis van de cursisten hierover. Wel is er een ombudsdienst, die goed toegankelijk is en gekend is bij de cursisten. Ten slotte zorgt de nauwe betrokkenheid van de docenten er ook voor dat cursisten zich eenvoudig tot hen kunnen wenden indien zij problemen ondervinden.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Vanaf september 2007 hebben enkele factoren geleid tot een vernieuwde en door een duidelijke visie geïnspireerde aanpak van de Specifieke lerarenopleiding. Uit het gesprek met de directie bleek dat de kwaliteitszorg in oorsprong heel erg CVO-centraal werd aangestuurd. Nu wordt van een ander systeem gebruikgemaakt met elektronische bevestigingen. Die worden gebruikt om aandachtsvelden te bepalen. De directie geeft aan dat nu is gekozen voor een gedecentraliseerde weg, zodat echt werk kan worden gemaakt van zelfsturende teams. De interne kwaliteitszorg ligt bij de opleidingen zelf. Centraal is er een aanzet gemaakt tot de kwaliteitsagenda. Hierin worden de doelstellingen, de verantwoordelijken en de timing voor het kwaliteitsbeleid aangegeven.

Op het niveau van de opleidingsonderdelen is iedere lector zelf verantwoordelijk voor het in vraag stellen van het eigen functioneren. Cursisten worden op het einde van het opleidingsonderdeel bevestigd. Deze bevestiging kan op verschillende manieren plaatsvinden: via een gesprek of een document. De verwerking en de resultaten hiervan zijn persoonlijk voor iedere lector. Hij of zij beslist zelf over het al dan niet kenbaar maken hiervan. De opleiding bemerkt eveneens in het zelfevaluatie-rapport dat wegens de vlakke structuur van het CVO eventuele moeilijkheden, verzuchtingen en bemerkingen zeer snel tot bij de directie geraken, die hier dan snel mee aan de slag gaat.

Op opleidingsniveau zijn volgens het zelfevaluatie-rapport al verschillende systemen gebruikt. In het verleden werd bijvoorbeeld al gebruikgemaakt van een door de directie opgestelde schriftelijke vragenlijst, die alle cursisten invulden en die betrekking had op de volledige opleiding. De laatste bevestiging in deze vorm dateert van juni 2007. Sinds twee academiejaren vormen focusgroepen de basis voor de evaluatie van de opleiding, opleidingsonderdelen, didactische aanpak enzovoort. Deze focusgroepen worden geleid door de adjunct-directeur, zodat cursisten zich vrij voelen in hun antwoorden. De opleiding geeft in haar zelfevaluatie-rapport aan dat het voornamelijk de zeer betrokken cursisten zijn die vrijwillig deelnemen aan de focusgroep, waardoor men sterkere inhoudelijke informatie krijgt. Op centrumniveau wordt gebruikgemaakt van PROSE om input te krijgen over de interne kwaliteit. Een quick scan en een onlinebevestiging 'Kernprocessen volwassenenonderwijs' werden al uitgevoerd in 2009. Deze aanpak werd gecoördineerd door een stuurgroep Interne kwaliteitszorg. De gehanteerde werkwijze werd gepresenteerd aan het personeel in juni 2010. Het personeelsbeleid en het middelenmanagement werden vervolgens uitgediept in persoonlijke interviews. In een vervolgbestimmung werd ingegaan op de kernprocessen.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als onvoldoende.

De kwaliteitszorg is volgens de commissie niet voldoende gestructureerd. De PDCA-cirkel wordt niet rond gemaakt. In de actualisering van het zelfevaluatie rapport is hier wel een duidelijke intentie voor aanwezig. In de loop van de gesprekken stelde de commissie vast dat er nog werkpunten zijn, die echter niet in de kwaliteitsagenda of in het zelfevaluatie rapport zijn opgenomen. Dit wijst volgens de commissie op een gebrek aan een gestructureerde aanpak van de kwaliteitszorg, ondanks de verdienstelijke aanzet in de actualisering van het zelfevaluatie rapport.

Bij de opmaak hiervan heeft de opleiding volgens de commissie geen beroep gedaan op elders bestaande, gevalideerde praktijken. Ook in het gebruik van instrumenten verkiest men de eigen organisch gegroeide documenten en werkwijzen. De commissie kan zich niet van de indruk ontdoen dat meer externe input en een duidelijkere verantwoordelijkheid wenselijk zijn. Binnen het CVO Horito moet duidelijk worden wie voor welk aspect van de PCDA-cirkel verantwoordelijk is.

Er is een lectorenevaluatie aanwezig, maar die voldoet volgens de commissie allerminst. Lectoren bevragen cursisten en gaan daarmee zelf aan de slag. Volgens de kwaliteitszorgverantwoordelijken voelen de cursisten zich door de open manier van werken vrij genoeg om in deze evaluatie alles aan bod te laten komen wat hen op de lever ligt. De commissie is echter van mening dat deze informele vorm van bevraging best kan worden aangevuld met een formele bevraging, zodat cursisten vrijuit in afwezigheid van lectoren hun evaluatie kunnen maken. De lectoren zullen in de toekomst op de vakvergaderingen moeten aanbrengen wat ze precies hebben veranderd aan een bepaald opleidingsonderdeel, zodat het ook voor de directie iets wordt om op te volgen. Dit vindt de commissie alvast een stap in de goede richting.

Volgens de commissie zijn veel goede bedoelingen aanwezig binnen de interne kwaliteitszorg, maar is er helemaal geen structuur. De kwaliteitszorg is nog lang niet op peil. Er zijn initiatieven lopende die momenteel nog niet zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda. Andersom bevat de kwaliteitsagenda processen die de cursisten niet als nuttig ervaren. De commissie is eveneens van mening dat te weinig gebruik wordt gemaakt van bij andere opleidingen beschikbare know-how. De opleiding gaat er volgens de commissie van uit dat het eigen gegroeide instrument het beste is.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

Op basis van de verkregen informatie bij de bevestigingen zijn op opleidingsniveau heel wat wijzigingen doorgevoerd. Het zelfevaluatie rapport maakt onder andere gewag van updates van de elektronische leeromgeving, een verbeterd professionaliseringsbeleid, het afstemmen van de verschillende evaluatiemethodieken, een wijziging van de portfolio, de verkleining van de papierberg door meerdere zaken enkel elektronisch te bevestigen in plaats van op papier enzovoort.

Op centrumniveau gaven de onlinebevestiging en de quick scan aanleiding tot de beslissing om een kwaliteitshandboek op te stellen. Waar het oorspronkelijk de bedoeling was om zelf dit boek op te stellen, wordt nu gebruikgemaakt van de GO!-sjabloon die de pedagogische begeleidings-

dienst van het Gemeenschapsonderwijs aanbiedt. Een stuurgroep Interne kwaliteitszorg blijkt uiteindelijk immers moeilijk werkbaar. In 2011 nam de directie bovendien een nieuwe start in het maken van de leidraad voor het in kaart brengen van de kwaliteitszorg binnen een CVO. Bedoeling van de opleiding is, dixit het zelfevaluatie-rapport, om de kwaliteitszorg meer te laten indalen in de verschillende, diverse opleidingen.

De kwaliteitszorgverantwoordelijken benadrukken dat de nieuwe aanpak met de kwaliteitsagenda heel erg haalbaar is, omdat die een systematisering is van alles wat tot nu toe gebeurt op het niveau van de kwaliteitszorg. De kwaliteitszorgverantwoordelijken geven ook aan dat sinds kort naar de cursisten wordt teruggekoppeld wat met hun opmerkingen is gebeurd. De commissie acht het positief dat de kwaliteitszorgssystematiek rekening houdt met de specificiteit van de Specifieke lerarenopleiding.

Uit een vorige evaluatie met de LIO's bleek dat deze nogal bleven hangen in de portfoliowerklast. De soort opdrachten en de te behalen deadlines vond men soms nogal dwingend. De opleiding was daar eerder over verrast en besloot tot bijsturing. Ook toen de cursisten aangaven dat de werklast en de studiebelasting meer gespreid zouden moeten worden over het hele academiejaar, heeft de opleiding daar rekening mee gehouden. De commissie apprecieert het dat een zekere zelfalertheid aanwezig is bij de opleiding.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als onvoldoende.

Op enkele vlakken zijn er volgens de kwaliteitszorgverantwoordelijken van de opleiding gestructureerde, geformaliseerde middelen om de kwaliteitsbewaking te garanderen. Deze worden in belangrijke mate aangevuld met de informele overlegmomenten, waarin de kwaliteit van de opleiding bespreekbaar wordt gemaakt met medewerkers, cursisten, alumni en het afnemende veld. Vaak geven de informele contacten volgens de opleidingsverantwoordelijken kwaliteitsvolle informatie die je slechts met veel moeite via geformaliseerde kanalen kan verkrijgen. De commissie onderkent dat via informele evaluatie heel wat informatie aan het licht kan komen, maar meent evenzeer dat de opleiding werk moet maken van een formeler kwaliteitszorgsysteem.

De cursisten evalueren zelf elk opleidingsonderdeel. Er worden eveneens focusgesprekken met cursisten georganiseerd. De kwaliteitszorgverantwoordelijken houden deze focusgroepen bij voorkeur bij mensen die op het einde van hun traject zitten. Zij hebben een bredere kijk op de opleiding. Vorig jaar kwam een zestiental cursisten naar de focusgroepen, bij de LIO's twaalf à dertien. Cursisten nemen vrijwillig deel aan deze focusgroepen. Bij de studietijdmeting (zie facet 4.2) lag de responsgraad het vorige academiejaar tussen 25 en 30 procent. De kwaliteitszorgverantwoordelijken vertelden eveneens dat cursisten die vorig jaar niet het standaardtraject volgden, ondertussen allemaal persoonlijk werden opgebeld.

Alumni worden momenteel niet structureel bevroegd door de opleiding. Dit betreurt de commissie. De kwaliteitsverantwoordelijken meldten in hun gesprek met de commissie wel dat ze in de toekomst hier werk van willen maken.

Ook de contacten met het werkveld verlopen informeel en niet gestructureerd. Deze contacten vinden plaats via de veelvuldige stagebezoeken van de lectoren in de verschillende scholen, de jaarlijkse toelichting van het reguliere SLO- en het LIO-traject aan de mentoren en directie van

de scholen secundair onderwijs, de intensieve samenwerking met de scholen bij de begeleiding van de LIO-cursisten en via de diverse contacten bij het uitwerken van de praktijkopdrachten. De commissie is van mening dat de inbreng van alumni en het werkveld nog verder mag worden geformaliseerd.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	onvoldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	onvoldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

Het gerealiseerde niveau aan de opleiding is volgens de commissie voldoende.

Het werkveld vertelde in zijn gesprek met de commissie dat het zeker tevreden is over het niveau van de afgestudeerden, zowel voor de gewone lerarenopleiding als voor de LIO-opleiding. Dit geldt voor haast alle cursisten die de opleiding hebben gevolgd. Het werkveld is met name tevreden, omdat de opleiding aandacht besteedt aan het leerplan. Ook de opdracht is zeer sterk gekoppeld aan de lessen zoals die regulier in het werkveld worden verzorgd. Al past hier ook de vaststelling dat opvallend veel alumni uiteindelijk niet in het onderwijs werkzaam zijn. Ook de cursisten en de afgestudeerden vertelden aan de commissie dat ze tevreden zijn met de opleiding.

De door de commissie bestudeerde producten van cursisten laten weinig tot geen gebruik zien van theorie. Noch in de verantwoording van lesvoorbereidingen, noch in de zelfreflecties wordt naar een theoretisch kader verwezen dat meer is dan de componenten van de 'Didactische analyse'. De reflectie door cursisten geschiedt vooral op het instrumentele niveau: het handelen in het primaire proces. Reflectie op vakinhouden, pedagogische aspecten, onderwijsvisie en dergelijke laat zich in de bestudeerde portfolio's niet zien. Een breder perspectief op het beroep van leraar, zoals geïmpliceerd in de basiscompetenties, is wenselijk volgens de commissie.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

Mede onder invloed van het schrijven van het ZER heeft de opleiding voldoende zicht gekregen op de rendementen en de studieduur. De opleiding gebruikt hiervoor een softwareprogramma, CVO-soft, waarin alle cursisteninformatiegegevens worden verwerkt. Dit dient om door te sturen

naar het departement. Deze rendementen en studieduur geven, gezien de karakteristieken van de instroom, geen aanleiding tot grote zorg. Inmiddels worden ook cursisten die (grote) vertraging oplopen of uitvallen, telefonisch benaderd. De opvolging van de daarmee verkregen gegevens verdient nog aandacht, opdat de voorlichting en begeleiding hierop beter kunnen worden afgestemd.

Het onderwijsrendement aan het CVO Horito geeft geen aanleiding tot grote zorg, want de deliberatiegegevens van het tweede semester 2009–2010 tonen dat gemiddeld 83 procent van de cursisten slaagde voor het opleidingsonderdeel waarvoor men was ingeschreven. Elf procent nam niet deel aan de eindevaluatie; het overige zes procent slaagde niet. Slechts ongeveer 60 procent van het aantal cursisten dat de opleiding start, behaalt ook het diploma van leraar. Ongeveer een kwart van de cursisten haakt af na de eerste periode.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	negatief
onderwerp 3	personeel	negatief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	negatief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding' komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een negatief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Expliciteer de focus van de opleiding ten aanzien van de basiscompetenties, zodat duidelijk wordt waar het programma de klemtoon op zal leggen.
- Werk de basiscompetenties concreter uit, bijvoorbeeld via verschillende niveaus van beheersing.
- Zorg voor een remediëring van de academische competenties in het programma.
- Zorg voor een betere bekendheid van de opleidingsdoelstellingen bij het werkveld.

Onderwerp 2

- Werk ook leerlijnen uit ten aanzien van de laatste functionele gehelen en de attitudes van het beroepsprofiel, zodat deze ook aan bod komen in het opleidingsprogramma.
- Zorg voor een betere academische gerichtheid van het programma. Besteed meer aandacht aan vakdidactiek in het programma.
- Schaaf de onderzoekscompetenties van de cursisten bij.
- Werk een aantal actuele ontwikkelingen uit het werkveld verder uit in het opleidingsprogramma. Voer eveneens een actualisering van de literatuur en de inhoud van de modules door.
- Zorg voor een verdere samenwerking met en aansturing van de stagebegeleiding in het werkveld.
- Vergroot de samenhang tussen de modules enerzijds, en de stage en werkplekleren anderzijds.
- Voer systematische studietijdmetingen uit.
- Probeer de studietijd beter te spreiden in de tijd.
- Stem de EVC's en EVK's af met andere CVO's.
- Bezin over het maatwerk. Zorg dat je een voorbeeld bent voor de gebruikte werkvormen.
- Voer meer diverse evaluatievormen in.

Onderwerp 3

- Formuleer meer en duidelijke prioriteiten ten aanzien van professionalisering bij personeelsleden, die onder meer gericht zijn op de actualisering van de module-inhoud.
- Garandeer een bredere expertise ten aanzien van vakdomeinen bij personeelsleden.
- Hou rekening met de haalbaarheid van toekomstige uitdagingen met de beperkte personeelsstaf door de toename van cursisten.

Onderwerp 4

- Zorg voor de inbreng van meerdere methodes en leerlingenmateriaal.
- Probeer vaktijdschriften en vakliteratuur ter beschikking te stellen van de cursisten.

Onderwerp 5

- Werk een systematisch kwaliteitszorgbeleid uit, dat metingen, analyses en verbeteringsacties planmatig opvolgt en aanstuurt.
- Systematiseer de aanpak met toetsbare streefdoelen.
- Zorg ervoor dat de PDCA-cyclus helemaal wordt rondgemaakt.
- Zorg ervoor dat de verantwoordelijkheden voor de onderdelen van de PDCA-cirkel duidelijk zijn.
- Zorg voor meer externe input in het programma.
- Betrek afgestudeerden en alumni bij de verschillende bevragingen.

Onderwerp 6

- Zorg voor een hoger verwerkingsniveau van de competenties en attitudes die behoren tot de laatste functionele gehelen van het beroepsprofiel.
- Zorg voor een betere opvolging van afhakers van de opleiding.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	-
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	O
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	O
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	G
Onderwerp 3 Inzet van personeel	-
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	O
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	V
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	-
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	O
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	O
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

CVO IVO BRUGGE

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO IVO Brugge

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO IVO BRUGGE

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO), die wordt aangeboden door het CVO IVO Brugge. Deelcommissie 5 bezocht de opleiding op 19 en 20 oktober 2011.

De Specifieke lerarenopleiding van het CVO IVO Brugge vindt haar oorsprong in het Hoger Pedagogisch Instituut Brugge binnen de afdeling Getuigschrift Pedagogische Bekwaamheid. Deze opleiding werd overgeheveld naar de Hogere Leergangen voor Technisch Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs in Sint-Michiels, en fuseerde in 1996 met de Leergangen in Sint-Andries tot het Instituut voor Volwassenenonderwijs, Centrum voor Volwassenenonderwijs van het Gemeenschapsonderwijs. Nadien werden de Leergangen voor Technisch Onderwijs van Maldegem en Knokke-Heist opgenomen in de fusie. In 2002 werd ten slotte een laatste vestiging geopend in Blankenberge. Het CVO IVO Brugge kent hiermee in totaal zeven vestigingsplaatsen waar tal van opleidingen georganiseerd worden die leiden tot een diploma of een getuigschrift. De lerarenopleiding wordt aangeboden op twee campussen, namelijk Sint-Andries en Sint-Michiels. De campus Sint-Michiels wordt gedeeld met een hogeschool en voornamelijk gebruikt voor de avondlessen van de opleidingen. In Sint-Andries vinden vooral de daglessen plaats. Deze campus deelt het centrum met een basisschool en een school voor buitengewoon onderwijs. Het CVO IVO Brugge behoort tot de scholengroep 25 Brugge-Oostkust, en maakt deel uit van het expertisenetwerk AUGent en het overlegplatform SLOVO.

De opleiding biedt een regulier SLO-traject, een LIO-traject en een brugprogramma voor studenten zonder diploma secundair onderwijs aan. Voor bepaalde modules richt de opleiding zowel afstandsonderwijs als contactonderwijs in. Binnen deze verschillende trajecten probeert de opleiding de groepen cursisten zo heterogeen mogelijk samen te stellen, met uitzondering voor de didactische competentiemodules. In het academiejaar 2009–2010 telde de SLO ongeveer 333 cursisten waarvan 26 LIO-cursisten.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie rapport, de ingekeken examen vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

De commissie is van oordeel dat de doelstellingen van de opleiding, zoals vermeld in de competentiematrix, voldoende overeenstemmen met de basiscompetenties en zijn afgestemd op de eisen van het werkveld. De doelstellingen zijn opgenomen in de vakfiches, en worden naar de mening van de commissie goed geoperationaliseerd. Deze fiches zorgen ook voor de communicatie van de doelstellingen aan de cursisten. Daarnaast verwijzen docenten tijdens de lessen actief naar de doelstellingen en basiscompetenties die in hun vak zijn vooropgesteld. De doelstellingen en de profilering van de opleiding op het gebied van taalbeleid, diversiteit en pluralisme kunnen echter wel nog meer expliciet worden gecommuniceerd aan externe betrokkenen, zoals de vertegenwoordigers van het werkveld en mentoren in de stagescholen. De commissie waardeert het wel dat deze thema's, zoals ook geformuleerd in het domeinspecifiek referentiekader, een plaats krijgen in de doelstellingen.

De commissie meent echter wel dat de opleidingsdoelstellingen, zoals ook beschreven in het zelfevaluatie rapport, deels getuigen van een andere interpretatie van deze term. Deze doelstellingen beogen namelijk minder de eindkwalificaties die de afgestudeerden moeten bereiken aan het eind van de opleiding, maar focussen eerder op algemene organisatiedoelstellingen op het niveau van de instelling of de opleiding, die wel goed worden beschreven en onderbouwd. De commissie waardeert het dat men de opleidingsdoelstellingen wil kaderen binnen meer algemene instellingsdoelstellingen en vanuit de visie en missie van het CVO wil laten vertrekken, maar meent dat de focus hierbij dient te liggen op de doelstellingen die men met de cursisten wil bereiken binnen de Specifieke lerarenopleiding.

Binnen de basiscompetenties benadrukt de opleiding dat niet alleen de didactische component van belang is, maar ook de opvoedkundige en organisatorische vaardigheden, en de beroepsattitudes. Daarnaast streeft de opleiding ook naar een hoog competentiegehalte bij studenten en een vlotte uitstroom van alumni naar het werkveld, en focust ze op attitudes, discipline en zelfstandigheid, en de omgang met moderne media door cursisten, en vestigt ze aandacht op het LIO-traject.

Tot slot stelt de commissie dat het raamplan waarmee men binnen de Specifieke lerarenopleiding werkt, meteen vertrekt vanuit de basiscompetenties om de inhoud van de vakken te bepalen, en niet van doelstellingen die op opleidingsniveau werden vastgesteld en vermeld zijn in de vakfiches. Zij betreurt het dat de link tussen de basiscompetenties, de eigen doelstellingen in termen van de te bereiken eindkwalificaties en de inhoud van de opleidingsonderdelen niet duidelijker wordt uiteengezet in het raamplan zodat dit als leidraad kan dienen voor het vormgeven van het programma.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma van de opleiding is gebaseerd op het structuurschema dat in samenwerking met het overlegplatform Specifieke Lerarenopleidingen Volwassenenonderwijs (SLOVO) werd opgesteld. Voor cursisten zonder diploma secundair onderwijs start de opleiding met een opstapprogramma, dat bestaat uit een module 'Opstap taalvaardigheid' en een module 'Opstap algemene vorming'. Het opleidingsprogramma van de Specifieke lerarenopleiding bestaat uit de maatschappelijke en beroepsgerichte competentiemodules, pedagogisch-organisatorische competentiemodules en psycho-pedagogische competentiemodules. Deze zijn voornamelijk gericht op het opbouwen van een theoretische kennisbasis. Het praktijkgerichte deel van het programma bestaat uit de in-service training met twee modules 'Professioneel handelen in de beroepspraktijk' in het LIO-traject en de didactische competentiemodules voor het reguliere traject. Deze betreffen praktijkinitiatie, oefenlessen en stages. In dit structuurprogramma wordt dus een duidelijk onderscheid gemaakt tussen theoretische en praktijkgerichte modules. De modules binnen de maatschappelijke en beroepsgerichte competenties, pedagogisch-organisatorische competenties en psycho-pedagogische competenties, alsook de 'Didactische competentiemodule algemeen' worden voor het LIO-traject en het regulier traject gemeenschappelijk aangeboden.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Cluster Module	Verdeling studiepunten	
	theorie	praktijk
Maatschappelijke en beroepsgerichte competentie		
Onderwijs en maatschappij	3	-
Leerkracht en verantwoordelijkheden	3	-
Pedagogisch organisatorische competentie		
Communicatie en overleg	6	-
Begeleiding	3	-
Groepsmanagement	3	-
Psycho-pedagogische competentie		
Psycho-pedagogische competentie	6	-
Didactische competentie (pre-service)		
Didactische competentie algemeen	6	-
Didactische competentie praktijkinitiatie	-	9
Didactische competentie oefenlessen	-	6
Didactische competentie stage 1	-	3
Didactische competentie stage 2	-	6
Didactische competentie stage 3	-	6
LIO-traject (in-service)		
Professioneel handelen in de onderwijspraktijk 1	15	
Professioneel handelen in de onderwijspraktijk 2	15	

De opleiding opteerde vanaf het academiejaar 2008–2009 voor gecombineerd onderwijs, waarbij de modules 'Begeleiding', 'Groepsmanagement', 'Onderwijs en maatschappij', 'Leerkracht en verantwoordelijkheden' en 'Didactische competentie algemeen' zowel in contact- als in afstandsonderwijs worden aangeboden, en de modules 'Communicatie en overleg' en 'Psycho-pedagogische competentie' deels in contact- en deels in afstandsonderwijs. In de opleidingsvisie op leren en onderwijzen staat competentiegericht onderwijs centraal, in alle modules en onderwijsvormen.

Voor alle modules wordt gewerkt met heterogene groepen cursisten. Enkel voor de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie' en 'Didactische competentie oefenlessen' worden cursisten gegroepeerd per vakgebied, om de aandacht voor vakdidactiek te vergroten.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als onvoldoende.

De commissie stelde vast dat de relatie tussen de basiscompetenties en het opleidingsprogramma helder is, onder meer dankzij de competentiematrix en de vakfiche of de vakgids. Deze fiches zijn erg gedetailleerd en worden volgens de commissie zinvol gebruikt voor de stages en didactische modules. Volgens de commissie kan de inzet ervan in de andere modules worden verbeterd en de vertaling van competenties naar programma meer overzichtelijk maken. Ook de raamplannen verduidelijken de relatie tussen de eindcompetenties en de lesinhouden. Ook de cursisten zijn goed op de hoogte van deze relatie. De commissie waardeert het dat cursisten tijdens de lessen gestimuleerd worden om ook zelf de link tussen de inhoud van de modules en de basiscompetenties te maken. Zij ondersteunt wel de intentie van de opleiding om de vertaling van de doelstellingen naar het programma minder abstract te maken en in meer concrete en begrijpelijke taal voor alle cursisten om te zetten.

De eindkwalificaties worden volgens de commissie adequaat vertaald in de opleidingsonderdelen en worden opgenomen in het cursusmateriaal. Het is duidelijk dat de theoretische opleidingsonderdelen focussen op kennisverwerking en de didactische modules eerder de vaardigheidscompetenties en attitudes beogen. De commissie is van mening dat de meerderheid van de modules in het programma voldoende gericht is op het bereiken van de basiscompetenties. Toch stelt zij dat enkele functionele gehelen hierbij onderbelicht blijven, zoals 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen. Zij meent dat de aandacht voor vakdidactiek hierbij te beperkt blijft. De commissie wil benadrukken dat ervaring in het eigen vakgebied bij cursisten geen garantie is voor voldoende kennis en vaardigheden met betrekking tot vakdidactiek. Actuele didactische ontwikkelingen blijven in het programma wat onderbelicht. De commissie waardeert het dat de opleiding initiatieven neemt om dit te versterken, zoals de vakdidactische seminars, maar meent dat die nog tekort schieten omdat ze vrijblijvend zijn, niet in elk vakgebied worden georganiseerd en enkel focussen op leerplannen en werkvormen binnen het vakgebied. De commissie stelde vast dat ook de competenties onder het functioneel geheel 'de leraar als innovator' onvoldoende zichtbaar vertaald werden naar het opleidingsprogramma.

Voor elke module werden kerncompetenties en gerelateerde competenties vooropgesteld. De theoretische modules zijn echter weinig competentiegericht, hoewel dit in de doelstellingen wel werd vooropgesteld. De commissie merkt ook op dat, wat de theoretische modules die in afstandsonderwijs worden aangeboden betreft, doelstellingen vooropgesteld zijn die in afstandsonderwijs moeilijk kunnen worden bereikt. Het gaat om attitudes en vaardigheden die volgens de commissie met het huidige cursusmateriaal, werkvormen en leermiddelen onvoldoende kunnen worden bereikt in deze onderwijsvorm. Ook de cursisten lieten de commissie weten niet overtuigd te zijn van de meerwaarde van alle theoretische opleidingsonderdelen. Deze vaardigheden en attitudes worden echter wel binnen de didactische competentiemodules bereikt, waarbij contactonderwijs meer mogelijkheden biedt om deze vaardigheden met cursisten in te oefenen. In het LIO-traject wordt al geïntegreerd aan deze competenties gewerkt. De commissie meent dat de opleiding de theoriemodules kan verrijken, onder meer via vernieuwende werkvormen zoals vaardigheidstraining via videoconferentie, ofwel de doelstellingen dient bij te stellen.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende.

De commissie is van mening dat het opleidingsprogramma voldoende interactie met de beroepspraktijk omhelst, om de professionele gerichtheid te waarborgen. Ook de cursisten bleken positief over de praktijkgerichtheid van de opleiding. Vooral de contacten met het werkveld via opdrachten en stages dragen hieraan bij. Tijdens de oefenlessen die plaatsvinden binnen de didactische modules, wordt tevens materiaal gebruikt dat ontleend is aan de reële beroepspraktijk in het vakgebied van de cursist. Doorheen deze modules wordt de competentie-ontwikkeling van cursisten volgens de commissie sterk ondersteund en is er evenwichtige aandacht voor zowel relevante kennis als vaardigheden en attitudes. De commissie stelt wel dat de professionele gerichtheid kan versterkt worden door meer gebruik te maken van vaklokalen in de secundaire scholen in de omgeving van het centrum, om oefenlessen in een reële praktijkcontext te laten plaatsvinden.

Omdat de observatie- en praktijkopdrachten gebundeld zijn, worden zij gelinkt aan de inhoud van verschillende theoretische modules. Dit zorgt er volgens de commissie voor dat er nog voldoende aandacht is voor vaardigheden en attitudes die in de theoretische modules en via afstandsonderwijs minder aan bod komen. De commissie meent dat deze link binnen bepaalde opdrachten meer dient te worden geëxpliciteerd naar cursisten. Zij is wel positief over de vrijheid waarmee bepaalde stage-opdrachten kunnen worden ingevuld, zodat ook de stageschool een meerwaarde kan ervaren via de opdracht van de cursist. Dit geldt echter vooral voor het LIO-traject en kan volgens de commissie worden doorgetrokken naar alle praktijkopdrachten, omdat cursisten niet alle opdrachten als zinvol beschouwen.

De stage wordt in het opleidingsprogramma gradueel opgebouwd via de start met oefenlessen, microteaching en observatiestages en de overgang naar de langer durende hoofdstage. De commissie meent wel dat de opleiding het leerproces op de stageplaatsen van de cursisten meer dient te bewaken. De kwaliteit van de ondersteuning van de cursist hangt nog te veel af van de vakmentoren in de stageschool en het (vakdidactische) materiaal dat daar beschikbaar is. Hoewel de mentoren met wie de commissie sprak, zelf tevreden zijn over het contact met de opleiding, is dit contact tussen de opleiding en vakmentoren volgens de commissie te beperkt om de kwaliteit van de stageplaats en begeleiding voldoende te controleren. Dit wordt deels opgevangen door twee bezoeken die stagebegeleiders van de opleiding brengen aan de stageplaats en door het spreekuur van de stage coördinator, waarop cursisten terecht kunnen indien er problemen zijn op de stageplaats. Toch meent de commissie dat meer aansturing en informatie vanuit de instelling wenselijk zijn. Ook bij het zoeken van een stageplaats kunnen cursisten meer worden ondersteund.

De wetenschappelijke onderbouwing van het opleidingsprogramma is volgens de commissie voldoende adequaat. Zij stelde vast dat de vakliteratuur die wordt gebruikt als basis voor het cursusmateriaal en de lessen, voldoende gelinkt is aan de wetenschappelijke kennisbasis, en kwalitatief en voldoende actueel is. Hierbij wordt ook ingespeeld op actuele onderwijsontwikkelingen. De commissie stelde vast dat het instructiemateriaal de cursisten voldoende in staat stelt om tot reflectie te komen op basis van theoretische kaders. Tot slot stelde de commissie vast dat de netwerken waarin de opleiding actief is, specifiek het expertisenetwerk, zowel de professionele als de academische gerichtheid van het programma in positieve zin stimuleren. Zij wil de opleiding stimuleren om ook in de toekomst in te zetten op deelname aan onderzoeksprojecten in deze samenwerkingsverbanden.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

De commissie is van oordeel dat het opleidingsprogramma duidelijk, transparant en samenhangend is. Zij waardeert het dat wordt gewaakt over voldoende coherentie, waarbij ook teveel overlap tussen de modules wordt vermeden. De verschillende modules waaruit het programma is opgebouwd, sluiten goed op elkaar aan en geven blijk van een opbouw naar een steeds hoger beheersingsniveau van de competenties, zowel in het reguliere als in het LIO-traject. Op basis van de gesprekken en de ingekeken documenten bleek dat het overleg in de vakwerkgroepen cruciaal is voor het bewaken van deze samenhang en de aanwezige leerlijnen. Omdat docenten vaak vertegenwoordigd zijn in verschillende vakgroepen, wordt via dit overleg de horizontale samenhang over de vakgebieden en modules heen bevorderd.

Op basis van de stageverslagen stelde de commissie vast dat verbanden worden gelegd tussen de stage-ervaringen en opdrachten en kennisinhouden uit andere modules. Ook in de didactische modules worden linken gelegd naar de meer theoretische opleidingsonderdelen. De commissie is van mening dat de sterke begeleiding in deze modules deze horizontale en verticale samenhang bevordert.

De opleiding is modulair opgebouwd. Deze aanpak biedt cursisten een grote mate van flexibiliteit. Over het algemeen waarderen cursisten en alumni deze flexibiliteit. Ook de mogelijkheden via afstandsonderwijs worden door hen sterk gewaardeerd. De commissie vindt een goed evenwicht tussen flexibiliteit en samenhang van het programma evenwel van belang. In de ogen van de commissie is de opleiding er in voldoende mate in geslaagd om zo'n evenwicht te vinden.

De commissie stelt het op prijs dat voor de didactische competentiemodules een verplichte volgorde is bepaald. Op die manier kan een geleidelijke opbouw worden gerealiseerd. Cursisten en alumni zijn dan ook tevreden over de globale samenhang van het programma waarin eerst wordt gewerkt aan een stevige kennisbasis en de praktijkervaring systematisch wordt opgebouwd.

Cursisten hebben de mogelijkheid om af te wijken van het modeltraject. Voor deze cursisten is de samenhang beperkter. De commissie waardeert het dat deze afwijkingen mogelijk zijn en vindt dat de samenhang van het programma ook voor deze cursisten voldoende wordt bewaakt. De commissie meent wel dat de opleiding duidelijker moet communiceren over de garantie dat modules al dan niet in afstandsonderwijs zullen georganiseerd worden, omdat dit voor cursisten niet altijd helder bleek.

Facet 2.4 Studietoegang

Het facet 'studietoegang' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studietoegang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

De opleiding voert systematisch studietijdmetingen uit bij cursisten op het niveau van de modules. Dit gebeurde over de academiejaren heen door een combinatie van cursistenbevragingen met retrospectieve tijdsinschatting en meer recent via tijdschrijven. De commissie is positief gestemd over de wijze waarop de resultaten van deze metingen worden verzameld en gecommuniceerd aan de lectoren en vakwerkgroepen, maar meent dat de ondernomen acties op basis van deze resultaten nog te zeer afhankelijk zijn van de individuele lector. De commissie waardeert het wel dat bepaalde opdrachten al werden aangepast, als uit de studietijdmetingen of opmerkingen van cursisten bleek dat er een over- of onderschatting was van de te investeren studietijd. Toch stelt zij dat het al dan niet aanpassen van de studiebelasting in een module op basis van deze resultaten momenteel te vrijblijvend is, en niet wordt aangestuurd vanuit een opleidingsbeleid. Daarnaast is het de commissie opgevallen dat niet alle betrokkenen de studietijdmetingen op dezelfde wijze integreren.

Uit de gesprekken met cursisten en alumni blijkt dat de opleiding in haar geheel zwaar maar haalbaar is wat de studiebelasting betreft. Uit de studietijdmetingen en gesprekken met cursisten blijkt echter ook dat voor enkele modules de studiebelasting niet in overeenstemming is met de begrote studietijd. In sommige gevallen is de werkelijke studietijd zelfs beduidend hoger dan vooropgesteld, vooral ten gevolge van het grote aantal opdrachten. Toch liet een aantal afgestudeerden de commissie weten dat zij de begrote studietijd wel realistisch vinden. Zij nuanceren de resultaten van de metingen, en stellen dat de grote tijdsinvestering ook te verklaren is door de hoge eisen die cursisten zichzelf stellen.

De commissie is van mening dat de opleiding blijvend dient te waken over de studiebelasting van alle opleidingsmodules, en zich ook dient te bezinnen over de vraag of de soms tijdsintensieve opdrachten die in het programma zijn opgenomen, wel voldoende leerwinst opleveren in verhouding tot de tijdsinspanning. Een beter zicht op studiebelemmerende en -bevorderende factoren kan hierbij een hulp zijn. Tot slot stelt de commissie dat cursisten beter op de hoogte moeten worden gebracht van de resultaten die voortkomen uit de studietijdmetingen en van de acties die op basis van deze resultaten worden ondernomen. Hoewel dit besproken wordt in de cursistenraad, bleken de cursisten met wie de commissie sprak, hiervan niet op de hoogte. De commissie is van mening dat een betere communicatie over de meting en doelstelling ervan de respons en de kwaliteit van het invullen van deze studietijdmeting kan vergroten.

De commissie besluit dat de werkelijke studielast van het opleidingsprogramma in overeenstemming is met de begrote belasting van 60 studiepunten, maar dat de verdeling van deze studiebelasting over de modules en opdrachten kan worden verbeterd om de studeerbaarheid te vergroten. De studeerbaarheid wordt evenwel positief beïnvloed door de spreidingsmogelijkheden en flexibele trajecten.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

De commissie stelde vast dat het didactisch concept van de opleiding gebaseerd is op competentiegericht onderwijs. Zij meent dat dit verder kan uitgewerkt worden, zodat dit concept de vormgeving van het opleidingsprogramma nog meer kan aansturen. Het principe van competentiegericht onderwijs sluit volgens de commissie wel aan bij de doelstellingen die men binnen de Specifieke lerarenopleiding vooropstelt, maar kan nog meer vertrekken vanuit een globale opleidingsvisie en een visie op leren en onderwijzen. De commissie stelde vast dat ook de werkvormen hiermee in overeenstemming zijn en vooral in de didactische modules sterk aansluiten op de vooropgestelde doelstellingen. Zij waardeert het bovendien dat binnen de vakgroepen wordt overlegd over de werkvormen die in de modules worden gebruikt. De gehanteerde werkvormen variëren van doceren, demonstreren en gespreksvormen naar meer activerende werkvormen, zoals groepswork en opdrachten. Ook zelfstudie en (begeleid) zelfstandig leren worden gebruikt. De variatie in gebruikte werkvormen wordt bewaakt via de werkvormenmatrix. De opleiding kan in het kader van het verbeteringsperspectief volgens de commissie nog meer aandacht besteden aan innoverende werkvormen.

Ten aanzien van het afstandsonderwijs is de commissie van mening dat de onderwijs- en werkvormen niet altijd zijn aangepast aan de inhoud en de vooropgestelde doelstellingen binnen de modules, en dat deze niet competentiegericht zijn. Enkele vaardigheden en attitudes, zoals 'omgaan met probleemgedrag van jongeren', die zijn opgenomen in de doelstellingen van deze modules, kunnen volgens de commissie namelijk niet voldoende worden ingeoefend via de werkvormen waarmee men binnen dit afstandsonderwijs werkt. Zij meent dat de doelstellingen of werkvormen en contactmomenten binnen dit afstandsonderwijs aangepast dienen te worden. De commissie is echter wel positief over de aanwezigheid van de keuze tussen afstandsonderwijs en contactonderwijs, waardoor de cursisten op basis van de eigen leerstijl de meest passende werkvorm kunnen kiezen en waardoor de opleiding toegankelijker is voor cursisten die zich maar zeer beperkt kunnen vrijmaken.

De opleiding koos er bewust voor om het programma op te bouwen volgens een structuurschema waarin de theorie en praktijk van elkaar zijn gescheiden. De groepering van de cursisten is volgens de commissie voldoende afgestemd op de inhoud van de modules. Voor de didactische modules zijn de groepen kleiner dan voor de theoretische modules, maar dit belet niet dat alle lessen voldoende interactief zijn. De groepen zijn heterogeen samengesteld, behalve voor enkele didactische competentie-modules, om aandacht te kunnen besteden aan vakdidactiek. De opleiding probeert mogelijke nadelen van een heterogene samenstelling ook op te vangen door een intensieve en indien nodig individuele begeleiding van cursisten.

De commissie is positief over de vormgeving en structurering van het cursusmateriaal en het elektronisch leerplatform, die de competentie-ontwikkeling bij cursisten ondersteunen. De cursisten ervaren de fora op het leerplatform als een goede ondersteuning en communicatiemiddel, vooral in het LIO-traject. Dit geldt tevens voor docenten, die het elektronisch leerplatform als ondersteunend en efficiënt ervaren in het contact met cursisten. Daarnaast bleken ook de competentiefiches een goed ondersteunend werkmiddel voor de competentieontwikkeling bij de cursisten. Het cursusmateriaal is toegankelijk en goed gestructureerd. Enkele cursussen bevatten ook een studiewijzer waarin het verband tussen inhoud, doelstellingen, werkvormen en evaluatievormen duidelijk wordt gemaakt. De commissie meent dat dit als voorbeeld kan dienen

voor al het cursusmateriaal, waarin de verwijzing naar doelstellingen en werkvormen nog niet altijd is opgenomen.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

De opleiding beschikt volgens de commissie over een degelijk evaluatiesysteem dat inzichtelijk is gemaakt voor studenten, onder meer via het evaluatiereglement. De beoordelingscriteria zijn over het algemeen helder, maar kunnen binnen enkele modules nog beter worden geëxpliciteerd. De evaluatievormen variëren tussen permanente evaluatie, opdrachten en mondelinge en schriftelijke examens en de keuze ervan wordt in de vakgroepen besproken. De variatie aan examenvormen wordt bewaakt via de evaluatiematrix. In het afstandsonderwijs is de weging van mondelinge examens groter, maar is zij wat de inhoud betreft niet afwijkend van het examen dat cursisten in het contactonderwijs krijgen voor dezelfde module. Het niveau van de examenvragen en opdrachten volstaat volgens de commissie, maar kan worden verdiept door het aandeel inziets- en reflectievragen te verhogen.

De evaluatie van de stage gebeurt op basis van het oordeel van zowel de stagebegeleider en de stagementor als de beoordeling op het stageverslag. De eindbeoordeling is steeds in handen van de opleiding. De beoordelingen van de stagelessen worden ook meteen na de les besproken met de cursist. De mentoren van de stagescholen zijn tevreden over de wijze waarop zij betrokken zijn bij de evaluatie van de stagiairs. Wanneer de stagebegeleider van de opleiding de beide geobserveerde stagelessen negatief beoordeelt, gaat de stagecoördinator een derde les observeren en beoordelen. De commissie waardeert het dat op die manier wordt gewaakt over de objectiviteit van evaluaties.

De commissie stelde vast dat de opleiding voldoende aandacht besteedt aan feedback bij opdrachten en examens. De cursisten zijn goed op de hoogte van de mogelijkheden voor het aanvragen van feedback, en zijn tevreden over de transparantie van de evaluatieprocedure en de grondigheid van de ontvangen feedback. Bij bepaalde opdrachten is een snellere feedback echter wenselijk zodat cursisten hun werkwijze tijdig kunnen bijsturen.

Tot slot is de commissie van mening dat de wijze van evalueren nog niet helemaal is afgestemd op het didactisch concept. In de theoretische modules zijn de examenvragen vaak nog te veel gericht op kennisreproductie. Ook een meer systematisch gebruik van het scoresysteem behoort tot de aanbevelingen.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De commissie stelde vast dat de toelatingsvoorwaarden van de opleiding voldoende zijn afgestemd op de cursisteninstroom. Er is een opstaptraject voorzien voor cursisten zonder diploma secundair onderwijs en een instroomtoets om het taalniveau van de cursisten in te schatten. Het is ook mogelijk om een vrijstelling aan te vragen voor dit opstapprogramma op basis van een toelatingsproef. Daarnaast houdt de opleiding een intakegesprek met cursisten die een individueel leertraject wensen op te starten. De opleiding creëert voldoende flexibiliteit door de mogelijkheid

van individuele trajecten op maat en de spreiding van modules, een LIO-traject, en de keuze tussen contact- en afstandsonderwijs in bepaalde modules. Deze flexibele leerwegen spelen goed in op de behoeften van het volwassen cursistenpubliek, dat in de meeste gevallen zijn studies combineert met een job en een gezin. Vooral de mogelijkheid van afstandsonderwijs waarderen de cursisten sterk. Daarnaast wordt de vrijheid waarmee opdrachten binnen het LIO-traject kunnen aangepast worden aan de eigen school- of klascontext, erg geapprecieerd.

Het aantal beschikbare plaatsen binnen het LIO-traject is in de opleiding beperkt. Hoewel de commissie begrip heeft voor de limiet van begeleidingsmogelijkheden en de opleiding zich houdt aan de decretale toelatingsvoorwaarden, meent zij dat moet worden nagedacht over een groter aantal plaatsen om te voldoen aan de noden van de abiturienten.

De commissie vraagt meer aandacht voor een duidelijk en efficiënt vrijstellingenbeleid. Hoewel de procedures voor EVC en EVK streng zijn, acht de commissie deze wel verantwoord, onder meer omdat voor bepaalde opdrachten of onderdelen soms deelvrijstellingen worden gegeven. Toch zijn de voorwaarden voor cursisten onvoldoende helder en oogt de aanpak erg formeel, wat de transparantie niet bevordert. Vooral met betrekking tot het toekennen van EVC begrijpen cursisten niet altijd waarom geen vrijstelling wordt toegekend.

Oordeel over onderwerp 2: [Programma](#)

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	onvoldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	voldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	voldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Hoewel de opleiding volgens de commissie te weinig aandacht besteedt aan een aantal functionele gehelen van de basiscompetenties, heeft zij wel vastgesteld dat de opleiding een praktijkgericht, samenhangend en studeerbaar programma aanbiedt dat in voldoende mate theoretisch onderbouwd is en aansluit bij recente ontwikkelingen. Het didactisch concept wordt behoorlijk vormgegeven in het programma en ook de beoordeling en toetsing sluiten aan bij de doelstellingen. Globaal gezien meent de commissie dan ook dat het programma de cursisten in voldoende mate voorbereidt op de onderwijspraktijk.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van het Centrum voor Volwassenenonderwijs en ook de Specifieke lerarenopleiding is gebaseerd op de decretale bepalingen en de aansturing vanuit het Gemeenschapsonderwijs, waartoe het CVO IVO Brugge behoort. Voor vier ambten – namelijk dat van lector, adjunct-directeur specifieke lerarenopleiding, directeur en administratief medewerker – beschikt de opleiding over een (formele) functiebeschrijving. De directeur is verantwoordelijk voor de personeelsformatie en stelt de tijdelijke personeelsleden aan. De aanwerving van personeelsleden in de SLO is mee in handen van de opleidingscoördinator. Een selectiecommissie, bestaande uit de opleidingscoördinator en de kwaliteitscoördinator en/of stagecoördinator, stelt een functieprofiel op bij nieuwe vacatures. De commissie stelt na screening een kandidaat voor die door de directeur kan worden aangesteld.

De begeleiding van nieuw aangeworven personeelsleden is in handen van zowel de coach die wordt aangeduid, als de vakgroepen, het lectorenteam en de adjunct-directeur, met betrekking tot administratieve informatie. De opleidingscoördinator houdt een intakegesprek met nieuwe personeelsleden.

De evaluatieprocedure die in de opleiding wordt gehanteerd, werd goedgekeurd door de raad van bestuur van de scholengroep waartoe het CVO behoort. Ieder personeelslid beschikt over twee evaluatoren. Voor lectoren zijn dit steeds de directeur en de adjunct-directeur. Deze zijn verantwoordelijk voor functionerings- en evaluatiegesprekken. In een planningsgesprek worden geïndividualiseerde functiebeschrijvingen van lectoren besproken. De procedures voor vaste benoeming en bevordering zijn deze van het Gemeenschapsonderwijs.

De opleiding beschikt over een nascholingsplan dat de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische kwalificaties van de personeelsleden moet bewaken en bevorderen. Docenten zijn verplicht deel te nemen aan minstens één professionaliseringsactiviteit per academiejaar. Ook de vakwerkgroepen en de personeelsvergaderingen, die de belangrijkste overlegorganen vormen binnen de opleiding, bewaken en stimuleren het professionaliseringstraject van personeelsleden.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

De commissie maakte tijdens het bezoek kennis met een betrokken personeelsteam dat voldoende kwalificaties bezit. Door de pedagogische, psychologische en sociaalwetenschappelijke achtergrond van de docenten, is didactische expertise in de opleiding aanwezig is, die evenwel nog kan worden verbreed. Op basis van de bevragingen bij cursisten en ingekeken documenten, stelt de commissie in het kader van het verbeteringsperspectief wel dat de didactische kwaliteiten van sommige docenten en de vakdidactische expertise kunnen worden verbeterd. Cursisten zijn echter wel erg tevreden over de vak kennis van de docenten. De commissie is positief over het initiatief om docenten te koppelen aan bepaalde vakdomeinen zodat zij zich meer kunnen verdiepen in de vakdidactiek van dit domein.

Uit de gesprekken met de cursisten en alumni bleek ook dat de docenten erg bereikbaar zijn en goede ondersteuning bieden. Buiten de lessen kunnen zij lectoren contacteren via het elektronische

leerplatform, e-mail of telefoon. Zij zijn tevreden over de snelle respons op vragen. Bovendien blijken docenten ook rekening te houden met de werk- en gezinssituatie van cursisten, ook bij het indienen van opdrachten.

De commissie is tevens tevreden over de relaties die het onderwijzende personeel onderhoudt met het werkveld. Een aantal docenten combineert de lesopdracht in de opleiding met een job in het secundair onderwijs; anderen hebben relevante beroepservaring in het verleden. Docenten spannen zich ook voldoende in voor professionalisering, en nemen soms deel aan activiteiten en seminars van het expertisenetwerk waartoe de opleiding behoort. Alle docenten zijn verplicht minstens eenmaal per academiejaar deel te nemen aan een professionaliseringsactiviteit, maar velen volgen daarnaast extra nascholingen.

De opleiding beschikt over een uitgeschreven personeelsbeleid. De commissie stelde wel vast dat dit beleid erg formeel en weinig dynamisch is. Door de strakke procedures en de enigszins bureaucratische aanpak is de werkbaarheid van dit beleid in de praktijk voor verbetering vatbaar. Dit geldt met name voor het aanwervingsbeleid, en het functionerings- en evaluatiebeleid binnen de instelling en de opleiding. De commissie is wel tevreden over de aanvangsbegeleiding van nieuwe docenten, die goed worden opgevangen door collega's via het peter- en metersysteem of de coach, en de online helpdesk.

Het overleg tussen personeelsleden vindt plaats op personeelsvergaderingen en voor docenten ook via de vakgroepen. De commissie waardeert het dat ook docenten die in het verleden verantwoordelijk waren voor een opleidingsonderdeel, deel uitmaken van de betreffende vakgroep, zodat relevante ervaring kan worden doorgegeven. In deze vakgroepen worden het curriculum, en de werk- en evaluatievormen besproken, en wordt gewaakt over de verticale en horizontale samenhang van het opleidingsprogramma.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

De commissie is van oordeel dat het aantal voltijdse eenheden waarover de opleiding beschikt, net volstaat om het opleidingsprogramma te realiseren. Hoewel men slechts beschikt over 8,3 voltijdse eenheden, stelde de commissie vast dat er weinig klachten zijn over de werkdruk en dat de belasting van personeelsleden aanvaardbaar is. Ze meent dan ook dat de omkadering voldoet in verhouding tot het aantal cursisten (333 in 2010–2011). Veel cursisten volgens slechts een deel van het programma. Het personeelsbestand telt hoofdzakelijk vrouwen, maar is wel in evenwicht wat de leeftijdsstructuur betreft.

Toch stelde de commissie vast dat een aantal ambities binnen de opleiding niet kan worden waargemaakt door het krappe personeelsbestand. Personeelsleden lieten de commissie bijvoorbeeld weten dat zij onvoldoende ruimte hebben voor het installeren van een cursistvolgsysteem en voldoende overleg met vakmentoren uit de stagescholen.

De commissie waardeert het dat de opleiding investeert in voltijdse betrekkingen op opleidingsniveau, waardoor een team ontstaat dat de opleiding kan dragen. Het onderwijzend personeel is in de meeste gevallen slechts deeltijds actief binnen de opleiding en combineert deze functie met een andere job. Dit zorgt er echter niet voor dat er sprake is van een beperkte betrokkenheid of beschikbaarheid van de docenten.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende.

De commissie is van oordeel dat de materiële voorzieningen van de opleiding voldoen aan de norm. De opleiding beschikt over voldoende leslokalen met beamers en internetaansluiting, overlegruimten en werkruimten voor personeelsleden op de beide vestigingsplaatsen. De campus Sint-Andries wordt gebruikt voor de daglessen, en wordt gedeeld met een basisschool en een school voor buitengewoon onderwijs. De opleiding kan er gebruikmaken van de leraarskamer voor docenten, de les- en vergaderlokalen en een open leercentrum voor cursisten. Dit leercentrum is voorzien van computers, een kleine boekencollectie, een projectiescherm en een overleghoek, is ook 's avonds beschikbaar en wordt steeds bemand door een bediende, die de cursisten kan bijstaan bij technische en andere problemen. Cursisten kunnen er tevens computers en projectiemateriaal ontlend. De commissie waardeert het dat de cursisten er toegang hebben tot Libis. De campus beschikt over een cafetaria, een klein auditorium, een lokaal met smartboard en acht computerklassen. De campus Sint-Michiels wordt gedeeld met een hogeschool en wordt gebruikt voor de avondlessen. Ook deze campus beschikt over een smartboard, een auditorium, een computerlokaal, een docentenruimte en voldoende leslokalen. Het secretariaat van de Specifieke lerarenopleiding is gevestigd op deze campus en de openingsuren zijn aangepast aan de lesuren van de cursisten.

De commissie stelt dat in het kader van het verbeteringsperspectief kan gewerkt worden aan een meer hedendaagse infrastructuur, om tegemoet te komen aan de verwachtingen van alle personeelsleden en cursisten. Vooral deze laatste groep acht het wenselijk dat werk wordt gemaakt van modernere leslokalen die meer flexibiliteit bieden ten aanzien van de inrichting en de opstelling van de banken.

De commissie is wel van mening dat er een gebrek is aan praktijklokalen waarin cursisten in realistische omstandigheden oefenlessen kunnen geven in het eigen vakdomein. Daarnaast betreurt de commissie de afwezigheid van een volwaardige bibliotheek voor de opleiding. Zij meent dat die het inzetten van vakliteratuur en degelijke wetenschappelijke bronnen bij opdrachten en lesvoorbereidingen zou kunnen verbeteren. Ze vindt het wel positief dat er een samenwerkingsovereenkomst is met de Hogeschool West-Vlaanderen, waardoor de cursisten gebruik kunnen maken van de mediatheek (bibliotheek) van de Hogeschool West-Vlaanderen.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De commissie beschouwt de informatievoorziening binnen de opleiding als een sterk punt. Al voor de inschrijving worden cursisten geïnformeerd via infoavonden, de website en promotiefilmpjes. Er wordt ook een intakegesprek gehouden met alle cursisten, waarbij ook wordt besproken of zij het geschikte profiel en de motivatie hebben voor afstandsonderwijs. Ook cursisten die zich online inschrijven krijgen zo'n intakegesprek. Deze informatievoorziening loopt doorheen de hele opleiding. Cursisten worden bijvoorbeeld ook tijdig geïnformeerd over het stageconcept en krijgen een informatiesessie over het elektronische leerplatform, dat fungeert als belangrijk communicatiemiddel. De opleiding dient volgens de commissie wel de beroepsprocedure op te nemen in het examenreglement.

Het eerste aanspreekpunt voor cursisten zijn de lectoren, zowel voor studiebegeleiding als mogelijke problemen. De cursisten en alumni zijn erg tevreden over de studiebegeleiding, die voldoende aansluit bij hun verwachtingen en noden, zowel voor het contactonderwijs, het afstandsonderwijs als binnen het LIO-traject. Toch stelt de commissie dat de zorgbegeleiding en aandacht voor cursisten met specifieke problematieken – zoals functiebeperkingen, leerproblemen of psychosociale problemen – momenteel beperkt zijn. De vraag naar ondersteuning moet momenteel van de cursist zelf komen, en dit maakt de drempel volgens de commissie hoger dan wanneer een aanbod wordt voorzien, of meer duidelijke informatie wordt verschaft over de ondersteuningsmogelijkheden.

Ook de trajectbegeleiding voldoet aan de verwachtingen van de cursisten. Elke cursist die een individueel traject volgt, wordt begeleid bij het opstellen hiervan. De trajectbegeleiding volgt ook nadien deze cursisten verder op. Wat de stagebegeleiding betreft, stelde de commissie vast dat deze van een voldoende kwaliteit is, maar wel enkele verbeteringspunten heeft. Het begeleiden van cursisten die moeilijk een stageplaats vinden, en het ondersteunen en aansturen van de begeleiding die de cursisten ontvangen op de stageplaats, verdienen meer aandacht. De vakmentoren zijn niet altijd goed op de hoogte van de wijze waarop een stage loopt en wat de verwachtingen van de instelling zijn met betrekking tot de begeleiding. Volgens de cursisten en de vertegenwoordigers van het werkveld verlopen deze begeleiding en samenwerking tussen mentoren en stagebegeleiders binnen het LIO-traject wel erg vlot.

De opleiding beschikt over een ombudsdienst en een duidelijke procedure ten aanzien van klachten. Toch meent de commissie dat deze functie niet mag gecombineerd worden met andere hiërarchische functies in de opleiding of directietaken in de instelling. Momenteel wordt deze functie immers bekleed door de adjunct-directeur van het centrum. Om de drempel naar de ombudsdienst te verlagen en een neutrale werking te garanderen, meent de commissie dat deze functies moeten worden gescheiden. Cursisten van de Specifieke lerarenopleiding deden tot nu toe ook nog geen beroep op de ombudsdienst.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Het kwaliteitszorgsysteem van de opleiding is gestoeld op drie pijlers, namelijk borgen, verbeteren en opvolgen. De procedures, documenten en formulieren die alle kwaliteitszorgprocessen beschrijven, zijn opgenomen in een kwaliteitshandboek. Om goed te kunnen borgen, dienen ook metingen, overleg en cijfermatige analyses te worden opgevolgd. Het opleidingsplan en de operationalisering daarvan in het kwaliteitsplan moeten hieraan sturing geven en de kwaliteit van de opleiding verbeteren. Daarnaast worden alle activiteiten met betrekking tot kwaliteitszorg in het jaarverslag opgenomen. De methodologie die bij de kwaliteitszorgwerking wordt gehanteerd, is de PDCA-cirkel. De opleiding werkte mee aan een project rond het uitbouwen van een kwaliteitszorgsysteem van het Expertisenetwerk Lerarenopleidingen binnen de Associatie Universiteit Gent.

De opleiding wil voldoende informatie verzamelen via metingen bij verschillende actoren. Bij cursisten worden tevredenheidsenquêtes, evaluaties van gecombineerd onderwijs en peilingen naar computervaardigheden uitgevoerd. Daarnaast zijn er de cursistenraad en studietijdmetingen. Alumni en mentoren worden bevraagd via een focusgroep. Ook de personeelsleden worden bevraagd over hun tevredenheid en het gecombineerd onderwijs. Tot slot zijn er een evaluatie van het digitale leerplatform en een SWOT-analyse, waarbij zij werden betrokken.

De organisatie van de bevragingen en focusgroepen is vooral in handen van de kwaliteitscoördinator. Voor de focusgroepen van de mentoren is dit de stagecoördinator. Daarnaast is ook de opleidingscoördinator verantwoordelijk voor de uitvoering en opvolging van het kwaliteitsplan. Op basis van elke meting of focusgroep worden borg- en verbeteringsacties geformuleerd.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als onvoldoende.

De commissie stelde vast dat het kwaliteitszorgbeleid van de instelling en de opleiding nog in zijn kinderschoenen staat. Hoewel de principes recent duidelijk werden opgesteld vanuit een missie en visie, is de uitwerking hiervan nog minimaal. Binnen kwaliteitszorg wordt momenteel sterk de focus gelegd op beleidsaspecten, waarbij het voor de commissie niet altijd duidelijk is wat het effect hiervan is op de kwaliteit van de opleiding. Volgens de commissie besteedt de opleiding wel voldoende aandacht aan het opzetten van metingen, maar gebeurt dit niet vanuit een goed doordacht evaluatieplan, en ontbreekt het aan toetsbare streefdoelen en een duidelijke analysestrategie om de meetresultaten te interpreteren.

Binnen de opleiding worden jaarlijks cursisten bevraagd over de kwaliteit van de lessen, evaluaties en het cursusmateriaal van alle opleidingsonderdelen. De resultaten hiervan worden aan de betrokken lectoren en de opleidingscoördinator bezorgd. De commissie waardeert deze inspanning, maar toch stelt zij zich vragen bij de analyse van deze resultaten. Die wordt immers volledig overgelaten aan de individuele docent, daar vanuit het beleid geen normen of drempelwaarden worden vastgelegd om de analyse te sturen. Op basis van de gevoerde gesprekken en de ingekeken documenten kan de commissie besluiten dat ook voor andere metingen bij personeelsleden en mentoren geen normen en criteria gehanteerd worden bij de analyse van de resultaten. Zij meent dan ook dat de kwaliteit van deze analyse niet volstaat om als basis te dienen voor kwalitatieve verbeteringstrajecten. Wanneer resultaten uit tevredenheidsenquêtes bijvoorbeeld

minder positief zijn, wordt er niet via een grondige analyse nagegaan wat hiervan de oorzaak is. De opleiding kiest er in dat geval voor de negatieve resultaten te laten liggen tot een volgende meting en af te wachten of het een tendens wordt. De opleiding dient meer toetsbare streefdoelen voorop te stellen die aan de hand van zorgvuldig uitgekozen metingen moeten worden getoetst. Dit kan de analyse en de opstart van verbeteringsacties beter aansturen.

Ook de kwaliteit van het zelfevaluatie-rapport is volgens de commissie voor verbetering vatbaar. Zij stelde vast dat een heel aantal topics niet onder het juiste facet werd besproken, en meent dat de feitelijke onderbouwing van een aantal stellingen eerder mager is. Bovendien bleek een aantal cijfergegevens in het rapport niet overeen te komen met de bijlagen. Tot slot betreurt de commissie het dat niet alle belangrijke stakeholders actief betrokken waren bij de samenstelling van het zelfevaluatie-rapport.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

De commissie stelde met tevredenheid vast dat de lectoren en de verantwoordelijken voor kwaliteitszorg op systematische basis relevante verbeteringsmaatregelen opstellen en uitvoeren. Ook de cursisten lieten de commissie weten dat geregeld aanpassingen in het opleidingsprogramma plaatsvinden op basis van gegeven signalen van ontevredenheid, bijvoorbeeld in de cursistenraad. Dit gebeurt meestal op eigen initiatief van lectoren die in het eigen vakgebied het curriculum bijsturen, opdrachten verbeteren of evaluaties aanpassen. Deze aanpassingen worden ook vaak besproken in de vakgroepen. De commissie acht dit overleg noodzakelijk, omdat het de individuele docent de noodzakelijke ondersteuning geeft bij het opstellen van verbeteringsmaatregelen. Wanneer uit de tevredenheidsenquêtes van cursisten slechte resultaten blijken voor bepaalde opleidingsonderdelen, worden deze problemen meestal ook tijdens functioneringsgesprekken besproken met de betrokken lectoren.

De commissie betreurt het wel dat de ondernomen verbeteringsmaatregelen van de personeelsleden niet systematisch voortvloeien uit een verbeteringsbeleid. Hoewel zij kennis nam van enkele verbeteringstrajecten die tot goede resultaten leidden, worden niet alle verbeteringsmaatregelen gekoppeld aan meetresultaten. Vooral een analyse van mogelijke oorzaken bij het vaststellen van problemen uit de metingen, zou volgens de commissie een zinvolle basis kunnen zijn bij het opstellen van verbeteringstrajecten. Een meer systematische opvolging van verbeteringsacties zou ook kunnen garanderen dat alle relevante meetresultaten worden opgevolgd via borg- of verbeteringsmaatregelen op lange of korte termijn.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als voldoende.

De commissie is tevreden over de betrokkenheid van het personeel en de cursistenraad bij de geleverde inspanningen ten aanzien van kwaliteitszorg. Zoals eerder duidelijk werd, zijn docenten erg betrokken bij het opstellen en uitvoeren van verbeteringsmaatregelen. De commissie is in het bijzonder tevreden over de werking van de vakwerkgroepen en de cursistenraad als waardevol participatieorgaan. Opmerkingen en suggesties vanuit deze raad worden in de interne

kwaliteitszorg behandeld als waardevolle informatie voor het opzetten van verbeteringsacties. De cursistenvertegenwoordigers hebben dan ook sterk het gevoel dat actie wordt ondernomen op basis van de signalen die zij geven. De commissie betreurt het wel dat de resultaten van enquêtes en de ondernomen verbeteringsacties niet meer systematisch worden teruggekoppeld naar de cursisten. Ook in de cursistenraad wordt volgens de commissie nog te weinig aandacht besteed aan deze terugkoppeling. Zo bleken de meeste cursisten niet op de hoogte van wat er gebeurt met de resultaten van de cursistenenquêtes. Vooral cursisten die niet betrokken zijn bij de cursistenraad, zijn nog te weinig op de hoogte van de activiteiten binnen interne kwaliteitszorg. De commissie waardeert het dat de opleiding de cursistenvertegenwoordigers wil aanzetten tot meer communicatie naar hun collega's.

De betrokkenheid van alumni en vertegenwoordigers van het werkveld bij de interne kwaliteitszorg blijft volgens de commissie nog gering en dient structureel te worden verzekerd. De commissie waardeert het wel dat de opleiding al inspanningen doet om het contact met vertegenwoordigers van het werkveld en vakmentoren in stagescholen te verbeteren, onder meer via de focusgroep. De frequentie hiervan dient wel te worden verhoogd. Ook bij het opstellen van het zelfevaluatie-rapport kan de participatie van alle stakeholders worden verbeterd. Dit geldt zowel voor de personeelsleden als voor cursisten, alumni en werkveldvertegenwoordigers. Op basis van de gesprekken stelde de commissie wel vast dat alle stakeholders zelf tevreden zijn over de inspraakmogelijkheden, onder meer door het goede contact met de lectoren.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	onvoldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	voldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie meent dat de geleverde inspanningen met betrekking tot kwaliteitszorg voldoende compenseren voor de vastgestelde tekorten op het vlak van een systematisch beleid ten aanzien van kwaliteitszorg, waarbij metingen worden opgestart vanuit duidelijke streefdoelen en de resultaten van metingen aan de basis liggen van verbeteringstrajecten. Zij stelde vast dat er voorbeelden van verbeteringsmaatregelen bestaan die werden uitgevoerd op basis van systematisch verzamelde signalen van belangrijke stakeholders, en dat deze manier van werken als voorbeeld kan dienen om alle kwaliteitszorgprocessen te structureren. Ook de recent geleverde inspanningen ten aanzien van de ontwikkeling van een compleet kwaliteitszorgbeleid stemt de commissie hoopvol voor meer inspanningen om dit in de nabije toekomst in de praktijk om te zetten.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

De commissie stelde vast dat de resultaten van de opleiding in overeenstemming zijn met de beoogde eindkwalificaties. Op basis van de ingekeken examens, portfolio's en stageverslagen besluit de commissie dat de opleiding een voldoende niveau behaalt in haar bereikte resultaten.

Zowel de vertegenwoordigers van het werkveld als de afgestudeerden van de opleiding met wie de commissie heeft gesproken, zijn erg tevreden over de resultaten van de opleiding en het niveau dat zij realiseren. Het merendeel van de alumni die deelnamen aan de bevestigingen, blijkt deze mening te delen. Toch meent de commissie dat in het kader van het verbeteringsperspectief de voorbereiding die de opleiding biedt op het werkveld, kan worden geoptimaliseerd. Slechts 70 procent van de afgestudeerden vindt momenteel namelijk dat de opleiding goed voorbereidt op het beroep. De vertegenwoordigde afgestudeerden lieten de commissie wel weten dat de opleiding voor hen een duidelijke meerwaarde bood ten aanzien van hun competenties als leerkracht, vooral met betrekking tot didactische werkvormen, omgaan met leerlingen, vakinhoud, het maken van lesvoorbereidingen en administratieve taken die een leerkracht moet vervullen. Dit geldt zowel voor het reguliere traject als voor het LIO-traject. Enkele aspecten bleven volgens de alumni wel onderbelicht, waardoor zij zich bijvoorbeeld minder voorbereid voelden op het maken van een jaarplanning en het hanteren van gesprekstechnieken.

De commissie betreurt het dat de opleiding weinig informatie verzamelt over het tewerkstellingsprofiel van haar alumni. De bevestiging van afgestudeerden beperkt zich tot zij die een job hebben in het onderwijs. Vooral omdat een relatief groot aantal afgestudeerden niet in het onderwijsveld terechtkomt, namelijk 23 procent van de alumni, acht de commissie het relevant hier een beter zicht op te krijgen en ook de oorzaken hiervan in kaart te brengen.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

Hoewel de beschikbare informatie over de doorstroom en uitstroom van de opleiding beperkt is, besluit de commissie dat het rendement van de opleiding voldoende is. De opleiding beschikt over slaagcijfers per opleidingsonderdeel, per opgenomen studiepunten en op opleidingsniveau. De studie-uitval is enkel per opleidingsonderdeel geregistreerd. De informatie over de uitstroom blijft beperkt. De slaagcijfers zijn volgens de commissie voldoende hoog. Toch meent zij dat een verdere analyse van de uitval en redenen van niet slagen in de opleiding noodzakelijk is. Op die manier kan de opleiding volgens de commissie meer passende maatregelen nemen om het rendement van de opleiding te vergroten. Momenteel registreert de opleiding de uitval van cursisten, maar voert zij geen onderzoek naar de redenen daarvoor en legt zij geen verband met bijvoorbeeld instroomkenmerken van de cursisten. De commissie is wel tevreden over de invoering van het afstandsonderwijs om de uitval in de opleiding te verkleinen. Via meer informeel contact met cursisten wist men immers dat de combinatie van contactonderwijs, gezin en werk voor vele cursisten een belemmerende factor was om de opleiding verder te zetten.

De commissie is positief over het beleid dat de opleiding voert met betrekking tot het fenomeen van verhoogde studieduur. Men speelt goed in op de kenmerken van de instroom en streeft naar een maximale flexibiliteit om het rendement van de opleiding te verhogen. Men neemt maatregelen om de combinatie van studie, werk en gezin haalbaar te houden, en op die manier kan men de kans op slagen bij cursisten vergroten en de studieduur niet onnodig verlengen. Uit de gesprekken besluit de commissie dat het afronden van de opleiding voor de meerderheid van de cursisten in twee tot vijf semesters haalbaar is.

Uit een analyse van de cohorte die de opleiding startte in het eerste semester van het schooljaar 2008–2009 blijkt dat 57 procent van de cursisten het diploma behaalt na zes semesters. Van de resterende 43 procent is nog 4 procent bezig; de overige cursisten hebben 'voorlopig' afgehaakt. De analyse van de doorstroom per semestriële instroomcohorte kan de opleiding meer inzicht verschaffen in het rendement.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding', komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Formuleer heldere opleidingsdoelstellingen die de eindkwalificaties voor studenten omvatten.
- Verhelder de link tussen de basiscompetenties, de eigen doelstellingen en inhoud van de vakken.

Onderwerp 2

- Realiseer een betere afstemming tussen de vooropgestelde doelstellingen en de inhoud van de modules die in contactonderwijs worden aangeboden.
- Bewaak vanuit de opleiding beter de kwaliteit van de competentieontwikkeling van cursisten tijdens de stage van de cursist.
- Besteed meer aandacht aan vakdidactiek binnen het opleidingsprogramma.
- Volg de studietijd beter op vanuit de opleiding en neem zelf maatregelen om de studiebelasting aanvaardbaar te maken.
- Bewaak het evenwicht tussen de studiebelasting en zinvolheid van bepaalde opdrachten.
- Maak de theoretische modules en de modules in afstandsonderwijs meer competentiegericht in lijn met de doelstellingen en het didactisch concept.
- Verhoog het aandeel inzicht- en reflectievragen in de evaluaties om het niveau van de toetsing te verhogen.
- Werk een meer competentiegericht evaluatiesysteem uit.
- Realiseer een transparanter vrijstellingenbeleid naar cursisten.

Onderwerp 3

- Realiseer een minder formeel en dynamischer personeelsbeleid.

Onderwerp 4

- Realiseer een meer hedendaagse opleidingsinfrastructuur.
- Maak meer gebruik van vaklokalen bij praktijkgerichte oefenlessen van cursisten.
- Besteed meer aandacht aan begeleiding van cursisten met functiebeperkingen.
- Bewaak en stuur de stagebegeleiding meer aan vanuit de opleiding.
- Maak werk van een onafhankelijke ombudsdienst.

Onderwerp 5

- Stuur de evaluatie van de resultaten meer aan vanuit streefcijfers en een systematisch meetplan.
- Installeer een duidelijke en kwalitatieve analysestrategie, die ook in de praktijk wordt gehandhaafd.
- Volg alle meetresultaten op en zet waar nodig meteen verbeteringsacties in.
- Ondersteun de verbeteringsacties die personeelsleden opstarten, meer vanuit een centraal kwaliteitszorgbeleid.
- Betrek alumni en werkveldvertegenwoordigers meer bij de kwaliteitszorg van de opleiding.

Onderwerp 6

- Volg het tewerkstellingsprofiel van de alumni beter op.
- Maak werk van een grondige analyse van redenen van niet slagen en drop-out.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	O
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	V
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	V
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	O
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	V
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

PROVINCIALE HOGESCHOOL LIMBURG EN KATHOLIEKE HOGESCHOOL LIMBURG

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van de Provinciale Hogeschool Limburg en de Katholieke Hogeschool Limburg

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN DE PROVINCIALE HOGESCHOOL LIMBURG EN DE KATHOLIEKE HOGESCHOOL LIMBURG

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door de Provinciale Hogeschool Limburg en de Katholieke Hogeschool Limburg. Deelcommissie 5 bezocht de opleiding op 6 en 7 februari 2012.

De huidige Specifieke lerarenopleiding wordt gezamenlijk georganiseerd door de Provinciale Hogeschool Limburg (PHL) en de Katholieke Hogeschool Limburg (KHLim) en hun gezamenlijke associatiefaculteit, de MAD-faculty voor Media, Arts and Design. Deze faculteit omhelst vier lerarenopleidingen, namelijk de Specifieke lerarenopleiding Beeldende kunsten van de PHL, de Specifieke lerarenopleiding Beeldende kunsten van de KHLim, de Specifieke lerarenopleiding Audiovisuele kunsten van de KHLim en de Specifieke lerarenopleiding Productdesign van de KHLim. Deze opleidingen kennen een gemeenschappelijk algemeen deel van 28 studiepunten dat wordt vorm gegeven door lectoren van de PHL op de campus Elfde-Linie. Het specifieke deel van 32 studiepunten voor Beeldende kunst wordt tevens georganiseerd aan de PHL, het specifieke deel voor Audiovisuele kunsten en Productdesign wordt georganiseerd aan de KHLim op de campus C-mine in Genk. De organisatie binnen de PHL is in handen van het departement PHL-education, dat ook de Geïntegreerde lerarenopleiding aanbiedt. De praktische organisatie van het specifieke gedeelte van de lerarenopleiding voor Audiovisuele kunsten en Productdesign is in handen van het departement Media & Design Academie op de campus C-mine van de KHLim. De PHL behoort tot de Associatie Universiteit Hasselt, KHLim tot de Associatie KU Leuven. De beide instellingen zijn ook lid van het Regionaal Platform Lerarenopleiding Limburg, NOVELLe.

De MAD-faculty met de gezamenlijke lerarenopleiding kwam er op initiatief van Vlaanderen, de betrokken universiteiten en hogescholen om de krachten in de kunstopleidingen te bundelen. Zowel de PHL als de KHLim bood in het verleden een initiële lerarenopleiding op academisch niveau aan voor houders van een tweede-cyclus-diploma binnen in studiegebied Kunst aan de hogeschool. Binnen de KHLim werd niet onmiddellijk overgegaan naar een 'nieuwe Specifieke lerarenopleiding'; binnen de PHL gebeurde dit wel. Omdat de Specifieke lerarenopleiding dan ook een langere geschiedenis kent in de PHL, werd voor de organisatie van de gemeenschappelijke opleiding binnen de MAD-faculty ook vooral uit deze historiek geput. Het curriculum dat daar gebruikt werd sinds het academiejaar 2007-2008 lag aan de basis van het huidige curriculum van de Specifieke lerarenopleiding binnen de MAD-faculty.

De gezamenlijke Specifieke lerarenopleiding telt momenteel een dertigtal studenten per jaar, maar men gelooft in een groeiproces op korte termijn. Studenten schrijven zich in voor de Specifieke lerarenopleiding binnen de MAD-faculty en krijgen via biddiplomering een diploma van de beide instellingen. De opleiding telt in het academiejaar 2011–2012 in totaal 22 studenten.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatierapport, de ingekeken examenvragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als goed.

De commissie stelde op basis van de beschikbare documenten en de gevoerde gesprekken met tevredenheid vast dat de opleiding de eigen doelstellingen baseert op de functionele gehelen en onderliggende basiscompetenties. Zij is van mening dat de opleidingsdoelstellingen helder geformuleerd zijn en voldoende expliciet worden gecommuniceerd aan studenten en personeelsleden. De commissie waardeert het dat binnen de opleiding de doelstellingen herhaald worden binnen de opleidingsonderdelen, omdat men beseft dat studenten deze uit de algemene en papieren communicatie niet altijd oppikken.

Naast de tien functionele gehelen van het beroepsprofiel van leraar besliste de opleiding te werken met zeven componenten in het eigen opleidingsprofiel: een didactische, pedagogische, artistieke, beleidsmatige, communicatieve, organisatorische en reflectieve component. Deze beslissing is volgens de commissie doordacht en onderbouwd. De expliciete aanwezigheid van een artistieke component wordt gemotiveerd vanuit het streven naar het bewaken van het evenwicht tussen didactiek en kunst, wat een meerwaarde betekent. Toch stelt de commissie zich de vraag of de combinatie van de tien functionele gehelen en de zeven componenten voor voldoende transparantie zorgt voor de cursisten.

De commissie waardeert het dat de doelstellingen ook zijn afgestemd op de noden van het werkveld. Onder meer via de resonantiegroep werd gewaakt over voldoende linken met de noden van de beroeps- en kunstpraktijk waarin de alumni van de opleiding terecht komen. De doelstellingen voldoen dan ook aan de verwachtingen van het kunstonderwijs en geven de Specifieke lerarenopleiding daarmee een duidelijke profilering vanuit de invalshoek van de kunsten. Deze profilering komt scherper naar voren in de doelstellingen door, naast de decretaal verplichte basiscompetenties van de leraar, ook aandacht te schenken aan de brede vakinhoud waar afgestudeerden in het kunstonderwijs mee te maken krijgen en aan recente didactische ontwikkelingen. De commissie beschouwt deze profilering als een sterk punt, dat bovendien ook sterk gewaardeerd wordt door de vertegenwoordigers van het werkveld. Tot slot apprecieert de commissie het dat deze profilering in de doelstellingen aansluit op de visie van de opleiding en het studentenpubliek dat zij wil aantrekken.

De commissie vraagt aan de opleiding om meer expliciet aandacht te hebben voor taal-, diversiteit- en ICT-beleid in de doelstellingen van de opleiding.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma van de lerarenopleiding kent een opbouw bestaande uit vier kernblokken. De drie trajecten kennen eenzelfde opbouw met een gemeenschappelijk traject van 28 studiepunten en een specifiek deel van 32 studiepunten, met aandacht voor vakinhoud en vakdidactiek in Beeldende kunsten, Audiovisuele kunsten en Productdesign. De kernblokken evolueren van een meer theoretische kennisbasis naar een meer geïntegreerde toepassing met een grotere praktijkcomponent, vanuit de visie dat het programma de praktijkcomponent en de zelfstandigheid van de student geleidelijk aan moet opbouwen.

Zowel het eerste als het tweede kernblok kent een didactische ('Leerkracht: didactiek' en 'Leerkracht: leerpsychologie'), pedagogische ('Re-actie: Klasmanagement' en 'Re-actie: Klasproblemen'), artistieke ('Vakstudie') en communicatieve component (Ondersteunende vaardigheden: mondelinge en schriftelijke communicatie), en telt zeven weken. Daarnaast omvatten zij telkens een integratiecomponent via de vakdidactiek (basismodule en observatiestage). Het tweede kernblok geeft al meer ruimte aan de integratie van de vier componenten en van theorie en praktijk. Het derde kernblok staat in functie van de praktijkstage en duurt dertien weken. Het vierde blok biedt ruimte aan de beleidsmatige component en omvat het kunsteducatieve project en de opleidingsonderdelen 'Onderwijsorganisatie' en 'Actuele onderwijsvraagstukken'. Dit laatste blok beslaat acht weken. Aandacht voor de organisatorische component en voor reflectie loopt doorheen het hele programma, onder meer binnen vakdidactiek. De kernblokken dienen in chronologische volgorde te worden opgenomen. Naast de verschillende inhoudelijke trajecten omvat het programma geen keuzemogelijkheden.

Elk opleidingsonderdeel van het programma werd onderverdeeld in de categorie 'theoretisch' (zeven opleidingsonderdelen) of 'praktijkgericht' (vijf opleidingsonderdelen). Drie opleidingsonderdelen omvatten zowel een theoretische als een praktische component, zodat in hun geheel de beide componenten dertig studiepunten behelzen. In kernblok 2 kent het programma een eerste observatiestage. Kernblok 3 omvat een stage in het deeltijds kunstonderwijs en een stage in het secundair onderwijs. De observatiestage in het deeltijds kunstonderwijs krijgt de invulling van een assistentiestage, waarin de studenten zelf al mee voor de klas staan.

Component opleidingsprofiel	SP	Opleidingsonderdelen	SP	Theorie	Praktijk
Didactisch	6	Leer-kracht: didactiek	3	3	
		Leer-kracht: leerpsychologie	3	3	
Pedagogisch	6	Re-actie: klasmanagement	3	3	
		Re-actie: klasproblemen	3	3	
Beleidsmatig	6	Meer en verder: onderwijsorganisatie	3	3	
		Meer en verder: actuele onderwijsvraagstukken	3	3	
Artistiek	6	Vakstudie	6	6	
Communicatief	7	Ondersteunende vaardigheden: mondelinge communicatie	4	2	2
		Ondersteunende vaardigheden: schriftelijke communicatie	3	2	1
Integratief	29	Vakdidactiek: basismodule	6	2	4
		Stage secundair onderwijs	5		5
		Stage deeltijds kunstonderwijs	5		5
		Observatie- en differentiatiestage	4		4
		Kunsteducatief project	3		3
		Vakdidactiek: uitbreidingsmodule	6		6
Totaal	60	Totaal	60	30	30

De opleiding voorziet in de mogelijkheid om af te wijken van dit modeltraject via een aangepast individueel traject, op basis van vrijstellingen of spreidingsmogelijkheden. Hoewel de mogelijkheid bestaat, richt de opleiding zich niet op het LIO-traject, onder meer omwille van het voltijdse studieprogramma. Studenten die wel al een deeltijdse functie in het onderwijsveld betrekken, kunnen deze uren voor de helft van de duur inbrengen als stage-uren.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als voldoende.

De opleiding beschikt over een competentiematrix die de doelstellingen op een heldere manier aan de programmaonderdelen koppelt. De commissie waardeert het ook dat de doelstellingen bij de opleidingsonderdelen concreet en geoperationaliseerd zijn. Wel is zij van oordeel dat de competenties meer geïntegreerd kunnen vertaald worden naar het programma, daar nu de focus nog te scherp ligt op kennis en vaardigheden en minder op attitudes. Hoewel de commissie de steeds complexer wordende opbouw van het programma waardeert, meent zij dat ook in de eerste twee blokken van de opleiding de attitudecomponent de nodige aandacht verdient. In combinatie met het derde en vierde blok van de opleiding constateerde de commissie wel dat alle functionele gehelen voldoende aan bod komen in het programma.

Ook het studiemateriaal verwijst volgens de commissie voldoende naar de doelstellingen en de leerdoelen waarin deze doelstellingen werden vertaald. Hoewel in de ECTS-fiches de link naar deze leerdoelen duidelijk is, meent zij wel dat de expliciete verwijzing naar de competenties kan worden verbeterd om de zichtbaarheid ervan, ook voor studenten, te verhogen. De koppeling van competenties aan opleidingsonderdelen en opdrachten wordt volgens de commissie ook bevorderd door het werken met BaMaFlex en EPOS als ondersteunende elektronische instrumenten.

Voor de opbouw van het studieprogramma van de gemeenschappelijke Specifieke lerarenopleiding greep de opleiding terug naar het bestaande programma van de lerarenopleiding binnen de PHL. Dit vormde de basis voor het gemeenschappelijke curriculum en de algemene didactiek.

Het vakspecifieke deel werd aangevuld op basis van de bestaande expertise in de vakspecialisaties. De opbouw van het programma gaat uit van een evolutie van eenvoudig naar complex en geïntegreerd. Hoewel de scheiding tussen praktijk en theorie in het eerste deel van het programma duidelijker is, probeert de opleiding van bij de start ook geïntegreerd te werken met voldoende toepassing in de theoretische vakken. De echte praktijkcomponent komt in blokken 3 en 4 van de opleiding aan bod. De commissie waardeert het dat vooral in het vierde kernblok van de opleiding, in het bijzonder binnen het kunsteducatieve project en het onderzoeksproject, de competenties op geïntegreerde wijze aan bod komen. Hierbij moeten studenten ook een beroep doen op kennis en vaardigheden die eerder in het programma aan bod kwamen. De opbouw van het curriculum wordt door de opleiding op regelmatige tijdstippen bijgestuurd, onder meer op basis van de resultaten van bevragingen.

De opleiding koos er bewust voor om in het programma voldoende ruimte te voorzien voor de inhoudelijke component, in lijn met de eigen doelstellingen en profilering. De commissie waardeert het dat de opleiding hier extra ruimte voor creëert in het programma, zonder grote tekorten te veroorzaken ten aanzien van andere doelstellingen of basiscompetenties. De aanwezige aandacht voor algemene didactiek en vakdidactiek, en het feit dat studenten bewust gemaakt worden van het onderscheid en de relatie tussen beide stemmen de commissie tevreden. Dit lukt onder meer door de vakinhoud al te koppelen aan vakdidactiek. De commissie besluit dan ook dat de functionele gehelen 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als begeleider van leren ontwikkelingsprocessen' voldoende aan bod komen in het programma.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als goed.

De commissie is tevreden over de aanwezige professionele en academische gerichtheid van het opleidingsprogramma, onder meer door de aanwezigheid van de stages in twee verschillende scholen, het kunsteducatieve project en de onderzoeksopdrachten. Hiermee weet de opleiding zowel met de kunstpraktijk als met het onderwijsveld sterke linken te creëren, en wordt de integratie van theorie en praktijk gegarandeerd.

De commissie waardeert de kwaliteit van de vakdidactiek in het programma en het feit dat de opleiding extra aandacht besteedt aan de vakinhoud waarmee studenten in het werkveld zullen te maken krijgen. De commissie stelde op basis van de gesprekken vast dat hiermee tegemoet wordt gekomen aan de noden van het werkveld. De instromende studenten zijn namelijk opgeleid in een erg specifiek kunstdomein, dat zij voor het geven van algemene beeldende vorming dienen uit te breiden. Hiertoe wordt de aanwezige expertise van studenten efficiënt ingezet en aangevuld door die van de docent en eventueel gastdocenten. Ook de studenten en alumni zijn uitermate tevreden over deze opleidingsonderdelen.

De stage is een belangrijke pijler om de professionele gerichtheid van het programma te garanderen. Hoewel de omvang en kwaliteit van de stage volstaan, is de commissie ook van mening dat de begeleiding en opvolging van de studenten tijdens de stage kunnen worden verbeterd. De studenten worden vanuit de opleiding begeleid via intervisiegroepen, wat de commissie beschouwt als een sterk punt, maar de feedback die sommige mentoren studenten geven is beperkt. Dit zorgt er volgens de commissie voor dat het inhoudelijke leerproces en de competentiegroei van de student uit handen worden gegeven, zonder garanties voor een sterke begeleiding op de stageplaats of een frequentere aansturing vanuit de opleiding. In het kader van het verbeteringsperspectief kan de opleiding ten slotte meer inzetten op de attitudecomponent. Deze zou volgens

de commissie ook tijdens de stage nog iets explicieter aan bod kunnen komen, om studenten volledig voor te bereiden op de beroepspraktijk.

De commissie stelde vast dat het cursusmateriaal verwijst naar relevante, actuele en wetenschappelijk gerichte achtergrondliteratuur, dat tevens wordt aangevuld met materiaal op het digitale platform. De kwaliteit van het eigen ontwikkeld cursusmateriaal voldoet volgens de commissie aan de norm. Daarnaast stelde zij vast dat voldoende literatuur uit het vakdomein aanwezig is in de bibliotheek, zowel op het vlak van onderwijskunde en didactiek, als in het domein van de kunsten. Zij waardeert het ook dat deze vakliteratuur geïntegreerd wordt in het programma, zodat alle studenten ermee in aanraking komen. In bepaalde onderdelen van het programma kan de diepgang van deze integratie van theorie echter wel worden versterkt, daar de integratie soms te veel aan de oppervlakte blijft en de studenten te weinig aanzet tot reflectie vanuit een theoretisch kader.

De wetenschappelijke onderbouwing in het programma wordt, naast de eerder vermelde integratie van literatuur, bewaakt door de aandacht voor de onderzoekstaak van de toekomstige leerkrachten. In de differentiatiestage wordt gewerkt aan een onderzoekende houding en in het opleidingsonderdeel 'Actuele onderwijsvraagstukken' en het kunsteducatieve project wordt met onderzoektaken gewerkt. Deze opdrachten en stages zorgen daarnaast ook voor een belangrijke band met het werkveld van educatie en de kunstpraktijk. De commissie waardeert sterk deze dubbele focus, die in lijn is met de doelstellingen en de profilering van de opleiding. In deze onderdelen is er ook voldoende aandacht voor recente ontwikkelingen in het vakgebied.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

De commissie stelde vast dat het opleidingsprogramma een verzorgde en inhoudelijke samenhang kent via de vier kernblokken, die een strikte volgtijdelijkheid omvatten. Deze duidelijke opbouw zorgt voor een steeds complexere integratie van competenties en van theorie en praktijk naarmate de student vordert in het traject. Door het bewaken van de volgtijdelijkheid is ook de samenhang van de flexibele trajecten gegarandeerd.

Studenten en alumni lieten de commissie weten dat zij tevreden zijn over de samenhang van het opleidingsprogramma. Zij zijn van mening dat de opleiding geen inhoudelijk irrelevante onderdelen omvat. Daarnaast waarderen zij dat de praktijkinitiatie geleidelijk wordt opgebouwd via oefenlessen en observaties, en dat alle didactische vakken een strikte volgtijdelijkheid kennen.

De commissie is van mening dat de integratie tussen theorie en praktijk binnen het programma volstaat. Zij stelt zich wel vragen bij het strikte onderscheid tussen de beide componenten zoals dit gemaakt werd in het zelfevaluatie rapport. Deze strikte scheiding strookt immers niet met de praktijk van de opleiding of met de visie waarin ook de nadruk wordt gelegd op de toepassing. De commissie meent dan ook dat de opleiding eerder het evenwicht tussen de beide componenten moet bewaken, wat momenteel in voldoende mate het geval is. De commissie waardeert ook de samenhang tussen het onderwijskundige en artistieke in de opleiding. Ook in theoretische onderdelen wordt vaak verwezen naar de kunstpraktijk.

De leerlijnen in het programma zorgen voor een verticale samenhang inzake de praktijkintegratie en de didactische, pedagogische, artistieke, communicatieve en beleidsmatige pijlers van de opleiding. Ook de horizontale samenhang is volgens de commissie voldoende aanwezig, onder

meer door de verwijzing die docenten maken naar andere opleidingsonderdelen en door het feit dat studenten in opdrachten kennis en vaardigheden uit andere onderdelen dienen in te zetten. De horizontale samenhang tussen de verschillende trajecten kan volgens de commissie echter worden verbeterd, vooral tussen de twee campussen en in het domein van vakinhoud en vakdidactiek. De commissie meent dat er gemiste kansen tot kruisbestuiving tussen deze onderdelen zijn, die voor de trajecten afzonderlijk worden georganiseerd. Opdrachten die in het ene traject worden gegeven, kunnen bijvoorbeeld ook relevant zijn in de andere. Hiervoor kan ook het overleg tussen de docenten meer systematisch worden georganiseerd.

Facet 2.4 Studietoestand

Het facet 'studietoestand' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als onvoldoende.

De opleiding organiseert geen systematische studietijdmetingen bij de studenten. Hoewel in globale bevragingen en via gesprekken met studenten wel gepolst wordt naar de studeerbaarheid van het programma, meent de commissie dat deze informatie niet volstaat om na te gaan of de voorziene studietijd overeenstemt met de werkelijke studietijd. Hoewel de opleiding er vanuit gaat dat deze reële studietijd geen onder- of overschatting inhoudt, bestaat hiervoor geen evidentie. De commissie heeft begrip voor de omstandigheden waarin kwantitatieve studietijdmetingen minder relevant zijn vanwege het kleine aantal studenten. Toch stelt zij vast dat de opleiding geen alternatieve methoden overweegt om een beter zicht te krijgen op de studielast.

Daarnaast stelde de commissie vast dat er, hoewel er bij studenten en alumni geen klachten zijn over een te hoge studiebelasting, geen evenwichtige spreiding is van de studielast over de kernblokken. Zo blijkt de studiebelasting in de eerste twee kernblokken beduidend hoger te liggen dan die in de laatste twee kernblokken. De opleiding speelde op deze vaststelling in door de organisatie van opdrachten in kernblokken 1 en 2 te wijzigen naar ruimere opdrachten over een groter tijdsverloop. Hoewel de opleiding nadacht over andere en meer structurele wijzigingen in het programma om hieraan tegemoet te komen, betreurt de commissie het dat men geen verdere acties ondernam om deze onevenwichtige spreiding te verhelpen. Tot slot meent zij dat er meer aandacht kan zijn voor het bevragen van studiebelemmerende en -bevorderende factoren, daar deze handvaten kunnen bieden voor relevante verbeteringsmaatregelen en borgacties. De commissie waardeert het wel dat de opleiding de contactmomenten in de eerste twee kernblokken bundelt zodat de studenten slechts 2,5 dagen per week aanwezig dienen te zijn op de campus, wat de studeerbaarheid bevordert.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

De commissie stelde vast dat de opleiding het programma opbouwt op basis van een aantal principes, zoals een stijgende complexiteit, een opbouwende lijn van integratie tussen theorie en praktijk en een groter wordende zelfstandigheid van de student. Hoewel de commissie dit waardevolle principes vindt om het programma mee aan te sturen, is zij van mening dat deze geen compleet en samenhangend didactisch concept vormen dat wordt gelinkt aan een duidelijke visie op leren en onderwijzen. De aanwezigheid van een dergelijke didactisch concept is volgens haar echter noodzakelijk om het programma vorm te geven, de werkvormen op elkaar af te stemmen en over de docenten heen een gelijkgestemde visie wat didactische principes en de vormgeving van de lessen, opdrachten en examens betreft, te modereren. Een dergelijk geëxpliciteerd concept kan er ook voor de toekomst over waken dat de vooropgestelde principes worden opgevolgd door het hele docententeam.

De opleiding hanteert een variatie aan relevante werkvormen en beschikt over een overzicht waarin voor elk opleidingsonderdeel de gehanteerde werkvormen worden aangegeven. Deze omhelzen interactiecolleges, opdrachtgestuurd onderwijs, zelfstandig werken, workshops, ateliers, stages, groepswerk, onderzoeksopdrachten, intervisiegesprekken, observatieopdrachten en reflectieverslagen. Deze werkvormen en hun plaats in het programma stroken met het vooropgestelde principe waarbij aan studenten meer zelfstandigheid wordt toegekend naarmate men vordert in het traject. Ook studenten lieten de commissie weten dat zij tevreden zijn over de gehanteerde werkvormen en de aanwezige interactie tijdens contactmomenten. De commissie is in het bijzonder tevreden over het kunsteducatieve project en de integratiestage, waarin de werkvormen een grote zelfstandigheid en integratie van competenties van de student verwachten. De commissie waardeert het dat studenten hierbij worden aangezet tot zelfreflectie, omdat zij moeten aangeven aan welke functionele gehelen zij werken tijdens deze opdrachten.

De commissie is van mening dat de competentieportfolio, die nu door de docenten voornamelijk als summatief evaluatie-instrument wordt ingezet, meer als begeleidingsinstrument kan gebruikt worden om de competentiegroei op te volgen en bij te sturen, en om studenten aan te zetten tot kritische reflectie over de eigen competenties en de eigen stage-ervaringen in relatie tot de andere opleidingsonderdelen.

De commissie is tevreden over de aanwezige leermiddelen waarvan de opleiding gebruikmaakt. Het digitale leerplatform wordt efficiënt ingezet als communicatiemiddel tussen docent en student, en stelt cursusmateriaal ter beschikking. Binnen een specifiek onderdeel wordt ook gewerkt met een blog waarop studenten actief zijn en de docent feedback geeft. De commissie waardeert dit.

De gehanteerde groeperingsvormen in de opleiding staan veelal in functie van de vakinhoudelijke trajecten in de Specifieke lerarenopleiding. Voor het gemeenschappelijke deel van de opleiding zitten de studenten samen in grotere groepen, waarbij de commissie vaststelde dat voor de opleidingsonderdelen die ook studenten uit de basisopleidingen kunnen opnemen als keuzevakken, de groepsgrootte de wens overstijgt. Voor de onderdelen van de specifieke trajecten Beeldende kunsten, Audiovisuele kunsten en Productdesign zitten studenten in kleinere groepen. Voor de vakdidactische en vakinhoudelijke onderdelen geeft dit echter een onevenwichtige verdeling van de groepsgrootte, waardoor studenten uit de kleinere trajecten meer oefenkansen en begeleiding

krijgen. Zij gaven de commissie aan dit sterk te betreuren, onder meer omdat bepaalde inhoud – zoals evaluatie – daardoor bij de ene groep wel en bij de andere niet aan bod kwamen. De commissie raadt de opleiding aan na te denken over alternatieven voor deze groepsindeling, rekening houdend met de gemiste kansen voor samenwerking.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

Op basis van de ingekeken documenten en de gevoerde gesprekken besluit de commissie dat het niveau van beoordeling en toetsing volstaat. De examenvragen, opdrachten en stage-evaluatie zijn volgens haar in staat te testen of de studenten de nodige competenties hebben bereikt, zoals deze werden vooropgesteld voor het programma. De commissie waardeert het ook sterk dat de opleiding werkt met duidelijke beoordelingscriteria. In het kader van het verbeteringsperspectief meent zij wel dat de examenvragen van sommige theoretische opleidingsonderdelen in kernblokken 1 en 2 wat minder op kennisreproductie dienen te zijn gericht. Het voorbeeld van andere examens, waarbij met casussen en toepassingsvragen – gelinkt aan de kunstpraktijk – wordt gewerkt, kan hierbij inspirerend werken. Naarmate de student vordert in de opleiding, wordt de evaluatievorm van opleidingsonderdelen ook complexer en dienen studenten meerdere competenties meer geïntegreerd in te zetten om te slagen. De commissie waardeert deze opbouw.

De gehanteerde beoordelingsvormen omvatten volgens de commissie voldoende variatie. Traditionele schriftelijke en mondelinge examens worden aangevuld met tussentijdse en permanente evaluatie, opdrachten, groepswerk en onderzoekstaken die sterk worden geëvalueerd. De commissie is in het bijzonder tevreden over de aanwezigheid van peer- en zelfevaluatie van studenten bij stagelessen, die vaak een erg hoog niveau haalt. De eindevaluatie van de stage is volgens de commissie een sterk punt. De opdrachten uit de stagemappen worden systematisch gescoord op de verschillende functionele gehelen, er vinden drie tot vier stagebezoeken plaats, en alle opdrachten, reflecties en beoordelingen – zowel van mentoren uit de stageschool als van stagebegeleiders uit de opleiding – worden op het einde van de opleiding samengebracht in een algemene stagebeoordeling. Hierin wordt de student duidelijk geïnformeerd over de sterke en zwakke punten via uitgebreide feedback. De studenten zijn tevreden over de wijze waarop zij in de opleiding worden beoordeeld. Vooral de spreiding van examenmomenten en de aanwezigheid van tussentijdse evaluatie worden sterk gewaardeerd. Zij worden ook tijdig geïnformeerd over de examenvorm en examenmomenten per opleidingsonderdeel. Met uitzondering van de opleidingsonderdelen 'Stage' en 'Vakdidactiek' wordt een tweede zittijd georganiseerd, eveneens met een combinatie van examens en opdrachten.

De commissie is wel van mening dat deze feedback, zowel bij de stage als bij de opdrachten, tussentijds te beperkt aanwezig is in de opleiding. Studenten lieten de commissie weten dat zij graag sneller feedback willen krijgen om zicht te krijgen op het eigen functioneren en zichzelf nog te kunnen bijsturen voor de eindevaluatie. Omdat de evaluatie na stagelessen en bij opdrachten soms te beperkt is en laattijdig komt, heeft de evaluatie momenteel een te summatief karakter. De mate waarin studenten tussentijds feedback krijgen bij de stage, blijkt sterk afhankelijk van de toegewezen mentor op de stageschool. De documenten voor beoordeling en feedback worden niet altijd systematisch gebruikt. Ook bij examens is het geven van feedback een werkpunt. De commissie stelde vast dat er geen structureel feedbackmoment is voorzien en dat het initiatief voor feedback van de student dient te komen.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De commissie stelde vast dat de opleiding zich houdt aan de decretale toelatingsvoorwaarden voor de Specifieke lerarenopleiding. Daarenboven werkt de opleiding met extra toelatingsvoorwaarden met betrekking tot het basisdiploma van de studenten. De opleiding is namelijk gericht op afgestudeerden binnen de opleidingen Beeldende kunsten, Audiovisuele kunsten en Product-design. Deze studenten kunnen tijdens hun initiële opleiding ook al keuzevakken opnemen die in het SLO-programma zitten. Studenten die zich aandienen en niet aan deze voorwaarden voldoen, worden doorverwezen naar een Centrum voor Volwassenenonderwijs waarmee de opleiding samenwerkt.

Omdat de opleiding een erg specifieke en homogene instroom heeft, is het programma hier ook duidelijk op afgestemd. De commissie stelde vast dat tekorten in achtergrondkennis tijdens de opleiding worden bijgewerkt om te voldoen aan de verwachtingen van het werkveld. Ook de aanwezige kennis en vaardigheden uit de vooropleiding worden tijdens de opleiding efficiënt benut. De commissie besluit daarom dat het programma voldoende aansluit bij de instroomkenmerken.

De commissie is evenwel van mening dat het beleid met betrekking tot EVC en EVK kan worden verbeterd. Het aantal toegekende vrijstellingen beperkt zich momenteel tot studenten die in de vooropleiding al opleidingsonderdelen van de Specifieke lerarenopleiding kozen als keuzevak. Andere vrijstellingen werden nog niet toegekend. De commissie meent dat de procedure hiervoor beter zichtbaar kan maken aan studenten. Daarnaast raadt de commissie aan te zorgen voor een gemeenschappelijke procedure in de opleiding, en geen twee verschillende in de beide instellingen aan te houden.

Studenten kunnen via een individueel traject de studieduur spreiden of verkorten. Hierbij bewaakt de opleiding wel een strikte volgtijdelijkheid van de opleidingsonderdelen. Deze mogelijkheid wordt vooral gebruikt door studenten die de studie combineren met een job in de kunstwereld, of al in het onderwijs zijn tewerkgesteld. De meerderheid van de studenten start de opleiding wel onmiddellijk na het afstuderen in de initiële masteropleiding.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	voldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	goed
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	onvoldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	voldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie betreurt het dat de opleiding niet beschikt over systematische studietijdmetingen, wat haar belemmert het verband tussen de voorziene en de reële studietijd te onderzoeken. Omdat zij echter geen indicaties zag van een te grote studielast, meent zij dat deze 'onvoldoende' op facet 2.5 geen grote invloed heeft op de kwaliteit van het opleidingsprogramma en compenseert de aangetoonde kwaliteit op andere facetten deze tekortkoming.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

De Specifieke lerarenopleiding wordt momenteel aangestuurd door het personeelsbeleid van de PHL enerzijds en dat van de KHLim anderzijds. De opleiding beschikt niet over een eigen gemeenschappelijk personeelsbeleid. Juridisch gezien behoren alle personeelsleden die actief zijn in de Specifieke lerarenopleiding tot een van de beide instituten, en worden zij van daaruit aangestuurd met betrekking tot aanwerving, aanstelling, benoeming, bevordering, evaluatie en professionalisering. Ook de begeleiding van nieuwe personeelsleden gebeurt afzonderlijk in de beide instellingen, deels op het niveau van de hogeschool of het departement, deels op het niveau van de opleiding door collega's. Beide instellingen beschikken over functieprofielen, maar deze werden niet vertaald naar de SLO.

Omdat voor de samenstelling van het personeelsteam binnen de opleiding een beroep werd gedaan op personeelsleden die al in dienst waren in de beide instellingen, vonden nog geen nieuwe aanwervingen plaats. De opleiding plant deze in de toekomst wel steeds voor te leggen aan de MAD-faculty, die verantwoordelijk zal zijn voor het uitzetten van een eigen en gemeenschappelijk personeelsbeleid in de toekomst. Aanwervingen en bevorderingen zullen gebeuren door een commissie met leden van de beide instellingen.

Het personeelsteam dat momenteel verantwoordelijk is voor de inrichting van de lerarenopleiding is klein en wordt aangestuurd door een coördinator. Die heeft echter geen bevoegdheden met betrekking tot personeelsbeleid. In de beide instellingen worden op regelmatige basis functioneringsgesprekken gevoerd. In de KHLim worden personeelsleden deels vrijgesteld voor deelname aan professionaliseringsactiviteiten. In de PHL is dit niet het geval, maar worden docenten wel aangespoord hierin te investeren, en wordt dit opgevolgd en gecontroleerd via een document dat docenten zelf beheren.

In de PHL worden personeelsleden van de opleiding betrokken bij het beleid via hun aanwezigheid op departementale vergaderingen. Verder vindt ook frequent informeel overleg plaats. Ook in de KHLim worden personeelsleden vertegenwoordigd in de inspraakorganen op het niveau van de MAD-faculty.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

De commissie maakte tijdens het bezoek kennis met een voldoende gekwalificeerd personeelsteam van de Specifieke lerarenopleiding op de beide campussen, zowel ten aanzien van vakinhoudelijke, onderwijskundige, didactische als organisatorische kwaliteiten. Op basis van de

gevoerde gesprekken kan zij besluiten dat de docenten erg toegankelijk en bereikbaar zijn voor studenten en dat een sterke complementariteit aanwezig is tussen pedagogische expertise en vakdidactici in het kunst domein. Daarnaast is de commissie van mening dat er bij de docenten voldoende feeling met het werkveld en ervaring in de kunsteducatieve sector aanwezig is.

Hoewel de commissie vaststelde dat de onderlinge verhouding tussen het bestuur en de personeelsleden van de beide instellingen die gezamenlijk de Specifieke lerarenopleiding organiseren, goed is en er rationele afspraken zijn gemaakt, heeft zij toch bedenkingen bij het personeelsbeleid dat in deze opleiding wordt gevoerd. Een eigen personeelsbeleid voor de MAD-faculty en een gezamenlijke aansturing van het personeel van de lerarenopleiding lijken de commissie cruciaal om de kwaliteit te bewaken. De huidige situatie, waarin docenten ieder door de eigen instelling worden opgevolgd en functioneringsgesprekken hebben met verschillende verantwoordelijken, draagt niet bij tot de eenmaking van het personeelsteam van de opleiding, ook al voeren de beide constituerende instellingen op zich een herkenbaar personeelsbeleid, dat ook in veel opzichten nagenoeg gelijk is. Hoewel zij vaststelde dat de beide instellingen beschikken over de nodige procedures, meent de commissie dat een zelfstandig personeelsbeleid nodig is, met meer aandacht voor de opvolging van professionalisering, functieprofielen en duidelijke verantwoordelijkheden met betrekking tot opvolging. De commissie heeft ook vastgesteld dat de beide instellingen een professionaliseringsbeleid voeren waarin ruimte is voor zowel didactische als vakinhoudelijke bijscholing. Zij betreurt het dat er momenteel geen structurele uitwisseling is van opgedane kennis en vaardigheden tussen de personeelsleden in de lerarenopleiding en dat professionalisering niet gezamenlijk wordt opgevolgd. De commissie waardeert het wel dat personeelsleden op eigen initiatief ruimte vrijmaken voor onderling overleg, onder meer wat het curriculum betreft. Hierbij is er ook voldoende aandacht voor een uitwisseling van expertise met betrekking tot vakdidactiek en een meer algemene pedagogische achtergrond. De commissie realiseert zich bij dit alles dat de samenwerking in de vorm van de Mad-faculty pas onlangs is opgestart en in meerdere opzichten nog in ontwikkeling is, en heeft vertrouwen in de opgezette initiatieven die de aanwezige kwaliteit kunnen versterken.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

De commissie is van mening dat het huidige personeelsbestand kwantitatief volstaat om de opleiding vorm te geven. Toch meent zij dat deze bezetting minimaal is en zal moeten worden uitgebreid wanneer het studentenaantal stijgt. De huidige werkdruk bij personeelsleden is dan ook hoog maar haalbaar, dankzij de goede onderlinge relaties en de grote betrokkenheid.

De commissie stelde vast dat het kleine personeelsbestand een stabiele kern heeft om de opleiding vorm te geven, dankzij het feit dat drie personeelsleden een relatief grote aanstelling in de opleiding hebben (ongeveer 50 procent aangesteld voor SLO). Dit wordt aangevuld door personeelsleden die vanuit hun specifieke expertise een kleinere aanstelling in de opleiding hebben (ongeveer 15 procent). In totaal beschikt de opleiding over 1,62 VTE voor een totaal van 22 studenten. De personeelsleden proberen zoveel als mogelijk in te zetten op professionalisering, maar omwille van de veelheid aan functies die zij combineren, zijn de mogelijkheden hiertoe beperkt. De combinatie van aanstellingen en functies maakt het voor sommige docenten ook niet eenvoudig om structureel overlegmomenten in te plannen met de docenten van de SLO en alle vergaderingen van de opleidingen en organen waarbij men betrokken is, bij te wonen.

De commissie is tevreden over de evenwichtige samenstelling van het personeelsteam in de SLO wat de achtergrond, expertise, leeftijd en het geslacht betreft. Vooral de combinatie van onderwijskundige en didactische expertise, ervaring in de kunsten en vakdidactiek wordt op prijs gesteld. Indien nodig wordt aanvullend ook een beroep gedaan op gastdocenten.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende.

Op basis van het bezoek aan de infrastructuur en de gevoerde gesprekken, kan de commissie besluiten dat de aanwezige voorzieningen voor studenten en docenten volstaan om de opleiding vorm te geven en het programma te verwezenlijken. De opleiding beschikt over twee campussen, campus Elfde Linie in Hasselt en de nieuwe campus C-mine in Genk. De beide locaties beschikken over een bibliotheek met een voldoende ruim aanbod vakliteratuur en toegang tot voor de studenten relevante elektronische databanken. Daarnaast zijn er ook stille werkruimtes, leslokalen, aula's, overleglokalen, docentenruimtes, een ontspanningsruimte en catering met warme maaltijden op de campus Elfde Linie, toegang tot pc's en de elektronische infrastructuur met een uitleendienst, en een cursusdienst. Deze faciliteiten zijn voldoende toegankelijk.

De commissie is in het bijzonder tevreden over de aanwezige ateliers met de nodige materialen, die vooral gebruikt worden voor het geven van vakinhoud en vakdidactiek. Deze lokalen maken het voor studenten mogelijk om oefenlessen te geven in reële klaslokalen, zoals in de latere beroepspraktijk. De commissie stelde echter wel vast dat het atelier op de campus in Hasselt te klein wordt voor het aantal studenten. Zeker indien in de toekomst het aantal studenten toeneemt, dient de opleiding na te denken over uitbreidingsmogelijkheden, indien mogelijk met een betere ligging dan de kelderverdieping. De nieuwe locatie op de campus C-mine kent een voor de kunstopleidingen relevante ligging, en biedt studenten van de lerarenopleidingen de nodige faciliteiten en voldoende grote lokalen en ateliers om lessen in te volgen en zelf vorm te geven. De commissie was onder de indruk van de aanwezige infrastructuur op deze campus.

De beide campussen zijn zowel voor studenten als docenten vlot bereikbaar met het openbaar vervoer en de wagen. De commissie waardeert het dat de opleiding lessen bundelt, zodat studenten zich op één dag niet hoeven te verplaatsen tussen de beide campussen.

Het beleid op het vlak van materiële voorzieningen wordt op het centrale niveau van de beide hogescholen aangestuurd. Dit betekent dat het beleid qua huisvesting, IT-infrastructuur, bibliotheek, leslokalen en studiemateriaal voor de campus Elfde Linie door de PHL, en voor campus

de C-mine door de KHLim wordt gevoerd. De commissie is van mening dat de beide instellingen voldoende rekening houden met de noden van de Specifieke lerarenopleiding en dat de financiële middelen die worden vrijgemaakt, volstaan om de materiële voorzieningen te garanderen op de beide campussen. In het kader van het verbeteringsperspectief kan nog meer geïnvesteerd worden in moderne infrastructuur, zoals interactieve schoolborden.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De commissie stelde op basis van de gevoerde gesprekken en ingekeken documenten vast dat de opleiding beschikt over studiebegeleiding die aan de noden van de studenten voldoet. De commissie is van mening dat de informatievoorziening aan abiturienten en studenten aan de norm voldoet. De opleiding wordt vertegenwoordigd op SID-ins en opendeurdagen. De SLO wordt ook opgenomen in informatiebrochures van de initiële kunstopleidingen en afgestudeerden ontvangen een infolder over de SLO. Daarnaast is de website een belangrijke informatiebron. Studenten dienen zich in te schrijven voor de Specifieke lerarenopleiding bij de MAD-faculty. Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat studenten bij de inschrijving niet altijd weten op welke campus zij zich moeten aanmelden. Hierin moet volgens de commissie meer duidelijkheid worden verschaft. Na hun inschrijving ontvangen de studenten een onthaalbrochure met voldoende informatie over de opleiding, een kalender en informatie over de examenregeling en het deliberatiesysteem. De instroombegeleiding wordt verder vorm gegeven door de studentenbegeleider en via een introductiemoment. De commissie is wel van mening dat studenten bij inschrijving beter geïnformeerd kunnen worden over de toekomstige tewerkstellingskansen.

De verdere doorstroombegeleiding in de opleiding omvat inhoudelijke studiebegeleiding, trajectbegeleiding en eventueel psychosociale begeleiding. De inhoudelijke studiebegeleiding valt onder de verantwoordelijkheid van de docenten. Studenten en alumni lieten de commissie weten dat docenten erg toegankelijk zijn voor extra toelichting en hen inhoudelijk goed begeleiden. De frequentie van structurele inhoudelijke begeleidingsmomenten kan evenwel worden opgedreven om aan alle noden van studenten te voldoen. Zoals aangehaald is hierbij vooral tijdige en uitgebreide feedback bij opdrachten en de vordering hiervan een aandachtspunt. De trajectbegeleiding gebeurt door de studentenbegeleider, die studenten bijstaat bij het vorm geven van hun (individueel aangepast) studieprogramma. Daarnaast waardeert de commissie het dat de opleiding een formeel faciliteitenaanbod heeft voor studenten met een functiebeperking, wat eveneens de verantwoordelijkheid is van de studentenbegeleider. Studenten kunnen voor psychosociale begeleiding in eerste instantie terecht bij de studiebegeleiders van de beide campussen, of op de centrale diensten waarover de beide instellingen beschikken. Indien nodig wordt hier doorverwezen naar externe diensten. In de beide instellingen is ook een ombudspersoon aanwezig, bij wie studenten terecht kunnen met klachten en examenbetwistingen. Vanuit de Specifieke lerarenopleiding deed nog geen enkele student hierop een beroep.

Wat de uitstroombegeleiding betreft, stelde de commissie slechts een beperkt aanbod vast. Op het einde van het jaar is er informatie over de instap in het werkveld, met beperkte informatie over tewerkstellingskansen. Er is wel aandacht voor sollicitatietraining in de opleidingsonderdelen. Studenten die vroegtijdig willen afhaken, worden volgens de commissie voldoende begeleid, onder meer aan de hand van een afhaakgesprek, waarin naar hun motivering wordt getoetst en de mogelijkheden met de student worden besproken.

Hoewel zij meent dat de beide instellingen over de nodige diensten beschikken om een kwalitatieve studentenbegeleiding aan te bieden, is de commissie van mening dat de afstemming tussen de beide campussen en de communicatie aan studenten een werkpunten zijn. Sommige studenten lieten de commissie weten dat zij niet goed weten bij wie zij terecht kunnen of op welke campus zij met bepaalde vragen moeten aankloppen. Bovendien is zij van mening dat er moet gewaakt worden over gelijkvormige studiebegeleiding op de beide campussen, om een gelijkgerichte behandeling van studenten te garanderen.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Het kwaliteitszorgbeleid van de Specifieke lerarenopleiding wordt aangestuurd door de beide instellingen die de opleiding organiseren. Er is momenteel nog geen gezamenlijk kwaliteitszorgbeleid met verantwoordelijken op het niveau van de MAD-faculty, die in de toekomst wel verantwoordelijk zal zijn voor de kwaliteitszorg van de Specifieke lerarenopleiding.

Voor dit gezamenlijke kwaliteitszorgbeleid wil men zich baseren op het bestaande beleid van de Provinciale Hogeschool Limburg. In de PHL wordt de kwaliteitszorg voornamelijk aangestuurd door het centrale en departementale niveau. De Specifieke lerarenopleiding wordt op deze niveaus vertegenwoordigd door de aanwezigheid van de opleidingscoördinator in de opleidingsraad. Vanuit deze niveaus worden perceptie- en studietijdmetingen bij studenten, perceptiemetingen bij werkveldvertegenwoordigers en alumni georganiseerd, alsook een zelfevaluatie via het TRIS Light-systeem. Hierbij worden kwalitatieve en kwantitatieve methoden gehanteerd.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als onvoldoende.

Vanuit de PHL worden metingen georganiseerd bij verschillende actoren. Studenten worden jaarlijks bevraagd over zowel de kwaliteit van de opleidingsonderdelen als de lectoren. Dit gebeurt aan de hand van een enquête met stellingen die polsen naar hun tevredenheid over onder meer de begeleiding, het studiemateriaal, de beoordeling, de inhoud en de moeilijkheidsgraad. Via open vragen en besprekingen met studenten worden deze gegevens aangevuld. De commissie waardeert het gebruik van zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden. Uit deze resultaten blijkt dat studenten gemiddeld genomen relatief tevreden zijn over de kwaliteit van opleidingsonderdelen en docenten. De commissie stelde echter wel vast dat de analyse en verklaringen bij meetresultaten die een minder resultaat of een grote spreiding kennen, erg beperkt zijn.

De evaluatie van opleidingsresultaten bij werkveldvertegenwoordigers en alumni gebeurt via een resonantiegroep. Deze gegevensverzameling is voornamelijk gericht op suggesties tot verbetering voor de opleiding. Een bevraging van eigen personeelsleden gebeurde via een zelfevaluatie met TRIS Light. De resultaten hiervan bleken echter niet bruikbaar wegens een te lage betrouwbaarheid.

De commissie is van mening dat er naast deze metingen, die slechts in een beperkt deel van de opleiding worden uitgevoerd, weinig systematisch gebeurt op het vlak van kwaliteitszorg. Hoewel zij van mening is dat er in het beperkte personeelsteam voldoende aandacht en intenties zijn voor interne kwaliteitszorg, stelde zij vast dat de acties eerder informeel lopen en dat men nog te vaak voortgaat op indrukken, eerder dan op basis van gegevens om een diepgaande analyse te maken. Dit gebrek maakt een systematische opvolging en aansturing van de interne evaluatie onmogelijk. Momenteel hangt de werking van interne kwaliteitszorg op opleidingsniveau nog teveel af van de inzet van enkele individuen, die hiervoor geen formele verantwoordelijkheden hebben. Meetacties zijn nog te weinig gekaderd vanuit een kwaliteitszorgplan, en streefdoelen zijn niet geëxpliciteerd. Het kwaliteitsplan SLO vormt hiertoe een eerste aanzet, maar dient zeker verder te worden uitgewerkt. Het gebrek aan systematiek binnen kwaliteitszorg laat zich volgens de commissie ook voelen in de kwaliteit van het zelfevaluatierapport, dat niet altijd samenhangend en duidelijk gestructureerd is.

Het werken met streefcijfers behoort eveneens tot de aanbevelingen. Tot slot betreurt de commissie dat de kwaliteitszorg van de beide instellingen nog te weinig doorwerkt in de Specifieke lerarenopleiding en dat er geen afstemming is tussen het kwaliteitszorgbeleid van de PHL en de KHLim met betrekking tot de SLO.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als onvoldoende.

De commissie stelde met tevredenheid vast dat de opleiding al enkele verbeteringsmaatregelen ondernam op basis van ontvangen signalen, vooral met betrekking tot het curriculum. Toch is zij van mening dat deze acties niet compenseren voor het gebrek aan systematische opvolging van meetresultaten via omzetting in verbeteringsplannen. Omdat deze verbeteracties niet gekaderd zijn in een actieplan of plaatsvinden op basis van prioriteiten, hebben zij volgens de commissie eerder een ad-hockarakter. Hoewel uitgevoerde acties wel overdacht zijn, staan zij los van elkaar en van een algemeen beleid. Op basis van de gevoerde gesprekken en de ingekeken documenten moet de commissie ook besluiten dat veel meetresultaten, vooral met betrekking tot ontevredenheid, onvoldoende worden geanalyseerd. Indien de oorzaken niet meteen duidelijk zijn, worden meestal geen verdere acties ondernomen.

De commissie waardeert het dat er binnen de opleiding bereidheid is om te werken aan verbetering, maar meent dat een sturend beleid hieraan richting moet geven en vanuit prioriteiten streefdoelen dient op te stellen als basis voor alle lopende maatregelen tot verbetering. De commissie meent dat de uitvoering van het plan om verbeteringsacties aan te sturen vanuit een gezamenlijk IKZ-beleid op het niveau van de MAD-faculty dringend moet gebeuren. Hierbij is er nood aan duidelijke procedures voor het opzetten van borg- en verbeteringsacties op basis van meetresultaten, waarbij ook verantwoordelijken voor de opvolging en uitvoeringen dienen te worden aangesteld, zodat de effectiviteit van verbeteringsacties kan worden nagegaan. Dit gebeurt momenteel niet. Binnen de PHL is er de intentie om meer te werken op basis van een dergelijke PDCA-methodiek, maar dit werkt nog te weinig door op het niveau van de Specifieke lerarenopleiding.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als voldoende.

Zoals eerder duidelijk werd, betreft de opleiding verschillende actoren systematisch bij de interne kwaliteitszorg via bevragingen en intervisiemomenten. Studenten worden voornamelijk via enquêtes, intervisie en informele contacten bevraagd en betrokken bij het beleid van de opleiding. Zij ervaren dat deze inspraakmogelijkheden volstaan en hebben het gevoel dat hun bijdrage ernstig wordt genomen voor het opzetten van verbeteringsacties. De commissie meent wel dat de vertegenwoordiging van studenten in inspraakorganen kan worden verbeterd.

In de resonantiegroep hebben zowel vertegenwoordigers van het werkveld als alumni zitting. Deze actoren worden verder niet bevraagd. Voorstellen voor verbetering die ontstaan in deze resonantiegroep, leiden soms ook tot zinvolle en al uitgevoerde verbeteringsacties. Net zoals bij de studenten wordt inspraak ook verzekerd door de vlotte toegankelijkheid van de personeelsleden van de opleiding. Zowel alumni als werkveldvertegenwoordigers zijn tevreden over de inspraakmogelijkheden. De commissie steunt wel de intentie van de opleiding om de alumniwerking in de toekomst meer uit te breiden.

Het betrekken van medewerkers binnen de opleiding loopt volgens de commissie erg vlot, mede omwille van de kleine omvang van het personeelsteam en de vlotte onderlinge contacten. Structureel zijn er personeelsvergaderingen en de zelfevaluatie via TRIS Light. Meer betrokkenheid bij het algemene beleid vanuit het opleidingsteam is wenselijk, indien hiervoor de nodige ruimte wordt gecreëerd.

De commissie is van mening dat de terugkoppeling van meetresultaten en verbeteringsacties naar alle actoren dient te worden verbeterd. Zowel studenten, alumni als vertegenwoordigers van het werkveld lieten de commissie weten dat zij meestal niet op de hoogte worden gebracht van wat er gebeurt met de feedback die zij gaven. De commissie stelt dat een dergelijke terugkoppeling ook enquêtemoeheid kan tegen gaan.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	onvoldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	onvoldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	voldoende

De visitatiecommissie maakt een negatieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie stelde vast dat de opleiding goede intenties heeft om de opleiding kwalitatief te verbeteren, maar meent dat de structuren en het beleid die hiervoor aanwezig zijn, momenteel onvoldoende zijn om deze kwaliteitszorg te garanderen. De opleiding slaagt erin alle actoren voldoende bij de kwaliteitszorg te betrekken vanwege de kleinschalige omvang en de informele contacten. Dit kan echter het gebrek aan een systematisch opvolgingsbeleid, waarin meetresultaten worden geanalyseerd en omgezet in verbeteringstrajecten vanuit duidelijke prioriteiten, niet compenseren.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als goed.

De commissie is van oordeel dat de opleiding de eigen vooropgestelde doelstellingen bereikt. Op basis van de ingekeken documenten stelt zij dat het gerealiseerde niveau in examens, opdrachten, projecten en stages goed is. Naast de noodzakelijke basiscompetenties, bereikt de opleiding volgens de commissie ook de vooropgestelde doelstelling om afgestudeerden voeling te laten krijgen met zowel het didactische als het artistieke aspect. Het bereiken van de eindcompetenties blijkt volgens de commissie ook uit de globale beoordeling via de competentiefoto aan het einde van de opleiding. Vooral de aangetoonde bereikte competenties in het kunst-educatieve project kon de commissie sterk waarderen. Zij meent wel dat het bereikte niveau in zelfreflectie bij de studenten, zoals blijkt uit de ingekeken opdrachten en verslagen, kan worden verbeterd, daar die soms erg aan de oppervlakte blijft. De commissie meent dat dit van belang is om het eigen groeiproces, ook na het afronden van de opleiding, verder op te volgen. In het kader van het verbeteringsperspectief meent de commissie ook dat de voorbereiding op het afstemmen van lessen op de beginsituatie van vooral jongere leerlingen, beter kan om studenten te bekwamen in het functioneel geheel 'begeleider van leerprocessen'. Het werkveld bevestigde dit.

Ook de studenten, vertegenwoordigers van het werkveld en de alumni lieten de commissie weten tevreden te zijn over het niveau van de opleiding. Studenten menen ook dat zij goed worden voorbereid op de instap in het werkveld, vooral dankzij de verbreding van de vakinhoud en de aandacht voor vakdidactiek in het programma. Ook de verplichte stage in verschillende onderwijsvormen en de differentiatiestage dragen bij tot deze inzetbaarheid. Uit een bevraging blijkt dat het tewerkstellingsprofiel van afgestudeerden eerder positief is; 61 procent van de alumni is actief in het onderwijsveld. Het werkveld waardeert het niveau van zowel stagiairs als afgestudeerden van de opleiding. Alumni en studenten die al in de onderwijspraktijk actief zijn, lieten de commissie weten de inhouden en vaardigheden die men in de opleiding kreeg aangereikt, zinvol te kunnen toepassen in de klaspraktijk. Zij beschouwen de opleiding als een grote meerwaarde voor de uitoefening van hun job als leerkracht, zowel in het secundair onderwijs als in het deeltijds kunstonderwijs.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De commissie is van mening dat het onderwijsrendement van de opleiding aan de maat is. De opleiding beschikt over voldoende gegevens om het eigen rendement en de doorstroom in kaart te brengen. Dankzij de kleine studentengroepen, heeft de opleiding ook zicht op de redenen tot studie-uitval en niet slagen. Het meer systematisch bijhouden van deze gegevens wordt aanbevolen.

De slaagpercentages van de opleiding blijken hoog (tussen 80 en 90 procent). Met een gemiddeld resultaat tussen 13 en 14 op 20 halen studenten hoge slaagpercentages op belangrijke onderdelen, zoals de stages en het kunsteducatieve project. 93 procent van de afgestudeerden rondde de opleiding succesvol af binnen de twee semesters. Slechts enkele studenten verlengen de opleiding met een derde semester, omdat zij niet geslaagd waren voor opleidingsonderdelen

waarbij tekorten niet worden getolereerd. De uitval in de Specifieke lerarenopleiding is volgens de commissie beperkt. Tien procent van de studenten verlaat de opleiding met het behalen van minder dan 50 procent van het opgenomen aantal studiepunten. De commissie meent wel dat de opleiding nog meer acties kan ondernemen om het rendement van de opleiding te behouden of te vergroten.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	goed
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	negatief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding', komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een negatief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 2

- Integreer de attitudecompetenties meer in het eerste en tweede kernblok van de opleiding.
- Vergroot de zichtbaarheid van het verband tussen de vooropgestelde competenties en de programmaonderdelen voor de studenten.
- Zet de studenten nog meer aan tot een diepgaande reflectie op basis van theoretische kaders.
- Volg de competentiegroei van studenten en de kwaliteit van de begeleiding op de stageplaats sterker op.
- Verbeter de samenhang en kruisbestuiving tussen de opleidingsonderdelen rond vakdidactiek op de beide campussen.
- Denk na over alternatieven voor kwantitatieve studietijdmetingen.
- Werk een helder didactisch concept uit.
- Zorg dat de feedback bij opdrachten en de stage de studenten sneller en diepgaander bereikt.

Onderwerp 3

- Maak snel werk van een eigen personeelsbeleid.
- Bewaak blijvend de werkdruk bij personeelsleden.

Onderwerp 4

- Stem de grootte van de ateliers af op het aantal studenten.
- Stem de studiebegeleiding op beide campussen beter op elkaar af.

Onderwerp 5

- Kader de meetacties meer in een kwaliteitszorgplan met streefdoelen.
- Vertaal het interne kwaliteitszorgbeleid op hogeschoolniveau meer naar het opleidingsniveau.
- Let er op dat de verbeteringsacties minder ad hoc en meer vanuit doelstellingen en prioriteiten worden uitgevoerd.
- Verbeter de terugkoppeling van meetresultaten en verbeteringsacties naar betrokken actoren zoals de studenten.

Onderwerp 6

- Verbeter het bereikte niveau van reflectie bij studenten.
- Bereid de studenten beter voor op het afstemmen van de lessen op de beginsituatie van de leerlingen.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	G
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	V
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	G
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	O
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	V
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	-
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	O
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	O
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	V
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	G
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

CVO KISP

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO Kisp

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO KISP

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO Kisp. Deelcommissie 2 bezocht de opleiding op maandag 12 en dinsdag 13 maart 2012.

De voorloper van de Specifieke lerarenopleiding aan het CVO Kisp is de GPB-opleiding die tot in 2002 werd ingericht aan het Hoger Technisch Instituut Sint-Antonius (HTISA). In 2002 fuseerden de twee CVO's van de vzw HTISA, met name het CVO Bisschoppelijke Leergangen en het CVO Bisschoppelijke Huishoudleergangen tot het CVO Vormingscentrum Sint-Antonius. Naar aanleiding van het nieuwe decreet voor volwassenenonderwijs volgde in 2004 een tweede fusie met het CVO Katholiek Instituut voor Sociale Promotie (CVO Kisp) tot het CVO Kisp. De lerarenopleiding CVO Kisp werd in 2005 nog verder uitgebreid door een fusie met het Hoger Instituut voor Paramedische Beroepen (HIPB).

Zeer recent werd een aantal wijzigingen doorgevoerd in het beleidsteam van de instellingen en van de opleiding. In september 2008 werd een nieuwe algemene directeur aangesteld, en op het niveau van de instelling werden in 2009 een nieuwe opleidingsdirecteur en opleidingscoördinator aangesteld voor de Specifieke lerarenopleiding. In september 2010 ten slotte ging de coördinator Kwaliteitszorg en internationalisering van start.

Het CVO Kisp werkt mee aan de vorming van de decretale mentoren en de vakmentoren die gefinancierd wordt door het Expertisenetwerk Lerarenopleiding AUGent. De opleiding is een voortrekker in het expertisenetwerk. Ook met de Arteveldehogeschool heeft de opleiding een sterke band. Samen met Artevelde werd namelijk het kwaliteitszorgsysteem van de opleiding op punt gezet.

In het academiejaar 2009–2010 volgden 561 cursisten de opleiding in semester 1 en 551 cursisten in semester 2. TISA)

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie rapport, de ingekeken examen vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport, hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

De commissie apprecieert het dat het CVO Kisp een duidelijke missie heeft: de instelling wil leraren vormen die klaar zijn voor de uitdagingen van het onderwijs van vandaag en morgen; leraren die hun onderwijspraktijk zelfstandig en voortdurend kunnen aanpassen aan de steeds evoluerende uitdagingen in het onderwijs. De leerkrachten van de toekomst moeten de volgende eigenschappen bezitten:

- Leerkrachten die hun vak met passie geven en betrokken zijn bij hun leerlingen.
- Leerkrachten die met beide voeten in het werkveld staan.
- Leerkrachten die openstaan voor en voeling hebben met onderwijsvernieuwing.
- Leerkrachten die leerlingen begeleiden in functie van een groeiende zelfredzaamheid.
- Leerkrachten die open communiceren en lid zijn van een onderwijsteam.
- Leerkrachten met een open blik, die respect hebben voor de eigenheid van de leerlingen.
- Leerkrachten die flexibel en reflectief zijn ingesteld en blijvend werken aan hun professionalisering.

Om deze onderwijsvisie te realiseren, wordt van de cursisten verwacht dat zij een actief engagement opnemen in een samenwerkend leerproces met lectoren, begeleiders en medecursisten. Binnen de lerarenopleiding streven alle lectoren en begeleiders ernaar om een inspirerende modelfunctie op te nemen.

Vanuit deze onderwijsvisie werden de opleidingsdoelstellingen geformuleerd. De doelstellingen van de opleiding zijn gebaseerd op het beroepsprofiel. Deze zeven doelstellingen en basiscompetenties komen in meerdere vakken terug. Daarom heeft de opleiding ze geclusterd, zonder expliciet te focussen op de tien functionele gehelen. De commissie is van mening dat de relatie tussen de decretale en de eigen doelstellingen scherper mag worden gesteld. Het betreft hier de volgende doelstellingen:

- Didactische vaardigheden bezitten: de cursist kan leer- en ontwikkelingsprocessen voorbereiden en uitvoeren aan de hand van de in de opleiding aangereikte pedagogisch-didactische kennis, vaardigheden en attitudes.
- Pedagogische vaardigheden bezitten: de cursist kan rekening houden met de specifieke kenmerken van de lerende en de beginsituatie. Met inzichten in groepsdynamische processen kan de cursist een optimaal leer- en leefklimaat realiseren. Hij begeleidt de cursisten zowel in groepsverband als individueel in hun ontwikkeling.
- Vakdidactische kennis bezitten: de cursist beheerst de domeinspecifieke kennis en vaardigheden, en hanteert vernieuwende elementen en resultaten van vakdidactisch en/of onderwijs-onderzoek. De cursist heeft ook de reflex om zich waar nodig bij te scholen.
- Vermogen tot kritische reflectie: de cursist reflecteert over zijn pedagogisch-didactische competenties, met het doel blijvend te professionaliseren in functie van zijn pedagogisch-didactische praktijk.
- Maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen: de cursist houdt een kritische voeling met actuele maatschappelijke en onderwijskundige thema's en ontwikkelingen. Hij kan deze op een emancipatorische wijze in zijn onderwijspraktijk integreren.
- Teamgericht en oplossingsgericht kunnen werken: de cursist heeft inzicht in de begeleidingstaak van de leerkracht. Hij beheerst de communicatieve vaardigheden die hem in staat

stellen om samen met de bestaande actoren in het werkveld leerlingen te begeleiden op pedagogisch-didactisch vlak.

- Inzicht in het beleid en het wettelijke kader, en de organisatie van het onderwijs: de cursist handelt vanuit de wettelijke verantwoordelijkheden en plichten van de leraar, en kan vanuit een breed maatschappelijk kader reflecteren over het beroep van de leraar.

Deze doelen worden volgens de commissie niet expliciet gerelateerd aan de decretaal vastgestelde basiscompetenties. Deze worden niet ten volle gedekt door die eigen doelen. Met name de attitudes en de functionele gehelen 6-10 (partner ouders, lid schoolteam, partner externen, lid onderwijsgemeenschap en cultuurparticipant) worden niet direct in de eigen doelen zichtbaar, al komen ze wel min of meer aan bod in het opleidingsprogramma. 'Contact met ouders' komt aan de orde in simulatieopdrachten in het opleidingsonderdeel Communicatie. Verder wordt in het kader van het opleidingsonderdeel Begeleiding van cursisten gevraagd interviews af te nemen bij ouders.

De doelstellingen zijn bekend bij cursisten en alumni. Dat mag niet verwonderen, want de doelstellingen spelen in het hele programma van de opleiding een prominente rol. De cursisten weten zich ook geëvalueerd op deze doelstellingen in de evaluatiemomenten (zie facet 2.7).

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

De Specifieke lerarenopleiding is een opleiding van 60 studiepunten. Het programma van de opleiding bestaat uit vier modules, waarvan elke module uit een aantal vakken bestaat:

Semester	Modeltraject specifieke lerarenopleiding	
Semester 1	Didactische competentie algemeen (DCa)	Communicatie & overleg (POCc)
Semester 2	Didactische competentie praktijkinitiatie (DCp)	Begeleiding (POCb)
Semester 3	Didactische competentie oefenlessen (DCo)	Psycho-Pedagogische competentie (PPC)
Semester 4	Didactische competentie stage (DCs)	Groepsmanagement (POCg)
Semester 5	Onderwijs en maatschappij (MBCo)	Leerkracht en verantwoordelijkheden (MBCl)
(of opnemen tijdens vorige semesters)		

Semester	Modeltraject LIO-baantraject		
Semester 1	Didactische competentie algemeen (DCa)	Psycho-Pedagogische competentie (PPC)	
Semester 2	Didactische competentie praktijkinitiatie (DCp)	Communicatie & overleg (POCc)	
Semester 3	Didactische competentie oefenlessen (DCo)	Didactische competentie stage (DCs)	Groepsmanagement (POCg)
Semester 4	Onderwijs en maatschappij (MBCo)	Leerkracht en verantwoordelijkheden (MBCl)	Begeleiding (POCb)
(of opnemen tijdens vorige semesters)			

Elk vak bestaat uit drie opleidingsonderdelen met een specifiek gewicht in studiepunten:

- Theorie: de theoretische informatie en leerinhouden van het vak.
- Opleidingspraktijk: in de opleiding ingebedde praktijkactiviteiten die erop gericht zijn de theoretische inhouden van het vak te verwerken en expliciet de link te leggen tussen de theorie en de preservice-praktijk;
- Preservice-praktijk: praktijkactiviteiten die plaatsvinden in het werkveld en erop gericht zijn de theoretische inhouden van dat vak af te toetsen aan de onderwijsrealiteit.

Voor elk opleidingsonderdeel verwerft de cursist een afzonderlijk deelattest. Een cursist is pas geslaagd voor een vak als hij voor de drie opleidingsonderdelen van het vak afzonderlijk geslaagd is.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als onvoldoende.

De SLO van CVO Kisp besteedt volgens de commissie nadrukkelijk aandacht aan aspecten van de maatschappelijke context van de SLO. Voor het aspect taalheterogeniteit is een taalbeleid in ontwikkeling. De cursisten worden gescreend op hun eigen taalvaardigheid. Er zijn reeds taalremedierende acties uitgewerkt waar cursisten met onvoldoende taalvaardigheden actief naar toegeleid worden. Verder stelt de commissie het op prijs dat de opleiding ernaar streeft dat cursisten als vakleraar later taalgericht kunnen lesgeven. De opleiding besteedt ook aandacht aan de taalontwikkeling van leerlingen, bijvoorbeeld door het inoefenen van woordenschatstrategieën.

De opleiding streeft naar het aantrekken van meer cursisten van allochtone afkomst als antwoord op de toenemende multiculturaliteit. De opleiding heeft een dagschool met een hoge concentratie allochtone leerlingen. Dat gegeven wordt gebruikt in de opleiding via observaties en interviews. Er is veel aandacht voor ICT-geletterdheid en mediawijsheid in de opleiding, onder meer door het ontwikkelen van een 'mobiele filmklas', waarin didactische instructiefilmpjes kunnen worden gemaakt. Cursisten die weinig of onvoldoende kennis en vaardigheden bezitten op vlak van ICT, kunnen een remediëringstraject volgen.

De basiscompetenties zijn als doelen opgenomen in de opleidingsmodulen, en functioneren binnen die modulen als focus voor feedback en evaluatie. Ze vormen de basis van het door de cursisten bij te houden document 'Eigen CompetentieOntwikkeling'. De attitudes komen aan de orde in de lesvoorbereidingen van de cursisten. Zo komt 'contact met ouders' aan de orde in simulatieopdrachten in het opleidingsonderdeel Communicatie. Verder wordt in het kader van het opleidingsonderdeel Begeleiding van cursisten gevraagd interviews af te nemen bij ouders.

Wat functioneel geheel 3 (inhoudelijk expert) betreft, ontwikkelt de opleiding een beleid ter versterking van de vakdidactiek. Voor enkele vakken zijn inmiddels vakdidactici aangesteld. Verder wordt hiervoor samengewerkt met andere opleidingen. Fundamentele vakdidactische discussies komen echter nog niet aan bod. Vakdidactiek is volgens de commissie momenteel nog maar een klein stukje in het hele pakket. De opleiding verwijst naar de leerstudie 'bekwaamheidsbewijzen, aantrekken lectoren'. Er vinden bovendien twee seminariedagen plaats. Toch meent de commissie dat de aandacht voor Functioneel geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' te beperkt is. De opleiding is volgens de commissie wel op de goede weg, maar er is nog geen sprake van een voldoende aandeel vakdidactiek in het programma.

Functioneel geheel 5 (innovator, onderzoeker) wordt geoperationaliseerd in meerdere opleidingsonderdelen en in de leerlijnen. Er is een nadrukkelijke reflectieleerlijn (Korthagen). Alumni geven aan nog steeds te reflecteren, zij het minder systematisch en uitgebreid. De basiscompetenties

functioneren als richtpunt voor reflectie door cursisten, maar in de reflectieverslagen worden veel competenties/indicatoren volgens de commissie nog niet gebruikt. In de reflectieverslagen komen aandachtspunten terug die te maken hebben met het directe primaire proces, maar er is niet altijd een terugkoppeling in die verslagen naar in de opleiding aangereikte theorie. De eigen praktijk wordt dus niet geanalyseerd met behulp van een conceptueel kader.

Het taal-, diversiteits- en ICT-beleid van de opleiding beoordeelt de commissie positief. Alle instromende cursisten leggen in de derde week een taaltest af. Dit kan leiden tot een advies voor het volgen van remediërende sessies. Er moet voldoende remediëring zijn voor de cursist start met zijn stage. Het kan een breekpunt zijn voor het al dan niet behalen van het diploma. Dit is de opdracht van velen. De commissie vindt het positief dat er eveneens aandacht is voor het taalgebruik van de cursisten tijdens hun stage. Er is voor alle cursisten voorzien in strategieën om hun woordenschat uit te breiden. Diversiteit is een thema in de onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers in een aanleunende school voor secundair onderwijs, aangevuld met lectoren die ook in een grootstedelijke context werken.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende.

De praktijkgerichtheid van de opleiding wordt gegarandeerd door de beroepservaring van de lectoren, de cursisten en/of de vakmentoren. Het werkveld geeft aan voldoende te worden gehoord door de opleiding, al zijn er nog wel enkele wensen ten aanzien van de capaciteit van cursisten betreffende het omgaan met leerlingen en ten aanzien van hun vakinhoudelijke bagage.

Vanaf het moment dat de cursist aan zijn praktijkinitiatie begint, wordt het trajectdossier gestart. De lector vult dit elke les in. De sterke punten en de werkpunten worden hierin besproken. Er worden eveneens tips in geformuleerd. Wanneer een onderwijsgesprek wordt georganiseerd, wordt eveneens gevraagd om hier aandacht voor te hebben. In de stageportfolio's zitten alle dossiers die stagiairs maken. De lectoren plaatsen die op het einde van elk semester op de elektronische leeromgeving. Dat je als leerkracht in opleiding al drie maanden werkervaring moet hebben genoten voor je aan de opleiding begint als LIO, ervaren de commissie en de LIO-cursisten als positief. Daarnaast dienen de cursisten te slagen voor de module 'Didactische competentie algemeen' waar de theoretische basis van de didactiek aangereikt wordt, voor ze het LIO-traject kunnen aanvatten.

Wat wetenschappelijke onderbouwing betreft, streeft de opleiding ernaar om haar cursisten binnen het geheel van de competenties die ze doorheen de opleiding verwerven, ook vakdidactische competenties mee te geven. Toch meent de commissie dat de opleiding geen opleidingsonderdelen heeft waaraan vakdidactische inzichten rechtstreeks en expliciet worden gekoppeld. De vakdidactici zijn voornamelijk personen met een aanstelling in het secundair onderwijs. Er is ook geen opleidingsonderdeel Vakdidactiek in het programma opgenomen. Er zijn evenwel seminaries waarin enige aandacht is voor vakspecifieke aspecten van het lesgeven. Wel apprecieert de commissie het dat de opleiding samenwerkt met andere lerarenopleidingen aan het Kennis- en vormingscentrum Vakdidactiek. Sommige cursisten merken op dat hun vakdidactiek niet door de aanwezige ploeg vakdidactici wordt gedekt.

Het didactische materiaal van de opleiding stemt de commissie tevreden. De cursussen zijn van een adequaat niveau. De commissie is evenzeer positief over de literatuurlijsten die cursisten ter beschikking krijgen. Deze lijsten zijn up-to-date. Ook worden de cursisten via de bronnenlijsten

in de cursussen en het elektronische leerplatform op de hoogte gebracht van relevante tijdschriften en vakverenigingen. Ze worden gestimuleerd gebruik te maken van de mediatheek van de Arteveldehogeschool, de Katholieke Hogeschool Sint-Lieven en het Hoger Diocesaan Godsdienst-instituut.

De commissie apprecieert het dat de opleiding doorheen haar hele programma zo veel mogelijk haar voorbeelden en praktijkopdrachten tracht te baseren op situaties en elementen uit de actuele beroepspraktijk. De praktijkgerichtheid van de opleiding komt in het hele programma aan bod. Alle lesvoorbereidingen en lesmomenten worden uitgewerkt binnen de vakbekwaamheid van de cursist, en worden geënt op feitelijke leerplannen en jaarplannen. De verwevenheid tussen theorie en praktijk aan deze opleiding is een echt pluspunt, bijvoorbeeld door de aanwezigheid van cursisten die al in het onderwijs staan.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

Er is volgens de commissie voldoende inhoudelijk overleg tussen de lectoren onderling en met de stagebegeleiders om een degelijke afstemming tussen de opleidingsonderdelen te garanderen. Dit gebeurt zowel in de vakgroepvergaderingen, de SLO-vergadering, het vakgroepsvoorzittersoverleg, het dagelijks bestuur als de opleidingsraad. De samenhang in het programma is adequaat. De opleiding is modulair opgebouwd, waarbij alleen voor de didactische modules volgtijdelijkheid is voorzien. De commissie apprecieert het dat de cursisten vrij zijn om modules op te nemen voor de theoretische component op een moment naar keuze tijdens hun traject. Op die manier wordt getracht om de opleiding zo flexibel mogelijk te houden voor de cursisten. Cursisten hebben namelijk een erg grote vrijheid in de keuze van lesmomenten, wat handig is aangezien velen van hen werken. De keerzijde hiervan is dat de modules niet op elkaar kunnen voortbouwen. Daarom vraagt de commissie aan de opleiding om de afwijkingen op het modeltraject beperkt te houden, zodat iedereen een samenhangend programma kan volgen.

De opleiding heeft een modeltraject dat een groot deel van de cursisten volgt. Wanneer cursisten afwijken van dit modeltraject in de niet-didactische modules, wordt de samenhang in de opleiding minder uitgesproken. Maar volgens de commissie heeft de opleiding over het algemeen een goed evenwicht opgebouwd tussen flexibiliteit en volgtijdelijkheid.

De theorie en de praktijk zijn in de opleiding adequaat op elkaar afgestemd, waarbij elke theoriecomponent ook duidelijke en relevante praktijkopdrachten kent. De opleiding heeft vier leerlijnen, waarbij de didactische en de reflectie leerlijn het duidelijkst zijn uitgewerkt. Voor de cursisten worden de samenhang en opbouw bevorderd door het bijhouden van een trajectdossier en het regelmatig terugkeren van de reflectie, met behulp van het instrument Eigen Competentie Ontwikkeling, op de mate waarin voldaan wordt aan de vereisten uit de tien functionele gehelen. De samenhang tussen de theoriemodules en de stage moeten de cursisten zelf aanbrengen. De aansturing van de opleiding hierin kan worden versterkt, bijvoorbeeld door cursisten meer uit te dagen om de theorie expliciet te gebruiken bij hun reflectie op de gegeven lessen.

De opbouw in het LIO-traject, waarbij na een didactische scholing de baan begint en de rest van de opleiding pas na drie maanden ervaring mag worden begonnen, waarden de LIO's en de commissie, omdat dit goed aansluit bij de bekommernissen van de cursisten.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet 'studieomvang' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

Om na te gaan of de begrote studietijd overeenstemt met de werkelijke studietijd worden studietijdmetingen uitgevoerd. De vijf CVO's van het Expertisenetwerk AUGent hebben daarvoor in het schooljaar 2009–2010 een tool ontwikkeld om de studielast in kaart te brengen. Volgens de commissie is dit een goed instrument om de studielast in kaart te brengen.

Het CVO Kisp is in het eerste semester van het schooljaar 2010–2011 gestart met het uitvoeren van deze studietijdmetingen. Met als doel een nulmeting uit te voeren, werd per opleidingsonderdeel een groep cursisten uitgekozen. Aan deze cursisten werd gevraagd wekelijks te noteren hoeveel tijd ze besteden aan alle onderwijsactiviteiten in het kader van dat opleidingsonderdeel. Op het einde van het semester werden deze resultaten ingevoerd in de elektronische tool voor de verwerking van de resultaten. De studietijdmeting vond plaats via de methode van tijdschrijfonderzoek, waarbij cursisten hun studietijd wekelijks moesten bijhouden. Dit biedt de mogelijkheid om de planlastspreiding per semester in kaart te brengen. Bij de analyse bleek dat de verschillende cursisten het begrip 'studietijdmeting' op een andere manier interpreterden. Niet alle cursisten houden dit even nauwgezet bij. De kwaliteitszorgverantwoordelijken vertelden aan de commissie dat ze de juiste manier nog niet hebben gevonden. Toch leverde de meting heel wat nuttige informatie op, die werd besproken op de bijeenkomsten van de vakgroepen. Op basis hiervan werd de begrote studietijd voor de normcursist berekend. Dit was geen evidentie gezien de grote diversiteit binnen het profiel van de cursisten van de lerarenopleiding van het CVO. De gemiddelde studietijd bleek erg te verschillen.

De cursisten van het reguliere traject vertelden aan de commissie dat ze heel wat tijd moeten besteden aan de opdrachten; het studeren op zich is niet zo tijdrovend. De cursisten ervaren de taken als inhoudelijk zeer sterk. De taken zijn nuttig en sluiten aan bij wat in de cursus moet worden geleerd. De LIO-cursisten vinden de opleiding erg zwaar. Zij noemen de grote hoeveelheid opdrachten als de grote boosdoener. Er is veel uitschrijfwerk; je moet vaak achter de computer zitten. Zij ervaren de zelfreflectie als interessant, maar vinden dat meer praktijk in het programma aanwezig zou mogen zijn.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als goed.

De cursisten kunnen de opleidingsdoelstellingen pas bereiken als ze de volgende uitgangspunten in acht nemen: competentiegericht werken, beroeps- en praktijkgericht werken, actief stimuleren

van reflectie, onderwijsvernieuwing integreren in de opleiding, een activerende en coöperatieve didactische aanpak en cursistgericht begeleiden in functie van zelfredzaamheid. De opleiding kent volgens de commissie een goed uitgewerkt didactisch concept, waarin competentiegericht, de leerlijnen en beheersingsniveaus en de reflectie daarop een belangrijke rol spelen. Dit concept wordt adequaat in de praktijk gebracht. Veel opdrachten zijn duidelijk competentiegericht. Via verschillende instrumenten en het elektronische leerplatform zijn de cursisten op de hoogte van de doelen en evaluatievormen, en hoe die met de functionele gehelen in verband staan. Cursisten maken kennis met een brede waaier aan (activerende) werkvormen: onderwijs-leergesprek, groepsdiscussies, rollenspelen, reflectieopdrachten, excursies, zelfstudie en micro-teaching, die de creativiteit van de cursisten stimuleren. Cursisten worden ook gestimuleerd om voor opdrachten zelf literatuur te zoeken. Het onderwijs kan wat structuur, werkvormen, toetsing en creativiteit, inzet en bereikbaarheid van de lectoren betreft als model worden beschouwd voor het onderwijs dat de cursisten moeten gaan verzorgen. Onderzoekmatig handelen is echter zeer beperkt. De vakdidactische zaterdagen zijn interessant, maar leveren slechts een kleine bijdrage aan het vakdidactische gehalte van de opleiding, en voor sommige vakken ontbreekt een relevant aanbod op die dagen.

Het gecombineerde onderwijs is een oplossing voor cursisten met een baan, en ervaren zij niet als minder intensief dan het contactonderwijs. Het cursusmateriaal is up-to-date en beschikt over voldoende verwijzingen naar actuele literatuur. De opdrachten die de cursisten moeten maken, kunnen versterkt worden ten aanzien van het leereffect. Soms ervaren de cursisten ze te veel als werk in plaats van als leerrijke activiteit. Behalve voor sommige didactische modules worden de cursisten veelal heterogeen gegroepeerd, wat zij waarderen. De meer homogene groepering voor meer vakspecifieke onderwerpen maakt het in beperkte mate mogelijk om aandacht aan vakdidactische aspecten te besteden. Het in de instelling weinig aanwezig zijn van in het secundair en hoger onderwijs gebruikte onderwijsmethoden wordt deels gecompenseerd door gebruik te maken van de mediatheek in de Arteveldehogeschool, de Katholieke Hogeschool Sint-Lieven en het Hoger Diocesaan Godsdienstinstituut. Sommige vakdidactieken komen volgens de cursisten en alumni niet aan bod.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

De beoordeling en toetsing van de opleiding voldoen volgens de commissie. Elke module last tijdens de opleiding een evaluatieperiode in. De directie bepaalt per module de data van de afsluitende evaluatieperiodes. Om aan de evaluatie te mogen deelnemen, moet een cursist voldoen aan de verplichtingen die het studieprogramma oplegt en de onderwijsactiviteiten waarvoor hij is ingeschreven, regelmatig bijgewoond hebben.

De commissie apprecieert het dat in de opleiding wordt gestreefd naar een spreiding van verschillende evaluatievormen en instrumenten. De pedagogische verantwoordelijke behoudt het overzicht, en stuurt de vakgroepen en de voorzitters hierin aan. De theorie wordt geëvalueerd via een eindevaluatie. Deze kan bestaan uit een opdracht of een examen. De opleidingspraktijk wordt geëvalueerd via permanente evaluatie of eindevaluatie. Hetzelfde geldt voor de preservice-praktijk. In bepaalde vakken wordt gebruikgemaakt van trajectdossiers of portfolio's. Hierin houdt de lector de leervorderingen van de cursisten doorheen het vak bij. Ze maken hierin hun competentieontwikkeling zichtbaar. De stagebegeleider en de LIO-begeleiders maken gebruik van de portfolio om deze competentieontwikkeling verder te begeleiden.

De commissie vindt het positief dat de opleiding in haar evaluatie ook aandacht besteedt aan de attitudes die geformuleerd zijn in de basiscompetenties. Het opvolgen van de attitudes gebeurt volgens de engagementsverklaring.

De wijze van evalueren is bekend bij de cursisten. Deze wijze staat namelijk uitgebreid beschreven in de studiegids van de opleiding. Hierin staat naast de evaluatievormen ook het examenreglement van de opleiding vermeld. Per vak worden ook de evaluatievorm en procedure toegelicht in het criteriumdocument. Dit is volgens de cursisten voor elke opdracht beschikbaar. De commissie is positief over deze grote transparantie van de evaluatie. Cursisten krijgen feedback op hun schriftelijke werk in het trajectdossier binnen de veertien dagen na voltooiing. Deze feedback staat eveneens op het elektronische leerplatform. Bij de verschillende luiken horen criteria. Naarmate de opleiding verdergaat, wordt meer beoordeeld. Naargelang meer oefenmomenten plaatsvinden, krijgen cursisten meer feedback.

Voor de stage zijn er drie evaluatiemomenten. Na elk stagebezoek is er een gesprek met de stagebegeleider. De cursisten krijgen hier feedback op via het elektronische leerplatform. Op het einde van de stageopleiding wordt een algemeen beeld gevormd van de opleiding, samen met de vakmentor. Uiteindelijk heeft de praktijkbegeleider van het CVO Kisp de eindverantwoordelijkheid over het cijfer.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed.

Om toegelaten te worden tot de Specifieke lerarenopleiding van het CVO Kisp moeten de cursisten een diploma van secundair of hoger onderwijs hebben, of een studiebewijs dat door een wettelijke norm of Europese richtlijn wordt erkend als gelijkwaardig. De commissie apprecieert het dat bij het uitstippelen van het uitstroombesluit rekening wordt gehouden met het niveau van de vooropleiding, het statuut en het vakgebied van de kandidaat-cursisten.

Cursisten die geen diploma hoger secundair onderwijs hebben, moeten een opstapmodule volgen. Hiervoor kunnen ze worden vrijgesteld indien ze slagen voor een toelatingsproef. De opleiding blijkt echter bovenal populair bij hoogopgeleide cursisten. Al 70 procent van de cursisten is in het bezit van een diploma hoger onderwijs. De opleiding trekt voornamelijk veel cursisten aan met een diploma Humane wetenschappen, Sociaal werk, Talen, Wiskunde of Wetenschappen. Dit heeft volgens de cursisten wellicht te maken met de flexibiliteit van de opleiding, die ze zeer waarderen. De commissie vindt het positief dat de opleiding inzet op beroeps- en praktijkgerichtheid. Ook de individuele begeleiding is erg belangrijk voor de opleiding.

Wat de eerder verworven kwalificaties betreft, hebben de drie Gentse CVO's afspraken gemaakt over het toekennen van vrijstellingen. Deze criteria beoordeelt de commissie als helder. Er werd een diplomamatrix vastgelegd, die jaarlijks wordt geëvalueerd. Hierin wordt vastgelegd welke diploma's een vrijstelling kunnen aanvragen. De commissie apprecieert dit. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een automatisch toegekende vrijstelling en het toekennen van een vrijstelling op basis van een proef. De vrijstellingsproeven worden in overleg met de drie Gentse CVO's ontwikkeld en jaarlijks geëvalueerd. Voor de aanvraag van vrijstellingen op basis van EVC moeten cursisten een portfolio indienen met gegevens over de werkervaring of andere relevante leerervaringen.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	onvoldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	voldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	goed
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	goed

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging, en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Hoewel dringend een vakdidactische component in het programma dient te worden geïntegreerd en meer aandacht nodig is voor de leraar als innovator en de rollen buiten de klas, is de commissie van mening dat het CVO Kisp een programma aanbiedt van goed niveau, met een goede afstemming tussen vormgeving en inhoud, waarbij goed wordt afgestemd op de noden van de cursisten. De opleiding is volgens de commissie aan het nadenken om over de realisering van de doelstellingen in het programma, en is goed op weg om die te verbeteren.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Op het einde van elk semester evalueert de opleidingsdirecteur in functie van de planning of er nood is aan de aanwerving van nieuwe profielen. Bij aanwerving wordt een onderscheid gemaakt tussen kandidaten die bewust kiezen voor het onderwijs en kandidaten die vanuit hun expertise slechts een beperkte opdracht wensen op te nemen. Beleidsmatig kiest de opleiding ervoor om te streven naar een evenwicht tussen beide types kandidaten. De bekendmaking van eventuele vacatures gebeurt via verschillende kanalen: de website van het CVO Kisp, de vacature databank, en de websites van partnerinstellingen en van het consortium. Kandidaten bezorgen hun curriculum vitae en motivatiebrief aan de opleidingsdirecteur. Er volgt een selectiegesprek met de opleidingsdirecteur en inhoudelijke experts.

Het onthaal van nieuwe medewerkers gebeurt via een kennismakingsgesprek met de opleidingscoördinator. Bij de start van elk semester volgt een onthaalsessie voor alle nieuwe medewerkers. De mentor staat in voor de aanvangsbegeleiding van de startende lectoren in de instelling. De begeleiding is gericht op het ondersteunen en stimuleren van pedagogische en didactische competenties en hun professionalisering.

De functiebeschrijvingen worden opgesteld door de algemeen directeur, de opleidingsdirecteur, de vestigingsmanagers en de betrokken personeelsleden. Jaarlijks wordt een competentiematrix uitgewerkt, die personeelsleden bewust moet maken van hun competenties. Zo veel mogelijk personeelsleden dienen inzetbaar te zijn in de basisvakken van de opleiding. Een beperkt aantal personeelsleden kan zich daarnaast specialiseren, waarbij een billijke verdeling van de specialiteiten wenselijk is.

Het CVO Kisp engageert zich om een competentiegericht en stimulerend loopbaanbeleid te voeren, met aandacht voor het welbevinden van zijn medewerkers. Hiervoor maakt de opleiding onder meer gebruik van de functioneringscyclus. Deze bestaat in eerste instantie uit een kennis-makingsgesprek bij aanwerving; dit gesprek handelt over de organisatorische en vakinhoudelijke zaken. Er volgt een functioneringsgesprek bij aanwerving of bij wijziging van de functie. Het daaropvolgende functioneringsgesprek is een formeel opvolgingsmoment over het functioneren van de medewerker. De instelling besteedt ook aandacht aan de begeleiding en ondersteuning van haar medewerkers door het uitbouwen van ondersteunende diensten, het aanstellen van een mentor en de implementatie van een doordacht nascholingsbeleid. Tot slot is er het evaluatiegesprek bij het einde van de functioneringscyclus over de beoordeling van het functioneren. Indien nodig kan nog een coachinggesprek worden gevoerd.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als goed.

Tijdens haar bezoek raakte de commissie onder de indruk van de inzet, de gedrevenheid, het enthousiasme en het engagement van het lectorenkorps. De gedrevenheid van het lectorenteam straalt zonder meer af op het niveau van de opleiding. Het geheel van het lectorencorps dekt in voldoende mate de verschillende voor de SLO benodigde expertises.

De commissie is positief over het nascholingsbeleid van de opleiding. Medewerkers worden hiervoor via het elektronische leerplatform op de hoogte gebracht van relevante externe nascholingsinitiatieven. Daarnaast zet het opleidingsstatuut zijn eerste stappen in het aanbieden van interne nascholingen. Zo werd tijdens het schooljaar 2010–2011 gestart met een nascholing rond stemvorming en rond evaluatiebeleid. Individuele leerbehoeften kunnen eveneens worden gerealiseerd via de aankoop van didactisch materiaal. Dat de competentiematrix fungeert als uitgangspunt voor het bepalen van de nascholingsbehoeften, waardeert de commissie. Zij vindt het positief dat de opleiding een voortrekkersrol speelt in het Expertisenetwerk Lerarenopleiding AUGent.

De mentoren en de aangestelde coaches geven vorm aan de aanvangsbegeleiding voor startende lectoren. De mentor organiseert een onthaalsessie voor de nieuwe lector waarop alle relevante documenten, de werking van het centrum en de aanvangsbegeleiding toegelicht worden. De praktijkbegeleiders bezoeken de LIO-cursisten zes à zeven keer per LIO-traject. In het reguliere traject worden de lessen gewoon gevolgd op de stage. Dan zijn er minder bezoeken op school.

Wel wijst de commissie de opleiding op de voor de personeelsleden grote werk- en vergaderdruk. De commissie vindt het positief dat de opleiding zo veel navormingsinitiatieven organiseert, maar wijst erop dat alle taken nog steeds doenbaar moeten blijven.

Wat de professionalisering van het personeel betreft, wordt per vakgroep een plan opgesteld en een budget vrijgemaakt om nascholing te volgen. Het uitgangspunt is dat je de ervaring deelt met je collega's, bijvoorbeeld via PowerPoint-presentaties. Dit is in de hele opleiding belangrijk. Tweemaandelijks is er eveneens interne navorming. Die kan bijvoorbeeld gaan over vakoverschrijdende eindtermen, nieuwe media of stemgebruik. De commissie apprecieert het dat de opleiding naar buiten is gericht. Het CVO Kisp werkt mee aan de vorming van de decretale mentoren en de vakmentoren die gefinancierd wordt door het Expertisenetwerk Lerarenopleiding AUGent. De opleiding is een voortrekker in dit expertisenetwerk. Ook met de Arteveldehogeschool heeft de opleiding een sterke band. Samen met de Arteveldehogeschool werd namelijk het kwaliteits-

zorgsysteem van de opleiding op punt gezet. Een beperkt aantal personeelsleden volgde al een internationale nascholing.

De commissie apprecieert het dat vakdidactici zijn aangesteld. De vakdidactici zijn voornamelijk personen met een aanstelling in het secundair onderwijs, en de commissie raadt aan hen verder te scholen.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

De commissie stelde tijdens haar bezoek geen problemen vast wat de kwantiteit van het personeel betreft. Er werken 36 medewerkers in de opleiding. Dit komt overeen met 20,54 VTE, waarvan 71 procent onderwijzend personeel en 28 procent ondersteunende medewerkers, met name coördinatie- en bestuurspersoneel en administratief personeel. Zo wordt getracht een evenwichtige werking uit te bouwen met voldoende ondersteuning voor het onderwijzende personeel.

Binnen de opleiding is 78 procent vrouwen tewerkgesteld. Qua leeftijdscategorieën is er dan weer een betere mix. Het grootste deel van het onderwijzende personeel is tussen 30 en 39 jaar. Bij het administratieve personeel is enkel de groep van 40 tot 49 jaar vertegenwoordigd. 56 procent van de personeelsleden is vast benoemd. Dit percentage ligt hoger bij de medewerkers met een coördinerende en beleidsfunctie.

Het percentage tijdelijke personeelsleden bij het onderwijzende personeel ligt hoger doordat de laatste jaren heel wat medewerkers zijn aangetrokken voor een beperkte opdracht in functie van een specifieke expertise en/of voeling met het werkveld. 93 procent van de personeelsleden met minder dan een halftijdse opdracht is tijdelijk aangesteld.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	goed
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende.

Het stemt de commissie positief dat de instelling planmatig werkt aan de renovatie van de lokalen van het CVO Kisp. Er wordt sterk geïnvesteerd in de didactische uitrusting en de verfraaiing van de lokalen. De leslokalen op de eerste verdieping werden in de schooljaren 2009–2010 en

2010–2011 helemaal opnieuw ingericht. De commissie is onder de indruk van de infrastructuur. De helft van de campussen is momenteel in eigen beheer, de andere helft wordt gebruikt via partnerships met secundaire scholen of hogescholen. De opleiding heeft een masterplan opgesteld en ingediend.

De leslokalen van de instelling worden gebruikt door de opleidingen secundair onderwijs, de opleidingen hoger beroepsonderwijs en de Specifieke lerarenopleiding. De vaklokalen worden voornamelijk gebruikt door de opleidingen secundair onderwijs, maar voor microteaching in de didactische vakken en voor workshops in het kader van de specifieke vakdidactiek maakt ook de lerarenopleiding hiervan gebruik. De vaklokalen zijn volgens de commissie van een prima niveau. Wat de commissie wel nog miste tijdens haar bezoek aan de lokalen, is een werkruimte voor de cursisten op de campus. Ook de cursisten voelden dit aan als een gemis.

Elk leslokaal beschikt over een vaste pc, een beamer, een overheadprojector en een projectiescherm. Wat multimedievoorzieningen betreft, beschikt de vestiging over mobiel multimediaal materiaal: drie draagbare pc's, twee beamers, twee digitale camera's, luidsprekers en twee videokasten. Het materiaal kan online worden gereserveerd via een reserveringsmodule. De lerarenopleiding beschikt eveneens over twee computerlokalen. De cursisten kunnen ook terecht in het open leercentrum in de polyvalente ruimte. Er is draadloos internet aanwezig in de hele campus. Omdat het CVO Kisp in de Holstraat slechts over een beperkte mediatheek beschikt, kunnen cursisten ook terecht in de Arteveldehogeschool, de Katholieke Hogeschool Sint-Lieven en het Hoger Diocesaan Godsdienstinstituut voor onderzoekswerk. Op die manier maakt de opleiding volgens de commissie adequaat gebruik van de nabijheid van andere opleidingen in de Gentse grootstad.

De opleiding heeft twee verplaatsbare smartboards.

In de lerarenopleiding wordt gebruikgemaakt van de elektronische leeromgeving Dokeos, zowel voor de opleidingsonderdelen in contactonderwijs als voor de opleidingsonderdelen in gecombineerd onderwijs. Cursisten krijgen bij de start van de opleiding hulp, indien dit nodig zou zijn. Medewerkers van het CVO Kisp hebben toegang tot het interne communicatieplatform Athena. Hierop kunnen alle administratieve en instellingsgebonden bronnen worden geraadpleegd. Ook de communicatie van de directie verloopt langs deze weg.

De campus in de Holstraat, waar de Specifieke lerarenopleiding gevestigd is, is vlot bereikbaar met het openbaar vervoer. Er zijn meerdere tram- en bushaltes op wandelafstand, waardoor de vestiging gemakkelijk bereikbaar is vanuit de regio Gent en vanuit de beide Gentse treinstations. Er zijn eveneens een parking en fietsenstalling voor de cursisten voorzien.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

Wat instroombegeleiding betreft, kunnen kandidaat-cursisten het hele jaar door terecht op de website van de instelling. Doorheen het hele jaar kunnen geïnteresseerde kandidaat-cursisten steeds terecht met hun vragen bij het opleidingssecretariaat, de opleidingscoördinator en de zorgcoördinator, die hen de nodige informatie meedeelt en een infofolder bezorgt. Voor de twee instapmomenten worden meerdere info- en inschrijvingsdagen georganiseerd. Hierop wordt kandidaat-cursisten eerlijk aan het hart gedrukt dat vakbekwaamheid belangrijk is. Bij hun inschrijvingen ontvangen de cursisten de studiegids van de Specifieke lerarenopleiding. Op hun

eerste lesdag worden cursisten verwelkomd door de opleidingsdirecteur of de opleidingscoördinator. Zij lichten de inhoud van de studiegids toe en wijzen de cursisten op de belangrijkste informatie.

Om de beginsituatie op het vlak van taalvaardigheid in beeld te brengen, leggen alle instromende cursisten bij de start van het semester een taaltoets af. Dit vindt de commissie een aardig instrument om de taalachterstand van sommige cursisten te remediëren. Zo kunnen mogelijke taalproblemen tijdig worden gedetecteerd en aangepakt. In de taaltoets wordt de schriftelijke taalvaardigheid getest op het vlak van spelling, vervoegingen en schrijfvaardigheid. De mondelinge taalvaardigheid wordt in eerste instantie binnen het opleidingsonderdeel 'Communicatie en overleg' begeleid en opgevolgd. De begeleidingsacties kunnen zich zowel intern als extern situeren.

Elk semester wordt halverwege een begeleidende klassenraad georganiseerd. Het doel hiervan is om de slaagkansen van zorgcursisten te versterken. De begeleidende klassenraad is samengesteld uit alle lectoren en het dagelijkse bestuur van de opleiding. Op het einde van het semester komt vervolgens de evaluatiecommissie samen om de examenscores en het leertraject van de cursisten te bespreken. De evaluatiecommissie is samengesteld uit alle lectoren en het dagelijkse bestuur van de opleiding. Op basis van de beslissingen van deze evaluatiecommissie worden de deelattesten afgeleverd en de rapporten opgesteld. De cursisten ontvangen hun rapport via het elektronische leerplatform.

Het stemt de commissie eveneens tevreden dat van iedere cursist een trajectdossier wordt opgesteld. Doorheen het semester geeft de lesgever via dit trajectdossier feedback aan de cursist over de uitwerking van de lesvoorbereidingen, de lesrealisaties en de preservice-praktijkopdracht. Cursisten die extra ondersteuning nodig hebben op het vlak van attitudes en leraarshouding, worden via de engagementsverklaring opgevolgd.

De opleiding beschikt tot slot over een prima uitstroombegeleiding. Cursisten die de opleiding voortijdig wensen stop te zetten, worden gecontacteerd door de zorgcoördinator. Daarnaast kan de lector of de zorgcoördinator een afsluitend gesprek voeren met cursisten die voortijdig stoppen. De zorgcoördinator neemt deze informatie op in het cursistenvolgsysteem.

De cursisten vinden zelfstandig de weg naar de ombudsman. De cursisten zelf zijn overigens ook betrokken bij de opleiding via de opleidingsraad. Het is bij de meeste cursisten bekend wie hen vertegenwoordigt in dit belangwekkende orgaan.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Het kwaliteitszorgbeleid van het CVO Kisp vertrekt vanuit het EFQM-model. Kwaliteitszorg wordt hierbij beschouwd als een samengaan van de zorg voor alle stakeholders: de cursist, de medewerker, de organisatie en de partners in het werkveld. Elke activiteit binnen het centrum wordt door middel van een kritische zelfreflectie geanalyseerd. Naast de missie en de visie van het CVO Kisp zijn cursistgerichtheid, arbeidsmarktgerichtheid en het welbevinden van de medewerkers de uitgangspunten om acties te plannen en uit te voeren. In september 2010 werd een coördinator Kwaliteitszorg aangesteld (0,75 VTE) om de werkzaamheden in functie van een integrale kwaliteitszorg binnen het CVO Kisp te coördineren.

De sleutelprocessen en de ondersteunende en sturende processen worden systematisch in kaart gebracht in het kwaliteitshandboek van het CVO Kisp. De missie en de visie van het CVO Kisp vormen het uitgangspunt voor elk van de beschreven processen in het handboek. Bij de implementering van de werking rond kwaliteitszorg wordt gebruikgemaakt van de PDCA-cirkel. De jaaractieplannen worden afgetoetst aan de 'SMART-principes': specifiek, meetbaar, haalbaar en afgesproken, realistisch en tijdsgebonden.

Voor het ondersteunen van het kwaliteitszorgsysteem worden systematisch metingen ontwikkeld, afgenomen en verwerkt. De gegevens uit deze bevragingen worden gebruikt voor de optimalisatie van het kwaliteitszorgsysteem en het bijsturen van de missie, de visie en het beleidsplan. Het CVO Kisp gebruikt twee onlinetools om de kwantitatieve bevragingen uit te voeren: PROSE en Questback.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als voldoende.

De opmaak van het strategische plan speelt een cruciale rol in de kwaliteitszorg en is een bewijs van het cyclische karakter ervan. In het strategische plan trof de commissie toetsbare streefdoelen aan. Dit waardeert zij. Op basis van deze meetbare streefdoelen stelt de opleiding een kwaliteitsverbeteringsplan op. Dit wordt op zijn beurt geïntegreerd in een opleidingsbeleidsplan.

Het viel de commissie positief op dat de opleiding – in alle lagen van het personeel – openstaat voor een voortdurende evaluatie van haar eigen kwaliteit. De actualisering van het zelfevaluatie rapport aangevuld met de gesprekken en de documentatie ter plaatse gaven de commissie een duidelijk inzicht in de maatregelen ter verbetering. Het CVO Kisp kent een instellingsbrede systematiek voor de kwaliteitszorg, en ook binnen de SLO wordt op basis daarvan systematisch gewerkt. In het kader daarvan worden modules tweejaarlijks bij de cursisten geëvalueerd, en de resultaten worden besproken in de vakgroepoverlegmomenten en de functioneringsgesprekken van de opleidingsdirecteur met de lectoren. Lectoren nemen ook op eigen initiatief aanvullende studentevaluaties af. De opleiding heeft verschillende bevragingen uitgezet bij alumni en bij cursisten die de opleiding voortijdig hebben verlaten. Ook het werkveld wordt hierbij betrokken. Naar de tevredenheid van de eigen lectoren is ook systematisch onderzoek gedaan.

In de lerarenopleiding worden op regelmatige tijdstippen metingen en bevragingen van alle stakeholders georganiseerd, om zo het interne kwaliteitszorgbeleid en het beleid gefundeerd te kunnen sturen. Zo werd er in 2009 de PROSE Quickscan afgenomen bij achttien medewerkers van de lerarenopleiding. Om de drie à vijf jaar vindt een personeelstevredenheidsmeting plaats van

de SLO. Om tot een kwaliteitsvolle cyclus van bevraging (cursistenbevraging, studietijdmeting) te komen, worden binnen een termijn van 2 jaar alle opleidingsonderdelen minstens één keer bevraagd. Dit gebeurt op elektronische wijze via Questback. Bij de afgestudeerden peilt de opleiding naar tewerkstelling en tevredenheid.

Het zelfevaluatie rapport dat de opleiding opstelde, bevatte volgens de commissie heel wat relevante informatie ter voorbereiding van het visitatiebezoek. Het stemt de commissie ook tevreden dat in het zelfevaluatie rapport het eigen handelen kritisch werd geanalyseerd.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

De maatregelen tot verbetering worden besproken in de verschillende overlegorganen, zoals de commissie in de verslagen daarvan heeft gelezen.

De cursisten zijn ervan overtuigd dat de opleiding hun opmerkingen ter harte neemt. Op het elektronische leerplatform kunnen de cursisten nalezen hoe de opleiding in de herziening van modules of de organisatie van het onderwijs heeft gereageerd op de evaluaties. Dit is waardevol.

De commissie apprecieert het dat de opleiding prioriteiten heeft gesteld in haar maatregelen tot verbetering. De opleiding heeft volop ingezet op de implementatie van het beleid omtrent diversiteit, grootstedelijke context en taal. Ook wil de opleiding vernieuwend onderwijsonderzoek integreren in de verschillende opleidingsonderdelen. Een andere maatregel tot verbetering is het implementeren van een taalbeleid in de opleiding. Tot slot wil de opleiding haar curriculum ook voortdurend blijven reviseren.

De lijst met verbeteracties, opgenomen in het jaaractieplan 2011–2012, van de opleiding is uitgebreid omschreven omdat de opleiding in zijn globaliteit en in al zijn deelopdrachten is gescreend. In het strategische beleidsplan staat onder meer dat de SLO de link met de toekomstige onderwijspraktijk verder wil ontwikkelen. De SLO wil eveneens zorgen voor competentieontwikkend onderwijs in elke vakgroep. De commissie stelt het eveneens op prijs dat de opleiding een systeem van archivering wil uitbouwen, en dat ze het zorgbeleid voortdurend wil bijsturen in functie van de noden van de cursisten.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als goed.

De commissie was onder de indruk van de manier waarop de opleiding alle verschillende stakeholders bij haar kwaliteitszorg betreft.

De cursisten zijn niet alleen vast vertegenwoordigd in de opleidingsraad; ze worden eveneens via cursistenbevragingen, studietijdmetingen en informele gesprekken het hele jaar door bevraagd door de opleiding. Het stemt de commissie tevreden dat de cursistenbevragingen steeds een respons van om en bij 65 procent hebben. Er zijn dus veel respondenten. De opleiding wordt in haar geheel bekeken en geëvalueerd. De resultaten van de cursistenbevragingen worden opgevolgd via

het strategisch beleidsplan van de instelling. Wat betreft de lerarenopleiding worden de resultaten besproken op het vakgroepvoorzittersoverleg, de SLO-vergadering en het dagelijks bestuur in functie van het opstellen en bijsturen van het jaaractieplan en de bijhorende actieplannen.

De medewerkers hebben een vaste vertegenwoordiging in de opleidingsraad. Daarnaast wordt de informatie-uitwisseling tussen de lectoren en het dagelijkse bestuur uitdrukkelijk ingevuld door de SLO-vergadering en het vakgroepvoorzittersoverleg. Er zijn het hele jaar door personeelstevredenheidsmetingen, functionerings- en evaluatiegesprekken en informele gesprekken.

In december 2010 werden alle afgestudeerden van de lerarenopleiding digitaal bevraagd. De bevraging werd online afgekomen via Questback bij alle afgestudeerden van de opleiding sinds de oprichting van de SLO in 2007. 85 van de 159 mogelijke respondenten vulden de bevraging in. Er werd gepeild naar de algemene tevredenheid en naar het tewerkstellingsprofiel van de alumni. Alumni worden ook uitgenodigd voor nascholingen en evenementen in de lerarenopleiding. Wel zijn voor deze metingen voor de alumni nog geen toetsbare streefdoelen vastgelegd. Dit is volgens de commissie een werkpunt voor de opleiding. Tot slot zijn er het hele jaar door informele gesprekken. De commissie vond het bijzonder aangenaam vast te stellen dat alumni zitting hebben in de opleidingsraad.

De commissie is onder de indruk van de vertegenwoordiging van het werkveld in de opleidingsraad en de resonantiegroepen. Via deze overlegorganen wordt hun input gevraagd over de opleiding in het algemeen, maar soms ook over meer specifieke thema's. De resonantiegroep is een overlegplatform tussen de opleiding en de externe partners. Resonantiegroepen worden ad hoc samengeroepen door het dagelijkse bestuur van de Specifieke lerarenopleiding. In december 2010 werd een resonantiegroep georganiseerd rond het thema 'onderwijsvernieuwing'. Daarnaast werd in mei 2011 ook een resonantiegroep georganiseerd rond het thema specifieke vakdidactiek.

Oordeel over onderwerp 5: [Interne kwaliteitszorg](#)

facet 5.1	evaluatie resultaten	voldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

Volgens de commissie voldoet het niveau van de opleiding. Wel vindt zij dat er in de portfolio's meer aandacht zou mogen zijn voor reflectie gekoppeld aan de theorie. De basiscompetenties functioneren als richtpunt voor reflectie door cursisten, maar in de reflectieverslagen worden

veel competenties of indicatoren volgens de commissie nog niet gebruikt. In de reflectieverslagen komen aandachtspunten terug die te maken hebben met het directe primaire proces, maar er is te weinig terugkoppeling in die verslagen naar in de opleiding aangereikte theorie. De eigen praktijk wordt dus niet geanalyseerd met behulp van een conceptueel kader. Cursisten verrichten geen onderzoek naar de eigen praktijk. Volgens de commissie laten de toetsen zien dat het niveau van de opleiding aan de maat is.

Ook het werkveld waardeert het niveau van de cursisten en de alumni van de opleiding. Ze ervaren de samenwerking met het CVO als positief. De cursisten staan open voor nieuwe invalshoeken en voor coaching op de werkplek. Enkel het voorbereiden op het klasmanagement van de cursisten zou soms iets beter kunnen.

Uit de gesprekken met de afgestudeerden bleek dat zij erg tevreden waren over de opleiding; ze voelen zich adequaat opgeleid. Het niveau van de opleiding is volgens hen aan de maat. De inhoud van de onderwijspraktijken is volgens hen nog steeds bruikbaar in hun dagdagelijkse praktijk. Het up-to-date zijn en het integreren van vernieuwingen in het programma evalueren de respondenten als sterke punten. De opleiding houdt volgens de afgestudeerden rekening met de noden van de cursist. De alumni vinden eveneens dat de opleiding ervoor zorgde dat het zelfvertrouwen bij de cursisten toenam. De afgestudeerden vinden dan ook dat de lerarenopleiding hun verwachtingen inlost. Ze zijn er globaal tevreden over en zouden ze opnieuw volgen. 74,2 procent van de respondenten werkt momenteel in het onderwijs.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De commissie apprecieert het dat de opleiding het onderwijsrendement in kaart brengt en op basis daarvan een adequaat beleid voert.

In het schooljaar 2007–2008 kende de Specifieke lerarenopleiding een grote uitval, zeker bij cursisten met een diploma secundair onderwijs. Dit was deels te wijten aan het feit dat de opleiding net vernieuwd was. Door de verhoging van het aantal studiepunten naar 60 en de grotere nadruk op de praktijkcomponent was de lerarenopleiding een stuk moeilijker geworden. Heel wat cursisten hebben de opleiding dan ook onderschat en zijn ermee gestopt. De opleiding heeft daaraan gewerkt door een betere communicatie te voeren en een realistisch beeld te geven aan kandidaat-cursisten. In het schooljaar 2008–2009 was de uitval dan ook heel wat lager. De uitval van de cursisten met een diploma secundair onderwijs lag wel nog steeds een stuk hoger dan deze bij cursisten met een diploma hoger onderwijs. Tijdens het academiejaar 2009–2010 was de uitval nog sterk teruggelopen. Het aantal cursisten dat volledig geslaagd was in de eerste zitting nam sterk toe. Voor de cursisten met een diploma secundair onderwijs ging dit van 37 procent in 2007–2008 naar 47,9 procent in 2008–2009 en 53,3 procent in 2009–2010. De opleiding levert veel inspanningen om deze doelgroep te begeleiden en extra te ondersteunen.

Het aantal cursisten dat uitvalt in het LIO-traject is veel minder dan in het gewone traject. Hiervoor zijn er twee redenen: ten eerste kan de cursist pas starten aan het LIO-traject na het succesvol afronden van het opleidingsonderdeel Didactiek algemeen. De cursisten hebben dus al een semester achter de rug in de lerarenopleiding. Daarnaast is het diploma voor hen van groot belang, aangezien ze al werken in het onderwijs. Ook tijdens het academiejaar 2008–2009 is geen enkele cursist gestopt in het LIO-traject. Hetzelfde geldt voor het schooljaar 2009–2010.

Cursisten die geen of enkel een diploma secundair onderwijs bezitten doen gemiddeld vijf semesters over de opleiding. Cursisten met een diploma hoger onderwijs behalen hun diploma gemiddeld in vier semesters. Op het vlak van studieduur is er geen verschil tussen de Specifieke lerarenopleiding en het LIO-traject.

Een bevraging van de uitval vindt structureel plaats vanaf het schooljaar 2010–2011. Sinds het schooljaar 2010–2011 worden de cursisten uitgenodigd om een digitale en anonieme bevraging in te vullen over hun beweegredenen om de opleiding stop te zetten.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding' komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Werk de relatie tussen de eigen doelstellingen en de doelstellingen van het decreet beter uit.

Onderwerp 2

- De implementatie van vakdidactiek dient verder te worden uitgewerkt en geformaliseerd.
- Versterk de opdrachten in functie van het leerrendement.
- Werk de relatie tussen theorie en praktijk verder uit. Zorg ervoor dat de cursisten voldoende over de stage reflecteren en dat hierbij de theorie wordt gebruikt.
- Integreer praktijkgericht onderzoek in de opleiding.
- Versterk de systematische aandacht voor de functionele gehelen zes-tien.

Onderwerp 3

- Kijk bij het aanwervingsbeleid of niet nog meer vakdidactici in dienst kunnen worden genomen.

Onderwerp 4

- Integreer een werkruimte voor cursisten in de instelling.

Onderwerp 5

- Zorg ervoor dat de vacature van interne kwaliteitszorgcoördinator snel wordt opgevuld.
- Maak een grondige gegevensanalyse.
- Maak ruimte voor een curriculumevaluatie.

Onderwerp 6

- Zorg ervoor dat cursisten optimaal worden voorbereid op de instap in het werkveld.
- Breng de uitval van de opleiding sterker in kaart.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	O
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	V
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	G
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	G
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	G
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	G
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	V
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	G
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

KU LEUVEN

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van de Katholieke Universiteit Leuven

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN DE KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door de Katholieke Universiteit Leuven. Deelcommissie 2 bezocht de opleiding op 20 tot en met 24 februari 2012.

In het academiejaar 2007–2008 werd de Specifieke lerarenopleiding ingevoerd ter vervanging van het ALO-programma, dat circa 45 studiepunten en 31 meer facultair georganiseerde afzonderlijke trajecten telde. In de huidige organisatie zijn de verschillende SLO-trajecten gegroepeerd in vier clusters, elk aangestuurd door een permanente onderwijscommissie (POC), met aan het hoofd een programmadirecteur.

Het centrale coördinatieorgaan van de POC's is het Academisch Vormingscentrum voor Leraren (AVL) en zijn bestuurscomité (BCAVL). Vanaf academiejaar 2011–2012 is de leiding van AVL in handen van een commissie van decanen en gebeurt de operationele aansturing door stuurgroepen voor onderwijs, onderzoek en nascholing. Naast de organisatie van de lerarenopleiding informeert het AVL beginnende leerkrachten, stimuleert het onderwijskundig onderzoek en verzorgt het nascholingsactiviteiten voor leerkrachten.

De SLO aan de KU Leuven maakt deel uit van een nauw samenwerkingsverband tussen instellingen die een lerarenopleiding aanbieden: het expertisenetwerk School of Education Associatie KU Leuven. Dit is een samenwerkingsverband van 22 lerarenopleidingen, dat de kwaliteiten bundelt met het oog op een wederzijdse versterking.

In het academiejaar 2011–2012 volgden 553 studenten de Specifieke lerarenopleiding aan de KU Leuven.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie rapport, de ingekeken examen vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport, hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als goed, uitgezonderd SLO Natuurwetenschappen (Excellent), SLO Wiskunde (voldoende) en SLO Lichamelijke opvoeding (onvoldoende).

De algemene doelstellingen van de Specifieke lerarenopleiding situeren zich op een dubbel niveau: dat van de academische vorming op het niveau van de master, omschreven door de Dublin-descriptoren, en dat van de decretale beschrijving van de basiscompetenties van de leraar. De verschillende SLO's integreren het dubbele doelstellingengeheel in de verschillende facetten van de onderwijspraktijk.

De missie van de Specifieke lerarenopleiding luidt als volgt: 'De lerarenopleiding richt zich op het bereiken van de basiscompetenties en inspireert zich onder andere op het beroepsprofiel voor leraren. Ze beoogt een kritisch-reflecterende houding, een dieptezicht in het eigen vakgebied, en openheid voor toekomstige ontwikkelingen in de maatschappij en in de leefwereld van jongeren. Daarbij wordt uitgegaan van wetenschappelijk vakdidactisch, didactisch en pedagogisch onderzoek, waaraan de lerarenopleiding actief participeert. De lerarenopleiding neemt zo het voortouw in didactische vernieuwing.' Deze onderzoekgebaseerde missie, waarin vakdidactiek een scharnierpunt is, is volgens de commissie zonder meer een pluspunt van de opleiding.

De SLO's van de KU Leuven hebben de decretaal vastgestelde basiscompetenties en attitudes vertaald naar tien eigen algemene eindtermen. De mate waarin de diverse opleidingen zich in hun programma meer op die eigen eindtermen dan wel op de decretale basiscompetenties richten, verschilt, en voor sommige opleidingen kan de relatie tussen het decreet en de doelstellingen scherper worden gesteld. Dit wordt mede veroorzaakt door de historische achtergrond van de verschillende opleidingen. Niet alle studenten blijken bekend met de decretale eisen, hoewel de docenten aangeven daar wel aandacht aan te geven. Wel waardeert de commissie het dat de KU Leuven per SLO een vakdidactische vertaling heeft gemaakt van de doelstellingen.

Van de afgestudeerde in de Specifieke lerarenopleiding wordt verwacht dat hij/zij:

- Domeinspecifieke academische kennis, vaardigheden en attitudes kan aanwenden en integreren in de onderwijspraktijk;
- Doeltreffende leerprocessen kan uitlokken en begeleiden, door het selecteren en gestructureerd aanbieden van aangepaste leerinhouden, werkvormen, leermiddelen en evaluatiecriteria;
- Een positief leerklimaat kan creëren dat kansen biedt voor individuele ontplooiing, en rekening houdt met specifieke kenmerken en beperkingen van de lerenden op het vlak van infrastructuur, het pedagogische project van de school of de achtergrond, de taal, het functioneren of het gedrag van de leerlingen;
- Een gestructureerd en efficiënt werkklimaat binnen de klas tot stand kan brengen;
- Resultaten van recent onderwijs- en vakdidactisch onderzoek kan aanwenden bij het ontwerpen, implementeren en verantwoorden van de eigen praktijk als leerkracht;
- Kan overleggen en samenwerken binnen een schoolteam, wat verschillende aspecten van de toegewezen beroepstaken betreft;
- Kan communiceren en samenwerken met externe instanties die onderwijsbetrokken initiatieven aanbieden;
- Op aangepaste wijze kan dialogeren met ouders of verzorgers over het klas- en schoolgebeuren;
- Kan deelnemen aan het maatschappelijke debat over onderwijskundige thema's;

- Actuele maatschappelijke, sociale en culturele thema's kan onderscheiden en kritisch benaderen, en daarbij beslissingen kan nemen over hoe het onderwijs jongeren een kritisch-constructieve houding kan bijbrengen ten aanzien van maatschappelijke problematieken.

De commissie apprecieert het dat deze doelstellingen onderzoeksgebaseerd zijn. Eveneens waardeert de commissie het dat de vakdidactiek een duidelijk scharnierpunt vormt in de opleiding. Toch zijn er verschillen tussen de doelstellingen van de diverse SLO's. Zo voldoen de doelstellingen van de SLO Lichamelijke opvoeding niet. Tijdens het bezoek van de commissie werd in de gesprekken met vertegenwoordigers van de SLO LO voor het overzicht van de gehanteerde doelen verwezen naar een uitgereikte flyer 'Specifieke lerarenopleiding Lichamelijke opvoeding' met zes domeinspecifieke doelstellingen: management, presentatie, evaluatie, interpersoonlijke vaardigheden, reflectie, en planning. Volgens de commissie is de relatie van deze zes specifieke doelen met de tien functionele geheelen en de acht attitudes niet overtuigend en transparant aanwezig. Het functioneel geheel 1, (de leraar als opvoeder), wordt gesitueerd binnen 'managementvaardigheden', hetgeen gezien de inhoud van dat functionele geheel niet past. De commissie vindt het noodzakelijk dat de eigen vakspecifieke doelen van de SLO LO veel nadrukkelijker worden gekoppeld aan de basiscompetenties uit het decreet. Voor de volgende basiscompetenties is niet helder of ze in de opleiding worden nagestreefd – en dit werd ook niet transparant tijdens de gesprekken en bestudering van andere documenten: 1.1, 1.2, 1.10, 1.13; 2.2, 2.4, 2.5; 3.3; 4.2, 4.3; 6.5, 6.6; 7.2, 7.4, 7.5; 8. Bovendien zijn de basiscompetenties niet bij alle studenten LO bekend. Ze bleken zich nauwelijks bewust van de eerste vijf basiscompetenties. Ook konden de studenten weinig voorbeelden geven van functioneel geheel 5 (de leraar als innovator, de leraar als onderzoeker), met name wat betreft de eigen onderzoekscompetenties. De opleiding gaat niet in op de rol van de leraar als opvoeder. Voorts gaven studenten als voorbeeld van de operationalisering van fg 10, (de leraar als cultuurparticipant), het begeleiden van leerlingen tijdens een reis naar Parijs, een "zoektocht maken waarin veel gewandeld wordt". De commissie heeft grote twijfels bij de passendheid van een dergelijke invulling.

De doelstellingen van de SLO Natuurwetenschappen zijn een internationaal voorbeeld van hoe het moet. De opleiding Natuurwetenschappen onderscheidt zich van de andere door zeer nadrukkelijk de basiscompetenties als uitgangspunt en einddoel van de opleiding te programmeren. Een belangrijk instrument hierbij is het 'Groeidossier', dat van een student vraagt systematisch de ontwikkeling van alle basiscompetenties langs te lopen. Daarbij is er ook aandacht voor de attitudes. Ook de SLO Gezondheidswetenschappen gaat duidelijker dan de overige opleidingen uit van de basiscompetenties. De opleiding Godsdienst gaat uit van eigen doelen, waarin de vakdidactiek centraal staat, gebaseerd op een holistisch mensbeeld van kennen, kunnen en zijn. De opleiding staat vanuit dat principe wat kritisch ten opzichte van de basiscompetenties; die vormen eerder een toetsingskader en zijn op die manier ook gebruikt. Ook de opleiding Talen staat kritisch ten opzichte van de basiscompetenties; ook zij gaat liever uit van een holistisch perspectief op het leraarschap en niet van het analytisch beeld in de basiscompetenties. In de opleiding Wiskunde zijn de basiscompetenties maar beperkt terug te vinden in de opleidingsdoelen.

De studenten worden aan het begin van het jaar tijdens een infosessie geïnformeerd over de doelstellingen van de opleiding. Bij sommige opleidingsonderdelen wordt bij wijze van inleiding eveneens aandacht besteed aan de competenties die aan bod komen. De docenten geven eveneens aan dat zij in het begin van de colleges de opleidingsdoelstellingen overlopen. Tijdens de colleges wordt hier eveneens af en toe op ingegaan, om te verantwoorden waarom een bepaalde cursus er zo uitziet. Tijdens de gesprekken met de verschillende stakeholders bleek ook dat het werkveld en de alumni op de hoogte zijn van deze doelstellingen.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1	niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	goed
uitgezonderd	SLO Natuurwetenschappen	excellent
	SLO Wiskunde	voldoende
	SLO Lichamelijke opvoeding	onvoldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn, behalve voor Lichamelijke opvoeding.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

De Specifieke lerarenopleiding telt 60 studiepunten. Deze kunnen op twee wijzen verdeeld worden in twee blokken van 30 studiepunten: ofwel vanuit de decretale bepaling dat 30 studiepunten moeten worden gewijd aan de theoretische componenten en 30 studiepunten aan de praktijk; ofwel aan de hand van een organisatorische parameter: het onderscheid tussen activiteiten binnen de opleidingsinstelling en activiteiten buiten de opleidingsinstelling of stage. De KU Leuven interpreteert de praktijkcomponent als praktijk buiten de opleidingsinstellingen, en kiest ervoor om de activiteiten binnen de opleidingsinstelling hoofdzakelijk te richten op het opbouwen van een theoretisch kader. De stage bevat eveneens een reflexieve, theoriegerichte component.

De opbouw van het kader, dat 30 studiepunten telt, valt uiteen in drie verschillende luiken: het algemeen pedagogisch-didactische luik, het specifieke luik en het keuzeluik. Het algemeen pedagogisch-didactische luik wordt ingevuld met twee opleidingsonderdelen, namelijk 'Leren en onderwijzen' en 'Onderwijs, opvoeding en samenleving', die door alle studenten die ingeschreven zijn in de Specifieke lerarenopleiding worden gevolgd. Binnen het specifieke luik zijn twee clusters te onderscheiden: het SLO-overschrijdende cluster en Vakdidactiek. Het keuzeluik omvat de clusters 'Tweede vakdidactiek', 'Verdiepende vakken' – die vakgebonden zijn – en 'Verbredende vakken', die universiteitsbreed zijn. Daarnaast kunnen studenten kiezen uit verbredende opleidingsonderdelen.

De SLO-overstijgende opleidingsonderdelen worden verzorgd door een team van vakdidactici en onderwijskundigen. Dit betreft de opleidingsonderdelen 'Reflectie' en 'Onderzoeksvaardigheden in het onderwijs van de gezondheidswetenschappen' in de Permanente Onderwijscommissie (POC) Biomedische wetenschappen, 'Pedagogisch-didactisch seminarie: Wiskunde – Technologie – Natuurwetenschappen' in de POC Wetenschap & technologie, het opleidingsonderdeel 'Praktijkoriëntatie: de leraar gedrags- en maatschappijwetenschappen als innovator en onderzoeker' in de POC Gedrags- & maatschappijwetenschappen, en de 'Praktijkoriëntatie: (1) Leren leren en (2) De evaluatiecultuur op school' in de POC Geesteswetenschappen.

Binnen de groep ingeschreven studenten is er een groep LIO-studenten. Deze studenten doen hun stage als inservice-training. In principe gaat het om studenten uit alle SLO's, maar in de praktijk betreft het vooral studenten die een tweejarige masteropleiding met onderwijsprofiel hebben gevolgd, en die na afloop van de master nog enkel de 30 studiepunten van de praktijk moeten afleggen.

	Punten
KADER	30
A Algemeen pedagogisch-didactisch luik	8/10
A1 Leren en onderwijzen	5/7
A1a Leren en onderwijzen	5
A1b Praktijkoriëntatie	2 (integratie in A1 of in B1)
A2 Onderwijs, opvoeding en samenleving	3
B Specifiek luik	12/14/16
B1 SLO-overschrijdende cluster	4/6 (POC Gedrags- en Maatschappijwetenschappen, Wetenschap en Technologie en Biomedische groep)
B2 Vakdidactiek	8/10/12/14
C Keuzeluik	min. 4/6/8/12
C1 Tweede vakdidactiek	4
C2 Verdiepende vakken (vakgebonden)	3/4/5/6/7
C3 Verbredende vakken (universiteitsbreed)	4/5
STAGE	30

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als voldoende, uitgezonderd SLO Gezondheidswetenschappen (goed).

De commissie vindt het positief dat de KU Leuven een curriculummapping organiseert, waarin wordt nagegaan of de in de opleidingsonderdelen gehanteerde leerinhouden, leerdoelen, werkvormen en evaluatievormen afgestemd zijn op de eindtermen die men met de opleiding voor ogen heeft. Ook de overzichtsmatrices, die de commissie tijdens haar bezoek kon inkijken, zijn een zinvol instrument. De doelstellingen kunnen volgens de commissie meer sturend worden gebruikt voor de invulling van het programma via deze curriculummapping. Uit deze mapping en het door de commissie geraadpleegde materiaal, blijkt dat in grote lijnen het programma de doelstellingen van de opleidingen dekt. In het volgende geeft de commissie aan waar verbeteringen mogelijk en gewenst zijn.

De SLO van de KU Leuven besteedt volgens de commissie nadrukkelijk aandacht aan de aspecten die worden genoemd in het domeinspecifieke referentiekader.

Om kennis te maken met leerlingen met leerstoornissen, neemt de opleiding deel aan een zogenoemd 'buddytraject', dat een aantal studenten in staat stelt individuele leerlingen te begeleiden met een taal- en/of leerachterstand, of leerlingen met een andere culturele achtergrond. Dit traject heeft volgens de commissie in de praktijk meer te maken met leerstoornissen dan met multiculturaliteit. In het opleidingsonderdeel 'Onderwijs, opvoeding en samenleving' komen alle studenten in aanraking met deze problematiek. In het buddytraject krijgt men ook de kans om leerlingen te begeleiden met leerstoornissen en/of lichamelijke gebreken. In het algemene opleidingsonderdeel 'Opvoeding, onderwijs en samenleving' worden alle studenten met deze problematiek geconfronteerd. De opleiding Godsdienst besteedt nadrukkelijk aandacht aan diversiteit, vanuit een hermeneutisch-communicatieve benadering. De opleiding Talen kent een keuzeopleidingsonderdeel 'Nederlands voor anderstaligen'. Wat de aspecten 'democratie' en 'emancipatie' betreft, kent de opleiding Talen een module 'Interculturele vorming'. In alle SLO's wordt het keuzeopleidingsonderdeel 'Burgerschapsvorming' aangeboden. De rol van technologie is wisselend uitgebouwd in het programma. Bij de opleidingen Gezondheidswetenschappen,

Natuurwetenschappen en Economie wordt daar veel aandacht aan besteed. Bij de opleiding Gezondheidswetenschappen zijn ICT (tablets, ontwikkelen van games enzovoort), attitudes en het functionele geheel 5 samen aan de orde, en dit maakt mede dat de opleiding wat de vertaling van de doelstellingen naar het programma betreft, er uitspringt.

De attitudes blijven in de programma's wat onderbelicht. Over het algemeen worden die impliciet in de stages getoetst. Bij de opleidingen Gezondheidswetenschappen en Economie zijn ze duidelijker zichtbaar. De programma's besteden naar de mening van de studenten te weinig aandacht aan leerstoornissen, een opmerking die ook het werkveld verwoordt. De vakspecifieke vakken hebben de neiging om deze leerproblemen door te spelen naar de pedagogische vakken, en omgekeerd. De studenten missen deze expertise wanneer ze aan hun stage beginnen. Het buddyproject vormt wel een goede aansluiting bij deze leerstoornissen, maar niet alle studenten maken gebruik van dit project.

De vakdidactiek staat in alle programma's centraal. Studenten aan de KU Leuven kunnen een tweede vakdidactiek kiezen. Vakdidactiek functioneert in alle opleidingen als scharnierpunt: vanuit de vakdidactiek zorgen seminars voor de vertaling van de vakdidactische theorie naar de stagepraktijk. De commissie acht het positief dat de relatie van theorie naar praktijk op die manier wordt gegarandeerd.

De operationalisering van functioneel geheel 'de leraar als innovator – de leraar als onderzoeker' – met name de leraarscompetentie tot het uitvoeren van een klein onderzoek, gericht op de praktijk van het eigen onderwijs – is niet structureel in alle opleidingen terug te vinden. Er wordt in enkele opleidingen (Geschiedenis, Kunst & Muziek, Lichamelijke opvoeding, Gezondheidswetenschappen, Natuurwetenschappen, Maatschappijwetenschappen en filosofie, Gedragswetenschappen, Economie) wel onderwijsgericht onderzoek verricht door studenten, maar de waarde daarvan voor de eigen praktijk is niet in elk geval duidelijk sturend voor dat onderzoek, ook niet in de ogen van de studenten. De veldvertegenwoordigers hechten hier ook niet veel belang aan.

Functionele gehelen op mesoniveau: 'de leraar als partner van ouders of verzorgers' (6), 'als lid van een schoolteam' (7), 'als partner van externen' (8) en 'als lid van een onderwijsgemeenschap' (9) blijven in de meeste opleidingen wat onderbelicht, ook naar het oordeel van de alumni. Ze zijn niet steeds even gemakkelijk te programmeren, omdat niet alle scholen het ontwikkelen van deze competenties ondersteunen. De opleiding probeert indien mogelijk via simulaties de ontwikkeling van studenten van deze competenties op gang te brengen. Daarbij moet rekening worden gehouden met het gegeven dat voor studenten van sommige SLO's niet leerlingen maar volwassenen het publiek vormen. Functioneel geheel 10 ('cultuurparticipant') wordt eveneens niet systematisch expliciet geprogrammeerd, al is daar bij de opleidingen Geschiedenis, Kunst & Muziek wel heel duidelijk aandacht voor.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende.

De professionele gerichtheid van de programma's is volgens de commissie in orde. Studenten voelen zich over het algemeen goed voorbereid op de onderwijspraktijk. De stage vormt een ware initiatie tot het beroep. De commissie is eveneens verheugd over andere manieren waarop de KU Leuven haar studenten laat kennismaken met hun toekomstige beroep. Dit gebeurt bijvoorbeeld via opdrachten en externe sprekers, zoals pedagogische begeleiders, die worden uitgenodigd op seminars, in colleges en tijdens lezingen. Studenten worden eveneens gestimuleerd om deel te

nemen aan nascholingsactiviteiten, waar ze in contact kunnen komen met toekomstige collega's. Er is eveneens de infosessie 'Werken in het onderwijs'. Professionele gerichtheid en maatschappelijke dienstverlening zijn nauw met elkaar verbonden; de brede maatschappelijke en wetenschappelijke dienstverlening van de docenten draagt bij tot de professionele gerichtheid. Er zijn eveneens vakspecifieke nascholingen, zoals in biologie, Frans of godsdienst.

Ook het academische gehalte van de opleidingen voldoet volgens de commissie. Veel programmaonderdelen zijn gebaseerd op onderzoek, studenten worden geacht recente onderzoeksliteratuur tot zich te nemen, en in een deel van de opleidingen (zie *facet* 2.1) voeren ze kleine onderzoeken uit. Bij Gezondheidswetenschappen en Natuurwetenschappen noemen de studenten expliciet het academische gehalte van hun opleiding.

De lerarenopleiding is een academisch programma. Het onderwijs is op het onderzoek binnen de opleiding gebaseerd, het onderwijs is op onderzoek georiënteerd en leidt als dusdanig tot nieuw onderzoek. De commissie apprecieert het dat de docenten van de opleiding niet alleen aansluiting trachten te vinden bij recent vakdidactisch en onderwijskundig onderzoek, zij integreren ook het eigen onderzoek in hun onderwijs en stimuleren de studenten om hier actief aan deel te nemen, door hen kennis te laten maken met recent onderzoeksbevindingen en hen uit te nodigen deze kritisch te bevragen.

Het gebruikte onderwijsmateriaal is in het algemeen van hoog niveau, en sluit goed aan bij de karakteristieken van de studenten die al een masterdiploma hebben. Hier en daar is er spanning tussen het praktijkgerichte karakter ervan en de wetenschappelijke achtergrond van de studenten, maar ook komt het voor dat de vertaling van de wetenschappelijke kennis naar de praktijk aandacht verdient.

Vakdidactiek zit op een correcte manier verweven in de verschillende SLO's. Zo is er bij de SLO Geschiedenis, Kunst en Muziek dit semester een seminarie 'Leren leren'. Het opleidingsonderdeel Vakdidactiek Frans integreert dan weer resultaten van eigen onderzoek rond pedagogische grammaticografie en de peilingen Frans in het Vlaamse onderwijs. Het integreert bovendien de vakdidactiek in een originele synthese, die door het didactische team werd uitgewerkt. Volgens de commissie voldoet enkel de vakdidactiek van de SLO Wiskunde niet. De wetenschappelijke onderbouwing hiervan is gedateerd, en de literatuur is niet actueel genoeg. Zo komen actuele discussies op het gebied van realistisch en structuralistisch wiskundeonderwijs niet aan de orde in de opleiding. Ook het gebruik van ICT kan beter worden geïntegreerd in de opleiding. Het is lovenswaardig dat de meeste studenten in staat worden gesteld twee vakdidactieken te volgen, zodat studenten didactische vaardigheden kunnen verwerven om aanverwante vakken te doceren. De verplichting bij de SLO Geschiedenis, Kunst en Muziek om een tweede vakdidactiek binnen de betreffende SLO te volgen, kan voor studenten contraproductief uitvallen, omdat ze onvoldoende voorbereiding in de basisopleiding hebben gehad om leraar in dit tweede vak te mogen zijn. De mogelijkheid om didactiek voor cultuurwetenschappen te volgen in deze SLO ontbreekt helaas, terwijl de studenten hier wel onderwijsbevoegdheid in hebben.

Ook de stage is gebaseerd op onderzoeksresultaten, met name uit het domein van de didactiek van de lerarenopleiding. De commissie apprecieert het eveneens dat de opleiding zich tot doel stelt onderzoeksgericht te zijn. Zo werkt de opleiding aan het trainen van onderzoeksvaardigheden en het leren toepassen van deze vaardigheden in een onderwijscontext. Toch meent de commissie dat de studenten nog meer gebruik kunnen maken van hun onderzoeksgerichtheid.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

Over het algemeen is er volgens de commissie voldoende inhoudelijk overleg tussen de docenten van de algemene vakken en de vakdidactiek/concretisering om voldoende afstemming op elkaar te garanderen. Dit gebeurt zowel in de POC's als door het kennisnemen van elkaars syllabi en incidenteel door het bijwonen van colleges. Veelal bouwt de vakdidactiek voort op wat in de algemene opleidingsonderdelen, met name 'Leren en onderwijzen', is behandeld. De studenten met wie de commissie sprak, signaleerden op dit punt slechts incidentele overlap. Doordat de studenten van enkele SLO's in hun basisopleiding ook met de didactiek in aanraking zijn gekomen, wordt dit probleem nog versterkt. Bij de SLO's Geschiedenis, Kunst en Muziek kan de samenhang volgens de commissie beter. De studenten vinden het negatief dat ze een tweede vakdidactiek moeten volgen. Niet omdat de inhoud niet interessant is, wel omdat dit het programma wel erg zwaar maakt. Zoals vermeld meent de commissie om andere redenen dat deze verplichting beter kan worden afgeschaft.

De opleiding is modulair opgebouwd. De modulaire aanpak biedt de student een grote mate van flexibiliteit. Over het algemeen waarderen studenten en alumni deze flexibiliteit. De globale leerlijn van de lerarenopleiding loopt enerzijds van het algemene naar het vakspecifieke, en biedt de student anderzijds mede ook door het aanbod van verdiepende opleidingsonderdelen binnen het keuzeluwk een didactische verdieping van de eigen basisopleiding. Verbredend werkt de lerarenopleiding binnen het keuzeluwk met een mogelijkheid tot het verwerven van expertise binnen een ander aansluitend vakgebied in de tweede vakdidactiek.

De samenhang tussen theorie en praktijk is enigszins beperkt, mede als gevolg van de geringe eisen qua volgtijdelijkheid van opleidingsonderdelen. Zo zou binnen de theoretische vakken nog meer kunnen worden gewerkt met cases die een voorafspiegeling vormen van de praktijk. De meeste vakken kunnen worden gevolgd zonder ingangseisen, en het tijdstip waarop theorie en stage worden gevolgd, kan daardoor (ver) uit elkaar liggen. De opleidingen streven ernaar opleidingsonderdelen zo aan te bieden dat studenten zich flexibel voor de verschillende onderdelen kunnen inschrijven. De keerzijde van deze flexibiliteit is dat opleidingsonderdelen weinig structureel op elkaar kunnen voortbouwen, zodat een geringe toename in niveau tijdens de SLO kan worden gerealiseerd. Volgens de commissie is het aan te raden een vaste volgorde tussen de algemene opleidingsonderdelen en de vakdidactiek vast te leggen, zodat de aansluiting daartussen inhoudelijk en didactisch kan worden versterkt.

In de stage bouwen twee onderdelen op elkaar voort. Binnen deze onderdelen stuurt de portfolio, volgens de commissie, groei in de leservaringen aan. Hoewel ook daar een sterker groei-element in de opdrachten kan worden aangebracht, is dit voor de opdrachten op mesoniveau echt noodzakelijk. Deze opdrachten worden nu zeer losstaand van elkaar gegeven en worden ook zo ervaren, mede door de geringe feedback op de verslagen erover. Waar SLO's een elektronische portfolio hanteren, bevordert dit sterker dan bij de papieren versies de samenhang in het stagedeel en het aanbrengen van een rode draad met groeipotentie in de leerervaringen van de studenten. De trajectbegeleiding die bij de SLO Gedragswetenschappen continuïteit tussen de eerste en tweede stage garandeert, is een sterk punt.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet 'studieomvang' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als goed.

De commissie waardeert het dat de KU Leuven de studietijd meet aan de hand van een online kwalitatieve studietijdbevraging. De studietijdmeting werkt rond studeerbaarheid en studietijd in twee fases. In de eerste plaats houdt de SLO een screenende fase via de verschillende POC's. Uit de onlinebevraging blijkt dat de meerderheid van de studenten de studielast als haalbaar ervaart. De studenten vertelden dat de hoeveelheid leerstof door de band genomen goed te studeren valt; ze is zeker niet moeilijker om te studeren dan in andere academische masters. Volgens de studietijdmeting in het zelfevaluatie rapport stemt de studietijd die wordt besteed aan een bepaald opleidingsonderdeel overeen met het aantal toegekende studiepunten. De vooropleiding is volgens het gros van de studenten goed afgestemd op het programma van de opleiding. Dat de studietijdmeting de verantwoordelijkheid is van de verschillende faculteiten en niet van de opleidingen zelf, houdt volgens de commissie op termijn een risico in.

De opleiding is voor de meerderheid van de studenten haalbaar, voor enkelen niet. De lerarenopleiding is alleszins niet iets dat je er zomaar bijneemt. Dat ervaren studenten ook, vooral door de 30 studiepunten praktijk en stage. Vooral de stage ervaren de studenten als zwaar. De studenten geven aan dat ze veel tijd moeten steken in het maken van hun lesvoorbereidingen, maar geven eveneens aan dat ze hier veel uit opsteken. Ook volgens de alumni van de verschillende opleidingen hebben deze lesvoorbereidingen hun nut. Slechts enkele studenten lijken hier niet van overtuigd. Zij argumenteren dat de leerzaamheid van deze studiereflecties na een tijdje kleiner wordt.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende, uitgezonderd de SLO Godsdienstwetenschappen (excellent), SLO Gezondheidswetenschappen (excellent), SLO Natuurwetenschappen (excellent) en SLO Wiskunde (onvoldoende).

In het ZER wordt het didactische concept volgens de commissie maar beperkt besproken. De commissie stelde vast dat de opleidingen door de band genomen competentiegericht werken, hetgeen aansluit bij de doelstellingen van de opleiding: de tien basiscompetenties. Bij de stages is dit concept wat het functioneren in de klas betreft, goed uitgewerkt maar voor de mesotaken verdient dit aandacht. Voor de theoretische vakken is de aansluiting van het didactische concept op de doelstellingen in de vorm van competenties volgens de commissie minder consequent uitgewerkt. Hier worden ook onderdelen geheel ex-cathedra verzorgd. Gezien de studentenaan-

tallen is dit volgens de commissie moeilijk op een andere manier te organiseren. Bij 'Leren en onderwijzen' ligt de nadruk erg op theorie; studenten geven aan dat er ook een praktisch luik aanwezig mag zijn bij dit opleidingsonderdeel. Studenten mogen in de colleges vragen en issues naar boven brengen. Dat lukt volgens de docenten niet altijd even goed.

De afstemming tussen vormgeving en inhoud varieert nogal tussen de SLO's. Waar die voor Godsdienstwetenschappen, Gezondheidswetenschappen en Natuurwetenschappen voorbeeldig is, schiet deze bij Wiskunde te kort. In de SLO Wiskunde wordt erg veel ex cathedra gedoceerd, in die mate dat de studenten het als storend ervaren. In het algemeen zijn de werkvormen die gehanteerd worden, een redelijke afspiegeling van de werkvormen die de studenten ook als leraar kunnen en zullen gaan gebruiken. Bij de eerste drie genoemde SLO's is dit in sterke mate zo, bij wiskunde is dit onvoldoende het geval. Daarbij wordt soms ook gebruikgemaakt van geavanceerde ICT-toepassingen, zoals tablets waarop via games-leerstof wordt aangeleerd bij de leerlingen van de SLO Gezondheidswetenschappen. In het geval van de Natuurwetenschappen ligt bij de practica de klemtoon op de leraar als innovator. Deze SLO maakt gebruik van een grote diversiteit aan werkvormen, en dit werkt stimulerend bij de studenten. Het didactische concept van deze SLO is beter uitgewerkt dan bij de andere SLO's, en de studenten zijn positief over de gebruikte methodes. Bij de SLO Godsdienstwetenschappen zijn de gebruikte methodes volgens de commissie beter gelinkt aan de doelstellingen dan bij de andere SLO's. Met name de functionele gehelen de leraar als 'begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen', 'opvoeder', 'inhoudelijk expert' en 'innovator - onderzoeker' uit het referentiekader worden bijzonder goed gedekt door deze SLO. Het gebruik van de Thomas-website zorgt ervoor dat de studenten over heel veel lesvoorbereidingen beschikken. Bij sommige collegegroepen in de algemene vakken is de opleiding in mindere mate een model voor de lespraktijk van studenten, en bij de vakdidactiek Wiskunde is dit onvoldoende, omdat hier vrijwel uitsluitend frontaal klassikaal wordt gewerkt. Bovendien is het ICT-gebruik in deze SLO onder de maat. Er wordt eveneens hard ingezet op het gebruik van een grafische calculator, wat volgens de commissie niet de enige norm van goed wiskundeonderwijs is.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

De dienst Universitair onderwijs van de KU Leuven heeft onlangs een ondersteuningsinstrument ontwikkeld dat een hulpmiddel is voor de vertaling van de universiteitsbrede nota rond het toetsbeleid aan de KU Leuven. Dit apprecieert de commissie. Het instrument helpt om de huidige situatie wat toetsen en evalueren betreft, te analyseren. Volgend op deze universiteitsbrede nota werden enkele veranderingen in de examenvorm doorgevoerd. Er worden eveneens veranderingen doorgevoerd aan de evaluatievorm op basis van de opleidingsevaluaties door studenten. In dat opzicht zijn de twee algemene opleidingsonderdelen in het huidige curriculum veranderd van openboek- naar geslotenboekexamens. Volgens sommige studenten vond wat dat betreft voor Leren en Onderwijzen een hypercorrectie plaats: nu peilen deze examens te zeer naar feitenkennis en te weinig naar inzicht.

De meest gebruikte evaluatievormen bij de Specifieke lerarenopleiding zijn het mondelinge examen met schriftelijke voorbereiding, het openboekexamen, het schriftelijke geslotenboekexamen en de examenpaper. Permanente evaluatie en actieve medewerking tijdens contactmomenten zijn eveneens van belang. De stageportfolio wordt betrokken in de evaluatie, en daarvoor worden bepaalde evaluatienormen en criteria vastgelegd. De vaststelling van de punten bij de stages wordt gedaan door een combinatie van de praktijklector en de vakmentor. Zij gebruiken observatieschema's. Het gebruik van elektronische portfolio's leidt volgens de commissie tot een

betere zelfevaluatie in het licht van de basiscompetenties. Wel meent de commissie dat de studenten nu nog te weinig transparantie hebben over de criteria van de stagebeoordeling.

Sommige docenten opteren ervoor om de medewerking van studenten tijdens contactmomenten te laten meetellen in de eindevaluatie. Dit wordt frequent gedaan in combinatie met andere evaluatiemethodes. De beoordeling en toetsing sluiten volgens de commissie in voldoende mate aan bij de diverse cursussen, lessen en werkvormen. De evaluatiemethoden die de KU Leuven hanteert, zijn volgens de commissie voldoende uitdagend voor de cursisten. Ze zijn adequaat voor het niveau van een academische masteropleiding.

In het algemeen examenreglement vinden de studenten alle informatie terug over de organisatie en het verloop van de examens, de beraadslaging, de mededeling van de examenresultaten, de overdracht van de examencijfers en de keuze van de ombudsdienst. Dit geldt voor de meeste opleidingen. De studenten vertelden dan ook aan de commissie dat de criteria van het toetsbeleid hen bekend zijn. Onder andere de studenten van Maatschappijwetenschappen en filosofie vertelden aan de commissie dat feedbackproblemen optreden. Bij de SLO Wiskunde is er dan weer weinig feedback bij de opdrachten. Als er al feedback komt, gebeurt dit nadat vervolgtaken moeten worden ingediend. Er vindt geen procesevaluatie plaats, enkel een productevaluatie. Volgens de studenten zijn de lectoren van de SLO Wiskunde ook niet altijd even goed bereikbaar.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed, uitgezonderd de SLO Lichamelijke opvoeding (voldoende) en de SLO Gedragswetenschappen (voldoende).

De voorwaarden om toegelaten te worden tot de Specifieke lerarenopleiding aan de KU Leuven, zijn volgens de commissie helder, en ze voldoen aan de decretale voorwaarden. Instromers in de opleiding moeten over een masterdiploma beschikken. Een grondige disciplinaire vorming in een basisopleiding is volgens de KU Leuven vereist.

Als algemene toelatingsvoorwaarde voor de SLO geldt dat de student minstens 40 studiepunten moet verworven hebben of verwerven tijdens zijn basisopleiding in de discipline van de betreffende vakdidactiek. Voor sommige SLO's is een groter minimum vereist; bijvoorbeeld voor de SLO Talen, waarbij een minimum van 60 studiepunten per bachelortaal met 6 studiepunten op masterniveau is vereist. Het is eveneens mogelijk om te starten met de Specifieke lerarenopleiding in combinatie met een masteropleiding, of door indaling in een tweejarige masteropleiding. De commissie vindt het evenwel jammer dat voor de LIO geen speciale instroomvoorwaarden werden opgesteld.

De groep studenten die de Specifieke lerarenopleiding aan de KU Leuven volgt, is zeer divers. Je kan aan de SLO starten als bachelor, als indaling in de master maar ook pas wanneer je al een master hebt. De studenten zien deze heterogeniteit niet als een nadeel. Sommige algemene opleidingsonderdelen worden meerdere keren gedoceerd; de studenten appreciëren dit. De meeste studenten volgen dit opleidingsonderdeel in het eerste semester, maar er is eveneens de mogelijkheid om dit meerdere keren per week te volgen. Deze flexibiliteit weten de studenten erg te waarderen.

Binnenkort kan de Specifieke lerarenopleiding ook gevolgd worden als indaling in een tweejarige master. Het personeel van de KU Leuven is erg opgetogen over deze evolutie; de studenten waren dan weer niet allemaal even enthousiast over deze evolutie. Sommigen vrezen namelijk dat deze indaling een uitholling van het programma van de gehele masteropleiding met zich meebrengt.

De commissie vindt het vrijstellingenbeleid aan de KU Leuven transparant. De studenten moeten in dat kader bewijzen dat ze aan bepaalde criteria voldoen om een vrijstelling te krijgen. Dit geldt ook voor eerder verworven kwalificaties: formele bewijzen die een student kan gebruiken om vrijstellingen aan te vragen, op voorwaarde dat ze inhoudelijk aansluiten bij de opleiding die de student wenst te volgen. Indien de opleiding de waarde van deze kwalificaties niet kent, kan de opleiding een bekwaamheidsonderzoek bij de validerende instantie laten verrichten. Studenten moeten hun aanvraag indienen aan de programmadirecteur van de betrokken SLO. Voor de basisopleidingen binnen de universiteit bestaat er vanuit de Associatie KU Leuven een uitgewerkte monitor met een overzicht van de te contacteren instanties. Als studenten bepaalde argumenten aandragen, worden documentatie en de vakinhouden opgevraagd. Het advies van de betrokken titularissen wordt bekeken. Er is eveneens een precedentenlijst waarmee centraal wordt gewerkt.

Voor de SLO's Lichamelijke opvoeding en Gedragwetenschappen stelde de commissie een overlap vast met de basisopleiding.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	voldoende
uitgezonderd	SLO Gezondheidswetenschappen	goed
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	voldoende
facet 2.3	samenvang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	goed
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
uitgezonderd	SLO Godsdienstwetenschappen	excellent
	SLO Gezondheidswetenschappen	excellent
	SLO Natuurwetenschappen	excellent
	SLO Wiskunde	onvoldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	goed
uitgezonderd	SLO Lichamelijke opvoeding	voldoende
	SLO Gedragwetenschappen	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Voor de SLO Wiskunde maakt de visitatiecommissie een positieve afweging. Ze is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn, ondanks de onvoldoende op facet 2.6.

Hoewel er in de SLO Wiskunde te veel ex cathedra wordt gedoceerd en er te weinig verschillende werkvormen worden gehanteerd, meent de commissie dat het programma van de opleiding aan de norm voldoet. Zo komen de doelstellingen van de opleiding aan bod in de verschillende op-

leidingsonderdelen en zijn zowel de professionele als de academische gerichtheid van de opleiding van adequaat niveau. Ook vindt er volgens de commissie voldoende inhoudelijk overleg plaats tussen de docenten van de algemene vakken en de vakdidactiek/concretisering om de afstemming op elkaar te garanderen voor het programma. Wat betreft de studietijd stootte de commissie niet op problemen. De commissie is tevreden over het toetsbeleid van de opleiding, waarin verschillende evaluatievormen worden gehanteerd en waarvan de studenten op meerdere tijdstippen over op de hoogte worden gebracht. Tot slot zijn de voorwaarden om toegelaten te worden tot de SLO Wiskunde transparant, wat de commissie apprecieert.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

In de Specifieke lerarenopleiding zijn verschillende personeelscategorieën actief. Vooreerst is er het zelfstandig academisch personeel, dat verschillende graden en wijzen van aanstelling kent. Ten tweede zijn er de praktijklectoren; zij hebben doorgaans een AAP-statuuut, en een tijdelijke en deeltijdse aanstelling. Ten derde is er het administratief en technisch personeel. Deze personeelsgeleding verzorgt de technische en administratief-organisatorische ondersteuning van de activiteiten die de universiteiten ontplooit.

Een belangrijk aspect van de benoemingsprocedure van voltijdse leden van het ZAP is de vastlegging van de profielvacature, waarin zowel de verwachtingen ten aanzien van het te benoemen ZAP-lid als diens taken staan beschreven. De kandidaten voor de SLO moeten een doctoraat hebben, ze moeten over uitstekende didactische vaardigheden beschikken en hun onderzoekskwaliteiten moeten blijken uit een uitstekend, bij voorkeur internationaal onderzoeksdossier. De aanstelling van het ZAP valt onder de autonomie van de faculteit. De vacatures worden bekendgemaakt via internet, en eventueel via andere kanalen die de internationale fora van het betreffende vakgebied bereiken, zoals vaktijdschriften. Het ZAP wordt geëvalueerd volgens de decretaal verplichte ZAP-evaluatie, drie jaar na de eerste benoeming of aanstelling van een ZAP-lid.

Praktijklectoren doen aan stagebegeleiding, begeleiding bij de praktijkgerichte opleidingsonderdelen, nascholingen en ondersteuning van de werking van de SLO. Praktijklectoren moeten een licentiaats- of masterdiploma hebben in een studierichting die toegang geeft tot de SLO waaraan de praktijklector verbonden zal zijn. Daarnaast moet hij of zij ook het diploma hebben van leraar of geaggregeerde voor het secundair onderwijs (groep 2). Ook moet hij/zij bij voorkeur minstens vijf jaar onderwijservaring hebben in het secundair, hoger of volwassenenonderwijs in het vakgebied van de SLO. De aanwervingsprocedure voor praktijklectoren past in deze van andere aanstellingen aan de KU Leuven. De evaluatie van de praktijklectoren verloopt via een gesprek na negen maanden proeftijd, en via een evaluatiegesprek voor het aflopen van het contract voor een driejaarlijkse aanstelling.

Tot slot zijn ook enkele ATP-leden actief in de SLO. Zij zijn verantwoordelijk voor een aantal taken, zoals de algemene coördinatie van de SLO's, de vertegenwoordiging van de lerarenopleiding buiten de universiteit, de ondersteuning van de diversiteitsstages, de relaties met het expertisenetwerk School of Education enzovoort.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als goed, behalve voor de SLO Wiskunde (voldoende).

De commissie raakte tijdens haar bezoek gecharmeerd door de inzet, de openheid, het enthousiasme en de betrokkenheid van het personeel bij de Specifieke lerarenopleiding. De personeelsleden hebben inmiddels een grote expertise opgebouwd in hun vakgebied, en ze weten die over te brengen op hun studenten. Dat straalt volgens de commissie af op de kwaliteit van de opleiding. Hoewel de KU Leuven een zeer grote instelling is en de Specifieke lerarenopleiding universiteitbreed is georganiseerd, was de commissie onder de indruk van de korte lijnen die bestaan tussen docenten en studenten. De studenten zien de laagdrempeligheid als een pluspunt. De hoge eisen die de opleiding aan de praktijklectoren stelt, werpen duidelijk hun vruchten af. Ook de onderzoeksachtergrond van het personeel kent een grote return in het gerealiseerde niveau van de opleiding. Toch moet de opleiding erover waken dat er geen fragmentarisering van het docentenkorps optreedt.

De aanstellings- en bevorderingsprocedures aan de KU Leuven voldoen volgens de commissie. De combinatie van docenten, praktijklectoren en mentoren werkt efficiënt. Ook de initiatieven om de verschillende praktijklectoren in te werken, apprecieert de commissie. De KU Leuven wil werk maken van een gedegen opleiding voor nieuwe praktijklectoren. Een lectorenopleiding is slechts een element van een professionaliseringsaanbod voor alle onderwijzend personeel binnen de lerarenopleiding waaraan het AVL werkt. De commissie hoopt dat dit initiatief in de toekomst universiteitbreed zal worden toegepast.

Op onderwijskundig vlak kan men op twee vlakken navormingen volgen, verzorgd door de verschillende faculteiten en door de universiteitsbrede diensten. Ter versterking van de interne professionalisering en het (vak)didactische onderzoek organiseert het AVL sinds 2008 de Leuvense seminars voor vakdidactisch onderzoek. Hier worden de resultaten van de onderzoeken van het Impulsfonds Vakdidactisch Onderzoek voorgesteld. Zo wordt een relatie gelegd tussen onderzoek en interne professionalisering. Deze seminars hebben tot doel het eigen personeel te professionaliseren, de resultaten van het vakdidactische onderzoek breder bekend te maken, en een forum te bieden waarop theorieën over en methoden voor vakdidactisch onderzoek over de disciplinaire grenzen heen kunnen worden besproken. Daarnaast organiseert het AVL ook studiedagen die specifiek zijn gericht op lectoren.

Tijdens het academiejaar 2010–2011 werd gestart met een vormingstraject/professionaliserings-traject. Uit de ZER-bevraging en de informele gesprekken met de lectoren bleek immers een grote vraag naar vorming, leren van elkaar en naar faculteitoverschrijdend werken. Er volgden meerdere studiedagen. Tot slot bestaat een samenwerking met de School of Education, het Expertisenetwerk van de Associatie KU Leuven, dat professionalisering van lerarenopleiders als hoofdpodracht heeft. Deze samenwerking leidt tot verschillende acties, zoals de organisatie van studiedagen. Het is de commissie niet ontgaan dat de KU Leuven een voortrekkersrol heeft in deze materie.

Voor de SLO Wiskunde stelde de commissie een gedateerde kwaliteit van het personeel vast. Er is volgens de commissie te weinig diversiteit in het personeelskorps van de SLO Wiskunde. Het professionaliseringsbeleid van deze opleiding kan beter volgens de commissie. De didactische kennis van het personeel kan volgens de commissie meer up-to-date zijn. Bovendien stelde de

commissie vast dat de praktijklectoren van deze opleiding geen docent zijn in het voortgezet onderwijs.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende, behalve voor de SLO Maatschappijwetenschappen (onvoldoende).

Zoals gesteld bestaat het academische personeel dat verbonden is aan de Specifieke lerarenopleiding uit ZAP'ers, AAP'ers en ATP'ers. Op 1 oktober 2010 telde de groep ZAP en AAP 54,3 VTE. Als men de VTE van het ATP hieraan toevoegt, komt men tot een totaal van 66,75 VTE. Dit stemt overeen met 147 personeelsleden: 77 mannen en 70 vrouwen. Volgens de commissie is dit over het algemeen een goede spreiding van het personeel. Ook de leeftijdsstructuur is over het algemeen voldoende divers. Toch zijn er volgens de commissie enkele uitzonderingen op de regel.

Ook de student-stafratio voldoet volgens de commissie. Het aantal reële in de opleiding geïnvesteerde VTE (ZAP en AAP) bedraagt 37,84 en staat tegenover de 54,3 VTE aan de instelling. Deze VTE kunnen worden opgesplitst in 17,55 VTE voor het AAP en 20,29 voor het ZAP. De VTE aan de instelling kan men opsplitsen in 36,75 VTE voor het ZAP en 17,55 voor het AAP. Het VTE-percentage van het ATP bedraagt 12,45. De globale staf-studentratio voor het academiejaar 2009-2010 bedroeg 17,495.

Dit wat de personeelsbezetting van de universiteitbrede Specifieke lerarenopleiding betreft. Er zijn ook enkele lerarenopleidingen die het met minder personeel dan gemiddeld moeten stellen. Dit geldt voor de SLO Maatschappijwetenschappen. Hier worden sommige taken ingevuld door emeriti, en er zijn tevens vacatures die niet ingevuld zijn. De student-docentratio ligt hier duidelijk lager dan bij de andere SLO's. Bij de SLO Economie is er een ZAP-lid dat slechts een aanstelling heeft voor 20 procent. In de SLO Gedragswetenschappen is er eveneens een vacature die al geruime tijd niet werd ingevuld.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	goed
uitgezonderd	SLO Wiskunde	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende
uitgezonderd	SLO Maatschappijwetenschappen	onvoldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn, behalve bij Maatschappijwetenschappen.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als goed.

De lerarenopleiding maakt gebruik van de materiële voorzieningen die ter beschikking staan van de verschillende faculteiten die een SLO aanbieden in aansluiting met een basisopleiding; daarnaast beschikt het AVL over enkele lokalen om de diensten te huisvesten. Tijdens het bezoek aan de materiële voorzieningen bleek dat de collegezalen voorzien zijn voor degelijk onderwijs. De meeste lokalen bezitten een geluidsinstallatie en een overheadprojector. Daarenboven kan je bijna overal werken met video/dvd, dia's of film. Er zijn eveneens beamers beschikbaar voor PowerPoint-presentaties.

Wat ICT betreft, kunnen studenten materiaal ontlenen, maar niet alle studenten zijn daarvan op de hoogte. De meeste studenten maken een lesvoorbereiding op de computer; wanneer ze les moeten geven, gaan ze op voorhand naar het klaslokaal. Studenten kunnen uiteraard ook boeken en dvd's ontlenen. In de meeste faculteiten staat een smartboard. Dit is echter niet het geval voor de SLO Wiskunde, en het smartboard van de SLO Gedragswetenschappen werkte niet. De commissie is van mening dat de ICT-voorzieningen voor de SLO nog kunnen worden uitgebreid, en dat het bestaan ervan beter kan worden gecommuniceerd naar de studenten.

De werkmiddelen van de Specifieke lerarenopleidingen worden verdeeld op basis van het aantal verworven credits en de studentenaantallen. Er worden afspraken gemaakt tussen de bibliotheken onderling, en tijdschriften worden enkel online aangekocht om geld te besparen. De SLO Gezondheidswetenschappen beschikt dan weer over erg goede materiële voorzieningen. De studenten kunnen er gebruikmaken van tablets waar games op zijn geïnstalleerd, als voorbeeld van hoe ICT in de klas kan worden aangewend. Dit materiaal wordt ook ter beschikking gesteld van studenten, die het kunnen ontlenen. Tijdens de rondleiding raakte de commissie ook onder de indruk van de materiële voorzieningen van de SLO Natuurwetenschappen. De lokalen daar zijn uitgerust met de laatste technologische snufjes, die toestaan om de hedendaagse en toekomstige klassituaties te simuleren. De andere SLO's kunnen een voorbeeld nemen aan deze drie opleidingen. Ook bij de SLO Talen stelde de commissie mooie materiële voorzieningen vast bij haar rondleiding in de bibliotheek. Die beschikt namelijk over een zoekfunctie vakdidactiek per taal. Ook op TOLEDO staat volgens de commissie uitzonderlijk veel materiaal over de verschillende talen.

De elektronische leeromgeving TOLEDO is volgens de commissie een handig instrument, waar zeer veel informatie op terug te vinden is. Toch stelde de commissie tijdens haar bezoek vast dat zij-instromers nu nog moeilijkheden ondervinden bij het gebruik van TOLEDO. De SLO Godsdienst maakt gebruik van de Thomas-website, die volgens de studenten, alumni, het werkveld en de commissie een internationaal voorbeeld is van hoe de elektronische leeromgeving van een Specifieke lerarenopleiding er zou moeten uitzien.

De studenten zijn tevreden over de materiële voorzieningen. Studenten kunnen steeds gebruikmaken van de didactische ruimtes in de bibliotheken van de verschillende faculteiten. Volgens de commissie is in de bezochte bibliotheken meer dan genoeg informatie aanwezig voor de studenten, zowel voor vakdidactiek als voor algemene didactiek.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

De commissie is tevreden over de manier waarop de studiebegeleiding aan de SLO's van de KU Leuven wordt georganiseerd. De instroombegeleiding verloopt via verschillende kanalen. Op de website van de lerarenopleiding kunnen kandidaat-studenten gedurende het hele jaar terecht voor informatie. In tweede instantie gebeurt de instroombegeleiding vanuit de verschillende SLO's. Zij voorzien namelijk jaarlijks infosessies voor de toekomstige SLO-studenten.

Vanuit het AVL en de opleidingen worden de studenten begeleid in hun zoektocht naar werk. Op de website van het AVL vindt men bijvoorbeeld een digitale wegwijzer voor beginnende, werkzoekende en ervaren leerkrachten. De voornaamste juridische en administratieve informatie voor beginnende leraren wordt eveneens op deze website aangeboden. Men vindt er eveneens tal van tips met bijhorende links om beginnende leerkrachten te helpen in hun zoektocht naar werk en onderwijs. Jaarlijks houdt het AVL ook een infosessie over werken in het onderwijs. Ook de verschillende faculteiten hebben verschillende diensten. De faculteit Letteren heeft bijvoorbeeld een mailinglist voor haar afgestudeerden. Dat deze service momenteel nog niet universiteitsbreed voorzien is, betreurt de commissie.

Uit de gesprekken bleek dat de studenten de weg vinden naar de ombudspersoon. Studenten kunnen een examenombudspersoon contacteren vanaf het moment dat de examenroosters online verschijnen, tot en met een week na de examens. In de meeste gevallen stellen de docenten zich flexibel op voor studenten die de SLO combineren met andere opleidingen of met een job. Wel is de commissie van mening dat de trajectbegeleiding tijdens de stage nog kan worden geoptimaliseerd. Ook bepaalde informatievoorzieningen kunnen beter. Sommige studenten refereren aan de grote hoeveelheid informatie die beschikbaar is maar waarbinnen het moeilijk zoeken is. De navigatie is volgens deze studenten niet altijd even sterk. Vooral de LIO-studenten ondervinden hier last van.

De studiebegeleiding van de SLO Godsdienstwetenschappen is volgens de commissie een voorbeeld. De studenten vinden de korte lijnen, de individuele begeleiding, de laagdrempeligheid en de ICT-ondersteuning sterke punten van de opleiding. Ook de studenten van de SLO Natuurwetenschappen zijn erg tevreden met hun studiebegeleiding. De loopbaanbegeleiding van deze SLO is volgens de commissie een pluspunt.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	goed
facet 4.2	studiebegeleiding	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

De KU Leuven heeft een algemeen kader voor de kwaliteitszorg van het onderwijs. Dit betreft zowel de organisatorische inbedding van de kwaliteitszorg als het effectief waarmaken van die kwaliteitszorg, in een cyclisch proces van interne evaluatie en externe evaluaties met tussentijdse balansmomenten.

In de SLO kent de kwaliteitszorg een organisatorische inbedding in de algemene bestuursstructuur van de KU Leuven: de permanente onderwijscommissie (POC) en het Academisch Vormingscentrum voor Leraren (AVL) spelen hierin een belangrijke rol. De permanente onderwijscommissies worden geleid door een programmadirecteur. De Specifieke lerarenopleiding bestaat uit vier POC's. Hierin hebben leden van het ZAP, studenten, het AAP en alumni zitting. Deze POC's vergaderen minstens vier keer per jaar. De POC waakt over de opvolging en de implementatie van de eindtermen die opgetekend staan in het onderwijskundig referentiekader (ORK), en vervult een sleutelrol in initiatieven die gericht zijn op onderwijsvernieuwing.

De werking van de SLO en de verschillende SLO-trajecten wordt gecoördineerd en ondersteund door het Academisch Vormingscentrum voor Leraren (AVL). Het bestuurscomité van het AVL heeft de dagdagelijkse leiding over het centrum. De centrale bekommernis van het BCAVL draait om kwaliteitszorg, de systematische reflectie over het programma, de navorming voor leraren en het vakdidactische onderzoek. De algemene vergadering is dan weer een klankbord waarin de verwezenlijkingen, plannen, beleidslijnen en problemen van algemene aard worden besproken. Vanaf academiejaar 2011–2012 is de leiding van AVL in handen van een commissie van decanen. De beleidsadviezen komen tot stand via een stuurgroep onderwijs, een stuurgroep onderzoek en een stuurgroep nascholing.

Voorts wordt de universitaire kwaliteitszorg op centraal niveau uitgewerkt en bewaakt door de onderwijsraad. Die verleent adviezen aan de academische raad over onderwijsaangelegenheden, en moedigt initiatieven aan om de kwaliteit van het onderwijs aan de KU Leuven te bevorderen. De onderwijsraad bestaat uit de vicedecanen Onderwijs, vertegenwoordigers van assistenten en studenten, de coördinator Onderwijsbeleid, de coördinator Studentenbeleid, een onderwijskundige en de directeur van de dienst Onderwijsbeleid. De vicerector Onderwijsbeleid coördineert het onderwijsbeleid aan de KU Leuven. De dienst Onderwijsbeleid bereidt het onderwijsbeleid voor en voert het uit. De domeinen waarop deze dienst zich concentreert, zijn onderwijsinnovatie, curriculumontwikkeling, kwaliteitszorg, juridisch advies, en dataverzameling en -analyse betreffende studenten en onderwijsbeleid. De cel Onderwijscommunicatie zorgt voor de informatie en de promotie van de opleidingen, terwijl de dienst Studietoelating voorziet in begeleiding van studenten in alle stadia van instroom tot uitstroom. De dienst Universitair onderwijs (DUO) biedt rechtstreekse onderwijskundige ondersteuning aan de faculteiten, POC's, curriculumcommissies, onderwijsondersteuners, individuele docenten en assistenten, voor initiatieven die zij nemen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en/of te verbeteren. De ondersteuning situeert zich op vier domeinen: kwaliteitszorg, curriculumontwikkeling, onderwijsinnovatie en onderwijskundige vorming, en dit op drie niveaus: het faculteits-, opleidings- en opleidingsonderdeel-niveau.

De kwaliteitszorg van de KU Leuven bestaat uit vier pijlers: definiëring van de onderwijsvisie, de implementatie hiervan in het onderwijs, de evaluatie en de opvolging van de resultaten. Dit kwaliteitszorgproces is toegepast op de SLO-werking.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als voldoende.

Enkele componenten van de interne kwaliteitszorg zijn universiteitbreed ingewerkt in de interne kwaliteitszorg. Dit zijn volgens de commissie ankerpunten voor alle opleidingen. Daarnaast zijn alle verschillende opleidingen vrij om zelf initiatieven te nemen. De sleutels van de verschillende vernieuwingen zijn echter terug te vinden in de verschillende permanente onderwijscommissies. De centrale diensten van de KU Leuven gaan de laatste jaren steeds meer met de verschillende opleidingen aan de slag. Op die manier proberen ze systematiek in het draaiboek te krijgen. De studenten appreciëren dit.

De KU Leuven kent een instellingbrede systematiek voor de kwaliteitszorg. In het kader daarvan worden opleidingsonderdelen tweejaarlijks bij de studenten geëvalueerd; de resultaten daarvan worden besproken in de POC's en betrokken bij de evaluatie van de dossiers van de docenten. Verschillende docenten van SLO's nemen op eigen initiatief ook zelf aanvullende studentevaluaties af. Conform het reglement voor de POC's wordt gewerkt aan een systematisch curriculumherziening en kwaliteitsbewaking, zo laten de verslagen van de vergaderingen van de POC's zien. In het kader van de visitatie van de SLO zijn verschillende extra activiteiten ondernomen (bijvoorbeeld het bevragen van alumni en docenten over verschillende aspecten).

De cyclus waarin aan vernieuwing wordt gewerkt, kent een relatief lange doorlooptijd. De impact van de evaluatie bij studenten van het gehele curriculum kan worden versterkt.

Toetsbare streefdoelen heeft de commissie beperkt aangetroffen.

De commissie vond het zelfevaluatie rapport een nuttige informatiebron en een goede voorbereiding op het visitatiebezoek. Door de breedte van de opleiding kon de opleiding uiteraard selectief zijn in de voorbeelden die ze aanhaalde in het zelfevaluatie rapport, maar ter plaatse heeft de commissie tijdens het bezoek een meer dan voldoende zicht gekregen op de opleiding.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

De commissie apprecieert de permanente klemtoon op kwaliteitszorg die de opleiding kenmerkt. Zij heeft op verschillende momenten grote en kleine stappen ondernomen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. De commissie waardeert het bovendien dat er binnen de verschillende SLO's ruimte is voor maatregelen ter verbetering, en dit dankzij de korte lijnen die bestaan tussen studenten en personeel van de instelling.

Zo is de nieuwe structuur van de SLO het gevolg van een universiteitbreed overleg tussen de verschillende vertegenwoordigers van de SLO-trajecten. Op basis hiervan werkte de vicerector Onderwijs een nieuw model uit. De nauwe band tussen de verschillende SLO-trajecten en de basisopleiding vertaalt zich hierin structureel door de inbedding van de SLO in de facultaire structuren. Wat onderzoek en personeel betreft, zijn departementen en faculteiten verantwoordelijk voor het ter beschikking stellen van de noodzakelijke onderwijscapaciteit.

Bij het opstellen van het zelfevaluatie-rapport van 2006 bleek dat pas afgestudeerden niet over voldoende praktijkervaring beschikten. Zij vonden dat het praktijkgedeelte en de stage moesten worden verbeterd. Het ALO-programma was niet praktijkgericht genoeg. Daar heeft de opleiding vervolgens rekening mee gehouden; uit recente studentenevaluaties blijkt dat het evenwicht tussen theorie en praktijk ondertussen meer op punt staat.

Op de verschillende niveaus vindt een evaluatie plaats. Toen studenten aangaven dat zij meer ondersteuning wensten op het vlak van leerlingenbegeleiding, heeft de opleiding hiermee rekening gehouden. Toen de studenten een klacht hadden in verband met de toetsing van het algemene opleidingsonderdeel 'Leren en onderwijzen', heeft men besloten om deze toetsing helemaal te veranderen. Waar in het oude systeem een openboekexamen met twee kennisvragen, twee inzichtvragen en één stelling plaatsvond, is het examen nu gesloten boek geworden. Sommige studenten zijn evenwel van mening dat nu een hypercorrectie heeft plaatsgevonden; het examen is volgens hen nu te zeer toegespitst op weetjes en praktische zaken.

Bij de alumni-bevragingen van 2007–2008 en 2008–2009 kwamen enkele werkpunten naar boven. Enkele van de opmerkingen betreffen het grote aantal verslagen dat wordt gevraagd tijdens de stage, en de afstemming tussen theorie en praktijk, onder andere wat betreft het omgaan met moeilijke klassen. Een aantal theoretische inhouds-bieden momenteel nog te weinig ondersteuning voor de stage en de latere beroepspraktijk. Bij de huidige curriculumhervorming wordt nu gezocht naar manieren om hieraan tegemoet te komen.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als voldoende.

De studenten zijn vertegenwoordigd in de verschillende permanente onderwijscommissies van de opleiding. Volgens het reglement moet de POC vier keer per jaar samenkomen. Voor de meeste POC's is dit het geval. De studentenvertegenwoordigers zijn van mening dat ze voldoende inspraak hebben in de opleiding. Ze hebben eveneens de indruk dat hun meningen worden gewaardeerd. In de POC's worden voornamelijk overkoepelende zaken besproken. Hier vindt evenzeer de terugkoppeling van de stuurgroep Onderwijs plaats. De voorgangers van deze lichte studentenvertegenwoordigers hebben inspraak gehad in de visitatie.

De alumni worden momenteel wel ondervraagd door de verschillende POC's, maar de respons ligt aan de lage kant. Het is een van de grootste zorgen van de opleiding om een degelijk alumnisysteem uit te werken. Men heeft vooral moeite om aan de contactgegevens van deze alumni te komen. Momenteel vindt deze bevraging van alumni volgens de commissie dan ook te zeer ad hoc plaats. In 2007–2008 en 2008–2009 vonden onlinebevragingen plaats bij SLO-afgestudeerden. De respons was eerder laag.

De KU Leuven zorgt op verschillende manieren voor betrokkenheid met het werkveld. Dat blijkt in de eerste plaats uit de inschakeling van praktijklectoren. Die hebben een structurele band met het werkveld door de eigen lesopdracht in het onderwijs. Sommige praktijklectoren zijn bovendien naast leraar ook pedagogisch begeleider, schoolboekauteur, lid van een leerplancommissie, vakvereniging of lerarenvereniging, nascholer enzovoort. Tijdens stagebezoeken komen praktijklectoren in contact met directies, stagecoördinatoren en mentoren. Toch betreurt de commissie het dat deze band met het werkveld vooral op een informele basis is gestoeld. Ook merkte de commissie bij de betrokkenheid van het werkveld een verschil tussen de verschillende SLO's.

Zo houdt de faculteit Wetenschappen om de twee jaar een lerarendag, waarop de vakdidactici een korte nascholing geven. Alle evoluties in het onderwijs worden daar besproken. Een betere afstemming tussen de verschillende SLO's is wat dit werkpunt betreft, wenselijk.

Met de mentoren van de verschillende scholen hebben de verschillende SLO's een structureler contact; er vindt elk jaar een zogenaamde mentorenvorming plaats. De mentoren worden eveneens elk jaar bedankt voor hun inzet. Van deze momenten maakt de opleiding gebruik om te polsen naar de bevindingen van de mentoren over het curriculum. Deze methode ligt evenwel niet vast op papier. Dit betreurt de commissie. In maart 2010 werden de praktijklectoren bevraagd over de invulling van de verschillende onderdelen van hun functie: onderwijs, onderzoek en dienstverlening. De taakverdeling stemt overeen met de taken die zijn opgenomen in de functiebeschrijving.

Oordeel over onderwerp 5: [Interne kwaliteitszorg](#)

facet 5.1	evaluatie resultaten	voldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als goed.

De commissie stelde tijdens haar visitatiebezoek vast dat het gerealiseerde niveau voor alle Specifieke lerarenopleidingen in orde is. De studenten laten in hun portfolio's zien dat ze de beoogde doelen hebben bereikt. De studenten voelen zich goed voorbereid op de overstap naar het werkveld. Het werkveld (mentoren, schoolleiders) en alumni zijn tevreden, zeker wat de beroepsvoorbereiding betreft. Ook het niveau van de studenten en voormalige studenten is volgens hen aan de maat. Volgens het werkveld biedt de opleiding aan de KU Leuven door de band genomen een adequate voorbereiding op de praktijk. Studenten bereiden hun stage volgens het werkveld telkens goed voor, en dat is te zien aan de resultaten op het veld. De resultaten op de toetsen laten een adequate beheersing van de kennisbasis en het inzicht daarin zien.

In de portfolio's die de commissie ter plaatse kon inkijken, bleek dat die van een behoorlijk niveau waren. De basiscompetenties, die de norm zijn, worden over het algemeen goed waargemaakt in de werken van de studenten. Wel vraagt de commissie meer aandacht voor het functionele geheel 'de leraar als onderzoeker'. Ook maken de studenten de terugkoppeling van de praktijk naar de theorie momenteel nog niet op een hoog niveau waar. Speciale aandacht is nodig voor de functionele gehelen 6-10. Wat functioneel geheel 5 betreft, moet het verrichten van onderzoek door de studenten naar de eigen lespraktijk worden bevorderd. De reflectie wordt aangestuurd met het reflectiemodel van Korthagen. De reflectie op de eigen praktijk ontbeert echter een theoriegestuurde analyse. De lijn van theorie naar praktijk is aanwezig door de lijn van algemene vak-

ken via vakdidactiek en seminars naar de stage. In de reflectieve teksten van de studenten is de omgekeerde weg, die van de praktijk naar de theorie, minder terug te vinden.

De alumni zijn tevreden over de opleiding die ze genoten. Zij zijn over het algemeen van mening dat de opleiding voldoende voorbereidt op de arbeidsmarkt. Bovendien verwijzen ze naar de gunstige toekomstperspectieven. Het diploma brengt volgens de afgestudeerden de verwachte loopbaanopportuniteiten met zich mee. Iets meer dan de helft van de ondervraagden van een alumnibevraging zegt al uitzicht te hebben op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of op een vaste benoeming.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

Het rendement van de Specifieke lerarenopleiding wordt systematisch opgevolgd. De commissie apprecieert dit. De Specifieke lerarenopleiding constateert een steeds groeiende instroom van het aantal studenten. Deze stijging is volgens de opleiding te danken aan de vervanging van de academische lerarenopleiding door de Specifieke lerarenopleiding, al zijn er nog geen harde bewijzen voor deze these.

Uit de cijfers in het zelfevaluatie rapport blijkt dat het onderwijsrendement stijgt, zowel voor de totale groep als voor studenten die kiezen voor een volledige inschrijving. Het algemene rendement steeg van 41 procent in het academiejaar 2007–2008 naar 50 procent in het academiejaar 2008–2009, tot en met 71 procent in het academiejaar 2009–2010. Voor voltijdse studenten steeg dit rendement van 50 procent naar 62 procent, tot en met 77 procent.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	goed
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn,

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
uitgezonderd	Lichamelijke opvoeding	negatief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
uitgezonderd	Maatschappijwetenschappen	negatief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding' komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een positief eindoordeel over de opleiding, behalve voor Lichamelijke opvoeding (Doelstellingen), Wiskunde (Programma) en Maatschappijwetenschappen (Personeel).

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Ontwikkel een meer heldere relatie tussen het decreet en de eigen doelstellingen.
- Vergeet ook niet om de verschillende attitudes in het programma te laten doorwerken.
- Zorg ervoor dat alle basiscompetenties aan bod komen in de doelstellingen van de SLO Lichamelijke opvoeding.

Onderwerp 2

- Zorg ervoor dat de studenten voldoende feedback krijgen over opdrachten, examens...
- Breng de studenten op de hoogte van de criteria die moeten worden gehaald om te slagen.
- Breng meer structuur en transparantie in de eerder verworven competenties.
- Zorg voor een betere samenhang in het programma.
- Zorg voor een update van inhoud en didactiek van de SLO Wiskunde.

Onderwerp 3

- Zorg voor voldoende maatregelen om een fragmentarisering van het personeel tegen te gaan.
- Waak over de continuïteit van het personeel.
- Zorg voor een beter evenwicht in de personeelsbezetting tussen de diverse SLO's. Niet alleen het aantal studenten maar ook de diversiteit bepaalt de werklast voor het personeel.
- Maatschappijwetenschappen: neem initiatieven om de schaalgrootte van het personeel te faciliteren.
- Zorg voor verbetering van de personeelssituatie bij Gedragswetenschappen en Economie.

Onderwerp 4

- Zorg ervoor dat alle SLO's over dezelfde optimale ICT-voorzieningen beschikken; zorg er tenminste voor dat in alle SLO's een smartboard aanwezig is.
- Voorzie een infosessie TOLEDO voor zij-instromers.
- Optimaliseer de ICT-voorzieningen.

Onderwerp 5

- Stel toetsbare streefdoelen op voor interne kwaliteitszorg.
- Integreer structurele contacten met het werkveld.
- Wissel good practices uit tussen de verschillende SLO's.

Onderwerp 6

- Zorg ervoor dat alle alumni van de opleiding voldoen aan het functionele geheel 'de leraar als onderzoeker'.
- Heb aandacht voor de terugkoppeling van praktijk naar theorie.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

	Godsdienstwetenschappen	Talen	Geschiedenis, Kunst & Muziek	Lichamelijke opvoeding	Gezondheidswetenschappen	Wiskunde	Natuurwetenschappen	Maatschappijwetenschappen	Economie	Gedragwetenschappen
Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	G	G	G	O	G	V	E	G	G	G
Onderwerp 2 Programma	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	V	V	V	V	G	V	V	V	V	V
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK
Facet 2.5 Studietijd	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud	E	V	V	V	E	O	E	V	V	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	G	G	G	V	G	G	G	G	G	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	G	G	G	G	G	V	G	G	G	G
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V	V	V	V	V	V	V	O	V	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
Facet 4.2 Studiebegeleiding	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Onderwerp 6 Resultaten	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

LESSIUS ANTWERPEN

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van Lessius Antwerpen

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN LESSIUS ANTWERPEN

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door Lessius Antwerpen. Deelcommissie 4 bezocht de opleiding op 28 en 29 februari 2012.

Lessius Antwerpen biedt een Specifieke lerarenopleiding aan in het studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde. Studenten kunnen deze opleiding zowel volgen als preservicetraject (zes studenten in 2011–2012) als in de vorm van een LIO-traject (geen studenten in 2011–2012).

Lessius Antwerpen maakt deel uit van de Associatie KU Leuven en de School of Education. Binnen dit netwerk werden bij de omvorming van de vroegere Initiële Lerarenopleiding van Academisch Niveau (ILAN) naar een Specifieke lerarenopleiding in 2007–2008 de samenwerkingsmogelijkheden met andere Specifieke lerarenopleidingen in het domein van de economie onderzocht. Dit leidde tot een samenwerkingsverband tussen de drie Specifieke lerarenopleidingen in het studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde die op dat moment aangeboden werden, namelijk in de EHSAL, VLEKHO en Lessius Hogeschool. De drie opleidingen besloten eenzelfde curriculum aan te bieden. In 2008–2009 werd de HUB opgericht en gingen de EHSAL en VLEKHO op in deze nieuwe structuur. De Lessius Hogeschool werd, in het kader van een operationele samenwerking met de Katholieke Hogeschool Mechelen, in 2010–2011 Lessius Antwerpen. De HUB en Lessius Antwerpen bieden nog steeds de Specifieke lerarenopleiding aan met eenzelfde programma. Voor een groot deel van de implementatie van de opleiding doet Lessius Antwerpen een beroep op de HUB. Concreet verzorgt het personeel van de HUB een groot deel van het programma en staat de HUB in voor de interne kwaliteitszorg van de opleiding.

De Specifieke lerarenopleiding maakt deel uit van de subfaculteit Economie en BedrijfsHandelswetenschappen. Daarnaast zijn er aan Lessius een tweede subfaculteit en een departement waarin academische opleidingen gegroepeerd worden, en vier groepen die de professionele bacheloropleidingen bundelen, waaronder de Geïntegreerde lerarenopleidingen voor kleuter-, lager en secundair onderwijs.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie rapport, de ingekeken examen vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten en het overige ter inzage gelegde materiaal. De

oordelen die beschreven zijn in dit rapport hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

De opleiding heeft samen met de HUB een competentieprofiel opgesteld dat gebaseerd is op drie pijlers: HUB-competenties, algemene competenties en domeinspecifieke competenties. De HUB-competenties sluiten aan bij de opdrachtverklaring en onderwijsvisie van de HUB en Lessius Antwerpen. Lessius staat voor competentiegericht en studentgecentreerd onderwijs en wil studenten voorbereiden op een optimaal zelfstandig functioneren in een internationale academische, professionele en maatschappelijke context. Om dit te realiseren, streeft de opleiding naar een benadering die gekenmerkt wordt door een groeiende zelfstandigheid van de student. Centraal in de opleiding staan het concept 'learning by doing', een studentgerichte aanpak en een krachtige organisatorische ondersteuning. Verder streeft de opleiding naar het stimuleren en ontwikkelen van een vermogen tot kritische reflectie, wetenschappelijk en probleemoplossend denken en handelen, een attitude die gericht is op levenslang leren, een internationale gerichtheid en aandacht voor ethisch en duurzaam handelen, praktijkgerichtheid, het vermogen om zelfstandig in team te werken, en het ontwikkelen van communicatieve en managementvaardigheden.

Aangezien het competentieprofiel uitgebreid is, werd ervoor geopteerd om een set van tien prioritaire competenties en attitudes op te lijsten. Ze bepalen de vereisten waaraan een startende leerkracht minimaal moet voldoen, en ze weerspiegelen de eigenheid van de opleiding. De tien geselecteerde prioritaire competenties zijn:

- De student kan kritisch reflecteren over theorie en praktijk.
- De student geeft blijk van sociale vlotheid in professionele contacten.
- De student stuurt de eigen aanpak op basis van feedback en nieuwe inzichten.
- De student kan zelfstandig werken.
- De student kan geselecteerde informatie analyseren en synthetiseren.
- De student kan de leerinhouden structureren en vertalen in leeractiviteiten.
- De student kan het leer- en ontwikkelingsproces adequaat begeleiden in standaard-Nederlands, en daarbij rekening houden met en gericht inspelen op de diverse persoonlijke en maatschappelijke taalachtergronden van de leerlingen.
- De student kan in overleg een positief leefklimaat creëren voor de leerlingen in klasverband en op school.
- De student beheerst de domeinspecifieke kennis en vaardigheden, en kan die verbreden en verdiepen.
- De student kan het eigen functioneren ter discussie stellen en bijsturen.

De commissie waardeert het dat de opleiding over een eigen competentieprofiel beschikt en zo een profiel brengt in haar doelstellingen. De opleiding geeft hierbij aan welke competenties ze het belangrijkste vindt door het selecteren van tien prioritaire competenties en het onderscheid in het competentieraster tussen de basiscompetenties die geëvalueerd worden in de opleiding en de competenties waarvoor dit niet het geval is.

Hoewel het competentieprofiel gerelateerd wordt aan de decretaal bepaalde basiscompetenties en attitudes, bleek uit de gesprekken tijdens het bezoek aan de opleiding dat deze relatie niet door alle docenten kon geëxpliciteerd worden en dat ze evenmin transparant gemaakt werd in het handelen van de meeste docenten. De commissie vindt dan ook dat de relatie tussen het eigen competentieprofiel van de opleiding en de basiscompetenties niet voldoende transparant gemaakt wordt. Ze beveelt aan om meer aandacht te besteden aan de interne communicatie rond de band tussen de basiscompetenties en de prioritaire doelstellingen van de opleiding.

De opleiding geeft aan dat het competentieprofiel gebaseerd is op de decretaal bepaalde basiscompetenties en attitudes. De commissie vindt evenwel de relatie tussen het eigen competentieprofiel van de opleiding en de basiscompetenties niet doorzichtig. Ze beveelt aan om die band te benoemen en zo meer duidelijkheid te scheppen over welke basiscompetenties aansluiten bij de prioritaire doelstellingen van de opleiding en in welke mate de overige basiscompetenties nagestreefd worden in de opleiding.

De opleiding werkt ook met verschillende beheersingsniveaus van de competenties die ze nastreeft. De commissie heeft wel vastgesteld dat de concretisering van de verschillende beheersingsniveaus en de koppeling met het competentiemodel van de HUB nog te weinig gebaseerd zijn op een gedeelde visie van alle docenten. Ze beveelt aan om verder werk te maken van de gelijkgerichtheid van het hele docententeam met betrekking tot de invulling van de competentieniveaus.

De commissie heeft vastgesteld dat de actuele thema's die ze benoemt in haar domeinspecifiek referentiekader – zoals diversiteit, taalheterogeniteit, competentiegerichtheid en het inzetten van nieuwe media in het onderwijs – expliciet in de doelstellingen zijn opgenomen. Ook vindt ze het positief dat de opleiding belang hecht aan ondernemerschap, duurzaamheid en internationalisering.

De commissie heeft ten slotte vastgesteld dat de opleiding haar competentieprofiel, doelstellingen per opleidingsonderdeel en het beoogde competentieniveau goed communiceert, en dat deze bijgevolg bekend zijn bij studenten, alumni en werkveld.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het opleidingsprogramma (zie tabel 1) is samen opgesteld met de HUB en bestaat uit vijftien opleidingsonderdelen. Het opleidingsonderdeel 'Peer-teaching' moet succesvol afgerond worden voor de student toegelaten wordt tot 'Stage I'. In 'Stage I' geeft de student vijf oefenlessen die de opleiding intensief begeleidt. Na het slagen voor 'Stage I' kan de student 'Stage III' (twaalf uur) en 'stage IV' (twintig uur) aanvatten, waarin hij meer zelfstandige stagelessen geeft. Binnen 'Inloopstage' wordt een aantal niet-lesgebonden opdrachten in een school uitgevoerd (dertig uur) en worden lessen geobserveerd, en 'Stage II' wordt ingevuld via het SMART-project, waarbij

studenten kennismaken met een één-op-één-begeleiding in het kader van een opdracht rond huiswerkbegeleiding van jongeren uit Brusselse secundaire scholen.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Opleidingsonderdeel	Verdeling studiepunten
Theoretische component	
Leren & onderwijzen	5
Onderwijs, opvoeding & samenleving	3
Communicatieve competenties	5
Diversiteit & klasmanagement	5
Onderwijs & gezondheid	3
Vakdidactiek & thema's	6
Peer-teaching	3
Praktijkcomponent	
Inloopstage	3
Stageportfolio & reflectie	3
Projecten	3
Stage I	6
Stage II	3
Stage III	4
Stage IV	4
Toegepast onderzoeksproject	4
Totaal aantal studiepunten	60

Studenten die voor het LIO-traject kiezen, vervangen (delen van) de praktijkcomponent door een lesopdracht in het onderwijs. Zij dienen wel het opleidingsonderdeel 'Stageportfolio & reflectie' te voltooien. De theoretische component wordt op individuele basis ingevuld op basis van formeel opgelijste afspraken en regels in overleg tussen de opleiding, de school en de student.

De opleidingsonderdelen 'Onderwijs, opvoeding & samenleving', 'Communicatieve competenties', 'Diversiteit & klasmanagement' en 'Stage II' worden door docenten van Lessius Antwerpen aangeboden. De overige opleidingsonderdelen worden door docenten van de HUB georganiseerd.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als voldoende.

De commissie waardeert het dat een competentieraster is uitgewerkt waarin per opleidingsonderdeel aangegeven wordt aan welke HUB-competenties, algemene competenties, basiscompetenties en attitudes gewerkt wordt, op welk niveau dit gebeurt en of deze competenties expliciet worden geëvalueerd. Ook in de ECTS-fiches wordt duidelijk opgenomen welke competenties in elk opleidingsonderdeel nagestreefd worden, en op welke manier dit gebeurt. De commissie vindt het positief dat deze fiches sterk inhoudelijk zijn uitgewerkt. De studenten en alumni geven aan op de hoogte te zijn van de doelstellingen per opleidingsonderdeel.

De commissie heeft vastgesteld dat in het programma relatief weinig aandacht wordt besteed aan een onderbouwde kennisbasis over het leren van jongeren. Het lijkt haar zinvol om zowel voor 'Algemene didactiek' als 'Ontwikkelingspsychologie' een centralere en grotere plaats in het

programma te voorzien. De commissie waardeert het dat de vragen van alumni rond de te beperkte aandacht voor ontwikkelingspsychologie al tot plannen voor een curriculumhervorming geleid hadden op het moment van het visitatiebezoek. Meer algemeen raadt de commissie de opleiding aan om de invulling van de theoretische component en het gewicht van de verschillende onderdelen nogmaals grondig te evalueren.

De opleiding geeft een duidelijke plaats in het programma aan vakdidactische vorming. Door de vrij homogene studentengroep met een degelijke economische vooropleiding, kan deze vorming de nodige diepgang realiseren. De commissie waardeert het dat naast de vakdidactiek Economie ook enige aandacht wordt besteed aan vakdidactiek Wiskunde. Een deel van de afgestudeerden wordt immers in het secundair onderwijs ingeschakeld in het wiskundeonderwijs. De commissie vindt het ook positief dat een breed spectrum aan werkvormen wordt aangeraakt binnen 'Vakdidactiek', waaronder informatieve spelen en het businessgame Ecoman. Gezien de actieve betrokkenheid van veel personeelsleden bij Ecoman en de expertise die hierrond beschikbaar is, lijkt het de commissie het overwegen waard om studenten uit de lerarenopleiding actiever te betrekken bij dit business game en hen te betrekken bij de begeleiding ervan.

De commissie heeft vastgesteld dat in het programma competentiegericht gewerkt wordt in meerdere opleidingsonderdelen. Ook wordt in 'Stage II' belang gehecht aan diversiteit in klassen en een-op-een-begeleiding. De commissie beveelt wel aan om ook meer aandacht te besteden aan multiculturele en taalheterogeniteit, rekening houdende met de uitdagingen van de grootstedelijke context waarin studenten moeten functioneren. Er wordt voorts één sessie besteed aan het hanteren van interactive whiteboards om studenten kennis te laten maken met moderne ICT-middelen.

De commissie paste haar formulering als volgt aan "Studenten kunnen ervoor kiezen om (een deel van) hun opleiding via een LIO-baan in te vullen. In dat geval wordt een persoonlijk traject voor de student vastgelegd. In overleg met de betrokken docenten wordt de invulling van de diverse opleidingsonderdelen bepaald op basis van vooraf afgesproken procedures en regels en de opdracht binnen de school. Deze afspraken worden vastgelegd in afwijkingen op de ECTS-fiches. De commissie meent dat een meer systematische aanpak, bijvoorbeeld op basis van een standaard-programma voor de LIO-baan, zinvol zou zijn. Studenten kunnen ervoor kiezen (een deel van) de praktijkcomponent via een LIO-baan in te vullen. In dat geval wordt individueel per student bepaald welke theoretische opleidingsonderdelen hij moet volgen en op welke manier deze opleidingsonderdelen ingevuld worden. De commissie is bezorgd over deze ad hoc-aanpak van het LIO-traject en adviseert om dit traject systematischer in te vullen zodat de leerervaring van de student geoptimaliseerd wordt.

Ten slotte vindt de commissie het positief dat het programma geregeld bijgestuurd wordt op basis van de input van studenten en externen, en in overleg met de docenten.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als goed.

"Praktijk als oriëntatie, wetenschap en onderzoek als fundering is ons profiel", zo omschrijft de opleiding zichzelf in haar zelfevaluatie rapport. Hoewel de interactie tussen theorie en praktijk in de opleiding nog verder versterkt kan worden, vindt de commissie dat de opleiding zowel de theoretische component van het programma als de praktijkcomponent degelijk heeft uitgewerkt. Een voorbeeld van een mogelijke versterking van interactie tussen praktijk en theorie is terug te

vinden in de portfolio, die als sluitstuk van het programma gezien wordt, maar waarin slechts beperkt teruggekoppeld wordt naar theoretische concepten.

Hoewel de aandacht voor algemene didactiek en ontwikkelingspsychologie kan versterkt worden (zie facet 2.1), is de commissie van mening dat in de theoretische component van de opleiding de nodige wetenschappelijk onderbouwde concepten aangereikt worden en gebruik wordt gemaakt van degelijk materiaal. Via opdrachten worden studenten geregeld gestimuleerd om gebruik te maken van de bibliotheek en bronnenmateriaal te raadplegen.

De praktijkcomponent is in de ogen van de commissie goed opgebouwd. Nadat studenten een les hebben gegeven voor hun collega's (peer-teaching), moeten zij – sterk begeleid – vijf lessen geven binnen vaste oefenscholen. De lesvoorbereiding van elke les wordt op voorhand door een stagebegeleider beoordeeld en indien nodig bijgestuurd. De stagebegeleider is ook bij elke oefenles aanwezig en geeft telkens feedback. Nadien loopt de student verplicht stage in zowel het ASO, TSO als BSO (telkens minstens 6 uur, 32 uur in totaal). Binnen 'Stage III' integreert iedere student verplicht twee toetsmomenten. Via het SMART-project maken studenten kennis met één-op-één-begeleiding, en in het kader van 'Inloopstage' moeten ze zowel een aantal lessen observeren als dertig uur administratieve stage lopen om een aantal andere aspecten van het leraarschap te leren kennen. Hoewel de commissie deze intentie ten volle ondersteunt, beveelt zij toch aan de invulling en omvang van de administratieve stage opnieuw in overweging te nemen en de nadruk te leggen op de meest relevante activiteiten in functie van het leerproces van de student. Via de 'Toegepaste onderzoeksopdracht' worden studenten gestimuleerd om zelf een beperkt onderzoek uit te voeren. De toegevoegde waarde van dit opleidingsonderdeel is voor een deel van de studenten niet duidelijk. Het lijkt de commissie zinvol om de doelstellingen duidelijk te communiceren en de nadruk te leggen op onderzoek dat dicht aansluit bij concrete leervragen van de studenten (bijvoorbeeld vastgesteld in het kader van de portfolio), en waarvan studenten de resultaten ook in de praktijk kunnen toepassen. Een dergelijke aanpak kan volgens de commissie ook bijdragen tot een sterkere interactie tussen praktijk en theorie in de opleiding.

De opleiding volgt recente evoluties in de onderwijspraktijk op. Ze doet dit vooral via de betrokkenheid van meerdere docenten bij de begeleiding van het Ecoman-businessgame in secundaire scholen, via de resonantieraad, actieve deelname aan projecten van de School of Education en internationale projecten. De commissie waardeert deze inspanningen om op de hoogte te blijven van de evoluties in het onderwijsveld. Wel lijkt het haar zinvol de theorievorming en ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen meer systematisch op te volgen.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

Doordat de meeste studenten de opleiding binnen één academiejaar afronden, en de meeste onderwijsactiviteiten slechts eenmaal per academiejaar worden georganiseerd, stuurt de opleiding het traject van de meeste studenten de facto sterk aan via het modeltraject.

Verder heeft de opleiding binnen het programma een beperkt aantal – cruciale – eisen vastgelegd in verband met de volgorde van de onderwijsactiviteiten. Zo moet 'Peer-teaching' positief beoordeeld zijn om de oefenlessen te kunnen aanvangen, en moeten de oefenlessen succesvol afgerond zijn om 'Stage III' en 'Stage IV' te starten. De commissie waardeert dit. Ook via de stageportfolio wordt de samenhang bewaakt. De student moet in deze portfolio alle facetten van het leraarschap bespreken en blijken van inzicht in de coherentie van zijn leertraject.

Niettegenstaande deze positieve elementen stelt de commissie vast dat de samenhang nog sterker structureel zou kunnen worden verankerd. Studenten die een flexibel programma volgen, zijn tamelijk vrij wat de volgorde van de gevolgde opleidingsonderdelen betreft. Hoewel de student dient deel te nemen aan een gesprek over de volgorde van de opleidingsonderdelen, blijkt de volgorde van de opleidingsonderdelen nog niet altijd optimaal te zijn voor het leerproces van de student. Zo wordt bijvoorbeeld 'diversiteit & klasmanagement' geregeld na het afronden van de stages gevolgd, terwijl het de commissie zinvol lijkt om deze inzichten ook in de stage te kunnen toepassen. De commissie suggereert dan ook om de volgorde van de te volgen opleidingsonderdelen nogmaals grondig te evalueren.

Hoewel de docenten van de opleiding geregeld met elkaar overleggen, signaleren studenten toch nog een aantal storende overlappingsen in het curriculum, vooral met betrekking tot het opnieuw behandelen van de inhoud van het opleidingsonderdeel 'Leren en onderwijzen' in andere opleidingsonderdelen. De commissie beveelt aan om de samenhang tussen de diverse theoretische opleidingsonderdelen en de koppeling van theorie en praktijk (zie *facet 2.2*) nogmaals grondig te analyseren.

Ondanks de aandachtspunten voor de verbetering van de samenhang van het programma beoordeelt de commissie de samenhang(nipt) voldoende. Zij hecht meer belang aan het inhoudelijk samenhangende programma – dat de meeste studenten in één jaar volgen –, de verplichte volgorde van een aantal cruciale vakken en de bewaking van de samenhang via de stageportfolio, dan aan de afwijkingen op het standaardtraject en de overlappingsen in het programma.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet 'studieomvang' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

De betrokken verantwoordelijke van een opleidingsonderdeel maakt een inschatting van de contact- en verwerkingstijd, en de tijd die nodig is voor het vervullen van de opdrachten. Deze info stelt hij beschikbaar in de ECTS-fiche. In principe wordt voor het budgetteren van de totale studietijd per contactuur (hoorcollege) een bijkomende studietijd van gemiddeld twee uur gerekend. Deze inschatting wordt getoetst via kwalitatieve en kwantitatieve studietijdmetingen.

Sinds de start van de Specifieke lerarenopleiding wordt aan het einde van elk academiejaar aan de studenten gevraagd om in te schatten hoe belastend de opleiding effectief is. Sinds 2009 wordt daarbij gebruikgemaakt van de tijdschrijfmethode (Kronos). Daarnaast worden reflectiemomenten in het kader van het opleidingsonderdeel 'Stageportfolio & reflectie' benut om de resultaten van de kwantitatieve metingen op een kwalitatieve manier te verifiëren naar de studiebelasting. Hoewel bij de kwantitatieve metingen geen te hoge studiebelasting wordt geregistreerd, wordt bij de kwalitatieve bevragingen geregeld wel een te hoge belasting gerapporteerd. Op basis van haar gesprekken met de studenten en alumni heeft de commissie de indruk dat de opleiding globaal zwaar maar haalbaar is.

De commissie heeft tijdens haar gesprekken met de verschillende betrokkenen wel vernomen dat de spreiding van het werk doorheen het academiejaar nog kan worden verbeterd. Ondanks inspanningen van de opleiding op dit vlak blijken nog veel deadlines van opdrachten in dezelfde periode te vallen als een aantal stages. Een voorbeeld van de gevolgen hiervan is dat het onderdeel klasmanagement door een deel van de studenten uitgesteld wordt tot na de stage, wat de opbouw en samenhang van het programma negatief beïnvloedt (zie *facet 2.3*). De commissie beveelt de opleiding aan om op zoek te gaan naar manieren om de studiedruk beter te spreiden doorheen het academiejaar.

De opleiding werkt continu aan het wegwerken van studiebelemmerende factoren. Zo worden de lessen gegroepeerd op een beperkt aantal dagen, worden deadlines van opdrachten in de ECTS-fiches opgenomen en worden deadlines op elkaar afgestemd. De commissie waardeert dit en beveelt aan hier aandacht aan te blijven besteden.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als goed.

In het didactisch concept van de opleiding staan *learning by doing*, een studentgerichte aanpak en een krachtige organisatorische ondersteuning centraal. Dit vertaalt zich in een streven naar competentiegericht, zelfsturend, ervaringsgericht/authentiek en sociaal leren. Deze concepten zijn in lijn met de doelstellingen van de opleiding en worden gedragen door de docenten.

De opleiding heeft haar didactische aanpak vertaald naar het doelpubliek waarvoor de studenten worden opgeleid. Het concept vormt namelijk de basis van het SPO-model dat van de studenten verwacht wordt in hun lesopbouw in het kader van stageopdrachten. Zij moeten het SPO-model (Situatieschets-Probleemstelling-Oplossing) in het lesverloop gestalte geven in combinatie met het gebruik van een variatie aan werkvormen. Het SPO-model houdt in dat de student/leerkracht de leerling uitdaagt met een motiverende situatieschets en bijhorende probleemstellingen, waarbij de leerlingen zelf tot een oplossing, zijnde de leerinhoud kunnen komen. Daarbij is het essentieel dat voor de leerling een krachtige leeromgeving wordt gecreëerd waarin hij zich persoonlijk aangesproken voelt en die afgestemd is op de al verworven kennis en vaardigheden. De opleiding is ervan overtuigd dat door de nadruk te leggen op 'samen leren', het leerproces van de leerling efficiënter zal verlopen. Door bewust te kiezen voor het SPO-model wordt de toekomstige leerkracht gestimuleerd in het ontwikkelen van een actieve leerhouding bij de leerling. In haar gesprekken met studenten en afgestudeerden heeft de commissie vastgesteld dat zij het SPO-model kennen en dit ook toepassen in de lessen die zij geven.

Er wordt gebruikgemaakt van een gevarieerd pakket aan didactische werkvormen. De verantwoordelijkheid voor de keuze van de werkvorm wordt bij de individuele docent gelegd. De docenten kiezen naast instructie- en interactiewerkvormen ook vaak voor diverse opdrachten. Hierbij wordt gekozen voor individuele en groepsopdrachten, papers – die al dan niet gepresenteerd worden – of oefeningen waarbij de student zelfstandig leerstof uitdiept en/of oefeningen voorbereidt en de colleges vooral opgevat worden als feedbacksessies waar de docent ingaat op vragen, bijstuurt en oplostips geeft. De commissie waardeert het dat gestreefd wordt naar een gevarieerd pakket van werkvormen en naar veel zelfwerkzaamheid van de studenten. Niettemin lijkt het de commissie zinvol om het grote aantal opdrachten te evalueren op hun zinvolheid. De commissie deelt immers de mening van studenten en afgestudeerden dat niet alle opdrachten even zinvol zijn in functie van het bereiken van de doelstellingen van de opleiding. Het grote aantal opdrachten maakt het ook voor de docenten moeilijk om altijd degelijke feedback te verschaffen aan de studenten.

De opleiding vindt het belangrijk dat een toekomstige leerkracht een natuurlijke houding moet ontwikkelen om aan zelfreflectie te doen in functie van het aansturen van zijn professionele ontwikkeling. Van bij de aanvang van de opleiding dienen de studenten zichzelf in vraag te stellen en een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) te ontwikkelen. Studenten moeten hun individuele ontwikkeltraject opstellen, actiepunten kiezen en daaraan werken, en de gemaakte keuzes analyseren en bijsturen. Afsluitend reflecteert de student over zijn groei als leraar en presenteert hij zijn bevindingen voor een groep van docenten. Het bewijsmateriaal dat de studenten ter zake gebruiken, verzamelen zij in hun digitale portfolio binnen de portfolio-omgeving van de elektronische leeromgeving HUBwise. Ter ondersteuning van dit proces wordt tijdens het jaar een aantal momenten ingebouwd om samen met andere studenten te reflecteren. De commissie waardeert het dat de opleiding werkt met een POP en een portfolio. Het lijkt haar wel zinvol om de begeleiding hierbij verder te versterken, en studenten te verplichten om hun ervaringen en reflectie sterker te koppelen aan de wetenschappelijke concepten die in de theoretische component van de opleiding worden aangeboden. In sommige portfolio's heeft de commissie deze koppeling gezien, maar er worden even goed portfolio's gemaakt waarin deze koppeling afwezig is.

De commissie waardeert verder de groeperingsvorm, waarbij de opleiding aangeboden wordt aan een homogene groep van studenten. Dit laat toe het onderwijs te geven op een niveau dat aansluit bij de verwachtingen van de studenten de nodige vakdidactische verdieping aan te bieden. Het kleine aantal studenten (zes in 2011–2012) aan Lessius Antwerpen blijkt het optimaal invullen van de gehanteerde werkvormen soms te bemoeilijken. Zo moet het opleidingsonderdeel 'Peerteaching' soms aangevuld worden met extra observatieopdrachten, terwijl dit volgens de studenten weinig meerwaarde oplevert.

De kwaliteit van het aangeboden studiemateriaal is volgens de commissie goed. Er wordt gebruikgemaakt van eigen ontwikkeld materiaal, maar ook van wetenschappelijk onderbouwde handboeken en PowerPoint-presentaties, beeldmateriaal en websites. Er wordt ook geregeld verwezen naar relevante onderzoeksliteratuur. De opleiding maakt gebruik van de elektronische leerplatformen HUBwise (HUB) en TOLEDO (Lessius Antwerpen). De commissie waardeert het dat de beide leeromgevingen geïntegreerd toegankelijk gemaakt worden voor de studenten. Op de elektronische leeromgeving wordt veel informatie verzameld. De studenten waarderen dit.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

Per opleidingsonderdeel wordt in de ECTS-fiche aangegeven welke competenties worden nagestreefd. Door middel van een toetsinventaris behoudt de opleiding het overzicht op de evaluatie van de studenten. Recent heeft de opleiding ook werk gemaakt van het bepalen van welke competenties ook expliciet worden getoetst. Ook zijn expliciete criteria voor het toetsbeleid, een kader voor de interpretatie van scores en beoordelingsformulieren voor de stage uitgewerkt. De commissie waardeert de aandacht voor het organisatorische kader van de toetsing. Wel beveelt de commissie aan om ook de inhoudelijke verwachtingen rond de nagestreefde beheersingsniveaus met het docententeam te expliciteren. Ze heeft immers vastgesteld dat deze beheersingsniveaus vaak impliciet blijven, en het niet voor alle docenten eenvoudig is om de betekenis van de diverse beheersingsniveaus te expliciteren.

De opleiding streeft naar een competentiegericht toetsbeleid. Het is de verantwoordelijkheid van de individuele docent om de eigen evaluatie-instrumenten uit te werken. De commissie heeft bij het inzien van een selectie van examens vastgesteld dat het inhoudelijke niveau van de toetsing

over het algemeen goed is. Ze heeft ook een aantal mooie voorbeelden van competentiegericht evalueren gezien. Ze adviseert om deze goede voorbeelden te delen onder alle collega's en er zo voor te zorgen dat ook de examenvragen die nog minder competentiegericht opgesteld zijn, kunnen worden aangepast.

De commissie waardeert het dat de opleiding veel aandacht besteedt aan de zelfwerkzaamheid van de student. Ze vindt het goed dat hierbij de begeleiding geleidelijk aan wordt afgebouwd. Wel heeft de commissie vastgesteld dat de beoordelingscriteria waaraan opdrachten moeten voldoen, niet altijd gekend zijn bij studenten. De commissie erkent de inspanningen die de docenten op dit vlak doen, maar stelt vast dat het resultaat ervan niet altijd bevredigend is.

Binnen de praktijkcomponent worden de studenten intensief begeleid door de docenten en krijgen zij vooral bij de oefenlessen gedetailleerde feedback van de stagebegeleiders van de opleiding. Ook nadien wonen de stagebegeleiders meerdere lessen bij. Er wordt bij de feedback systematisch aandacht besteed aan de beheersing van de nagestreefde attitudes. De (schriftelijke) feedback van de vakmentoren in de school verschilt van niveau en in de mate van detail waarmee wordt gerapporteerd. De commissie beveelt aan de kwaliteit van de begeleiding in de scholen goed te blijven bewaken.

De commissie vindt het positief dat de opleiding afgesloten wordt met een beoordeling van de portfolio in het kader van het opleidingsonderdeel 'reflectie en portfolioStageportfolio en reflectie'. De student stelt hierbij het groeiproces dat hij doorlopen heeft tijdens de opleiding voor aan een panel van docenten uit de opleiding. Niettegenstaande de opleiding transparantie van de toetsing als een expliciete doelstelling formuleert, heeft de commissie vastgesteld dat de beoordelingscriteria bij dit afsluitende gesprek niet (op voorhand) aan de studenten worden meegegeeld. Ze beveelt aan dit in de toekomst wel te doen. Door duidelijk aan studenten te communiceren wat van hen verwacht wordt en waarop ze zullen worden beoordeeld, kan het leerproces immers worden gestuurd en gestimuleerd. Inhoudelijk lijkt het de commissie voorts zinvol om bij de toetsing van de portfolio niet enkel het groeiproces, maar ook het beheersingsniveau van de nagestreefde competenties expliciet te beoordelen.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed.

De opleiding richt zich enkel op studenten en afgestudeerden van de masteropleidingen in het studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde. Hierdoor kan de opleiding zowel qua niveau als qua inhoudelijke gerichtheid specifiek vormgegeven worden op maat van de instromende studenten. Via de vakdidactiek Economie en het (beperkte) pakket vakdidactiek Wiskunde, worden studenten begeleid in het vertalen van hun vakkennis naar het secundair onderwijs.

Zoals aangegeven (zie facet 2.6) heeft de kleine schaalgrootte soms een negatieve invloed op de mogelijkheden tot interactie tussen de studenten. Met uitzondering van de jaren 2009–2010 en 2010–2011 (volgens de opleiding omwille van de economische crisis) slaagt de opleiding er niet in veel studenten aan te trekken. De commissie heeft begrip voor het feit dat gediplomeerden Handelswetenschappen de nodige arbeidsmarktkansen hebben en het dus niet eenvoudig is om hen ervan te overtuigen een lerarenopleiding te volgen. Toch zou meer aandacht moeten besteed worden den bijvoorbeeld het vermelden van de mogelijkheid om leerkracht te worden in de brochure voor de opleiding Handelswetenschappen aan de communicatie van de uitstroombmogelijkheid naar de Specifieke lerarenopleiding, waarbij en het goed timen van het

informerende van de laatstejaarsstudenten, kunnen kan helpen om tot een iets grotere schaal-grootte te komen.

Voorts is een procedure uitgewerkt voor het erkennen van eerder verworven kwalificaties. Deze studenten worden doorverwezen naar de studietrajectbegeleider, die hen begeleidt bij het aan-vragen van een vrijstelling. Indien nodig vraagt de studietrajectbegeleider hiervoor advies aan de betrokken docent. De studietrajectbegeleider staat ook in voor het begeleiden van studenten die afwijken van het modeltraject.

Oordeel over onderwerp 2: **Programma**

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	voldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	goed
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	goed
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende gene-rieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Er werden recent geen aanwervingen gedaan in functie van de Specifieke lerarenopleiding aan Lessius Antwerpen. Personeel dat in de hogeschool aanwezig is, kan wel een opdracht in de oplei-ding toegewezen krijgen. Vier assistenten die in dienst zijn van Lessius Antwerpen zijn betrokken bij de Specifieke lerarenopleiding. Het grootste deel van de opleiding wordt ingevuld door per-soneel van de HUB. Voor een beschrijving van het personeelsbeleid van de HUB wordt verwezen naar het opleidingsrapport van de HUB.

Voor iedere medewerker wordt in overleg met de betrokkene een individuele taakomschrijving opgesteld, waarbij voor elke takencluster (onderwijs, onderzoek, maatschappelijke dienstverle-ning en onderwijs- en beleidsondersteunende opdrachten) een gewicht wordt bepaald. Op basis van de taakomschrijvingen worden geregeld evaluatie- en functioneringsgesprekken gevoerd.

Er worden zowel intern als extern mogelijkheden voor professionalisering geboden. Jaarlijks wordt een specifiek budget voor externe professionalisering voorzien. Medewerkers kunnen ook gebruikmaken van het vormingsaanbod dat de hogeschool en de Associatie KU Leuven aanbie-den.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding beschikt over lesgevers die een grote betrokkenheid tonen bij het onderwijs dat ze aanbieden. De groep lesgevers van de HUB vormt een hecht team. De lesgevers die aan Lessius Antwerpen verbonden zijn, staan enigszins buiten dit team. De opleidingscoördinator van Lessius Antwerpen heeft een administratieve en organisatorische rol, en voert over deze aspecten geregeld overleg met de collega's van de HUB. Een inhoudelijke aansturing of opvolging van het geheel van de opleiding gebeurt evenwel niet vanuit Lessius Antwerpen. Jaarlijks wordt één overlegvergadering gehouden met alle lesgevers aan het begin van het academiejaar waarop de opleiding in detail wordt besproken. De commissie beveelt aan frequenter formeel overleg met alle docenten te organiseren. Het is noodzakelijk dat hierbij ook de Lessius-docenten aanwezig zijn. Zij hebben immers minder toegang tot het frequente informele overleg tussen de HUB-lesgevers.

De beide instellingen beschikken over een geformaliseerd personeelsbeleid, waarin voor de verschillende aspecten van het personeelsbeleid procedures zijn uitgewerkt. Er worden geregeld functionerings- en evaluatiegesprekken gehouden op basis van individuele taakomschrijvingen. De commissie waardeert de inspanningen die geleverd worden in het kader van het personeelsbeleid.

Op basis van haar gesprekken, nazicht van het cursusmateriaal en informatie over de profielen van de lectoren meent de commissie dat de opleiding kan rekenen op een team competente lesgevers. Wanneer het team als geheel wordt bekeken, stelt de commissie evenwel vast dat het niet evenwichtig is samengesteld. De meeste lesgevers, onder wie ook de verantwoordelijken voor de inhoudelijke aansturing van de opleiding, hebben een economische vooropleiding, aangevuld met een lerarenopleiding. De lesgevers met een vooropleiding psychologie/pedagogie hebben slechts een beperkte opdracht. Het lijkt de commissie noodzakelijk om het team van onderwijzend personeel verder te versterken met expertise op het vlak van de onderwijskunde en het opleiden van leraren. Op het moment van de visitatie werd het team immers te weinig aangestuurd vanuit de beperkte beschikbare onderwijskundige expertise. Er zou hierbij onder andere kunnen worden gedacht aan samenwerking met de Geïntegreerde lerarenopleidingen die sinds kort deel uitmaken van Lessius. De vakdidactische expertise is degelijk uitgebouwd in de opleiding. Studenten, alumni en het werkveld vinden dit een sterk punt van de opleiding.

Slechts twee docenten beschikken over specifieke onderzoekstijd (elk 0,2 VTE). Gezien de ambitie van de opleiding om wetenschap en onderzoek als fundering voor haar programma te zien, lijkt het de commissie zinvol om enerzijds de ruimte voor onderzoek uit te breiden binnen het eigen personeelsbestand en anderzijds de onderzoeksgroep 'Educational Research and Development' die binnen de HUB bestaat en het departement Toegepaste psychologie van Lessius Antwerpen sterker te betrekken bij het vormgeven en invullen van de opleiding.

De lesgeversgroep van de HUB om in de eerste plaats kennis op te bouwen over en voeling te houden met het secundair onderwijs via het organiseren van de businessgame Ecoman in secundaire scholen. Via deze weg komen meerdere lesgevers immers geregeld in secundaire scholen. Een deel van de lesgevers werkt ook mee aan het ontwikkelen van handboeken voor het secundair onderwijs. Daarnaast verzorgt een vijftiental gastsprekers met diverse achtergronden gastcolleges in de opleiding. Via deze weg worden specifieke expertise en voeling met de praktijk in de opleiding ingebracht. De commissie waardeert dit.

Lesgevers uit de opleiding krijgen heel wat mogelijkheden om zich bij te scholen. Van deze mogelijkheden wordt ook actief gebruikgemaakt. De commissie vindt het positief dat hierbij zowel nationale als internationale kansen worden geboden. Vooral in de HUB werd recent geïnvesteerd in internationale docentenmobiliteit, met als resultaat dat de meeste docenten al aan één of meerdere uitwisselingen hebben deelgenomen. Ook via deelname aan nationale (in het kader van de School of Education) en Europese projecten wordt waardevolle input verzameld. De commissie waardeert het dat de lesgevers zich geregeld bijscholen, en stelt vast dat de resultaten van de bijscholing hun weg vinden naar het curriculum. De commissie heeft vastgesteld dat initiatieven voor het volgen van bijscholing in de eerste plaats bottom-up ontstaan. Ze vindt dit positief, maar beveelt de opleidingsverantwoordelijken aan om de noden in functie van de opleiding systematisch op te volgen, en vanuit deze noden ook meer top-down de deelname aan bijscholing aan te sturen.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

De opleiding wordt inhoudelijk gecoördineerd door de teamcoördinator en de academisch coördinator die daar in de HUB een deeltijdse aanstelling voor hebben. In Lessius Antwerpen werd recent een coördinator SLO (0,1 VTE voor deze functie) aangesteld die als eerste aanspreekpunt dient voor studenten van Lessius Antwerpen en vanuit Lessius Antwerpen instaat voor de administratieve coördinatie van de opleiding. De opleiding kan verder rekenen op de administratieve ondersteuning van het studentensecretariaat van de sub-faculteit.

Het grootste deel van het onderwijs wordt verschaft door HUB-personeel, dat daar in de HUB voor vrijgesteld wordt. Daarnaast zijn drie assistenten van Lessius Antwerpen (voor samen 0,25 VTE) betrokken bij de opleiding. Een van hen heeft een onderzoeksopdracht gekoppeld aan de opleiding (0,2 VTE). De commissie heeft vastgesteld dat de lesgevers het onderwijs kwaliteitsvol verzorgen. Zij is van oordeel dat het beschikbare team ruim groot genoeg is in verhouding tot het aantal studenten (zes studenten in 2011–2012). Hoewel ook in Lessius Antwerpen de betrokken lesgevers allen voltijds verbonden zijn aan de instelling, hebben zij slechts een kleine aanstelling voor de SLO. Dit bemoeilijkt overleg met de HUB-collega's en beperkt de ruimte voor nascholing in functie van de SLO. Studenten en alumni geven wel aan de nodige feedback te ontvangen van hun lesgevers.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als goed.

De commissie heeft tijdens haar bezoek aan Lessius Antwerpen de lokalen bezocht waar de opleiding gebruik van maakt. Zij heeft tijdens haar bezoek aan de HUB ook de lokalen bezocht waar studenten van Lessius Antwerpen gebruik van maken. De opleiding kan rekenen op goed uitgeruste lokalen op de campus in het centrum van Antwerpen. Naast een uitgebreid aanbod leslokalen met de nodige mediavoorzieningen en draadloos internet, kan de opleiding ook gebruikmaken van een lokaal dat uitgerust is voor het houden van videoconferenties. Op de campus in Antwerpen is geen interactieve whiteboard beschikbaar. Dit wordt deels opgevangen door het aanbieden van een oefensessie in Brussel voor de studenten van Lessius Antwerpen.

De studenten kunnen gebruikmaken van een bibliotheek met een uitgebreide collectie, zowel qua onderwijskundige en algemeen-didactische literatuur, als qua vakdidactische literatuur en werken over onderwijsmethoden. Ten slotte beschikt de opleiding over de nodige computerlokalen en maakt ze gebruik van de elektronische leerplatformen HUBwise en TOLEDO. Studenten waarderen het dat deze platformen op een geïntegreerde manier toegankelijk zijn gemaakt.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

Potentiële studenten worden geïnformeerd via een brochure die digitaal aan alle masterstudenten wordt bezorgd, de Lessius-website, infodagen en introductiesessies op de eerste dag van het academiejaar. De SLO staat niet vermeld in de algemene brochure van de sub-faculteit. De opleiding benoemt dit terecht als aandachtspunt. Via de programmagids kunnen (potentiële) studenten onder meer de onderwijs- en examenregeling, het opleidingsprogramma en de ECTS-fiches raadplegen. De ECTS-fiches geven een overzicht van de leerinhoud, doelstellingen, beginsituatie, het aantal contacturen, studiepunten, onderwijsmethode, evaluatie en studiemateriaal. Ook informatie over de cursusdienst, het basiscollege-rooster en de aanvraagformulieren voor EVC en EVK zijn op deze website te vinden.

Tijdens de opleiding worden de studenten in de eerste plaats goed opgevangen door de docenten van de opleiding. Studenten kunnen altijd bij hen terecht, en zijn tevreden over de persoonlijke begeleiding die ze krijgen. Daarnaast zijn heel wat brochures en handleidingen uitgewerkt die op een heldere manier informatie geven over alle aspecten van de opleiding. Over de kwaliteit van de ondersteuning en organisatie van de stages zijn de meningen onder de studenten verdeeld. De commissie pleit ervoor om hier de nodige aandacht aan te besteden.

De trajectbegeleider begeleidt studenten die wensen af te wijken van het modeltraject. De studenten zijn hier tevreden over. Gezien de kleine studentenaantallen kunnen de opleidingsverantwoordelijken de studenten van nabij opvolgen. Daarnaast worden de uitgewerkte opdrachten, alle scores en feedbackverslagen digitaal geregistreerd in een map per student. Toch lijkt het de commissie het overwegen waard om een meer systematisch studentenvolgsysteem te implementeren.

Voor de tweedelijnsbegeleiding staan het Centrum voor Studie- en Studentenbegeleiding, PSYnet, de ombudsdienst en het Studenteninformatiepunt STIP in. Deze diensten verzorgen de studentenbegeleiding, de sociale voorzieningen, de ombudsfunctie en het campus- en studentenleven.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	goed
facet 4.2	studiebegeleiding	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Lessius Antwerpen heeft ervoor gekozen om ook voor de interne kwaliteitszorg van de Specifieke lerarenopleiding een beroep te doen op de diensten van de HUB. Relevante resultaten van bevragingen door de HUB worden aan Lessius Antwerpen bezorgd.

Het kwaliteitszorgsysteem van de opleiding is ingebed in dat van de Hogeschool-Universiteit Brussel. Dit kwaliteitszorgsysteem werd de voorbije jaren stapsgewijs opgebouwd als een ISO9001-gecertificeerd kwaliteitssysteem, gestoeld op de principes van integrale kwaliteitszorg. Hierbinnen werd een digitaal en online consulteerbaar kwaliteitshandboek uitgewerkt met alle kwaliteitsafspraken rond beleidsvormende en onderwijsondersteunende processen. In 2011 werd beslist de instelling niet langer extern te laten hercertificeren binnen het ISO-kader. Er werd tegelijkertijd op instellingsniveau een meerjarenplan goedgekeurd waarin het kwaliteitsbeleid voor de periode 2011–2014 wordt geoperationaliseerd.

De instelling en opleiding bevragen de verschillende betrokkenen bij de opleiding. Bij instelling-brede bevragingen wordt telkens bekeken of de vragenlijsten moeten worden aangevuld of aangepast in functie van de karakteristieken van de opleiding. Studenten worden bevraagd via een kwaliteitsbarometer, een evaluatie van het didactisch handelen van de docenten (EVADIHA) en studietijdmetingen. Alumni en het werkveld worden bevraagd via een enquête, en het personeel via een bevraging en interne en externe audits. Daarnaast wordt driemaal per academiejaar een reflectiemoment gepland waarop de studenten onder meer de kans krijgen ervaringen uit te wisselen met betrekking tot stages en dergelijke, en waarbij zij aan het einde van het academiejaaren semester de kans krijgen elk opleidingsonderdeel te beoordelen aan de hand van de didactische evaluaties. Deze beoordelingen worden meegenomen naar de evaluatievergadering, waarop de lectoren bespreken hoe de opleiding beter kan aansluiten bij de specifieke noden van de studenten.

De Specifieke lerarenopleiding wordt gedragen door het overlegteam, waarvan alle HUB-medewerkers met een onderwijsopdracht in de SLO lid zijn. De teamcoördinator zit dit overlegteam voor. Het overlegteam beoogt de samenwerking tussen docenten van een gemeenschappelijk opleidingsonderdeel of van op elkaar aansluitende opleidingsonderdelen te stimuleren. Afspraken in verband met studiemateriaal, uitwisseling van oefeningen en cases, afstemmen van (project) opdrachten, vastleggen van de evaluatiemodaliteiten, bespreken van meetgegevens over studietijd en onderwijsrendement zijn thema's die op de vergaderingen van het overlegteam worden

behandeld. Het overlegteam behandelt ook de praktische aangelegenheden van de Specifieke lerarenopleiding. Tijdens een wekelijks overlegmoment worden de lopende zaken besproken. Jaarlijks wordt een driedaagse georganiseerd waarop het overlegteam de evaluaties screent van alle stakeholders van de Specifieke lerarenopleiding, en een overzicht vastlegt van de werk- en verbeteringspunten voor het volgende academiejaar.

De teamcoördinator rapporteert aan de academisch coördinator, die de eindverantwoordelijke is van de opleiding. Zij zorgt als lid van de stuurgroep Onderwijs en kwaliteit van de HUB en als waarnemend lid van de faculteitsgroep Handelswetenschappen voor een goede informatiedoorstroming in de instelling.

In Lessius Antwerpen werd recent een coördinator SLO aangesteld die als contactpersoon tussen Lessius Antwerpen en HUB optreedt. De coördinator SLO overlegt geregeld met de HUB. Aan het begin van elk academiejaar wordt een vergadering gepland, waarbij gestreefd wordt naar de aanwezigheid van de Lessius Antwerpenlesgevers.

De opleiding heeft een resonantieraad, die gemiddeld om de twee jaar samenkomt en die een brugfunctie tussen de opleiding en het werkveld vervult. De resonantieraad bestaat uit vertegenwoordigers van de onderwijswereld die bedrijvig zijn in de arbeidssector waarop de opleiding voorbereidt. De alumni zijn eveneens in deze raad vertegenwoordigd. Het doel van de resonantieraad is het curriculum van de opleiding en de te verwerven competenties te evalueren, en voorstellen ter optimalisering te formuleren. De feedback van de resonantieraad laat de opleiding toe in te spelen op recente en toekomstige ontwikkelingen in het werkveld.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als goed.

De commissie heeft vastgesteld dat de HUB en de opleiding sterk geïnvesteerd hebben in het ontwikkelen van de interne kwaliteitszorg. De opleiding wordt ondersteund door de systematiek en de instrumenten die op hogeschoolniveau werden ontwikkeld. Deze instrumenten worden waar nodig aangepast aan de eigen karakteristieken van de opleiding. Het gaat telkens om degelijke en gevalideerde bevragsinstrumenten. De commissie waardeert deze goede samenwerking tussen het hogeschool- en het opleidingsniveau, waardoor de voordelen van de professionele aanpak gecombineerd worden met een stelsel op maat van de opleiding. Zo coördineert de cel Statistische analyse en metingen het kwantitatief beleidsonderzoek en analyseert zij de resultaten van die bevragingen.

De opleiding verzamelt daarnaast ook gegevens over de kwaliteit van de opleiding; zij hanteert daarvoor betrouwbare en gevalideerde instrumenten, en bevraagt een breed gamma van betrokkenen. Alle resultaten van deze meting liggen ter inzage in het personeelsportaal. De commissie waardeert het dat naast de schriftelijke bevragingen ook reflectiegesprekken worden georganiseerd, die toelaten de bezorgdheden van studenten diepgaand te bevragen. Zowel de opleiding als geheel als de individuele opleidingsonderdelen worden periodiek geëvalueerd. De commissie waardeert het dat de opleiding het werkveld via de resonantieraad bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding betreft.

De opleiding formuleert jaarlijks streefdoelen tijdens een driedaagse op basis van de verbeteringsacties die in het strategisch werkplan worden geformuleerd. De commissie beveelt aan hier binnen de verbeteracties prioriteiten te stellen en ze via een PDCA-cyclus nauwgezet op te volgen.

gen. De commissie beveelt ook aan om de lesgevers die aan Lessius Antwerpen verbonden zijn, mee uit te nodigen voor deze driedaagse, zodat zij sterker betrokken kunnen worden bij de ontwikkeling van de opleiding.

Het zelfevaluatie-rapport is helder geformuleerd en vormde een goede basis voor de gesprekken tijdens het bezoek. Deze gesprekken waren een nuttige aanvulling op het zelfevaluatie-rapport. Samen met het zelfevaluatie-rapport heeft dit de commissie in staat gesteld een gefundeerde evaluatie van de opleiding te maken.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als goed.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding een uitgewerkte systematiek van interne kwaliteitszorg heeft. Signalen en verbeteringsvoorstellen worden opgevangen via kwantitatieve en kwalitatieve bevestigingen van betrokkenen, of worden voorgesteld door personeelsleden op basis van hun eigen ervaring, bijscholingen of deelname aan nationale en internationale projecten. Deze signalen worden samengebracht tijdens een jaarlijks driedaags teamoverleg. Tijdens dit overleg worden verbeteringsacties geformuleerd voor het komende werkjaar. Binnen deze acties wordt telkens een onderscheid gemaakt tussen een vijftal acties die opgenomen worden in het strategie- en werkingsplan van de faculteit en die opgevolgd worden door de raad van bestuur van de HUB, en een groter aantal concrete verbeteringsacties die door het teamoverleg worden opgevolgd. De commissie waardeert het dat alle relevante input over de opleiding wordt samengebracht, dat die door de lesgevers wordt besproken en dat hieruit, mede in functie van de doelstellingen van de opleiding, concrete acties voor de toekomst worden geselecteerd. Zij vindt het ook goed dat binnen deze acties prioriteiten worden geformuleerd. Ze heeft ook vastgesteld dat deze systematiek werkt en dat de meeste van de geformuleerde verbeteringsacties ook worden geïmplementeerd. Voorbeelden van verbeteringsacties zijn de samenwerking met de HUB, het uitwerken van het afstandsleren, de verbetering van de samenwerking met mentoren uit de oefen- en stagescholen en het optimaliseren van het SMART-project.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als voldoende.

De jaarlijkse driedaagse is voor de HUB-lesgevers een belangrijk inspraakmoment. Tijdens deze bijeenkomst worden alle signalen verzameld en wordt gezamenlijk een afweging gemaakt welke verbeteringsmaatregelen prioritair zijn voor het volgende werkjaar. Tussentijds wordt frequent formeel en informeel overlegd over de opleiding. De informele contacten tussen de HUB-lesgevers worden bovendien gestimuleerd doordat zij samen in een landschapsbureau werken. Jaarlijks wordt één overlegmoment georganiseerd waarop ook de lesgevers van Lessius Antwerpen worden uitgenodigd. De commissie betreurt het dat het niet vanzelfsprekend blijkt om alle lesgevers samen te brengen voor dit overlegmoment en dat een dergelijk overleg niet vaker plaatsvindt. Nu zijn de lesgevers die verbonden zijn aan Lessius Antwerpen immers nauwelijks betrokken bij de interne kwaliteitszorg. De coördinator SLO heeft wel vaker contact met de collega's van de HUB.

Studenten worden geregeld bevraagd, zowel via enquêtes als via reflectiegesprekken. Zij hebben ook een vertegenwoordiging in de stuurgroep Onderwijs en kwaliteit en in de faculteitsgroep. In het overlegteam van de opleiding is evenwel geen studentenvertegenwoordiging opgenomen. Ook al heeft de commissie begrip voor de moeilijkheid om in een eenjarige opleiding studenten te betrekken bij gestructureerd overleg, beveelt ze toch aan om een plaats te bieden aan studentenvertegenwoordigers in het teamoverleg.

Het werkveld wordt formeel betrokken bij de interne kwaliteitszorg via de resonantieraad. Ook wordt jaarlijks een reflectiemoment georganiseerd met de vakmentoren van de oefenscholen. Daarnaast worden vakmentoren en stagementoren schriftelijk bevraagd, en zijn er heel wat informele contacten tussen de HUB-lesgevers en secundaire scholen in het kader van stagebezoeken en de business game Ecoman. De alumni worden geregeld schriftelijk bevraagd, maar worden verder niet structureel betrokken bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	goed
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	goed
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

Zowel de alumni als het werkveld zijn positief over het niveau van de afgestudeerden. Jonge economen krijgen een opleiding met een duidelijke vakdidactische component, en met een goed evenwicht tussen theorie en praktijk. In de opleiding wordt aandacht besteed aan de diverse aspecten van het leraarschap, en studenten lopen verplicht stage in het ASO, TSO en BSO. Uit haar gesprekken met de betrokkenen leidt de commissie af dat het programma studenten voorbereidt op de diverse contexten waarin zij kunnen terechtkomen als leraar. Ze beheersen over het algemeen de functionele gehelen van de basiscompetenties en de bijhorende attitudes bij het afsluiten van de opleiding.

De commissie heeft tijdens het bezoek aan de opleiding ook het studiemateriaal en de examens ingezien, evenals een pakket aan portfolio's en onderzoekopdrachten. Op basis van deze documenten onderschrijft de commissie de positieve reacties van alumni en werkveld. Een deel van de studenten haalt een hoog niveau, zowel wat de afgeleverde producten als de reflectie hierop betreft. Ook de andere studenten bereiken zonder twijfel over het algemeen de basiscompetenties, maar tonen minder groei doorheen de opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan om verder werk te maken van het bewaken van de groei die de studenten doormaken doorheen

de opleiding. Gezien de kleine groepsgrootte, de goede personele omkadering en het degelijke instroomniveau van de studenten acht de commissie het immers mogelijk om het hoge niveau dat een deel van de studenten nu al haalt, te veralgemenen. Elementen die hiertoe kunnen bijdragen en al eerder vernoemd zijn in dit rapport, zijn een sterkere nadruk op de terugkoppeling naar theoretische concepten en literatuur bij de reflectie over het eigen functioneren en heldere communicatie over de beoordelingscriteria voor de portfolio.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende

De opleiding streeft naar een combinatie van het bereiken van de onderwijsdoelen en het maximaliseren van het onderwijsrendement. Door de organisatie van de opleiding worden studenten gestimuleerd om het normtraject op één jaar te doorlopen en zo snel af te studeren. Door intensieve begeleiding wordt getracht om studievertraging te beperken. Er worden evenwel geen concrete streefcijfers geformuleerd.

Gezien de grotendeels gezamenlijke aanpak van de opleiding aan de HUB en Lessius Antwerpen werden de gegevens over onderwijsrendement gezamenlijk geanalyseerd. Uit de gegevens in het zelfevaluatie-rapport blijkt dat de twee opleidingen tussen de academiejaren 2007–2008 en 2009–2010 gemiddeld 21 studenten hadden. De meeste studenten volgen de opleiding voltijds. Ongeveer 65 procent van de studenten slaagde voor alle opgenomen studiepunten. De meeste studenten die hier niet in slagen, spreiden de stage over een extra academiejaarzittijd, in een aantal gevallen omdat de combinatie met het afronden van de masterproef zwaarder is dan vooraf ingeschat. De opleidingen worden nauwelijks geconfronteerd met studenten die geen enkel studiepunt behalen (ongeveer 8 procent). Aan Lessius Antwerpen hebben in totaal 28 studenten zich ingeschreven in de periode 2007–2008 tot 2009–2010. Drieëntwintig van hen (82 procent) behaalden ook het diploma. Deze slaagcijfers zijn behoorlijk. Toch beveelt de commissie de opleiding aan om de afhakers en het studierendement meer systematisch op te volgen.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding' komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Besteed meer aandacht aan de interne communicatie rond de band tussen de basiscompetenties en de prioritaire doelstellingen van de opleiding.
- Benoem de band tussen het eigen competentieprofiel en de decretale basiscompetenties explicieter.
- Maak werk van de gelijkgerichtheid van het hele docententeam met betrekking tot de verschillende beheersingsniveaus van de nagestreefde competenties.

Onderwerp 2

- Besteed meer aandacht aan een onderbouwde kennisbasis over het leren van jongeren.
- Evaluer nogmaals de invulling van de theoretische component van de opleiding en het gewicht van de verschillende onderdelen.
- Overweeg om de studenten uit de SLO actiever te betrekken bij het business game Ecoman.
- Besteed aandacht aan multiculturele en taalheterogeniteit.
- Versterk de interactie tussen theorie en praktijk in de opleiding.
- Communiceer duidelijk de doelstellingen van de 'Toegepaste opdracht', zodat studenten het nut van dit opleidingsonderdeel beter inzien in relatie tot de doelstellingen van de opleiding.
- Evaluer nogmaals grondig de volgorde van de te volgen opleidingsonderdelen.
- Zorg ervoor dat de storende overlappingsen in het programma worden verwijderd.
- Spreid het werk voor studenten nog beter over het jaar.
- Ga zorgvuldig om met alternatieve invullingen van het programma omwille van het beperkte aantal studenten.
- Evaluer de bijdrage van de gegeven opdrachten tot het bereiken van de basiscompetenties, en beperk in functie daarvan eventueel het aantal opdrachten.
- Versterk de begeleiding bij het POP en verplicht studenten om hun reflectie te koppelen aan theoretische kaders.
- Deel de goede voorbeelden van competentiegericht evalueren met alle docenten.
- Versterk de inhoudelijke feedback aan studenten.
- Communiceer beter de beoordelingscriteria bij opdrachten en het afsluitend gesprek bij de portfolio.

- Blijf de begeleiding door stagescholen goed bewaken.
- Besteed meer aandacht aan het informeren van studenten Handelswetenschappen over de lerarenopleiding.

Onderwerp 3

- Stel het team van lesgevers meer evenwichtig samen, en versterk vooral de expertise op het vlak van het opleiden van leraren.
- Overleg frequenter met het volledige team.
- Volg de bijscholingsnoden meer systematisch op en stuur deze meer aan in functie van de behoeften van de opleiding.

Onderwerp 4

- Bewaak de kwaliteit van de ondersteuning en de organisatie van de stages.
- Overweeg een meer systematisch studentenvolgsysteem te implementeren.

Onderwerp 5

- Nodig de lesgevers van Lessius Antwerpen voor de teamdriedaagse en stimuleer deze lesgevers om frequenter deel te nemen aan overleg over de opleiding
- Formuleer de streefdoelen in de toekomst nog meer toetsbaar.
- Bied studentenvertegenwoordigers een plaats in het teamoverleg.
- Betrek alumni meer structureel bij de interne kwaliteitszorg.

Onderwerp 6

- Bewaak de groei die studenten doorheen de opleiding doormaken.
- Volg de afhakers en het studierendement meer systematisch op.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	V
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	G
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	G
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	G
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	G
Facet 4.2 Studiebegeleiding	V
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	G
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	G
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	V
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

CVO LETHAS

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO Lethas

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO LETHAS

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO Lethas in Brussel. Deelcommissie 1 bezocht de opleiding op 6 en 7 december 2011.

De opleiding vertrekt vanuit één basisstructuur, waarbij cursisten kunnen kiezen tussen een preservice training of een inservice training (het LIO-traject). Bij de preservice training krijgen de cursisten een pakket aan opleidingspraktijk (in het CVO) en lopen verschillende vormen van (observatie)stage in één of meer scholen. Bij de inservice training geeft een cursist minstens vijf-honderd uur les (betaald) en bouwt de opleiding hierop verder. In het academiejaar 2009–2010 telde de opleiding 96 cursisten (onder wie 6 LIO-cursisten). Ook op organisatorisch vlak biedt de opleiding flexibiliteit. Elke module wordt elk semester zowel overdag als 's avonds aangeboden.

Voor cursisten die leerkracht Islam willen worden, worden twee modules specifiek ingevuld voor leerkrachten islamitische godsdienst, erkend door de Executief van de Moslims van België (EMB). Vanaf het academiejaar 2012–2013 zal ook een lerarenopleiding Nederlands voor anderstaligen (NT2) aangeboden worden.

De eerste voorloper van de opleiding ontstond in 1982 binnen het CVO Sint-Lukas Hogere Leer- gangen, met als belangrijkste doelgroep studenten van het Hoger Instituut voor Beeldende en Audiovisuele Kunsten (later de Hogeschool Sint-Lukas Brussel). Sinds 2007 is de toenmalige GPB-opleiding omgevormd tot de Specifieke lerarenopleiding. Niet alleen de opleiding zelf is aan hervormingen onderhevig geweest. Ook het CVO zelf fuseerde met het CVO Lethas Brussel, dat voornamelijk opleidingen NT2 aanbiedt. Recent verhuisde de opleiding naar de campus aan het Rouppeplein. Het CVO Lethas Brussel maakt samen met veertien andere scholen deel uit van de vzw Sint-Gorik Brussel. Ten gevolge van de fusie van de Hogeschool Sint-Lukas met de Hogeschool voor Wetenschap & Kunst werd de jarenlange samenwerking met de Hogeschool Sint-Lukas op het vlak van de lerarenopleiding stopgezet.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie rapport, de ingekeken examen vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport, hebben betrekking op alle varianten en trajecten bin- nen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

De doelstellingen van de opleiding zijn gebaseerd op de basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs (besluit van de Vlaamse regering, 5 oktober 2007). De opleiding heeft de basiscompetenties hertaald naar het ik-perspectief (bijvoorbeeld 'Ik achterhaal de beginsituatie van de leerlingen en de leergroep', in plaats van 'De leerkracht kan de beginsituatie van de leerlingen en de leergroep achterhalen'). Hierdoor blijkt het voor cursisten eenvoudiger om het eigen kunnen af te toetsen aan de basiscompetenties. De commissie waardeert dit.

De opleiding heeft zowel een beschrijvende als een analytische competentiematrix opgesteld, waarbij in de beschrijvende competentiematrix competenties worden weergegeven die in de verschillende modules worden nagestreefd, en in de analytische per basiscompetentie een beschrijving wordt gegeven van hoe en waar aan de competentie wordt gewerkt. Hieraan gekoppeld heeft de opleiding per module leerplannen voor intern gebruik en een rangorde volgens belangrijkheid van de nagestreefde competenties uitgewerkt.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding impliciet een weging toekent aan de functionele gehelen en attitudes. Hiermee geeft ze te kennen aan welke functionele gehelen van de basiscompetenties en de attitudes zij veel belang hecht en aan welke minder. De commissie vraagt de opleiding deze impliciete weging ook expliciet te maken, zodat zij voor alle betrokkenen transparant wordt gemaakt. De opleiding geeft hiertoe al een eerste aanzet door voor de praktijkcomponent van de LIO-baan aan te geven welke functionele gehelen de belangrijkste zijn. Verder acht de commissie het ook zinvol om het ambitieniveau van de opleiding wat betreft het nagestreefde eindniveau helder te definiëren. Op basis van de gesprekken die de commissie voerde met de lectoren en het materiaal dat zij heeft kunnen inkijken tijdens het bezoek, blijkt dat dit eindniveau niet duidelijk gedefinieerd is en er daardoor geen garanties zijn dat de lectoren hierop een gedeelde visie hebben.

De opleiding streeft ernaar het programma vorm te geven vanuit een sociaal-constructivistische en competentiegericht onderwijsvisie. Vanuit het besef dat competentiegericht opleiden verder gaat dan het in kaart brengen van competenties, heeft de opleiding ervoor gekozen om daarnaast ook het concept 'holistisch opleiden' centraal te stellen in de opleiding. Ze streeft naar integratie van kennis, vaardigheden en attitudes en een automatische koppeling van het leren aan contexten uit de beroepspraktijk. De opleiding ziet de basiscompetenties als het uitgangspunt om een leerproces op gang te brengen bij de cursist. Ze gaat daarbij uit van een brede professionaliteitsontwikkeling en wil erover waken dat de nadruk ligt op 'eerlijke reflectie en echte ontwikkeling, eerder dan op het afvinken van verworven competenties.

De doelstellingen van de opleiding komen verder overeen met de verwachtingen die de commissie in haar domeinspecifieke referentiekader heeft geschetst. De doelstellingen houden sterk rekening met de Brusselse context. Thema's als meertaligheid, diversiteit en multiculturaliteit staan centraal in de opleiding. Ook wordt gestreefd naar competentiegerichtheid (zie eerder) en krijgt technologische ontwikkeling voldoende aandacht. Hiermee komt de opleiding tegemoet aan de verwachtingen en behoeften van het onderwijs en de samenleving ten aanzien van de leraar. De commissie waardeert het verder dat de opleiding via groepsinterviews met externe juryleden en informele contacten de verwachtingen van directies en mentoren van secundaire scholen bevroegt.

Ten slotte heeft de commissie vastgesteld dat de cursisten geïnformeerd worden over de basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs en hoe deze in de opleiding worden vormgegeven.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma is gebaseerd op een structuurschema en raamplannen, die gezamenlijk zijn opgesteld door het netoverschrijdende GPB-overlegplatform. De Specifieke lerarenopleiding werd ingedeeld in tien modules, waarin telkens een deel van de basiscompetenties nagestreefd wordt. De tien modules worden gegroepeerd volgens vier competentiegehelen. Samen moeten de tien modules de cursist in staat stellen de basiscompetenties en bijhorende attitudes te verwerven.

De gemeenschappelijke kaders uit het structuurschema werden verder geoperationaliseerd via modulefiches in de studiegids en in afsprakenkaders per module als basis voor het programma. Het afsprakenkader vormt een overzicht van afspraken per module met het oog op maximale gelijkvormigheid: visie, beoogde leerresultaten, planning, didactisch concept, gebruik leerplatform, evaluatie, aanvangsbegeleiding en professionalisering, en opleidingsvarianten.

Het gekozen structuurschema kiest voor een aanpak waarbij theorie en praktijk binnen elke module geïntegreerd worden aangeboden (met uitzondering van 'Didactische competentie stage'; zie ook tabel 1). Per module worden de studiepunten verdeeld over theorie, opleidingspraktijk (in het CVO) en preservice praktijk (opleidingspraktijk op de stageplaats).

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Cluster Module	Verdeling studiepunten		
	theorie	opleidings- praktijk	preservice praktijk
Maatschappelijke en beroepsgerichte competentie			
Onderwijs en maatschappij	2,5	0,2	0,3
Leerkracht en verantwoordelijkheden	3,5	0,2	0,3
Pedagogisch-organisatorische competentie			
Communicatie en overleg	3	1,8	1,2
Begeleiding	2,5	0,9	0,6
Groepsmanagement	2,5	0,9	0,6
Psychopedagogische competentie			
Psychopedagogische competentie	5	0,4	0,6
Didactische competentie			
Didactische competentie algemeen	5	0,4	0,6
Didactische competentie praktijkinitiatie	3	5,1	1,9
Didactische competentie oefenlessen	3	5,1	1,9
Didactische competentie stage	-	-	7
Totaal aantal studiepunten	30	15	15

Zoals in de inleiding aangegeven, wordt de opleiding georganiseerd in avondonderwijs en in dagonderwijs. Inhoudelijk zijn de beide varianten grotendeels identiek. In het dagonderwijs wordt volledig voor contactonderwijs gekozen, terwijl in het avondonderwijs in de modules 'Leraar en verantwoordelijkheden', 'Communicatie en overleg', 'Didactische competentie algemeen', 'Praktijkinitiatie' en 'Oefenlessen' voor gecombineerd onderwijs wordt gekozen.

De invulling van de modules 'Communicatie en overleg' en 'Didactische competentie praktijkinitiatie, oefenlessen en stage' verschilt naargelang de cursist kiest voor preservice of inservice training (LIO-traject). Voor de overige modules wordt geen onderscheid gemaakt tussen de cursisten die voor preservice, dan wel inservice training kiezen. Binnen de preservice training bouwt de didactische leerlijn geleidelijk op doorheen de vier modules 'Didactische competentie' (in principe één module per semester). In de module 'Didactische competentie stage' ligt het zwaartepunt bij het verzorgen van 20 effectieve lesuren. Het LIO-traject is opgebouwd volgens het principe van werkplekleren, met de wisselwerking tussen de eigen beroepspraktijk (minimaal vijfhonderd lesuren) en de opleiding in een samenwerkingsverband tussen de LIO-begeleider en de mentor. Binnen het LIO-traject worden de modules 'Communicatie en overleg' en 'Didactische competentie praktijkinitiatie, oefenlessen en stage' geïntegreerd aangeboden in de vorm van individuele begeleiding en intervisiemomenten.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als onvoldoende.

De commissie is positief over de manier waarop de basiscompetenties en de competentiematrix vertaald zijn naar interne leerplannen voor de individuele modules. De modules worden geclusterd in vier competentiedomeinen. Overkoepelend werd ook het didactisch concept van de opleiding uitgeschreven (zie ook facet 2.6). De commissie waardeert deze inspanningen. Cursisten hebben aan deze informatie voldoende om zicht te krijgen op de bijdragen van de modules aan het curriculum als geheel. Toch heeft de commissie vastgesteld dat de concrete implementatie van de uitgewerkte modellen nog verder verfijnd moet worden. Vermelding van competenties in de competentiematrix of in individuele leerplannen betekent immers nog niet altijd dat zij ook door alle cursisten geoefend worden, of dat deze competenties ook expliciet worden beoordeeld. De commissie beveelt dan ook aan om (binnen de modules) een onderscheid te maken tussen de competenties die iedere cursist realiseert en die getoetst worden, en de competenties die afhankelijk van de keuzes van cursisten aan bod kunnen komen. Op die manier kan beter bewaakt worden dat alle cursisten na het afronden van alle modules ook effectief alle competenties behaald hebben. Zoals aangehaald (zie facet 1.1) zou ook het nagestreefde beheersingsniveau van de diverse competenties volgens de commissie moeten worden geëxpliciteerd. Dit geldt zowel voor de meer theoretische modules als voor de beoordeling van de stage. Met de stage wordt het programma in principe afgerond, en dus zou de cursist alle basiscompetenties op het vooropgestelde beheersingsniveau moeten beheersen aan het einde van deze module.

Ondanks de uitwerking van de competentiematrix vindt de commissie dat twee functionele gehelen van de basiscompetenties onderbelicht worden in het programma, namelijk 'de leraar als innovator – de leraar als onderzoeker' en 'de leraar als inhoudelijk expert'.

Net gezien de moeilijke context waarop ze haar cursisten wil voorbereiden, vindt de commissie het noodzakelijk om in het programma meer te investeren in het functioneel geheel 'de leraar als innovator – de leraar als onderzoeker'. Zeker de grote groep cursisten met een vooropleiding hoger onderwijs moet volgens de commissie vaker geconfronteerd worden met relevante

(wetenschappelijke) literatuur om de eigen onderwijspraktijk ook theoretisch te kunnen onderbouwen. De commissie verwacht ook dat de basiscompetenties die gericht zijn op de opvolging van de kwaliteit van het eigen onderwijsgedrag voldoende aandacht krijgen. Het leren onderzoeken, analyseren en interpreteren van leerlingenprestaties op leerling-, klas- en schoolniveau, dit kunnen situeren binnen de leerplandoelstellingen en (eventueel) ten aanzien van externe referentiekaders (Vlaamse en internationale) en hieruit conclusies kunnen trekken voor het bijsturen van de eigen onderwijspraktijk, zijn mogelijke accenten. De commissie beveelt aan om nog meer aandacht aan deze aspecten te besteden.

Ook 'de leraar als inhoudelijk expert' is volgens de commissie te beperkt vertaald in het programma. Ze heeft begrip voor het uitgangspunt van de opleiding dat de vakinhoudelijke kennis van de cursisten al moet verworven zijn voor zij de opleiding volgen. Het is evenwel belangrijk om de cursisten voor te bereiden op het efficiënt overbrengen van deze (vak)expertise. De commissie waardeert het daarom dat de opleiding ernaar streeft om de vakdidactische vorming van de cursist vorm te geven via het uitnodigen van gastsprekers met verschillende achtergronden, deelname door de cursist aan een vakdidactisch georiënteerde studiedag en door de cursisten vakdidactische literatuur te laten verwerken. In het kader van de erkenning tot leraar islamitische godsdienst vult een moslimpedagoog specifiek de modules 'Didactische competentie oefenlessen en stage' in. Ook voor Nederlands voor Anderstaligen (NT2) wordt vanuit de in het CVO beschikbare expertise specifieke begeleiding aangeboden. De commissie waardeert dit. De commissie heeft evenwel vastgesteld dat voor andere domeinen, ondanks de positieve aanzetten, de vakdidactische begeleiding nog te beperkt is.

Voorts heeft de commissie vastgesteld dat de opleiding sterk gericht is op het goed geven van één of meer (losstaande) lessen, maar dat andere basiscompetenties van het leraarschap binnen het functioneel geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' (en in samenhang met het functioneel geheel 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen) minder aan bod komen. Zo blijkt uit de gesprekken van de commissie met cursisten en alumni dat de opleiding weinig aandacht besteedt aan het ontwikkelen van een jaarplan of een leerlijn doorheen een lessenreeks. De commissie beveelt aan meer aandacht te besteden aan deze aspecten van het leraarschap.

De commissie waardeert de focus op meertaligheid en de grootstedelijke context. Deze context vereist leerkrachten die een zeer goede taalbeheersing hebben om ook als taalleraar te kunnen functioneren, en bovendien te kunnen omgaan met meertaligheid en diversiteit. Anderstaligen die zelf leraar willen worden, kunnen hier ongetwijfeld een voorbeeldfunctie opnemen. Maar deze groep heeft daarbij specifieke ondersteuning nodig op het vlak van taalbeheersing om op te treden als (taal)leraar (Nederlands). De commissie waardeert het dat de opleiding sterk inzet op het begeleiden en ondersteunen van niet-Nederlandstaligen in het spanningsveld tussen de beide doelstellingen. Door de (taal)heterogene groep stimuleert de opleiding ook andere cursisten om aandacht te besteden aan dit aspect van de opleiding. De commissie vindt dat daarbuiten in het programma nog vrij weinig expliciete aandacht besteed wordt aan het omgaan met taal- en andere diversiteit in de klas. Hierbij aansluitend geven alumni aan dat in het programma weinig aandacht wordt besteed aan het omgaan met moeilijker leerlingen. De commissie beveelt de opleidingsverantwoordelijken aan hier verder in te investeren, om zo de specifieke profilering van de opleiding nog meer waar te maken.

De opleiding geeft als sterkte aan te werken met heterogene lesgroepen. De commissie heeft respect voor deze keuze. De grote diversiteit leidt volgens cursisten en alumni tot een waardevolle uitwisseling tussen cursisten met verschillende achtergronden. Diversiteit in een lesgroep vereist echter ook veel aandacht voor de noden van iedere lerende.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende.

Competentieontwikkeling vindt in de opleiding plaats via modules waarin praktijk en theorie samen worden aangeboden. De theorie wordt evenwel zeer praktijkgericht ingevuld. De commissie ziet ruimte voor een sterkere band van de vakinhouden met (internationale) vakliteratuur en (toegepast) onderzoek. Het lijkt de commissie zinvol om, zoals aangehaald onder 2.1, meer aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een duidelijke leerlijn met betrekking tot onderzoekscompetenties, in functie van het realiseren van het functionele geheel 'de leraar als innovator – de leraar als onderzoeker'.

Binnen het gekozen structuurschema wordt groot belang gehecht aan het oefenen binnen de opleiding (opleidingspraktijk). De commissie vindt deze keuze aanvaardbaar, maar vindt het dan wel belangrijk dat de cursisten in de opleidingspraktijk voorbereid worden op de praktijk waarin ze zullen terechtkomen. Doordat de opleiding niet over praktijklokalen beschikt, wordt ook aan cursisten die een opleiding volgen om praktijkleerkracht te worden (bijvoorbeeld een kapper) gevraagd om tijdens de oefenlessen een theorieles te geven. De commissie betwijfelt of dit de beste voorbereiding op de praktijk is, en raadt aan om gebruik te maken van de beschikbare infrastructuur binnen de scholengemeenschap om in deze gevallen de cursist ook de kans te geven in een relevante omgeving oefenlessen te geven.

De commissie waardeert het dat de actieve stage in het kader van de module 'Didactische competentie stage' gespreid moet zijn over twee verschillende stageplaatsen. Ook is een aantal andere randvoorwaarden voor de stage goed vormgegeven (bijvoorbeeld de gebruikte formulieren). De commissie vindt wel dat vanuit de opleiding meer moet toegezien worden op de kwaliteit van de stageplaatsen. De commissie waardeert het dat recent inspanningen gedaan werden om de samenwerking met Brusselse scholen te versterken en zo meer stageplaatsen te creëren binnen het eigen netwerk. Zulke stageplaatsen laten immers meer kwaliteitscontrole door de opleiding toe. Ook de participatie aan het recent opgestarte project 'Kwaliteit in praktijk' kan bijdragen tot een betere kwaliteitsbewaking van de stage. De commissie waardeert voorts dat de stage afgesloten wordt met een examen voor een jury met externe leden.

In het LIO-traject vullen de cursisten de praktijkcomponent in door een onderwijsopdracht van minstens vijfhonderd uur. Zij krijgen tijdens het jaar een aantal bezoeken van de stagebegeleider van het CVO. Daarnaast worden ze begeleid door een (vak)mentor binnen de school waar ze lesgeven. Voor het LIO-traject wordt gebruikgemaakt van een portfolio. De commissie heeft vastgesteld dat hierin weinig producten van leerlingen worden opgenomen. Ze beveelt aan om hier meer nadruk op te leggen, om zo de cursist te stimuleren stil te staan bij het leereffect bij de leerlingen. Meer algemeen heeft de commissie opgemerkt dat de reflectie in de opleiding eerder over het eigen gedrag als leraar gaat dan over de gerealiseerde leereffecten bij de leerlingen.

De opleiding zet sterk in op een aantal actuele maatschappelijke thema's, zoals meertaligheid en multiculturaliteit en de impact van de grootstedelijke context op het onderwijs. De commissie stelt dit op prijs. Via de leden van de jury's bij het afronden van de stage en via informele contacten met het werkveld krijgt de opleiding feedback over de noden van het werkveld. Evoluties met betrekking tot de lerarenopleiding worden in de eerste plaats opgevolgd via het Expertisenetwerk School of Education waar ze deel van uitmaakt. De commissie waardeert het dat ernaar gestreefd wordt om verschillende lectoren bij de werking van het expertisenetwerk te betrekken.

De commissie beveelt wel aan om de theorievorming en ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen sterker op te volgen en deze te integreren in het programma. De opleiding beschikt over specifieke expertise op het vlak van islamonderricht en Nederlands voor Anderstaligen en speelt op deze domeinen dan ook actief in op recente evoluties. Voor andere vakdidactieken wordt in de eerste plaats gerekend op het uitnodigen van gastsprekers om actuele inzichten aan de studenten te presenteren.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als onvoldoende.

Modules worden op verschillende momenten in de week, zowel overdag als 's avonds aangeboden. Cursisten kunnen in grote mate vrij kiezen wanneer zij onderwijs volgen en hoeveel tijd zij nemen voor het afwerken van de opleiding. Wie al lesgeeft, kan via het LIO-traject de lerarenopleiding volgen. Deze vormen van flexibiliteit worden sterk gewaardeerd door de cursisten. Zoals aangehaald (zie facet 2.1) wordt de competentiematrix gebruikt als centraal instrument om de bijdrage van elke module tot het bereiken van de opleidingsdoelstellingen te expliciteren. Zo wordt vermeden dat storende overlappingen in het programma optreden. Toch meent de commissie dat de samenhang van het programma zou moeten versterkt worden door het verder afstemmen van de leerlijnen over de modules heen. Enkel bij de modules 'Didactische competentie' moet de verplichte volgorde nageleefd worden en is een duidelijke leerlijn zichtbaar.

De commissie heeft vastgesteld dat in het LIO-traject heel wat cursisten nog een aantal modules moeten afwerken na het afronden van de inservice-praktijk. Ook in het preservice-traject is dit mogelijk. Toch wordt ervan uitgegaan dat bij het assessment aan het einde van de inservice-praktijk of bij de beoordeling door de jury aan het einde van de stage, alle inhouden geïntegreerd worden beoordeeld en alle competenties moeten verworven zijn. De commissie vindt deze situatie problematisch. Ze beveelt de opleidingsverantwoordelijken aan hier op korte termijn over te reflecteren, en na te gaan hoe de opleiding bewuster kan omgaan met de samenhang tussen de didactische en de overige modules in het programma.

De commissie is van mening dat de grote mate van opsplitsing van de praktijkcomponent over alle modules en dan vooral de preservice-praktijk, een factor is waardoor de opleiding zichzelf onnodig veel coördinatiewerk op de hals haalt. De commissie heeft vernomen dat het werkveld ook vragende partij is om het aantal afzonderlijke preservice-opdrachten te beperken, om zo de last op de stagescholen te beperken. De commissie is dan ook van mening dat een sterkere groepering van de praktijk (in eerste instantie de preservice-praktijk) een even goede of zelfs betere samenhang van het programma zou kunnen opleveren, met minder inspanningen van alle betrokkenen. De commissie heeft in haar gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken vernomen dat de opleiding al reflecteert over een evolutie in deze richting.

Facet 2.4 Studietoegang

Het facet 'studietoegang' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studietoegang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

Sinds enkele jaren doet de opleiding inspanningen om de studeerbaarheid van het programma op te volgen. Zowel cursisten als alumni werden bevraagd in het kader van een algemene tevredenheidsenquête over de ervaren relatieve studielast van de individuele modules en de zwaarte van het programma als geheel. Er werd tevens een vergelijking met andere CVO's gemaakt aan de hand van het programma. Op basis daarvan werd een aantal inhouden verschoven naar een andere module om een beter evenwicht te realiseren. Ook op basis van informele feedback doet de opleiding inspanningen om studiebelemmerende factoren weg te werken.

De commissie waardeert het dat de opleiding onlangs gestart is met een combinatie van tijdschrijven voor een aantal modules en een groepsinterview achteraf, om een meer gedetailleerd zicht te krijgen op de reële studietijd van de cursisten. Hieruit bleek onder meer dat de benodigde studietijd voor Nederlandstalige masterstudenten voor de theoretische component eerder beperkt is. Dit resultaat sterkt de commissie in haar oordeel dat zeker voor deze doelgroep de theoretische onderbouwing kan worden uitgebreid (*zie eerder*), om zo het programma inhoudelijk te versterken en beter te laten aansluiten bij de begrote studietijd. Uit de gesprekken met cursisten en alumni bleek dat zij over het algemeen tevreden zijn over de spreiding van de studietijd over de verschillende semesters en modules.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

Het didactische concept van de opleiding is competentiegericht onderwijzen, waarbij theorie een praktijk geïntegreerd worden, en dit vanuit een sociaal-constructivistische kijk op leren. Zoals aangegeven wordt daarenboven de focus gelegd op de grootstedelijke context, diversiteit en taal. De commissie waardeert het dat een didactisch concept uitgeschreven is en dat dit in lijn met de doelstellingen is. Wel meent de commissie dat het zinvol zou zijn om de essentie van de lange tekst (32 pagina's) over het didactisch concept samen te vatten in een aantal hoofdlijnen die sturend zijn voor de invulling van de opleiding. De commissie heeft bijvoorbeeld vastgesteld dat de opleiding, ondanks positieve aanzetten, nog relatief sterk vanuit een instructieperspectief wordt aangeboden. Een sterkere aansturing vanuit het didactisch concept zou volgens de commissie kunnen bijdragen tot een meer eenduidige implementatie ervan in het programma. Ook ziet de commissie een tegenstelling tussen de competentiegerichte aanpak die de opleiding nastreeft en het verregaand opsplitsen van competenties over verschillende modules. Ze meent dat dit laatste in een flexibele opleiding vanuit leerpsychologisch oogpunt niet altijd de meest efficiënte aanpak is.

De commissie waardeert het dat in het didactisch concept een onderscheid wordt gemaakt tussen het reguliere traject en het LIO-traject. Ze is van mening dat dit onderscheid nog sterker mag worden gemaakt. Beide trajecten vergen eigenlijk een eigen didactisch concept, omdat de cursist in het reguliere traject enkel leerbegeleiding dient te krijgen, terwijl de LIO-cursist zowel leer- als werkbegeleiding krijgt. Een goede verhouding is essentieel om een maximaal resultaat te halen uit de combinatie leren-werken. De nadruk ligt in de huidige situatie te veel op de werkbegeleiding. Er wordt sinds kort ook een aantal intervisiemomenten georganiseerd voor de

LIO-cursisten. De commissie beveelt aan om hier verder in te investeren om de LIO-cursisten sterker te begeleiden in hun leer- en reflectieproces.

De opleiding maakt gebruik van een divers pakket aan werkvormen, van hoorcollege, over schriftelijke opdrachten en observaties, over klassendiscussies en groepswork tot rollenspellen en een EHBO-cursus. Voor de LIO-cursisten wordt gewerkt met een stappenplan waarin het 'Persoonlijk Ontwikkelingsplan' (POP) en de portfolio van de cursist een belangrijke rol spelen. De commissie waardeert de diversiteit aan gebruikte werkvormen, maar ziet nog ruimte voor meer samenwerkend leren. Ze heeft ook vastgesteld dat veel gereflecteerd wordt, maar ziet nog kansen om de cursisten sterker te begeleiden bij hun reflectie door reflectiemodellen aan te bieden.

De commissie heeft het cursusmateriaal ingekeken. Ze is van mening dat ook in het cursusmateriaal nog meer aanzetten tot differentiatie, afhankelijk van de noden en de interesses van de cursisten, zouden mogen worden gegeven, en dat meer aandacht nodig is voor de hogeropgeleide cursisten. De kwaliteit van de opdrachten binnen het gecombineerd onderwijs is volgens de commissie goed. Er wordt gebruikgemaakt van Smartschool als elektronisch leerplatform. Cursisten waarderen het dat alle informatie via één platform wordt aangeboden. De commissie vindt de (documenten)structuur die gebruikt wordt binnen Smartschool ook helder en transparant.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

De opleiding streeft naar een breed spectrum aan evaluatievormen. Er wordt onder meer gebruikgemaakt van mondelinge en schriftelijke examens, examenlessen, individuele en groepsopdrachten (schriftelijk, online, interviews, verslagen), observaties en reflectieopdrachten. De stage wordt beoordeeld aan de hand van permanente evaluatie en een afsluitend gesprek met een deels externe jury. Het LIO-traject wordt beoordeeld aan de hand van een 'stavingsportfolio', een criteriumgericht interview en een proeve van bekwaamheid (examenles). De commissie waardeert de variatie aan examenvormen, en de aandacht voor de validiteit en betrouwbaarheid van de evaluatie van de praktijkcomponent. Ze vindt ook de deelname van externe juryleden positief.

De commissie heeft een staal van voorbeeldtoetsen ingezien, evenals portfolio's van cursisten. Zij is van oordeel dat de kwaliteit van de toetsing voldoet en over het algemeen aansluit bij de basiscompetenties. De commissie stelt het op prijs dat de meer theoretische modules praktijkgericht worden geëvalueerd, maar vindt dat de koppeling naar de theorie zou mogen versterkt worden. Zoals aangehaald (zie facet 1.1 en facet 2.1) lijkt een explicitering van het ambitieniveau van de opleiding zinvol. Dit zou sturend kunnen werken voor het ambitieniveau van de toetsing van elke module. Op basis van het materiaal dat de commissie heeft ingezien, heeft zij namelijk de indruk dat het ambitieniveau voor een aantal modules eerder laag is en dat de meeste cursisten (heel) hoge scores krijgen. De commissie heeft ook vastgesteld dat voor de stage de criteria om tot een voldoende te komen, niet expliciet worden gemaakt en eerder wordt gerekend op het 'timmermansoog' van de klassenmentor en de stagebegeleider.

Op basis van haar gesprekken met cursisten en alumni besluit de commissie dat zij tevreden is over de aanpak van de beoordeling en toetsing. Ze krijgen de nodige feedback, vooral bij praktijkoefeningen en stages. Ook zijn de cursisten volgens een bevraging door de opleiding positief over de transparantie van de beoordeling en toetsing.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De opleiding hanteert de decretale toelatingsvoorwaarden. Zij richt zich op drie doelgroepen, die samen het grootste deel van de cursistenpopulatie uitmaken. Het gaat om hooggeschoolden (met tot voor kort een belangrijke subgroep van studenten van Sint-Lukas Brussel; deze groep zal vermoedelijk sterk afnemen door de verhuis naar het centrum en wijzigingen binnen Sint-Lukas Brussel), toekomstige leerkrachten islamitische godsdienst en hooggeschoolde anderstaligen.

De opleiding hecht veel belang aan een goede intake van iedere cursist. Naast een aantal algemene maatregelen, investeert zij veel energie in het begeleiden van anderstalige cursisten, zowel voor als tijdens de opleiding. Er wordt hiervoor samengewerkt met een toeleidingsagent van Brucovo (het Brussels Consortium voor Volwassenenonderwijs) en de VDAB. Tweemaal per jaar wordt een informatiesessie georganiseerd voor anderstalige cursisten, waarop zij grondig geïnformeerd worden over de verwachtingen die de opleiding aan hen stelt. Aansluitend op de informatiesessie hebben de anderstalige cursisten een intakegesprek met de opleidingscoördinator en de taalcoach. Er is tevens een voortraject opgestart dat anderstalige cursisten de kans geeft een aantal vaardigheden te ontwikkelen die noodzakelijk zijn om de slaagkansen in de opleiding te verhogen. Het gaat zowel om technische taalvaardigheid als IT-vaardigheden, verwachtingen die de opleiding heeft met betrekking tot de leerhouding, informatievaardigheden, kennis en inschatting van de maatschappelijke context en de Vlaamse onderwijscontext. Ook tijdens de opleiding wordt nog een intensief aanbod taalcoaching aangeboden. De commissie waardeert de zorg van de opleiding voor deze doelgroep. Zij vindt het wel belangrijk dat blijvend ingezet wordt op het goed informeren van deze cursisten, en ook op het tijdig en eerlijk communiceren als de taalbeheersing van deze cursisten onvoldoende is om de rol van leerkracht op zich te nemen. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding hier al aandacht aan besteedt.

Cursisten die leraar islamitische godsdienst willen worden, worden via de Moslimexecutieve en brochures geïnformeerd over de mogelijkheden. Vaak volgen zij eerst een aantal modules aan een ander CVO en komen zij enkel voor de specifiek ingevulde modules ('Didactische competentie oefenlessen en stage') naar het CVO Lethas.

Voorts richt de opleiding zich op andere hooggeschoolden die graag in de Brusselse context willen worden opgeleid. Deze cursisten vinden de opleiding via mond-tot-mondreclame, de website van het CVO of de folder. Inhoudelijk vindt de commissie, zoals eerder aangehaald, dat deze cursisten meer mogen worden uitgedaagd (zoals eerder aangegeven met betrekking tot de theoretische onderbouwing van het lesgeven) en dat de differentiatie in de opleiding moet worden versterkt. Nu de intake en begeleiding van de anderstalige cursisten op punt staan, zou de opleiding volgens de commissie best prioriteit geven aan het beter laten aansluiten van de opleiding bij de noden en competenties van de Nederlandstaligen met een hogeronderwijsdiploma.

Wie het LIO-traject wil starten, heeft eerst een gesprek met de opleidingscoördinator voor hij/zij de opleiding start. Voor het LIO-traject moet de module 'Didactische competentie algemeen' vooraf of gelijktijdig met het begin van het LIO-traject worden gevolgd.

De opleiding erkent elders verworven kwalificaties en eerder verworven competenties. Een aanvraag daarvoor moet een aanvraagformulier, een motivatiebrief en een portfolio met relevante bewijsstukken bevatten. De commissie vindt het positief dat voorafgaand aan de indiening

meestal een gesprek met de opleidingscoördinator plaatsvindt om de haalbaarheid van de aanvraag in te schatten, zodat de cursist niet nodeloos een dossier indient wanneer vooraf duidelijk is dat het te weinig kan worden onderbouwd.

Oordeel over onderwerp 2: **Programma**

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	onvoldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	voldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	onvoldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	voldoende

De visitatiecommissie maakt een negatieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De onvoldoende aandacht voor de functionele gehelen 'de leraar als inhoudelijk expert' en de 'leraar als onderzoeker', in combinatie met de aandachtspunten met betrekking tot de samenhang van het programma, worden volgens de commissie niet gecompenseerd door de voldoende academische en vooral professionele gerichtheid, de studeerbaarheid van het programma, de afstemming tussen vormgeving en inhoud, de beoordeling en toetsing, en de toelatingsvoorwaarden.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Het aanstellings- en benoemingsbeleid is afgestemd op het beleid van het CVO. Bij vacatures wordt in de eerste plaats nagegaan of er interne kandidaten zijn. Er wordt rekening gehouden met diploma's en relevante ervaring (binnen en buiten het onderwijs). Er wordt zowel gekeken naar de specifieke competenties van de kandidaten als naar de 'persoon van de leraar'.

Het onthaal van nieuwe personeelsleden gebeurt door de opleidingscoördinator, de onthaalcoach en de administratief coördinator. De opleiding beschikt over individuele functiebeschrijvingen, die elk jaar geactualiseerd worden. Er worden functioneringsgesprekken gehouden op basis van deze individuele functiebeschrijving. Van alle lectoren wordt verwacht dat ze zich geregeld bijscholen en op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in hun vakgebied. Dit wordt besproken in het kader van de functioneringsgesprekken. Er is een nascholingsplan op CVO-niveau. Dit moet evenwel nog geïmplementeerd worden. Intussen wordt jaarlijks de 'Bijspijkerdag' georganiseerd voor het personeel, en worden lectoren gestimuleerd om nascholing te volgen.

In het voorjaar 2010 werd de personeelstevredenheid binnen het CVO in kaart gebracht door een algemene personeelsbevraging. Er wordt ook een welzijnsbeleid uitgewerkt.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

Op basis van haar gesprekken, nazicht van het cursusmateriaal en informatie over de profielen van de lectoren, meent de commissie dat de opleiding kan rekenen op een onderwijskundig en didactisch gekwalificeerd team van lectoren. De lectoren beschikken over een variatie aan diploma's en achtergronden. Het team beschikt over de nodige algemeen-didactische expertise en is sterk praktijkgericht. De meeste lectoren hebben recente leservaring in het secundair onderwijs. Binnen het team is ook expertise op het vlak van Nederlands voor anderstaligen en islamitische godsdienst aanwezig. Voor andere domeinen is weinig tot geen vakdidactische expertise aanwezig. Dit wordt evenwel (deels) opgevangen door een aantal gastsprekers uit te nodigen.

De commissie heeft tevens vastgesteld dat de lesgevers een grote betrokkenheid tonen bij de lerarenopleiding en ondanks vaak kleine aanstellingen zich engageren om cursisten te begeleiden. De commissie waardeert dit.

De opleiding heeft de voorbije jaren gewerkt aan het formaliseren van het personeelsbeleid. Er zijn individuele functieomschrijvingen en functioneringsgesprekken. Er is ook een welzijnsbeleid en een onthaalbeleid voor nieuwe personeelsleden. Benoeming gebeurt op voordracht van de directeur. De commissie waardeert deze inspanningen.

De commissie heeft vastgesteld dat de meeste lectoren geregeld deelnemen aan bijscholing en dat sinds kort meer lectoren betrokken worden bij projecten van de School of Education. De commissie heeft evenwel de indruk dat op het vlak van bijscholing vooral ingespeeld wordt op het aanbod van de School of Education en de individuele interesses van lectoren, eerder dan dat lectoren bewust worden aangestuurd om in functie van specifieke noden van de opleiding nascholing te volgen. Ook uit de personeelsbevraging bleek onder andere de nood aan een beter nascholingsbeleid.

De commissie pleit ervoor om een expliciet professionaliseringsbeleid uit te werken en hierin specifieke aandacht te besteden aan de rol van een lector als lerarenopleider. De commissie stelde tijdens haar gesprekken immers vast dat de meeste lectoren geen onderscheid maken tussen de rollen van leraar en lerarenopleider.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

Vanuit de directie van het CVO volgt vooral de adjunct-directeur de opleiding van nabij op. Hij stuurt de opleiding samen met de opleidingscoördinator (80 procent coördinatie) en de administratieve coördinator (30 procent). Daarnaast kan de opleiding rekenen op de ondersteuning van administratieve medewerkers (77 procent), de preventieadviseur (10 procent), de ICT-coördinatoren (20 procent) en de kwaliteitscoördinator (10 procent).

Het onderwijs wordt verschaft door 11 lectoren, die samen 3,95 voltijdse equivalenten (VTE) vertegenwoordigen voor hun onderwijsactiviteiten in de Specifieke lerarenopleiding. Dankzij extra investeringen vanuit het CVO kunnen alle modules zowel overdag als 's avonds worden aangeboden.

De commissie is van oordeel dat het beschikbare team groot genoeg is in verhouding tot het aantal cursisten (106 cursisten in 2009–2010). Voorts blijkt dat de lectoren binnen hun opdracht ruimte hebben om de nodige feedback te geven aan cursisten, onderling te overleggen en deel te nemen aan professionaliseringsinitiatieven.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende.

De opleiding wordt aangeboden in het gebouw van CVO Lethas aan het Rouppeplein in het centrum van Brussel. De commissie heeft de beschikbare onderwijsinfrastructuur tijdens haar bezoek aan de opleiding bezocht. De opleiding beschikt over vier klassieke leslokalen, die voldoende uitgerust zijn met ICT-voorzieningen. Twee van de lokalen beschikken over een interactieve whiteboards. Daarnaast beschikt de opleiding ook over een open leercentrum met een aantal computers waarvan cursisten vrij gebruik kunnen maken. De cursisten kunnen ook gebruikmaken van het wifi-netwerk. De commissie heeft voorts vastgesteld dat Smartschool goed gestructureerd is in functie van de opleiding. Verder is er een ontspanningsruimte voor de cursisten.

De opleiding beschikt niet over eigen bibliotheekvoorzieningen. Ze maakt de cursisten wel attent op het leermiddelencentrum van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, waarop cursisten een beroep kunnen doen. Ook over praktijkinfrastructuur beschikt de opleiding niet. Cursisten uit praktijkgerichte domeinen (kapper, carrosserie...) worden in hun oefenlessen gestimuleerd om een theorieles uit te werken. De commissie vindt dit een punt van zorg. Ook al profileert de opleiding zich in de eerste plaats naar hogeropgeleide cursisten, toch vindt de commissie dat oplossingen moeten worden gezocht om alle cursisten geschikte infrastructuur aan te bieden voor hun oefenlessen. Hiervoor kan ongetwijfeld binnen de scholengroep Sint-Goedele een oplossing worden gevonden.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De informatievoorziening voor cursisten en stagescholen is goed uitgewerkt. Zowel op papier, op de website als op Smartschool is relevante informatie eenvoudig te vinden. Zo wordt in elke module op dezelfde manier informatie verschaft over de doelstellingen van de module, en hoe

de module wil bijdragen tot het realiseren van de basiscompetenties van de leraar. Ook bestaan goed uitgewerkte brochures over de verwachtingen met betrekking tot de opleidingspraktijk en de preservice-praktijk. Cursisten met wie de commissie sprak, gaven aan tevreden te zijn over de informatievoorziening.

Verder hecht de opleiding veel belang aan het opvangen van iedere cursist. De opleiding beschikt over een info- en vormingspakket voor de medewerkers, zodat iedereen die nieuwe cursisten opvangt, op de hoogte is van de opleidingsvisie achter en principes bij de trajectbegeleiding. Zoals beschreven (zie *facet 2.8*) is er bovendien een specifiek aanbod uitgewerkt voor anderstalige cursisten. Ook andere cursisten kunnen gebruikmaken van het aanbod taalcoaching. De opleiding nam verder deel aan een project rond duurzame diversiteit in de lerarenopleiding.

De opleiding biedt een grote organisatorische flexibiliteit. Cursisten kunnen overdag en/of 's avonds modules volgen. Ze kunnen de opleiding elk semester aanvatten. De opvolging van cursisten gebeurt voornamelijk via persoonlijke contacten tussen lectoren en cursisten. Ook wordt na elk semester een deliberatievergadering gehouden, waarop alle cursisten worden besproken. Door de kleine schaalgrootte verloopt dit vlot. De commissie raadt wel aan om een cursisten-volgsysteem te implementeren, om de cursisten en hun resultaten op een meer gestructureerde manier op te volgen.

Ten slotte is een ombudsfunctie voorzien, zowel op het niveau van het CVO als op het niveau van het consortium Brucovo. Er wordt evenwel weinig een beroep gedaan op de ombudspersoon.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Het kwaliteitszorgteam bestaat uit de algemeen directeur, de kwaliteitscoördinator van het CVO, de adjunct-directeur van het CVO en de opleidingscoördinator. Dit team staat in voor het beleidsplan, jaaractieplannen en het meetplan van de opleiding. De kwaliteitscoördinator ondersteunt de opleiding voor 0,1 procent VTE.

De opleiding heeft haar beleidsplan vormgegeven volgens de negen werkgebieden van het EFQM-model. Jaarlijks worden de strategische doelstellingen vertaald in jaaractieplannen die opgebouwd zijn volgens een PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). Er wordt aan het eind van het jaar geëvalueerd of de geplande acties volledig, gedeeltelijk of helemaal niet werden geïmplementeerd.

In het meetplan van de opleiding wordt uitgegaan van een aantal kernprincipes:

- meten gebeurt functioneel;
- het meetplan sluit aan bij het beleidsplan en de jaaractieplannen;

- de Specifieke lerarenopleiding wordt als aparte doelgroep beschouwd in centrumbrede bevragingen;
- er wordt een combinatie gemaakt van kwalitatieve en kwantitatieve instrumenten;
- de verschillende betrokkenen worden bevraagd;
- het meetplan moet haalbaar zijn.

Cursisten worden bevraagd via een schriftelijke vragenlijst over de opleiding als geheel en over de individuele modules. De studeerbaarheid van het programma wordt bovendien via een groepsinterview met cursisten besproken. Het personeel wordt schriftelijk bevraagd over de tevredenheid op een groot aantal domeinen. Externe juryleden worden bevraagd in een groepsinterview, en mentoren van de LIO-cursisten via een individueel of groepsinterview. Bij alumni ten slotte wordt via een schriftelijke vragenlijst de tevredenheid en de tewerkstelling bevraagd.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als voldoende.

De opleiding investeert al sinds 2003 in het uitbouwen van haar interne kwaliteitszorg. Dit heeft geleid tot een beleidsplan dat gebruikmaakt van het EFQM-model en de PDCA-cyclus. Het beleidsplan wordt vertaald in jaaractieplannen. De commissie heeft vastgesteld dat deze actieplannen jaar na jaar concreter geformuleerd worden, dat vaker verantwoordelijkheden worden toegewezen en ook geregeld een timing wordt vooropgesteld. De commissie waardeert het dat gewerkt wordt met inhoudelijke streefdoelen. Ze vindt het ook goed dat de opleiding plant om een systematiek met knipperluchtwaarden te implementeren. Om tot gefundeerde streefcijfers te komen, was de opleiding ten tijde van de visitatie de nodige data aan het verzamelen. De commissie waardeert het dat de opleiding investeert in het ontwikkelen van goed doordachte streefcijfers en stimuleert haar om verder te gaan op de ingeslagen weg. De commissie beveelt hierbij aan om nog sterker dan al gebeurt, werk te maken van een SMART-formulering (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) van doelstellingen en acties.

De opleiding heeft een meetplan opgesteld. Dit plan geeft een overzicht van de instrumenten die de opleiding gebruikt om de verschillende betrokkenen te bevragen. Binnen de School of Education en in overleg met de kwaliteitszorgcoördinator wordt gewaakt over de kwaliteit van de instrumenten. Deze inspanningen hebben de opleiding geholpen bij het ontwikkelen van een set gevalideerde meetinstrumenten. In het meetplan werd tot op heden de periodiciteit van de bevragingen niet opgenomen. De commissie beveelt aan om te verduidelijken hoe frequent elke bevraging gebeurt.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding zowel als geheel als op het niveau van de individuele modules geregeld geëvalueerd wordt door de relevante betrokkenen. Ook een aantal specifieke aspecten van de opleiding worden meer in detail opgevolgd. Zo waardeert de commissie het dat de studeerbaarheid van het programma wordt opgevolgd. Het lijkt de commissie wel zinvol om ook de afhakers systematisch te bevragen over de redenen voor het stopzetten van de opleiding.

Het zelfevaluatie rapport was informatief en zelfkritisch. De gesprekken tijdens het bezoek vormden een waardevolle aanvulling op het geschreven zelfevaluatie rapport.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

De commissie heeft vastgesteld dat hard gewerkt wordt aan het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding. De meeste acties die in de jaaractieplannen worden gepland, worden ook uitgevoerd. De opleiding heeft de voorbije jaren veel energie gestoken in de verhuis en de sterkere integratie binnen het CVO. Ook werden veel inspanningen gedaan om anderstalige cursisten kansen te bieden binnen de opleiding.

Het lijkt de commissie zinvol om de komende jaren prioritair te focussen op de inhoudelijke versterking van de opleiding. De explicitering van het ambitieniveau, het versterken van de samenhang in het programma, de differentiatie in functie van het opleidingsniveau, het aanbieden van meer theoretische kaders binnen de opleiding, het uitbouwen van de vakdidactische component van de opleiding, en de kwaliteitsbewaking van de mentoren en de stage zijn aspecten die volgens de commissie kunnen bijdragen tot het verhogen van de kwaliteit van de opleiding. Het lijkt de commissie zinvol om hierbij de verschillende stakeholders formeler te betrekken en maximaal de input van de School of Education, en andere nationale en internationale bronnen te benutten.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als voldoende.

Het personeel is sterk betrokken bij de opleiding. Het overleg gebeurt vooral informeel. Het lijkt de commissie zinvol om dit overleg wat vaker ook formeel te organiseren, om zo het werk van het team Kwaliteitszorg SLO en de input die de vertegenwoordigers van de opleiding in allerlei overlegorganen verzamelen, te delen met alle lectoren.

De cursisten worden geregeld bevraagd over de kwaliteit van de opleiding. De studeerbaarheid wordt getoetst via een groepsinterview. Het lijkt de commissie zinvol om zulke focusgroepen ook te benutten voor het bevragen van andere aspecten van de opleiding. Alumni worden na hun afstuderen schriftelijk bevraagd. Cursisten en alumni geven ook informeel feedback aan de opleidingsverantwoordelijken. Ze worden evenwel niet actief betrokken bij de bestaande overlegorganen.

De commissie waardeert het dat een begin is gemaakt van het meer structureel betrekken van het werkveld bij de opleiding, en dan in eerste instantie de eigen scholengemeenschap. De commissie waardeert deze evolutie. Zij vindt het belangrijk dat scholen een partnerrol toebedeeld krijgen in de opleiding van leraren. Door zo'n actief partnerschap kan de opleiding volgens de commissie nog sterker inspelen op de evoluties in het werkveld.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	voldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

Zowel alumni als het werkveld zijn positief over de kwaliteit van de opleiding. De alumni zijn voorbereid op het lesgeven in verschillende contexten. De commissie heeft vastgesteld dat de cursisten de basiscompetenties over het algemeen realiseren. Ze baseert zich hiervoor op het studiemateriaal en de examens die ze heeft kunnen inzien, het pakket aan portfolio's, de resultaten van bevestigingen van alumni en het werkveld, en haar gesprekken met alle betrokkenen tijdens het bezoek aan de opleiding.

Wel meent de commissie (zoals aangegeven onder facet 2.1) dat de basiscompetenties met betrekking tot 'de leraar als innovator – de leraar als onderzoeker' en vakdidactische reflectie minder sterk ontwikkeld zijn bij de afgestudeerden. Ook heeft de commissie vastgesteld dat, naast de sterke focus op lesgeven, minder aandacht besteed wordt aan andere activiteiten van de leraar. Afgestudeerden gaven ook aan dat in de opleiding weinig aandacht besteed wordt aan differentiatie binnen de klas en het omgaan met moeilijkere leerlingen. Zeker gezien de focus op de Bruselse context, waarin diversiteit een gegeven is, vinden zij dit een gemis.

Ongeveer 74 procent van de afgestudeerden tot juni 2010 die antwoordden op de alumnibevraging, was op dat moment werkzaam in het onderwijs. Bij de cursistenpopulatie is dat 44 procent.

Op CVO-niveau wordt deelgenomen aan het Europese Grundtvig-programma. Binnen de opleiding heeft één cursist deelgenomen aan een internationale uitwisseling. Ook de aanwezigheid van anderstalige cursisten biedt de mogelijkheid om internationale aspecten in te brengen in de opleiding. De commissie beveelt aan om te onderzoeken hoe internationale evoluties op het vlak van onderwijs en het leraarschap nog meer kunnen geïntegreerd worden in de opleiding.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De opleiding volgt het studiesucces van de cursisten per opleidingsniveau op. Uit de gegevens in het zelfevaluatieverslag blijkt dat over de voorbije vier academiejaren (2007–2011) respectievelijk 83, 73, 64 en 60 procent van de cursisten alle opgenomen credits behaalt. Tien tot 12 procent en in 2010–2011 zelfs 22 procent van de cursisten behaalt geen enkele credit. Het studierendement kent dus een sterk dalende trend. Bij opsplitsing volgens opleidingsniveau blijkt dat de dalende trend enkel bij de cursisten met een diploma hoger onderwijs terug te vinden is (89 naar 57 procent), terwijl de trend bij de cursisten zonder diploma hoger onderwijs licht positief is (57 procent naar 68 procent).

De opleiding wijt de daling bij hogeropgeleiden aan het lage studierendement en de hoge uitval van anderstalige cursisten. Zoals aangehaald doet de opleiding inspanningen om de cursisten, voorafgaand aan de opleiding, goed te informeren en in het bijzonder de anderstalige cursisten goed te begeleiden, maar dit was blijkbaar onvoldoende. De opleiding heeft dan ook recent de intakeprocedure en de begeleiding grondig hervormd om anderstalige cursisten nog beter te informeren en voor te bereiden. De commissie waardeert het dat de opleiding het rendement van haar inspanningen opvolgt, en maatregelen neemt om haar beleid aan te passen op basis van de rendementsgegevens.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	negatief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding' komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een negatief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Hanteer de correcte formulering van de basiscompetenties in de opleidingsdoelstellingen.
- Expliciteer duidelijk op welke competenties de opleiding de nadruk wil leggen.

Onderwerp 2

- Verduidelijk het vooropgestelde beheersingsniveau van de competenties per module.
- Zet de profilering inzake taal en omgaan met moeilijke leerlingen nog meer om in het opleidingsprogramma.
- Zet binnen het programma meer in op de vakdidactiek.
- Baseer het programma meer op belangrijke theorievorming in het vakgebied.
- Stem de leerlijnen over de modules heen beter op elkaar af om de samenhang van het programma te vergroten.
- Bundel de praktijkopdrachten meer om versplintering tegen te gaan.
- Zorg voor een uitdagende studiebelasting voor alle studenten binnen de theoretische modules.
- Vat het didactisch concept samen tot een werkbaar en sturend geheel.
- Stel expliciete en meer ambitieuze beoordelingscriteria op.
- Differentieer het programma meer voor cursisten met een vooropleiding in hoger onderwijs.

Onderwerp 3

- Werk een professionaliseringsbeleid uit met aandacht voor de vorming van lerarenopleiders.
- Zet nog meer in op vakdidactische expertise binnen het lectorenteam.

Onderwerp 4

- Zorg voor meer infrastructuur waarin cursisten in realistische omstandigheden oefenlessen kunnen geven.
- Investeer in een cursistenvolgsysteem.

Onderwerp 5

- Werk binnen het kwaliteitssorgsysteem nog meer met SMART-doelstellingen en kwalitatieve en kwantitatieve streefdoelen.
- Investeer in verbeteringsmaatregelen die het curriculum inhoudelijk kunnen versterken.
- Zet meer in op formele inspraak- en overlegmomenten met de verschillende actoren.

Onderwerp 6

- Werk aan een hoger beheersingsniveau van de competenties binnen het functioneel geheel 'de leraar als onderzoeker-innovator' en de vakdidactische competenties.
- Bereid studenten nog meer voor op differentiatie en het omgaan met moeilijke leerlingen in de klas.

De commissie heeft vernomen dat sinds haar bezoek een aantal plannen voor aanpassingen in lijn met de genoemde suggesties zijn opgesteld. De commissie meent dat dergelijke initiatieven een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gesignaleerde aandachtspunten.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	-
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	O
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	V
Facet 2.3 Samenhang van het programma	O
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	V
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	V
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	V
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

CVO LIMLO

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO LIMLO

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO LIMLO

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO LIMLO in Diepenbeek. Deelcommissie 1 bezocht de opleiding van 28 tot 29 maart 2011.

Het Centrum voor Volwassenenonderwijs LIMLO biedt alleen de Specifieke lerarenopleiding aan. De eerste voorloper van de opleiding ontstond in 1952, toen de provincie Limburg op vraag van het katholiek onderwijs in Hasselt de zogenaamde 'Provinciale Leergangen' oprichtte. Sindsdien werd de opleiding meermaals hervormd. Sinds 1988–1989 wordt een modulaire opleiding aangeboden (toen GPB-opleiding). Sinds 2007 is de toenmalige GPB-opleiding omgevormd tot de Specifieke lerarenopleiding. Niet alleen de opleiding zelf is aan hervormingen onderhevig geweest. Ook de bestuursstructuur werd geregeld aangepast. In 2007 werd de huidige vzw CVO LIMLO opgericht door de Provincie Limburg, de Katholieke Hogeschool Limburg en de Provinciale Hogeschool Limburg. Op dat moment werd ook de overstap gemaakt van het provinciaal naar het vrij onderwijs. Het CVO biedt enkel de Specifieke lerarenopleiding aan. Het CVO is lid van het Expertisenetwerk *School of Education* en het Regionaal Platform NOVELLe.

De opleiding vertrekt vanuit één basisstructuur, maar biedt daarbinnen een veelheid aan trajecten aan, afhankelijk van de beschikbaarheid, de vooropleiding en de eventuele interesse voor basiseducatie van de cursist. Bij de indeling in groepen wordt gestreefd naar een zekere mate van homogeniteit (zie verder). Zo worden cursisten opgesplitst in groepen die bestaan uit cursisten met een diploma hoger onderwijs en uit cursisten zonder diploma hoger onderwijs.

Cursisten kunnen de opleiding als flexibele opleiding volgen op de campus Stationsstraat, waar de lokalen gedeeld worden met de Provinciale Middenschool en de Provinciale Secundaire School Diepenbeek. In de flexibele opleiding wordt het onderwijs 's avonds en op zaterdag georganiseerd. Dit traject duurt gemiddeld vier of vijf semesters. De flexibele opleiding richt zich zowel op cursisten met een beroepsopleiding niveau secundair onderwijs (haartooi, houtbewerking...) als op cursisten met een bachelor- of masterdiploma. Cursisten met een diploma hoger onderwijs kunnen er ook voor kiezen om de opleiding als dagopleiding te volgen. De dagopleiding wordt georganiseerd op de Universitaire Campus Diepenbeek. Dit traject wordt aangeboden sinds 2009–2010. Via dit traject kunnen cursisten de opleiding in één academiejaar afronden.

Zowel binnen de dagopleiding als binnen de flexibele opleiding kunnen cursisten kiezen tussen preservice-training (meer dan 90 procent) of inservice-training (het LIO-traject). Bij de preservice

training krijgen de cursisten een pakket aan opleidingspraktijk (in het CVO), en worden verschillende vormen van praktijk in één of meerdere scholen vormgegeven. Bij de inservice training heeft een cursist een leraarsopdracht van minstens vijfhonderd uur les en bouwt de opleiding hierop verder.

Het traject Basiseducatie is een differentiatie binnen de opleiding voor lesgevers aan laaggeschoolde volwassenen. Onafhankelijk van hun keuze voor de dagopleiding of flexibele opleiding, preservice of inservice training, hebben cursisten de mogelijkheid om binnen de bestaande modules een aantal inhouden en praktijkopdrachten, specifiek gericht op het lesgeven aan laaggeschoolde volwassenen, te verwerven/verwerken.

In het academiejaar 2010–2011 telde de flexibele opleiding ongeveer 580 cursisten en de dagopleiding ongeveer 80 cursisten. De meerderheid van de cursisten kiest voor het uitvoeren van de praktijkcomponent in de vorm van preservice training. Een veertigtal cursisten koos voor inservice training. Een vijftiental cursisten volgde het traject Basiseducatie.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatierapport, de ingekeken examenvragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als goed.

De doelstellingen van de opleiding zijn gebaseerd op het beroepsprofiel en de basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs, zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse regering van 5/10/2007. De opleiding heeft een competentiematrix uitgewerkt die de doelen van de opleiding koppelt aan de tien functionele gehelen van basiscompetenties en de daarbij horende attitudes. In deze competentiematrix worden de basiscompetenties uitgewerkt volgens vier niveaus van beheersing (elementair, doorgroei, integratie, expert). De commissie waardeert deze zorgvuldige vertaling. De opleiding streeft ernaar de cursisten zo op te leiden dat ze de basiscompetenties tot op het integratieniveau beheersen. Het expertniveau dient de leraar te verwerven wanneer hij/zij al in het onderwijs actief is. De commissie kan zich vinden in deze aanpak.

De opleiding streeft ernaar de basiscompetenties vorm te geven vanuit een emancipatorische en competentiegerichte onderwijsvisie, waarin verantwoordelijkheid en zelfontplooiing centraal staan. Om die visie te realiseren, staat een aantal principes en doelen voorop, met name de principes van actief, samenwerkend en zelfgestuurd leren (duurzaam en toepassingsgericht), een harmonische en brede vorming (onder andere de integratie van denken, handelen en zijn) en zorgverbreding (aandacht voor diversiteit en specifieke leerbehoeften). Vanuit deze analyse geven de basiscompetenties voor de leerkracht richting aan de opleidingsdoelen, het didactische concept en de inhoud van de lerarenopleiding. Naast de basiscompetenties gebruikt de opleiding dus een aantal andere referentiekaders als basis voor de vormgeving van de opleiding. Hoewel de commissie deze referentiekaders op zich waardevol vindt, meent ze dat de opeenstapeling

van verschillende en weinig verwante referentiekaders verwarrend werkt, temeer omdat geen duidelijk onderscheid gemaakt wordt tussen referentiekaders met betrekking tot het doel van de opleiding enerzijds, en referentiekaders met betrekking tot het didactische concept en de werkvormen van de opleiding zelf. Deze nodeloze complexiteit staat het uitwerken van een doelgerichte opleiding eerder in de weg dan dat zij ertoe bijdraagt. De commissie beveelt bijgevolg aan om de gebruikte referentiekaders te integreren in een consistente en transparante visie die sturend kan werken voor de invulling van de opleiding.

De doelstellingen van de opleiding komen voorts overeen met de verwachtingen die de commissie in haar domeinspecifiek referentiekader heeft geschetst. De doelstellingen houden rekening met de actuele context waarin de leraar moet werken. Thema's zoals diversiteit, meertaligheid en multiculturaliteit, competentiegerichtheid en technologische ontwikkeling krijgen voldoende aandacht. Hiermee komt de opleiding tegemoet aan de verwachtingen en behoeften van het onderwijs en de samenleving ten aanzien van de leraar.

De commissie waardeert het dat de opleiding via een resonantiegroep geregeld overlegt met directies van secundaire scholen, onder meer over de doelstellingen van de opleiding. Ze vindt evenwel dat in deze resonantiegroep nog meer toekomstgericht en proactief zou kunnen worden gedacht. De commissie beveelt aan de leden van de resonantiegroep hiervoor meer uit te dagen, en zo nog meer input te vergaren over de wenselijke invulling van de doelstellingen en een toekomstgerichte opleiding.

Ten slotte heeft de commissie vastgesteld dat de cursisten goed op de hoogte zijn van de basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs en hoe deze in de opleiding worden vormgegeven.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma is gebaseerd op een structuurschema en raamplannen die gezamenlijk zijn opgesteld door het netoverschrijdende GPB-overlegplatform. De Specifieke lerarenopleiding werd ingedeeld in tien modules, waarin telkens een deel van de basiscompetenties wordt nagestreefd. De tien modules worden gegroepeerd volgens vier competentiegehelen. Samen moeten de tien modules de cursist, volgens de opleiding, in staat stellen de basiscompetenties en bijhorende attitudes te verwerven.

De gemeenschappelijke kaders uit het structuurschema werden verder geoperationaliseerd via modulefiches in de studiegids en in afsprakenkaders per module, als basis voor het programma. Het afsprakenkader vormt een overzicht van afspraken per module met het oog op maximale gelijkvormigheid: visie, beoogde leerresultaten, planning, didactisch concept, gebruik van het leerplatform, evaluatie, aanvangsbegeleiding, professionalisering en opleidingsvarianten.

Het gekozen structuurschema kiest voor een aanpak waarin theorie en praktijk binnen elke module geïntegreerd worden aangeboden (met uitzondering van 'Didactische competentie stage'; zie ook tabel 1). Per module worden de studiepunten verdeeld over theorie, opleidingspraktijk (in het CVO) en preservice-praktijk (opleidingspraktijk op de stageplaats).

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Cluster Module	Verdeling studiepunten		
	theorie	opleidings- praktijk	preservice- praktijk
Maatschappelijke en beroepsgerichte competentie			
Onderwijs en maatschappij	2,5	0,2	0,3
Leerkracht en verantwoordelijkheden	3,5	0,2	0,3
Pedagogisch-organisatorische competentie			
Communicatie en overleg	3	1,8	1,2
Begeleiding	2,5	0,9	0,6
Groepsmanagement	2,5	0,9	0,6
Psychopedagogische competentie			
Psychopedagogische competentie	5	0,4	0,6
Didactische competentie			
Didactische competentie algemeen	5	0,4	0,6
Didactische competentie praktijkinitiatie	3	5,1	1,9
Didactische competentie oefenlessen	3	5,1	1,9
Didactische competentie stage	-	-	7
Totaal aantal studiepunten	30	15	15

Zoals in de inleiding aangegeven, wordt de opleiding georganiseerd in avondonderwijs (flexibele opleiding) en in dagonderwijs (jaaropleiding).

Beide opleidingsvormen zijn identiek in die zin dat zij vertrekken van hetzelfde structuurschema. De organisatie verschilt evenwel. In de jaaropleiding:

- Worden alle modules in één jaar aangeboden;
- Is er geen vrije keuze van het studieprogramma per semester;
- Worden didactische competentie algemeen en praktijkinitiatie samen aangeboden;
- Is er een meer compacte planning tegenover de gespreide planning in de flexibele opleiding.

De invulling van de didactische competentiemodules verschilt naargelang de cursist kiest voor preservice of inservice training (LIO-traject). Voor de overige modules wordt geen onderscheid gemaakt tussen de cursisten die voor preservice of inservice training kiezen. Binnen de preservice training bouwt de didactische leerlijn geleidelijk op doorheen de vier modules 'Didactische competentie' (één module per semester). Aan het einde van de module 'Didactische competentie oefenlessen' verzorgt de cursist een examenles en bespreekt hij die met een interne en externe jury. Slagen voor deze examenles is een voorwaarde om de module 'Didactische competentie stage' aan te vatten. In deze module ligt het zwaartepunt bij het verzorgen van twintig effectieve lessen. Binnen het LIO-traject lopen de didactische modules over twee semesters en eindigen ze met een assessment. Het LIO-traject is opgebouwd volgens het principe van werkpleklernen, met de wisselwerking tussen de eigen beroepspraktijk en de theorie/opleiding, in een samenwerkingsverband tussen de LIO-begeleider en de mentor. De didactische kaders (theoriecomponent 'Didactische competentie algemeen, praktijkinitiatie en oefenlessen') worden aangeboden via een compact traject in gecombineerd onderwijs (22 intervisiesessies van vier lestijden). Voor het vakdidactische aspect werkt de cursist in afspraak met één van de eigen vakdidactici (tien vakdisciplines), met de pedagogisch begeleider en/of de voorzitter van de vakwerkgroep in de school van tewerkstelling.

Het traject Basiseducatie is een specifiek traject voor lesgevers aan laaggeschoolde volwassenen. Zij volgen de SLO, en hebben de mogelijkheid om binnen de bestaande modules en groepen een aantal inhouden en praktijkopdrachten, specifiek gericht op het lesgeven aan laaggeschoolde volwassenen te verwerven/verwerken.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als voldoende.

De commissie is positief over de manier waarop de basiscompetenties en de competentiematrix vertaald zijn naar leerdoelen voor de individuele modules. In het cursusmateriaal van elke module wordt beschreven welke competenties worden nagestreefd. Dit wordt ook mondeling toegelicht aan de cursisten. Cursisten en alumni met wie de commissie sprak, gaven aan dat zij hierdoor op de hoogte zijn van de basiscompetenties en de bijdrage van elke module om die te verwezenlijken.

De commissie heeft vastgesteld dat de vertaling van de doelstellingen naar de inhoud van het programma afgestemd wordt tussen de lectoren, zowel binnen elk traject als over de trajecten heen. De gebruikte onderwijsvormen kunnen variëren afhankelijk van de cursistengroep die de module volgt, maar de leerdoelen per module zijn voor elke cursistengroep gelijk.

Doorheen de modules wordt een steeds groeiende beheersing van de basiscompetenties nagestreefd. Ondanks de zorgvuldige uitwerking van de competentiematrix vindt de commissie dat twee functionele gehelen van de basiscompetenties onderbelicht worden in het programma, namelijk 'de leraar als innovator – de leraar als onderzoeker' en de 'leraar als inhoudelijk expert'.

Verschillende modules besteden aandacht aan de 'leraar als innovator – de leraar als onderzoeker'. De commissie waardeert dit, maar mist wel een duidelijke leerlijn die naar een vooraf bepaald doel toewerkt.

Ook 'de leraar als inhoudelijk expert' kan volgens de commissie beter vertaald worden in het programma, onder andere via meer aandacht voor vakdidactiek. De commissie heeft vastgesteld dat de cursisten zo veel mogelijk gegroepeerd worden op basis van hun studiedomein, en dat zij voor een deel van de didactische component kunnen begeleid worden door lectoren met een vooropleiding in hetzelfde studiedomein. Ook wordt binnen de *School of Education* samengewerkt rond het uitwerken van vakdidactische inhouden. De commissie waardeert dit. Toch is ze van mening dat de inhouden sterker moeten worden aangepast aan de vakdidactische noden van elk vak. Bovendien heeft de commissie vernomen dat voor een aantal domeinen geen vakdidactische expertise beschikbaar is in de opleiding.

Onder andere op basis van haar gesprekken van de commissie met cursisten en alumni stelt de commissie vast dat de opleiding weinig aandacht besteedt aan het ontwikkelen van een jaarplan of een leerlijn doorheen een lessenreeks. De commissie beveelt hier meer aandacht aan te besteden.

Voorts waardeert de commissie het traject Basiseducatie dat wordt aangeboden. Deze differentiatie trekt een beperkt aantal cursisten aan, maar vormt voor deze groep een duidelijke meerwaarde in functie van de eigen interesse om aan de slag te gaan in basiseducatie.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende.

In het opleidingsprogramma worden praktijk en theorie geïntegreerd aangeboden in de modules. De opleiding biedt volgens de commissie een behoorlijke theoretische basis aan de cursisten aan. Deze theoretische basis wordt maximaal praktijkgericht ingevuld. Cursisten worden ook gestimuleerd om relevante bronnen te raadplegen, zoals leerboeken, tijdschriften en massamedia. De commissie ziet wel nog ruimte voor een sterkere band tussen de vakinhouden met (internationale) vakliteratuur en (toegepast) onderzoek. Hoewel cursisten in de opleiding in zekere mate in aanraking komen met onderzoeksresultaten, lijkt het de commissie zinvol om (zoals aangehaald onder 2.1) nog meer aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een duidelijke leerlijn met betrekking tot onderzoekscompetenties in functie van het realiseren van het functionele geheel 'de leraar als innovator – de leraar als onderzoeker'. De commissie meent dat meer aandacht voor bijvoorbeeld technische onderzoekscompetenties kan bijdragen tot de competenties van de leraar om onderbouwd te reflecteren over de eigen praktijk.

In het LIO-traject vullen de cursisten de praktijkcomponent in door een onderwijsopdracht van minstens vijfhonderd uur. Daarnaast nemen cursisten in dit traject deel aan een aantal contactmomenten, waarin ze zowel reflecteren op hun eigen praktijk als nieuwe inzichten verwerven. Voor de overige cursisten bestaat de praktijkcomponent uit een gevarieerd pakket opleidingspraktijk in het CVO en preservice-praktijk in een stageschool. In de opleidingspraktijk verwerven de cursisten vaardigheden en maken ze, in een beschermde omgeving, kennis met aspecten van het leraarschap. De commissie waardeert het dat veel aandacht wordt besteed aan reflectie en feedback. De preservice-praktijk bestaat voor een niet onbelangrijk deel uit observatieoefeningen in reële contexten en een relatief beperkt pakket actieve lesstage (van twintig uur), meestal binnen één stageschool en -context. De commissie vernam dat een deel van de cursisten op eigen initiatief en in overleg met de vakmentor in de stageschool al vroeger en meer dan voorgeschreven volledige lessen geven. De commissie heeft begrip voor de keuze om veel tijd in de opleiding te investeren in observatie en opleidingspraktijk, maar ondersteunt niettemin de vraag van cursisten om vroeger in de opleiding meer actief lesgeven in reële schoolsituaties te plannen in de opleiding. Hoewel cursisten en alumni aangeven dat zij deze leeractiviteiten zinvol vinden, geven ze ook aan vroeger en meer zelf voor de klas te willen staan. De commissie volgt deze vraag. Zij vindt de twintig lesuren stage, vaak in slechts één opleidingscontext, weinig. Ze meent dat de opleiding nog effectiever kan worden door cursisten te verplichten om al vroeger in de opleiding een aantal stagelessen te geven en deze ervaring te benutten in de opleiding. Voorts pleit de commissie ervoor om erover te waken dat stagescholen de breedte van de praktijkopdrachten niet begrenzen tot het didactische luik, of alternatieven te voorzien wanneer dit wel gebeurt.

De opleiding volgt beleidsevoluties met betrekking tot de lerarenopleiding in Vlaanderen van nabij op, en geeft hier actief mee vorm aan. Zij vertaalt deze evoluties ook consequent in het programma. De opleiding is eveneens op de hoogte van de theorievorming en van ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen, maar deze kennis is volgens de commissie nog te beperkt verwerkt, geassimileerd en geïntegreerd in een eigen transparant en helder opleidingsprogramma. Voorts waardeert de commissie het dat rekening wordt gehouden met actuele maatschappelijke evoluties, zoals meertaligheid en multiculturaliteit, en dat hieraan expliciet aandacht wordt besteed in de lessen. Ook via een resonantiegroep en informele contacten met het werkveld krijgt de opleiding feedback over de noden van het werkveld (zie facet 1.1). De commissie heeft vastgesteld dat deze contacten tot positieve resultaten in de opleiding leiden. De opleiding brengt de

cursisten bijvoorbeeld in contact met allerlei interactieve werkvormen en speelt in op technologische ontwikkelingen (het gebruik van Smartschool, Interactive white boards...), waardoor ze voldoende voorbereid voor de klas komen te staan.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding veel investeert in de samenhang van het programma. Zoals aangehaald (*facet 2.1*) wordt de competentiematrix gebruikt als centraal instrument om de bijdrage van elke module tot het bereiken van de opleidingsdoelstellingen te expliciteren. Daarenboven zijn per module afsprakenkaders uitgewerkt waarin gedetailleerd wordt beschreven welke competenties worden nagestreefd. Het personeelsbeleid opteert er bovendien voor om nieuwe lectoren in principe eerst in de basismodules in te zetten en ze vervolgens andere modules te laten opnemen. Zo is iedere lector goed op de hoogte van de activiteiten binnen voorafgaande modules. Toch meent de commissie dat de samenhang van het programma verder zou kunnen worden versterkt door het afstemmen en verfijnen van de leerlijnen per functioneel geheel van de basiscompetenties en de leerlijnen per module. In de huidige situatie is immers een uitgewerkte coördinatie- en overlegstructuur noodzakelijk om een goede afstemming te krijgen over welke (deel)competenties in welke modules worden nagestreefd. In de praktijk blijkt wel dat deze afstemming ervoor zorgt dat weinig storende overlappingsen of hiaten voorkomen. Wel blijkt dat sommige cursisten de opleiding als gefragmenteerd ervaren.

Modules worden op verschillende momenten in de week, zowel overdag als 's avonds, aangeboden. Cursisten kunnen in grote mate vrij kiezen wanneer zij onderwijs volgen en hoeveel tijd zij nemen voor het afwerken van de opleiding. Wie al lesgeeft, kan via het LIO-traject de lerarenopleiding volgen. Deze vormen van flexibiliteit worden sterk gewaardeerd door de cursisten. Hoewel de opleiding modulair is opgebouwd, wordt aan iedere cursist een voorkeurtraject aangeboden dat een evenwichtige spreiding en een logische opbouw waarborgt. Bij de modules 'Didactische competentie' moet de verplichte volgorde worden nageleefd. De commissie waardeert deze inspanningen om ondanks de modulaire structuur en de daaraan gekoppelde flexibiliteit de samenhang en opbouw van het programma maximaal te waarborgen.

De commissie is van mening dat de grote mate van opsplitsing van de praktijkcomponent over alle modules, en dan vooral de preservice-praktijk, de samenhang niet ten goede komt en veel onnodige coördinatie vergt. De commissie heeft vernomen dat het werkveld ook vragende partij is om het aantal afzonderlijke preservice-opdrachten te beperken, om zo de last op de stagescholen te beperken. De commissie is dan ook van mening dat een sterkere groepering van de praktijk (in eerste instantie de preservice-praktijk) een even goede of zelfs betere samenhang van het programma zou kunnen opleveren, met minder inspanningen van alle betrokkenen. De commissie heeft in haar gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken vernomen dat de opleiding al reflecteert over een evolutie in deze richting. In de jaaropleiding is de praktijk van de modules didactische competentie al geïntegreerd. Alle betrokkenen beoordelen deze aanpassing als positief.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet 'studieomvang' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

Sinds enkele jaren doet de opleiding inspanningen om de studeerbaarheid van het programma systematisch op te volgen. Ze koos er in eerste instantie voor om deze opvolging uit te bouwen in overleg met partnerinstellingen van de *School of Education*. Zo is het CVO penvoerder van het *School of Education*-project 'Te zwaar belast met de vernieuwde lerarenopleiding? Naar een win-winsituatie voor alle partijen'. Dit project richt zich op het tijdmeten van de preservice-praktijk, zowel van de studietijd van de cursist als van de begeleidingstijd van stagebegeleiders en mentoren. In een eerste fase van dit project gebeurde de studietijdmeting aan de hand van Kronos (tijdschrijven). Op basis van de ervaringen met dit project werd evenwel beslist in de toekomst studietijdmetingen via Smartschool uit te voeren. Tijdens het tweede semester van 2010–2011 is een proefmeting van de module 'Didactische competentie algemeen' gepland. Nadien zal een vierjaarlijkse evaluatiecyclus per cluster van modules gebeuren. Hoewel de metingen tot nog toe onvoldoende respons hebben opgeleverd om duidelijke conclusies te trekken over de globale studeerbaarheid van het programma, zijn er wel duidelijke indicaties dat cursisten meer dan begroot tijd in de voorbereiding en praktische organisatie van hun preservice-praktijk steken, en minder dan begroot in de uitvoering en verwerking achteraf. Ook uit de gesprekken die de commissie voerde met cursisten en alumni, wordt deze tendens bevestigd. De commissie acht het noodzakelijk dat de opleiding deze resultaten gebruikt voor het realiseren van een betere afstemming van de begrote op de reële studietijd met betrekking tot de verschillende leeractiviteiten.

Uit de gesprekken met cursisten en alumni bleek dat zij tevreden zijn over de spreiding van de studietijd over de verschillende semesters en modules. In de organisatie van de opleiding wordt rekening gehouden met de context van de cursist en de combinatie van onderwijs met werk en privéleven. Globaal gaven de cursisten en alumni van het flexibel en het LIO-traject in gesprekken met de commissie aan dat de opleiding zwaar maar haalbaar is. De cursisten van de jaaropleiding vinden de studeerbaarheid van de opleiding aansluiten bij de verwachtingen. De cursisten geven aan dat de opleiding bij de inschrijving eerlijke en correcte informatie geeft over de studielast van de opleiding. Uit bevestigingen van cursisten die de opleiding stopzetten, blijkt de zwaarte van de opleiding één van de belangrijkste redenen voor dit stopzetten.

De commissie besluit dat, ondanks afwijkingen tussen de begrote en reële studietijd op het niveau van de modules, de reële studietijd van het volledige programma aansluit bij de norm van 60 studiepunten. Niettemin hoopt de commissie dat de geplande studietijdmetingen via Smartschool zullen toelaten de studeerbaarheid van zowel de onderdelen van het programma als het programma als geheel nog beter op te volgen.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

Het didactische concept van de opleiding is gebaseerd op een emancipatorische onderwijsvisie, en bestaat uit de principes van competentiegericht en praktijkgericht onderwijs. Dit wil de opleiding bereiken door 'voorafbeeldend onderwijs'. De commissie is van mening dat deze principes in overeenstemming zijn met de doelstellingen. Het didactisch concept kan evenwel nog beter worden uitgewerkt, zodat het meer richtinggevend is voor de vormgeving van de opleiding en het kiezen van didactische werkvormen.

De opleiding geeft haar competentiegerichtheid vorm door te werken met een competentiematrix en een competentie- en attitudeportfolio doorheen de hele opleiding. De commissie vindt de competentie- en attitudeportfolio's een geschikte manier om de ontwikkeling van de basiscompetenties en attitudes te stimuleren en op te volgen. Cursisten en alumni gaven in de gesprekken met de commissie aan dat het werken met een portfolio een grote tijdsinvestering vergt, maar dat zij de resultaten zien en deze aanpak op prijs stellen. Doorheen het leerproces streeft de opleiding naar een toenemende zelfstandigheid en zelfsturing bij de cursist. De commissie vindt dit een adequate aanpak. Door de opsplitsing in kleine (twaalf cursisten) en in de mate van het mogelijke homogene groepen wordt een intensieve en persoonlijke opvolging gewaarborgd. Toch blijkt uit een alumnibevraging dat cursisten een verdere differentiatie in vormgeving zouden waarderen. De commissie beveelt aan om verder na te gaan op welke manier dit zinvol zou kunnen gebeuren.

De commissie waardeert ook de praktijkgerichtheid van de opleiding. De opleiding kiest voor een geïntegreerde benadering van de theoretische en praktijkcomponent in elke module. De theorie en de praktijk worden steeds gekoppeld aan ervaringsdomeinen binnen het onderwijs en theorie, opleidingspraktijk en pre-servicepraktijk worden gelijktijdig gevolgd. In het onderwijs wordt ernaar gestreefd de mix aan leeftijden, beroepservaring, beroepsachtergrond en levenservaring van cursisten maximaal te benutten. In het flexibel traject moeten de cursisten een uitgebreid pakket van observaties uitvoeren, en volgen zij 15 studiepunten opleidingspraktijk alvorens zelf een volledige les te geven in de reële klassencontext. Binnen de opleidingspraktijk wordt veel aandacht besteed aan diverse en vernieuwende werkvormen, en aan allerlei situaties waarmee een leraar kan worden geconfronteerd. Ook wordt uitgebreid gereflecteerd op de oefenlessen die de cursisten geven. De cursisten in het LIO-traject geven aan dat de combinatie tussen de dagelijkse klassenpraktijk en de opleiding heel verrijkend is.

Het studiemateriaal is volgens de commissie van goede kwaliteit. Het wordt opgesteld binnen het moduleoverleg en wordt beheerd door de modulecoördinatoren. Over de modules heen wordt erover gewaakt dat de cursist telkens een concrete doelenlijst, een praktijkwijzer voor de geïntegreerde preservice-praktijk en de concrete leermiddelen (cursus en ondersteunend materiaal) krijgt. De opleiding maakt gebruik van Smartschool als elektronisch leerplatform. Cursisten waarderen het dat alle informatie via één platform wordt aangeboden, hoewel niet iedereen even enthousiast is over de gebruiksvriendelijkheid van Smartschool als platform.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als goed.

De opleiding streeft naar een 'voorafbeeldend toetsbeleid'. Hierbij hecht zij belang aan het gebruik van gevarieerde en alternatieve evaluatievormen. Er wordt onder meer gebruikgemaakt van open- en geslotenboekexamens, examenlessen, opdrachten (paper, actualiteits- en ICT-proef), observaties, reflectieverslagen, peer-assessment en groepsevaluaties. Voor de praktijkmodules worden theorie, de opleidingspraktijk en attitudes geïntegreerd beoordeeld aan de hand van actieve opdrachten en bijkomende reflectie. Voor de meer theoretische modules streeft de opleiding naar een praktijkgerichte toetsing van kennis en inzichten. De commissie heeft een staal van voorbeeldtoetsen ingezien, evenals portfolio's van cursisten. Zij is van oordeel dat de toetsing van goede kwaliteit is en over het algemeen aansluit bij de basiscompetenties. De commissie stelt het tevens op prijs dat de meer theoretische modules aan de hand van casussen met een duidelijke koppeling naar de theorie worden beoordeeld.

Als afsluiting van de module 'Didactische competentie oefenlessen' worden examenlessen georganiseerd voor een bredere jury. Als jurylid worden zowel alle lectoren als een vijftigtal directie- en kaderleden, pedagogische begeleiders, lectoren en leerkrachten uit het werkveld uitgenodigd. Slagen voor deze examenles is een voorwaarde voor het aanvangen van de module 'Didactische competentie stage'. Op deze manier wil de opleiding waarborgen dat de cursisten goed voorbereid de stage aanvangen, en dat zij voldoen aan de verwachtingen van het werkveld. De commissie waardeert deze aanpak.

Op basis van haar gesprekken met cursisten en alumni besluit de commissie dat zij tevreden zijn over de aanpak van beoordeling en toetsing. In het bijzonder vermelden zij de snelle en waardevolle feedback die ze zowel bij opdrachten als bij beoordeling en toetsing krijgen van de lectoren.

Het evaluatiereglement beschrijft alle aspecten van het evaluatiebeleid, en de rechten en plichten van de cursist in verband met beoordeling en toetsing. De componenten en criteria die gehanteerd worden bij de evaluatie, worden beschreven in de ECTS-fiches en de praktijkwijzers. De basisafspraken voor lectoren in verband met de evaluatie zijn per module opgenomen in de afsprakenkaders. De opleiding hecht veel belang aan een consistent normeringsbeleid. Om dit te bewaken, werkt ze onder andere met checklists met concrete gedragsindicatoren en gemeenschappelijke verbeteringssleutels. Deze checklist wordt door de commissie sterk gewaardeerd, omdat die de objectiviteit en transparantie van de evaluatie versterkt. In het geval van twijfel wordt een collega of directielid uitgenodigd om mee een praktijkoefening te evalueren. Praktijk-oefeningen worden steeds op video opgenomen. Dit laat toe om binnen de modulewerkgroepen een oefening opnieuw te bekijken en de beoordeling te bespreken. De commissie waardeert deze inspanningen om tot een consistente beoordeling en toetsing te komen.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed.

De opleiding hanteert de decretale toelatingsvoorwaarden. Cursisten die niet over een diploma secundair onderwijs beschikken en minimaal 18 jaar zijn, dienen een toelatingsproef af te leggen. Vervolgens volgen zij een brugprogramma met opstapmodules en leggen zij een ICT-proef af,

die toetst naar hun basisvaardigheden om om te gaan met tekstverwerking, e-communicatie en het geven van presentaties. Cursisten met een diploma secundair onderwijs leggen een taalproef af die de Nederlandse taalbeheersing van de cursist toetst, evenals de ICT-proef. Cursisten met een diploma hoger onderwijs leggen enkel een taalproef af (met uitzondering van cursisten met een taalopleiding, die hiervan worden vrijgesteld).

Cursisten met partiële tekorten op de taalproef volgen een zelfstandige remediering en dienen aan te tonen over een voldoende taalbeheersing te beschikken voor ze kunnen starten met de module 'Didactische competentie stage'. Cursisten met ernstige lacunes volgen een structurele remediering. Slagen op een controletoots geldt als toelatingsvoorwaarde voor de module 'Didactische competentie oefenlessen'. Cursisten met een onvoldoende op de ICT-proef volgen een bijscholingstraject binnen het CVO voor ze de module 'Didactische competentie praktijkinitiatie' mogen aanvatten.

Alle cursisten dienen bij een eerste inschrijving deel te nemen aan een persoonlijk intakegesprek (zie ook *facet 4.2*). Op basis van het intakegesprek worden de cursisten in kleine, bij voorkeur homogene groepen ingedeeld (zie ook *facet 2.6*). Deze groepen laten toe de invulling van het opleidingstraject te differentiëren naargelang het opleidingsniveau en de vooropleiding (voor de modules 'Didactische competentie oefenlessen en stage') van de cursisten. De commissie waardeert het dat maximaal wordt ingespeeld op de specifieke noden van de cursisten via de niveaugroepen.

De opleiding heeft een EVC- en EVK-beleid, dat volgens de commissie degelijk is uitgewerkt. In het academiejaar 2009–2010 werden 86 van de 112 vragen gehonoreerd, in de eerste plaats voor de module 'Psycho-pedagogische competentie'.

Oordeel over onderwerp 2: **Programma**

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	voldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	voldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	goed
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

In het personeelsbeleid wordt gestreefd naar een open beleid, een horizontale beleidsstructuur, een ondersteunend en uitdagend karakter, en de uitbouw van een brede professionaliteit op opleidingsniveau.

Bij aanwervingen wordt gestreefd naar kandidaten die een aanvullend profiel hebben bij de rest van de personeelsploeg, in functie van de doelstellingen van de opleiding. Hierbij wordt gezocht naar lectoren met een algemeen-didactische achtergrond en lectoren met een vakinhoudelijke achtergrond. De voorkeur gaat uit naar kandidaten met recente relevante werkervaring. Lectoren beginnen in principe in de basismodules, en kunnen op basis van expertise en interesse doorgroeien naar de modules en cursistengroepen die hen het meeste liggen. Enerzijds wordt een zekere mate van specialisatie gestimuleerd, terwijl anderzijds ook verbreding wordt aangemoedigd.

De aanvangsbegeleiding van nieuwe lectoren bestaat uit wegwijsbegeleiding door de hoofdmentor, werkbegeleiding door de modulecoördinator, een peter/meter en andere leden van de modulewerkgroep, en leerbegeleiding in de vorm van mentoraat. Ook nadien vindt professionalisering plaats via mentoraat en teamwerking. Daarnaast worden lectoren ondersteund via functioneringsgesprekken en bijscholing. De functioneringsgesprekken worden gevoerd op basis van een zelfreflectieverslag, dat gebaseerd is op de functieomschrijving. Minstens om de vier jaar heeft iedere lector een functioneringsgesprek voorafgaand aan een evaluatie, maar lectoren kunnen bijkomend jaarlijks op eigen initiatief een functioneringsgesprek aanvragen. Het nascholingsbeleid is geïntegreerd in de functieportfolio. Enerzijds publiceert de opleiding nascholingsmogelijkheden op het elektronische leerplatform, anderzijds kunnen personeelsleden zelf initiatieven voorstellen. De adjunct-directeur coördineert de opleidingsgebonden nascholingen die vanuit het opleidingswerkplan worden gemotiveerd. Daarnaast wordt er ook naar gestreefd om zo veel mogelijk lectoren te betrekken bij projecten in het kader van het Expertisenetwerk *School of Education*, het Regionaal platform *NOvELLE* en andere vormen van uitwisseling met andere opleidingen.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

De Specifieke lerarenopleiding is de enige opleiding die het CVO LIMLO aanbiedt. Het personeelsbeleid kan dus volledig aangepast worden aan de specifieke noden van de Specifieke lerarenopleiding. Dit is volgens de commissie een sterk punt. Door de grootte van de opleiding en de diverse trajecten die worden aangeboden, kan het CVO de meeste medewerkers in hoofdamt aanwerven. Zo verzekert zij de betrokkenheid van de lectoren bij de opleiding en de beschikbaarheid voor overleg.

Het team van lectoren beschikt zonder twijfel over grote algemeen-didactische expertise, en heeft voeling met het werkveld waarin de cursisten zullen terechtkomen. Heel wat lectoren hebben recente ervaring in het secundair onderwijs. Ook beschikt het team over een brede waaier van vakinhoudelijke expertise, al worden bepaalde vakgebieden niet afgedekt. Belangrijker vindt de commissie evenwel dat de vakinhoudelijke expertise van de lectoren op zich geen garantie vormt voor een voldoende vakdidactische kennis. Op basis van haar gesprekken, nazicht van het cursusmateriaal en een selectie van portfolio's van cursisten, meent de commissie immers dat

de specifieke vakdidactische expertise waarover het team van lectoren beschikt, versterkt zou moeten worden om de ambities van de opleiding op vakdidactisch vlak waar te maken.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding een zorgvuldig uitgewerkt personeelsbeleid heeft. De opleiding wordt verzorgd door een gemotiveerd en samenhangend team, dat goed ondersteund wordt vanuit de directie. Cursisten en alumni zijn enthousiast over de inzet en de betrokkenheid van hun lectoren.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als goed.

De directie omvat in 2010–2011 1,60 voltijdse equivalenten (VTE). Het middenkader, dat bestaat uit cluster- en modulecoördinatoren, wordt beperkt vrijgesteld voor zijn coördinatieopdrachten. Het onderwijzende personeel telt 36 lectoren (twintig VTE), van wie dertig in hoofdamt, hoewel dit vaak geen honderd procent tewerkstelling is. Het ondersteunende personeel telt acht personen (3,9 VTE). Tien personeelsleden besteden een (klein) deel van hun opdracht aan projecten gefinancierd door het Expertisenetwerk *School of Education* of het Regionaal platform *NOvELLE*. Deze personeelsploeg laat toe de 680 cursisten in de meeste modules in groepen van twaalf te begeleiden en de nodige feedback te geven. Bij de 'Didactische competentie stage' en in het LIO-traject worden de cursisten deels individueel begeleid. De personeelsleden hebben de tijd voor onderling overleg, en er is ruimte binnen het takenpakket om zich bij te scholen, zowel intern als extern. De commissie is dan ook van mening dat dit personeelskader zonder twijfel voldoende ruimte biedt om een kwaliteitsvolle opleiding met intensieve begeleiding te organiseren.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende voor de campus Stationsstraat (regulier traject) en als goed voor de campus PHL en KHLim (jaaropleiding).

De opleiding maakt gebruik van twee campussen. De hoofdvestigingsplaats is gelegen in de Stationsstraat in Diepenbeek. Deze campus wordt gedeeld met de Provinciale Middenschool en de Provinciale Secundaire School Diepenbeek. Voor de jaaropleiding wordt gebruikgemaakt van de gebouwen van de Provinciale Hogeschool Limburg en de Katholieke Hogeschool Limburg op de Universitaire Campus Diepenbeek. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding op de beide

campussen van de nodige uitgeruste infrastructuur kan gebruikmaken. De opleiding maakt voor de beide campussen gebruik van Smartschool als elektronisch leerplatform.

Campus Stationsstraat

De commissie heeft de gebouwen en lokalen in de Stationsstraat tijdens haar bezoek aan de opleiding bezocht. Op deze campus wordt de flexibele opleiding aangeboden en volgt dus het grootste deel van de cursisten zijn opleiding. De opleiding beschikt over een groot aantal klas-sieke leslokalen, voldoende ICT-infrastructuur en een ruim aanbod specifieke vakinfrastructuur voor hout, metaal, mechanica, elektriciteit, verzorging en voeding, wetenschappen en sport. Deze infrastructuur is over het algemeen goed verzorgd, en de basisvoorwaarden voor het aanbieden van een lerarenopleiding zijn zonder twijfel vervuld. Niettemin vindt de commissie deze onder-wijsomgeving weinig uitdagend en beperkt gericht op vernieuwende onderwijsvormen. De in-frastructuur is immers voornamelijk vak- en leergericht, eerder dan aangepast aan vormen van coöperatief leren. Ook heeft de commissie vastgesteld dat de uitgebreide praktijkinfrastructuur voornamelijk benut wordt bij oefenlessen door cursisten, terwijl zij nauwelijks wordt gebruikt voor de lessen vakdidactiek. De commissie beveelt aan de specifieke vakinfrastructuur meer te benutten in de vakdidactische lessen. Ook met de leerlingen van de secundaire school waarmee de gebouwen worden gedeeld, komen de cursisten nauwelijks in contact. Ten slotte heeft de commissie vastgesteld dat slechts een beperkte collectie vakliteratuur beschikbaar is in de Sta-tionsstraat.

Campus jaaropleiding

De lessen van de jaaropleiding vinden in het eerste semester plaats in de gebouwen van de Pro-vinciale Hogeschool Limburg (PHL) en in het tweede semester in de gebouwen van de Katholieke Hogeschool Limburg (KHLim). De commissie heeft enkel de lokalen van de KHLim bezocht en baseert haar oordeel over de lokalen van de PHL op de toelichting in het zelfevaluatie-rapport en de toelichting van alle betrokkenen. De commissie is van oordeel dat ook op deze campus de opleiding over een ruim aanbod geschikte lokalen kan beschikken. De beide instellingen bieden een geïntegreerde lerarenopleiding aan (professionele bachelor). De infrastructuur is dan ook specifiek op de lerarenopleiding gericht en vormt, meer dan op de hoofdvestigingsplaats, een uitdagende leeromgeving voor de leraar in opleiding. De studenten van de jaaropleiding kunnen hier gebruikmaken van de mediatheek van de PHL en de departementale bibliotheek van de KHLim. Hoewel de bibliotheek van de KHLim wel over een voldoende collectie aan (vakdidacti-sche) leermaterialen beschikt, betreurt de commissie het dat de recente materialen en leerplan-nen achter de balie worden bewaard, en dus minder toegankelijk zijn. De commissie beveelt aan deze (meest relevante) materialen ook via een openreksysteem ter beschikking te stellen.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

De opleiding hecht veel belang aan het opvangen van startende cursisten. Cursisten kunnen elk semester starten. Bij inschrijving wordt iedere nieuwe cursist uitgenodigd voor een intake-gesprek. Dit gesprek wordt gebruikt om te peilen naar de verwachtingen van de cursist en hem/haar te informeren over de opleiding en de verwachtingen tegenover cursisten. Ook wordt dit gesprek gebruikt om cursisten met onvoldoende tewerkstellingsperspectieven te ontraden zich in te schrijven, en om de startcompetenties van cursisten qua mondelinge taalvaardigheid te testen. Cursisten met wie de commissie sprak, gaven aan tevreden te zijn over deze intakepro-cedure. Daarenboven be vraagt de opleiding haar startende cursisten via een intake-enquête. De commissie vindt deze intakeprocedure goed uitgewerkt.

In elke module wordt op dezelfde manier inzichtelijk gemaakt welke de doelstellingen van de module zijn, en hoe de module wil bijdragen tot het realiseren van de basiscompetenties van de leraar. Ook krijgen de cursisten begeleiding bij het kiezen van hun traject. Bij herinschrijving wordt hen een traject voorgesteld, dat zij evenwel kunnen wijzigen in functie van de eigen voorkeuren en beschikbaarheid.

Het cursistvolgsysteem biedt mogelijkheden om de cursist nog meer geïndividualiseerd op te volgen. De commissie vindt het gebruik van een dergelijk systeem zinvol, maar heeft vastgesteld dat deze mogelijkheden tot op heden beperkt worden benut. De opvolging van cursisten gebeurt meestal voornamelijk via persoonlijke contacten tussen lectoren en cursisten. Door de kleine cursistengroepen verloopt dit vlot.

Specifiek met betrekking tot taalbeheersing worden cursisten opgevolgd doorheen de hele opleiding. Wanneer bij de intake een onvoldoende taalbeheersing wordt vastgesteld, wordt hen – afhankelijk van de grootte van de tekorten – aangeraden of verplicht te werken aan hun taalbeheersing. De commissie vindt dit positief.

In juni wordt jaarlijks een brochure met alle afstuderenden bezorgd aan alle cursisten en het werkveld. Op die manier kunnen cursisten rechtstreeks worden geïnteresseerde scholen. Ook worden vacatures bekendgemaakt aan cursisten. De commissie waardeert deze inspanningen.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	
	Campus Stationsstraat (regulier traject)	voldoende
	Campus PHL en KHLim (jaaropleiding)	goed
facet 4.2	studiebegeleiding:	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

De opleiding heeft een uitgebreide overlegstructuur. De kwaliteitswerkgroep bestaat uit personeelsleden uit de vier clusters (van modules), het secretariaat en de directie, en vormt een interne resonansgroep voor kwaliteitszorg en verbeteringsprojecten. De clustercoördinatie (directie en clustercoördinatoren) en het moduleclusteroverleg (directie, cluster- en modulecoördinatoren) staan in voor de aansturing van de opleiding en werken continu aan kwaliteitsverbetering. Deze groepen overleggen maandelijks. Ten slotte wordt halfjaarlijks een personeelsvergadering met alle medewerkers georganiseerd met het oog op informeren, sensibiliseren en participatie.

De interne kwaliteitszorg wordt ondersteund door de kwaliteitscoördinator (dertig procent VTE) en de kwaliteitsondersteuner (tien procent). De kwaliteitscoördinator staat in voor de uitbouw van het kwaliteitsbeleid, de concretisering van deelgebieden van het kwaliteitssysteem, de begeleiding van overleg- en opleidingsgroepen in kwaliteitszorg, het documenten- en gegevensbeheer

kwaliteitszorg, deelname aan het kwaliteitsoverleg binnen de *School of Education* en de voorbereiding van de visitatie. De kwaliteitsondersteuner staat in eerste instantie in voor het organiseren van resonanssessies en studietijdmeting, en het aansturen van het meetplan van de opleiding (zie hieronder).

De opleiding beschikt over een meetplan, waarin kwalitatieve en kwantitatieve metingen van de diverse aspecten van de kwaliteit van de opleiding geïntegreerd zijn. Binnen het meetplan worden evaluaties zodanig gepland dat de evaluatielast bij alle betrokkenen haalbaar blijft.

Het meerjarenbeleidsplan van de opleiding geeft de strategische doelen voor de periode 2009–2014 weer, met aanduiding van de prioriteiten voor het lopende werkjaar. Het is gestructureerd vanuit de aandachtsgebieden van PROSE. Het beleidsplan is gebaseerd op een SWOT-analyse, als resultaat van overleg met de directie, de clustercoördinatoren en de kwaliteitswerkgroep.

Op het einde van het werkjaar evalueert elke werkgroep de eigen werking, onder meer vanuit de resultaten van de verschillende metingen, en formuleert men werkpunten en prioriteiten voor het volgende werkjaar. Het jaarbeleidsplan op opleidingsniveau wordt eind juni geëvalueerd tijdens de 'Beleidsdag' met alle cluster- en modulecoördinatoren en een afvaardiging van het secretariaat. Vanuit de terugblik wordt een vooruitblik opgesteld met mogelijke prioriteiten en acties voor het volgende werkjaar. Het verslag hiervan geldt momenteel als jaarverslag van de opleiding, en ligt aan de basis van het nieuwe beleidsplan op opleidingsniveau. De werking is hierbij geëvolueerd van een terugblik per modulegroep, over een gezamenlijke terugblik naar een geïntegreerde bespreking vanuit het beleidsplan op opleidingsniveau. De graduele realisatie van het meerjarenbeleidsplan wordt als referentiekader jaarlijks mee afgetoetst tijdens de 'Beleidsdag', en geldt als uitgangspunt voor het nieuwe beleidsplan. Het meetplan voorziet een vierjaarlijkse SWOT-analyse als basis voor het volgende meerjarenbeleidsplan.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als voldoende.

Op basis van de beschrijving in het zelfevaluatie rapport en de gesprekken met verschillende groepen personeelsleden, heeft de commissie vastgesteld dat de opleiding over een uitgewerkte kwaliteitsstructuur beschikt. Zij meent wel dat de structuur voor het aansturen van de opleiding en de evaluatie van het onderwijs complex is en kan worden vereenvoudigd. De opleiding verzamelt een groot aantal gegevens over de (kwaliteit van de) opleiding. Het meerjarenmeetplan 2009–2013 is opgebouwd vanuit het CIPO-kader (context, input, proces en output). Binnen het meetplan worden onder andere gegevens verzameld over de inschrijvingen, vrijstellingen, taal- en ICT-proeven, personeel, nascholingen, slaagcijfers, studievoortgang en studietijd, en worden enquêtes opgenomen over de intake en werving, de individuele modules, de opleiding als geheel, de redenen voor het stopzetten van de opleiding, de werksituatie en de tevredenheid van het personeel. Daarnaast wordt via overleg en resonansgroepen feedback verzameld van cursisten, alumni, personeel en werkveld. Onderliggende metingen van de SWOT-analyse zijn de PROSE-quick scan door het personeel in 2008, de module- en opleidingsenquêtes door de cursisten en afgestudeerden per semester, en de GPB-doorlichting van 2006. Vanuit het meerjarenbeleidsplan wordt jaarlijks een beleidsplan (jaarprioriteiten) opgesteld in het moduleclusteroverleg om een brede gedragenheid te garanderen. Op basis van het beleidsplan op opleidingsniveau stellen modulewerkgroepen een eigen jaarplan op. Hierin betrekken zij de jaarprioriteiten van het beleidsplan die op hen van toepassing zijn, en vullen zij aan met eigen prioriteiten, bepaald vanuit de

eigen werking. Deze metingen worden samengebracht in een meerjarenmeetplan, maar ze worden wel door verschillende medewerkers beheerd.

De commissie heeft vastgesteld dat de relevante betrokkenen de opleiding zowel als geheel als op het niveau van de individuele modules geregeld evalueren. Ook heel wat aspecten van de opleiding worden meer in detail opgevolgd. Zo waardeert de commissie het dat alle afhakers telefonisch gecontacteerd worden om naar de oorzaken van het afhaken te peilen. De commissie heeft wel vastgesteld dat evaluaties in een aantal gevallen plaatsvinden aan de hand van toetsbare streefdoelen. Zij pleit er wel voor om dit frequenter te doen.

Globaal lijkt het de commissie zinvol om na te gaan of de investering in het uitvoeren van alle bevestigingen opweegt tegen de meerwaarde die de resultaten voor de opleiding opleveren. De commissie beveelt aan het hele meetplan nogmaals grondig te analyseren en na te gaan of bijvoorbeeld de frequentie van bepaalde evaluaties zou kunnen worden verminderd. Een sterkere koppeling van de bevestigingen aan de doelstellingen uit het meerjarenbeleidsplan en de jaarprioriteiten zou kunnen leiden tot een efficiëntere inzet van bevestigingen.

De commissie heeft vernomen dat het zelfevaluatieproces in het kader van de visitatie over het algemeen als nuttig wordt beschouwd en geleid heeft tot het herdenken van heel wat aspecten van de opleiding. De commissie is evenwel minder enthousiast over de vertaling van dit proces in het zelfevaluatie rapport. Hoewel overduidelijk veel tijd geïnvesteerd werd in het schrijven van het zelfevaluatie rapport, vindt de commissie dat de nadruk te veel ligt op gedetailleerde beschrijvingen, waardoor het overzicht en de rode draad verloren gaan. Ook vindt de commissie dat de nadruk meer op de analyse en zelfevaluatie had mogen worden gelegd. De gesprekken tijdens het bezoek vormden dan ook een aanvulling op het zelfevaluatie rapport, en hebben de commissie in staat gesteld een gefundeerde evaluatie van de opleiding te maken.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

De commissie heeft tijdens haar gesprekken met alle betrokkenen vastgesteld dat een cultuur van constante kwaliteitsverbetering bestaat binnen de opleiding. Hoewel de overlegstructuren complex lijken, heeft de commissie vastgesteld dat heel wat aandachtspunten snel worden aangepakt en dat verbetering wordt gerealiseerd, maar dat dit soms ad hoc gebeurt en niet altijd gekaderd is in het grotere geheel. Een positieve stap op dit vlak is dat gewerkt wordt aan de hand van de jaarlijkse beleidsplannen. Zo heeft de opleiding in de jaaropleiding na een eerste jaargang heel wat aanpassingen doorgevoerd op basis van de eigen ervaringen en de feedback van alle betrokkenen, en werd nog een aantal plannen om ook in de toekomst de jaaropleiding verder te versterken, meegedeeld aan de commissie. Ook de constante afstemming en stroomlijning van de inhoud, werkvormen en beoordeling, en toetsing van de modules is in de ogen van de commissie een mooi voorbeeld van hoe de opleiding aan constante kwaliteitsverbetering werkt.

In lijn met de plannen van de opleiding beveelt de commissie aan om de komende jaren vooral te investeren in consolidatie, met aandacht voor het verder stroomlijnen van de kwaliteitszorgcyclus (eenvoudiger, transparanter en met meer focus), met heldere prioriteiten, duidelijke actieplannen, streefdoelen, toegewezen verantwoordelijkheden en een concrete timing.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als goed.

Het personeel is sterk betrokken bij de opleiding. Zoals beschreven bestaat een sterke overlegcultuur binnen de opleiding. Via een gelaagd stelsel worden alle personeelsleden betrokken bij de interne kwaliteitszorg. Jaarlijks worden twee personeelsvergaderingen met alle lectoren en drie projectdagen georganiseerd (de 'Reflectie'- en de 'Expertisedag' met alle lectoren, en de 'Beleidsdag' met de coördinatoren en een afgevaardigde van het ondersteunende personeel). Daarenboven werd ter voorbereiding van het meerjarenbeleidsplan een tevredenheidsenquête georganiseerd.

De cursisten worden geregeld bevraagd over hun verwachtingen en de kwaliteit van de opleiding (intake-enquête, module-enquête, uitvalbevraging, studietijdmeting). Daarenboven worden halfjaarlijks resonansgroepen georganiseerd met cursisten die zich hiervoor aanmelden. Tot op heden worden cursisten niet actief betrokken bij de bestaande overlegorganen. Cursisten in het flexibele traject tonen hier weinig interesse voor. Uit gesprekken tijdens het bezoek aan de opleiding bleek dat de cursisten binnen de dagopleiding door hun grotere aanwezigheid op de campus meer interesse tonen in het functioneren van de opleiding als geheel. De commissie meent dan ook dat deze cursistengroep mogelijk sterker actief kan worden betrokken bij de interne kwaliteitszorg in de opleiding.

Alumni worden onmiddellijk na afstuderen uitgenodigd om deel te nemen aan een elektronische opleidingsenquête, en worden een semester na afstuderen telefonisch bevraagd over hun werksituatie en de gepercipieerde bijdrage van de opleiding hierin. In 2009–2010 werd ook een resonansgesprek georganiseerd met alumni, maar het bleek moeilijk om alumni hiervoor te mobiliseren. De commissie waardeert het dat de opleiding verder wil onderzoeken hoe de ervaring van alumni nog sterker kan betrokken worden bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding.

Het werkveld wordt actief betrokken via een resonantiegroep, deelname aan de jury's ter beoordeling van de module 'Didactische competentie oefenlessen' en via heel wat informele contacten. Ook via de uitgebreide praktijkervaring van heel wat lectoren wordt een goede kennis van de noden van het werkveld gewaarborgd. Om de samenwerking met stagescholen nog te versterken, werd binnen de *School of Education* een project opgezet onder de titel 'Zelfontwikkelingsinstrument voor stagescholen' (ZOISs), met onder andere geïntegreerde focusgesprekken. De bedoeling is een echt partnerschap op te zetten met de stagescholen. De commissie waardeert deze evolutie. Zij vindt het belangrijk dat scholen een partnerrol toebedeeld krijgen in de opleiding van leraren. Door een dergelijk actief partnerschap kan de opleiding volgens de commissie nog sterker inspelen op de evoluties in het werkveld.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	voldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

Zowel de alumni als het werkveld zijn positief over de kwaliteit van de opleiding. De alumni beschikken over een voldoende theoretische basis en beheersen een ruim spectrum aan werkvormen, waardoor ze voorbereid zijn op het lesgeven in verschillende contexten. Enkele afgestudeerden nemen snel een voorbeeldfunctie op binnen de school waarin ze terechtkomen. De commissie heeft vastgesteld dat de cursisten over het algemeen de basiscompetenties realiseren. Ze baseert zich hiervoor op het studiemateriaal en de examens die ze heeft kunnen inzien, het pakket aan competentie- en attitudeportfolio's, de resultaten van bevestigingen van alumni en het werkveld, en haar gesprekken met alle betrokkenen tijdens het bezoek aan de opleiding.

Wel meent de commissie (zoals aangegeven onder facet 2.1) dat de basiscompetenties met betrekking tot 'de leraar als innovator – de leraar als onderzoeker' en vakdidactische reflectie minder sterk ontwikkeld zijn bij de afgestudeerden. Ook heeft de commissie vastgesteld dat naast de sterke focus op lesgeven, minder aandacht wordt besteed aan andere activiteiten van de leraar. Sommige alumni geven aan dat ze graag meer voorbereid zouden worden op aspecten van klasmanagement ('de leraar als organisator'). Uit een bevestiging van het werkveld blijkt hetzelfde aandachtspunt, evenals het voeren van gesprekken met ouders en collega's ('de leraar als partner van ouders en als lid van een schoolteam') en het efficiënt gebruik van ICT ('het ontwerpen van een krachtige leeromgeving').

Ongeveer 18 procent van de afgestudeerden (cohort 2009–2010) verandert van tewerkstelling na de opleiding. Een deel van de cursisten veranderde bovendien al tijdens de opleiding van werk. In totaal is ongeveer 65 procent van de afgestudeerden kort na afstuderen effectief aan de slag in het onderwijs.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De opleiding volgt het studiesucces van de cursisten per traject op. De commissie waardeert voorts dat getracht wordt alle afhakers telefonisch te bevestigen over de redenen voor het stopzetten van de studie. Dit biedt waardevolle informatie om de opleiding en de informatieverstrekking bij te sturen. De combinatie met andere activiteiten en de werkdruk komen als belangrijkste redenen van afhaken naar voren. Iets meer dan 10 procent van de afhakers geeft aan over te stappen naar een andere instelling.

Uit de gegevens in het zelfevaluatie rapport blijkt dat over de academiejaren 2007–2008, 2008–2009 en 2009–2010 63 procent van de cursisten alle opgenomen credits behaalt. 22 procent van de cursisten behaalt geen enkele credit. Het overige 15 procent van de cursisten haalt maximaal de helft van de credits (6 procent) of meer dan de helft, maar niet alle credits (9 procent). Zoals aangehaald doet de opleiding veel inspanningen om de cursisten voorafgaand aan de opleiding goed te informeren, onder meer via een intakegesprek. Waar dit toch tot verkeerde verwachtingen heeft geleid, ontdekken cursisten snel of de opleiding hen ligt en ze de inspanningen willen

leveren om de opleiding af te ronden. Uit het feit dat het grootste deel van de cursisten die niet slagen voor bepaalde modules geen enkele module succesvol afrondt, valt immers af te leiden dat zij snel afhaken. De cursisten die wel in de opleiding blijven, halen voor het overgrote deel ook succesvol het diploma. De commissie vindt dit positief.

Wanneer de analyse van het onderwijsrendement opgesplitst wordt naar vooropleiding, blijkt dat het studierendement in de flexibele opleiding stijgt naarmate het niveau van de vooropleiding hoger wordt. 53 procent van de cursisten zonder hoger onderwijs behaalt alle opgenomen credits, voor cursisten met een bachelordiploma is dit 64 procent en voor cursisten met een masterdiploma 76 procent. In de ogen van de commissie zijn deze rendementcijfers niet problematisch. De resultaten binnen de dagopleiding (slechts een cohort) zijn vergelijkbaar. Wel blijkt dat van de negen Masters slechts vier alle credits behaalden. De opleiding plant dit verder te onderzoeken. Binnen het LIO-traject liggen de slaagcijfers hoger. Gemiddeld 78 procent van de cursisten behaalt alle opgenomen credits. Globaal vertonen de rendementcijfers een lichte positieve evolutie. De commissie vindt dit positief.

Ook uit de analyse van de gemiddelde studieduur in de flexibele opleiding blijkt dat Masters sneller de opleiding afronden (gemiddeld 3,97 semesters; door vrijstellingen kunnen sommige cursisten sneller afstuderen dan het normale traject) dan Bachelors (4,14 semesters) en cursisten zonder diploma hoger onderwijs (5,13 semesters). De opleiding raadt cursisten zonder diploma hoger onderwijs aan om de opleiding sterker te spreiden. Volgens verwachting studeren cursisten in het LIO-traject sneller af (gemiddeld 3,34 semesters), aangezien de opleiding in een korter traject wordt aangeboden. Ook deze cijfers zijn volgens de commissie niet problematisch.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding', komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

Integreer de gebruikte referentiekaders tot één consistente en transparante visie om nodeloze verwarring te voorkomen.

Onderwerp 2

- Vertaal de competenties onder functioneel geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als innovator-onderzoeker' meer expliciet naar het opleidingsprogramma.
- Besteed meer aandacht aan vakdidactiek in het opleidingsprogramma.
- Versterk de academische gerichtheid van het programma via een uitgewerkte leerlijn rond de onderzoekscompetenties.
- Voorzie voldoende overleg en verfijn de leerlijnen, om de samenhang van het programma te versterken en fragmentering te voorkomen.
- Groepeer de praktijkcomponent binnen het programma om versplintering tegen te gaan.
- Zet de resultaten van de studietijdmetingen in voor het creëren van een betere afstemming tussen de begrote en de reële studietijd van de leeractiviteiten binnen de praktijkcomponent.
- Werk het didactisch concept verder uit, zodat dit het programma kan aansturen.
- Zet meer in op gedifferentieerde werkvormen.

Onderwerp 3

- Versterk de vakdidactische expertise in het lectorenteam.

Onderwerp 4

- Zorg voor een meer uitdagende en vernieuwende onderwijsomgeving op de campus Stationsstraat.

Onderwerp 5

- Vereenvoudig de aansturing en omvang van de evaluaties.
- Formuleer toetsbare streefdoelen die prioriteiten voor de metingen aanduiden.
- Waak over een meer planmatige uitvoering en timing van de verbeteringsacties.
- Betrek cursisten en alumni actiever bij de kwaliteitszorgwerking van de opleiding.

Onderwerp 6

- Bereid cursisten meer voor op de competenties binnen de functionele gehelen 'de leraar als innovator-onderzoeker', 'de leraar als organisator' en 'de leraar als partner van ouders en als lid van een schoolteam'.

De commissie heeft vernomen dat sinds haar bezoek een aantal plannen voor aanpassingen in lijn met de genoemde suggesties zijn opgesteld. De commissie meent dat dergelijke initiatieven een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gesignaleerde aandachtspunten.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	G
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	V
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	V
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	G
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	G
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	G
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V/G
Facet 4.2 Studiebegeleiding	G
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	V
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	G
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

CVO LINO

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO Lino

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO LINO

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door CVO Limburg Noord (Lino). Deelcommissie 3 bezocht de opleiding op 27 en 28 maart 2012.

Het CVO groepeerde de campussen van Lommel, Beverlo, Overpelt en Leopoldsburg. Het CVO biedt dag- en avondonderwijs aan voor volwassenen en het onderwijs wordt georganiseerd op het niveau van het secundair onderwijs of het niveau van het hoger onderwijs. Toekomstige cursisten hebben de keuze uit een divers aanbod dat zowel de harde als de zachte sectoren beslaat: digitale fotografie, bedrijfsbeheer, technieken, informatica, talen en de Specifieke lerarenopleiding. De opleidingen worden modulair aangeboden. De opleiding bestaat uit één traject en biedt geen LIO-traject aan.

CVO Lino organiseert sinds september 2008 de Specifieke lerarenopleiding, die voordien werd verzorgd door CVO Step. De lessen van de SLO worden aangeboden op een weekavond of op zaterdag op de campus Mercurius in Lommel. Op de campus in Lommel verzorgt het gemeenschapsonderwijs (GO!) ook dagonderwijs.

In het academiejaar 2010–2011 waren 576 cursisten ingeschreven, waarvan 306 met een diploma secundair onderwijs, 194 met een bachelordiploma en 76 met een masterdiploma.

Tussen CVO Lino en CVO Step bestaat nog steeds een nauwe band. Daarnaast werkt de opleiding samen met andere lerarenopleidingen in Limburg in het expertisenetwerk NOvELLE (Netwerk voor de Ontwikkeling van Expertise voor de Limburgse Lerarenopleidingen).

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examen-vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

In het vormgeven van doelstellingen plaatst de opleiding het beroepsprofiel van de leraar secundair onderwijs, gekoppeld aan de tien functionele gehelen, centraal. Zo zijn de doelstellingen van de opleiding er op gericht de cursist te brengen tot het beheersen van de basiscompetenties en attitudes van de leraar secundair onderwijs (Besluit van de Vlaamse Regering, 5 oktober 2007). De commissie heeft tijdens haar gesprekken met de cursisten en lectoren vastgesteld dat de tien functionele gehelen door hen gekend worden. Bij alumni en mentoren was dit veel minder algemeen.

Daarnaast heeft het CVO een eigen missie en visie uitgeschreven die doorwerkt in de SLO opleiding. Samengevat is de missie van de opleiding 'het onderwijzen van kennis, vaardigheden en attitudes op een boeiende, enthousiaste, professionele en plezierige manier, met aandacht voor kwaliteit van de opleiding en voor de noden van de cursist. De opleiding wil de cursist de mogelijkheid bieden levenslang en levensbreed te leren en te genieten.' De commissie waardeert dat de opleiding een profilering rond cursistgecentreerd leren en competentiegericht onderwijs heeft opgenomen in de doelstellingen. De opleiding kadert deze aspecten binnen een sociaal-constructivistische visie op onderwijs en de commissie heeft vastgesteld dat de lectoren bij het vormgeven van de lessen een aantal aspecten hiervan toepassen. De opleiding stelt zich tot doel een krachtige leeromgeving te creëren, te werken in een open klimaat en zich in de eerste plaats te richten op volwassenen. Evenwel meent de commissie dat de opleiding zich nog sterker kan profileren ten opzichte van andere lerarenopleidingen door haar visie en de context van de opleiding actief uit te dragen.

Ook waardeert de commissie de aandacht in de doelstellingen voor taal. Eveneens schenkt de opleiding impliciete aandacht voor diversiteit en technologische ontwikkelingen, al mag dit volgens de commissie sterker tot uiting komen in de doelstellingen. Deze aandachtspunten sluiten aan bij de belangrijke evoluties die de commissie benoemt in haar domeinspecifiek referentiekader en bij de verwachtingen van het werkveld.

Tot slot participeert de opleiding binnen enkele netwerken, zoals NOvELLE, het Expertisenetwerk Lerarenopleidingen Antwerpen (ELAnt) en het Brussels Expertisenetwerk Onderwijs (BEO). Toch heeft de commissie vastgesteld dat er van een nauwe samenwerking geen sprake is en dat de input uit de diverse netwerken eerder gering is. Ze raadt de opleiding dan ook aan om de samenwerking verder te intensifiëren en via deze weg meer in te spelen op de recente onderwijsontwikkelingen in binnen- en buitenland en de eisen van het werkveld te verwerken in de doelstellingen.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma is modulair opgebouwd. De leerstof is dus onderverdeeld in een aantal modules waar de theorie en de praktijk geïntegreerd gegeven worden. De cursist schrijft zich in per module en bepaalt op deze wijze zelf de duur van zijn studie. De tien modules zijn gegroepeerd in vier clusters. Na het succesvol beëindigen van een module ontvangt de cursist een deelattest. Wanneer alle modules succesvol zijn doorlopen, ontvangt de cursist een diploma van leraar. De opstapcluster met de modules 'opstap taalvaardigheid' en 'opstap algemene vorming' wordt niet aangeboden door CVO Lino. De cursist volgt daarom deze modules in CVO Step.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Cluster Module	Verdeling studiepunten		
	theorie	opleidings- praktijk	preservice praktijk
Maatschappelijke en beroepsgerichte competentie			
Onderwijs en maatschappij	2,5	0,2	0,3
Leerkracht en verantwoordelijkheden	3,5	0,2	0,3
Pedagogisch-organisatorische competentie			
Communicatie en overleg	3	1,8	1,2
Begeleiding	2,5	0,9	0,6
Groepsmanagement	2,5	0,9	0,6
Psychopedagogische competentie			
Psychopedagogische competentie	5	0,4	0,6
Didactische competentie			
Didactische competentie algemeen	5	0,4	0,6
Didactische competentie praktijkinitiatie	3	5,1	1,9
Didactische competentie oefenlessen	3	5,1	1,9
Didactische competentie stage	-	-	7
Totaal aantal studiepunten	30	15	15

Het gekozen structuurschema kiest voor een aanpak waarin theorie en praktijk binnen iedere module geïntegreerd aangeboden worden, met uitzondering van 'didactisch competentie stage'. Per module worden de studiepunten verdeeld over theorie, praktijkgerichte onderwijsactiviteit (in het CVO) en pre-servicetraining (extra muros).

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als onvoldoende.

Vertrekkend vanuit het beroepsprofiel van de leraar secundair onderwijs heeft de opleiding getoetst of alle competenties binnen de opleiding aan bod komen. Om dit te realiseren heeft de opleiding de modules en leerinhouden op elkaar afgestemd of aangepast. Eveneens worden aan iedere module één of twee prioritaire functionele gehelen gekoppeld, waarvan de basiscompetenties expliciet aan bod komen in de leerinhouden van deze modules. De specifieke leerdoelen per module zijn opgenomen in de ECTS-fiches. De commissie waardeert dat de opleiding aangeeft aan welke functionele gehelen expliciet gewerkt wordt binnen een module en heeft vastgesteld dat deze werkwijze de transparantie voor de cursisten bevordert.

Op basis van de gesprekken met cursisten en lectoren en aan de hand van het ingekeken studiemateriaal heeft de commissie vastgesteld dat de functionele gehelen 1 tot en met 8 over het algemeen op een heldere manier zichtbaar zijn in de realisatie van het programma. Daarentegen merkt de commissie op dat functioneel geheel 9, de leraar als lid van de onderwijsgemeenschap, en functioneel geheel 10, de leraar als cultuurparticipant te weinig zichtbaar zijn in het programma. Ook de beroepsattitudes komen meestal impliciet aan bod in het programma. De commissie maant de opleiding aan de aanzet die er reeds is om de functionele gehelen 9 en 10 een duidelijk plaats te geven in het programma, verder vorm te geven en expliciet te werken aan het bijbrengen van de beroepsattitudes doorheen de verschillende modules. De commissie suggereert een competentiematrix uit te werken. Dit is volgens haar een zinvol instrument dat enerzijds de relatie tussen de inhoud van de module en de te bereiken competenties aangeeft en anderzijds mogelijke hiaten in het programma bloot legt omdat nu niet gewerkt wordt aan bepaalde beroepscompetenties.

De opleiding besteedt in de modules 'didactische competentie algemeen', 'didactische competentie praktijkinitiatie' en 'communicatie en overleg' ruime aandacht aan de algemene didactiek, die de cursisten voorbereidt op het lesgeven in verschillende onderwijscontexten. Tijdens deze modules wordt het beroepsprofiel van de beginnende leraar besproken. De commissie stelt vast dat de verwevenheid tussen de modules en de stage sterk naar voor komt in het programma. In de module 'communicatie en overleg' schenkt de opleiding aandacht aan taal en communicatie door het remediëren van taalfouten en het aanbieden van taal oefeningen. Ook thema's zoals ICT en omgaan met diversiteit hebben hun plaats in het curriculum. Het lijkt de commissie echter zinvol deze topics te expliciteren en te koppelen aan een beleid.

De plaats van de vakdidactiek in het programma volstaat volgens de commissie niet. Binnen de module 'didactische competentie oefenlessen' worden de cursisten vertrouwd gemaakt met de uitwerking van vakleerplannen. De vakleerplannen worden besproken door de lector, terwijl het de commissie zinvol lijkt om bijvoorbeeld gastsprekers uit te nodigen die hun ervaring kunnen delen met de cursisten vanuit een vakspecifieke invulling. Over het algemeen laat de opleiding het bijbrengen van de vakdidactiek over aan de mentor. Daarom meent de commissie dat de opleiding sterker dient in te zetten op de vakdidactiek om zo expliciet te werken aan de functioneel geheel, de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen, en functioneel geheel, de leraar als inhoudelijk expert. De commissie waardeert dat onder andere bij het uitwerken van de vakleerplannen de studenten aangemoedigd worden innovatief te werk te gaan, maar meent dat ook de aandacht voor functioneel geheel, de leraar als innovator, nog sterker kan worden aangezet.

Concluderend meent de commissie dat, gezien het ontbreken van vakdidactiek, de beperkte aandacht voor het functioneel geheel de leraar als innovator en de impliciete verwezenlijkingen van functioneel geheel 9 en 10, de doelstellingen onvoldoende vertaald worden naar het programma.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als onvoldoende.

De opleiding streeft competentieontwikkeling na via modules waarin praktijk en theorie worden geïntegreerd. Iedere module omvat een praktijkgerichte onderwijsactiviteit in het CVO en pre-servicetraining in meerdere stagescholen (extra muros). In de praktijkgerichte onderwijsactiviteit leren de cursisten lesgeven in een beschermde omgeving. In de pre-servicetraining leren de cursisten lesgeven in de echte onderwijspraktijk. De praktijkcomponent is het grootst in de didactische modules (Didactische competentie praktijkinitiatie, Didactische competentie oefenlessen

en Didactische competentie stage). In de module 'didactische competentie algemeen' starten de cursisten met een luister- en observatiestage, de module 'didactische competentie stage' is daarentegen volledig gericht op het actief lesgeven. Tot februari 2011 dienden de cursisten per module een pre-service- trainingsopdracht uit te werken. Deze worden nu moduleoverschrijdend gebundeld. De commissie waardeert deze inspanning om zo de samenhang te verhogen.

Niettemin bemerkt de commissie dat enerzijds de organisatie van de stage en anderzijds de begeleiding en informatievoorziening voor de cursisten en mentoren nog niet op poten staat. Zo merkt de commissie op dat de opleiding de keuze om het aantal stagebezoeken te reduceren van 2 naar 1 maar matig onderbouwt. Ook stelt ze vast dat de kwaliteitsbewaking van de mentor en stageschool dient te worden verscherpt. Daarnaast stelt zij op basis van gesprekken met cursisten en alumni vast dat de actieve stage, die geprogrammeerd staat in het vierde semester van het normtraject, vrij laat aan bod komt in het curriculum. Vanaf het derde semester geven de studenten echter wel een eerste les tijdens de participatiestage. De opleiding is gestart met de herziening van de praktijkopdracht. De commissie vindt dit positief maar ziet hierin de mogelijkheid om de plaats van de stage in het curriculum te herbekijken en het aandeel participatiestages te versterken. Ook treedt de opleiding, indien er zich problemen voordoen tijdens de stage, te reactief op en handelt ze slechts door het aanreiken van ad-hoc-oplossingen. Bovendien bemerkt de commissie dat, zoals reeds werd aangehaald, de plaats van de vakdidactiek in het programma, en meer bepaald in de stage, beperkt is. Van de vakmentoren in de stagescholen wordt verwacht dat zij de cursist begeleiden vanuit hun specifieke vakexpertise. De commissie stelt vast dat de opleiding weinig waakt over de vakdidactische kwaliteit van de mentor. De commissie waardeert de aanwezigheid van een specifieke stagebegeleider voor de technische vakken. Concluderend meent de commissie dat de opleiding een onderwijskundige en beleidsmatige visie dient uit te werken rond de stage. De commissie raadt de opleiding aan in dialoog te treden met het werkveld en de banden met de mentoren en stagescholen aan te halen en samen na te denken rond een duidelijke visie, waarin de (internationale) ontwikkelingen in het onderwijslandschap worden opgenomen.

De commissie heeft vastgesteld dat de wetenschappelijke onderbouwing van de Specifieke leraaropleiding te weinig expliciet aan bod komt in het programma en dat de opleiding de recente onderwijsontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen niet gestructureerd opvolgt. Zo wordt in de meeste modules niet gerefereerd naar (internationale) vakliteratuur en toegepast onderzoek. De commissie merkt op dat de referenties die wel werden opgenomen, verwijzen naar gedateerde en vulgariserende werken. Ook hebben de cursisten en lectoren geen rechtstreekse toegang tot een (digitale) bibliotheek met relevante bronnen. De commissie pleit ervoor in de modules verwijzingen naar recente wetenschappelijke literatuur aan te bieden, zodat de cursisten, uitgedaagd worden om zich te verdiepen in de theoretische onderbouwing van de aangeboden inhoud en zich te blijven bijscholen na het afronden van de opleiding. Tot slot beveelt de commissie ook aan om bij reflectie en bij het opstellen van het portfolio cursisten sterker te stimuleren hun reflectie af te toetsen aan relevante literatuur en theoretische kaders.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

De opleiding is modulair opgebouwd. De modulaire aanpak biedt de cursist een grote mate van flexibiliteit. Over het algemeen waarderen cursisten en alumni deze flexibiliteit. De commissie vindt een goed evenwicht tussen deze flexibiliteit en de samenhang van het programma evenwel van belang. In de ogen van de commissie is de opleiding er in voldoende mate in geslaagd om een dergelijk evenwicht te vinden. Ze waardeert dat de cursisten via een modeltraject gestimuleerd

worden om de modules in een vaste volgorde op te nemen. Zo werd er voor de opleidingsonderdelen 'Didactische competentie' volgtijdelijkheid uitgewerkt. Door te werken met vaste klasgroepen die samen het programma doorlopen, wordt deze stimulans verder versterkt.

De opleiding voorziet geen keuzemodules. De cursisten kunnen kiezen voor een individueel traject en de modules in willekeurige volgorde verwerken.

Semester 1	Semester 2
Communicatie en overleg	Psycho-pedagogische competentie
Didactische competentie algemeen	Didactische competentie praktijkinitiatie
Semester 3	Semester 4
Begeleiding	Onderwijs en maatschappij
Groepsmanagement	Leraar en verantwoordelijkheden
Didactische competentie oefenlessen	Didactische competentie stage

Sinds academiejaar 2011–2012 worden de ECTS-fiches op een actieve manier gehanteerd om te waken over de samenhang van het programma en om na te gaan of alle basiscompetenties worden bereikt. Eveneens treden de lectoren geregeld in overleg om de leerinhouden en evaluatie van de verschillende modules te bespreken. De lectoren werkten parallelcursussen, beoordelingscriteria en antwoordsleutels uit. Op basis van studiemateriaal en gesprekken met de cursisten stelt de commissie vast dat storende overlappen werden weggewerkt en dat de inspanningen de eerste resultaten opleverden. De cursisten kunnen de samenhang tussen de verschillende studieonderdelen verwoorden. Volgens de commissie zijn de didactische modules samenhangend en gradueel opgebouwd, waarbij de praktijkcomponent wordt gestuurd vanuit de theorie. De commissie waardeert ten eerste dat de praktijkopdrachten sinds februari 2011 moduleoverstijgend gebundeld worden in drie pre-serviceopdrachten om zo overlap te voorkomen en dat er plannen zijn om ook voor andere modules tot clustering van praktijkopdrachten te komen. Toch ziet de commissie nog mogelijkheden om meer verbanden te leggen tussen de didactische modules en de andere modules.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet 'studieomvang' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als onvoldoende.

De opleiding organiseert sinds 2010 tweemaal per jaar tijdens twee opeenvolgende semesters voor iedere module een studietijdmeting. De opleiding hanteert een Excel-formulier waarin de cursisten het begin- en einduur dienen in te vullen en te uploaden op smartschool. Uit de gegevens die de commissie heeft ingekeken, blijkt dat de globale begrote studietijd overeenkomt met de reële studietijd. Dit werd bevestigd door de cursisten en alumni die geen noemenswaardige problemen rond de globale studietijd vernoemden. Niettemin blijkt de verdeling van de studietijd

in de opleiding onevenwichtig. Zo is de reële studietijd voor de theoriecomponent aan de lage kant, terwijl deze voor de praktijkcomponent hoger is dan begroot.

Eveneens stelt de commissie zich vragen bij de manier waarop de gegevens zijn vergaard. Zo heeft de commissie vastgesteld dat de cursisten de ernst en het belang van een dergelijke studietijdbevraging niet inzien en bijgevolg niet op een consequente en objectieve manier omgaan met de meting. Veelal blijkt het invullen van de gegevens gepaard te gaan met giswerk. Ook geven de cursisten aan de begrote tijd niet te kennen, waardoor een referentiekader van de studietijd ontbreekt en het correct invullen van de gegevens bemoeilijkt wordt. De commissie raadt de opleiding aan werk te maken van een adequate studietijdmeting. In de eerste plaats dient de opleiding de cursisten te overtuigen van het belang van een gedegen studietijdmeting. Daarnaast moet de studietijd op een objectieve en ernstige manier worden gemeten, waarna de cijfers worden geanalyseerd en de nodige maatregelen worden genomen. De commissie beveelt de opleiding aan om ook in de toekomst, net zoals nu reeds gebeurt, de studiebelemmerende of studiebevorderende factoren in kaart.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

Het didactisch concept wordt in het zelfevaluatie rapport in lijn met de doelstellingen omschreven als "competentieverricht werken vanuit een sociaal constructivisme". Het didactische concept kenmerkt zich door de actieve rol die de cursist opneemt in het leerproces, waarbij de taak van de lector wordt teruggebracht tot het begeleiden en ondersteunen van het individuele leerproces. Om de uitwerking van het didactisch concept te garanderen, creëerde de opleiding een krachtige leeromgeving met activerende werkvormen zoals groepswerken, micro-teaching, rollenspelen, onderwijsleergesprekken en het portfolio. In sommige modules wordt nog gewerkt met het hoorcollege. De commissie heeft een duidelijk opbouwende leerlijn binnen de didactische modules vastgesteld. Eveneens stelt zij vast dat het didactisch concept gekend is door de cursisten en dat de lectoren de nodige kennis hebben over de wetenschappelijke onderbouwing van de sociaal-constructivistische leertheorie. Echter meent de commissie dat de leeromgeving nog meer kan worden versterkt door het aandeel zelfstudie, afstandsonderwijs of gecombineerd onderwijs onderdeel te maken in het programma te vergroten. Ook de implementatie van flexibele trajecten zoals de invoering van een in-servicetraject, het aanbieden van keuzemodules of de differentiatie van taken en opdrachten kan hiertoe bijdragen.

Voor de module Didactische competentie algemeen kiest de opleiding voor homogene groepen. De samenstelling van de cursistengroepen is voor de meeste modules echter heterogeen. De opleiding speelt hiermee in op de instroom van cursisten met diverse diploma's en bekwaamheidsbewijzen. De visie van de opleiding op de heterogene groepen is immers dat cursisten via deze weg het meest van elkaar kunnen leren.

De kwaliteit van de onderwijs- en leermiddelen is volgens de commissie degelijk. De opleiding maakt gebruik van uitgeschreven syllabi, cursussen en didactische hulpmiddelen. Tot slot hanteert de opleiding het elektronisch leerplatform smartschool. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding veel inspanningen levert om het platform uit te bouwen, maar ze beveelt aan om in de toekomst ook de meer gesofisticeerde interactieve (leer)modaliteiten van smartschool te integreren in de lessen.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als goed.

De modules worden permanent en via eindexamens geëvalueerd. Sinds academiejaar 2011–2012 wordt voor de modules 'communicatie en overleg', 'begeleiding', 'onderwijs en maatschappij' en 'leraar en verantwoordelijkheden' niet langer gebruik gemaakt van examens, maar zal worden overgeschakeld naar permanente evaluatie. Binnen de opleiding doen de cursisten ook aan peer- en zelfevaluatie. De opleiding voorziet eveneens tussentijdse toetsen, die de cursisten in staat stellen om grote hoeveelheden lesmateriaal te verwerken. De commissie waardeert de diverse vormen van evaluatie en meent dat de evaluatiecriteria transparant zijn voor de cursisten. De evaluatievormen en -criteria worden opgenomen in de ECTS-fiches en zijn te raadplegen via smartschool.

De opleiding streeft ernaar de verschillende modules op een gelijkaardige manier te toetsen. Zo maakt de opleiding gebruik van verbeterjablonen, beoordelingscriteria en antwoordsleutels. Daarnaast treden de lectoren geregeld in overleg over de te volgen procedures en toetsingsmethoden. De commissie waardeert de inspanningen die de opleiding levert en merkt een eerste aanzet tot competentiegericht evalueren. Niettemin beveelt zij aan om het toetsbeleid verder uit te werken. Ze raadt aan dat de lectoren over de vakgroepen heen in overleg treden, aangestuurd door de opleidingscoördinator, om de evaluatievormen nog meer af te stemmen op alle te realiseren competenties. Ze raadt de opleiding aan een evaluatiematrix uit te werken om na te gaan of de evaluatievormen alle te realiseren competenties afdekken.

De stage wordt beoordeeld door de stagebegeleider en de mentor. De stagebegeleider brengt een bezoek aan een stageles. Na het stagebezoek geeft de stagebegeleider zowel mondelinge als schriftelijke feedback. De uiteindelijke beoordeling gebeurt op basis van het ingeleverde portfolio, de waardering van de stagebegeleider en de waardering van de mentor. De mentor vult hiervoor een evaluatieformulier in, dat werd opgesteld aan de hand van de basiscompetenties. De mentor heeft eveneens de mogelijkheid een score toe te kennen. Indien de mentor hiervan geen gebruik wenst te maken, zal de stagebegeleider het evaluatieformulier van de mentor omzetten in een score. Op die manier telt de score van de mentor mee voor 75 van de 200 punten. De stagebegeleider geeft de overige 125 punten. De commissie waardeert deze werkwijze omdat de mening van de mentor expliciet wordt opgenomen in de evaluatie. Echter bleek uit de gesprekken met cursisten en mentoren dat geen van beide groepen hiervan op de hoogte was.

Ten slotte heeft de commissie een staal van voorbeeldvragen ingekeken, evenals de portfolio's, en meent dat de kwaliteit hiervan goed is. Uit de voorbeeldvragen bleek dat de opleiding zowel productgericht als procesgericht evalueert. De commissie waardeert eveneens de inzet van de lectoren om de opdrachten en toetsen op een degelijke manier te verbeteren en te voorzien van constructieve feedback.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De cursisteninstroom is zeer divers naar leeftijd en vooropleiding. Potentiële cursisten dienen in het bezit te zijn van minstens een gehomologeerd getuigschrift of diploma hoger secundair onderwijs om toegelaten te worden. Indien de cursist niet voldoet aan deze voorwaarden dient hij

een extra voorbereidend semester, bestaande uit de modules 'opstap taalvaardigheid' en 'opstap algemene vorming' te volgen. Deze opstapmodules worden aangeboden door CVO Step. Vanaf academiejahr 2011–2012 worden alle cursisten verplicht een taaltoets af te leggen. Cursisten die de norm niet halen, worden eveneens verplicht de module 'opstap taalvaardigheid' op te nemen. De commissie waardeert dat de opleiding de nodige aandacht schenkt aan de taalvaardigheid van instromende cursisten.

De commissie waardeert dat de opleiding inspanningen levert om een programma aan te bieden voor heterogene groepen, maar heeft ook vastgesteld dat dit consequenties heeft. Zo meent de commissie dat de academische gerichtheid en de wetenschappelijke onderbouwing van de opleiding, meer bepaald voor de cursisten met een diploma hoger onderwijs, te lijden heeft onder de heterogene instroom. Eveneens blijken de potentiële cursisten met een diploma secundair onderwijs onvoldoende op de hoogte wat het leraarschap inhoudt en wat hun tewerkstellingsmogelijkheden en -kansen zijn na de opleiding (zie *facet 6.1*). De commissie raadt daarom enerzijds aan om de informatievoorzieningen naar potentiële cursisten met een diploma secundair onderwijs te versterken en een intakegesprek te houden (zie *facet 4.2*), en anderzijds het programma meer te doen aansluiten op de noden van cursisten met een diploma hoger onderwijs door in de theoretische modules te kiezen voor homogene groeperingsvormen vanwege de verschillen in abstractieniveau en verwerkingsritme van de lesmaterie.

Tot slot waardeert de commissie dat de opleiding een zuinig en transparant EVC- en EVK-beleid heeft uitgebouwd. Alle informatie rond de EVC- en EVK-procedure staat op smartschool en in de onthaalbrochure op de website. Na een intakegesprek met de EVC- en EVK-verantwoordelijke kunnen de cursisten een dossier indienen. Op basis hiervan wordt beslist of de cursist een vrijstelling krijgt of dient deel te nemen aan een assessmentproef.

Oordeel over onderwerp 2: [Programma](#)

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	onvoldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	onvoldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	onvoldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	goed
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	voldoende

De visitatiecommissie maakt een negatieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Hoewel de commissie heeft vastgesteld dat visie en missie van de opleiding sterk is geformuleerd en zichtbaar is in de uitwerking van het programma, en dat de opleiding geïnvesteerd heeft in een krachtige leeromgeving, de variatie aan werkvormen en de evaluatie, meent zij dat het programma onvoldoende garandeert dat de studenten de doelstellingen kunnen bereiken. Zo mist de commissie een degelijk uitgewerkt beleid rond de professionele en academische gerichtheid van de opleiding en meer bepaald rond de wetenschappelijke onderbouwing van het programma en de stage. Eveneens stelt de commissie vast dat een aantal doelstellingen geen zichtbare plaats krijgen in het programma. Dit is voor de commissie een doorslaggevend argument.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Het personeelsbeleid wordt bepaald op niveau van het hele CVO. Voor de aanwerving van nieuwe lectoren is een selectieprocedure uitgewerkt, waarbij rekening wordt gehouden met de verworven bekwaamheidsbewijzen en onderwijservaring. Bij aanstelling voorziet de opleiding in een onthaalbrochure voor de nieuwe lectoren. In deze brochure wordt het centrumreglement gedetailleerd verduidelijkt en vindt het nieuwe personeelslid praktische informatie. De lectoren krijgen ook een functiebeschrijving en worden minstens één keer in de drie jaar uitgenodigd voor een functionerings- of evaluatiegesprek.

De opleiding heeft een nascholingsplan uitgewerkt. Zo wordt er gestreefd naar 2 navormingen per schooljaar voor elke lector. De selectie van navormingen uit het aanbod gebeurt op basis van een inventarisatie van de opleidingsbehoeften door de opleidingscoördinator.

De opleiding tracht de betrokkenheid van het personeel te waarborgen via verschillende overleggroepen, zoals de vakgroepvergaderingen en de maandelijkse opleidingsvergaderingen.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

De opleiding heeft de voorbije jaren gewerkt aan het formaliseren van het personeelsbeleid. Zo krijgen de lectoren een functiebeschrijving, met aandacht voor resultaatsgebieden en competenties die nodig zijn voor de functie van de lector. De commissie heeft vastgesteld dat de functiebeschrijvingen generiek zijn, zonder een individueel luik, en raadt daarom de opleiding aan de functiebeschrijvingen te individualiseren zoals decretaal bepaald. Daarnaast nemen de lectoren op regelmatige basis deel aan evaluatie- en functioneringsgesprekken en worden er door de directie van het CVO klasbezoeken afgelegd. Eveneens investeert de opleiding in individuele nascholingen voor de lectoren, die op regelmatige basis plaats hebben en handelen over diverse thema's. De inhoud van de nascholing wordt nadien besproken binnen het lectorenteam. Naar aanleiding van de redactie van het zelfevaluatierapport en het bezoek van de visitatiecommissie, was het aandeel navormingen rond intern kwaliteitszorg groot. De commissie waardeert dit, maar raadt de opleiding aan het nascholingsaanbod te differentiëren met meer aandacht voor (vak)didactiek binnen de lerarenopleiding.

Het lectorenteam is jong en de meeste lectoren beschikken over een diploma in de pedagogische wetenschappen. De commissie waardeert de kwaliteiten binnen het eigen expertisedomein, maar vraagt meer aandacht voor de lector als lerarenopleider. De commissie heeft vastgesteld dat de docenten moeite hebben om de pedagogische-didactische onderbouwing van het programma waarborgen en weinig voeling hebben met het werkveld. Het merendeel van de lectoren heeft slechts een beperkte leservaring in het secundair onderwijs.

Als aandachtspunt in het verbeterperspectief meent de commissie dat de opleiding werkt moet maken van een gemeenschappelijk gedragen onderwijsvisie binnen het lectorenteam. Ze raadt de opleiding daarom aan te investeren in onderwijskundig beleidsvoerend vermogen om de opleiding te sturen en een gedragen toekomstvisie uit te bouwen.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

Het team bestaat uit zeven lectoren, aangestuurd door de opleidingscoördinator. Deze persoon doceert enkele modules, maar voert ook beleidsvoerende taken uit. De lectoren geven niet alleen les, maar zijn in sommige gevallen ook verantwoordelijk voor de stagebegeleiding.

De commissie meent dat de opleiding over voldoende personeel beschikt om de uitvoering van het programma en de kwaliteit van de opleiding te waarborgen. Zo blijkt dat de lectoren binnen hun opdracht de nodige ruimte hebben om de cursisten te voorzien van feedback, onderling te overleggen en deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
-----------	---------------------	-----------

facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende
-----------	----------------------	-----------

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende.

De opleiding verzorgt haar onderwijs op campus Mercurius te Lommel. Op de campus is naast het CVO Lino ook nog de dagschool gevestigd bestaande uit een kleuterschool, een lagere en een secundaire school, waarvan CVO Lino de faciliteiten mag gebruiken. De commissie bezocht tijdens haar bezoek aan de opleiding de gebouwen en leslokalen waarvan de opleiding gebruik maakt.

De commissie stelt vast dat de accommodatie degelijk is. De opleiding heeft toegang tot voldoende en verzorgde leslokalen en praktijkruimten. Alle lokalen zijn uitgerust met het nodige multimediamateriaal, zoals computers, beamers en interactieve digitale borden. Bovendien hebben de cursisten toegang tot enkele randfaciliteiten, zoals de cafetaria en het open leercentrum, die tevens op weekavonden en in het weekend, wanneer de cursisten van de SLO les hebben, geopend zijn. Daarnaast hebben de lectoren een eigen vergaderruimte.

De commissie merkt echter op dat de cursisten en de lectoren slechts beperkte toegang hebben tot (digitale) wetenschappelijke literatuur. Op de campus is geen bibliotheek uitgebouwd en de lectoren zijn niet in het bezit van een kleine collectie (vak)didactische tijdschriften. De cursisten en lectoren hebben, zoals bepaald binnen NOVELLE, wel de toegang tot de bibliotheken van alle partnerinstellingen, maar de commissie merkt dat de opleiding hiervan geen gebruik maakt. Hoe-

wel de commissie begrip heeft voor de financieel moeilijke situatie van de opleiding, waardoor het moeilijk is om een uitgebreide eigen collectie op te bouwen, meent zij dat het de taak is van de opleiding om de cursisten in contact te brengen met wetenschappelijke en didactische literatuur. De commissie beveelt aan om de bestaande samenwerking binnen NOvELLE met de verschillende CVO's, hogescholen en de Universiteit Hasselt aan te halen om zo het interbibliothecair leenverkeer te vergroten en de mogelijkheden van gedeelde digitale literatuur te onderzoeken.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

Potentiële cursisten verkrijgen voor hun inschrijving de nodige informatie via de onthaalbrochure op de website. Beginnende cursisten met organisatorische vragen en problemen kunnen terecht op smartschool en vinden de onthaalbrochure op de website. Cursisten met inhoudelijke vragen kunnen rechtstreeks aankloppen bij de lectoren. Eveneens worden alle cursisten aan het begin van het academiejaar uitgenodigd om een informatiesessie over de Specifieke lerarenopleiding bij te wonen. De cursisten melden bij het begin van het academiejaar enigszins overspoeld te worden met informatie.

Zoals de opleiding in haar zelfevaluatie rapport aangeeft, is de groep cursisten met diploma secundair onderwijs de afgelopen jaren gestegen. In academiejaar 2009-2010 lag de verhouding cursisten met een diploma secundair onderwijs tegenover cursisten met een diploma hoger onderwijs op 65 % – 35 %. Het is voor de commissie duidelijk dat het beeld dat cursisten bij de start van de opleiding hebben over het leraarschap en over hun kansen op een baan in het onderwijs meer aandacht behoeft. Voor cursisten met een diploma secundair onderwijs uit de zachte sector leidt het voltooiën van de SLO niet tot een rechtstreeks vereist bekwaamheidsbewijs voor het lesgeven in het secundair onderwijs. Evenzeer wenst de commissie te wijzen op het gebrek aan praktijkervaring bij veel cursisten in de dagopleiding die dan nadien tijdens de stage misschien praktijk moeten geven aan de leerlingen. De commissie meent dat de opleiding de uitval in de loop van het jaar kan doen afnemen door in te zetten op een doortastendere informatievoorziening in bijvoorbeeld de vorm van een intakegesprek, dat ingaat op de specifieke vragen en de noden van potentiële en beginnende cursisten.

De cursisten zijn tevreden over de toegankelijkheid van lectoren en van de opleidingscoördinator. In geval van studieproblemen of problemen van praktische aard, bijvoorbeeld rond de stage, wordt adequaat opgetreden door de opleidingscoördinator. De commissie stelt evenwel vast dat de opleiding geen tweedelijnszorg in huis heeft en raadt de opleiding aan werk te maken van een systematisch verwijzingssysteem. De functie van de ombudspersoon is daarentegen duidelijk voor de cursisten. De commissie vindt het evenzeer correct dat dossiers met betrekking tot de Specifieke lerarenopleiding niet behandeld worden door een ombudspersoon die lector is binnen de opleiding.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Het interne kwaliteitszorgbeleid wordt bepaald op het niveau van het hele CVO. Het CVO rekent hiervoor op een coördinator IKZ die de verschillende opleidingen ondersteunt in het uitwerken van hun kwaliteitszorgbeleid. Vanuit het CVO wordt daarom gewerkt aan een kwaliteitszorg-handboek om de implementatie van IKZ binnen de opleidingen vlot te doen verlopen.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als voldoende.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding sinds enkele jaren bezig is met het ontwikkelen van de interne kwaliteitszorg. De opleiding voert op zeer regelmatige basis metingen uit bij cursisten, alumni en het werkveld om kwalitatieve en kwantitatieve gegevens over de opleiding te verzamelen, die de basis vormen om de resultaten van de opleiding te evalueren. Sinds februari 2011 wordt de opleiding met behulp van een extern consultant periodiek geëvalueerd aan de hand van boordtabellen met prestatie-indicatoren die het mogelijk maken de resultaten te visualiseren. Het systeem dat de opleiding hanteert is gebaseerd op het EFQM-model. Verder maakt de opleiding gebruik van de PDCA-cyclus om de interne kwaliteitszorgcirkel af te ronden. De commissie waardeert dan ook dat de opleiding intensief investeert in allerhande outputmetingen. Wel meent zij dat de frequentie van de metingen niet te hoog mag zijn, omdat dit volgens haar de kwaliteit van de bevragingen niet ten goede komt.

Het zelfevaluatie rapport was zeer open geschreven. De commissie meent dan ook dat de opleiding met het schrijven van het ZER een grote stap heeft gezet in de verdere uitwerking van de interne kwaliteitszorg.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding reeds enkele maatregelen tot verbetering heeft doorgevoerd. Zo heeft de opleiding de laatste tijd veel werk gemaakt van het uniformiseren van het EVC- en EVK-beleid, het optimaliseren van de stage, het implementeren van een taalbeleid en het wegwerken van overlap over de verschillende modules heen.

Eveneens werd op basis van de resultaten uit de outputmetingen een beleidsplan uitgewerkt met doelstellingen per aandachtsgebied. Het beleidsplan focust op volgende aandachtsgebieden: cursisten, maatschappij, personeel, proces, sleutelresultaten en technologie. Wel meent de commissie dat de prioriteitenlijst en de concrete streefdoelen die aan de aandachtsgebieden werden gekoppeld, nog vaag geformuleerd zijn en dat de opleiding te reactief te werk gaat in het aanleveren van de verbeteringsuggesties. Zo treedt de opleiding pas op wanneer er zich een probleem voordoet door het zoeken naar en het aanleveren van een ad-hoc-oplossing. Daarom suggereert de commissie dat aan de resultaten uit de bevragingen een lange termijnvisie wordt gekoppeld met prioriteiten die vertaald worden in concrete actieplannen, met smart geformuleerde doelstellingen, deadlines en verantwoordelijkheden. Bovendien dient de opleiding concrete actieplannen op te stellen door meer in structureel overleg te treden met alle geledingen binnen de opleiding en samen na te denken over de verschillende beleidsdomeinen (zie facet 5.3).

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als onvoldoende.

De betrokkenheid van medewerkers, cursisten, alumni en beroepenveld wordt veelal gewaarborgd door de vele informele contacten en enquêtes. Weliswaar tracht de opleiding de betrokkenheid van de lectoren bij de interne kwaliteitszorg te waarborgen via verschillende overleggroepen, zoals de vakgroepvergaderingen en de maandelijkse opleidingsvergaderingen. De commissie waardeert dit dan ook. De opleiding tracht de cursisten te betrekken via fora op smartschool en heeft recent ook het initiatief genomen tot de oprichting van een cursistenraad. Hierin zetelt per module 1 vertegenwoordiger van de cursisten. De commissie heeft echter uit de gesprekken met de cursisten gemerkt dat het nut en het belang van dit overlegorgaan nog niet is doorgedrongen. Eveneens heeft het de opleiding moeite gekost om cursistenvertegenwoordigers aan te trekken. De commissie raadt dan ook aan om de relevantie van een dergelijk overlegorgaan te promoten en cursisten te stimuleren hierin vrijwillig te zetelen.

De betrokkenheid van de alumni wordt in vele mindere mate gewaarborgd. De alumni worden sinds september 2010 geraadpleegd via een bevraging over hun tevredenheid over de opleiding. Daarnaast meent de commissie dat de opleiding dient in te zetten op sterkere banden met het werkveld, zowel voor wat betreft de organisatie en uitwerking van de stage (zie facet 2.2) als rond interne kwaliteitszorg. De commissie raadt de opleiding aan de resonantieraad, die reeds in de pipeline zit, dringend vorm te geven en mentorendagen te organiseren. Eveneens dient zij het werkveld meer te voorzien van feedback over de opleiding en de resultaten van de stagiairs.

Concluderend stelt de commissie dat er binnen de opleiding geen systematische overlegstructuur op poten werd gezet en dat een overlegcultuur ontbreekt. Daarom moet de opleiding investeren in het opbouwen van een systematisch en gestructureerd overleg met de cursisten, de alumni en het werkveld. Bovendien dient de opleiding aandacht te schenken aan feedback en terugkoppeling van de resultaten van de outputmetingen naar alle actoren die deelnamen aan de bevragingen.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	voldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering:	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	onvoldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie meent dat de opleiding voldoende initiatieven neemt om de interne kwaliteitszorg te ontwikkelen en hierbij kan rekenen op de steun van het CVO. De opleiding voert op regelmatige basis metingen uit, brengt de resultaten in kaart en zoekt naar ad-hoc-oplossingen. Eveneens doen de vele informele contacten binnen de opleiding de commissie besluiten dat de interne kwaliteitszorg voldoende is uitgebouwd.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

In haar gesprekken met de commissie gaf het werkveld aan tevreden te zijn met het niveau van de afgestudeerde cursisten. Eveneens waren de alumni tevreden over het gerealiseerde niveau. De commissie heeft ook de portfolio's, taken, opdrachten en examens van de cursisten ingekeken en meent dat deze van een degelijk niveau zijn. Bij het afstuderen beschikken de cursisten over voldoende basis en beheersen zij een breed spectrum aan werkvormen waardoor ze voorbereid zijn op het lesgeven in verschillende contexten. Concluderend meent de commissie dat de eindkwalificaties in overeenstemming zijn met de nagestreefde basiscompetenties binnen het beroepsprofiel voor de leraar secundair onderwijs. Wel meent de commissie dat de cursisten beter zouden zijn voorbereid indien ook de functionele gehelen 'de leraar als lid van de onderwijsgemeenschap' en 'de leraar als cultuurparticipant' en de beroepsattitudes explicieter aan bod komen in het programma.

Bijkomend vraagt de commissie aandacht voor het tewerkstellingsprofiel van de afgestudeerde cursisten. Momenteel is immers slechts 60 % van de afgestudeerde cursisten werkzaam als leraar in het onderwijs. De commissie vraagt de opleiding dit verder te onderzoeken en ze meent dan ook dat de opleiding moet inzetten op betere informatievoorzieningen om potentiële cursisten de tewerkstellingsmogelijkheden na de opleiding toe te lichten (zie facet 4.2).

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De opleiding heeft de voorbije jaren zorgvuldig de cijfers met betrekking tot het onderwijsrendement en het studiesucces van de cursisten in kaart gebracht. De gemiddelde studieduur bedraagt vier semesters wat aansluit bij de voorziene studieduur van het normtraject. De commissie waardeert dit, maar raadt de opleiding aan om na te denken over flexibelere trajecten en een mogelijkheid tot het afwerken van de opleiding in één jaar. De commissie meent dat de slaagcijfers degelijk zijn en de globale cursistenuitval beperkt is.

Zoals reeds hoger aangehaald merkt de commissie op dat enkele cursisten uitvallen vanwege de gebrekkige informatie aan potentiële en beginnende cursisten over het leraarschap en tewerkstellingskansen (zie facet 4.2).

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	negatief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslisregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisiteatie Specifieke lerarenopleiding', komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een negatief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Profileer de opleidingsdoelstellingen.
- Expliciteer de aandacht voor ICT en diversiteit in de doelstellingen.

Onderwerp 2

- Neem functioneel geheel 9 en 10 en de beroepsattitudes van het beroepsprofiel van de leraar expliciet op in het programma en werk een competentiematrix uit.
- Heb aandacht voor functioneel geheel 'de leraar als innovator'.
- Koppel thema's als diversiteit, taal en ict aan een doorgedreven beleid.
- Verhoog de participatie binnen de expertisenetwerken.
- Verhoog de academische gerichtheid van het programma door te verwijzen naar (internationale) literatuur en onderzoektopics.
- Differentieer de opdrachten en taken naar gelang het niveau van de cursist en werk met flexibele leertrajecten.
- Voorzie de cursisten van gedegen informatie over en begeleiding tijdens de stage.
- Waak over de vakdidactische kwaliteit van de mentor.
- Verhoog de samenhang door verbanden te leggen tussen de didactische en de overige modules.
- Voer een ernstige en objectieve studietijdmeting uit.
- Werk met heterogene én homogene cursistengroepen.
- Creëer mogelijkheden om aandacht te besteden aan vakdidactiek.
- Verhoog de transparantie van de beoordeling van de stage en ontwikkel een toetsbeleid.

Onderwerp 3

- Heb aandacht voor de lector als lerarenopleider.
- Verhoog de academische gerichtheid van de lectoren.
- Ontwikkel een gemeenschappelijk gedragen onderwijsvisie en investeer in een onderwijskundig beleidsvoerend vermogen.

Onderwerp 4

- Creëer toegang tot een (digitale) wetenschappelijke literatuur.
- Verbeter de informatie naar potentiële en beginnende cursisten door het organiseren van een intakegesprek, met speciale aandacht voor het leraarschap en de toekomstmogelijkheden in het onderwijs.
- Maak werk van een systematische en structurele begeleiding van cursisten.

Onderwerp 5

- Werk concrete actieplannen uit met smart geformuleerde doelstellingen, deadlines en verantwoordelijkheden.
- Koppel de resultaten uit de outputmetingen aan een beleid en langetermijnvisie.
- Creëer een systematische overlegcultuur en verhoog de participatie van cursisten, alumni en werkveld.
- Richt een resonantieraad op en organiseer mentorendagen.
- Voorzie alle deelnemers aan de bevragingen van feedback over de resultaten en de genomen maatregelen tot verbetering.

Onderwerp 6

- Onderzoek de tewerkstellingskansen van de cursisten in het onderwijs.
- Werk een studietraject van één academiejaar uit.

De commissie heeft vernomen dat sinds haar bezoek een aantal plannen voor aanpassingen in lijn met de genoemde suggesties zijn opgesteld. De commissie meent dat dergelijke initiatieven een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gesignaleerde aandachtspunten.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	-
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	O
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	O
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	O
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	G
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	V
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	V
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	O
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

CVO DE ORANJERIE

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het CVO De Oranjerie

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO DE ORANJERIE

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO De Oranjerie. Deelcommissie 5 bezocht de opleiding op 7, 8 en 9 november 2011.

De Oranjerie biedt zijn Specifieke lerarenopleiding in een aantal trajecten aan. Het aanbevolen leertraject verspreid zich over twee jaar. Het eenjarige traject is bedoeld voor cursisten die zich voltijds kunnen wijden aan de lerarenopleiding in dagonderwijs. Daarnaast biedt de opleiding een LIO-traject aan voor cursisten die al minimaal voor twee derde werkzaam zijn in het onderwijs (13/20-sten). Dit traject kan in anderhalf jaar worden afgewerkt. De cursist werkt het praktijkgedeelte van de SLO af op de eigen werkplek (*inservice*). Tot slot is er een e-learningtraject, waarin de volledige theorie van de SLO via e-learning kan worden gevolgd. Alle trajecten kan men volgen op de campussen Diest en Leuven van de Oranjerie.

De SLO is sinds 1 september 2007 (*preservice*) en 1 september 2008 (*inservice*) de omvorming van de oude GPB-opleiding (Getuigschrift Pedagogische Bekwaamheid). In het academiejaar 2010–2011 telde de SLO 556 cursisten. Naargelang het gekozen traject wordt de opleiding aangeboden in dag- en/of avondonderwijs.

De Oranjerie maakt deel uit van Scholengroep 12 Adite van het GO!, het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Het centrum is lid van NOVELLE, het Regionale Platform Lerarenopleiding Limburg, en werkt samen met het Brussels Expertisenetwerk Onderwijs (BEO). Naast de specifieke lerarenopleiding biedt het centrum een waaier aan secundaire en hogere beroepsopleidingen aan.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatierapport, de ingekeken examenvragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport, hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

De commissie stelt vast dat de basiscompetenties de basis vormen van de opleidingsdoelstellingen. Daarom is de opleiding erop gericht de studenten te brengen tot het beheersen van de basiscompetenties van de leraar. De opleidingsdoelstellingen zijn volgens de commissie adequaat afgestemd op de eisen en actuele ontwikkelingen in het werkveld, het onderwijs en de maatschappij, en houden rekening met de thema's uit het domeinspecifieke referentiekader.

De opleiding heeft een duidelijke centrale doelstelling geformuleerd, vindt de commissie. De doelstelling van de lerarenopleiding is het begeleiden van een 'amorfe' groep van volwassenen naar het beroep van leraar, rekening houdend met hun eerder verworven competenties vanuit het beroeps- en privéleven. Men wil de al aanwezige competenties laten overeenstemmen en aanvullen met de beroepscompetenties van leraar, zodat alle cursisten aan het einde van de opleiding 'inzicht' en 'uitvoeringscapaciteit' met betrekking tot het beroep van leraar hebben.

Daarnaast is een missie geformuleerd, die evenwel nogal wollig is omschreven. Professionele en persoonlijke groei, vrijheid en verantwoordelijkheid, en gelijkgerichtheid zijn de drie pijlers van deze missie. Daarnaast stelt de missie flexibele opleidingstrajecten, laagdrempeligheid, een heterogene instroom en een focus op praktijk- en ervaringsgericht onderwijs centraal. De commissie stelde overigens vast dat de missie goed gekend is binnen de opleiding, ook door de cursisten. Een verdere uitwerking van de missie en de koppeling ervan aan de centrale opleidingsdoelstelling zouden de profilering van de opleiding volgens de commissie ten goede komen.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

In aanloop naar de Specifieke lerarenopleiding hebben alle centra voor volwassenenonderwijs in Vlaanderen één uniform, netoverschrijdend opleidingsmodel ter goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse overheid. Het opleidingsmodel bestaat uit vier competentiedomeinen, met daaraan gekoppeld tien modules.

Elke module heeft een deel theorie, opleidingspraktijk en *preservice*-praktijk. De opleidingspraktijk is het geheel van praktijkgerichte onderwijsopdrachten. De *preservice*-praktijk bestaat uit opdrachten uitgevoerd in het werkveld. Zowel theorie als praktijk neemt in de opleiding 30 studiepunten in beslag.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Competentiegehele Module	Verdeling studiepunten		
	theorie	opleidings- praktijk	preservice- praktijk
Maatschappelijke en beroepsgerichte competentie			
Onderwijs en maatschappij	2,5	0,2	0,3
Leraar en verantwoordelijkheden	3,5	0,2	0,3
Pedagogisch-organisatorische competentie			
Communicatie en overleg	3	1,8	1,2
Begeleiding	2,5	0,9	0,6
Groepsmanagement	2,5	0,9	0,6
Psychopedagogische competentie			
Psychopedagogische competentie	5	0,4	0,6
Didactische competentie			
Didactische competentie algemeen	5	0,4	0,6
Didactische competentie praktijkinitiatie	3	5,1	1,9
Didactische competentie oefenlessen	3	5,1	1,9
Didactische competentie stage	-	-	7
Totaal aantal studiepunten	30	15	15

De Oranjerie heeft er evenwel voor gekozen om het *preservice*-praktijk-gedeelte van elke module uit het structuurschema en de module 'Didactische competentie stage' samen te voegen tot één geïntegreerd geheel van 15 studiepunten in plaats van versnipperd te werken via stageopdrachten gekoppeld aan de verschillende modules.

De Oranjerie opteert ervoor om zijn cursistgroepen niet in te delen volgens opleidingsniveau en ook de LIO's niet apart te groeperen. In de praktijkcomponent worden de cursisten wel samengezet volgens zogenaamde 'professionele leergemeenschappen'.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als voldoende.

De commissie constateert dat de basiscompetenties adequaat zijn vertaald in operationele doelen en leerinhouden per module. Via een matrix is ervoor gezorgd dat de basiscompetenties in het programma aan bod komen. Globaal meent de commissie dat, gegeven de 60 studiepunten waarbinnen de opleiding moet georganiseerd worden, de basiscompetenties adequaat worden ingevuld. De commissie is van oordeel dat het programma de basiscompetenties in al zijn trajecten concretiseert en aan de studenten de mogelijkheid biedt om ze te bereiken. Maar zij stelde ook vast dat bepaalde functionele gehele meer aandacht kunnen krijgen in het programma. Dit geldt met name voor 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen'. Door het werken met heterogene groepen, wat alle betrokkenen overigens als erg verrijkend ervaren, is er weinig ruimte om vakdidactisch te werken. De opleiding beseft dit, en wil met het 'Actieplan vakdidactiek' hierin verandering brengen. Zo is al gestart met het groeperen van cursisten in 'professionele leergemeenschappen' in de praktijkcomponent. In de module Didactische Competentie Oefenlessen is een pilootgroep gestart waarin de afstandsopdrachten van de cursisten zijn ingevuld als een 'vakdidactische verkenning'. Ook het functionele geheel 'de leraar als innovator' komt slechts beperkt aan bod in het programma. Men kan cursisten meer structureel stimuleren om de eigen praktijk te verbeteren via innovaties of onderzoek.

Het opleidingsmodel bestaat uit vier competentiedomeinen (didactische, pedagogisch-organisatorische, maatschappelijk en beroepsgerichte, en psychopedagogische competenties), met daaraan gekoppeld tien modules. Dertig studiepunten worden besteed aan theorie, nog eens 30 aan praktijk, en dit vertaalt zich in elke module in drie onderdelen: theorie, opleidingspraktijk en *preservice*-praktijk. De Oranjerie heeft er evenwel voor geopteerd om het deel PP los te koppelen van de modules en het met de module Didactische Competentie Stage samen te voegen tot één geïntegreerd geheel van 15 studiepunten. De commissie vindt dit een zeer goed initiatief. Het levert een win-winsituatie op voor alle betrokkenen: de cursist, de lectoren en de stageschool (zie *facet 2.2*).

Doorheen het programma herkent de commissie de visie van de opleiding: het geven van vrijheid en verantwoordelijkheid aan elke cursist, en het bevorderen van zijn persoonlijke en professionele groei. Het sterkste komt dit tot uiting in het praktijkgedeelte van de opleiding. Ten slotte vindt de commissie ook het streven naar gelijkgerichtheid bij de cursisten terug in het programma, onder meer in het werken met 'professionele leergemeenschappen' in het praktijkgedeelte.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende.

De commissie is van oordeel dat het praktijkgedeelte van de opleiding degelijk is uitgewerkt. De cursisten worden adequaat voorbereid op het beroep van leraar. In de trajecten worden de basiscompetenties getraind doorheen de opleidingspraktijk en de *preservice*-/in*service*-praktijk (PP). Elke module, met uitzondering van de stage, bevat een component opleidingspraktijk: een geheel van praktijkgerichte opdrachten die in de opleiding worden uitgevoerd. Het zwaartepunt van de opleidingspraktijk in de *preservice*-trajecten ligt op de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie' (5,1 studiepunten) en 'Didactische competentie oefenlessen' (5,1 studiepunten). In die modules wordt hoofdzakelijk gebruikgemaakt van microteaching, waarbij de studenten aan elkaar leren lesgeven. De andere modules omvatten eveneens een component opleidingspraktijk. In Communicatie en Overleg bijvoorbeeld geven de cursisten korte en lange presentaties voor medecursisten.

De PP-component van de opleiding is naar de mening van de commissie zeer goed ingevuld en georganiseerd. Sinds het academiejaar 2010–2011 is hij losgekoppeld van de modules en, samen met de module Didactische Competentie Stage, in een nieuw opleidingsonderdeel 'De praktijk' ondergebracht. De praktijk neemt 91 uren in beslag en wordt onderverdeeld in vier fasen (observatie, participatie, geïntegreerde praktijkrealisatie en zelfstandige klaspraktijk). Elke cursist krijgt één praktijkbegeleider toegewezen, en elke praktijkbegeleider kreeg een regio onder zijn hoede. In overleg met de stageplaats en haar begeleider kiest de cursist zijn stageactiviteiten. Bij de opmaak van zijn praktijkplan kan hij putten uit een aanbod dat de Oranjerie aanbiedt, maar evengoed zelf en in samenspraak met de stageplaats alternatieven voorstellen. Deze aanpak verschilt wezenlijk van de vorige, waarbij de cursist voor elke module een stageovereenkomst moest afsluiten, diverse kleine activiteiten uitvoerde op de stageplek – waardoor zijn betrokkenheid vaak klein en oppervlakkig bleef –, en de lectoren geen totaalbeeld hadden over de praktijk, waardoor het niet evident was om de groei van de cursist te volgen. Voor de stagescholen boden de cursisten weinig meerwaarde, en ze kregen te maken met verschillende praktijkbegeleiders. De nieuwe aanpak levert een betere interactie met de stagescholen op, bleek tijdens het visitatiebezoek. Door te werken met één vaste praktijkbegeleider, verloopt de samenwerking veel vlotter. De cursist kan beter opgevolgd worden, en de projecten zijn zinvol en leveren een meerwaarde voor de school op. De commissie waardeert het dat de praktijkbegeleider de zinvolheid van de opdrachten tijdens de stage en de link met de basiscompetenties bewaakt. De opvolging van de kwaliteit van de vakdidactiek waarmee cursisten tijdens de stage in contact komen, dient nog te worden ver-

sterkt. Daarnaast dient de kwaliteit van de begeleiding op de stageplaats beter te worden opgevolgd. De opvolging van de cursist op zijn stageplaats verschilt momenteel van praktijk- tot praktijkbegeleider, wat volgens de commissie niet kan.

In het praktijkgedeelte worden *preservice*- en *inservice*-cursisten op dezelfde manier benaderd. De dagelijkse klaspraktijk van de *inservice*-cursisten telt mee als 'praktijkervaring' in de opleiding. Voor competenties die niet gerealiseerd zijn tijdens de eigen praktijk, dient de *inservice*-cursist bijkomende opdrachten uit te voeren. Via de heterogene lesgroepen zorgt de opleiding ervoor dat de LIO-cursist ook in aanraking komt met andere onderwijsvormen dan waarin hij lesgeeft.

Daarnaast reflecteren de studenten in alle modules over hun leerproces. Die reflectie is evenwel nog niet doorgetrokken tot op een metaniveau: er is nog geen moduleoverschrijdende reflectie in relatie tot de basiscompetenties aanwezig.

De wetenschappelijke onderbouwing van het opleidingsprogramma is volgens de commissie aan de maat. De handboeken zijn kwalitatief, de lectoren werken met recente vakliteratuur, en de relatie tussen theorie en praktijk is duidelijk. De studenten raken in hun opleiding vertrouwd met de nieuwste ideeën over opleiding en onderwijs. Ze leren ze herkennen, benoemen en implementeren. De commissie stelt dat de aanwezige reflectie een aanzet vormt tot het ontwikkelen van een onderzoekende houding bij cursisten, maar meent wel dat deze reflectie dient te worden verdiept. Deze is momenteel nog niet tot op een metaniveau doorgetrokken en stoelt in mindere mate op theoretische kaders. De commissie beveelt aan om de portfolio die iedere cursist dient aan te maken, tot zo'n reflectie-instrument uit te bouwen.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

De commissie vindt dat de cursisten in hun respectieve trajecten een inhoudelijk samenhangend programma volgen. Binnen de vier didactische competentiemodules is gezorgd voor een opbouw van eenvoudig naar complex, en van theorie naar praktijk. Zoals hierboven (facet 2.2) vermeld, is het praktijkgedeelte omgevormd tot één geïntegreerd geheel.

De modulaire aanpak van het programma biedt de cursist een grote mate van flexibiliteit. Over het algemeen waarderen cursisten en alumni deze flexibiliteit. De commissie vindt een goed evenwicht tussen flexibiliteit en samenhang van het programma evenwel van belang. In de ogen van de commissie is de opleiding er in voldoende mate in geslaagd om een dergelijk evenwicht te vinden. Ze waardeert het dat cursisten via een modeltraject gestimuleerd worden om de modules in een vaste volgorde op te nemen. Ook vindt ze het positief dat leerlijnen zijn uitgewerkt. De commissie stelt het ook op prijs dat voor de didactische competentiemodules een verplichte volgorde is bepaald. Op die manier kan een geleidelijke opbouw worden gerealiseerd. Ze vindt evenwel dat de opleiding bijkomende maatregelen zou moeten nemen om de samenhang van het programma te waarborgen. De niet-didactische competentiemodules staan immers meer op zichzelf, en kunnen flexibeler in een programma worden ingepast.

De projectgroep 'Timmeren aan onze SLO-toekomst', die bestaat uit de opleidingsonderdeelcoördinatoren, werkte de voorbije twee jaren hard aan de inhoudelijke samenhang van het programma, constateert de commissie. Overlappingsen werden weggewerkt en tekorten aan leernoden aangepakt. Tevens werd aan de gelijkgerichtheid bij de lectoren, zoals opgenomen in de visie, gesleuteld. De alumni signaleerden de commissie nog dat binnen eenzelfde module, afhankelijk

van de lector, de aanpak serieus kon verschillen; de cursisten gaven aan dat dit niet meer het geval is. Wel is nog verbetering mogelijk in de gelijkgerichtheid van de praktijkbegeleiding.

Facet 2.4 Studietoestand

Het facet 'studietoestand' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

De commissie stelde vast dat de opleiding sinds kort investeert in studietijdmetingen en de analyse hiervan. Uit de resultaten van deze metingen blijkt dat de reële studietijd lager ligt dan de vooropgestelde norm. Een eerste poging om de studietijd te meten (tweede semester 2009–2010) toont bij alle modules een grote spreiding tussen de minimum- en maximumstudielast. Tevens liggen alle gemiddelde waarden onder de begrote waarden. De gesprekken met de lectoren en de cursisten uit de verschillende trajecten wijzen er echter op dat de werkelijke studietijd wel aansluit bij de vooropgestelde norm. De commissie besluit dat de studietijdmeting zoals deze momenteel wordt uitgevoerd, weinig betrouwbaar is, onder meer omwille van de ruis bij het invullen van de metingen door cursisten. De commissie meent dat de opleiding het meetinstrument dient te optimaliseren, beter moet waken over een correcte toepassing ervan en de cursisten beter op de hoogte dient te brengen over het nut van deze studietijdmeting.

De gesprekken tijdens het visitatiebezoek tonen aan dat de studiebelasting inderdaad kan variëren, maar niemand geeft aan dat de opleiding te licht weegt, zoals uit de pilootmeting blijkt. De commissie is van mening dat de lectoren en de opleiding als geheel meer aandacht zouden moeten hebben voor de studiebelasting van hun modules.

De commissie meent dat het aanbieden van de verschillende trajecten de studeerbaarheid van het programma vergroot. De opleiding speelt hiermee in op de noden van zowel werkende als niet-werkende cursisten. Cursisten kunnen de opleiding zowel in dag- als in avondonderwijs volgen, gecombineerd met zelfstandig thuiswerk. Via het e-learningtraject kan het theoretische deel zelfs volledig op afstand worden verwerkt. Bij de cursisten noteerde de commissie geen klachten over de verdeling van de studielast doorheen het programma. Ze gaven aan dat het programma druk maar haalbaar is.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

Ten tijde van het visitatiebezoek was het didactische concept van de opleiding nog onder constructie. De uitgangspunten/bouwstenen ervan waren wel al gekend: reflectief ervaringsleren, zelfverantwoordelijk leren, community learning, competentiegericht leren en actief, creatief en

samen leren in een uitdagende leeromgeving – bouwstenen die zeker in lijn zijn met de basiscompetenties. De commissie beveelt aan om die bouwstenen verder te definiëren en als ordenend element van de organisatie van het curriculum (het didactische concept) te expliciteren.

Niettegenstaande het didactische concept nog niet helder verwoord is, zijn de bouwstenen ervan wel verwerkt in het programma. In elk opleidingsonderdeel reflecteert de cursist over zijn ervaringen, zij het dat een metareflectie wel nog ontbreekt (zie *facet 2.1*). Doorheen het traject wordt de cursist ook meer zelfverantwoordelijk voor zijn leerpad. De meer theoretische opleidingsonderdelen zijn nog sterk lectorgestuurd, maar in de meer praktische opleidingsonderdelen wordt de inbreng van de cursist steeds groter. De cursisten leren ook van en met elkaar, en geven feedback over elkaars opdrachten. Een actieve inbreng van de cursist is het uitgangspunt; de groepsgroottes (de norm is veertien cursisten) laten dit ook toe.

De werkvormen stroken met de leerdoelen van de modules. Theoretische concepten worden uitgediept aan de hand van rollenspellen, groepswerk, casussen en praktijkvoorbeelden, en zijn gerelateerd aan verwerkingsopdrachten. Via microteaching geven de cursisten in de modules Didactische Competentie Praktijkinitiatie en Didactische Competentie Oefenlessen les aan hun medecursisten. In Communicatie en Overleg passen de cursisten verschillende gespreksvormen toe tijdens een presentatie. De nadruk ligt, conform de bouwstenen, op activerende werkvormen en werkvormen die samenwerking stimuleren.

De commissie wenst speciaal haar appreciatie uit te drukken voor de manier waarop het e-learningtraject is vormgegeven. Typerend en vernieuwend aan dit traject is dat de kennis en vaardigheden niet vanuit verschillende vakgebieden/modules aan bod komen, maar thematisch in leerpakketten worden aangeboden. In de overige trajecten wordt een goede koppeling tussen het contact- en het afstandsonderwijs gerealiseerd. Het leren op afstand gebeurt op een gemeenschappelijk leerplatform, waarbij verschillende vakgebonden activiteiten worden gedeeld.

Ter ondersteuning van hun leerproces krijgen de cursisten handboeken, eigen cursusmateriaal en teksten over thema's die in de les aan bod komen. Via het elektronische leerplatform verwijzen de lectoren ook naar weblinks en artikelen die actuele informatie bevatten. Dit studiemateriaal is goed in orde, constateerde de commissie.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

Het examenreglement van De Oranjerie bepaalt dat de vorm, de inhoud, de praktische organisatie, het deliberatiemoment, de regeling van de bijkomende proeven en de wijze van bekendmaking van de resultaten van de evaluatie bij aanvang van de cursus worden meegedeeld via de lesgever of het elektronische leerplatform. De commissie noteerde over de organisatie van het toetsgebeuren geen klachten bij de cursisten.

De evaluatiecommissie, in casu de delibererende klassenraad, beslist of een cursist al dan niet geslaagd is. Om te slagen, moet een gewogen gemiddelde van minstens 50 procent van de punten behaald worden, of moet men in het geval van een permanente evaluatie een beoordeling 'geslaagd' krijgen. De stemgerechtigde leden van de evaluatiecommissie van een opleiding zijn de directeur, de opleidingscoördinator en één of meerdere lesgevers (op uitnodiging van de directeur).

De commissie stelt vast dat de modules, met uitzondering van de praktijk, zowel via opdrachten tijdens het jaar als via 'overaltoetsen' bij het afronden ervan worden geëvalueerd. De opdrachten zijn goed opgebouwd, de studenten krijgen er een degelijke tussentijdse en eindfeedback op, en de 'overaltoetsen' zijn geen pure kennistoetsen maar geïntegreerde opdrachten die aansluiten op het nagestreefde competentiegerichte onderwijs en de leerdoelen.

Ook over de evaluatie van de praktijk is de commissie tevreden. Voor de stage geldt een permanente evaluatie. De praktijkbegeleider evalueert op basis van de stagebezoeken, de verslagen van de begeleidende mentor op de stageschool, de kwaliteit van de persoonlijke reflectie en het bereikte pedagogisch-didactische niveau conform de basiscompetenties. Aan het einde van elk semester wordt de praktijk geëvalueerd. De gekozen basiscompetenties bij elke stageactiviteit vormen de basis voor de feedback en evaluatie. Per semester maakt de cursist ook een tussentijdse reflectie over de eigen basiscompetenties, die hij bespreekt met de praktijkbegeleider.

De commissie stelde tijdens haar bezoek vast dat de praktijkbegeleider de stages over het algemeen goed opvolgt, en dat de vakmentor op de stageschool een belangrijke rol speelt in de beoordeling van de cursist.

Aan de gelijkgerichtheid van de evaluaties in en over de opleidingsonderdelen heen wordt nog gewerkt door de al vermelde projectgroep 'Timmeren aan onze SLO-toekomst', stelde de commissie vast. Ze beveelt aan om duidelijke beoordelingscriteria uit te werken.

Daarnaast ondersteunt de commissie het streven van de opleiding om een eindtoets in te voeren, waarbij wordt nagegaan of de basiscompetenties integraal gerealiseerd zijn.

Voorts zou ook de portfolio, waarin cursisten hun opdrachten bewaren, en lectoren hun feedback en evaluatiedocumenten posten, moeten evolueren tot een ontwikkelportfolio die het mogelijk maakt om het groeiproces van de cursist na te gaan. Nu is het nog te zeer een 'container' waarin alles wordt gepost.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als goed.

Het programma sluit volgens de commissie qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende cursisten.

De screening en de intake van de cursisten zijn in orde. Cursisten die het centrum binnenkomen zonder diploma hoger secundair onderwijs, volgen in elk geval een brugprogramma voorafgaand aan de eigenlijke opleiding. Het bestaat uit een 'opstap taalvaardigheden' en een 'opstap algemene vorming'. Eenmaal in de opleiding blijven zij als groep ook samen. Cursisten die een zevende jaar beroepssecundair onderwijs hebben gevolgd, beschikken over een diploma hoger secundair onderwijs en kunnen dus rechtstreeks in de lerarenopleiding instromen. In de praktijk blijken ze evenwel ook niet over de ideale startcompetenties te beschikken. Om hen beter te ondersteunen, is een taalcoach aangesteld en kunnen ze een medecursist als peter of meter krijgen. Kandidaat-cursisten van wie de opleiding meent dat ze op basis van hun vooropleiding een te beperkte onderwijsbevoegdheid hebben, worden aangemaand een andere opleiding te volgen, bijvoorbeeld een geïntegreerde lerarenopleiding.

De opleiding streeft ernaar om haar programma zo veel mogelijk op maat aan te bieden door de variëteit aan trajecten, maar ook inhoudelijk speelt ze in op de heterogeniteit van de cursisten.

De grootste flexibiliteit biedt de praktijk, waar de cursist zelf zijn praktijkplan opstelt, weliswaar in overleg met de praktijkbegeleider, in functie van zijn eigen voorkennis en competenties. Maar ook in de andere opleidingsonderdelen spelen de lectoren in op de heterogene instroom, stelde de commissie vast. In Communicatie en Overleg bijvoorbeeld verschilt de aanpak naargelang de groepssamenstelling. Bij een groep waarvan de deelnemers al vertrouwd zijn met de beginselen van communicatie, wordt de theorie verder uitgediept aan de hand van rollenspelen, casussen en praktijkvoorbeelden. Bij een groep die nog niet vertrouwd is met de concepten uit de algemene communicatietheorieën, wordt eerst meer aandacht besteed aan de theoretische basis en wordt die pas daarna ingeoefend.

De opleiding heeft een uitgewerkte EVK- en EVC-procedure. Ze is voor de cursisten in een vademecum gegoten en raadpleegbaar via de website. De cursist kan een EVC-aanvraag indienen voor de opleidingsonderdelen Communicatie en Overleg, Begeleiding, Groepsmanagement en Psychopedagogische begeleiding. In uitzonderlijke gevallen wordt ook de mogelijkheid gegeven om een aanvraag in te dienen voor de andere SLO-onderdelen. Het EVC-onderzoek bestaat uit een intakegesprek met de cursist, de beoordeling van zijn EVC-portfolio en ten slotte de eindbeoordeling. Het bekwaamheidsonderzoek voor de EVK-procedure verloopt op basis van een EVK-lijst. SLO-lectoren stelden de lijst op. Ze vergeleken de behaalde kwalificaties van hogeschool- en universiteitsopleidingen met de inhoud van de eigen opleiding. Voor Didactische Competentie Oefenlessen en Didactische Competentie Stage wordt geen vrijstelling verleend. De opleiding wil de geïntegreerde competenties zelf aftoetsen in de finale opleidingspraktijk en in de praktijkschool. Binnen het regionale platform NOvELLE trachten vier SLO-centra, waaronder De Oranjerie, hun EVC-EVK-beleid verder op elkaar af te stemmen. De commissie moedigt dit overleg aan, maar stelt vast dat de zoektocht naar afstemming nog niet tot een eenduidig en goed geargumenteerde systeem heeft geleid. Zo krijgen de afgestudeerden van sommige sociaal-agogische bacheloropleidingen vrijstellingen en afgestudeerden van andere sociaal-agogische bacheloropleidingen niet, terwijl de opleidingsonderdelen die tot de vrijstelling leiden, tot alle sociaal-agogische opleidingen, vaak zelfs tot de gemeenschappelijke stam, behoren. De EVK-lijst van De Oranjerie is ingrijpend veranderd en de commissie meent dat dit naar de toekomst toe tot een meer eenduidig toekennen van EVC en EVK kan leiden.

Oordeel over onderwerp 2: [Programma](#)

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	voldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	voldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud:	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

De integrale leiding van de SLO berust bij de directeur van de Oranjerie. Zij wordt sinds de zomer van 2009 hierin ondersteund door een kwaliteitszorgcoördinator (IKZ), die specifiek werd aangeworven voor de SLO en de hogere beroepsopleidingen. De IKZ-coördinator is sinds maart 2010 ook formeel SLO-coördinator. De opleidingsonderdeelcoördinatoren, de projectleiders en de trajectbegeleider staan haar bij in de coördinatie. Centraal krijgt de SLO ondersteuning van het e-learningteam, het communicatieteam, het ICT-team, de cursistenadministratie, de personeelsverantwoordelijke en de verantwoordelijke voor financiën.

De aanwerving, evaluatieprocedure en benoeming van personeelsleden gebeuren volgens de regels van het decreet Rechtspositie van het Gemeenschapsonderwijs, vertaald in de onderhandelde regels van het Tussencomité van Scholengroep 12, waartoe De Oranjerie behoort. De functiebeschrijving van lesgever/lector ligt aan de basis van de aanwervings- en evaluatieprocedure van de lectoren. Ze omhelst het plannen en voorbereiden van lesgeven, lesgeven, begeleiden en vormen van cursisten, evaluatie van de cursisten en zelfevaluatie, het centrum als organisatie, overleg en samenwerking, administratieve taken, nascholing, het opvangen van nieuwe collega's en het begeleiden van stagiairs, en toewijding en loyaliteit aan het GO!.

De lerarenopleiding streeft naar een evenwicht tussen competenties bij lectoren, en werft aan in functie van de behoeften op korte en middellange termijn. De jongste jaren zocht de opleiding communicatiespecialisten, agogen, pedagogen, psychologen en vakdidactici. Er zijn lijsten voorhanden van kandidaten binnen de scholengroep, die men moet raadplegen. Het merendeel van de vacatures wordt echter ruim verspreid, om een voldoende potentieel aan kandidaten te halen. De selectiecommissie bestaat uit de directeur, de opleidingscoördinator en de pedagoog met de meeste ervaring.

De mentor, de directie-assistente en de personeelsverantwoordelijke nemen de aanvangsbegeleiding van nieuwe lectoren voor hun rekening. Nieuwe lectoren hebben een planningsgesprek met de directeur, waarin ze akkoord gaan met hun functiebeschrijving en hun opdracht. Conform het vernoemde decreet voeren de directeur en de algemeen directeur van de scholengroep vierjaarlijks een evaluatiegesprek met de lectoren. Tussentijds voert de directeur minimaal één keer per jaar een officieel functioneringsgesprek met iedere lector. De basis voor dit gesprek is de zelfevaluatie die de lector moet maken en de klasbezoeken die de directeur heeft uitgevoerd. Met het inbrengen van de resultaten van cursistenenquête's in officiële functioneringsgesprekken springt het centrum zeer voorzichtig om. De Oranjerie voert in de SLO een geleidelijke benoemingsstrategie en streeft er zo naar een vast team uit te bouwen. De kandidaat voor de vaste benoeming dient een dossier in bij de algemeen directeur en komt, nadat hij geselecteerd is, voor een jury om zijn dossier toe te lichten.

Ieder personeelslid dient zich bij te scholen. De individuele nascholingen moeten opgelijst worden via een centrale elektronische tool. Het centrum zorgt jaarlijks voor een volledige nascholingsdag. Sinds januari 2011 werken de opleidingscoördinator, de directeur en het projectteam samen met een externe procesbegeleider om het lectorenteam te begeleiden en te professionaliseren. Het uitgangspunt hierbij is een meer persoonlijke en professionele groei in functie van het ontwikkelen van de nodige competenties binnen het lectorenteam.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van de opleiding. De kennisbasis om te kunnen functioneren als opleider is aanwezig. Er is een goede mix aan expertise, en er vindt veel nascholing plaats. Alle onderwijsniveaus en het beroepenveld zijn vertegenwoordigd in het team. Een aantal lectoren komt uit het hoger onderwijs en werkt er nog deeltijds. Er zijn lectoren met leservaringen in het basis- en het secundair onderwijs en in andere SLO. Het team participeert actief in NOVELle en BEO, en legt contacten met andere expertisenetwerken.

De commissie heeft gemerkt dat de lectoren zeer betrokken en geëngageerd zijn. Om de coherentie binnen het team te versterken, werkt de SLO sinds 2010–2011 met een algemene SLO-vergadering, waarin informatie wordt gedeeld en thema's worden bepaald die verdere aandacht verdienen. Deze prioriteiten worden dan verder in projectgroepen behandeld en vervolgens teruggekoppeld naar het team. Op opleidingsonderdeleniveau zijn coördinatoren aangesteld, die de coherentie moeten bevorderen. De commissie erkent dat al veel werk is verzet om de gelijkgerichtheid te bevorderen, maar wil er toch op wijzen dat de afstemming tussen de lectoren een belangrijk punt van aandacht moet blijven.

Organisatorisch en inhoudelijk wordt het lectorenteam goed ondersteund door de directeur, die zelf uit de SLO komt, de opleidingscoördinator en administratief door de cursistenadministratie, stelde de commissie vast.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

Vier personeelsleden (2,65 VTE) verzorgen de administratieve omkadering van de opleiding. Er zijn 25 lectoren (schooljaar 2010–2011; 13,9 VTE) die de lessen verzorgen en/of coördinatieopdrachten op zich nemen. Voor de opleidingscoördinatie zijn 0,75 VTE uitgetrokken. Die coördinatie berust bij één persoon. De integrale leiding van de opleiding berust bij de directeur van De Oranjerie. Er wordt volgens de commissie voldoende personeel ingezet om de SLO met de gewenste kwaliteit te verzorgen. De cursistengroepen zijn niet te groot; de lectoren kunnen binnen een korte tijdsspanne individuele feedback geven aan de cursisten en een degelijke trajectbegeleiding verzekeren. De opleiding investeert voldoende in coördinatie-uren om de coherentie binnen deze grote opleiding (556 cursisten in de verschillende trajecten) uit te bouwen en te verzekeren.

Door de aangeboden flexibiliteit, de werkvormen en de deelname aan SLO-projectgroepen ligt de werkdruk voor de lectoren hoog, stelde de commissie vast. Zelf beamen ze dit, maar ze vinden dit inherent aan de job. Professionalisering gebeurt meestal in de eigen tijd. De commissie waardeert het sterke engagement van de lectoren.

In haar personeelsbeleid streeft de opleiding ernaar aan te werven voor grotere opdrachten. De gemiddelde opdracht per lector ligt op 10,5 uren of een halftijdse betrekking. Van de 25 lectoren zijn 14 meer dan halftijds aan de opleiding verbonden. De opleiding beschikt volgens de commissie dus over een dragende kern, wat de kwaliteit ten goede komt.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende.

De Oranjerie biedt haar SLO aan in Diest en Leuven. De commissie stelde met tevredenheid vast dat in Diest voldoende klaslokalen op de eigen campus en vijf lokalen van het naburige Koninklijk Technisch Atheneum (KTA) beschikbaar zijn. De eigen klaslokalen beschikken, op drie na, over een beamer, computers en internetaansluiting. Vijf lokalen zijn voorzien van een smartboard. De vijf KTA-lokalen hebben een beamer en draadloos internet. De lesgever gebruikt hier zijn eigen laptop. Een van de lokalen is uitgerust met een smartboard. In Diest is er permanente toegang tot het open leercentrum 'Piazza' van De Oranjerie. De cursisten kunnen er de portaal-site van Piazza met toegang tot het internet en vaste software raadplegen, zelfstandig of in groep taken maken of afspreken met een lector. 'Piazza' wordt ondersteund door een ICT-medewerker en een coördinator. Daarnaast beschikt De Oranjerie over vijf pc-klassen. Studenten uit de regio Aarschot kunnen terecht in 'Piazza' van De Oranjerie campus Aarschot.

In Leuven beschikt De Oranjerie niet over eigen lokalen. 's Avonds kan de opleiding een beroep doen op lokalen van het Technisch Atheneum Het Redingenhof. Die lokalen zijn alleen met een schoolbord uitgerust. De lesgevers brengen hun eigen laptop mee en hebben een beamer van De Oranjerie ter beschikking. Internet is aanwezig maar werkt niet altijd. Overdag maakt de opleiding gebruik van twee faciliteiten van de stad Leuven: het Genadedal en parochiecentrum De Kring in Kessel-Lo. Ook hier brengen de lectoren zelf hun laptop mee en krijgen ze een beamer ter beschikking. In de beide locaties voorzag De Oranjerie wel draadloos internet. In Leuven is er een multimedialokaal in het Redingenhof, dat mits afspraak wordt opengesteld voor de SLO-cursisten. In Kessel-Lo is die faciliteit niet aanwezig.

In de scholen waar het CVO hospiteert, kunnen de faciliteiten 's avonds en op zaterdagmorgen ook gebruikt worden voor de SLO. Zo zijn er in Diest in het KTA mogelijkheden voor practica hout, mechanica, elektriciteit, koken, fietstechniek en lichte motoren, autotechniek, lassen en sanitair. Dezelfde mogelijkheden zijn er in Leuven met het Redingenhof en in Aarschot met het Stedelijk Instituut voor Technische Beroepen (SIBA).

Sinds het schooljaar 2009–2010 heeft De Oranjerie een overeenkomst met de bibliotheek Pedagogische en psychologische wetenschappen van de KU Leuven. De cursisten krijgen vrije toegang tot alle werken. Er werd een afspraak gemaakt om de openingsuren te verlengen, om de werken de cursisten tegemoet te komen. Als lid van NOVELLe hebben cursisten en lectoren ook vrije toegang tot de bibliotheken van de XIOS Hogeschool Limburg, de Katholieke Hogeschool Limburg, de

Provinciale Hogeschool Limburg en de Universiteit Hasselt. Het CVO zelf heeft in 2011 1.200 euro uitgetrokken om werken aan te kopen die (vak)didactische ondersteuning kunnen bieden. Het onderwijs is sterk ICT-ondersteund, met het leerplatform Moodle als sturend systeem.

De commissie is van mening dat de infrastructuur in Diest zeer zeker toereikend is om de opleiding te realiseren. In Leuven/Kessel-Lo is de situatie niet ideaal. De opleiding beseft dit en tracht met een actieplan infrastructuur de toestand te verbeteren. Het beschikken over vaste lokalen is in elk geval een must, vindt de commissie. De toegankelijkheid tot de bibliotheekcollecties van de hogescholen en universiteiten, en tot de practicarumtes van de athenea is een pluspunt. Een nadrukkelijk werkpunt is de gebruiksvriendelijkheid van Moodle, die nog veel te wensen over laat. Lang niet alle cursisten kunnen er goed mee werken, en bij het invoeren van een vernieuwde versie zijn veel documenten geblokkeerd geraakt, stelde de commissie vast.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

De Oranjerie verstrekt informatie aan potentiële SLO-cursisten via de website specifiekeleraren-opleiding.be. Voorafgaand aan hun inschrijving nodigt de opleiding de kandidaten uit voor een infosessie. Die gaat over de inhoud van de opleiding, de studiebelasting en de startvoorwaarden, zoals de inschrijving voor de taal- en ICT-toets. Na het volgen van het infomoment kan de kandidaat een gesprek hebben met de trajectbegeleider of EVC/EVK-begeleider. Zij kunnen de cursist informeren over zijn lesbevoegdheid en hem indien nodig ook een individueel traject voorstellen.

Eenmaal in de opleiding volgt in de eerste week een intakeproces, bestaande uit een informatiesessie over de opleiding, een sessie over het gebruik van Moodle, de e-portfolio en de elektronische 'Gids voor cursisten', een taal- en ICT-vaardigheidentest en een 'praktijk kick-off'. Afhankelijk van het resultaat op de taaltoets krijgt de cursist een remediëringstraject voorgesteld. Wie bijvoorbeeld een score tussen 35 en 49 procent haalt, krijgt het advies de 'opstap taalvaardigheid' uit het brugprogramma te volgen. Het gerichte advies en de ondersteuning zijn zo goed als verplicht op te volgen. Talige competenties zijn immers een belangrijk deel van de opleidingsonderdelenevaluaties. Cursisten die minder dan 60 procent halen op de taaltoets, moeten aan het einde van het opleidingsonderdeel Didactische Competentie Oefenlessen een tweede keer de toets afleggen, die dan wel mee bepaalt of de cursist al dan niet slaagt voor Didactische Competentie Oefenlessen. De ICT-test is informatief. Cursisten worden aangemoedigd om zelf hun ICT-vaardigheden aan te scherpen. De Oranjerie biedt de cursisten tijdens hun opleiding wel vier keer de mogelijkheid om een workshop computervaardigheden te volgen. Er is ook begeleiding mogelijk in 'Piazza' en er zijn instructieve filmpjes voor het gebruik van Moodle. Ook de 'opstap algemene vorming' uit het brugprogramma besteedt heel wat aandacht aan het werken met de computer. Om de studie- en trajectbegeleiding binnen de opleiding nog te versterken, meent de commissie dat het werken met een ontwikkelportfolio een meerwaarde kan bieden.

De inhoudelijke trajectgegevens, zoals de resultaten van taal- en ICT-toetsen, worden bijgehouden in een cursistvolgsysteem. Elk semester worden twee klassenraden gehouden. Een eerste, begeleidende klassenraad bespreekt de cursisten bij wie men leermoeilijkheden, motivatieproblemen, taal- of ICT-achterstand ervaart. De lectoren spreken af welke remediëring men kan aanbieden. Alle gegevens worden genoteerd in het cursistvolgsysteem, zodat alle acties kunnen worden opgevolgd. De tweede klassenraad is de delibererende klassenraad. Daar worden de cursisten besproken die niet zonder meer als geslaagd kunnen worden beschouwd op basis van de evaluatiecriteria per opleidingsonderdeel (zie facet 2.7).

Daarnaast beschikt de opleiding over een trajectbegeleider en een ombudspersoon. Voor inhoudelijke vragen zijn de lectoren het eerste aanspreekpunt. Voor nieuwe cursisten is het peter- en meterschap in het leven geroepen.

De informatieverstrekking aan potentiële cursisten is adequaat, vindt de commissie. Alleen zouden de kandidaten nog iets meer gewezen mogen worden op de aanzienlijke tijdsinvestering die het programma met zich meebrengt, leidde ze af uit de gesprekken met de cursisten. Tijdens de opleiding is er een goede opvolging van de cursisten, meent de commissie. Ze heeft een grote waardering voor het goed uitgewerkte intakeproces. Het cursistvolgsysteem is, gezien de grote heterogeniteit van de cursistenpopulatie, erg belangrijk voor de opleiding. De efficiëntie ervan zou verhoogd kunnen worden door het systeem te koppelen aan de administratieve gegevens (adresgegevens, diploma's en statuut in het traject) van de cursist. De lectoren kunnen die administratieve gegevens nu niet rechtstreeks raadplegen. De lectoren en het cursistensecretariaat zijn zeer makkelijk aanspreekbaar. De trajectbegeleider en de ombudspersoon zijn gekend bij de cursisten. Een verbeteringspunt is de psychosociale hulpverlening. De commissie beveelt het centrum aan om contacten te leggen met eerstelijnscentra in deze materie, met het oog op doorverwijzing.

Naast de interne begeleiding verlopen ook de contacten met de vakmentoren in de stagescholen vlot, merkte de commissie tijdens de gesprekken. Er zijn informatiesessies en -brochures. De samenwerking is correct. De mentoren plegen regelmatig overleg met de stagebegeleiders van de SLO.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

De Oranjerie wierf eind 2009 een kwaliteitszorgcoördinator aan. Samen met de directie en het SLO-team is zij gestart met de uitbouw van een kwaliteitszorgsysteem. Om de sterktes en zwaktes van de opleiding in kaart te brengen, werden lectoren, cursisten, alumni en werkveld een eerste keer bevraagd. De enquêtes bij de lectoren zullen om de twee jaar worden herhaald, die bij de cursisten jaarlijks. Naast de enquêtes werkt de opleiding aan een systeem dat de concretisering van de missie en de eraan gekoppelde beleidsprioriteiten moet opvolgen. Beleidsprioriteiten worden vertaald in kritische succesfactoren, die op hun beurt worden gemeten aan de hand van concrete indicatoren. Voor alle indicatoren worden streefwaarden afgesproken. Vanaf het schooljaar 2012–2013 start dit systeem formeel.

Om het beleid van de SLO verder te kunnen ontwikkelen en implementeren, is de opleiding in 2010–2011 gestart met een dubbele organisatiestructuur:

- geselecteerde projectgroepen werken aan de analyse, de optimalisatie, de implementatie en de controle van processen die over alle opleidingsonderdelen lopen;

- de opleidingsonderdeelcoördinatoren werken aan de inhoudelijke afstemming van lectoren binnen eenzelfde opleidingsonderdeel.

De opleidingscoördinator (tevens IKZ-coördinator) helpt de projectteams op te starten en volgt de werking ervan op. Ze ondersteunt de opleidingsonderdeelcoördinatoren, en organiseert systematisch SLO-vergaderingen waarin alle lectoren geïnformeerd worden over de projecten en zij mee de prioritaire keuzes voor de opleiding bepalen. Verder draagt ze ook zorg voor de dagdagelijkse werking van de opleiding.

De directie ondersteunt en geeft leiding aan alle lectoren in hun lectortaken en in hun taken als project- of opleidingsonderdeelcoördinator.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als onvoldoende.

Van een periodieke evaluatie van de opleiding en de opleidingsonderdelen aan de hand van toetsbare streefdoelen, was ten tijde van de visitatie nog geen sprake. Het evalueren van de opleidingsonderdelen gebeurt nog op een informeel niveau: elke lector bevraagt zijn groepen en bespreekt de resultaten met hen. De resultaten stromen niet door naar de directie. De opleiding startte met het uitbouwen van een kwaliteitszorgsysteem, maar ten tijde van de visitatie stond dit in grote mate nog in de planfase. De commissie erkent het vele werk dat al is geleverd, maar vindt het nog te weinig geïmplementeerd om nu al een voldoende op dit facet te geven.

Weliswaar zijn er plannen, maar de interne kwaliteitszorgwerking is nog niet structureel en niet systematisch geïmplementeerd over de volle breedte van de opleiding. Voor sommige onderdelen wordt min of meer systematisch en eenduidig geëvalueerd; voor andere onderdelen is dat (nog) niet het geval, wat het beeld van vrijblijvendheid en willekeur oproept. Daarnaast is er een waaier aan aspecten die worden bevraagd, gaande van leiderschap, directie, coördinatoren, kernteam, strategisch beleid tot en met het personeelsbeleid. Onduidelijk is hoe een en ander samenhangt, dan wel in samenhang wordt gebracht. Ook is onduidelijk of en hoe bevindingen worden geanalyseerd.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

De commissie stelt vast dat er in het SLO-team een grote bereidheid is om de opleiding te verbeteren. Het afgelopen schooljaar (2010-2011) is er ook al veel verbeterd. De commissie denkt hierbij in het bijzonder aan de hervorming van het praktijkgedeelte. Er zijn verschillende werkgroepen actief, rond thema's als taal-, en ICT-beleid, e-learning, EVC-EVK, de inhoudelijke samenhang van de opleiding, en vakdidactiek. Ook heeft de commissie vastgesteld dat verbeteringsacties zich niet beperken tot de kernprocessen, maar verder reiken en ook betrekking hebben op leiderschap, strategisch beleid en personeelsbeleid. De regie over die werkgroepen ligt bij de opleidingscoördinator. De werkgroepen zijn er gekomen op basis van de prioriteiten die tijdens de eerste enquête van de lectoren en de cursisten aan het licht kwamen.

De grote uitdaging nu is de kwaliteitszorgtechnieken (zie facet 5.1) verder uit te werken, de uitkomsten ervan in toetsbare streefdoelen om te zetten en ze uit te voeren. De commissie beveelt

daarnaast aan om, met het oog op een grotere coherentie en synergie, de regie over de vele werkgroepen een meer institutioneel karakter te geven. Ook is de regie volgens haar nog te formeel van karakter. Een adequate sturing van verbeteringen vergt immers bevoegdheden. Ook de doelstellingen van de werkgroepen moeten duidelijk omschreven worden en vermeld worden op de scorecards.

De commissie vond het zelfevaluatierapport een zelfkritisch en open document, wat ze erg op prijs stelde. Op sommige punten kwam het wel nogal vaag en wollig over. De gesprekken leverden evenwel de nodige verduidelijking op.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als voldoende.

Het personeel van de opleiding wordt sinds 2009–2010 via de vakwerkgroep zo'n drie keer per jaar betrokken bij de kwaliteitszorg. Sinds de tweede helft van het schooljaar 2010–2011 kent de opleiding ook een cursistenraad. De cura buigt zich over het opstellen en afnemen van een relevante cursistenenquête, en het opzetten van een communicatieproces tussen cursisten, lectoren en directie. Om het contact met de alumni te behouden, is gestart met een alumni-enquête. De contacten met het werkveld verlopen via de stagescholen. In de stagescholen van de eigen scholengroep is een pilootenquête uitgevoerd. De commissie ondersteunt de intentie om die bevragingen, die tot nu toe incidenteel plaatsvonden, structureel te maken.

De commissie is van mening dat de betrokkenheid van de lectoren en de cursisten bij de opleiding ondertussen stevig en verzekerd is. De betrokkenheid van de alumni en het beroepenveld is duidelijk nog in een opstartfase en incidenteel van aard. Ook hier beveelt de commissie aan om structurele banden uit te bouwen, bijvoorbeeld via een klankbordgroep. Het feit dat het CVO zelf een uitgebreid onderwijsaanbod heeft buiten de lerarenopleiding, en dus zelf stageplaats en oefenschool kan zijn voor de eigen lerarenopleiding, zou in dit opzicht wellicht nog wat beter kunnen worden benut.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	onvoldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	voldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging, en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Niettegenstaande de onvoldoende op facet 5.1 geeft de commissie de opleiding op onderwerp-niveau toch een voldoende. Er is sinds 2009 een IKZ-verantwoordelijke aangeworven, en onder haar verantwoordelijkheid zijn al veel stappen gezet in het uitbouwen van een degelijk kwaliteitszorgsysteem. Het team levert ernstige inspanningen om de opleiding te verbeteren, en de commissie heeft er alle vertrouwen in dat dit ook in de toekomst zo zal blijven.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

De commissie meent dat de gerealiseerde eindkwalificaties in overeenstemming zijn met de basiscompetenties voor de startende leraar. Ze baseert zich hiervoor op alle aspecten met betrekking tot de kwaliteit van het programma: de inhoud, vormgeving, de wijze van examineren en de opvolging van de cursisten via de portfolio's. Zoals aangehaald mist ze evenwel een 'integrale eindtoets', en zou de portfolio een bindmiddel moeten worden om de basiscompetenties/opleidingsdoelen te linken aan het leertraject van de cursist. Ook vraagt ze aandacht voor de gelijkgerichtheid van de evaluatiecriteria (zie facet 2.8).

De alumni tonen zich zeer tevreden over de praktijkgerichtheid van de opleiding en de didactische competenties die ze kregen aangeleerd. Aandachtspunten zijn vakdidactiek, de gelijkgerichte aanpak binnen de opleiding en de vooropleiding van de cursisten. Uit de alumni-enquête (uitgevoerd bij de afgestudeerden van het schooljaar 2009–2010, respons 69 procent) blijkt dat de helft van de cursisten de niveauverschillen tussen cursisten te groot vindt. Uit de cursisten-enquêtes en de gesprekken die de commissie voerde met de cursisten en de alumni, komt daarentegen een positief beeld over de heterogeniteit naar voren. De commissie stelde ook vast dat de opleiding de heterogeniteit bewaakt, door er onder meer teamdagen aan te wijden en negatieve signalen op klassenraden te bespreken. Zoals aangehaald passen lectoren ook hun leerinhouden aan de cursistengroepen aan (zie facet 2.8). Niettemin blijft het volgens de commissie voor de opleiding een uitdaging om ervoor te zorgen dat het programma voor elk type cursist een uitdaging blijft.

De enquête geeft daarnaast ook aan dat een kwart van de alumni stelt dat niet alle opleidingsonderdelen een gelijk niveau halen. De commissie beveelt de opleiding aan om dit gegeven te koppelen aan een verfijnde manier van studietijdmetingen (zie facet 2.5), zodat kan achterhaald worden waar de problemen zich juist situeren. Aan het probleem van de gelijkgerichtheid ten slotte is de opleiding volop aan het werken.

Het werkveld is tevreden over de kwaliteit van de opleiding, zo blijkt uit de uitgevoerde piloot-enquête (zie facet 5.3) en uit het gesprek dat de commissie met vertegenwoordigers van het werkveld had. De cursisten zijn voldoende voorbereid op hun taak als leraar. Ze krijgen voldoende informatie over de inhoud, de doelstellingen, de lesvoorbereidingen en de didactische werkvormen. De talige competenties van de technische cursisten moeten wel een aandachtspunt blijven, gaf het werkveld de commissie mee. De innovatieve invulling van de stage biedt de scholen een meerwaarde, omdat de stagiairs zich op die manier goed kunnen aanpassen aan de noden van de school. Ze voelen zich op die manier ook meer betrokken bij de school. De stagescholen zijn tevreden over de communicatie met de opleiding, en wijzen erop dat de gelijkgerichtheid de jongste jaren enorm is toegenomen.

Uit de tewerkstellingsgegevens blijkt dat ongeveer de helft van de cursisten (56 procent) na het afstuderen actief is in het onderwijs. Van de respondenten die in de privésector werken (44 procent), heeft 61 procent nog interesse voor het onderwijs. Redenen om niet over te schakelen, zijn de tevredenheid in de huidige job, de werkonzekerheid als beginnende leerkracht en het niet vinden van werk in het onderwijs wegens een te beperkt vakkenpakket.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De gegevens per diplomaniveau over de schooljaren 2007–2010 geven een duidelijk verschil weer tussen de slaagcijfers van cursisten zonder diploma hoger onderwijs en diegenen met een diploma hoger onderwijs. Van de hoger opgeleiden haalt 80 procent het diploma, bij de lager opgeleiden is dit 57 procent voor cursisten zonder diploma secundair onderwijs en 63 procent voor cursisten met een diploma secundair onderwijs. De opleiding vermoedt dat verschillende oorzaken aan de basis liggen van de lagere slaagcijfers voor cursisten die lager opgeleid zijn: een tekort aan talige competenties en ICT-vaardigheden, of de moeilijkheidsgraad van bepaalde opleidingsonderdelen. Ze is van plan om de rendementscijfers jaarlijks te blijven genereren en ze te toetsen aan de maatregelen die ze genomen heeft (zie facet 2.8) om de zwakke groep van cursisten beter door het programma te loodsen. Er is voorts gemiddeld een hoger slaagpercentage voor het 1,5-jarig en het 1-jarig traject, 82 procent als groep in de rendementstabellen opgenomen, tegenover het aanbevolen traject van 4 semesters, namelijk 69 procent. Volgens de opleiding stemt dit overeen met de verwachtingen, omdat de eenjarige cursisten zich op hun opleiding kunnen toeleggen zonder daarnaast een job uit te oefenen.

Van de cursisten die afstuderen, blijkt gemiddeld 95 procent het traject af te leggen op twee jaar in vier semesters, conform het aanbevolen traject. De overgrote meerderheid van de LIO-cursisten, 88 procent, rondt het traject ook af in de aanbevolen tijd van 1,5 jaar. De gemiddelde studieduur varieert niet naargelang het diplomaniveau van de cursist.

Ongeveer een derde van de niet-geslaagde cursisten blijkt een drop-out te zijn. Uit een beperkte drop-outanalyse (semester 1, 2009–2010; 38 studenten of 8 procent haakte af) blijkt dat ongeveer de helft van de cursisten die afhaakt, dit doet omwille van de combinatie werk, privé en opleiding. De opleiding is van plan drop-outanalyses te blijven uitvoeren om een verfijnder en meer structureel beeld te krijgen over de redenen waarom cursisten afhaken.

Uit een cohortanalyse, die de commissie tijdens haar bezoek opvroeg, blijkt dat van de 257 cursisten die zich op 1 september 2009 voor het eerst in de opleiding inschreven, 20 procent na het eerste semester stopte. Van de hele cohorte haalde 40 procent het diploma (nog) niet.

De commissie stelt vast dat de opleiding een beleid voert dat erop gericht is om de brede instroom van cursisten tot een zo hoog mogelijk gekwalificeerde uitstroom te brengen. De screening, intake, de taal- en ICT-begeleiding, het cursistvolgsysteem en de begeleidende klassenraden zijn de fundamenten van dit beleid. De commissie beveelt aan om rendementsmetingen en drop-outanalyses te blijven uitvoeren en te verfijnen, zodat het beleid erop kan worden afgetoetst.

Op basis van de bovenstaande cijfers en politiek acht de commissie het onderwijsrendement acceptabel.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Globaal oordeel

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding' komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

Aanbevelingen ter verbetering

Onderwerp 1

- Werk de missie verder uit en koppel dit aan de centrale opleidingsdoelstelling.

Onderwerp 2

- Werk reflectie moduleoverschrijdend uit in relatie tot de basiscompetenties.
- Ruim meer plaats in voor vakdidactiek.
- Verbeter de gelijkgerichtheid in de praktijkbegeleiding.
- Breng de reële studiebelasting op opleidingsonderdeel- en opleidingsniveau in kaart.
- Expliciteer het didactische concept.
- Verbeter de gelijkgerichtheid van de evaluaties.
- Voer een eindtoets in die de integrale beheersing van de basiscompetenties nagaat.
- Bouw de portfolio uit tot een ontwikkelportfolio.
- Maak de EVK-regeling eenduidig.

Onderwerp 3

- Bevorder de afstemming tussen de lectoren.
- Werk de procedures in het personeelsbeleid verder uit en communiceer deze helder.

Onderwerp 4

- Streef naar vaste lokalen op de campus Leuven.
- Verbeter de gebruiksvriendelijkheid van moodle.
- Koppel het cursistvolgsysteem aan de administratieve gegevens van de cursisten.
- Leg contacten met eerstelijnscentra in de psychosociale hulpverlening.

Onderwerp 5

- Implementeer de interne kwaliteitszorgmethodieken verder en verfijn deze.
- Structureer de betrokkenheid van de alumni en het beroepenveld.

Onderwerp 6

- Blijf rendementsmetingen en drop-outanalyses uitvoeren en verfijn deze.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	V
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	V
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	G
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	V
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	O
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	V
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

CVO PANTA RHEI

Een onderzoek naar de kwaliteit van
de Specifieke lerarenopleiding van
het CVO Panta Rhei

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET CVO PANTA RHEI

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het CVO Panta Rhei. Deelcommissie 4 bezocht de opleiding op 19 en 20 januari 2012.

De opleiding vertrekt vanuit één basisstructuur, waarbij de cursisten ingedeeld worden in een groep hoger onderwijs (HO) en een groep hoger secundair onderwijs (HSO). In het academiejaar 2009–2010 telde de HO-groep 413 cursisten en de HSO-groep 216 cursisten. De cursisten van de beide groepen kunnen kiezen tussen preservice-training of inservice-training (het LIO-traject). Een dertigtal cursisten kiest voor het LIO-traject. Bij de preservice-training krijgen de cursisten een pakket aan opleidingspraktijk (in het CVO), en worden verschillende vormen van observatie en stage in één of meerdere scholen vormgegeven. Bij de inservice-training geeft een cursist minstens tien uur per week les (betaald) en bouwt de opleiding hierop verder. Elke module wordt elk semester aangeboden, zowel op een avond als op zaterdag. Cursisten kunnen kiezen wanneer zij de modules volgen.

Voor cursisten die leerkracht islam willen worden, worden twee modules specifiek ingevuld. Dit traject voor leerkrachten islamitische godsdienst is erkend door de Executieve van Moslims van België.

De Gentse lerarenopleiding kent een lange geschiedenis. Sinds 2007 is de toenmalige GPB-opleiding omgevormd tot de Specifieke lerarenopleiding zoals deze nu wordt aangeboden.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examen-vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport, hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

De missie van de Specifieke lerarenopleiding wordt samengevat in het zelfevaluatie-rapport. De missie omvat onder andere het realiseren van een hedendaagse, kwaliteitsvolle, praktijk- en competentiegerichtte opleiding tot leraar in een open en stimulerende cultuur, met oog voor diversiteit. De decretaal bepaalde basiscompetenties voor leraren zijn hierbij richtinggevend.

Er wordt een duidelijk accent gelegd op praktijkgerichte vorming, en dat uit zich in de uitwerking van het concept 'werkplekleren' via het LIO-baantraject, in een continue terugkoppeling naar de concrete onderwijspraktijk en in de keuze voor een structuurschema waarin de stagecomponent in elk vak van de opleiding is verweven.

De SLO kiest voor onderwijs in een krachtige en stimulerende leeromgeving. Daarnaast zet zij de cursist centraal door het uitbouwen van flexibele leertrajecten, waarbij rekening gehouden wordt met de individuele situatie van de cursist en zijn elders verworven competenties (EVC's) en elders verworven kwalificaties (EVK's). Voor een onderwijsinstelling die zich richt tot volwassen cursisten, is dit uitermate belangrijk.

Ten slotte wil de SLO van het CVO Panta Rhei de Avondschoon strategische banden aangaan met andere onderwijsinstellingen, en zit zij daarom ook verankerd in het Expertisenetwerk van de Associatie Universiteit Gent.

Naast de missie heeft de Specifieke lerarenopleiding ook haar eigen visie geformuleerd en die vastgelegd in tien krachtlijnen, die de basis vormen voor de SLO-werking.

- Competentiegericht onderwijs;
- Praktijkgerichtheid van de opleiding;
- Cursistgerichtheid, met oog voor diversiteit en gelijke kansen;
- Uitbouwen van een professioneel lectorenteam, dat openstaat voor vernieuwing;
- Krachtige leeromgevingen scheppen voor de lerenden;
- Flexibiliteit in de organisatie van de opleiding;
- Accent op de leerkracht als taal-leerkracht;
- Duidelijke en efficiënte communicatie, intern en extern;
- Samenwerking met het onderwijswerkveld en andere partners;
- Gericht op kwaliteit (zorg).

De commissie stelt vast dat de doelstellingen van de opleiding gebaseerd zijn op de basiscompetenties en bijhorende attitudes voor de leraar secundair onderwijs (besluit van de Vlaamse regering, 5 oktober 2007). Ze stelt het op prijs dat de opleiding daarenboven haar missie en doelstellingen duidelijk heeft geformuleerd. Wel lijkt het de commissie zinvol om de prioriteiten binnen de missie en de krachtlijnen verder te expliciteren. De commissie heeft ook vastgesteld dat de opleiding impliciet een weging toekent aan welke functionele gehelen van de basiscompetenties en de attitudes zij veel belang hecht en aan welke minder. Het lijkt de commissie het overwegen waard om deze impliciete weging ook expliciet te maken, zodat ze ook voor alle betrokkenen transparant gemaakt wordt en om deze prioriteiten te overleggen met het werkveld.

De doelstellingen sluiten aan bij de thema's die de commissie in haar domeinspecifiek referentiekader heeft opgenomen en bij de verwachtingen van het werkveld. Zowel competentiegerichtheid als het accent op de leerkracht als taalleerkracht wordt als krachtlijn naar voren geschoven. Ook wordt in de missie van de opleiding aandacht besteed aan multiculturaliteit. Recent werd ook besloten om in de opleiding meer aandacht aan ICT te besteden. Aandacht voor technologische ontwikkelingen is minder expliciet aanwezig in de doelstellingen van de opleiding.

Er is een vastgelegde overlegstructuur, waarbij enerzijds op basis van een strategisch meerjarenplan van de opleiding en anderzijds via verbeteringssuggesties van alle betrokkenen geregeld overlegd wordt over de doelstellingen en profilering van de opleiding. De doelstellingen worden ook afgetoetst bij het werkveld via bevestigingen en focusgroepen.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma is gebaseerd op een structuurschema en raamplannen die gezamenlijk zijn opgesteld door het netoverschrijdende GPB-overlegplatform. De Specifieke lerarenopleiding werd ingedeeld in tien vakken, waarin telkens een deel van de basiscompetenties wordt nagestreefd. De tien vakken worden gegroepeerd volgens vier competentiegehele. Samen moeten de tien vakken de cursist in staat stellen de basiscompetenties en bijhorende attitudes te verwerven. De gemeenschappelijke kaders uit het structuurschema werden verder geoperationaliseerd via vakfiches, waarin de begincompetenties, de eindcompetenties, de leerinhoud, de onderwijsvorm, het studiemateriaal, de studiekosten en de beoordelingswijze zijn beschreven. Voor de lectoren zijn de inhoud van de modules uitgewerkt in evaluatiehandleidingen en studiepuntwijzers.

Het gekozen structuurschema kiest voor een aanpak waarin theorie en praktijk binnen elk vak geïntegreerd worden aangeboden (met uitzondering van 'Didactische competentie stage', zie ook tabel 1). Per vak maakt het CVO een opsplitsing in opleidingsonderdelen theorie, opleidingspraktijk (in het CVO) en preservice-praktijk (opleidingspraktijk op de stageplaats).

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Cluster Module	Verdeling studiepunten		
	theorie	opleidings- praktijk	preservice- praktijk
Maatschappelijke en beroepsgerichte competentie			
Onderwijs en maatschappij	2,5	0,2	0,3
Leerkracht en verantwoordelijkheden	3,5	0,2	0,3
Pedagogisch-organisatorische competentie			
Communicatie en overleg	3	1,8	1,2
Begeleiding	2,5	0,9	0,6
Groepsmanagement	2,5	0,9	0,6
Psychopedagogische competentie			
Psychopedagogische competentie	5	0,4	0,6
Didactische competentie			
Didactische competentie algemeen	5	0,4	0,6
Praktijkinitiatie	3	5,1	1,9
Oefenlessen	3	5,1	1,9
Stage	-	-	7
Totaal aantal studiepunten	30	15	15

De cursist kan kiezen of hij de opleiding volgt met preservice- of inservice-training (het LIO-traject). In de preservice-training wordt de didactische leerlijn geleidelijk opgebouwd doorheen de vier modules 'Didactische competentie' (in principe één module per semester). In de module 'Didactische competentie stage' ligt het zwaartepunt op het verzorgen van twintig effectieve lessen. Het LIO-traject is opgebouwd volgens het principe van werkplekleren, met de wisselwerking tussen de eigen beroepspraktijk (minimaal vijfhonderd lessen) en de opleiding, in een samenwerkingsverband tussen de LIO-begeleider en de mentor. In het LIO-traject worden de vakken 'Praktijkinitiatie', 'Oefenlessen', 'Stage' en 'Communicatie en overleg' volbracht in het werkveld. De cursist dient wel een beperkt aantal contactsessies te volgen en via verwerkingsopdrachten, reflecties en begeleiding op de werkvloer de inhoud van deze modules te verwerven. De overige vakken volgt men samen met de cursisten die voor preservice-training kiezen. Het vak 'Didactische competentie algemeen' moet de cursist volgen voor hij de LIO-praktijk kan aanvangen.

De vakken 'Psychopedagogische competentie', 'Communicatie en overleg', 'Oefenlessen', 'Onderwijs en maatschappij' en 'Leerkracht en verantwoordelijkheid' worden in gecombineerd onderwijs aangeboden. Bij de eerste twee vakken is dit enkel het geval voor de cursisten met een vooropleiding hoger onderwijs. De laatste drie vakken worden voor alle cursisten in gecombineerd onderwijs aangeboden. Doorgaans wordt een vierde van de lestijden via afstandsonderwijs aangeboden.

Ten slotte biedt de opleiding de opstapmodules 'Taalvaardigheid' (9 studiepunten) en 'Algemene vorming' (6 studiepunten) aan. Deze opstapmodules behoren niet tot de eigenlijke Specifieke lerarenopleiding, maar zijn een toelatingsvoorwaarde voor cursisten die geen diploma secundair onderwijs hebben.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als voldoende.

De commissie waardeert het dat de opleiding een gedetailleerde competentiematrix heeft uitgewerkt, waarin wordt aangegeven in welke vakken aan welke basiscompetenties wordt gewerkt. Ook de decretale beroepshoudingen en attitudes krijgen een plaats in alle vakken. Per vak is een omschrijving voorzien met een verwijzing naar de onderliggende basiscompetenties, de doelstellingen, de inhouden, de onderwijsvorm, het studiemateriaal en de evaluatieprocedure. De cursisten en alumni gaven aan een duidelijk zicht te hebben op de relatie tussen de inhoud van elke module en de basiscompetenties. De commissie waardeert de zorgvuldige vertaling van de basiscompetenties en attitudes in het programma.

Uit de vakfiches blijkt dat de opleiding alle basiscompetenties en attitudes nastreeft. Uit het programma en de inhouden van de modules blijkt dat een verschillend gewicht gegeven wordt aan de verschillende basiscompetenties. Tijdens workshopdagen worden bepaalde basiscompetenties intensief getraind. Een aantal functionele gehelen komt daarentegen minder aan bod. Zoals hoger aangegeven (zie facet 1.1), lijkt het de commissie goed dit onderscheid ook expliciet te benoemen in de doelstellingen. De commissie vindt een zekere mate van differentiatie geoorloofd, op voorwaarde dat men bij de toetsing bewaakt dat de cursisten aan het einde van de opleiding wel degelijk alle basiscompetenties hebben verworven.

Er wordt doorheen het programma veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van de leerkrachtattitudes. Attitudeschalen ondersteunen dit. Elke attitude die aan bod komt, is opgedeeld in concreet omschreven gedragsindicatoren die naar de attitude verwijzen. Bij elk van deze indicatoren wordt de cursist op een vierpuntenschaal beoordeeld. Naarmate de cursist vordert in de opleiding, worden meer attitudes getoetst en krijgen de resultaten van deze toetsing een groter gewicht in de beoordeling. De commissie waardeert deze aandacht voor de attitudes van de leerkracht doorheen het programma. Ook aan reflectievaardigheden van de cursisten hecht de opleiding belang. Aandachtspunten uit de reflectie dienen als startpunt voor het formuleren van nieuwe doelen. De commissie waardeert dit, maar beveelt de opleiding aan om verder werk te maken van het begeleiden en sturen van de reflectie van de cursisten, zodat die reflectie nog beter tot leren leidt. Zo zou men cursisten bij hun reflectie kunnen stimuleren om te verwijzen naar de aangeleerde theorie en (wetenschappelijke) bronnen te raadplegen, en zou men bijvoorbeeld leerlingen kunnen bevragen over hun functioneren. Op die manier zou de reflectie meer diepgang kunnen krijgen en het groeiproces van de cursisten worden versterkt.

De commissie heeft vastgesteld dat het functioneel geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' sterker aan bod zou kunnen komen. Ze vindt het wel goed dat de opleiding vakdidactiek een plaats probeert te geven in de opleiding. Binnen het vak 'Didactische competentie oefenlessen' worden cursisten gegroepeerd volgens vakinhoudelijke clusters. Ook in de overige modules worden cursisten verplicht om vanuit de eigen discipline te werken. Er is tevens een leerlijn 'Didactiek en vakdidactiek' uitgewerkt. Niettegenstaande de geleverde inspanningen ziet de commissie nog mogelijkheden om de vakdidactiek verder te versterken en deze theoretisch beter te onderbouwen.

De commissie vindt dat het functioneel geheel 'de leraar als innovator/onderzoeker' zou moeten versterkt worden in de opleiding. Ze vindt dat hier in het programma te weinig aandacht aan wordt besteed. De commissie pleit ervoor om cursisten via doelgerichte opdrachten te stimuleren de bibliotheek te verkennen, en hen gebruik te laten maken van relevante wetenschappelijke bronnen.

De commissie beveelt ook aan om bij reflectie en bij het opstellen van de portfolio cursisten sterker te stimuleren hun reflectie af te toetsen aan relevante literatuur en theoretische kaders.

De commissie vindt het verder positief dat de opleiding veel belang hecht aan een goede taalbeheersing door de cursisten. Dit vertaalt zich onder andere in een uniforme verbeterleutel over de vakken heen en een symbolenlijst die alle lectoren gebruiken. Daarnaast kunnen cursisten ook terecht bij een taalcoach en vinden zij op het elektronisch leerplatform heel wat informatie over taal. Sinds kort wordt ook gewerkt aan het versterken van de aandacht voor ICT in de opleiding. De resultaten hiervan waren op het moment van het bezoek nog beperkt, maar de commissie waardeert het dat geïnvesteerd wordt in het uitbouwen van de nodige expertise en de integratie ervan in het curriculum.

Kortom, de grote aandacht voor de functionele gehelen 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen', 'de leraar als opvoeder' en 'de leraar als organisator' en voor de leerkrachtattitudes, de aanzetten op het vlak van vakdidactiek en de aandacht voor taalbeheersing compenseren voor de commissie deels de te beperkte aandacht voor het functioneel geheel 'de leraar als innovator/onderzoeker'. De commissie is dan ook van mening dat de doelstellingen in voldoende mate vertaald zijn in het programma.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als onvoldoende.

Competentieontwikkeling wordt in de opleiding nagestreefd via modules waarin praktijk en theorie samen worden aangeboden. De commissie heeft vastgesteld dat een goede balans tussen theorie en praktijk wordt gerealiseerd. In het preservice-traject bestaat de praktijkcomponent uit een pakket opleidingspraktijk in het CVO en preservice-praktijk in één of meer stagescholen. Hoewel de commissie deze geïntegreerde aanpak zinvol vindt, deelt ze de analyse van de opleiding dat het verdelen van de praktijkcomponent over alle modules leidt tot versnippering in vele kleine opdrachten. De commissie beveelt aan om de opdrachten opnieuw te evalueren wat hun relevantie in functie van de basiscompetenties betreft, en te zoeken naar mogelijkheden om de versnippering te beperken.

De opleiding is sterk praktijkgericht. De nadruk ligt in de meeste modules op de diverse aspecten van de onderwijspraktijk. Voor het oefenen van vaardigheden wordt gestreefd naar het geleidelijk opbouwen van de basiscompetenties en de leerkrachtattitudes, waarbij cursisten doorheen de opleiding geconfronteerd worden met een groeiende mate van complexiteit. Er wordt veel belang gehecht aan activerende didactiek. Via de vakfiches en een praktijkwijzer wordt een overzicht geboden van de praktijkopdrachten. De opleiding werkt met een praktijkportfolio, waarmee de cursist moet aantonen dat hij de basiscompetenties en leerkrachtattitudes heeft verworven. De commissie waardeert dit. Hoewel de opleiding over heel wat praktijklokalen kan beschikken, blijkt men van deze mogelijkheid weinig gebruik te maken voor het geven van oefenlessen. De commissie beveelt aan om deze mogelijkheid beter bekend te maken bij de cursisten. Cursisten gaven verder aan dat het vinden van een stageplaats niet altijd eenvoudig verloopt. De commissie beveelt de opleiding aan om extra ondersteuning te bieden aan de cursisten om een kwaliteitsvolle stageplek te vinden. Een mogelijke weg hiertoe is het ontwikkelen van structurele partnerschappen met meer scholen, om zo voldoende stageplaatsen te waarborgen.

De opleiding volgt recente evoluties in de onderwijspraktijk op. Ze doet daarbij niet enkel een beroep op de expertise van de lectoren, maar ook op contacten met het werkveld. Er worden

geregeld gast sprekers uitgenodigd om actuele thema's toe te lichten. Ook de actieve deelname aan projecten van het Expertisenetwerk van de Associatie Universiteit Gent draagt bij tot het bijhouden van actuele ontwikkelingen. Het cursusmateriaal wordt geregeld geactualiseerd. De commissie waardeert deze inspanningen om op de hoogte te blijven van de evoluties in het onderwijsveld. Toch heeft zij de indruk dat deze opvolging voornamelijk afhangt van de interesses van de lectoren, en niet altijd systematisch gebeurt en wordt aangestuurd.

De commissie waardeert het dat de opleiding aanzetten doet om vakdidactiek een plaats te geven in de opleiding. In het vak 'Didactische competentie oefenlessen' worden cursisten gegroepeerd volgens vakinhoudelijke clusters. Voor deze clusters wordt een aantal gast sprekers uitgenodigd, die hun ervaring vanuit een vakspecifieke invalshoek delen met de cursisten. Deze gast sprekers blijken evenwel niet voor alle vakdomeinen even interessant. In de overige modules worden cursisten verplicht om telkens vanuit de eigen discipline te werken, en bijvoorbeeld aan de hand van leerplannen binnen de eigen onderwijsbevoegdheid hun opdrachten uit te werken. Ook wordt van de vakmentoren in de scholen verwacht dat zij de cursisten begeleiden vanuit hun specifieke vakexpertise. De vakdidactische kwaliteit van de mentoren wordt evenwel enkel achteraf bevraagd bij de cursisten. Ondanks deze inspanningen meent de commissie dat de vakdidactiek verder worden versterkt en beter theoretisch moet worden onderbouwd.

De wetenschappelijke onderbouwing van het onderwijs blijkt weinig expliciet aan bod te komen in de opleiding. Er wordt hiervoor in de eerste plaats gerekend op de expertise van de lectoren en de vakwerkgroepen. De commissie beveelt aan om cursisten vaker referenties naar wetenschappelijk onderbouwde werken aan te reiken, en hen uit te dagen deze bronnen ook effectief te gebruiken om hun leerproces te versterken.

De commissie heeft vastgesteld dat de wetenschappelijke onderbouwing van de opleiding te beperkt is. Dit tekort wordt niet gecompenseerd door de behoorlijke praktijkgerichtheid van het programma en de inspanningen om de vakdidactische vorming in het programma te versterken.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als goed.

De opleidingscoördinator is samen met het kernteam verantwoordelijk voor het bewaken van de samenhang van het programma. Daarvoor wordt geregeld overleg gepleegd. De competentiematrix geeft een overzicht van de verkaveling van de basiscompetenties over de verschillende modules. Deze matrix wordt gebruikt om overlappingsen of hiaten op te sporen en te verhelpen. Ook binnen de vier clusters van het programma wordt overlegd (moduleoverleg) om de inhoudelijke afstemming te bewaken. Op basis van het studiemateriaal en de getuigenissen van cursisten en alumni besluit de commissie dat deze inspanningen tot het gewenste resultaat leiden. Er zijn weinig storende overlappingsen, en er worden geregeld verbanden met andere modules gelegd. Specifiek voor de praktijkcomponent werd een praktijkwijzer uitgewerkt voor cursisten en (vak) mentoren, waarin de verschillende opdrachten worden geschetst. Zoals aangegeven in 2.1 is de grote mate van opsplitsing van de opdrachten binnen de praktijkcomponent niet bevorderlijk voor de samenhang ervan.

De opleiding is modulair opgebouwd. De modulaire aanpak biedt de cursist een grote mate van flexibiliteit. Over het algemeen waarderen cursisten en alumni deze flexibiliteit. De commissie vindt een goed evenwicht tussen deze flexibiliteit en de samenhang van het programma evenwel van belang. In de ogen van de commissie is de opleiding er in voldoende mate in geslaagd om een

dergelijk evenwicht te vinden. Hoewel de opleiding modulair wordt aangeboden, worden cursisten sterk gestimuleerd om de vakken in de vooropgestelde volgorde te doorlopen.

Er worden verschillende normtrajecten aangeboden. De normtrajecten variëren licht naargelang de cursist in september of februari instapt, de gekozen lesdag en de vooropleiding van de cursist. Zo bieden de normtrajecten in de groep met vooropleiding hoger onderwijs in het eerste semester de mogelijkheid om een extra vak ('Groepsmanagement') te volgen. De commissie waardeert het dat de cursisten via deze normtrajecten gestimuleerd worden om de modules in een vaste volgorde op te nemen. De keuze voor zo goed als vaste klasgroepen blijkt sterk bij te dragen tot het samen doorlopen van het programma in de vooropgestelde volgorde en tijdsspanne. Ook laten de normtrajecten toe om de leerkrachtattitudes op te bouwen doorheen de opleiding.

Voorts waardeert de commissie het evenwicht dat de opleiding gevonden heeft tussen het werken met vaste klasgroepen, die in een vooropgestelde volgorde het opleidingsprogramma doorlopen, en de organisatorische flexibiliteit, die inspeelt op de individuele behoeften van cursisten. Cursisten getuigen dat ze de samenhang zien en ervaren. De commissie vindt het ook goed dat cursisten vlot kunnen wisselen tussen het preservice- en het LIO-traject.

De commissie waardeert de opbouw in de vakken van de cluster 'Didactische competentie'. Ook vindt ze het goed dat de opleiding de leerlijnen 'Didactiek en vakdidactiek', 'Taal' en 'Leerkrachtattitudes' heeft uitgewerkt. Deze leerlijnen lopen doorheen de SLO en zijn vakoverschrijdend. De leerlijn 'Didactiek en vakdidactiek' wordt voornamelijk opgebouwd door de modules 'Didactische competentie'. Voor de leerlijn 'Taal' wordt de basis gelegd in het vak 'Communicatie en overleg', waarna vooral in de vakken 'Didactische competentie praktijk' en 'Didactische competentie oefenlessen' hierop verder wordt gebouwd. Binnen de leerlijn 'Leerkrachtattitudes' worden in alle vakken van de opleiding concrete acties uitgewerkt. Ondanks deze inspanningen om een inhoudelijk samenhangend programma uit te werken, meent de commissie dat de samenhang tussen enerzijds de vakken 'Didactische competentie' en anderzijds de rest van het programma inhoudelijk nog kan worden versterkt.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet 'studieomvang' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

De opleiding schat de studietijd per vak aan de hand van een gedetailleerd overzicht van alle leerstofonderdelen en deeltaken van het betreffende vak. In het schooljaar 2009–2010 werd de studietijd van vier vakken gemeten via manueel tijdschrijven. De opleiding concludeerde dat het op deze manier moeilijk is om betrouwbare registraties te verzamelen. Daarom werd in het kader van het project 'Kwaliteitszorg voor CVO's' van het expertisenetwerk een digitaal instrument voor studietijdmeting ontwikkeld. Ook dit instrument werd inmiddels uitgetest en voor alle vak-

ken ingevoerd. De commissie waardeert de inspanningen die gebeuren om de reële studietijd in kaart te brengen.

Bij de interpretatie van de cijfers verwijst de opleiding telkens naar de onzorgvuldige registratie door cursisten. Zij vindt dat de cijfers daardoor weinig betrouwbaar zijn. Toch merkt de commissie op dat uit de metingen die tot nog toe zijn gehouden, de algemene lijn is dat voor de theoretische component over het algemeen meer tijd wordt begroot dan geregistreerd. Voor de praktijkopdrachten sluit de meting over het algemeen dicht aan bij het begrote aantal studiepunten.

Uit haar gesprekken met cursisten en alumni leidt de commissie af dat de opleiding haalbaar is. Ze stelt wel voor om de resultaten van studietijdmetingen op te splitsen naar het vooropleidingsniveau van de cursisten. De commissie heeft immers de indruk dat de theoretische component vaak minder tijd vergt van de hoger opgeleide cursisten dan van de lager opgeleide cursisten. De hoger opgeleide cursisten kunnen volgens de commissie meer worden uitgedaagd.

Ten slotte stelt de commissie vast dat de opleiding de nodige maatregelen neemt wanneer zij vaststelt dat er problemen zijn met de globale studeerbaarheid of de spreiding van de studielast over de opleiding. Zo overwoog de opleiding op het moment van het visitatiebezoek om de normtrajecten aan te passen, om de studielast evenwichtiger te spreiden.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

Het didactische concept dat aan de basis van de opleiding ligt, wordt in het zelfevaluatie rapport niet scherp omschreven. Uit de tien krachtlijnen van de opleiding blijkt wel de keuze voor competentiegericht, praktijkgericht en cursistgericht onderwijs, en dat het scheppen van een krachtige leeromgeving wordt nagestreefd. Hoewel de commissie deze elementen zinvol vindt, is ze van mening dat de samenhang tussen deze elementen sterker moet geëxpliciteerd worden om te kunnen spreken van een didactisch concept, dat sturend is voor de invulling van het programma. Nu wordt het immers aan de lectoren overgelaten om de opgenoemde concepten te vertalen naar het onderwijs. Dit blijkt tot wisselende resultaten te leiden. Zo heeft de commissie opgemerkt dat sommige lectoren nog sterk vanuit een instructieperspectief denken, terwijl anderen een meer competentiegericht aanpak hebben.

De commissie heeft vastgesteld dat men een gevarieerd aanbod werkvormen gebruikt, en dat de opdrachten over het algemeen goed zijn vormgegeven in functie van de basiscompetenties. Er wordt gebruikgemaakt van activerende werkvormen, omdat deze een groter leereffect hebben. Zo krijgen de cursisten ook concrete voorbeelden hoe zij zelf activerende werkvormen kunnen gebruiken. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt met het onderwijsleergesprek, het didactische groepswork, casussen en verwerkingsoefeningen. Ook aan samenwerkend leren wordt belang gehecht. De opdrachten die cursisten moeten maken, worden zo praktijkgericht mogelijk ingevuld. Het grote aantal kleine opdrachten zou volgens de commissie best beperkt worden door de integratie van opdrachten in grotere gehelen. Ook worden geregeld gastsprekers uit de praktijk uitgenodigd. Wel blijkt dat cursisten die zeer wisselend waarderen. De commissie beveelt aan de criteria waarop gastsprekers geselecteerd worden, te verhelderen.

De opleiding voorziet in aparte groepen, afhankelijk van het opleidingsniveau van de cursisten. De doelstellingen per vak zijn gelijk voor de twee groepen. De gebruikte werkvormen om tot deze doelstellingen te komen, kunnen evenwel verschillen. De commissie is wel van mening dat de

differentiatie tussen de groepen verder mag vergroot worden, om nog sterker te kunnen aansluiten bij het niveau en de verwachtingen van de cursisten.

Voor drie (groep zonder diploma hoger onderwijs) tot vijf (cursisten met diploma hoger onderwijs) van de tien modules wordt gecombineerd onderwijs toegepast. Men maakt gebruik van het elektronisch leerplatform Dokeos. Informatie wordt online aangeboden, opdrachten worden doorgestuurd en gedeeld, feedback wordt gegeven, cursisten kunnen zelftoetsen afleggen en onlinediscussies voeren. De hoger geschoolde cursisten geven aan dat zij het gecombineerd onderwijs een grote meerwaarde vinden voor de opleiding en dat dit de combinatie tussen studie, werk en gezin vereenvoudigt. De commissie vindt het gecombineerd onderwijs dan ook een meerwaarde voor deze doelgroep. Bij de cursisten met een lagere vooropleiding blijkt dan weer een voorkeur voor de contactmomenten.

Gedurende de opeenvolgende vakken van de module 'Didactische competentie' bouwt de cursist een didactische portfolio op, waarin alle opdrachten uit deze vakken verzameld worden, samen met de eigen reflecties en feedback van de lector. Hieraan wordt ook de stageportfolio gekoppeld. Tijdens de stage worden ook verschillende coachinggesprekken tussen de stagebegeleider en cursist gehouden. Voor de LIO-cursisten organiseert men geregeld supervisiegesprekken.

De kwaliteit van het aangeboden studiemateriaal voldoet volgens de commissie. De opleiding gebruikt eigen ontwikkeld cursusmateriaal. Nieuw materiaal wordt ontwikkeld binnen de vakgroep. Binnen de vakgroep gebruiken alle lectoren immers hetzelfde materiaal. In sommige lessen wordt ook gebruikgemaakt van audiovisueel materiaal. Zoals hoger aangegeven (zie *facet 2.2*), mist de commissie verwijzingen naar relevante onderzoeksliteratuur voor de cursisten die verdieping zoeken in een bepaald thema. De opleiding maakt tevens gebruik van het elektronische leerplatform Dokeos. De meeste cursisten waarderen dit.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als goed.

De opleiding streeft naar een competentiegerichte, cursistgerichte en kwaliteitsgerichte evaluatie. De commissie waardeert het dat per vak gedetailleerde evaluatiehandleidingen zijn uitgewerkt. Deze handleidingen geven een overzicht van de eindcompetenties per vak, gerelateerd aan de basiscompetenties, de beoordelingswijze, afspraken in verband met het examenprotocol, relevante en goed gekozen voorbeeldvragen, de puntenverdeling per deelaspect en de slaagcriteria. De informatie voor cursisten wordt samengebracht in de vakfiches en meestal in het cursusmateriaal.

De evaluatiehandleiding wordt opgesteld door de vakgroep. Alle lectoren van de vakgroep dienen de beschreven richtlijnen te volgen. Examens worden ook onderling besproken en bezorgd aan nieuwe lectoren. De commissie waardeert het dat de toetsing in team wordt bewaakt. Examens dienen ook vooraf ingediend te worden bij de pedagogisch verantwoordelijke en voorzien te zijn van een correctiesleutel. Deze maatregelen komen de validiteit van de toetsing ten goede. Of een cursist finaal geslaagd is, wordt bepaald tijdens de deliberatie. Er werd een deliberatiehandleiding opgesteld om te bewaken dat dit consequent gebeurt. Deze elementen dragen volgens de commissie bij tot de kwaliteit van de beoordeling en toetsing.

Binnen de vakken wordt gebruikgemaakt van één of meerdere evaluatievormen, die afgestemd zijn op de te realiseren competenties. Voor een aantal vakken wordt gebruikgemaakt van permanente evaluatie. Deze evaluatie wordt ondersteund door de groeiportfolio die de cursist dient uit

te werken. In de vakken van de cluster 'Didactische competentie' worden competenties, vaardigheden en attitudes geëvalueerd met behulp van observatieschalen. Dit zijn evaluatiefiches voor het beoordelen van lesvoorbereidingen en lesuitvoeringen. Er wordt ook gebruikgemaakt van attitudeschalen, ontwikkeld door de vakgroep, die beheersingsniveaus/criteria omvatten om een kwaliteitsvolle beoordeling van de vereiste attitudes mogelijk te maken. Er wordt verder ook gebruikgemaakt van schriftelijke en mondelinge examens en een aantal taken. De commissie waardeert het dat met een groeiportfolio wordt gewerkt.

In het LIO-traject vormt een uitgebreid eindassessment het sluitstuk van het praktijkgedeelte. Hierbij zitten de mentor, vakmentor, de LIO-cursist en de LIO-begeleider van de SLO samen om de vorderingen van de cursist in kaart te brengen, en te bespreken in welke mate de cursist klaar is om in het werkveld te stappen. De cursist legt hierbij zijn portfolio voor aan de mentoren als bewijsstuk van zijn evolutie.

In het kader van competentiegericht evalueren neemt de SLO ook deel aan de ontwikkelcommissie van het Gemeenschapsonderwijs (GO!), waar gezamenlijk een e-portfolio voor de SLO wordt ontwikkeld. Deze ontwikkelcommissie is opgestart in het schooljaar 2010–2011. Het is de bedoeling een digitale groeiportfolio op te maken, die de cursisten en lectoren van de SLO kunnen gebruiken. Cursisten en lectoren scoren de cursisten op de tien functionele gehelen en de basiscompetenties. Zo kan op elk moment van de opleiding een stand van zaken in verband met het beheersen van de basiscompetenties geraadpleegd worden, en zijn de noden en werkpunten per cursist zichtbaar. Deze groeiportfolio kan na afstuderen verder gebruikt worden bij de instap in het werkveld en een basis zijn voor de aanvangsbegeleiding van beginnende leraren. In september 2012 zou dit instrument als proeftuin uitgewerkt worden in een aantal SLO's van het GO!.

De commissie heeft een staal voorbeeldvragen kunnen inzien en vindt de kwaliteit ervan behoorlijk. Heel wat toetsen zijn competentiegericht opgesteld. De inhoudelijke diepgang van de toetsing is volgens de commissie in een aantal gevallen evenwel beperkt. Ze beveelt aan om de gebruikte toetsen hierop te screenen en waar zinvol het niveau te verhogen. De commissie waardeert de systematische aandacht voor het taalgebruik van de cursist.

De opleiding streeft naar cursistgerichte evaluaties. Een aspect daarvan is het geven van duidelijke informatie over wat men van de cursist verwacht. Soms wordt in dit kader gebruikgemaakt van proefexamens of voorbeeldvragen. Ook wordt duidelijkheid verschaft over de slaagcriteria en de puntenverdeling over de getoetste deelaspecten. Dit alles maakt het proces van evaluatie transparant voor alle partijen. Cursisten en alumni getuigen dat zij op de hoogte zijn van de beoordelingscriteria. Op basis van de portfolio's en de commentaren van cursisten en alumni kan de commissie getuigen dat ook de feedback over het algemeen van goede kwaliteit is en de verdere ontwikkeling van de cursist als leraar positief beïnvloedt.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De opleiding hanteert de decretale toelatingsvoorwaarden. Cursisten die minstens over een diploma secundair onderwijs beschikken, kunnen zich inschrijven voor de opleiding. Cursisten die niet over een diploma secundair onderwijs beschikken, dienen twee opstapmodules te volgen, namelijk 'Taalvaardigheid' en 'Algemene vorming'. De commissie waardeert het dat de opleiding deze modules aanbiedt.

Voor het LIO-traject worden bijkomende voorwaarden gesteld. De cursist moet het vak 'Didactische competentie algemeen' met succes (minstens 65 procent) hebben afgerond. Hij moet tevens een langdurige tewerkstelling (minstens een semester) voor minstens tien uur per week en in maximaal twee scholen hebben. Cursisten die via een LIO-baan het diploma willen behalen, dienen zich ook persoonlijk aan te melden bij de LIO-coördinator.

Via het formuleren van een aantal startcompetenties die ze verwacht van de cursisten, probeert de opleiding correcte verwachtingen te creëren. De commissie stelt dit op prijs. Waar dit nodig is, wordt een individueel gesprek gehouden met de toekomstige cursist. Potentiële cursisten kunnen ook bij de studietrajectbegeleider terecht voor informatie over de onderwijsbevoegdheid die ze kunnen verwerven.

De commissie waardeert het verder dat de opleiding verschillende trajecten organiseert die aansluiten op het niveau van de vooropleiding van de cursisten. Dit maakt het mogelijk om het programma inhoudelijk te differentiëren en maximaal te laten aansluiten bij de vooropleiding van de cursisten. De commissie vindt, zoals hoger aangehaald, dat deze differentiatie nog versterkt mag worden om rekening te houden met de noden van de cursisten zonder diploma secundair onderwijs of hoger onderwijs, en voldoende uitdagend te zijn voor cursisten met een diploma hoger onderwijs.

In het kader van haar taalbeleid streeft de opleiding naar het intensiever ondersteunen van laag-taalvaardige en anderstalige cursisten. De cursisten met een vooropleiding van ten hoogste hoger secundair onderwijs en de cursisten uit de groepen hoger onderwijs die een vrijstelling voor de lessen van het vak 'POC communicatie en overleg' hebben, worden gescreend op taalvaardigheid door middel van een taaltoets. De resultaten worden gevolgd door een adviesgesprek met de taalcoach en een eventuele doorverwijzing naar de taalworkshops voor remediëring. Iedere cursist kan bovendien gebruikmaken van de elektronische taaltoets op het digitaal leerplatform Dokeos. Wie tekorten ervaart in zijn taalbeheersing, kan contact opnemen met de taalcoach of de studietrajectbegeleider. De commissie waardeert het dat cursisten gescreend worden qua taalvaardigheid. Ze beveelt wel aan om de resultaten hiervan meer systematisch op te volgen om te waarborgen dat alle cursisten die minder scoren, ook effectief het nagestreefde minimumniveau halen.

Vrijstellingen op basis van EVK's (die voorkomen op de overzichtslijst met diploma's voor vrijstellingen) worden bij inschrijving automatisch toegekend, zodat dit geen verdere administratieve rompslomp voor de cursist betekent. Cursisten dienen wel een vrijstellingstaak af te leggen voor het preservice-praktijkgedeelte van het betreffende vak. Het beleid omtrent erkenning van EVK's wordt afgestemd met de andere Gentse CVO's om 'shopgedrag' te vermijden. Samen heeft men een aantal vrijstellingsproeven ontworpen voor de preservice-praktijktaken die de betrokken CVO's gebruiken. De commissie waardeert deze samenwerking. Elders verworven competenties worden toegekend op basis van een door de cursist op te stellen motivatiedossier. Dit wordt besproken met de opleidingscoördinator. Op basis van dit gesprek wordt beslist of een vrijstellingsproef wordt toegestaan.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	voldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	onvoldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	goed
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	goed
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	voldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging, en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie is van mening dat de te zwakke wetenschappelijke onderbouwing van de opleiding gecompenseerd wordt door het goede samenhangende programma, dat in voldoende mate gericht is op het bereiken van de basiscompetenties en leerkrachtattitudes, en de goed uitgewerkte beoordeling en toetsing, die de cursisten toelaten om de nagestreefde doelstellingen te realiseren.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

De opleiding ziet de lectoren als belangrijke partners in het realiseren van de doelstellingen van de opleiding. Voor het uitbouwen van een professioneel lecturenteam dat openstaat voor vernieuwing, werd in het strategische meerjarenplan van de opleiding de nadruk gelegd op het verder uitbouwen van het VTO-beleid (vorming, training, opleiding), het uitbouwen van een bibliotheek voor lectoren, de organisatie van bijscholingen op maat, het formaliseren van de aanvangsbegeleiding voor beginnende lectoren, de verdere uitbouw van een opvolg- en ontwikkelingsbeleid, en het creëren van kansen voor lectoren met betrekking tot internationale uitwisseling van kennis en vaardigheden.

Bij het aanwerven van nieuwe lectoren probeert de opleiding zo veel mogelijk in te spelen op de huidige en toekomstige ontwikkelingen van de cursisten en het werkveld. Er wordt hierbij gestreefd naar complementariteit van de nieuwe lector ten opzichte van het bestaande team. De opleiding heeft een uitgebouwde aanvangsbegeleiding voor nieuwe lectoren met onder andere klasbezoeken en waar mogelijk het geven van de eerste les in duo met een ervaren collega.

Jaarlijks worden de desiderata van de lectoren opgevraagd om de lesopdracht zo goed mogelijk te laten aansluiten op de competenties en wensen van ieder personeelslid. Op basis van deze wensen maakt het departementshoofd een verdeling, die jaarlijks vertaald wordt in een formele aanstellingsfiche. De opleiding kiest ervoor de personeelsleden relatief grote opdrachten toe te kennen om zo de betrokkenheid bij de opleiding te verhogen. De helft van de lectoren heeft minstens een halftijdse aanstelling. Door de concentratie van het onderwijs op woensdag en zaterdag is het niet mogelijk met uitsluitend voltijdse lesgevers te werken.

De opleiding streeft naar een open sfeer, waarbij lectoren vragen, opmerkingen en ideeën vrij kunnen aanbrengen. Daarvoor is ook een getrapte overlegstructuur ontwikkeld. Er wordt bovendien om de drie jaar een formele tevredenheidsmeting gehouden bij de lectoren. Om de vier jaar wordt een functioneringsgesprek gehouden tussen iedere lector en het departementshoofd, met als doel het functioneren van de lector te optimaliseren. Daarnaast werd recent ook werk gemaakt van het ontwikkelen van evaluatiegesprekken. Ook deze gesprekken zullen om de vier jaar worden gehouden. Bij het vertrek van een lector wordt een exitgesprek gehouden.

De opleiding moedigt lectoren aan om zich te professionaliseren. Er is daarvoor een VTO-beleid en -procedure uitgeschreven. De medeopleidingscoördinator staat in voor het ontwikkelen van het VTO-beleid. Er wordt jaarlijks een prioritair actieplan rond VTO aangemaakt. Professionalisering wordt reactief en proactief als beleidsinstrument ingezet. Er wordt zowel vraag- als aanbodgericht gewerkt, en er wordt gestreefd naar het benutten van interne expertise, het betrekken van de lectoren en een gestructureerde transfer van de opgedane kennis, vaardigheden en attitudes.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

De commissie heeft vastgesteld dat de lesgevers een grote betrokkenheid tonen bij de lerarenopleiding. Door haar keuze voor relatief grote aanstellingen, kan de opleiding rekenen op een team van lesgevers dat breed beschikbaar is voor de opleiding. De commissie waardeert dit.

Op basis van haar gesprekken, nazicht van het cursusmateriaal en informatie over de profielen van de lectoren meent de commissie dat de opleiding kan rekenen op een onderwijskundig en didactisch gekwalificeerd team van lectoren. De lectoren beschikken over een brede variatie aan diploma's en achtergronden. Er is een grote algemeen-didactische expertise en veel voeling met het werkveld waarin de cursisten zullen terechtkomen. Twee derde van de lectoren heeft ervaring in het secundair onderwijs. Er wordt gewerkt aan het uitbouwen van de vakdidactische expertise binnen het team. Ondanks de aanwezigheid van een heel aantal lectoren met vakinhoudelijke expertise in communicatie, psychologie, opvoedkunde, omgangskunde, fysica, chemie, bewegingsleer, verzorging, medische wetenschappen, dans, economie, handel, wiskunde, praktijkvakken en taalvakken blijft er volgens de commissie nog nood aan een verdere ontwikkeling van het personeelsbestand, om de doelstelling van de opleiding om de cursisten ook een vakdidactische vorming mee te geven, optimaal te kunnen verwezenlijken. De commissie waardeert het dat ook een aantal gastsprekers wordt uitgenodigd om de vakdidactische expertise aan te vullen. Deze gastsprekers zouden wel beter moeten aangestuurd worden, zodat hun inbreng aansluit bij de doelen van de opleiding en de noden van de cursisten.

De opleiding heeft de voorbije jaren gewerkt aan het formaliseren van het personeelsbeleid. Er worden taakfiches uitgewerkt, en er is een systematiek van functionerings- en evaluatiegesprekken ingevoerd. Functioneringsgesprekken worden op geregelde tijdstippen gehouden. De kwantiteit van de functioneringsgesprekken hangt af van het functioneren van de personeelsleden, en kan bijgevolg variëren van lesgever tot lesgever. De commissie beveelt aan ook de frequentie van de begeleidingsgesprekken verder te verhogen, in functie van de professionele ontwikkeling van de lectoren. De commissie waardeert de uitgewerkte procedures voor de aanwerving en aanvangsbegeleiding van nieuwe lectoren. Ze ondersteunt wel de vaststelling in het zelfevaluatie-rapport dat het zinvol zou zijn de betrokken vakverantwoordelijke te betrekken bij de aanwerving van een nieuwe lector.

Ten slotte heeft de commissie vastgesteld dat de meeste lectoren geregeld deelnemen aan bijscholingen, zowel binnen het kader van het expertisenetwerk als daarbuiten. De opleiding heeft een uitgewerkt beleid rond VTO, en maakt ook uren vrij om dit beleid te implementeren. Hoewel aangegeven werd dat men de meeste aanvragen honoreert, meent de commissie dat het budget voor VTO best wordt verhoogd. Een inhoudelijk aandachtspunt dat de commissie wil meegeven, is dat er nog meer aandacht kan besteed worden aan de rol van de lector als lerarenopleider. Ook lijkt het de commissie motiverend voor de lectoren als zij gestimuleerd worden om hun expertise vaker te delen, zowel binnen als buiten de opleiding.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

Vanuit de directie van het CVO volgt vooral de adjunct-directeur de opleiding van nabij op, en is zij betrokken bij de kwaliteitszorg van de opleiding. Daarnaast zijn zeven lectoren deels vrijgesteld van hun onderwijsopdracht om de coördinatie van één of meerdere beleidsaspecten op zich te nemen (samen voor 2,2 VTE). Het gaat om de functie van opleidingscoördinator en departementshoofd (0,9 VTE), medeopleidingscoördinator, stage- en VTO-coördinator (0,45 VTE), IKZ-coördinator (0,4 VTE) en coördinatoren voor ICT, vakdidactiek en het LIO-traject. In aanloop naar de visitatie werden extra uren toegekend aan de kwaliteitszorgcoördinator.

De kwantiteit van het personeel wordt in de eerste plaats bepaald volgens de door de overheid bepaalde verdeelsleutel. Op gemotiveerde aanvraag kan de opleiding binnen het CVO extra middelen toegewezen krijgen. Dit was in 2010 het geval.

Het onderwijs wordt verschaft door 26 lectoren, die samen 11,49 voltijdse equivalenten (VTE) vertegenwoordigen voor hun onderwijsactiviteiten in de Specifieke lerarenopleiding. De commissie heeft vastgesteld dat de lectoren over het algemeen hard werken om kwaliteitsvol onderwijs aan te bieden. Zij is van oordeel dat het beschikbare team over de nodige expertise beschikt en groot genoeg is in verhouding tot het aantal cursisten (629 cursisten in 2010–2011). Voorts blijkt dat de lectoren binnen hun opdracht ruimte hebben om de nodige feedback te geven aan cursisten, onderling te overleggen en deel te nemen aan professionaliseringsinitiatieven.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als goed.

De commissie heeft de gebouwen en lokalen waar de opleiding gebruik van maakt, tijdens haar bezoek aan de opleiding bezocht. De opleiding wordt aangeboden op de campus Schoonmeersen van de Hogeschool Gent. De opleiding huurt ruimtes van deze hogeschool. Ze kan gebruikmaken van een groot aantal lokalen die uitgerust zijn met een computer met internetaansluiting en een beamer. Cursisten die dit wensen, kunnen op de campus gebruikmaken van een aantal praktijklokalen voor het geven van oefenlessen. Het gaat onder andere om een taallabo en lokalen voor fysica, chemie, biologie, hout en bouw, elektriciteit, textiel, metaal, technisch tekenen en topografie. Er is draadloos internet beschikbaar op de hele campus. Ook computerklassen kunnen op aanvraag worden gebruikt. Het secretariaat van de opleiding heeft een eigen ruimte. Dit secretariaat is van maandag tot zaterdag open voor de cursisten. De cursisten kunnen ook gebruikmaken van de cafetaria op de campus.

De cursisten kunnen gebruikmaken van het open leercentrum en de bibliotheken van de Hogeschool Gent. De collectie die relevant is voor de lerarenopleiding, is evenwel gehuisvest op een andere campus (Ledeganck). Daarom bouwt het CVO een eigen bibliotheek uit met boeken in verband met de lerarenopleiding. Het gaat zowel om algemeen-didactische en pedagogische werken, als om handboeken en leerkrachtenhandleidingen. Er worden wel plannen gemaakt om deze collectie te integreren in de bibliotheek van de Hogeschool Gent. De commissie juicht deze samenwerking toe, omdat enerzijds de toegankelijkheid van de collectie hierdoor verhoogd kan worden, en cursisten zo gestimuleerd worden om van het open leercentrum gebruik te maken (zie ook facet 2.2).

Ten slotte maakt de opleiding actief gebruik van het elektronisch leerplatform Dokeos. Cursisten waarderen over het algemeen het gebruik van het elektronisch leerplatform.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als voldoende.

Er wordt veel belang gehecht aan het goed informeren van (toekomstige) cursisten, zodat zij op de hoogte zijn van de inhoudelijke en praktische aspecten van de opleiding. Elk schooljaar organiseert het CVO een opendeurdag en is er een infoweek voor de start van het schooljaar. Tijdens deze infoweek vindt aantal infosessies SLO plaats en zijn elke avond verschillende lesgevers uit de SLO aanwezig. Voorafgaand aan elk semester/startmoment van de SLO richt de opleiding een aantal infosessies SLO in voor alle geïnteresseerden in de opleiding. Bij inschrijving wordt de onthaalbundel verstrekt aan alle cursisten. Ten slotte wordt op de eerste lesdag voor nieuwe cursisten telkens een onthaalmoment georganiseerd. De commissie waardeert deze communicatie naar nieuwe cursisten.

De website biedt toegang tot veel informatie. Eens ingeschreven vindt de cursist de meeste informatie op het elektronisch leerplatform Dokeos. Ook folders en brochures bieden informatie aan cursisten. Tijdens de opleiding is een sms-dienst voorzien voor cursisten. Wanneer een les niet doorgaat, worden de cursisten die dat wensen via sms of telefoon gecontacteerd. Zij stellen dit

op prijs. Inhoudelijke begeleiding gebeurt door de lectoren. Zij zijn cursistvriendelijk, staan open voor vragen en bieden waar nodig begeleiding.

Voor vragen in verband met hun studietraject kunnen cursisten terecht bij de studietrajectbegeleider. Er bestaat geen algemene structuur om cursisten systematisch op te volgen doorheen de hele opleiding. De opleiding gebruikt wel een cursistenvolgfiche in de opleidingsonderdelen 'Didactische competentie praktijkinitiatie', 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage'. De commissie beveelt aan deze opvolging verder te formaliseren en een cursistvolgsysteem uit te werken. Het CVO beschikt over een ombudspersoon, maar die blijkt zich weinig bezig te houden met de SLO. In de praktijk wordt de opleidingscoördinator aangesproken in het geval van vragen of problemen. De commissie beveelt aan de ombudsfunctie beter bekend te maken bij de cursisten.

De stagescholen krijgen een overzicht van de verwachtingen in de praktijkwijzer. Hierin wordt een overzicht van de preservice-praktijktaken van alle vakken gegeven, en er wordt gewerkt met uniforme documenten voor de verschillende vakken.

Recent werden de initiatieven die al ondernomen werden in het kader van zorgbeleid, gebundeld tot een formeler beleid omtrent diversiteit en zorg, gestoeld op de Universal Design for Learning-visie van het SIHO. Er werd een meldingsformulier voor het aanmelden van zorgvragen opgemaakt. De uitgeschreven visie en de concrete handelingswijze in verband met zorgvragen binnen de SLO worden gecommuniceerd naar alle lectoren, en hen wordt gevraagd dit ook mee te delen in hun klasgroepen. Tijdens het onthaalmoment voor nieuwe cursisten werden alle cursisten op de hoogte gesteld van de werking met het zorgformulier. Zorgvragen worden door het kernteam van de SLO besproken. De commissie waardeert de inspanningen om het zorgbeleid systematisch aan te pakken. Gezien de recente implementatie van het zorgbeleid kan de effectiviteit hiervan nog niet worden beoordeeld.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	goed
facet 4.2	studiebegeleiding	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

De opleiding heeft een kwaliteitszorgsysteem uitgewerkt dat geëxpliciteerd werd in een kwaliteitshandboek. De opleiding gebruikt PROSE als kader. Dit instrument is geïnspireerd op het model van EFQM en vertrekt van de zelfevaluatie als hoeksteen van integrale kwaliteitszorg, waarin verschillende betrokkenen participeren. PROSE wordt modulair opgevat, zodat het zowel gebruikt wordt voor het analyseren van deelaspecten als voor de totaliteit van de organisatie. Het instrument is ook afgestemd op de sector van het volwassenenonderwijs. Het centrum heeft beslist om tot het netwerk toe te treden en gebruik te maken van alle tools die beschikbaar zijn, inclusief de onlinediagnostiek.

De opleiding beschikt over een strategisch meerjarenplan, dat de belangrijkste doelstellingen voor de komende vijf jaar vastlegt. Dit plan wordt geoperationaliseerd in jaaractieplannen, die concrete verbeteringsacties bevatten voor één schooljaar, en prioritaire actieplannen voor bepaalde domeinen. Daarnaast is een procedure uitgewerkt voor verbeteringsprojecten. Alle betrokkenen kunnen verbeteringen aanbrengen, via kwaliteitsmetingen of overlegorganen. De suggesties worden op de verbeteringslijst geïnventariseerd en op het kernteam besproken, dat dan kiest welke verbeteringsvoorstellen opgenomen worden in een actieplan of welke verbeteringspunten men dadelijk kan aanpakken. Hierbij wordt rekening gehouden met de strategische doelstellingen van de opleiding.

Het departementshoofd neemt de algemene leiding en de vertegenwoordiging van de SLO, zowel intern als extern, op zich. Het departementshoofd draagt de eindverantwoordelijkheid voor het leiderschap, het beleid en de strategie, het medewerkersbeleid en de samenwerkingsverbanden van de SLO. Het departementshoofd is tevens opleidingscoördinator. De opleidingscoördinator staat in voor het goed functioneren van de opleiding en het organiseren maandelijks van vergaderingen van het kernteam, dat bestaat uit het departementshoofd, de vakverantwoordelijken, de IKZ-coördinator en de taalcoach. De opleidingscoördinator wordt bijgestaan door een medeopleidingscoördinator. Binnen de SLO wordt rond de volgende domeinen een specifiek beleid gevoerd: taal, vakdidactiek, LIO, stage en interne kwaliteitszorg. Voor elk domein is een coördinator aangesteld, die verantwoordelijk is voor dat domein. De IKZ-coördinator coördineert de cel Kwaliteit.

De vakverantwoordelijken zijn voorzitters van de vakgroepen en vertegenwoordigen de lectoren van hun vakgebied in het kernteam. Zij staan in voor de communicatieoverdracht van het kernteam naar lectoren en omgekeerd, het lectorenoverleg in hun vak en de optimalisering van het vak. De vakverantwoordelijken sturen hun vakgroep aan. De vakgroepen dienen als overlegstructuur voor het realiseren van een kwaliteitsvolle opleiding. Zij zijn een forum voor het aanbrengen en uitvoeren van vernieuwingen of verbeteringen in de opleiding.

Op de lectorenvergadering worden cruciale aspecten van de interne kwaliteitszorg tot stand gebracht en goedgekeurd, en wordt over de ontwikkeling van de interne kwaliteitszorg gecommuniceerd naar alle lectoren.

In het schooljaar 2010–2011 werd een cursistenraad opgericht. De bedoeling van deze cursistenraad is dat cursisten zaken kunnen aankaarten bij het beleid, en dat zij hun mening kunnen geven over zaken die op stapel staan in de SLO. De cursistenraad wordt ook gezien als informatiekanaal/feedback van het beleid naar de cursisten over lopende zaken binnen de opleiding. Om het concept van een cursistenraad bekend te maken, werd een open cursistenvergadering gehouden, waarop alle cursisten aanwezig waren. Tijdens deze bijeenkomst werd aan de cursisten naar topics gevraagd die zij belangrijk vonden om hun mening over te geven, of waar iets aan gedaan diende te worden. Er werd nog tijdens de vergadering een lijst met de vijf meest voorkomende topics gemaakt. Daarna werd aan de cursisten gevraagd of zij lid wilden worden van de cursistenraad. Zo ontstond de cursistenraad met veertien leden. De lijst met topics werd besproken op de eerste cursistenraad. De verslagen (met inbegrip van de voortvloeiende acties) zijn terug te vinden op de 'infosite voor cursisten SLO' op Dokeos.

In het schooljaar 2009–2010 werd gestart met een aantal formele metingen: studietijdmeting, tevredenheidsmeting lectoren, tevredenheidsmeting cursisten over doceer- en begeleidingsgedrag van lectoren en een alumnifeedbackmoment. Voordien werden tevredenheidsmetingen bij cursisten gehouden door lectoren in de eigen groepen, met de bedoeling de lector feedback te geven over zijn of haar functioneren, en over de kwaliteit van de leerinhouden en examens. De opleiding is verder gestart met een digitale bevraging van cursisten over de kwaliteit van de

stageschool en de begeleiding door de mentoren. Deze bevraging zal elk semester worden georganiseerd. In de loop van het schooljaar 2010–2011 werd ook het werkveld digitaal bevraagd. Deze algemene bevraging diende als basis om het samenwerken met het werkveld te optimaliseren. Op basis van deze digitale bevraging en de ophijsting van stagescholen werden vakmentoren, schoolmentoren en directies uitgenodigd om deel te nemen aan de focusgroep Werkveld.

Elk schooljaar wordt een kleine groep (focusgroep) afgestudeerden uitgenodigd voor een reflectiegesprek over de opleiding die ze afgerond hebben. Daarvan wordt een verslag opgemaakt, dat gecommuniceerd wordt aan het kernteam en alle lectoren van de SLO.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als goed.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding al meerdere jaren bezig is met het ontwikkelen van haar interne kwaliteitszorg. De keuze van de opleidingsverantwoordelijken voor het EFQM-model en PROSE biedt een duidelijk kader voor de interne kwaliteitszorg. Er worden zowel meerjarenplannen als jaaractieplannen en prioritaire actieplannen opgesteld. Een aandachtspunt is hierbij dat men deze plannen nog meer meetbaar kan formuleren. De interne kwaliteitszorg wordt ondersteund door een coördinator Interne kwaliteitszorg op CVO-niveau en een coördinator Interne kwaliteitszorg op opleidingsniveau. De commissie waardeert deze gedegen aanpak van de interne kwaliteitszorg.

De opleiding beschikt over een getrapte overlegstructuur en bevraging geregeld de verschillende betrokkenen. De instrumenten die men hiervoor gebruikt, zijn volgens de commissie geschikt en de evaluaties gebeuren in functie van de doelstellingen van de opleiding. De opleiding werkt zowel met perceptiemetingen als prestatie-indicatoren. Ze gebruikt hiervoor gevalideerde instrumenten. De commissie waardeert het dat de opleiding inspanningen doet om de kwaliteit van de stagebegeleiding te evalueren. De kwaliteit van deze begeleiding is immers een element waar de opleiding weinig controle over heeft.

De opleiding heeft recent ook prestatie-indicatoren en kengetallen voor een aantal resultaatgebieden vastgelegd voor cursistenresultaten, medewerkersresultaten, samenlevingsresultaten en sleutelresultaten. Om een zicht te krijgen op deze indicatoren wordt een aantal kengetallen verzameld. Op het moment dat kengetallen van vier opeenvolgende semesters verzameld zijn, wordt per indicator een streefcijfer bepaald. Deze streefcijfers zullen mee het toekomstige beleid van de SLO vormgeven. De commissie waardeert het dat de opleiding werkt aan het opbouwen van een set van prestatie-indicatoren, kengetallen en streefcijfers in het kader van de interne kwaliteitszorg.

Het zelfevaluatie rapport was uitgebreid en informatief. Het vormde een goede basis voor de gesprekken. De gesprekken tijdens het bezoek waren een goede aanvulling op het zelfevaluatie rapport en hebben de commissie in staat gesteld een gefundeerde evaluatie van de opleiding te maken.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als goed.

Zoals aangegeven onder facet 5.1, vindt de commissie dat de opleiding over de nodige instrumenten beschikt om de opleiding te evalueren en bij alle betrokkenen feedback te verzamelen over de kwaliteit van de opleiding. De commissie waardeert het dat duidelijke afspraken bestaan over hoe de resultaten van de uitgevoerde evaluaties verzameld worden via een verbeteringslijst. Ze vindt het goed dat op basis van deze lijst en in het kader van de geformuleerde strategische doelstellingen zowel acties gekozen worden op langere termijn als maatregelen genomen worden die op korte termijn tot resultaten leiden. Deze systematiek zou volgens de commissie nog verder kunnen worden versterkt door de prioriteiten nog meer samen te bepalen met alle betrokkenen en duidelijker de gemaakte keuzes te motiveren.

De commissie waardeert het verder dat er niet alleen verbeteringsplannen worden gemaakt, maar dat de implementatie hiervan ook systematisch wordt opgevolgd. Op deze manier slaagt de opleiding er goed in om de PDCA-cyclus te sluiten. Geplande verbeteringen, zoals het oprichten van een cursistenraad, het verbeteren van de interne communicatie, het systematiseren van de aanvangsbegeleiding voor nieuwe lectoren en het uitbouwen van een didactische bibliotheek zijn allemaal binnen de vooropgestelde timing gerealiseerd. Daarnaast werden ook per vak uniforme evaluatiehandleidingen uitgewerkt, met het oog op het identificeren van de competenties die men evalueert en het verbeteren van de evaluatiemethodiek.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als voldoende.

Het personeel is betrokken bij de interne kwaliteitszorg via lectorenvergaderingen. Verder wordt met een getrappt systeem gewerkt van vakgroepvergaderingen, een kernteam en overleg met de directie. In het verleden bleek de informatiedoorstroom niet altijd goed te lopen. Er werd recent energie gestoken in het verbeteren van de communicatie, en dit lijkt tot positieve resultaten te hebben geleid.

Recent werd een cursistenraad opgericht om cursisten meer structureel te betrekken bij de interne kwaliteitszorg, naast de schriftelijke bevestigingen die geregeld plaatsvinden. De commissie waardeert deze inspanningen. Ze heeft wel vastgesteld dat, ondanks de drieledige doelstelling (bevestiging over plannen, eigen inbreng van cursisten en terugkoppeling over de input uit het verleden), de nadruk nog sterk ligt op het bevestigen van cursisten over hun bemerkingen, eerder dan echt overleg over concrete plannen en terugkoppeling van wat er met de inbreng gebeurt.

Een aantal alumni wordt jaarlijks uitgenodigd voor een focusgesprek waarin men de verschillende aspecten van de opleiding bevraagt. Ook met het werkveld werd recent een focusgroep opgericht, na een bevestiging van een bredere groep mentoren en directies. De commissie waardeert de stappen die gezet zijn om alumni en het werkveld te betrekken bij de opleiding. Zij ziet op dit vlak evenwel nog veel ruimte voor het ontwikkelen van partnerschappen met relevante scholen. De commissie beveelt hierbij aan om een zorgvuldige selectie te maken van een aantal referentiescholen die zinvolle feedback kunnen geven aan de opleiding, en met wie een intensievere samenwerking kan worden opgebouwd.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	goed
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	goed
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

Zowel alumni als het werkveld zijn positief over de kwaliteit van de opleiding. Door het aanbieden van verschillende trajecten slaagt de opleiding erin gedifferentieerd in te spelen op de noden van cursisten met heel verschillende achtergronden. De opleiding is sterk praktijkgericht. Bij het afstuderen beschikken de cursisten over een voldoende basis en beheersen ze een ruim spectrum aan werkvormen, waardoor ze voorbereid zijn op het lesgeven in verschillende contexten. De commissie heeft vastgesteld dat de cursist de basiscompetenties binnen het kader van het beroepsprofiel van de leraar over het algemeen beheerst. Wel heeft de commissie vastgesteld (zoals aangegeven onder facet 2.1) dat de basiscompetenties met betrekking tot 'de leraar als innovator', 'de leraar als onderzoeker' en de vakdidactische inzichten minder sterk ontwikkeld zijn bij de afgestudeerden. Ook heeft de commissie vastgesteld dat naast de sterke focus op lesgeven minder aandacht besteed wordt aan 'de leraar als cultuurparticipatant'. De commissie baseert zich hiervoor op het studiemateriaal en de examens die ze heeft kunnen inzien, het pakket aan portfolio's en haar gesprekken met alle betrokkenen tijdens het bezoek aan de opleiding.

Feedback van het werkveld beperkt zich tot op heden tot algemene positieve feedback die informeel en via bevestigingen wordt verzameld. Het lijkt de commissie zinvol om het werkveld en de alumni gericht te bevestigen in functie van mogelijke verbeteringspunten in de opleiding.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De commissie waardeert het dat de opleiding in de loop van het eerste semester 2010–2011 een uitvalbevestiging heeft gedaan om de redenen van vroegtijdige uitval uit het SLO-traject te detecteren. Alle cursisten die in het laatste semester van schooljaar 2009–2010 het vak 'Didactische Competentie algemeen' (een vak dat in het eerste SLO-semester van elk modeltraject zit) volgden, en het daaropvolgende semester niet meer ingeschreven waren, werden bevestigd. Deze bevestiging heeft als doel inzicht te krijgen in de redenen van uitval. De combinatie van gezin en job met de opleiding wordt als belangrijkste reden gegeven voor het stopzetten van de opleiding. Veertig procent van de respondenten geeft wel aan de opleiding later te willen voortzetten.

Uit de gegevens in het zelfevaluatie­rapport blijkt dat over de academie­jaren 2007–2008, 2008–2009 en 2009–2010 64 procent van de cursisten alle opgenomen credits behaalt. Dit is 60 procent voor de cursisten zonder diploma hoger onderwijs en 66 procent voor cursisten met een diploma hoger onderwijs. Bijna 16 procent van de cursisten haakt snel af zonder één module succesvol af te ronden. Nog eens 20 procent van de cursisten behaalt een deel van de opgenomen studiepunten. Ondanks de vaste klas­groepen en de goede begeleiding zijn de slaagcijfers dus relatief laag.

De opleiding was op het moment van het visitatie­bezoek nog bezig met het verzamelen van rendements- en slaagcijfers. In afwachting hiervan heeft de opleiding nog geen streefcijfers opgesteld. De commissie beveelt de opleiding aan hier werk van te maken.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatie­commissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende gene­rieke kwaliteits­waarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteits­zorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissings­regels zoals bepaald in de ‘Handleiding Onderwijs­visitatie Specifieke leraren­opleiding’ komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwer­pen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Maak de impliciete weging die aan de basiscompetenties wordt toegekend expliciet.
- Expliciteer verder de prioriteiten binnen de missie en krachtlijnen.

Onderwerp 2

- Begeleid en stuur sterker de reflectie van cursisten, zodat de leerwinst groter is. Stimuleer cursisten ook om hun reflectie te koppelen aan theoretische kaders.
- Versterk de vakdidactiek in het programma en de theoretische onderbouwing.
- Evalueer opnieuw de gegeven praktijkopdrachten en zoek naar mogelijkheden om de versnippering te beperken.
- Bied de cursisten extra ondersteuning bij het vinden van kwaliteitsvolle stageplekken.
- Volg recente evoluties in het onderwijsveld meer systematisch op.
- Stimuleer cursisten via doelgerichte opdrachten om de bibliotheek te gebruiken.
- Bied cursisten referenties naar relevante wetenschappelijke bronnen aan.
- Versterk de samenhang tussen de vakken 'Didactische competentie' en de rest van het programma.
- Omschrijf scherper het didactische concept.
- Pas de aanpak van het onderwijs nog verder aan aan het niveau van vooropleiding van de cursisten.
- Bewaak de kwaliteit van gastsprekers.
- Bewaak het inhoudelijke niveau van de toetsing.
- Volg de resultaten van de taalscreening nog systematischer op, en waarborg dat alle cursisten het nagestreefde niveau bereiken.

Onderwerp 3

- Versterk de vakdidactische expertise binnen de personeelsploeg.
- Verhoog de frequentie van de begeleidingsgesprekken.
- Besteed bij nascholing meer aandacht aan de rol van de lector als lerarenopleider.

Onderwerp 4

- Maak de mogelijkheid om praktijklokalen te gebruiken voor oefenlessen beter bekend bij de cursisten.
- Systematiseer de opvolging van het studietraject van de cursisten.
- Onderzoek of de ombudspersoon zijn rol sterker kan spelen voor de opleiding.

Onderwerp 5

- Formuleer de doelen in de jaaractieplannen vaker meetbaar.
- Bepaal de prioriteiten voor verbeteringsmaatregelen samen met alle betrokkenen.
- Ontwikkel partnerschappen met relevante scholen.

Onderwerp 6

- Bevraag het werkveld en de alumni gericht over mogelijke verbeteringen in het programma.
- Maak werk van het formuleren van streefcijfers voor het rendement van de cursisten.

De commissie heeft vernomen dat sinds haar bezoek een aantal plannen voor aanpassingen in lijn met de genoemde suggesties zijn opgesteld. De commissie meent dat dergelijke initiatieven een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gesignaleerde aandachtspunten.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	V
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	O
Facet 2.3 Samenhang van het programma	G
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	G
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	G
Facet 4.2 Studiebegeleiding	V
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	G
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	G
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	V
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

PCVO HET PERSPECTIEF

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het PCVO Het Perspectief

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET PCVO PERSPECTIEF

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het Provinciaal Centrum voor Volwassenenonderwijs Het Perspectief in Gent. Deelcommissie 4 bezocht de opleiding op 4 en 5 mei 2011.

Het Perspectief biedt zijn Specifieke lerarenopleiding aan in twee formules:

- de preservice-training met twee trajecten: een voor cursisten met een diploma secundair onderwijs en een voor cursisten met een diploma hoger onderwijs;
- de inservice-training (Leraar-In-Opleiding of LIO-baan). Deze opleiding richt zich uitsluitend naar cursisten met een diploma hoger onderwijs die ten minste halftijds werkzaam zijn in het onderwijsveld.

In het academiejaar 2010–2011 telde de preservice-training 95 cursisten (22 in het traject secundair en 73 in het traject hoger onderwijs) en de inservice-training 25 cursisten. De SLO-lessen worden 's avonds georganiseerd.

De opleiding is een omvorming van de vroegere GPB-opleiding (Getuigschrift Pedagogische Bekwaamheid). Het PCVO Het Perspectief bestaat sinds 1 september 2008. Het centrum is ontstaan uit de fusie van het Centrum voor Hoger Volwassenenonderwijs Mercator PCVO met het PCVO Gent, een Centrum voor Secundair Volwassenenonderwijs. Het Perspectief is lid van het consortium 'Wonderwijs', het Huis van het Nederlands Gent en het Expertisenetwerk van de Associatie Universiteit Gent. Het cursusaanbod van het centrum steunt op vier pijlers: vreemdetalenonderwijs, Nederlands als tweede taal, lichaamsverzorging en informatica.

Het departement SLO is een van de zeven departementen van Het Perspectief. Het wordt geleid door een departementshoofd. In het departement SLO zijn de volgende coördinatoren aangesteld: de coördinator Stagescholen, de coördinator Alumni, de coördinator ICT, de taalcoach, de LIO-coördinator en de projectcoördinator. Daarnaast is er nog de vakgroep SLO, die bestaat uit de lesgevers en de administratie. Centraal wordt het departement ondersteund door acht diensten: Marketing, Kwaliteitszorg, Innovatie, Financiën, Cursistenadministratie, Internationalisering, Netwerkbeheer en Personeel.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examen-vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten, en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

Het zelfevaluatie-rapport vermeldt dat de opleiding ernaar streeft dat de cursisten: inzicht hebben in het concept 'leren';

- een didactisch krachtige leeromgeving kunnen realiseren;
- adequate aanpakwijzen van groepsmanagement kunnen hanteren;
- de waarde en het belang van de pedagogische opdracht van een leraar inzien;
- in het perspectief van de professionele ontwikkeling 'reflectie' als vaardigheid bezitten en als houding eigen maken;
- met de verschillende actoren uit het onderwijsveld in dialoog kunnen treden en het belang van samenwerking onderkennen;
- binnen het gevarieerde takenpakket van de leraar het belang van organisatorische vaardigheden inzien en deze vaardigheden kunnen aanwenden;
- maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen opvolgen, kritisch kunnen benaderen en desgevallend in de eigen onderwijspraktijk kunnen implementeren.

De commissie is van oordeel dat de doelstellingen erop gericht zijn de cursist te brengen tot het beheersen van de basiscompetenties leraar secundair onderwijs (besluit van de Vlaamse regering, 5 oktober 2007). De doelstellingen zijn breed geformuleerd, en vertrekken van de tien functionele gehelen zoals ze worden vermeld in de basiscompetenties. De opvoedende rol van de basiscompetenties komt minder sterk tot uiting in het zelfevaluatie-rapport, en in de visie en missie van de opleiding. De opleidingsverantwoordelijken gaven aan dat dit aspect wel wordt nagestreefd.

De commissie heeft begrip voor het feit dat de opleiding impliciet een weging toekent aan bepaalde functionele gehelen van de basiscompetenties en attitudes, in functie van het belang dat zij er aan hecht. Het lijkt de commissie het overwegen waard om deze impliciete weging ook expliciet te maken, zodat deze ook voor alle betrokkenen transparant kan gemaakt worden, en de nagestreefde beheersingsniveaus te expliciteren.

De opleiding wil zich op vier pijlers profileren: praktijk, reflectie, samenwerking en innovatie. Deze pijlers zijn grondig uitgewerkt en worden benadrukt in de opleidingsdoelstellingen (5, 6 en 8). Ze geven volgens de commissie aan dat de opleiding rekening houdt met de wensen van het onderwijs en de maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van de leraar. De commissie vindt de pijlers relevant en goed gekozen. De commissie heeft voorts vastgesteld dat de opleiding aandacht besteedt aan de thema's die de commissie heeft opgenomen in haar domeinspecifiek referentiekader, zoals taal, diversiteit en ICT.

De commissie stelde vast dat de doelstellingen in de opleiding breed gedragen zijn. Ze zijn tevens via een resonantiecommissie (zie *onderwerp 5*) getoetst aan het werkveld, en stroken met het domeinspecifiek referentiekader dat de visitatiecommissie heeft uitgewerkt. In het kader van het verbeteringsperspectief beveelt de commissie de opleiding aan om haar doelstellingen in internationaal perspectief te kaderen en af te toetsen.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma is gebaseerd op een structuurschema en raamplannen die gezamenlijk zijn opgesteld door het netoverschrijdende GPB-overlegplatform. De Specifieke lerarenopleiding is ingedeeld in tien modules, waarin telkens een deel van de basiscompetenties wordt nagestreefd. De tien modules worden gegroepeerd in vier competentieclusters. Samen moeten de tien modules de cursist in staat stellen de basiscompetenties en bijbehorende attitudes te verwerven.

Het gekozen structuurschema kiest voor een aanpak waarin theorie en praktijk binnen elke module geïntegreerd worden aangeboden (met uitzondering van 'Didactische competentie stage' – zie ook tabel 1). Het Perspectief biedt aparte trajecten aan voor cursisten met een diploma secundair onderwijs en cursisten met een diploma hoger onderwijs.

Tabel 1: Het opleidingsprogramma

Competentiegebieden Module	Verdeling studiepunten		
	theorie	opleidings- praktijk	Preservice- praktijk
Maatschappelijke en beroepsgerichte competentie			
Onderwijs en maatschappij	2,5	0,2	0,3
Leraar en verantwoordelijkheden	3,5	0,2	0,3
Pedagogisch-organisatorische competentie			
Communicatie en overleg	3	1,8	1,2
Begeleiding	2,5	0,9	0,6
Groepsmanagement	2,5	0,9	0,6
Psychopedagogische competentie			
Psychopedagogische competentie	5	0,4	0,6
Didactische competentie			
Didactische competentie algemeen	5	0,4	0,6
Didactische competentie praktijkinitiatie	3	5,1	1,9
Didactische competentie oefenlessen	3	5,1	1,9
Didactische competentie stage	-	-	7
Totaal aantal studiepunten	30	15	15

Het preservice-traject loopt over vier semesters (start in september) of vijf semesters (start in februari), en kan over maximaal vier jaar worden gespreid. Per module worden de studiepunten verdeeld over theorie, opleidingspraktijk (in het CVO) en preservice-praktijk (opleidingspraktijk op de stageplaats). Voor de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie, oefenlessen en stage' worden de cursisten met een diploma hoger onderwijs opgesplitst in een groep 'taalvakken' en 'zaakvakken' (cursisten met een niet-talendiploma). Voor cursisten met een diploma secundair onderwijs maakt de opleiding voor de modules 'Didactische competentie oefenlessen en stage' een opsplitsing in cursisten met een diploma Lichaamsverzorging en cursisten met een ander diploma. De preservice-praktijk bestaat uit een aantal opdrachten in het werkveld en het geven van twintig lessen stage in een reële klasomgeving.

Cursisten met een diploma hoger onderwijs die minimaal halftijds in het onderwijs werken, kunnen kiezen voor het LIO-traject (Leraar In Opleiding). In dit traject worden de lessen van de modules 'Communicatie en overleg' en 'Didactische competentie praktijkinitiatie, oefenlessen en stage' vervangen door inservice-training. Deze omvat diverse vervangende opdrachten zoals observaties, lesvoorbereidingen en gerichte opdrachten op de eigen werkplek. De school waar de leraar-in-opleiding werkt en Het Perspectief begeleiden en evalueren samen de cursist. De modules 'Didactische competentie algemeen', 'Psychopedagogische competentie', 'Begeleiding' en 'Onderwijs en maatschappij' volgt de leraar-in-opleiding als reguliere cursist. Voor de modules 'Leraar en verantwoordelijkheden' en 'Groepsmanagement' is er een traject op maat, waarbij de opdrachten gerelateerd worden aan de school waar de cursist werkt. Het LIO-traject kan in één schooljaar (twee semesters) worden afgelegd.

Cursisten met een diploma hoger onderwijs volgen de modules 'Psychopedagogische competentie', 'Leraar en verantwoordelijkheden', 'Communicatie en overleg' en 'Groepsmanagement' via gecombineerd onderwijs (een combinatie van contact- en afstandsonderwijs). Voor de cursisten met een diploma secundair onderwijs worden alle theoretische opleidingsonderdelen via contactonderwijs aangebracht.

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als voldoende.

De acht geformuleerde opleidingsdoelstellingen zijn adequaat vertaald in doelstellingen per module. Om vast te stellen welke opleidingsdoelen in welke modules aan bod komen, stelde de vakgroep voor elk traject (preservice secundair onderwijs, preservice hoger onderwijs en inservice) een matrix op. Op basis van deze matrices werden per module (en per traject) leerdoelen en leerinhouden vastgelegd. De commissie stelde in de beschrijving van de modules vast dat de leerdoelen helder geformuleerd zijn.

Globaal meent de commissie dat de tien functionele gehelen van de basiscompetenties behoorlijk worden ingevuld. Vooral de functionele gehelen 'de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen', 'de leraar als opvoeder' en 'de leraar als organisator' komen sterk aan bod. De commissie is van oordeel dat de drie trajecten de beoogde opleidingsdoelstellingen, die uit de basiscompetenties zijn afgeleid, adequaat concretiseren. Ze bieden de cursisten de mogelijkheid om de eindkwalificaties te bereiken. De vier pijlers die in de visie van de opleiding zijn geformuleerd, komen disciplineoverschrijdend terug in de trajecten, maar zijn nog niet allemaal even grondig uitgewerkt. De commissie vindt de praktijkcomponent zonder meer een sterk punt.

Het functioneel geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' is minder uitgebouwd. Zo is de vakdidactiek volgens de commissie nog te zeer afhankelijk van de expertise in Het Perspectief (lichaamsverzorging, taalvakken...). In deze domeinen is de vakdidactiek behoorlijk uitgewerkt. Cursisten uit andere domeinen moeten vooral rekenen op de expertise van de (externe) vakmentoren die als stagebegeleiders bij de opleiding betrokken zijn. De commissie beveelt de vakgroep aan om een vakdidactische visie uit te tekenen en ze sterker theoretischer te onderbouwen. Het verwerven van een degelijke theoretische achtergrond ten slotte wordt nog te veel aan de cursist overgelaten (zie *facet 2.2*).

Ook het functioneel geheel 'de leraar als innovator/onderzoeker' komt minder sterk aan bod in de opleiding. Zo dient de pijler 'reflectie' meer uitgewerkt te worden en zijn plaats te krijgen in de wisselwerking tussen theorie en praktijk. De opleiding beseft dit en heeft reflectie als een strategische doelstelling voor het komende werkjaar (2011–2012) geformuleerd. De commissie waardeert het ook dat verschillende lectoren al een opleiding hebben gevolgd met betrekking tot 'kernreflectie'. Op die manier is men al begonnen met het beter integreren van deze methode in de hele opleiding. Ook beveelt de commissie de opleiding aan om cursisten sterker te stimuleren om actief gebruik te maken van relevante (wetenschappelijke) bronnen. Uit gesprekken met de cursisten blijkt immers dat dit in de praktijk niet geregeld gebeurt.

Maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen – vervat in de pijler 'innovatie' – krijgen wel een stevige plek in de opleiding. De commissie vermeldt hierbij in het bijzonder de ICT-leerlijn. Omgaan met diversiteit ziet de opleiding als zeer belangrijk, en dit uit zich onder meer in het samenwerkingsverband met twee multiculturele scholen. Alle cursisten moeten er stage lopen. De voorbereiding op het omgaan met klassenmanagement was aanvankelijk door het werkveld gesignaleerd als een aandachtspunt, maar dit is door de vakgroep geremedieerd door de module 'Groepsmanagement' meer praktijkgericht in te vullen. Daarnaast is er in de module 'Communicatie en overleg' een digitale opdracht rond multiculturele communicatie, en gaat de module 'Begeleiding' in op onder andere jongeren- en migrantencultuur, middelengebruik en verslaving, interculturaliteit en spijbelen.

De pijler 'samenwerking' ten slotte is ook degelijk uitgewerkt in het programma. De cursisten worden tot samenwerking gestimuleerd door het gebruik van activerende werkvormen (zie *facet 2.6*) in het contactonderwijs en digitale groepsopdrachten in het gecombineerd onderwijs.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende.

Het opleidingsmodel bestaat uit vier competentiedomeinen (didactische, pedagogisch-organisatorische, maatschappelijk en beroepsgerichte, en psychopedagogische competenties), met daaraan gekoppeld tien modules. Dertig studiepunten worden besteed aan theorie en dertig aan praktijk. Dit vertaalt zich in het preservice-traject in elke module in drie onderdelen: theorie, opleidingspraktijk en preservice-praktijk. De preservice-praktijk betreft de opdrachten die worden uitgevoerd in het werkveld.

De praktijkgerichtheid van de opleiding is goed, meent de commissie. Elke module, met uitzondering van de stage, bevat een component opleidingspraktijk: een geheel van praktijkgerichte opdrachten dat in de opleiding wordt uitgevoerd. Het zwaartepunt van de opleidingspraktijk in de preservice-trajecten ligt in de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie' (10 studiepunten) en 'Didactische competentie oefenlessen' (10 studiepunten). Deze modules bereiden de

cursisten degelijk voor op hun stage. De andere modules omvatten eveneens een component opleidingspraktijk. Via de praktijkcomponent krijgt de preservice-cursist te maken met de dagelijkse realiteit in een stageschool. De cursisten lopen minimaal tien uur observatiestage en twintig uur (begeleide) lesstage in verschillende schooltypes. Aan de observatie en de stage zijn vanuit de modules geïntegreerde opdrachten gekoppeld.

In het inservice-traject voert de cursist de volledige praktijkcomponent van de didactische competentie-modules hoofdzakelijk op de werkvloer uit. Voor de andere drie competentiedomeinen wordt de opdeling tussen de opleidings- en preservice-praktijk behouden. Om de transfer naar andere contexten te bevorderen, voert de inservice-cursist sommige opdrachten in andere omgevingen dan de eigen klaspraktijk uit.

Die behoorlijk uitgewerkte praktijkcomponent is niet in het minst te danken aan de efficiënte organisatie ervan. Voor de preservice-trajecten wordt gewerkt met vaste stagescholen. De opleiding ondersteunt de vakmentoren met een vakmentorenbundel waarin naast afspraken, taakverdeling, evaluatie en formuleren ook een functiebeschrijving van de vakmentor staat. Voor het inservice-traject gaat de opleiding nog een stap verder. De stagebegeleiders brengen een bezoek aan de vakmentor om hem persoonlijk te informeren over zijn taakinvulling. Vele vakmentoren volgden een vakmentorenopleiding. Uit de gesprekken met de vakmentoren/directies bleek dat de samenwerking met de opleiding erg vlot verloopt. De commissie stelt vast dat de opleiding ook gericht werkt aan langetermijnpartnerschappen met secundaire scholen, en dat ze in functie daarvan ook middelen vrijmaakt. Twee lectoren worden voor 10 procent van hun opdracht aangesteld om de samenwerking met de vakmentoren te optimaliseren. De commissie waardeert dit.

De theoretische kennisbasis waarmee de praktijk wordt onderbouwd, is naar de mening van de commissie niet systematisch genoeg samengesteld. Ook wordt het verwerven ervan te veel aan de cursist overgelaten. De commissie beveelt daarom aan om de theorie die de opleiding de cursisten biedt, meer te funderen vanuit de leer- en ontwikkelingspsychologie, pedagogiek, onderwijskunde, de algemene didactiek en de vakdidactiek, en aan de cursisten het belang ervan te duiden. Ook zou de commissie het wenselijk vinden mochten bijvoorbeeld resultaten van onderzoek (bijvoorbeeld rond leren, leerlingenprestaties en het welbevinden van leerlingen) teruggekoppeld worden naar de cursisten en/of systematisch geïntegreerd worden in het programma.

De commissie waardeert het dat de opleiding aanzetten doet om vakdidactiek een plaats te geven in de opleiding. Er wordt hiervoor samengewerkt met de universiteit in het kader van het Expertisenetwerk Associatie Universiteit Gent. In het CVO wordt specifiek geïnvesteerd in het uitbouwen van de vakdidactiek rond talenonderwijs, Nederlands voor anderstaligen (NT2), lichaamsverzorging en ICT. Voor deze domeinen krijgen cursisten een apart traject voor 'Didactische competentie praktijkinitiatie' (enkel voor talen), 'Didactische competentie oefenlessen' en 'Didactische competentie stage'. Overige vakdidactieken (voeding, informatica, handel, verzorging, hout, bouw, biologie, wiskunde, fysica, chemie, aardrijkskunde, geschiedenis...) komen aan bod via een gedifferentieerde aanpak, door de ondersteuning van een netwerk van experts die werkzaam zijn in het secundair of het volwassenenonderwijs. Deze experts ondersteunen de cursisten bij het opmaken van lesvoorbereidingen en door feedback te geven op microlessen. De commissie waardeert deze inspanningen om vakdidactiek in de opleiding te integreren. In de expertisegebieden van de opleiding (talen, NT2, lichaamsverzorging en ICT) vindt de commissie deze vakdidactiek behoorlijk uitgebouwd. Voor alle vakgebieden kan de vakdidactiek evenwel nog versterkt worden, onder andere door het uitbreiden van de theoretische onderbouwing ervan.

De commissie vindt het positief dat de opleiding inspanningen doet om de actuele ontwikkelingen in het domein op te volgen. Zo participeert ze aan onderwijsprojecten, neemt ze deel aan congressen en investeert ze in vakliteratuur. Dit heeft tot gevolg dat actuele ontwikkelingen zoals ICT, omgaan met diversiteit en het werken met reflectie hun ingang in de trajecten hebben gevonden.

De inspanningen om de opleiding theoretisch te onderbouwen, in combinatie met de sterke praktijkgerichtheid van het programma en de aandacht voor recente ontwikkelingen, zijn voor de commissie voldoende voor een positieve beoordeling op dit facet.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als goed.

De opleiding is modulair opgebouwd. De modulaire aanpak biedt de cursist een grote mate van flexibiliteit. Over het algemeen waarderen cursisten en alumni deze flexibiliteit. De commissie vindt een goed evenwicht tussen deze flexibiliteit en de samenhang van het programma evenwel van belang. In de ogen van de commissie is de opleiding er goed in geslaagd om een dergelijk evenwicht te vinden. De opleiding kiest voor één normtraject, dat men evenwel op verschillende momenten kan aanvatten (september en januari) en met een verschillende snelheid kan doorlopen (twee tot vijf semesters). De opleiding zorgt ervoor dat de cursisten in hun respectieve trajecten een inhoudelijk samenhangend programma volgen. De opbouw is helder, de leerlijnen zijn duidelijk. In de vier didactische competentiemodules is gezorgd voor een cyclische en progressieve opbouw: de verschillende didactische competenties komen telkens op een hoger beheersingsniveau terug. In de preservice-training is er een duidelijke leerlijn van observatiestage naar begeleide tot zelfstandige stage. Er wordt strikt omgegaan met de volgtijdelijkheid, zodat met geïntegreerde opdrachten kan worden gewerkt. Alleen de modules 'Onderwijs en maatschappij' en 'Leraar en verantwoordelijkheden', die samen het maatschappelijke en beroepsgerichte competentiedomein volgen, zijn zwevend. Ze worden wel samen gevolgd omwille van de moduleoverschrijdende praktijkcomponent. Zoals vermeld in facet 2.1 is ook een degelijke leerlijn uitgewerkt voor ICT-ondersteund onderwijs. Deze leerlijn beperkt zich niet tot het technologische aspect, maar beslaat ook het vakinhoudelijke en didactische domein.

In de inservice-training ligt alleen de volgtijdelijkheid van de didactische competentiemodules vast. Om te kunnen inspelen op de werkveldnoden van de inservice-cursist springt de opleiding soepeler om met de volgtijdelijkheid van de overige modules en kan de cursist die modules simultaan volgen.

Facet 2.4 Studietoestand

Het facet 'studietoestand' voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet 'studietijd' als voldoende.

Sinds het schooljaar 2007–2008 is jaarlijks een studietijdmeting uitgevoerd, maar tot nu toe leverde die nog geen representatieve gegevens op. De commissie beveelt aan om de studietijd goed te blijven monitoren. Op basis van haar gesprekken met de lectoren, de drie cursistengroepen en het ingekeken leermateriaal besluit de commissie dat de werkelijke studietijd aansluit bij de norm van 60 studiepunten.

De commissie acht het programma studeerbaar. De vakgroep zorgt ervoor dat zo veel mogelijk studiebelemmerende factoren worden weggewerkt: deadlines van opdrachten worden op elkaar afgestemd, contacturen worden waar mogelijk teruggedrongen en de examens worden zo goed mogelijk gespreid. De verdeling van de studielast in de preservice-trajecten is onevenwichtig, met een zware belasting in het vierde semester, maar de vakgroep heeft dit geremedieerd. Vanaf het schooljaar 2011–2012 wordt de module 'Groepsmanagement' over de laatste twee semesters gespreid. Met betrekking tot het inservice-traject is de commissie van mening dat dit moeilijk te combineren valt met een voltijdse lesopdracht. Zij waardeert het dat dit traject kan gespreid worden over één jaar, anderhalf jaar of twee jaar.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als goed.

Het didactisch concept is in lijn met de basiscompetenties en de visie van de opleiding. Het is helder gedefinieerd en wordt nauwgezet vormgegeven in het programma. Het didactisch concept richt zich op de organisatie van het aanbod, de focus in het aanbod, aandacht voor samenwerking, het stimuleren van zelfverantwoordelijk leren, en de verwerking en bestendiging van het geleerde. Organisatie van het aanbod houdt in dat in de didactische modules voor het cyclisch leren wordt geopteerd, waarbij dezelfde lesinhouden terugkomen in een complexere vorm. Focus binnen het aanbod betekent het streven naar praktijkgericht onderwijs, en het leren van en in de praktijk. Aandacht voor samenwerking betekent dat cursisten van en met elkaar moeten leren. Een cursist moet daarnaast ook leren om zelf informatie te selecteren, te verwerken en problemen op te lossen (stimuleren van zelfverantwoordelijk leren). Ten slotte omhelst het didactisch concept ook het reflectief leren (verwerking en bestendiging van het geleerde): reflecteren over het eigen functioneren, achterliggende waarden, overtuigingen, betrokkenheid en identiteit.

De werkvormen stroken met de leerdoelen van de modules. De nadruk ligt, conform het didactisch concept, op activerende werkvormen en werkvormen die samenwerking stimuleren: groepsdiscussies, groepswerken, rollenspel, onderwijsleergesprek... Voor de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie en oefenlessen' wordt de groepsgrootte beperkt tot vijftien cursisten om een kwalitatieve begeleiding en feedback bij de microteaching mogelijk te maken. De cursisten waarderen erg deze microlessen, stelde de commissie vast. Sommige modules maken ook gebruik van simulaties, bijvoorbeeld van een klassenraad ('Psychopedagogische competentie') of communiceren met ouders ('Communicatie en overleg'), andere bijvoorbeeld van oefeningen (het formuleren van leerdoelen, 'Didactische competentie algemeen') of onlinediscussies ('Begeleiding').

Het studiemateriaal is verzorgd en ondersteunend, stelde de commissie vast. De opleiding investeerde de jongste jaren sterk in de ontwikkeling van digitaal cursusmateriaal in de vorm van leerpaden. In de leerpaden wordt een mix van beeld-, audio- en geschreven materiaal met verwerkingsoefeningen, reflectieopdrachten en leestaken aangeboden. De lectoren maken ook werk van apart cursusmateriaal voor elk traject. De opleiding maakt verder intensief gebruik van het elektronisch leerplatform Chamilo. Het afstandsleren via dit leerplatform is volgens de commissie voorbeeldig uitgewerkt.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als voldoende.

Bij de start van de module brengen de lectoren de cursisten op de hoogte van de examendata en de wijze van evaluatie. Op het einde van de module informeren de lectoren de cursisten over de te kennen leerstof, de toegestane hulpmiddelen, de duur van het examen en het soort vragen. Na de examens zijn de lectoren beschikbaar voor persoonlijke feedback over de examenresultaten.

Om de validiteit van de evaluatie te garanderen, is voor elke module een evaluatiematrix ontwikkeld. Die laat toe om de evaluatie van de leerdoelen per module en het te bereiken verwerkingsniveau te checken. Bij de beoordeling en toetsing hanteren de lectoren en vakmentoren ook steeds antwoordmodellen en scorewijzers.

De theorie wordt getoetst via schriftelijke of mondelinge examens en via gespreide evaluaties (testen en/of opdrachten). Zij wordt uitsluitend door de lectoren geëvalueerd. De opleidingspraktijk wordt gespreid geëvalueerd via (groeps)opdrachten, (online)discussies, observaties bij microteaching (alleen in de preservice-trajecten) en een portfolio. De preservice-praktijk wordt getoetst aan de hand van individuele, duo- of groepsopdrachten, observaties gekoppeld aan klasbezoeken en de portfolio. In de preservice-trajecten wordt de module DCS (stage) mee beoordeeld door de vakmentoren op de stageschool; hun evaluatie telt voor een derde mee in het geheel van de stage-evaluatie. In het inservice-traject nemen de opleiding en de vakmentor samen de rol van evaluator op zich voor de praktijkcomponent in de modules 'Didactische competentie praktijkinitiatie, stage en oefenlessen'.

De commissie meent dat de beoordeling en toetsing formeel goed en duidelijk zijn uitgewerkt. De cursisten weten wat van hen wordt verwacht, en de organisatie van het toetsen verloopt vlot. De commissie vindt het positief dat per module een evaluatiematrix is uitgewerkt. Op basis van de examenvragen die ze heeft ingekeken, meent ze te kunnen besluiten dat deze aansluiten bij de leerdoelen van de modules. De toetsing is voor een groot deel competentiegericht uitgewerkt. Indien de opleiding haar competentiegericht aanpak nog wil versterken, lijkt het de commissie zinvol om een integrale eindbeoordeling 'startende leraar' – waarbij wordt nagegaan of de basiscompetenties/opleidingsdoelen integraal gerealiseerd worden – te overwegen. Voorts wordt gebruikgemaakt van een digitale portfolio, waarin cursisten hun opdrachten bewaren en lectoren hun feedback en evaluatiedocumenten posten. De commissie meent wel dat de portfolio beter uitgewerkt kan worden, onder andere door beter de link met de basiscompetenties en opleidingsdoelstellingen te leggen. Ten slotte vraagt de commissie ook aandacht voor de normeringen van de beoordelingen. Het is haar niet helder geworden op basis van welke referentiekaders de punten worden toegekend. Een benchmarking vanuit de wetenschap en andere CVO's is hier aangewezen.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

Het programma sluit volgens de commissie qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende cursisten. De kwalificaties van de kandidaat-cursisten worden via een toelatingsonderzoek onder de loep genomen. Dit onderzoek concentreert zich op de onderwijsbevoegdheid en kennis van de Nederlandse taal. Bij een te beperkte onderwijsbevoegdheid wordt de kandidaat geheroënteerd naar een geïntegreerde lerarenopleiding of naar het hoger beroepsonderwijs. Als zijn Nederlands te ontoereikend is, wordt de cursist doorverwezen naar een opleiding Nederlands als tweede taal. Omdat uit enquêtes bleek dat het inservice-traject niet volledig is afgestemd op de behoeften van de aspirant-lesgevers Muziek en Beeldende kunst, is beslist om die kandidaten niet meer in te schrijven in dat traject. De commissie is van mening dat het intakebeleid in orde is. Wel vraagt ze alert te blijven voor het niveau van de cursisten met een vooropleiding secundair onderwijs, met het oog op het blijven bieden van een adequate begeleiding.

Eenmaal in de opleiding wordt de instroom verdeeld over drie trajecten. Het preservice-traject secundair staat open voor elke volwassene die minimaal over een diploma secundair onderwijs beschikt. Het preservice-traject hoger onderwijs staat open voor elke volwassene die beschikt over een diploma hoger onderwijs. Het inservice-traject is bestemd voor volwassenen met een diploma hoger onderwijs die minstens een halftijdse opdracht in het onderwijs hebben. De opleiding streeft ernaar om zo veel mogelijk trajecten op maat aan te bieden. Dit uit zich in aangepaste cursusinhouden (bijvoorbeeld in het werken rond veiligheid in het preservice-traject secundair onderwijs) en het aanbieden van vakdidactische niches (haartooi en technische vakken in het preservice-traject secundair onderwijs, taal- en zaakvakken in het preservice- en inservice-traject hoger onderwijs). De commissie meent dat de drie trajecten goed gekozen zijn en aansluiten op de instroom.

De instroombegeleiding bestaat uit twee luiken: de screening van de startcompetenties van de cursist (zoals ICT-vaardigheden, taal- en stemgebruik en leerstijl afstandsleren) en het aanbieden van instapondersteuning. Tekorten qua ICT-vaardigheden worden geremedieerd in de ICT-workshops, als onderdeel van de ICT-leerlijn in de opleiding. Afhankelijk van het resultaat op de taaltoets wordt de cursist geadviseerd extra remediëringsoefeningen te doen en taalondersteuning te volgen. De instapondersteuning omhelst een uitgebreide infosessie tijdens de inschrijvingsweek.

De opleiding heeft sinds het academiejaar 2008–2009 een uitgewerkt EVK-beleid. Dit beleid werd ontwikkeld in samenwerking met de partners van het Expertisenetwerk Associatie Universiteit Gent. Voor de preservice-praktijk worden geen vrijstellingen verleend. Voor de modules 'Communicatie en overleg', 'Groepsmanagement', 'Begeleiding' en 'Psychopedagogische competentie' worden competentieproeven gehanteerd. Daarnaast is er in het academiejaar 2009–2010 een matrix voor opleidingsonderdelen van de Specifieke lerarenopleiding aan de UGent opgesteld. Cursisten die een gedeelte van de Specifieke lerarenopleiding aan de Universiteit Gent hebben afgelegd, kunnen zo hun traject aan het CVO vervolgen en op een uniforme manier worden beoordeeld. Sinds het schooljaar 2010–2011 is de opleiding ook van start gegaan met het verlenen van deelvrijstellingen (theorie/opleidingspraktijk) wanneer de cursist al een opleiding volgde die op het gebied van inhoud, niveau en omvang in voldoende mate overeenstemt met de module waarvoor hij een deelvrijstelling aanvraagt. Met betrekking tot de elders verworven competenties (EVC's) hanteerde de opleiding tot voor kort een ad-hocbeleid. Omdat het aantal dossiers toeneemt, is beslist om een procedure op te stellen. De commissie waardeert dit.

Oordeel over onderwerp 2: Programma

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	voldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	voldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	goed
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	voldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	goed
facet 2.7	beoordeling en toetsing	voldoende
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Het Perspectief beschikt over een kwaliteitshandboek met informatie over het gehanteerde in-, doorstroom- en uitstroombeleid voor personeel. De SLO legt in functie van haar visie drie accenten in haar personeelsbeleid. Ten eerste trekt ze bij voorkeur lectoren met praktijkervaring aan, die liefst ook nog een band met het veld behouden. Ten tweede wordt bewust gestreefd naar een vakgroep die multidisciplinair is samengesteld. Ten slotte worden de lectoren ertoe aangespoord om te werken in lerende microteams.

De opleiding verwacht van een bekwame lector dat hij:

- vakinhoudelijk en didactisch deskundig is en ook over sterke ICT-competenties beschikt;
- zich een aantal beroepshoudingen eigen heeft gemaakt, zoals een actief inlevingsvermogen, gedrevenheid, een sociale ingesteldheid, relatievaardigheid, teamgerichtheid, organisatievaardigheid, flexibiliteit en aandacht voor diversiteit;
- initiatief neemt of meewerkt vanuit een positieve attitude aan de implementatie van innovatie;
- een maximale verantwoordelijkheid opneemt in een cultuur van participatief leiderschap;
- actief participeert aan overleg- en samenwerkingsverbanden;
- reflecteert en zich engageert voor kwaliteitszorg;
- participeert aan internationalisering;
- meewerkt aan de uitbouw van een zorgbeleid voor cursisten.

Het Perspectief kiest voor een identieke en transparante afhandeling van vacatures in zijn verschillende departementen. Bij een vacature wordt eerst de intern aanwezige expertise aangesproken, met het oog op het creëren van kansen en doorgroeimogelijkheden voor de eigen medewerkers. Na overleg met de directeur kan het departementshoofd evenwel beslissen om de vacature voor een lectoraat onmiddellijk extern open te stellen, om bijkomende expertise in huis te halen.

Het CVO hecht belang aan aanvangsbegeleiding van nieuwe lectoren. In haar doorstroombeleid legt de opleiding de klemtoon op taakinfilling, coaching, evaluatie, loopbaanontwikkeling,

professionalisering en zorg voor de medewerker. De taakinvulling van een lector bestaat uit een les- en/of een coördinatieopdracht. Bij zijn indiensttreding ondertekent een lector met lesopdracht zijn functiebeschrijving. Als een lector van een les- naar een coördinatieopdracht door-groeit, wordt een nieuwe functiebeschrijving opgesteld, die jaarlijks in overleg met het departementshoofd en de directeur wordt geoperationaliseerd. Van iedere lector wordt verwacht dat hij opdrachten opneemt in functie van het uitbouwen van de opleiding in het algemeen en van de eigen professionele ontwikkeling in het bijzonder.

Zowel de lesgevers als de departementshoofden worden minstens één keer per drie jaar door de directeur geëvalueerd. In deze periode wordt minstens één functioneringsgesprek gevoerd. Dit gesprek resulteert in afspraken en ontwikkelingstips. Minstens anderhalve maand later vindt de evaluatie plaats. Dit resulteert in een evaluatieverslag. Tijdelijke lesgevers worden bovendien geëvalueerd voor zij het statuut van tijdelijke aanstelling van doorlopende duur krijgen. De directeur maakt per schooljaar een lijst van geëvalueerden bekend. Wie niet op de lijst voorkomt, kan zelf een functioneringsgesprek aanvragen. Het contract van een tijdelijk personeelslid van bepaalde duur wordt beëindigd na één negatieve evaluatie. Voor een tijdelijk personeelslid van doorlopende duur of voor een vastbenoemd personeelslid eindigt de aanstelling na twee opeenvolgende negatieve evaluaties, of na drie negatieve evaluaties tijdens de loopbaan.

Naast de functionerings- en evaluatiegesprekken bestaat er ook een systeem van coaching. Na een aangekondigd klasbezoek voert het departementshoofd met de lector een coachinggesprek als feedback op het klasbezoek. Samen bespreken ze de SWOT-analyse van de lector, de resultaten van de tevredenheidsenquête die gehouden werd onder de cursisten (zie hoofdstuk 5), de werking van de opleiding en de persoonlijke ambities van de lector. Dat mondt ten slotte uit in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Het centrum streeft ernaar elke medewerker de mogelijkheid te bieden zijn competenties te ontwikkelen via jobverrijking, ervaringsuitwisseling en navorming. Jobverrijking houdt in dat de lectoren de ruimte krijgen om zelf ideeën te ontplooiën, zoals het organiseren van gecombineerd onderwijs, het herwerken van cursusmateriaal en het opstellen van nieuwe leerlijnen. Ervaringsuitwisseling gebeurt zowel formeel als informeel. Formeel gebeurt dit via het vakgroepoverleg, informeel zijn er de 'lerende microteams'. Voor het navormingsbeleid heeft de opleiding een drie-jarig navormingsplan opgesteld.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van de opleiding. De kennisbasis om te kunnen functioneren als opleider is aanwezig. Er is een goede mix aan kwalificaties, en de opleiders hebben ervaring in het werkveld. De commissie waardeert dit. Toch meent de commissie dat de theoretische onderbouwing met betrekking tot de opleiding van leraren verder versterkt zou moeten worden. Zo zou door een actievere deelname aan academische netwerken het team beter op de hoogte kunnen blijven van wat elders aan kennisontwikkeling door middel van onderzoek plaatsvindt.

De opleiding beschikt over een uitgewerkt personeelsbeleid met aandacht voor aanvangs- en doorstroombegeleiding. Iedere lector beschikt over een functiebeschrijving die jaarlijks concreet wordt ingevuld. Op basis van deze functiebeschrijvingen worden functionerings- en evaluatiegesprekken gevoerd. De commissie waardeert deze aanpak.

De commissie heeft gemerkt dat het SLO-lectorenteam goed functioneert en gedreven is. Er wordt gewerkt in 'lerende microteams' van twee à drie lectoren. Die teams zijn gericht op samenwerking en uitwisseling van ervaringen, met een focus op onderwijskwaliteit en -vernieuwing. Om de teamgeest te versterken, organiseert het departement jaarlijks een tweedaagse. Nieuwe collega's worden goed begeleid. Creativiteit en professionalisering worden gestimuleerd: personeelsleden worden aangemoedigd om naar nationale en internationale congressen te gaan, en er wordt samengewerkt binnen het Expertisenetwerk van de Associatie Universiteit Gent. De commissie suggereert om contacten te leggen en ervaringen uit te wisselen met CVO's, hogescholen en universiteiten, zowel binnen als buiten het expertisenetwerk.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als goed.

Het departement Specifieke lerarenopleiding wordt geleid door één voltijds departementshoofd. De administratieve omkadering voor het departement is 0,80 VTE. Er zijn 21 lectoren, die samen 5,83 voltijdse equivalenten (VTE) vertegenwoordigen voor hun lesopdrachten. Voor de coördinatieopdrachten (alumni, stage, ICT, taalcoach, opleiding inservice en projectcoördinator) zijn 2,73 VTE vrijgemaakt.

Er wordt volgens de commissie voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen. Niettegenstaande het aantal inschrijvingen sterk gedaald was, investeerde Het Perspectief in 2008–2009 fors (een toename met 57 procent, van 3,66 naar 6,43 VTE lectoren) in de personeelsomkadering van de opleiding. Om een kwaliteitsvolle opleiding te kunnen garanderen, ging de investering in extra omkadering naar microteaching (met maximaal vijftien cursisten per groep), het uitbouwen van kwaliteitszorg in de opleiding en het aanbieden van nieuwe opleidingen, namelijk het inservice-traject en de specialisatieopleiding SLO Nederlands als tweede taal (NT2). Sindsdien is het cursistenaantal weer gestegen, en daarmee ook de personeelsmiddelen die het CVO van de overheid krijgt. In verhouding tot het aantal cursisten 2010–2011 (preservice-training 95 cursisten en inservice-training 25 cursisten) is de omvang van het personeelsbestand goed, vindt de commissie. De lectoren hebben de nodige ruimte om te investeren in de opleiding, te overleggen met collega's en feedback te geven aan cursisten. Naast hun onderwijsopdracht blijkt er ook voldoende tijd voor het team te zijn om bijscholingen te volgen en aan congressen deel te nemen (zie facet 3.1.). Aangezien de lectoren gestimuleerd worden om op al deze vlakken maximaal te participeren, blijkt de werkdruk wel hoog te zijn. Ook door de vele kleine aanstellingen kunnen overleg en afstemming in gevaar komen. Tot op heden is dit evenwel geen probleem gebleken.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
facet 3.2	kwantiteit personeel	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als goed.

De opleiding wordt georganiseerd op de campus Mercator van de Hogeschool Gent, in het D- en C-blok, gelegen aan de Nonnemeersstraat 15, en het G-blok, gelegen aan de Henleykaai 83. Elk leslokaal is uitgerust met een pc, een beamer en internettoegang. Vier lokalen zijn uitgerust met een digitaal schoolbord. De leslokalen hebben verplaatsbaar meubilair, zodat de klas kan ingericht worden in functie van de gebruikte werkvormen, zoals groepswerk. Daarnaast staan vier moderne computerlokalen ter beschikking. Om het programma van de opleiding te kunnen realiseren, installeerde de Hogeschool Gent bijkomende educatieve software.

De praktijklessen gegeven door de cursisten vinden plaats in praktijklokalen. Het centrum, als aanbieder van de opleiding Lichaamsverzorging, beschikt over eigen praktijklokalen voor haar- kappen en schoonheidsverzorging. Daarnaast kan de opleiding gebruikmaken van de sporthal, het technieklokaal en de kookklas, die ter beschikking worden gesteld door twee provinciale scholen op de campus. De opleiding heeft ook geïnvesteerd in de aankoop van gereedschap (bijvoorbeeld voor het vakgebied Elektriciteit) zodat de praktijklessen op de eigen campus kunnen plaatsvinden.

Het CVO kan gebruikmaken van de bibliotheek van de Hogeschool Gent. De collectie boeken en tijdschriften van de opleiding werd in de hogeschoolbibliotheek ondergebracht. Sinds het schooljaar 2009–2010 kan de cursist ook werken in de bibliotheek van de faculteit Psychologie en pedagogische wetenschappen van de UGent.

Het onderwijs is sterk ICT-ondersteund, met het leerplatform Chamilo 2.0 als sturend systeem. Het leerplatform laat de gebruiker toe om naast documenten ook volledige leerobjecten (zoals portfolio's, leerpaden, oefeningen, en enquêtes) te delen met andere gebruikers.

De commissie is van mening dat de materiële voorzieningen goed zijn uitgerust om de opleiding te realiseren. Een zeer sterk punt zijn de investeringen in ICT, wat gedefinieerd is als een speerpunt van de opleiding.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

Ongeveer 43 procent van de cursisten kent de opleiding via mond-tot-mondreclame. Daarnaast is de website (25 procent) een belangrijk medium van informatieverstrekking. Van de instroom van de cursisten inservice-training blijkt 30 procent door de directies van secundaire scholen te zijn doorverwezen.

Eens de cursist zijn weg naar Het Perspectief heeft gevonden, verstrekt de opleiding informatie via collectieve momenten en individuele intakegesprekken. Daarnaast is er voor elke variant (inservice, preservice secundair onderwijs en preservice hoger onderwijs) een studiegids.

Met de doorstroombegeleiding wil de opleiding een gevolg geven aan de resultaten van de screening, en dit door het organiseren van taalcoaching en begeleiding bij stemgebruik. Daarnaast ondersteunt de opleiding de cursist bij het volgen van zijn leertraject door leertraject- en leerbegeleiding. De opleiding heeft enerzijds een elektronisch cursistenvolgsysteem, en anderzijds houdt zij een papieren dossier bij voor cursisten die faciliteiten aanvragen. Voor de psychosociale en familiale begeleiding van cursisten werkt het CVO samen met een Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg in Gent, of verwijst het door naar het Centrum Algemeen Welzijnswerk.

De commissie meent dat de studiebegeleiding en de informatieverstrekking aan de cursisten behoorlijk zijn georganiseerd. De opleiding streeft naar een persoonsgerichte aanpak, een open communicatie en een zorgbeleid op maat. De drempel tussen de lectoren, het cursistensecretariaat en de cursisten is laag. Door de lage drempel wordt het departementshoofd door cursisten beschouwd als vertrouwenspersoon. De commissie waardeert de grote betrokkenheid van het departementshoofd, maar vraagt om de ombudsfunctie die op CVO-niveau wordt ingevuld, voldoende te communiceren, zodat cursisten indien nodig hun weg naar de ombudspersoon vinden.

Naast de interne communicatie verlopen ook de contacten met de vakmentoren in de stagescholen vlot, merkte de commissie tijdens de gesprekken. De stagescholen worden bij het begin van het schooljaar ingelicht over het aantal cursisten en het aantal observatie- en stage-uren, zo bleek uit de gesprekken. De mentoren worden via een infobundel gedegen geïnformeerd over het programma en de wijze van evalueren, en plegen regelmatig overleg met de stagebegeleiders van de SLO-opleiding.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	goed
facet 4.2	studiebegeleiding	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Sinds het schooljaar 2006–2007 is het CVO overgeschakeld op een integraal kwaliteitszorgsysteem. Een voltijdse kwaliteitszorgcoördinator werd aangesteld om een kwaliteitszorgsysteem te implementeren. Een dienst Kwaliteitszorg werd uitgebouwd. De visie, doelstellingen en werking van de dienst werden uitgeschreven in een kwaliteitshandboek. De dienst Kwaliteitszorg begeleidt de opleidingen bij de uitbouw van hun interne kwaliteitszorg en ondersteunt hen bij de externe kwaliteitszorg. Afhankelijk van de geplande acties worden op centrumniveau verbeteringsteams opgericht, bijvoorbeeld voor het professionaliseren van het onthaal van de cursisten.

Het diensthoofd Kwaliteitszorg krijgt voor het voeren van een integrale kwaliteitszorg steun van het kwaliteitsteam. Dat komt maandelijks bijeen en bereidt de vaste agendapunten kwaliteitszorg voor. Vervolgens worden die punten in het directieteam besproken.

Departements- en diensthoofden zijn verantwoordelijk voor de implementatie van de kwaliteitszorg in hun opleiding of dienst. De lectoren en administratieve medewerkers worden hierbij

betrokken via de vakgroepwerking of het administratieoverleg. Het SLO-overlegteam bestaat uit twee lectoren en adviseert het departementshoofd over onderwijsstrategie, -organisatie, -vernieuwing, en -kwaliteitszorg.

De cursisten worden bij de werking van de opleiding betrokken via de cursistenraad, waarin elk traject minstens één vertegenwoordiger heeft. Het werkveld en de alumni worden bij de opleiding betrokken via een resonantiecommissie.

Het kwaliteitszorgsysteem is gericht op kwaliteitsborging en -verbetering. Het kwaliteitshandboek van het CVO is een instrument om de werking van het centrum te borgen. Om de kwaliteit te verbeteren, wordt zowel top-down als bottom-up gewerkt. Top-down heeft het centrum elf beleidsdomeinen afgebakend waaraan het wil werken.

De opleiding heeft langetermijndoelen uitgeschreven. Om ze uit te voeren, werd een vijfjarenplan (2007–2012) opgesteld. Op het einde van het schooljaar wordt via de jaarverslagen telkens een balans opgemaakt. Via een bottom-upproces wordt aan zelfevaluatie gedaan. Om aan de noodzakelijke informatie te geraken, gebruikt de opleiding verschillende instrumenten: enquêtes (algemene tevredenheidsenquête, enquête per module, enquête vakmentoren, telefonische enquête alumni, PROSE-accreditatiescan), focusgroepen (cursistenraad en resonantiecommissie), diepte-interviews (coachinggesprek met lectoren, interview mentor), klachtenanalyse, gegevensanalyses (instroom- en doorstroomanalyse, tewerkstellingsanalyse) en studielastmetingen.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als voldoende.

De commissie stelt vast dat de opleiding periodiek wordt geëvalueerd. Ze vindt het positief dat het CVO de jongste jaren hard gewerkt heeft aan het opzetten van een kwaliteitszorgsysteem. De commissie heeft vastgesteld dat in het team een positieve attitude tegenover kwaliteitszorg aanwezig is, en dat het openstaat voor de behoeften en noden van de betrokkenen. Het uitgewerkte kader en de gebruikte instrumenten voldoen zonder twijfel aan de basisvoorwaarden met betrekking tot de evaluatie van de resultaten. De opleiding dient deze aanpak volgens de commissie evenwel nog verder te concretiseren. Zo beschikt het centrum wel over instrumenten om perceptie en performantie te meten, maar zouden de gebruikte streefdoelen en -cijfers nog verder kunnen worden geëxpliciteerd. De opleiding is zich hiervan bewust. Ook de veelheid aan meetinstrumenten dient onder de loep te worden genomen. De commissie beveelt in het algemeen aan om minder maar diepgaander te bevragen. Ook dient gewaakt te worden over de validiteit van de uitgevoerde bevragingen. De gegevens worden verwerkt in samenwerking met het diensthoofd Kwaliteitszorg (van het CVO) en het SLO-overlegteam. De commissie waardeert deze inbedding in de organisatiestructuur van het CVO.

Het zelfevaluatie rapport vindt de commissie een helder en toegankelijk document, dat getuigt van een goede reflectie op de eigen sterktes en zwaktes. Er komt tevens een sterke gedrevenheid in naar voren, een gedrevenheid die de commissie ook tijdens haar bezoek mocht ervaren.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

De commissie stelt vast dat de opleidingsverantwoordelijken de voorbije jaren een aantal maatregelen hebben getroffen om de opleiding te verbeteren. Concreet pakte de opleiding de voorbije jaren onder andere uit met een ICT-beleidsplan en -leerlijn, zagen de microteams het levenslicht, kreeg het geïntegreerd leren meer vorm en werd de resonantiecommissie opgericht.

Top-down worden uit het opleidingsplan 2007–2012 elk schooljaar twee tot drie prioritaire doelstellingen gedistilleerd. Daarnaast wordt gewerkt aan het vertalen van de uitkomsten van de verschillende metingen in acties. De commissie beveelt aan om de verbeteringsacties concreter te formuleren. Ook heeft ze gemerkt dat de opleiding aan een aantal acties werkt, terwijl duidelijke prioriteiten zouden helpen om de werklust voor de medewerkers beter onder controle te houden.

Voor de opvolging van verbeteringsplannen wordt gewerkt met PDCA-documenten (Plan-Do-Check-Act) en het opleidingsplan 2007–2012. De commissie waardeert de ambitie om de opleiding continu te verbeteren, maar ze vindt dat nog moet gewerkt worden aan de analyse van het effect van al deze verbeteringsacties. De nog nader te ontwikkelen kwaliteitsindicatoren dienen in die analyse als toetssteen te worden genomen.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als goed.

De lectoren participeren aan de interne kwaliteitszorg via het SLO-overlegteam, de vakgroep, de microteams en de themawerkgroepen. Het administratief personeel maakt deel uit van de vakgroep en is, samen met het diensthoofd Kwaliteitszorg, betrokken bij de evaluatie van het onthaal na elke inschrijvingsperiode.

De cursisten worden bij de werking van de opleiding betrokken via de cursistenraad. De raad werd in 2008–2009 opgericht en komt sinds het schooljaar 2010–2011 vier keer per jaar bijeen. Hij bespreekt een agenda bestaande uit eigen punten en punten aangebracht door de opleidingsverantwoordelijken. Het departementshoofd en het diensthoofd Kwaliteitszorg wonen de vergaderingen bij.

Het werkveld wordt bij de opleiding betrokken via een resonantiecommissie. Zij komt jaarlijks een halve dag bijeen. In de commissie hebben directeurs van secundaire scholen, vakmentoren, een pedagogische begeleider en drie afgestudeerde cursisten zitting. De resonantiecommissie toetste onder meer al de gewenste startcompetenties van de aspirant-lesgevers aan de doelstellingen van de opleiding. Voorts verlopen de contacten met het werkveld ook via de stagescholen, de lectoren zelf en de externe vakdidactische experts die zijn aangetrokken bij de uitwerking van de stagecomponent. De alumni worden jaarlijks telefonisch beperkt bevraagd over de opleiding. De opleiding werkt ten slotte alumni-activiteiten uit, maar de opkomst is laag.

De diverse stakeholders zijn op verschillende manieren bij de opleiding betrokken, stelt de commissie vast, en de opleiding luistert ook naar hen.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	voldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, cursisten/cursisten, alumni en beroepenveld	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

De commissie meent dat de gerealiseerde eindkwalificaties in overeenstemming zijn met de basiscompetenties voor de startende leraar en de hieruit geformuleerde opleidingsdoelen. Ze baseert zich hiervoor op alle aspecten met betrekking tot de kwaliteit van het programma: de inhoud, vormgeving, de wijze van examineren en de opvolging van de cursisten via de portfolio's. Zoals aangehaald zou de portfolio nog meer als bindmiddel kunnen gebruikt worden om de basiscompetenties/opleidingsdoelen te linken aan het leertraject van de cursist. Ook vraagt de commissie aandacht voor de normering van de beoordelingen: een benchmarking vanuit de wetenschap en andere CVO's is aangewezen.

Afgestudeerde cursisten en het werkveld zijn tevreden over de realisatie van de opleidingsdoelstellingen, zo blijkt uit de tevredenheidsenquêtes en de beoordelingen van de stages door de externe vakmentoren. Als sterke punten van de opleiding halen de afgestudeerden de praktijkcomponent, de verschillende didactische werkvormen die ze aangereikt kregen, de ICT-leerlijn en de persoonlijke begeleiding aan. Het omgaan met probleemleerlingen (klasmanagement) en de vakdidactiek stipten ze aan als verbeteringspunten.

De externe vakmentoren waarderen bij de cursisten het oordeelkundig inzetten van werkvormen, de schriftelijke lesvoorbereidingen, de aanwezige vakkennis en het mondelinge taalgebruik Nederlands. Verbeteringspunten zijn volgens hen groepsmanagement, het inzetten van differentiatietechnieken en tijdsbeheer.

Uit de tewerkstellingsgegevens blijkt dat ongeveer de helft van de cursisten uit de preservice-trajecten na haar afstuderen actief is in het onderwijs. De uitgesplitste cijfers tonen weinig verschillen: de helft van de cursisten uit het traject hoger onderwijs geeft les, tegenover 54 procent van de cursisten uit het traject secundair onderwijs. Van de afgestudeerden die niet in het werkveld stappen, geeft 81 procent aan dat men tevreden is met zijn huidige job. De commissie vindt dat weinig cursisten het onderwijs ingaan. De opleiding is van plan om hieraan meer aandacht te besteden. De commissie ondersteunt dit streven.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De commissie stelt vast dat de opleiding het onderwijsrendement in kaart brengt en op basis daarvan een beleid voert. Expliciete streefcijfers worden hierbij niet vooropgesteld, omdat de opleiding de focus wil leggen op het realiseren van de opleidingsdoelen en niet zozeer op het verhogen van het onderwijsrendement. Dat zou volgens haar het risico kunnen inhouden dat de opleidingsdoelen worden teruggeschoefd. De opleiding geeft er de voorkeur aan om een strikt doorstroombeleid te voeren. Sinds het schooljaar 2008–2009 maakt ze jaarlijks een doorstroomanalyse op. Per module wordt het slaag- en uitvalpercentage weergegeven. Dit laat het departementshoofd toe om de doorstroom te analyseren en waar nodig in te grijpen. Zo werd in de module 'Didactische competentie algemeen' een gespreide evaluatie ingevoerd voor de cursisten met een diploma secundair onderwijs. De steeds terugkomende vaststellingen bij de doorstroomanalyse zijn: het slaagpercentage per module is hoger dan 90 procent, en de procentuele uitval (van 5 tot 35 procent) is het grootst tijdens het eerste semester. Bij het inservice-traject is de uitval in het begin van de opleiding opvallend kleiner dan in de preservice-trajecten. Vanaf het tweede semester is de uitval miniem. Naast het analyseren van de doorstroom peilt de opleiding ook naar de uitvalredenen. De cursisten die afhaken, doen dit omwille van familiale redenen, gezondheidsproblemen, de te zware combinatie werk en opleiding, tijdsgebrek en demotivatie. De commissie waardeert het dat de opleiding het onderwijsrendement opvolgt en waar mogelijk maatregelen neemt om dit te verhogen zonder het niveau te laten zakken.

De studievoortgang van de cursisten is de voorbije drie academiejaren (2007–2010) gestegen. Het percentage cursisten met een diploma secundair onderwijs dat alle credits behaalde, steeg van 68 naar 73 procent. Voor de groep met een diploma hoger onderwijs in het preservice-traject daalde het van 68 naar 63 procent. Het aantal cursisten dat geen credits haalde, daalde van 20 naar 10 procent voor cursisten met een diploma hoger onderwijs. Voor cursisten met een diploma secundair onderwijs was er geen uitval in 2007–2008; 22 procent behaalde geen credits in het schooljaar 2008–2009, tegenover 5 procent in het schooljaar 2009–2010. In het inservice-traject ligt het percentage cursisten dat alle credits behaalt, op 61 procent; 5 procent behaalde geen credits. Bijna een derde haalt een studievoortgang tussen 50 en 100 procent. Deze cijfers zijn mede te verklaren door het flexibiliteitsbeleid in het traject, waardoor cursisten de mogelijkheid hebben om de eenjarige opleiding te verlengen tot anderhalf jaar.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

Globaal oordeel

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslissingsregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding' komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Benoem expliciet het gewicht dat aan de functionele gehelen van de basiscompetenties wordt gegeven.
- Kader de doelstellingen in het internationale perspectief.

Onderwerp 2

- Fundeer de theorie die aangeboden wordt meer vanuit een wetenschappelijke kennisbasis.
- Stimuleer cursisten meer om actief gebruik te maken van (wetenschappelijke) bronnen.
- Versterk de vakdidactiek in de gebieden waarvoor nog weinig expertise beschikbaar is in de opleiding.
- Blijf de studietijd goed monitoren.
- Spreid de studielast beter over het schooljaar.
- Overweeg een integrale eindtoets.
- Besteed aandacht aan de normering van beoordelingen.
- Blijf alert voor de aansluiting van het niveau bij instromers met diploma secundair onderwijs.

Onderwerp 3

- Versterk de theoretische onderbouwing met betrekking tot het opleiden van leraren.
- Wissel ook ervaringen uit buiten het eigen expertisenetwerk.

Onderwerp 4

- Splits de rollen van departementshoofd en vertrouwenspersoon.

Onderwerp 5

- Verfijn de gebruikte streefdoelen en -cijfers, en formuleer verbeteringsacties concreter.
- Bevraag minder maar diepgaander.
- Waak over de validiteit van bevragingen en de anonimiteit van de respondenten.
- Bepaal prioriteiten bij de verbeteringsacties om de werklast haalbaar te houden.

De commissie heeft vernomen dat sinds haar bezoek een aantal plannen voor aanpassingen in lijn met de genoemde suggesties zijn opgesteld. De commissie meent dat dergelijke initiatieven een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gesignaleerde aandachtspunten.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	V
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	V
Facet 2.3 Samenhang van het programma	G
Facet 2.4 Studieomvang	OK
Facet 2.5 Studietijd	V
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	G
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	V
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	G
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	G
Facet 4.2 Studiebegeleiding	G
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	V
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, cursisten/cursisten, alumni en beroepenveld	G
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

SCVO PESTALOZZI

Een onderzoek naar de kwaliteit van de Specifieke lerarenopleiding van het SCVO Pestalozzi

ALGEMENE TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING VAN HET SCVO PESTALOZZI

Dit rapport behandelt de Specifieke lerarenopleiding (SLO) die wordt aangeboden door het Stedelijk CVO Pestalozzi te Antwerpen. Deelcommissie 3 bezocht de opleiding van 6 tot en met 7 juni 2011.

De opleiding vertrekt vanuit het structuurschema opgesteld met acht partner-CVO's (SLOVO), maar biedt daarbinnen twee varianten aan. Cursisten kiezen tussen preservice- of inservice-training (het LIO-traject). Bij de preservice training krijgen de cursisten naast theoretische modules een pakket opleidingspraktijk (in het CVO) en worden verschillende vormen van observatie en stage in één of meerdere scholen vormgegeven. Een LIO-cursist geeft minstens vijfhonderd uur les (aangesteld als tijdelijk personeelslid in het onderwijs) en de theoriecomponent in de opleiding bouwt hierop verder. Bij dit traject wordt een deel van de modules uit het gekozen structuurschema geïntegreerd aangeboden. In het academiejaar 2009–2010 telde de opleiding 411 cursisten (368 preservice en 43 inservice). Ongeveer de helft van de cursisten heeft geen diploma hoger onderwijs, 34 % heeft een bachelordiploma en 17 % heeft een masterdiploma.

Het CVO biedt al sinds 1960 een lerarenopleiding aan. De Specifieke lerarenopleiding (SLO) wordt in haar huidige vorm sinds 2007–2008 aangeboden op twee campussen. In de Pestalozzistraat wordt de SLO in avondonderwijs aangeboden. In de Durlletstraat wordt dezelfde opleiding in dagonderwijs aangeboden. De campus Pestalozzistraat wordt gedeeld met een secundaire school. De campus Durlletstraat wordt tot het schooljaar 2010–2011 gedeeld met een ander CVO, een lagere en een kleuterschool. Vanaf het schooljaar 2011–2012 wordt een geleidelijke verhuis gepland van het hele CVO naar een nieuwe campus voor volwassenenonderwijs aan de Grote Steenweg. In eerste instantie zal de dagopleiding (nu nog in de Durlletstraat) verplaatst worden. Later moeten ook de activiteiten van de Pestalozzistraat verhuizen.

Het CVO biedt naast de Specifieke lerarenopleiding een aantal graduaatsopleidingen aan. Het maakt samen met vijf andere CVO's deel uit van de divisie Volwassenenonderwijs van het Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs van de Stad Antwerpen. Het Service- en Coördinatiecentrum van het Autonoom Gemeentebedrijf ondersteunt de opleiding op verschillende domeinen.

Het CVO maakt deel uit van het Consortium Volwassenenonderwijs Antwerpen, VOL-ant. De SLO maakt deel uit van ELAnt, het expertisenetwerk lerarenopleidingen Antwerpen.

De commissie heeft een volledig beeld gekregen van de opleiding. Haar oordeel is gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport, de ingekeken examen-vragen en portfolio's, de gesprekken met de verschillende geledingen binnen de opleiding, het bezoek aan de faciliteiten, de elektronisch beschikbaar gestelde informatie en documenten en het overige ter inzage gelegde materiaal. De oordelen die beschreven zijn in dit rapport hebben betrekking op alle varianten en trajecten binnen de opleiding, tenzij expliciet anders vermeld.

ONDERWERP 1 DOELSTELLINGEN VAN DE OPLEIDING

Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen

De commissie beoordeelt het facet 'niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen' als voldoende.

De doelstellingen van de opleiding zijn gebaseerd op het beroepsprofiel en de basiscompetenties voor de leraar secundair onderwijs (Besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2007). De missie van de opleiding is het kwaliteitsvol en diplomagericht opleiden van volwassenen uit diverse doelgroepen met als doel tewerkstelling in het onderwijs. Eén van de visiedoelstellingen is de samenwerking met het werkveld. Deze wordt als prioritair beschouwd. Daarnaast ziet het centrum kwaliteitsvol opleiden als flexibel, gedifferentieerd en praktijkgebaseerd onderwijs waarbij het ontwikkelen en uitbouwen van talenten centraal staan. De opleiding hanteert het sociaal constructivisme als uitgangspunt: kennis, vaardigheden en attitudes worden opgebouwd in interactie met anderen.

De opleiding baseert zich voor het preservice traject op de verdeling van de basiscompetenties over de modules zoals die afgesproken is tussen de acht CVO partners die samen het gebruikte structuurschema hebben opgesteld. Deze verdeling werd zonder aanpassingen overgenomen. Een aantal lectoren heeft deze vertaalslag niet bewust zelf gemaakt. Daardoor is voor hen de samenhang van de basiscompetenties over alle modules van de opleiding niet altijd helder. De commissie heeft vastgesteld dat ook de cursisten de basiscompetenties niet herkennen als sturend mechanisme in de opleiding. De commissie beveelt aan om hieraan meer aandacht te besteden. Voor het LIO-traject werd een aantal modules van de gevolgde structuurschema's gegroepeerd. Zo creëert men meer kansen om expliciet te werken aan de integratie van de basiscompetenties in de opleiding.

Er is een competentiematrix uitgewerkt die de koppeling van de basiscompetenties met de modules in de opleiding expliciteert. Deze competentiematrix maakt inzichtelijk dat alle basiscompetenties in de opleiding aan bod komen. Door het grote aantal competenties dat in elke module aan bod komt, blijkt hieruit evenwel niet duidelijk welke prioriteiten de opleiding stelt. De commissie beveelt aan om de weging die de opleiding aan ieder functioneel geheel van de basiscompetenties geeft expliciet te benoemen en bij de verdeling van de basiscompetenties over de modules in de eerste plaats deze te benoemen waaraan prioritair aandacht besteed wordt, zowel in het onderwijs als in de toetsing.

De commissie heeft vastgesteld dat de lectoren de opleiding vanuit een gedeelde visie vormgeven, waarin praktijkgericht onderwijs, gebaseerd op de ervaring en kennis van de cursisten centraal staat. Deze visie wordt in de eerste plaats benoemd als sociaal constructivisme. De commissie waardeert deze invalshoek, maar miste in haar gesprekken met de lectoren een grondige onderbouwing van het concept sociaal constructivisme.

Uit de gesprekken met de lectoren en op basis van de documenten die de commissie heeft kunnen inkijken, blijkt dat de opleiding rekening houdt met de actuele context waarin de leraar moet werken. Hiermee komt de opleiding in belangrijke tegemoet aan de verwachtingen die de commissie in haar domeinspecifiek referentiekader schetst en aan de verwachtingen en behoeften van het onderwijs en de samenleving ten aanzien van de leraar. Democratische en emancipatorische waarden hebben een duidelijke plek in de opleiding. Thema's zoals diversiteit, meertaligheid en multiculturaliteit, competentiegerichtheid en technologische ontwikkelingen komen ook aan bod doorheen de opleiding.

De commissie waardeert het dat de opleiding via informele contacten en een mentorendag feedback verzamelt over de actuele noden van de stagescholen. De commissie meent dat deze input zonder twijfel waardevol is voor de opleiding, maar ziet eveneens ruimte om de contacten met de mentoren en stagescholen structureler te organiseren. Daarnaast heeft de commissie vastgesteld dat het management van de opleiding sterk inzet op vertegenwoordiging binnen verschillende organen. Evenwel meent de commissie dat deze contacten nog te weinig leiden tot het vormgeven of profileren van de opleiding.

Niettemin waardeert de commissie het dat gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheden die het expertisenetwerk ELAnt biedt om lectoren en cursisten in contact te brengen met nieuwe projecten en ontwikkelingen in het onderwijs. Voorts stelt de commissie het op prijs dat de opleiding heeft deelgenomen aan een Grundtvig-project met de naam "Back to school – a chance for better life (BtoS)". Op deze manier komen meerdere lectoren rechtstreeks in contact met buitenlandse collega's en kunnen ze leren van wat er in andere landen gebeurt.

Oordeel over onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding

facet 1.1 niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Beschrijving opbouw van het programma

Het programma is gebaseerd op een structuurschema dat gezamenlijk is opgesteld met acht CVO partners (SLOVO). Het preservice traject volgt dit structuurschema volledig. De opleiding werd ingedeeld in twaalf modules, waarin telkens een deel van de basiscompetenties nagestreefd worden. De inhoud van elke module werd verder geoperationaliseerd in studiewijzers.

De opleiding bestaat uit zeven theoretische en vijf praktijkgerichte modules. De cursist krijgt de gelegenheid om vaardigheden uitgebreid te oefenen in een veilige omgeving tijdens de opleidingspraktijk. Daarnaast wordt in 'Didactische competentie stage 2' in een secundaire school een project uitgewerkt rond "beroepsgerichte competenties". De cursisten werken hiervoor in duo een workshop van acht lestijden uit, waarvan elke cursist de helft effectief geeft. Nadat de cursist tien uur observatiestage uitgevoerd heeft ('Didactische competentie stage 1'), verzorgt hij twintig effectieve lessen in de reële klaspraktijk ('Didactische competentie stage 3'). Cursisten volgen deze modules gespreid over vier semesters (maandag- en dinsdagavond of maandag overdag of vrijdag overdag). Met het oog op maximale flexibiliteit voor de cursist wordt elke module ieder semester aangeboden.

Tabel 1: het preservice opleidingsprogramma: modeltraject

Semester Module	Verdeling studiepunten		
	theorie	opleidings- praktijk	preservice praktijk
Semester 1			
Didactische competentie algemeen	6		
Psycho-pedagogische competentie	6		
Semester 2			
Didactische competentie praktijkinitiatie		9	
Communicatie en overleg	6		
Semester 3			
Didactische competentie oefenlessen		6	
Didactische competentie stage 2			6
Begeleiding	3		
Leraar en verantwoordelijkheden	3		
Semester 4			
Didactische competentie stage 1			3
Didactische competentie stage 3			6
Groepsmanagement	3		
Onderwijs en maatschappij	3		
Totaal aantal studiepunten	30	15	15

Het LIO-traject is ook opgebouwd op basis van het structuurschema. Een aantal modules is evenwel gegroepeerd. De LIO-opleiding is opgebouwd uit thema-avonden waarin moduleoverschrijdend wordt gewerkt. In die thema-avonden worden alle theoretische modules geïntegreerd aangeboden met uitzondering van de modules 'Onderwijs en maatschappij' en 'Leraar en verantwoordelijkheden', die als aparte losse module aangeboden worden. De praktijk van de opleiding is gecentraliseerd in de PhioLio-modules (2 keer 15 studiepunten). De cursist verwezenlijkt de studiepunten praktijk van deze modules tijdens de uitoefening van zijn job als tijdelijke leraar. Hij heeft immers een aanstelling van een jaar van minimum 13 weekuren en heeft dus minimaal 500 uur les te geven in de school waar hij tewerkgesteld is. De LIO-opleiding loopt minimaal over één schooljaar.

Tabel 2: het LIO-opleidingsprogramma: modeltraject

Semester Module	Verdeling studiepunten	
	theorie	praktijk
Semester 1		
Onderwijs en maatschappij	3	
Semester 2		
Leraar en verantwoordelijkheden	3	
Semester 1+2		
Themalessen	24	
PhioLio1		15
PhioLio2		15
Totaal aantal studiepunten	30	30

Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma' als onvoldoende.

De commissie heeft vastgesteld dat de basiscompetenties vertaald zijn in de verschillende modules van het preservice- en het LIO-traject. Voor het LIO-traject heeft de opleiding de vertaal-oefening van basiscompetenties naar programma zelf uitgewerkt. De commissie ziet hierbij een duidelijke relatie tussen programma en doelstellingen. Zoals onder 1.1 aangegeven, is deze vertaling voor het preservice traject opgesteld in samenwerking met andere CVO's. Voor het LIO-traject heeft de opleiding dit zelf gedaan en is de relatie nog explicieter vormgegeven. Via een afzonderlijke competentiematrix voor het preservice traject en het LIO-traject is nagegaan of alle basiscompetenties evenwichtig behandeld worden in de opleiding. Dit geldt ook voor de acht attitudes die de lerarenopleiding moet nastreven. Tevens wordt de cursist via de studiewijzer per module geïnformeerd over de nagestreefde competenties. Toch blijkt dat cursisten, vooral in het preservice traject, de basiscompetenties nog niet zien als sturend voor de opleiding die ze volgen. De specifieke bijdrage van de modules tot het realiseren van de basiscompetenties zou volgens de commissie beter moeten gecommuniceerd worden. Dit kan onder andere door de afspraken binnen de competentiematrix correct te vertalen in de studiewijzers.

De commissie is van mening dat het programma van beide trajecten globaal voldoende aandacht besteedt aan alle functionele gehelen van de basiscompetenties. De aandacht voor de functionele gehelen 'de leraar als inhoudelijk expert' en 'de leraar als innovator/onderzoeker' zou volgens de commissie evenwel verder versterkt moeten worden. De commissie heeft verder vastgesteld dat er impliciet een weging aan de verschillende functionele gehelen toegekend wordt, maar mist een explicitering van deze weging. De commissie beveelt aan om het belang dat de opleiding hecht aan de verschillende basiscompetenties te verhelderen.

De commissie vindt het in het kader van het functioneel geheel 'de leraar als inhoudelijk expert' een gemis dat de opleiding geen specifieke vakdidactiek aanbiedt. De vakinhoudelijke differentiatie bestaat in de uitwerking van individuele opdrachten in functie van de doelgroep waaraan ze later les willen en kunnen geven. Toch vindt de commissie het belangrijk erover te waken dat elke cursist een voldoende vakdidactische vorming krijgt binnen de opleidingspraktijk. De commissie stelt dan ook tevreden vast dat de opleiding samenwerkt met andere CVO's binnen het breder netwerk ELAnt, door het organiseren van vakspecifieke workshops. De commissie wenst het belang te benadrukken van dergelijke samenwerking en vraagt om hierop vol te blijven inzetten.

De commissie heeft verder vastgesteld dat de aandacht voor het functioneel geheel 'de leraar als innovator/onderzoeker' verder versterkt zou moeten worden. De commissie waardeert het dat cursisten worden aangemoedigd zelf uit te zoeken hoe vakdidactieken voor verschillende doelgroepen kunnen worden uitgewerkt, maar meent dat verdere onderbouwing daarvan en reflectie op de uitwerking daarvan meer aandacht verdient. Cursisten hebben toegang tot het Atlas-documentatiecentrum en sinds kort tot de bibliotheek van de Artesis Hogeschool. Deze laatste is evenwel enkel open tijdens de kantooruren, wat voor cursisten in avondonderwijs en met een job overdag niet altijd handig is. De commissie beveelt aan om verder werk te maken van het uitbouwen van samenwerkingsverbanden met relevante bibliotheken in Antwerpen. Het lijkt de commissie immers zinvol om cursisten specifieke opdrachten te geven zodat zij in aanraking moeten komen met relevant bronnenmateriaal rond het leraarschap. Zij moeten zich na de opleiding blijven bijscholen en worden, zo blijkt uit tevredenheidsonderzoek, naar eigen zeggen nog niet altijd goed voorbereid op levenslang leren.

De commissie waardeert de aanpak in het LIO-traject. Ook cursisten en alumni waarderen de geïntegreerde en praktijkgerichte aanpak van de diverse modules aan de hand van thema-avonden. Sommige cursisten pleiten ervoor om de modules 'Onderwijs en maatschappij' en 'Leraar en verantwoordelijkheden', die nu apart aangeboden worden, ook te integreren in deze thema-avonden. Gezien de invulling van de modules heeft de commissie begrip voor de huidige opsplitsing.

De commissie heeft in haar gesprekken vastgesteld dat de inhoud en kwaliteit van de modules sterk kan verschillen afhankelijk van de lector en de locatie waar de module gevolgd wordt. Hoewel de commissie heeft vastgesteld dat de opleiding inspanningen levert om dit euvel weg te werken, vindt de commissie dit een belangrijk aandachtspunt voor de opleiding. De commissie pleit ervoor dat beter bewaakt wordt dat de cursisten een gelijkwaardige invulling van de modules krijgen, onafhankelijk van waar, wanneer en bij welke lector ze een module volgen. De nastreefde geleidelijkheid wordt over het algemeen gerealiseerd binnen de didactische modules. Zowel de moeilijkheidsgraad als de lengte van de oefeningen nemen toe naarmate de cursist verder in het programma komt. De workshops die cursisten uitwerken in het kader van 'Didactische competentie stage 2' is een mooi voorbeeld van hoe cursisten actief kunnen kennismaken met reële schoolsituaties (zie ook *facet 2.2*). Pas nadat ze deze workshop uitgewerkt hebben, vangen ze de stage aan. De commissie heeft vastgesteld dat de cursisten zich door deze opbouw goed voorbereid voelen op de klaspraktijk. De commissie beveelt aan om daarnaast ook meer aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een jaarplan of een leerlijn doorheen een lessenreeks.

Ten slotte waardeert het de commissie dat de opleiding expliciet aandacht besteedt aan multiculturaliteit en taalheterogeniteit. Er wordt ook gedacht aan het opzetten van opleidingsoverschrijdende samenwerking rond kansarmoede met het graduaat Sociaal cultureel werk. De commissie moedigt dergelijke vormen van samenwerking aan. Ook besteedt de opleiding aandacht aan het werken met ICT. Niet alleen leren cursisten werken met interactieve digitale borden, maar ook wordt er in heel wat modules gecombineerd afstandsonderwijs aangeboden. Zo leren de cursisten werken binnen een elektronische leeromgeving.

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'eisen professionele en academische gerichtheid' als voldoende.

Competentieontwikkeling vindt in de opleiding plaats via aparte theoretische en praktijkmodules. De theoretische basis in de opleiding wordt praktijkgericht ingevuld. Cursisten en alumni waarderen dit. De commissie waardeert dat tevens een aantal theoretische concepten (het kernreflectiemodel van Korthagen, competentieren en sociaal constructivisme) gebruikt worden om de opleiding te onderbouwen. Lectors en cursisten blijken het echter moeilijk te vinden deze concepten toe te lichten. De mogelijkheden om vakliteratuur te lezen zijn aanwezig, maar de lectoren zouden daar nog beter gebruik van kunnen maken. De commissie vindt ook dat de vakinhouden sterker zouden moeten gebaseerd worden op recente (internationale) vakliteratuur en (toegepast) onderzoek. Ongetwijfeld kan het expertisenetwerk ELAnt hierbij helpen door gerichte bijscholingen te organiseren voor alle lectoren van het netwerk.

De praktijkgerichtheid van de opleiding benoemen de cursisten en alumni als een sterk punt van de opleiding. De begeleiding van de cursisten tijdens de stage verloopt over het algemeen goed. Zij worden minstens vier maal bezocht door hun begeleider vanuit het CVO en krijgen dan zinvolle feedback. De commissie vindt het positief dat de welzijnswetgeving in verband met stages correct opgevolgd wordt en waar nodig een risicoanalyse wordt uitgevoerd. De verplichtingen van de stageplaats in verband met gezondheidstoezicht, risicoanalyse en het opmaken van een

werkpostfiche staan duidelijk vermeld in de stageovereenkomst. In het LIO-traject vullen de cursisten de praktijkcomponent in door een onderwijsopdracht van minstens vijfhonderd uur. De commissie waardeert dat de cursisten in dit traject daarnaast via thema-avonden de link tussen praktijk en theorie kunnen leggen. Vooral de alumni vonden de thema-avonden niet altijd zinvol, omdat de structuur en organisatie te vrijblijvend is zonder een vast stramien van voorbereiding en aanpak. De commissie heeft evenwel tijdens het bezoek vastgesteld dat de opleiding hiermee aan het werk is gegaan met de herinvulling van de thema-avonden.

Voor de overige cursisten wordt de praktijkcomponent gevormd door een pakket opleidingspraktijk in het CVO en preservice praktijk in een stageschool. In de opleidingspraktijk verwerven de cursisten vaardigheden en maken ze – in een beschermde omgeving – kennis met aspecten van het leraarschap. De preservice praktijk bestaat uit een project rond beroepsgerichte competenties waarbij cursisten per twee een workshop van acht uur uitwerken en elk de helft ook effectief uitvoeren in een BSO- of TSO-school, een aantal observatieoefeningen in reële contexten en een relatief beperkt pakket actieve lesstage (twintig uur). De commissie waardeert deze opbouw en in het bijzonder de workshops. Het ontwikkelen van de workshop biedt cursisten immers een goede tussenstap tussen praktijk binnen het CVO en de actieve lesstage binnen een secundaire school. De workshop wordt ook positief beoordeeld door de stagescholen. Voorts volgt de opleiding beleidsevoluties met betrekking tot de lerarenopleiding in Vlaanderen op en vertaalt deze in het programma.

Samenvattend waardeert de commissie de praktijkgerichte competentieontwikkeling. Zowel in de preservice opleiding als in de LIO-opleiding is er bovendien zorgvuldige aandacht voor de praktijkcomponent. De commissie vindt het ook positief dat de opleiding een aantal theoretische kernconcepten introduceert. Toch meent zij dat er in de cursussen nog meer gebruik gemaakt kan worden van actuele vakliteratuur en dat de opleiding nog meer aandacht kan geven aan voor de cursisten relevante uitkomsten van onderwijsonderzoek.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

De commissie beoordeelt het facet 'samenhang van het programma' als voldoende.

De opleiding is modulair opgebouwd. De modulaire aanpak biedt de cursist een grote mate van flexibiliteit. De commissie vindt het positief dat alle modules ieder semester aangeboden worden en dat de cursisten op die manier de kans krijgen het leertraject op eigen tempo en rekening houdend met de specifieke beroeps- en gezinssituatie af te werken. De commissie vindt een goed evenwicht tussen deze flexibiliteit en de samenhang van het programma evenwel van belang. In de ogen van de commissie is de opleiding er in voldoende mate in geslaagd om een dergelijk evenwicht te vinden.

Via een competentiematrix wordt bewaakt dat alle basiscompetenties en functionele gehelen aan bod komen in de opleiding voor leraar secundair onderwijs. De opleiding heeft de voorbije jaren in de eerste plaats geïnvesteerd in de uitbouw van de leerlijn van de didactische modules. Via de POS-fiches (Praktijkinitiatie – Oefenlessen – Stage), wordt de samenhang tussen de didactische modules bewaakt. Daarnaast wordt vooral gewerkt aan het vermijden van overlappingen. Een aantal onderwerpen komt aan bod in meerdere modules. In dat geval wordt soms gekozen voor themalessen die aan de cursisten van meerdere modules tegelijk aangeboden worden. De commissie ziet evenwel mogelijkheden om de inhoudelijke samenhang tussen de overige modules onderling en met de modules 'Didactische competentie' te versterken. Cursisten en alumni gaven in gesprekken met de commissie aan dat zij tijdens de opleiding de samenhang niet helder

vonden en dat pas tegen het einde van de opleiding de ‘puzzelstukjes in elkaar vallen’. De commissie meent dat het beter communiceren over de bijdrage van elke module tot het realiseren van de basiscompetenties (zoals ook aangehaald onder 1.1), kan bijdragen tot een transparante samenhang van alle opleidingsonderdelen voor alle betrokkenen.

Voorts heeft de commissie vastgesteld dat heel wat cursisten de opleiding relatief snel (binnen twee of drie semesters) afwerken. Dit heeft te maken met het systeem van vrijstellingen voor bepaalde modules. De commissie waardeert dat de opleiding plant hier kritischer mee om te gaan door onder andere de beslissingsverantwoordelijkheid door te schuiven naar directie en opleidingsverantwoordelijken. De commissie beveelt aan om te blijven bewaken dat alle cursisten de modules ‘Didactische competentie’ in de vooropgestelde volgorde volgen. Dit blijkt in het verleden immers niet altijd het geval geweest te zijn.

Het LIO-traject werd uitgewerkt vertrekkende van het structuurschema dat in het preservice traject wordt gebruikt. Er werd evenwel gekozen voor een meer geïntegreerde aanpak van de modules. De commissie waardeert deze aanpak. Op de modules ‘Onderwijs en maatschappij’ en ‘Leraar en verantwoordelijkheden’ na wordt de inhoud van de theoretische modules aangeboden in de vorm van themalessen. De opbouw van deze themalessen is in de eerste plaats gebaseerd op de noden van cursisten in de loop van het schooljaar (betrokkenheidsmodel: vier fases met telkens de nadruk op één aspect: jezelf, de taak, de leerling, de school). Deze opbouw lijkt de commissie zinvol. Toch blijft de commissie het ook hier nuttig vinden om de link van elke themavond met de basiscompetenties te expliciteren en de organisatie te bewaken.

Facet 2.4 Studieomvang

Het facet ‘studieomvang’ voldoet aan de criteria.

De opleiding bestaat uit 60 studiepunten. De theoretische component en de praktijkcomponent omvatten elk 30 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang van een Specifieke lerarenopleiding.

Facet 2.5 Studietijd

De commissie beoordeelt het facet ‘studietijd’ als onvoldoende.

Sinds enkele jaren doet de opleiding inspanningen om de studeerbaarheid van het programma systematisch op te volgen. Hiervoor werden reeds verschillende methoden toegepast. Een specifieke studietijdmeting, een studietijdmeting als deel van de cursistentevredenheidsenquête en focusgesprekken gaven de opleiding informatie over de studeerbaarheid van de opleiding. De commissie waardeert deze inspanningen. De resultaten van de cursistentevredenheidsenquête gaven aan dat de globale reële studielast overeenkomt met de begrote studietijd. In het focusgesprek legden cursisten eerder de nadruk op het feit dat de opleiding toch wel zwaar is in combinatie met professionele activiteiten en een gezinsleven. Ook uit de gesprekken die de commissie voerde met cursisten en alumni blijkt dat de opleiding zwaar maar haalbaar is.

Wanneer de resultaten van de studietijdmetingen op moduleniveau bekeken worden, blijkt evenwel een aantal grote verschillen tussen reële en begrote studietijd. De commissie beveelt aan de studeerbaarheid van het programma verder te blijven opvolgen, een efficiënt meetinstrument en analyse-instrument te ontwikkelen en de vastgestelde afwijkingen op moduleniveau grondig te

onderzoeken. Ze vindt het ook noodzakelijk dat de opleiding initiatieven neemt om de afwijkingen op moduleniveau te corrigeren en de studeerbaarheid van het programma voor de cursisten haalbaar te houden.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De commissie beoordeelt het facet 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' als voldoende.

Het didactische concept van de opleiding is gebaseerd op het sociaal constructivisme, competentiegericht onderwijs en gecombineerd onderwijs. Het CVO streeft naar vraaggestuurd, flexibel, gedifferentieerd en praktijkgebaseerd onderwijs. Het samen leren, ontwikkelen en uitbouwen van talenten staan daarbij centraal. Om deze visie te realiseren worden vier basiswaarden gehanteerd: zelfstandigheid, optimisme, openheid en innovatiebereidheid. De commissie waardeert deze kijk op de opleiding, maar vindt dat verheldering nodig is over wat deze visie concreet betekent voor de opleiding in de realisatie van de basiscompetenties. Hoewel de commissie een gedeelde visie op de opleiding heeft vastgesteld bij de lectoren (zie ook facet 1.1), lijkt deze visie in haar operationalisering weinig sturend voor de keuze van de werkvormen, die individueel bepaald worden door de lector.

Er wordt in de theoretische modules gebruik gemaakt van diverse werkvormen. Doordat de keuze van de werkvorm volledig bij de individuele lector gelegd wordt, is de variatie aan werkvormen waarmee de cursisten gedurende de opleiding geconfronteerd worden wisselend. Bij haar gesprekken met studenten en alumni kreeg de commissie verschillende reacties over de kwaliteit en de variatie van de werkvormen. Afhankelijk van de lectoren van wie een cursist les krijgt, kan hij vooral geconfronteerd worden met hoorcolleges, dan wel met een heel gevarieerd pakket aan werkvormen. De commissie pleit er dan ook voor om werk te maken van een veel sterkere afstemming over de lectoren heen over welke werkvormen in welke modules gebruikt worden. Indien cursisten actief geconfronteerd worden met het gebruik van verschillende werkvormen in hun opleiding en een onderbouwing van de lectoren voor de keuze daarvan, zullen zij immers ook beter leren deze zelf toe te passen. De commissie vindt dat de lectoren in deze context een voorbeeldgedrag moeten vertonen, zowel in de opbouw van de cursussen als in het gebruik van werkvormen en de integratie van ICT.

De didactische modules kennen een goede opbouw, waarbij onder ander via de POS-fiche (zie facet 2.3) een duidelijke opbouw wordt bewaakt. De commissie waardeert in het bijzonder de workshop die de cursisten moeten uitwerken in 'Didactische competentie stage 2'. De commissie vindt dit een goede manier om de stap tussen opleidingspraktijk in het CVO en stage voor de klas te helpen overbruggen.

Voor alle modules (met uitzondering van de stagemodules en de praktijk in de LIO-baan) kunnen de cursisten afstandsonderwijs volgen binnen de elektronische leeromgeving. In de praktijk beoordelen de lectoren pas na een grondige eerste kennismaking met de groep cursisten definitief of ze al dan niet gecombineerd onderwijs aanbieden voor een specifieke module. Deze beslissing is afhankelijk van de ICT-vaardigheid (concreet het gebruik van de digitale leeromgeving) van de cursisten. Als deze te beperkt is, wordt ervoor gekozen om de cursisten klassikaal en sterk begeleid het gebruik van de digitale leeromgeving te laten oefenen, alvorens modules in gecombineerd onderwijs aan te bieden. Wanneer gecombineerd onderwijs toegepast wordt, kiest men voor minstens 25 tot maximaal 50 % afstandsonderwijs. De commissie waardeert de investeringen die de voorbije jaren in de opleiding gedaan zijn om het gecombineerd onderwijs uit te bouwen. Cursisten en alumni zijn hier ook positief over. De commissie stelt het tevens op prijs

dat flexibel omgesprongen wordt met het gebruik van gecombineerd onderwijs in functie van de noden van de cursistengroep die een specifieke module volgt. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding streeft naar gemeenschappelijke afspraken voor alle lectoren bij het organiseren van afstandsonderwijs, maar ziet ruimte om dit aspect te versterken.

De opleiding kiest voor heterogene groepen qua vooropleiding en vakgebied. Zowel de lectoren als cursisten en alumni zien een duidelijke meerwaarde in de bewuste keuze voor heterogene groepen. Cursisten leren van elkaar en krijgen hierdoor een beter inzicht in de specifieke aanpak en technieken in andere vakken die misschien ook bruikbaar zijn in de eigen lessen. De commissie heeft respect voor de keuze voor heterogene groepen, maar vindt dat de kansen die hieruit voortvloeien nog te weinig benut worden in de opleiding. Het leren van elkaar wordt nog te veel aan het toeval over gelaten. De commissie beveelt aan om meer te werken met interdisciplinaire groepsopdrachten waarbij cursisten met verschillende achtergronden gericht samen een opdracht dienen uit te werken.

In het bijzonder waardeert de commissie het project rond vakdidactiek dat in het expertisenetwerk ELAnt wordt uitgewerkt, waarbij cursisten de gelegenheid krijgen om twee workshops te volgen, onder andere rond vakdidactische thema's en vakdoorbrekend werken.

Daarnaast wordt in de begeleiding en evaluatie van de cursist gebruik gemaakt van een portfolio. Dit portfolio wordt gebruikt om zelfreflectie te stimuleren aan de hand van het kernreflectiemodel van Korthagen. De commissie waardeert dat in het portfolio de cursisten hun eigen leerproces evalueren aan de hand van de basiscompetenties. Hierbij kiest de cursist zelf welke competenties hij verder uitdiept. De commissie waardeert dat in het portfolio het bewijs- en illustratiemateriaal slechts van korte commentaar dient voorzien te worden. Voor het syntheseverslag wordt een zestal pagina's als voldoende aanzien. De commissie waardeert dat het portfolio dus in de eerste plaats een werkinstrument is en geen overdreven bureaucratische opdracht.

De commissie heeft begrip voor de keuze om eigen cursusmateriaal uit te werken om de kosten voor cursisten te drukken. Deze keuze biedt lectoren ook flexibiliteit om de inhoud van de modules vorm te geven. Anderzijds vereist dit van de lectoren wel een heel goede opvolging van het domein dat in de module behandeld wordt, zowel theoretisch als in de praktijk. De commissie pleit er dan ook voor om boeken niet per definitie uit te sluiten als cursusmateriaal. De commissie heeft het cursusmateriaal tijdens het bezoek kunnen inzien. De kwaliteit van dit materiaal is wisselend. Een deel van het cursusmateriaal is weinig theoretisch onderbouwd en niet altijd even actueel. Waar theoretische modellen toegelicht worden, ontbreken bovendien vaak verwijzingen naar de originele teksten. Gezien de diverse doelgroep heeft de commissie begrip voor het feit dat niet van alle cursisten verwacht wordt dat ze oorspronkelijke wetenschappelijke teksten ter hand nemen, maar de commissie vindt het wel van belang dat de cursisten die dit wel willen doen, zich kunnen baseren op correcte en recente referenties.

De opleiding maakt gebruik van het digitale leerplatform Dokeos. Alle lectoren maken hier gebruik van. De commissie waardeert dat veel geïnvesteerd wordt in de begeleiding van het gebruik hiervan. Ze heeft wel vastgesteld dat het gebruik sterk wisselt van lector tot lector. Soms vormt het gebruik van Dokeos een toegevoegde waarde voor het onderwijs. In andere gevallen wordt het evenwel nog enkel gebruikt als doorgeefluik van informatie. De commissie adviseert om te streven naar gemeenschappelijke afspraken voor alle lectoren bij het gebruik van het digitaal leerplatform. Minimaal moet een aantal criteria worden uitgeschreven waaraan zij het digitaal lesmateriaal moeten toetsen. Ook binnen de digitale leeromgeving zal het lesmateriaal van de lectoren inspirerend werken voor de cursisten bij het ontwikkelen van eigen digitale lessen.

Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

De commissie beoordeelt het facet 'beoordeling en toetsing' als goed.

De opleiding beschikt over een degelijk uitgewerkte evaluatieprocedure. Lectoren worden ondersteund bij het opstellen van evaluaties via een checklist 'wat is een goed evaluatie-instrument' en een stappenplan 'betrouwbare en valide toetsmethoden'. De commissie stelt vast dat de lectoren deze instrumenten effectief door gebruiken. Ook worden evaluatie-instrumenten besproken binnen het vakoverleg. De commissie waardeert deze initiatieven om de kwaliteit van de toetsing te bewaken. Niettemin wordt de verantwoordelijkheid voor de keuze van evaluatievormen in de eerste plaats bij de individuele lector gelegd. De commissie zou een sterkere en gemeenschappelijke inhoudelijke afstemming over de lectoren heen op prijs stellen. Naast het stimuleren van de kwaliteit van de individuele evaluaties, zou op die manier ook beter kunnen bewaakt worden dat de toetsing en beoordeling op opleidingsniveau gevarieerd is en bewaakt kan worden dat alle basiscompetenties getoetst worden in de opleiding.

In het preservice traject wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van permanente evaluatie. Zo maken de cursisten individuele en groepsopdrachten en geven ze presentaties en (mini)lessen. Soms wordt gebruikgemaakt van peer-assessment. Voor een deel van de modules wordt een examen afgenomen. Binnen het LIO-traject wordt meestal gebruikgemaakt van permanente evaluatie, maar dan vooral formatief, terwijl dit bij het preservice-traject eerder summatief is. Op het einde van het schooljaar geven de LIO-cursisten een examenles die tevens wordt beoordeeld door een lector die niet rechtstreeks betrokken is bij de opleiding. De alumni met wie de commissie sprak, gaven aan dat deze beoordeling steeds correct en volgens de verwachtingen verloopt. In de modules 'Onderwijs en maatschappij' en 'Leraar en verantwoordelijkheden' wordt gebruik gemaakt van een klassiek examen.

De stage wordt beoordeeld op basis van een standaard evaluatieformulier. De mentor schrijft een verslag over de stage en geeft een waardering van de kwaliteit. Het is echter de begeleidende lector die na overleg het uiteindelijke oordeel geeft. Indien de lector aanwijzingen heeft dat de stage negatief zou kunnen beoordeeld worden, wordt een collega gevraagd om een stageles mee te volgen en te beoordelen om zo de consistente en faire beoordeling maximaal te bewaken.

De commissie waardeert het dat binnen het portfolio zowel het proces als het product worden beoordeeld. Ze vindt het positief dat dit portfolio gebruikt wordt om meer module-overschrijdend en competentiegericht te beoordelen. Wat de examenles betreft: het proces wordt beoordeeld door de coach uit de opleiding, het product wordt beoordeeld door een externe jury. Nochtans vonden alumni het vreemd en soms storend dat lectoren, die niet betrokken waren bij het hele leerproces, een belangrijke rol kregen toebedeeld in de eindbeoordeling van de examenles. Ook de opleiding wil het systeem in vraag stellen en een brede commissie samenstellen die moet oordelen over de examenles. Daarin heeft de begeleidende lector een belangrijke plaats. De commissie waardeert deze plannen en beveelt aan de juryleden meer nauwkeurige richtlijnen te geven, zodat de consistentie van de beoordeling verhoogd wordt.

De commissie heeft een staal van voorbeeldtoetsen ingezien, evenals de portfolio's van de cursisten. Ze vindt de kwaliteit en de variatie van de evaluatievormen goed. Ze stelt ook het streven naar snelle feedback bij elke opdracht op prijs. In de praktijk blijkt evenwel zowel uit de cursistentevredenheidsenquêtes als uit de gesprekken met cursisten en alumni dat de feedback wisselend van snelheid en kwaliteit is. De commissie beveelt aan om de kwaliteit van de feedback

beter te bewaken. Goede feedback heeft immers een positieve impact op de kwaliteit van het leerproces.

Informatie over de beoordeling en toetsing wordt vermeld in de studiewijzer per module. Daarnaast krijgen de cursisten ten laatste de derde week van het semester voor elke module een evaluatiecontract waarin alle informatie met betrekking tot de evaluatie van die module is opgenomen. De cursisten ondertekenen dit evaluatiecontract ter kennisname. Cursisten en alumni zijn tevreden over de transparantie van de evaluaties en geven aan dat ze goed op de hoogte zijn over hoe zij beoordeeld worden.

Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden

De commissie beoordeelt het facet 'toelatingsvoorwaarden' als voldoende.

De opleiding hanteert de decretale toelatingsvoorwaarden. Cursisten met een diploma secundair of hoger onderwijs kunnen zonder meer inschrijven. Het aantal plaatsen in de opleiding is evenwel gelimiteerd. Voor cursisten die niet over een diploma secundair onderwijs beschikken, werd in het verleden een brugprogramma aangeboden. De opleiding koos er evenwel recent voor om de beschikbare middelen in de opleiding zelf in te zetten. Cursisten zonder diploma secundair onderwijs worden nu, na het niet slagen op een toelatingsproef, doorverwezen naar het CVO Provincie Antwerpen voor het brugprogramma.

Het programma trekt een heel heterogene groep cursisten aan. Iets meer dan de helft van de cursisten heeft een hoger onderwijsdiploma. De overige cursisten hebben hoogstens een diploma secundair onderwijs. De opleiding doet haar best om de opleiding te laten aansluiten bij het niveau van de instromende cursisten. Zij streeft daarbij vooral naar differentiatie in de modules. Alumni met een hogere opleiding geven aan dat niet alle lectoren daarin slagen. De commissie meent dat een verdere differentiatie, zowel naar laagopgeleiden als naar hoogopgeleiden, in functie van de vooropleiding van de cursist zou toelaten het leerproces tijdens de SLO effectiever te maken. Hierbij ziet zij onder andere ruimte om op vakdidactisch vlak de opleiding te versterken.

Tijdens het eerste lesmoment worden de taal- en ICT-vaardigheden van nieuwe cursisten gescreend. Er wordt facultatief taalondersteuning aangeboden aan de cursisten die taalmoeilijkheden ondervinden. Lectoren of de zorgcoördinator kunnen deze ondersteuning adviseren. Het is evenwel een vrijblijvende keuze voor de cursisten of zij al dan niet deelnemen aan de taalondersteuning. In de praktijk wordt weinig gebruik gemaakt van het aanbod. De commissie vindt dat cursisten nog sterker mogen aangezet worden om de taalondersteuning te volgen. Een goede taalbeheersing is immers essentieel voor elke leraar.

De opleiding heeft een uitgewerkt EVC- en EVK-beleid. Het toekennen van vrijstellingen gebeurt in principe door de directeur. Vrijstellingen op basis van eerder verworven kwalificaties gebeuren aan de hand van een matrix die voor de dichtst aansluitende opleidingen bepaalt welke vrijstellingen een cursist krijgt. Bij andere diploma's wordt in overleg met de betrokken lector bepaald of een vrijstelling al dan niet wordt toegekend. Wanneer er twijfel is, kan de cursist een competentiegerichte vrijstellingsproef worden opgelegd. Een dergelijke proef is de standaard procedure bij elders verworven competenties (EVC). Een meer gedetailleerde aanpak voor EVC wordt ontwikkeld in overleg met het expertisenetwerk ELAnt. De commissie hoopt dat door deze aanpak de toekenning van vrijstellingen op basis van EVC verder zou kunnen geobjectiveerd worden.

Oordeel over onderwerp 2: **Programma**

facet 2.1	relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma	onvoldoende
facet 2.2	eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	voldoende
facet 2.3	samenhang van het programma	voldoende
facet 2.4	studieomvang	OK
facet 2.5	studielast	onvoldoende
facet 2.6	afstemming tussen vormgeving en inhoud	voldoende
facet 2.7	beoordeling en toetsing	goed
facet 2.8	toelatingsvoorwaarden	voldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De gebruikte werkvormen en toetsingmethodes zijn afgestemd op de doelstellingen. Ook is de commissie positief over het academische en professionele karakter van de opleiding. Evenwel meent de commissie dat de opleiding de onderbelichting van enkele functionele gehelen in het programma dient weg te werken om de kwaliteit van de opleiding te verhogen en het leerproces van de cursisten te versterken.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Beschrijving personeelsbeleid

Het kader voor het personeelsbeleid wordt uitgewerkt op het niveau van het Stedelijk Onderwijs en op het niveau van de divisie Volwassenenonderwijs. De opleiding steunt op de instrumenten en begeleiding die op deze niveaus uitgewerkt worden. De begeleiding van nieuwe collega's, de gebruikte functiebeschrijvingen en functioneringsbegeleiding zijn bijvoorbeeld gebaseerd op wat centraal ontwikkeld wordt. De functioneringsbegeleiding bestaat uit verschillende gesprekken: het planningsgesprek, het functioneringsgesprek en het evaluatiegesprek.

Nieuwe lectoren worden opgevolgd en gecoacht door de directie. Zij krijgen in de beginperiode van hun indiensttreding een lesbezoek van de directeur of de adjunct-directeur. Op basis van de geobserveerde les wordt er een verslag opgemaakt over het functioneren van de lector in de klas en worden indien nodig tips voor verbetering aangeboden.

Er wordt bij aanwerving van nieuwe lectoren gestreefd naar een evenwicht tussen inhoudelijke deskundigheid en didactische competenties. Naast de opleiding is vooral de praktijkervaring van de lector belangrijk. Jaarlijks wordt voor de toewijzing van modules aan de lectoren een interne sollicitatieprocedure uitgeschreven. Hoewel het anciënniteitsprincipe zwaar blijft doorwegen, stimuleert deze aanpak de lectoren om hun keuze voor bepaalde modules jaarlijks te overwegen en laat hij tot op zekere hoogte toe om de beste man/vrouw op de juiste plaats in te zetten. Het volledige directieteam wordt betrokken bij de verdeling om zo tot een gedragen besluit te komen. Elk nieuw personeelslid of personeelslid dat van taak verandert, wordt uitgenodigd door de directeur of de adjunct-directeur voor een planningsgesprek. In dit planningsgesprek wordt met het personeelslid een eigen specifieke taakinvulling afgesproken rekening houdend met de bestaande functiebeschrijving. Er wordt tijdens het gesprek een onderscheid gemaakt tussen basistaken, specifieke taken en de uitbreidingstaken.

Het nascholingsbeleid is gebaseerd op een model dat stelt dat professionals op drie verschillende manieren impliciet leren: tijdens het werken, het meer systematisch onderzoeken van het werk en het creëren van nieuwe mogelijkheden door ontwerpactiviteiten. Deze drie vormen van impliciet leren leiden tot drie vormen van leren die beleidsmatig ondersteund kunnen worden: uitwerken, uitbreiden en uitdragen.

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' als voldoende.

De commissie is van mening dat het kader voor het personeelsbeleid van het Stedelijk Onderwijs in Antwerpen een goede basis biedt voor het personeelsbeleid van het CVO. De concrete implementatie van het personeelsbeleid in het CVO ligt bij de directie. De commissie is positief over de instrumenten die ontwikkeld zijn voor het personeelsbeleid van de opleiding. Wel lijkt het haar zinvol de algemene onthaalmap verder aan te vullen met meer gedetailleerde informatie over de eigen opleiding. In de versie die de commissie kon inkijken, was de opleidingsspecifieke informatie summier. Ook pleit de commissie er voor om meer aandacht te besteden aan het uitschrijven van de functiebeschrijving van de lector als lerarenopleider.

Bij de vervanging van de opleidingscoördinator, die recent ontslag heeft genomen, wordt volgens de commissie dan ook best gezocht naar een sterk profiel met een goede kennis van de diverse aspecten van een lerarenopleiding. Het zal immers de verantwoordelijkheid van de opleidingscoördinator zijn om het lectorenteam inhoudelijk aan te sturen en de opleiding verder te versterken. Het opleidings- en bijscholingsbeleid kan volgens de commissie dan ook best in functie hiervan ingevuld worden. De keuze om steeds meer voor (bijna) voltijdse aanstellingen te kiezen creëert volgens de commissie zeker ook mogelijkheden om de expertise van de lectoren te versterken en de bijscholing specifiek te richten op hun rol als lerarenopleider.

De commissie heeft met de lectoren gesproken en hun cv's kunnen inkijken. Ook heeft ze feedback van cursisten en alumni gekregen over de kwaliteit van de lectoren. Ze heeft daarbij vastgesteld dat de opleiding over een dynamisch team beschikt, zowel op directieniveau, als op niveau van andere personeelsleden. Zij tonen allen een grote betrokkenheid bij de opleiding. Wat de vakinhoudelijke expertise van de lectoren betreft, heeft de commissie vastgesteld dat de lectoren vooral over pedagogische en psychologische expertise en een goede kennis van het werkveld beschikken. De commissie vindt echter dat de onderwijskundige en opleidingsdidactische expertise in de personeelsgroep verstevigd moet worden. Een dergelijke expertise kan immers bijdragen tot het verder versterken van de kwaliteit van de opleiding. Door de samenwerking binnen ELAnt (zie *onder andere facet 2.1*), wordt dit hiaat al wel gedeeltelijk opgevangen. De directie wil bij aanwervingen, naast de inhoudelijke expertise, ook kijken naar de competenties die door de bestaande personeelsleden in de opleiding opgenomen worden en in functie daarvan op zoek gaan naar ontbrekende competenties. De commissie vindt deze aanvullende benadering zinvol om zo een sterk team uit te bouwen.

Ondanks de grote betrokkenheid van het hele team signaleert de commissie verder dat men beter zou moeten bewaken dat alle lectoren goed voorbereid zijn op de module die ze moeten geven. De cursisten gaven aan dat een aantal lectoren over onvoldoende praktijkervaring beschikt om de module goed in te vullen. De commissie heeft verder vastgesteld dat bij een wel bij een deel van de lectoren expertise beschikbaar is over recente evoluties in het onderwijs, het actief gebruik van de basiscompetenties als uitgangspunt voor de opleiding, de conceptuele onderbouwing van de opleiding of het gebruik van de elektronische leeromgeving, maar dat deze kennis

niet altijd even goed gedeeld wordt binnen het lectorenteam. De commissie vindt het wenselijk dat hier de nodige aandacht aan besteed wordt, zodat alle lectoren over deze competenties zouden beschikken.

De commissie waardeert het dat de opleiding beschikt over een uitgewerkt nascholingsbeleid. Het professionaliseringsmodel vertaalt zich in collegiale coachingsgroepen, geplande reflectiemomenten, studiedagen georganiseerd door het centrum en externe nascholingsinitiatieven.

Facet 3.2 Kwantiteit personeel

De commissie beoordeelt het facet 'kwantiteit van het personeel' als voldoende.

De directeur en adjunct-directeur zijn verantwoordelijk voor het beleid op het niveau van het CVO. Zij worden elk voor 0,25 VTE begroot. Ze worden op opleidingsniveau bijgestaan door een voltijdse opleidingscoördinator (niet ingevuld ten tijde van het visitatiebezoek omwille van een personeelsswissel). Daarnaast kan de opleiding rekenen op ondersteuning door een kwaliteitscoördinator (0,45 VTE), een zorgcoördinator (0,2 VTE), een coördinator personeelsadministratie (0,2 VTE), twee ICT-coördinatoren (elk 0,05 VTE), een ombudspersoon (0,05 VTE) en bijna 3 VTE administratieve ondersteuning.

De opleiding zelf werd in januari 2011 ingevuld door achttien lectoren (samen 10,75 VTE). Zij voorzien onderwijs voor iets meer dan vierhonderd cursisten. Gezien de cursistenaantallen, vindt de commissie het aantal personeelsleden voldoende om de opleiding kwaliteitsvol aan te bieden. De lectoren worden goed omkaderd door de directie, de coördinatoren en het administratief personeel.

Oordeel over onderwerp 3: Inzet van het personeel

facet 3.1	kwaliteit personeel	voldoende
-----------	---------------------	-----------

facet 3.2	kwantiteit personeel	voldoende
-----------	----------------------	-----------

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 4 VOORZIENINGEN

Facet 4.1 Materiële voorzieningen

De commissie beoordeelt het facet 'materiële voorzieningen' als voldoende.

De opleiding maakte op het moment van de visitatie gebruik van twee locaties. In de campus Durlletstraat worden de gebouwen gedeeld met twee andere stedelijke CVO's en een basisschool. Op deze campus wordt enkel dagonderwijs georganiseerd binnen de SLO. Vanaf het schooljaar 2011-2012 verhuizen de activiteiten van het CVO van deze campus naar een nieuwe campus voor volwassenenonderwijs aan de Grote Steenweg in Berchem. De huidige leslokalen in de campus Durlletstraat voldoen aan de basisnoden voor de lerarenopleiding. In twee klassen is een

smartboard aanwezig en zijn voldoende computerlokalen ter beschikking. Toch zijn de randvoorwaarden niet luxueus. De klaslokalen zijn, omwille van de voorgeschiedenis van de campus, eerder op gebruik voor lagere en secundaire scholieren gericht. Er is een tekort aan vooral grotere lokalen en de leraarskamer wordt gedeeld met de andere scholen op de campus, waardoor er geen rustige eigen werk- en ontmoetingsruimte beschikbaar is. Door de geplande verhuis werden recent geen investeringen voor de lerarenopleiding meer gedaan op deze campus.

Op de campus Pestalozzistraat worden de gebouwen gedeeld met een secundaire school. Het avondonderwijs in de SLO wordt op deze campus georganiseerd. 's Avonds heeft de opleiding toegang tot alle lokalen. Overdag kunnen de lectoren terecht in een beperkt aantal toegewezen lokalen. De huidige gebouwen voldoen over het algemeen aan de noden van de SLO. De opleiding beschikt over een groot aantal klassieke leslokalen, waarvan een aantal uitgerust zijn met smartboard en andere ICT-infrastructuur. Aangezien het aantal pc-lokalen beperkt is, werd een draadloos netwerk geïnstalleerd. De cursisten kunnen ook gebruik maken van de labo's, het biologielaokaal, het tekenlokaal en de turnzaal. Indien cursisten andere specifieke vaklokalen willen gebruiken voor oefenlessen, kunnen zij terecht in andere scholen van het Stedelijk Onderwijs in Antwerpen. Van deze mogelijkheid wordt slechts zelden gebruik gemaakt.

De commissie ziet veel mogelijkheden bij de verhuis naar de nieuwe campus, waar op termijn alle cursisten zullen ondergebracht worden. Deze campus moet rekening houden met de specifieke doelgroep van volwassen cursisten binnen de Specifieke lerarenopleiding. De commissie gaat er dus van uit dat de kwaliteit van de leslokalen in de nabije toekomst zal verbeteren. Het samenbrengen van alle lectoren zal ongetwijfeld de aansturing van de opleiding vereenvoudigen en de samenwerking stimuleren.

De opleiding beschikt op dit moment op geen van beide campussen over een bibliotheek. De opleiding vangt dit deels op door de cursisten mee te nemen naar het Atlas-documentatiecentrum waar heel wat educatief materiaal ter beschikking is en door het recent afsluiten van een samenwerkingsakkoord met de Artesishogeschool Antwerpen. Of dit laatste samenwerkingsverband ook effectief tot meer bibliotheekgebruik zal leiden, was niet duidelijk op het moment van het bezoek van de visitatiecommissie. Gezien het feit dat de theoretische component van de opleiding versterking behoeft en dat deze bibliotheek enkel tijdens de kantooruren open is (zoals ook aangegeven onder facet 2.2), lijkt het de commissie zinvol om verder te blijven zoeken naar geschikte mogelijkheden om de studenten toegang te verlenen tot bronnenmateriaal.

Facet 4.2 Studiebegeleiding

De commissie beoordeelt het facet 'studiebegeleiding' als goed.

De opleiding organiseert jaarlijks openlesdagen. Voor de inschrijvingen in de zomer worden lectoren geëngageerd. De nieuwe cursisten die in februari instappen, worden opgevangen door secretariaatsmedewerkers. Er werd recent een overzicht van veel gestelde vragen uitgewerkt, zodat alle inschrijvers over correcte informatie beschikken. Bij hun inschrijving krijgen cursisten ook een onthaalmap met basisinformatie over de opleiding. Ook via de website worden potentiële cursisten uitgebreid geïnformeerd. Op de eerste lesdag worden de nieuwe cursisten onthaald. Ze maken op dit moment kennis met de elektronische leeromgeving. Daarna worden ze onderworpen aan een taal- en ICT-screening (zie ook facet 2.8). Cursisten en alumni gaven aan dat ze goed opgevangen worden.

Tijdens de opleiding kunnen cursisten vlot terecht bij de lectoren, de opleidingscoördinator en het secretariaat. Indien er een zorgvraag is, wordt de cursist doorverwezen naar de zorgcoördinator. Indien problemen op deze manier nog niet opgelost geraken, kunnen cursisten terecht bij de ombudspersoon. Het kader voor hulpverlening is uitgebouwd, maar de tussenkomsten zijn eerder uitzonderlijk. Cursisten in het LIO-traject hebben naast de lectoren die de thema-avonden verzorgen ook een coach die hen begeleidt bij het praktijkdeel van de opleiding. Cursisten zijn over het algemeen tevreden over de begeleiding die ze krijgen binnen de opleiding. De commissie waardeert ook dat er nauwelijks afwezigheden genoteerd zijn en dat deze nabij opgevolgd worden. Na drie tot vier afwezigheden worden de cursisten gecontacteerd om na te gaan wat de redenen voor hun afwezigheid is.

Oordeel over onderwerp 4: Voorzieningen

facet 4.1	materiële voorzieningen	voldoende
facet 4.2	studiebegeleiding	goed

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

ONDERWERP 5 INTERNE KWALITEITSZORG

Beschrijving kwaliteitszorgbeleid

Na het evalueren van de missie, visie en waarden van het CVO, werd in 2009–2010 een vierjarenbeleidsplan opgesteld met strategische en operationele doelstellingen en prestatie-indicatoren. Tevens werden rollen en verantwoordelijkheden gedefinieerd, evenals wie er geconsulteerd en geïnformeerd moet worden. In de loop van 2010–2011 is aan elke indicator een meetinstrument gekoppeld. Een nulmeting was op het moment van het visitatiebezoek nog niet georganiseerd, maar werd wel gepland. In het plan zijn acties op de verschillende niveaus van de organisatie gedefinieerd. De acties op opleidingsniveau werden besproken met het volledige lectorenteam. Tijdens deze bespreking werd een prioriteitsbepaling afgesproken en een jaaractieplan opgesteld.

De opleiding heeft recent gekozen voor het ESF-managementsmodel als basis voor de interne kwaliteitszorg. Dit model werkt op basis van de Plan-Do-Check-Act-cyclus. Op het intranet van het centrum worden alle procedures beschreven. Het uitwerken van een kwaliteitshandboek is gepland voor de nabije toekomst, maar op het moment van het bezoek van de visitatiecommissie waren op dit vlak nog weinig concrete initiatieven genomen.

De opleiding heeft sinds het schooljaar 2009–2010 haar overlegstructuur geformaliseerd. Op centrumniveau is er het directieteam dat de adviezen die op opleidingsniveau geformuleerd worden, bekrachtigt, de stuurgroep kwaliteit (adjunct-directeur, kwaliteitscoördinator en afgevaardigden uit de opleidingen en de administratie) die acties opzet en adviezen formuleert voor kwaliteitsverbetering en ten slotte het coördinatiecomité Kworov (overleg directie-kwaliteitscoördinator). Op opleidingsniveau is er een coördinatiecomité SLO (overleg directie-kwaliteitscoördinator-opleidingscoördinator) en de werkgroep kwaliteit (opleidingscoördinator-kwaliteitscoördinator-minstens drie lectoren). Voor de lectoren is er een Raad voor Inspraak en Overleg (RIO) waarin directie, coördinatoren, lectoren en de administratieve medewerkers viermaal per jaar overleggen. Er werden ten tijde van het bezoek aan de opleiding tevens plannen gemaakt om een cursisten-

overlegorgaan op opleidingsniveau op te richten om te overleggen over kwaliteitsverbetering in de opleiding.

De cursisten worden semestrieel bevraagd via een klassikaal afgenomen elektronische cursistentevredenheidsenquête. Deze bestaat uit een evaluatie van de modules, de toetsing en de lectoren. Tevens wordt een studietijdmetering klassikaal afgenomen om een goede responsgraad te waarborgen. Uitvallers worden telefonisch bevraagd. De alumni werden in het schooljaar 2010–2011 voor het eerst bevraagd. Het is de bedoeling hen en het werkveld tweejaarlijks formeel te bevragen. Nu worden mentoren bij schoolbezoeken en de mentorendag enkel informeel bevraagd. Voorts is het de bedoeling om cursussen, evaluaties en het gebruik van de digitale leeromgeving jaarlijks voor vier lectoren te screenen. De directie screent de didactische aanpak van de lectoren. Daarnaast is in aanloop naar de visitatie een aantal focusgroepgesprekken gehouden.

Facet 5.1 Evaluatie resultaten

De commissie beoordeelt het facet 'evaluatie resultaten' als voldoende.

De commissie waardeert het dat de voorbije jaren werk gemaakt is van het uitbouwen van een meer geformaliseerde aanpak van de interne kwaliteitszorg. De opleiding wordt hierbij goed ondersteund vanuit het Stedelijk Onderwijs. De opleiding wordt sinds een aantal jaren periodiek geëvalueerd door de cursisten. De commissie waardeert dat de opleiding door het klassikaal laten invullen van deze bevraging een oplossing gevonden heeft voor de vroegere lage responscijfers. Ze vindt het goed dat gewerkt wordt aan het uitbouwen van een formeel cursistentoverlegorgaan. De commissie vindt het positief dat afhakers telefonisch bevraagd worden over de redenen voor het afhaken. Er bestaan plannen om ook andere doelgroepen systematisch en formeel te bevragen. Alumni werden in aanloop naar de visitatie een eerste keer formeel bevraagd. Dit zou in de toekomst structureel moeten geïmplementeerd worden. Hetzelfde plan bestaat voor bevraging van het werkveld. Nu wordt gerekend op de informele contacten tijdens stagebezoeken en op de – succesvolle – mentorendag. De commissie vindt het verder positief dat de opleiding bij haar bevragingen streefdoelen vooropstelt. Deze streefdoelen zouden volgens haar wel scherper mogen worden geformuleerd, dat wil zeggen op basis van de functionele gehelen binnen het beroepsprofiel leraar secundair onderwijs. De focusgroepgesprekken die in aanloop naar de visitatie zijn gehouden, hebben bovendien extra informatie opgeleverd. De commissie vindt dit een zinvolle manier om feedback over de opleiding te vergaren.

De commissie waardeert het dat de directie veel belang hecht aan interne kwaliteitszorg. Zij vindt het ook goed dat het CVO over een voltijdse kwaliteitscoördinator beschikt. Op die manier worden de opleidingscoördinator en de lectoren goed ondersteund bij het uitvoeren van de procedures met betrekking tot interne kwaliteitszorg. Zij waardeert de aanpak van de interne kwaliteitszorg en de formalisering ervan. Dit proces houdt evenwel ook het risico in van bureaucrativering. De commissie beveelt de opleiding dan ook aan hiervoor waakzaam te blijven.

Het zelfevaluatie rapport is helder geschreven en aandachtspunten worden open en zelfkritisch geformuleerd. Ook uit de gesprekken bleek dat de geplande visitatie aangegrepen is om hard te werken aan de verbetering van de kwaliteit van de opleiding. De initiatieven werden SMART geformuleerd. De gesprekken tijdens het bezoek vormden een goede aanvulling op het zelfevaluatie rapport en hebben de commissie in staat gesteld een gefundeerde evaluatie van de opleiding te maken.

Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

De commissie beoordeelt het facet 'maatregelen tot verbetering' als voldoende.

Kwaliteitsverbetering wordt aangestuurd vanuit de directie of de opleidingscoördinator. Indien de vooropgestelde streefdoelen niet behaald worden, wordt onderzocht of een verbetertraject kan opgesteld worden. Eindverantwoordelijke hiervoor is de opleidingscoördinator. Voor elk project wordt een sjabloon uitgewerkt dat aansluit bij de PDCA-cyclus. Dit is de basis voor opvolging. Enkele voorbeelden van verbetermaatregelen uit het verleden zijn de invoering van het beroepenproject, de uitwerking van de criteriafiche voor de modules 'Didactische Competentie' en het organiseren van een mentorendag.

De commissie heeft vastgesteld dat de nieuwe directie voor een nieuwe dynamiek binnen de opleiding gezorgd heeft. Er heerst een positieve sfeer om de kwaliteit van de opleiding voortdurend te verbeteren. Volgens een aantal lectoren met wie de commissie sprak, is er na de directiewissel een duidelijke evolutie vast te stellen waarbij de lectoren zich meer dan vroeger verantwoordelijk voelen en initiatief nemen om mee de verbeterplannen te realiseren. Uit de gesprekken die de commissie met cursisten en alumni voerde en uit het zelfevaluatie-rapport bleek immers dat een aantal in het verleden vastgestelde aandachtspunten inmiddels reeds aangepakt waren. Ook met de implementatie van kwaliteitszorgstructuren is de voorbije jaren duidelijk vooruitgang geboekt.

In het kader van het verbeterperspectief meent de commissie dat de tijd gekomen is voor een planmatige en structurele uitvoering van kwaliteitszorg. Zoals eerder al aangehaald (zie *andere facet 2.3 en facet 3.1*) pleit de commissie ervoor om sterk in te zetten op de verdere inhoudelijke kwaliteitsverbetering van de opleiding. Hierbij denkt zij, naast het helder SMART formuleren en bewaken van het uitvoeren van streefdoelen, aan het wegwerken van de te grote kwaliteitsverschillen tussen de individuele lectoren en aan gerichte professionalisering als lerarenopleider.

Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld

De commissie beoordeelt het facet 'betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld' als onvoldoende.

De directie volgt de interne kwaliteitszorg op het niveau van het Stedelijk Onderwijs en de Divisie Volwassenenonderwijs op. Het middenkader (opleidingscoördinator en kwaliteitscoördinator) zijn betrokken bij de dagdagelijkse werking van het centrum. Lectoren zetelen in teamvergaderingen (de hele personeelsploeg), moduleoverleg, de werkgroep kwaliteit op centrumniveau en op opleidingsniveau. Via halfjaarlijkse personeelsvergaderingen en de Raad voor Inspraak en Overleg worden naast de lectoren, ook het administratief personeel betrokken bij de interne kwaliteitszorg van de opleiding.

Echter heeft de commissie vastgesteld dat een systematisch overlegstructuur blijkt te ontbreken en dat een kwaliteitscultuur nog onvoldoende ingang heeft gevonden in de opleiding. Hoewel de feedback van cursisten wordt verzameld via de semestriële tevredenheidsenquête en focus-groepgesprekken, krijgen zij geen feedback over de opvolging en worden zij te weinig geïnformeerd over de resultaten van de evaluaties. Bovendien worden de cursisten nog niet op een systematische en formele manier geraadpleegd via een cursistenraad.

Alumni en werkveld werden naar aanleiding van de visitatie één keer bevraagd. Afhakers bij de cursisten worden telefonisch gecontacteerd. De opleiding plant om alumni en het werkveld in de toekomst tweejaarlijks formeel te bevragen. De commissie hoopt dat deze plannen effectief geïmplementeerd worden. Tot op heden wordt bij vertegenwoordigers van het werkveld enkel informeel feedback verzameld, bijvoorbeeld tijdens stagebezoeken. Positief vindt de commissie dan weer de organisatie van een mentorendag. De commissie beveelt de opleiding aan om de mentorendag verder uit te bouwen en te benutten om een partnerschap op te bouwen met vertegenwoordigers van het werkveld en hen systematisch te bevragen over de noden die zij zien voor de lerarenopleiding en over samenwerkingsprojecten.

De commissie waardeert de initiatieven die genomen zijn en de plannen die de opleiding maakt om de betrokkenen bij de opleiding een meer structurele plaats te geven in de interne kwaliteitszorg van de opleiding. Op het moment van het visitatiebezoek was de betrokkenheid evenwel nog te beperkt om de opleiding op dit facet als voldoende te beoordelen.

Oordeel over onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg

facet 5.1	evaluatie resultaten	voldoende
facet 5.2	maatregelen tot verbetering	voldoende
facet 5.3	betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	onvoldoende

De visitatiecommissie maakt een positieve afweging en is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding over een kader beschikt voor haar interne kwaliteitszorg dat geschikt is om op verder te bouwen. Ze heeft ook vastgesteld dat een kwaliteitscultuur ontwikkeld werd ten tijde van het visitatiebezoek en werden plannen gemaakt om de vastgestelde tekorten met betrekking tot de betrokkenheid van cursisten, alumni en het werkveld te verhelpen. De bestaande aanpak heeft bovendien bewezen te leiden tot een aantal zinvolle verbeteringen in de opleiding.

ONDERWERP 6 RESULTATEN

Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

De commissie beoordeelt het facet 'gerealiseerd niveau' als voldoende.

Zowel alumni als het werkveld zijn positief over de kwaliteit van de opleiding. De alumni beschikken over een voldoende basis en beheersen diverse werkvormen waardoor ze voorbereid zijn op het lesgeven in verschillende contexten. In het preservice traject worden ze hierop voorbereid door de gefaseerde aanpak in de opleidingspraktijk, de beroepsgerichte workshops en ten slotte de stage. Via de POS-criteriafiche worden de didactische modules specifiek gericht op het bereiken van de basiscompetenties uit het beroepsprofiel van de leraar secundair onderwijs. Zoals aangegeven (zie facet 2.1), zouden de basiscompetenties in de andere modules meer sturend kunnen werken voor de opleiding. In het LIO-traject wordt actief ingespeeld op de

dagdagelijkse onderwijspraktijk van de cursisten en worden zij voornamelijk aan de hand van thema-avonden begeleid in hun leerproces als leraar. De commissie heeft vastgesteld dat de cursisten globaal de basiscompetenties realiseren. Ze baseert zich hiervoor op het studiemateriaal, de portfolio's en de examens die ze heeft kunnen inzien en haar gesprekken met alumni en het werkveld tijdens de visitatie. De commissie waardeert dat de cursisten goed voorbereid worden op vakdoorbrekend werken en dat het omgaan met diversiteit en emancipatorische en democratische waarden een belangrijke plaats in de opleiding hebben. Ook uit een bevraging bij alumni blijkt dat 84,4 % van de respondenten van mening is dat de doelstellingen van de opleiding bereikt worden in het preservice traject. Bij het LIO-traject is 75 % van de respondenten akkoord met deze stelling.

Ondanks deze positieve vaststellingen, heeft de commissie vastgesteld dat de onderzoekscompetenties en vakdidactische reflectie minder sterk ontwikkeld zijn bij de afgestudeerden. De commissie heeft vastgesteld dat naast de sterke focus op het ontwikkelen en uitvoeren van individuele lessen, minder aandacht besteed wordt aan het uitwerken van lessenreeksen en vakdoorbrekende projecten. Ook andere activiteiten van de leraar zoals bv. het organiseren van studiereizen of projecten, klassenraden, vakvergaderingen, gesprekken met ouders, functioneringsgesprekken met leerlingen, enzovoort moeten een meer significante plaats krijgen in de opleiding.

Uit de bevraging die de opleiding hield bij afgestudeerden van de SLO, blijkt dat 62,5 % van de respondenten uit het preservice traject als hoofdberoep in het onderwijs werkt. Voor alumni uit het LIO-traject gaat het om 88,9 %.

Facet 6.2 Onderwijsrendement

De commissie beoordeelt het facet 'onderwijsrendement' als voldoende.

De opleiding volgt het studiesucces van de cursisten op. Wanneer cursisten drie of vier weken na elkaar zonder verwittiging afwezig blijven, worden zij telefonisch gecontacteerd. Ook bij definitief afhaken worden cursisten gecontacteerd om na te gaan wat de redenen hiervoor zijn.

Zowel de studentenaantallen als het studierendement van de cursisten in het preservice traject zijn de voorbije jaren toegenomen. Waar in 2006–2007 ongeveer 70 % van de ingeschrevenen in het normtraject voor alle modules slaagde, is dat in 2009–2010 ongeveer 82 %. De afhakers in het eerste semester zijn niet opgenomen in deze cijfers. Minder dan 10 procent van de totale populatie haakt af. Uit de gegevens in het zelfevaluatie-rapport blijkt dat over de academiejaren 2007–2008, 2008–2009 en 2009–2010 minder dan 5 procent van de cursisten die het diploma behaalt, niet slaagt voor één of meer modules. De meeste cursisten ronden hun opleiding dan ook af binnen vier semesters of sneller als ze vrijstellingen hebben.

Van de cursisten in het LIO-traject haalt ongeveer 91 % alle credits. De meeste cursisten ronden de opleiding af op twee semesters. Als zij langer over de opleiding doen, is dat meestal omdat ze de modules Leraar en verantwoordelijkheden en Onderwijs en maatschappij voorafgaand aan de rest van de opleiding volgen, in afwachting van toelating voor de LIO-opleiding. Er is immers slechts een gelimiteerd aantal LIO-plaatsen per schooljaar in de opleiding. Uit de gegevens in het zelfevaluatie-rapport blijkt dat over de academiejaren 2007–2008, 2008–2009 en 2009–2010 voor de LIO-opleiding minder dan vijf procent van de cursisten die het diploma behaalt, niet slaagt voor één of meer modules.

Wanneer de analyse van het onderwijsrendement opgesplitst wordt naar vooropleiding, blijkt dat het studierendement licht hoger is voor cursisten met een vooropleiding hoger onderwijs. In 2009–2010 behaalde in het preservice traject 80 % van de cursisten zonder vooropleiding hoger onderwijs alle credits waarvoor hij ingeschreven was tegenover 86 % bij de cursisten die wel een vooropleiding in het hoger onderwijs hebben. In het LIO-traject zijn deze cijfers respectievelijk 83 % en 100 %.

Oordeel over onderwerp 6: Resultaten

facet 6.1	gerealiseerd niveau	voldoende
facet 6.2	onderwijsrendement	voldoende

De visitatiecommissie is van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

GLBAAL OORDEEL

onderwerp 1	niveau en oriëntatie	positief
onderwerp 2	programma	positief
onderwerp 3	personeel	positief
onderwerp 4	voorzieningen	positief
onderwerp 5	interne kwaliteitszorg	positief
onderwerp 6	resultaten	positief

Rekening houdend met de beslisregels zoals bepaald in de 'Handleiding Onderwijsvisitatie Specifieke lerarenopleiding', komt de commissie op basis van de oordelen over de zes onderwerpen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

AANBEVELINGEN TER VERBETERING

Onderwerp 1

- Gebruik de basiscompetenties nog duidelijker als uitgangspunt voor de opleiding en evaluatie, communiceer dit duidelijk naar de lectoren en cursisten.
- Gebruik consequent de correcte formulering van de basiscompetenties.
- Expliciteer de weging die aan ieder functioneel geheel van de basiscompetenties gegeven wordt.
- Benoem per module in de eerste plaats de basiscompetenties waaraan prioritair aandacht besteed wordt, zowel in het onderwijs als in de toetsing.
- Bewaak dat alle lectoren de conceptuele onderbouwing van de basisconcepten van de opleiding ten volle beheersen en uitdragen.
- Organiseer contacten met het werkveld op een meer structurele manier.

Onderwerp 2

- Communiceer de specifieke bijdrage van de modules tot het realiseren van de basiscompetenties beter.
- Bewaak dat de modules een gelijkwaardige kwaliteit en inhoud hebben, onafhankelijk van waar en wanneer ze aangeboden worden.
- Besteed meer aandacht aan het ontwikkelen van een jaarplan of een leerlijn doorheen een volledige lessenreeks.
- Werk meer met vakoverschrijdende groepsopdrachten waarbij gericht cursisten met verschillende achtergronden samen een opdracht dienen uit te werken.
- Differentieer bij het uitschrijven van opdrachten meer naar cursisten afhankelijk van hun vakgebied.
- Werk een duidelijke leerlijn uit voor het ontwikkelen van de onderzoekscompetenties, gericht op het leraarschap.
- Versterk de band van de vakinhouden met (internationale) vakliteratuur en (toegepast) onderzoek, onder andere de theorievorming en ontwikkelingen op het vlak van leren en onderwijzen.
- Maak verder werk van het uitbouwen van samenwerkingsverbanden met relevante bibliotheken in Antwerpen.
- Differentieer meer in functie van de achtergrond van de cursist.
- Bewaak dat alle cursisten de didactische modules in de vooropgestelde volgorde volgen.
- Blijf de studeerbaarheid van het programma van nabij opvolgen op basis van objectieve meetinstrumenten en stem indien nodig de begrote en reële studietijd beter op elkaar af op moduleniveau.
- Verhelder de relatie tussen de opleidingsvisie en de keuze voor bepaalde werkvormen in functie van de realisatie van de basiscompetenties.
- Stem de gebruikte werkvormen nog beter af tussen parallel aangeboden modules en over de modules heen.
- Maak meer gebruik van theoretisch onderbouwd en recent studiemateriaal. Sluit hierbij het gebruik van boeken niet per definitie uit.
- Blijf het gebruik van de meerwaarde die het elektronisch leerplatform kan bieden verder promoten. Streef naar een gemeenschappelijke didactische aanpak.
- Werk verder aan de afstemming van de toetsing en beoordeling over de opleiding heen.
- Stel de jury voor het assessment van het portfolio samen uit externe en interne leden en geef hen nauwkeurige richtlijnen zodat de consistentie van de beoordeling verhoogd wordt.
- Bewaak de kwaliteit van de feedback die cursisten krijgen.

- Treed dwingender op naar cursisten wanneer tekorten in verband met taalvaardigheden worden vastgesteld.

Onderwerp 3

- Vul de onthaalmap voor lectoren nog meer opleidingsspecifiek in.
- Vul de personeelsgroep aan met lectoren met extra onderwijskundige en opleidingsdidactische expertise.
- Werk aan het delen van expertise tussen lectoren en verzeker dat zij allen voorbereid zijn om de opleiding kwaliteitsvol in te vullen. Geef de nieuwe opleidingscoördinator en het bijscholingsbeleid hierin een belangrijke rol.

Onderwerp 4

- Blijf zoeken naar mogelijkheden om de cursisten op een vlotte manier toegang te geven tot relevant bronnenmateriaal.

Onderwerp 5

- Implementeer de plannen voor een meer structurele aanpak van bevestigingen van alumni en werkveld.
- Bewaak dat de inhoud voorop blijft staan bij de interne kwaliteitszorg.
- Implementeer de uitgewerkte plannen.
- Overleg meer structureel met het werkveld.

De commissie heeft vernomen dat sinds haar bezoek een aantal plannen voor aanpassingen in lijn met de genoemde suggesties zijn opgesteld. De commissie meent dat dergelijke initiatieven een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gesignaleerde aandachtspunten.

OVERZICHTSTABEL VAN DE OORDELEN¹

Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding	+
Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de opleiding en domeinspecifieke eisen	V
Onderwerp 2 Programma	+
Facet 2.1 Relatie doelstelling en inhoud van het programma	O
Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma	V
Facet 2.3 Samenhang van het programma	V
Facet 2.4 Studietoerusting	OK
Facet 2.5 Studietijd	O
Facet 2.6 Afstemming vormgeving en inhoud	V
Facet 2.7 Beoordeling en toetsing	G
Facet 2.8 Toelatingsvoorwaarden	V
Onderwerp 3 Inzet van personeel	+
Facet 3.1 Kwaliteit personeel	V
Facet 3.2 Kwantiteit personeel	V
Onderwerp 4 Voorzieningen	+
Facet 4.1 Materiële voorzieningen	V
Facet 4.2 Studiebegeleiding	G
Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg	+
Facet 5.1 Evaluatie resultaten	V
Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering	V
Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten/cursisten, alumni en beroepenveld	O
Onderwerp 6 Resultaten	+
Facet 6.1 Gerealiseerd niveau	V
Facet 6.2 Onderwijsrendement	V

Verklaring van de scores op de facetten:

Excellent (E)	'best practice', kan (internationaal) als voorbeeld dienen voor andere opleidingen
Goed (G)	de kwaliteit stijgt uit boven de basiskwaliteit
Voldoende (V)	voldoet aan de basiseisen
Onvoldoende (O)	voldoet niet aan de minimumeisen
OK	voldoet aan de formele eisen

Verklaring van de scores op de onderwerpen:

- + voldoet minstens aan de minimumeisen voor basiskwaliteit, er is geen verdere schaalverdeling om verdere graden van excellentie aan te duiden.
- voldoet niet aan de minimumeisen voor basiskwaliteit.

¹ Indien in de tabel één enkel oordeel vermeld staat, dan geldt dit oordeel voor alle afstudeerrichtingen, locaties en varianten die vermeld staan bij de betreffende opleiding. Indien één of meer afstudeerrichtingen/locaties/varianten een verschillende beoordeling hebben gekregen, dan zijn al deze oordelen opgenomen in de tabel.

BIJLAGEN

Reacties

BIJLAGE 1

Reactie van CVO Horito

We verzoeken de commissie dit document integraal als bijlage in het eindrapport op te nemen.

We stelden vast dat de commissie zowel na de eerste als na de tweede terugmelding niet bereid is geweest op een grondige en objectieve manier naar de specifieke lerarenopleiding van ons centrum te kijken. Het gaat om volgende punten:

1. De aangeleverde informatie werd niet grondig bestudeerd en dus niet in rekening gebracht
2. Twee elementen (vakdidactiek en onderzoekscompetenties) werden bij meerdere onderwerpen en facetten als doorslaggevend criterium in de weging meegenomen en leidden tot een beoordeling "onvoldoende".

1. De aangeleverde informatie werd niet grondig bestudeerd en dus niet in rekening gebracht.

Zo is een onderzoeksproject dat liep van 2009 tot 2011 en waarvan eind 2011 het eindrapport is voorgesteld, volgens de commissie een recent (zogenaamd post-visitatie) initiatief en wordt dus ten onrechte niet in beschouwing genomen in het visitatieproces.

Ook heeft de commissie tijdens het bezoek met een volwaardige stagecoördinator over de praktijkcomponent en de samenwerking met het werkveld kunnen spreken. Toch beschouwen ze dat ten onrechte als "nieuwe informatie" die "pas na het visitatiebezoek werd aangeleverd".

Ook wat betreft het facet 5.3. was in tegenstelling tot wat de commissie schrijft alle informatie aanwezig tijdens het bezoek, genoteerd in het zelfevaluatie-rapport en/of opgenomen in de actualisering van het zelfevaluatie-rapport.

De commissie schrijft dat ze tijdens het bezoek "voldoende zicht" hebben gekregen op vakdidactiek of nog: "een goed overzicht van het beschikbare materiaal" heeft gekregen. We hebben evenwel vastgesteld dat de commissie hier onvoldoende inspanningen voor heeft geleverd. Het actuele didactische materiaal (teksten, beeldmateriaal, opdrachten, ...) wordt continu aangepast en omwille van de actualiteit niet via papieren cursussen maar via een elektronische leeromgeving (ELO) aangereikt. De logbestanden laten zien dat de commissie tijdens en voorafgaand aan het bezoek de elektronische leeromgeving amper heeft geconsulteerd. Na onze expliciete vraag na de eerste terugmelding om hier alsnog aandacht aan te besteden heeft de commissie de ELO evenwel helemaal niet meer geraadpleegd.

Wij maken ons bijgevolg ernstige zorgen over de grondigheid waarmee de commissie zich van haar taak heeft gekweten.

2. Twee elementen (vakdidactiek en onderzoekscompetenties) werden bij meerdere onderwerpen en facetten als doorslaggevend criterium in de weging meegenomen en leidden tot een beoordeling “onvoldoende”.

Doorheen het gehele rapport is er een rode draad te herkennen. Er zijn twee elementen die bij diverse facetten aangehaald worden om de beslissingen van de commissie te verantwoorden. Zowel het zogenaamd gebrek aan vakdidactiek als het zogenaamd ontbreken van onderzoekscompetenties worden bij verschillende facetten als argumentatie voor de beoordeling “onvoldoende” ingebracht.

Wij stellen ons bijgevolg ernstige vragen bij de validiteit en betrouwbaarheid van de gebruikte methodiek.

We missen samenhang in de conclusies. Hoe kan een SLO met een onvoldoende voor ‘programma’ en ‘personeel’ toch een werkveld hebben dat “zeker tevreden is over het niveau van de afgestudeerden” (dixit visitatiecommissie) en cursisten en alumni die “tevreden zijn met de opleiding” (dixit visitatiecommissie) én voldoende behalen voor onder andere onderwerp zes ‘resultaten’.

Ravensteingalerij 27 bus 3 & 6
B-1000 Brussel

T +32 (0)2 792 55 00
F +32 (0)2 211 41 99

www.vluhr.be
info@vluhr.be

